



INHALT 2020 / 2021

- Teilabschaffung des Solidaritätszuschlags ab 2021
- Gestellung von Schutzmasken und Kostenübernahme für Corona-Tests – das gilt lohnsteuerlich
- Neues Merkblatt zum Steuerklassenwechsel für 2021
- Zusätzlichkeit von Gehaltsextras
- Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes in der Gehaltsabrechnung richtig umsetzen
- Klarstellungen zur steuerfreien Corona-Prämie in Höhe von 1.500 EUR
- Finanzverwaltung liefert Update zur Aufladung von Elektrofahrzeugen und Elektrofahrrädern
- Finanzverwaltung liefert Update zur Aufladung von Elektrofahrzeugen und Elektrofahrrädern
- Weiterbildung in Unternehmen und Besonderheit der Outplacement-Beratung
- Entschädigung für Verdienstausschlag nach IfSG
- Weitere Details zur Verlängerung der Kurzarbeit
- Elektronische Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse kommt
- Vereinfachungen beim Krankenkassenwechsel ab 01.01.2021
- Künstlersozialabgabe 2021
- Unterlagen dem Arbeitgeber zukünftig elektronisch zur Verfügung stellen
- Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung wird zur Pflicht
- Das 7. SGB Änderungsgesetz geht an den Start und daraus gibt es Unsicherheiten
- MiniJobs & Co. bei EU-Studenten
- Elektronische Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für Arbeitgeber verschiebt sich auf 2022
- Versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH
- Stufenweise Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns sowie Auswirkungen auf einen Minijob
- Digitaler Kombiantrag für Beantragung von Elterngeld und andere Familienleistungen in Planung
- Ab 2021: Digitaler A1-Antrag wird ausgeweitet
- Meldungen für Versorgungsbezüge
- Die Bundesregierung verlängert die sogenannte Westbalkanregelung
- Keine einseitige Rücknahme eines Teilzeitantrags
- Brexit: Vier mögliche Szenarien nach der Übergangsphase

■ Teilabschaffung des Solidaritätszuschlags ab 2021

Schnell gelesen: Der Soli-Zuschlag entfällt für ca. 90 % der Abrechnungsempfänger in Deutschland und wird zu einer Art „Reichsteuer“. Pauschal besteuerte Sachverhalte bleiben weiterhin Soli-pflichtig.

Durch das Gesetz zur Rückführung des Solidaritätszuschlags entfällt die Ergänzungsabgabe ab 2021 für rund 90 % der heutigen Zahler vollständig. Für weitere 6,5 % entfällt der Zuschlag zumindest in Teilen.

Grundsätzlich gilt: bis dato gab es ja auch schon eine Freigrenze für den Soli, diese wird von bisher 972 bzw. 1.944 EUR (Einzel-/Zusammenveranlagung), bis zu der schon heute kein Soli anfällt, deutlich angehoben. Somit wird künftig kein Solidaritätszuschlag mehr erhoben, wenn die zu zahlende Lohn- oder Einkommensteuer unter 16.956 bzw. 33.912 EUR (Einzel-/Zusammenveranlagung) liegt, das Einkommen eines Arbeitnehmers also bei ca. 72.000 Jahresbrutto für Ledige und bei 144.000 Jahresbrutto für Verheiratete liegt.

Oberhalb dieser Grenze setzt eine sog. Milderungszone ein, wie Sie schreiben, in der der Solidaritätszuschlag nicht in voller Höhe erhoben, sondern schrittweise an den vollen Satz in Höhe von 5,5 Prozent herangeführt wird. Auf sehr hohe Einkommen (oberhalb der neuen Milderungszone) ist der bisherige Solidaritätszuschlag unverändert zu entrichten. Das ist der Fall, wenn das zu versteuernde Einkommen über ca. 97.000 EUR (Alleinstehende) bzw. 194.000 EUR (Verheiratete) liegt.

Bei Arbeitnehmern führt der Arbeitgeber den Soli zusammen mit der Lohnsteuer ab. Bei sonstigen Bezügen, wie Urlaubsgeld, Jahresboni und Abfindungen, wird bis Ende 2020 die Freigrenze im Lohnsteuerabzugsverfahren nicht berücksichtigt.

Wegen der deutlich höheren Freigrenze wird das ab 2021 geändert. Arbeitgeber müssen dann auch bei sonstigen Bezügen die jährliche Freigrenze beachten. Für durchschnittlich verdienende Arbeitnehmer bringt das den Vorteil, dass während des Jahres kein Soli vom Lohn einbehalten wird. Eine Steuererklärung, allein um den abgeführten Solidaritätszuschlag rückerstatten zu lassen, ist dann nicht nötig.

Praxistipp: der Soli-Zuschlag für pauschal besteuerte Sachverhalte bleibt vollumfänglich bestehen. Hier entfällt der Soli nicht. Das BMF hat die Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug 2021 bekannt gemacht. Die Programmablaufpläne berücksichtigen die für 2021 beschlossene Rückführung des Solidaritätszuschlags und die für 2021 vorgesehenen Anpassungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

■ Gestellung von Schutzmasken und Kostenübernahme für Corona-Tests – das gilt lohnsteuerlich

Schnell gelesen: die Kosten für Schutzmasken und Corona-Test für betriebliche Termine können lohnsteuerfrei vom Arbeitgeber übernommen werden.

Das Jahr 2020 stellt Arbeitgeber vor neue Herausforderungen auch in der Überlassung von Schutzmasken und mitunter auch in der Übernahme der Kosten für Corona-Tests.

Das BMAS hat am 16.04.2020 für Arbeitgeber den „SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard“ veröffentlicht. Dieser Standard wurde am 20.08.2020 durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert. In den Eckpunkten des BMAS heißt es: „Wo Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, werden vom Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und alle Personen mit Zugang zu dessen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung gestellt.“ Das BMAS hat damit eine klare Anweisung bzw. Orientierung bezüglich des Tragens von Schutzmasken erteilt. Somit erfolgt die Gestellung durch den Arbeitgeber im ganz „überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“. Die private Nutzung ist hier von untergeordneter Rolle.

Grundsätzlich macht es keinen Unterschied, ob der Betrieb seinen Arbeitnehmern Einweg-Masken oder Stoffmasken zur Verfügung stellt, solange kein Belohnungscharakter erkennbar ist.

Aus Marketinggründen lassen viele Arbeitgeber Stoffmasken mit ihrem Firmenlogo bedrucken. Diese Masken sind in der aktuellen Situation als typische Berufskleidung anzusehen und können dem Arbeitnehmer steuerfrei gestellt werden.

Muss ein Arbeitnehmer vor Antritt einer Dienstreise einen negativen Corona-Tests vorlegen, weil ohne negatives Testergebnis keine Einreise/kein Hotelaufenthalt gewährt wird, trägt der Arbeitgeber die Kosten für den Test in seinem eigenbetrieblichen Interesse. Er kann also diese Kosten als steuerfrei erstatten, auch wenn er diese direkt an den Arbeitnehmer erstattet.

Es gibt auch Fälle, in denen sich Arbeitnehmer testen lassen, weil sie privat und beruflich auf Nummer sicher gehen wollen. Übernimmt der Arbeitgeber diese Kosten, könnte die Finanzverwaltung zwar Arbeitslohn annehmen, weil ja jeder Arbeitnehmer für sich ein privates Interesse an seiner Gesundheit hat. Bei genauerer Betrachtung dürfte aber H 19.3 LStH anwendbar sein, wonach Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit nicht zu versteuern sind, wenn die Notwendigkeit der Maßnahmen zur Verhinderung krankheitsbedingter Arbeitsausfälle durch Auskünfte des medizinischen

Dienstes einer Krankenkasse bzw. Berufsgenossenschaft oder durch Sachverständigengutachten bestätigt wird. Diese Ausführungen sind auf die vorsorglichen Corona-Tests entsprechend anzuwenden.

Praxistipp: Unternehmen sollten die Gründe dokumentieren, warum sie privat anfallende Kosten eines Arbeitnehmers steuerfrei erstatten. Diese Dokumentation hilft bei den nächsten Prüfungen.



■ Neues Merkblatt zum Steuerklassenwechsel für 2021

Das BMF hat das Merkblatt zur Steuerklassenwahl von Ehegatten oder Lebenspartnern, die beide Arbeitnehmer sind, für 2021 veröffentlicht. Erläuterungen und Tabellen sollen die Wahl der für den Lohnsteuerabzug günstigsten Kombination erleichtern. Damit können Arbeitgeber Mitarbeiter darauf hinweisen, dass die Lohnsteuerklassen auch Einfluss auf die Höhe von Lohnersatzleistungen und Elterngeld haben kann. Gerne stellen wir das Merkblatt des BMF vom 09.11.2020 auf Nachfrage zur Verfügung.

■ Zusätzlichkeit von Gehaltsextras

Schnell gelesen: die bereits angekündigte Zusätzlichkeitserfordernis wird bestätigt. Viele Lohnbestandteile müssen explizit zusätzlich gewährt werden, auch eine wertgleiche Umwandlung oder Zusage für die Zukunft einer solchen als Ausgleich ist schädlich für die Steuerfreiheit.

Steuerfreie oder pauschalversteuerte Gehaltsextras müssen in vielen Fällen (z. B. Kindergartenzuschuss) zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. In drei Urteilen hatte der Bundesfinanzhof dieses Kriterium zugunsten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern 2019 neu definiert. So war aus deren Sicht beispielsweise ein arbeitsvertraglich vereinbarter Lohnformenwechsel nicht schädlich für die Begünstigung.

Mit dem BMF-Schreiben vom 05.02.2020 wurde dies schon abgelehnt und abweichend geregelt und soll nun auch in dieser Form Eingang in das Jahressteuergesetz finden:

§ 8 Abs. 4 EStG-Entwurf

Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Die finale Regelung ist aber nun wohl in den nächsten Tagen zu erwarten, da für das Jahressteuergesetz letzte Woche eine Sondersitzung des BMF angesetzt wurde, der letzte offizielle Sitzungstag ist dann der 16.12.2020.

Praxistipp: die Zusätzlichkeitsanforderungen zwischen Sozialversicherung und Lohnsteuer fallen immer weiter auseinander. Ein Lohnsteuerprüfbericht ohne Anmerkungen schützt nicht mehr vor eventuellen Nachforderungen der DRV.

■ Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes in der Gehaltsabrechnung richtig umsetzen

Schnell gelesen: Abfindungen können nach Fünftelregelung oder mehrjähriger Bezug versteuert werden. Das Finanzamt erwartet die Prüfung der Voraussetzungen und die korrekte Anwendung der Lohnsteuerermittlung vom Arbeitgeber und nimmt eine Sichtung im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfungen vor. Minijobber bleiben einer Sonderbetrachtung unterworfen.

Gerade in Krisenzeiten ist die vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung häufig nötig.

Abfindungen sind dabei eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Sie gehören zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn und können nach der Fünftel-Regelung besteuert werden. Die Fünftel-Regelung setzt zwei Dinge voraus, dass die Zahlung als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen geleistet wird bzw. dass es sich um außerordentliche Einkünfte handelt. Unter Weiterem versteht man die Zusammenballung von Einkünften.

Die Voraussetzungen hierfür prüft die Finanzverwaltung in zwei Stufen:

1. Zusammenballung in einem Kalenderjahr (Zeitpunkt)
2. Zusammenballung unter Berücksichtigung der wegfallenden Einnahmen (Höhe)

Erste Prüfungsstufe: Zahlung innerhalb eines Kalenderjahrs

Hiervon macht die Finanzverwaltung Ausnahmen, so lässt sie aus Billigkeitsgründen zu, dass 90 Prozent in einem und zehn Prozent in einem anderen Veranlagungszeitraum gezahlt werden. Zudem darf - wird die Abfindung versehentlich zu niedrig ausgezahlt, der Fehler - z. B. aufgrund eines Rechenfehlers, nicht jedoch bei unzutreffender rechtlicher Würdigung - erst im folgenden Jahr erkannt, die Differenz nachgezahlt werden.



Zweite Prüfungsstufe: Wird die Abfindung innerhalb eines Jahres oder steuerunschädlich in zwei Jahren gezahlt, muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Arbeitnehmer mit der Abfindung insgesamt mehr verdient als er es bei einer Weiterbeschäftigung getan hätte.

Sonderzahlung für mehrjährige Tätigkeit

Führt die Prüfung dazu, dass keine Abfindung als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gegeben ist, kann der Arbeitgeber prüfen, ob es sich bei der Sonderzahlung um eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit handelt. Mehrjährig ist eine Tätigkeit, soweit sie sich über mindestens zwei Jahre erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst. Liegt eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit vor, ist ebenfalls die Fünftel-Regelung anwendbar.

Bei der Fünftel-Regelung ist ein Fünftel des Betrags aus der Abfindung als Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer anzusetzen. Die Steuer aus diesem Fünftel ist nach den für sonstige Bezüge geltenden Grundsätzen zu ermitteln. Anschließend ist die sich hierfür ergebende Lohnsteuer mit fünf zu multiplizieren. Der Steuervorteil ist umso größer, je geringer der persönliche Steuersatz des Arbeitnehmers ohne Zahlung der Abfindung ist.

Gelegentlich gewähren Arbeitgeber neben der Abfindung nach dem Jahr der Abfindungszahlung für eine Übergangszeit weitere Zusatzleistungen

aus sozialer Fürsorge. Sie werden bei der Zusammenballung gesondert behandelt. Solche Zusatzleistungen sind z. B.:

- die Weiternutzung des Dienstwagens,
- die befristete Übernahme von Versicherungsbeiträgen,
- die befristete Zahlung von Zuschüssen zum Arbeitslosengeld,
- eine Jubiläumszuwendung, die der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte,
- die Zahlung zur Verwendung für die Altersvorsorge oder
- Outplacement-Leistungen

Bei Prüfung des Zeitpunkts der Zahlung sind die obigen Zusatzleistungen unschädlich, wenn sie weniger als 50 Prozent der Hauptleistung ausmachen.

Die Abfindung ist im Lohnkonto und in der Lohnsteuerbescheinigung in den Zeilen 10 bis 14 gesondert aufzuzeichnen.

Entschädigungen und Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre, die nicht ermäßigt besteuert wurden, können unter Nummer 19 eingetragen werden. Diese Beträge müssen in dem unter Nummer 3 bescheinigten Bruttoarbeitslohn enthalten sein. Der Arbeitnehmer kann die Anwendung der Fünftel-Regelung dann immer noch in der Einkommensteuererklärung beantragen.

Abfindungen sind beitragsfrei in der Sozialversicherung, wenn sie wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten durch den Verlust des Arbeitsplatzes gewährt werden.

Sonderfall: Abfindungen für Minijobber

Auch Minijobber können eine Abfindung als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes erhalten. Erhält der Minijobber im Rahmen seiner versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung eine Abfindung, führt dies nicht zum Eintritt von Versicherungspflicht des Minijobs. Denn die Abfindung ist keine regelmäßige Entgeltzahlung, sodass deren Zahlung die bestehende Versicherungsfreiheit nicht berührt.

Die Abfindungen bleiben bei der Anwendung der Pauschalierungsvorschrift für geringfügig entlohnte Beschäftigungen außer Ansatz. Die Bemessungsgrundlage sowohl beim Pauschalsteuersatz von zwei Prozent als auch bei der pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent setzen sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt voraus. Die Abfindungen unterliegen somit dem Lohnsteuerabzug nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen.

Arbeitgebern steht es frei, anstelle einer üblichen Abfindung wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen aufgrund der Corona-Krise zu zahlen. Es ist erforderlich, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. Die übrigen Voraussetzungen des neuen § 3 Nr. 11a EStG müssen eingehalten werden.

Wichtig: Die Corona-bedingte Betroffenheit des Arbeitnehmers muss zudem in der Zeit begründet sein, in der das Beschäftigungsverhältnis bestand. Das hat zur Folge, dass Abfindungen, die sich auf Beschäftigungsverhältnisse beziehen, die vor dem 01.03.2020 beendet wurden, nicht in steuerfreie Beihilfen oder Unterstützungen umqualifiziert oder umgewandelt werden können.

■ Klarstellungen zur steuerfreien Corona-Prämie in Höhe von 1.500 EUR

Schnell gelesen: Die Corona-Prämie kann bis zum 31.12. noch steuerfrei gezahlt werden, muss aber im Lohnkonto bzgl. Zweck eindeutig nachgewiesen werden. Die geplante Verlängerung der Prämie ist noch nicht final verabschiedet, daher empfiehlt sich die Zahlung in 2020 auch bei zeitversetzter Abrechnung im Januar 2021.

Mit Schreiben vom 09.04.2020 hat das BMF Zahlungen des Arbeitgebers zur Abmilderung der Belastungen der Arbeitnehmer aufgrund der Corona-Krise unter bestimmten Voraussetzungen bis zu einem Betrag von 1.500 EUR steuerfrei gestellt.

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 EUR in Form von Zuschüssen und Sachbezügen steuerfrei gewähren. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Hierzu sollte daher immer eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter oder ein Schreiben an diesen vorgehalten werden.

Dabei können die Zahlungen aufgeteilt oder in einer Summe erfolgen und der Gesamtbetrag von 1.500 EUR muss nicht komplett ausgeschöpft werden. Weiterhin kann der Corona-Bonus von mehreren Arbeitgebern bezogen werden, und dabei jeweils bis zu einem Betrag von 1.500 EUR je Arbeitgeber Ansatz finden.

Umgekehrt darf aber der Corona-Bonus für Pflegekräfte nicht zusätzlich zum „gesetzlichen“ Corona-Bonus gewährt werden. In Summe gilt pro Arbeitgeber die Einhaltung der Grenze von 1.500 EUR.

Der Gesetzgeber hat bis dato noch nicht entschieden, ob die Regelung zur Corona-Prämie bis zum 31.01.2021 oder sogar darüber hinaus verlängert wird. Sollte dies der Fall sein, gilt dies aber nur für die Zahlungen des Corona-Bonus: es wird kein neuer Freibetrag für das Jahr 2021 zur Verfügung gestellt. Sollte es noch keine Klarheit für die Verlängerung geben und eine Zahlung im Dezember im Rahmen des Schätzverfahrens geplant sein, also die Abrechnung erst zum Januar 2021 für den Dezember 2020 erfolgen, MUSS die Zahlung – also der Zufluss des Geldes – noch im Jahr 2020 erfolgen, z.B. als Vorschuss oder Abschlagszahlung.



■ Finanzverwaltung liefert Update zur Aufladung von Elektrofahrzeugen und Elektrofahrrädern

Schnell gelesen: Jobräder dürfen rückwirkend mit einem reduzierten Satz von 0,25 und 0,5 Versteuerung finden. Die Pauschalen für Auslagenersatz von Stromladungen werden ab 01.01.2021 zusätzlich erhöht.

Seit dem 01.01.2017 ist das kostenlose oder verbilligte Laden eines Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei, wenn dieser Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Die Steuerbefreiung für das Auflade gilt für die kostenlose bzw. verbilligte Aufladung von Elektrofahrzeugen, Hybridelektrofahrzeugen und von Elektrofahrrädern.

Praxistipp: Bei Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich kein Kfz sind, wird der Vorteil aus dem unentgeltlichen Laden im Betrieb nicht als Arbeitslohn angesehen.

Das BMF stellt klar, dass die Begünstigung nicht nur für private Fahrzeuge der Arbeitnehmer, sondern auch für Dienstwagen gilt. Bei Anwendung der Ein-Prozent-Regelung ist die kostenlose Stromaufladung bereits mit der Versteuerung des Ein-Prozent-Werts abgegolten. Bei Ansatz

der Fahrtenbuchmethode zählen die Kosten für die Stromaufladung nicht zu den Gesamtkosten des Fahrzeugs. Dabei ist die Steuerfreiheit weder auf einen Höchstbetrag noch nach der Anzahl der aufgeladenen Kraftfahrzeuge begrenzt.



Unter diese Steuerfreiheit fällt neuerdings auch das kostenfreie oder verbilligte Laden von Elektrokleinstfahrzeugen, das sind insbesondere Kraftfahrzeuge mit elektrischem Antrieb und einer bauartbedingten Höchstgeschwindigkeit von nicht weniger als sechs km/h und nicht mehr als 20 km/h, also elektrische Tretroller oder Segways.

Praxistipp: Die Steuerbefreiung gilt auch für Leiharbeitnehmer, wenn diese ihr Fahrzeug im Betrieb des Entleihers aufladen. Sie ist jedoch nicht anwendbar, wenn andere externe Personen kostenlos beim Arbeitgeber aufladen dürfen (z. B. Kunden, Geschäftsfreunde bzw. deren Mitarbeiter).

Ganz wichtig und damit grundlegende Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 46 EStG ist, dass die Leistungen bzw. Vorteile „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden.

	Ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber	
	01.01.2017-31.12.2020	01.01.2021-31.12.2030
Elektrofahrzeug	50 EUR	70 EUR
Hybridelektrofahrzeug	25 EUR	35 EUR

Begünstigt ist nur das Aufladen an der ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens. Nicht begünstigt ist das Aufladen bei einem Dritten oder einer von einer fremden Dritten betriebenen Ladevorrichtung (z. B. bei Tankstelle oder Geschäftspartner).

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betrieblich angeschaffte Ladevorrichtung für eine bestimmte Zeit zur privaten Nutzung, so ist auch dieser Vorteil aus der Überlassung steuerfrei, wenn dies zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geschieht.

Zur Ladevorrichtung zählt die Ladestation selbst (sog. Wallbox) und das Zubehör, wie z. B. ein Schnell-Aufladekabel sowie die hierzu erbrachten Dienstleistungen (u. a. Verlegung Starkstromkabel, Aufbau, Installation, Inbetriebnahme und Wartung).

Übereignet der Arbeitgeber die Ladevorrichtung kostenlos oder verbilligt an den Arbeitnehmer, ist der Vorteil steuerpflichtig, kann aber vom Arbeitgeber mit 25 Prozent pauschal versteuert werden und ist dann beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Neben der Überlassung oder Übereignung von betrieblichen Ladevorrichtungen kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch

- einen Zuschuss zu den Kosten, die der Arbeitnehmer für den Erwerb der Ladevorrichtung trägt, oder
- einen pauschalen Zuschuss zum Betrieb der Ladevorrichtung gewähren.

Leistet der Arbeitgeber diese Zuschüsse zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn, kann er diese Vorteile statt individuell pauschal mit 25 Prozent versteuern.

Bei Nutzung einer privaten Ladevorrichtung können Arbeitgeberzuschüsse nur pauschal versteuert werden, soweit der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen im Einzelnen nachweist.

Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweisen. Dieser durchschnittliche nachgewiesene Betrag kann so lange angesetzt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Eine solche Änderung der Verhältnisse liegt u. E. vor bei einem Wechsel des Dienstwagens (anderer Stromverbrauch) oder wenn sich der Strompreis ändert (z. B. bei einem Wechsel des Stromanbieters).

Für die Erstattung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten gelten folgende Spielregeln:

Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber – soweit der Arbeitnehmer keine höheren Kosten nachweist – monatlich die folgenden Pauschalbeträge als Auslagenersatz steuerfrei vergüten:

	Mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber	
	01.01.2017–31.12.2020	01.01.2021–31.12.2030
Elektrofahrzeug	20 EUR	30 EUR
Hybridelektrofahrzeug	10 EUR	15 EUR

Als zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber gilt jeder zum unentgeltlichen oder verbilligten Aufladen des Dienstwagens geeignete Stromanschluss an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des lohnsteuerlichen Arbeitgebers – nicht dagegen bei einem mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen. Auch eine vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt gestellte Stromtankkarte zum Aufladen des Dienstwagens bei Dritten gilt als Lademöglichkeit beim Arbeitgeber, sodass dann die diesbezüglichen Höchstgrenzen gelten.

Hinweis: Erstattet der Arbeitgeber die obigen Pauschalen steuerfrei, sind damit sämtliche Kosten des Arbeitnehmers für den Ladestrom abgegolten. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nicht noch zusätzlich die Kosten für Ladestrom erstatten, den der Arbeitnehmer von einem Dritten bezogen hat.

Praxistipp: Übersteigen die vom Arbeitnehmer in einem Kalendermonat getragenen Kosten für den von einem Dritten bezogenen Ladestrom die maßgebende Pauschale, kann der Arbeitgeber anstelle der Pauschale auch die anhand von Belegen nachgewiesenen tatsächlichen Kosten steuerfrei erstatten. Es muss also nicht einheitlich für das Kalenderjahr entschieden werden, ob der Auslagenersatz pauschal oder nach Beleg erfolgen soll; es kann monatlich gewechselt werden.

■ Weiterbildung in Unternehmen und Besonderheit der Outplacement-Beratung

Schnell gelesen: Outplacementmaßnahmen sind aus Sicht der Finanzämter keine klassische Weiterbildung und damit nicht lohnsteuerfrei.

Seit 01.01.2019 gilt für Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, eine Steuerbefreiungsvorschrift – § 3 Nr. 19 EStG. Jetzt hat sich die Finanzverwaltung erstmals zu deren Anwendungsbereich im Bereich Outplacement-Beratungen geäußert und sieht viele Bestandteile von Outplacement-Beratungen nicht als begünstigte Weiterbildungsleistungen an, sondern unterstellt steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers führen beim Arbeitnehmer nicht zu Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden.

Ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers ist anzunehmen, wenn die Maßnahme die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöhen soll. Ein Indiz hierfür ist die (wenigstens) teilweise Anrechnung auf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Aber auch bei Maßnahmen, die ausschließlich in der Freizeit des Arbeitnehmers stattfinden, kann ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegen.

Bereits zum 01.01.2019 wurde mit dem „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“ die Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit verbessert. Weiterbildungen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über eine arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen, werden im Rahmen des § 82 SGB III gefördert.

Das Gesetz spricht von Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers. Begünstigt sind damit lediglich Arbeitnehmer, nicht aber z. B. selbstständige Handelsvertreter eines Unternehmens. Die Leistungen muss der (eigene) Arbeitgeber gewähren; bei Leiharbeitnehmern ist das somit der Verleiher.



Ziel der Förderung muss die Weiterbildung von Arbeitnehmern sein, deren Arbeitsplatz durch Technologie ersetzt wird oder die in anderer Weise von einem Strukturwandel betroffen sind, oder die Weiterbildung in einem Engpassberuf. Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten werden gefördert, wenn der Arbeitnehmer mindestens 45 Jahre alt oder schwerbehindert ist. Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

Voraussetzung für die Förderung ist ein angemessener Arbeitgeberbeitrag zu den Lehrgangskosten, der sich nach der Betriebsgröße auf Grundlage der Beschäftigtenzahl richtet.

Dieser Arbeitgeberbeitrag wird steuerfrei gestellt. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse vorliegt, wenn der Arbeitgeber solche Bildungsmaßnahmen finanziert, sodass die gesetzliche Regelung für Rechtssicherheit sorgen sollte.

§ 3 Nr. 19 EStG stellt darüber hinaus Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers steuerfrei, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Für diese ist keine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit notwendig.

Nach der Gesetzesbegründung gilt die Steuerfreiheit z. B. für Sprach- oder Computerkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind, aber eine Anpassung der beruflichen Kompetenzen des Arbeitnehmers ermöglichen – und ihn somit befähigen, berufliche Herausforderungen besser zu bewältigen. Die Weiterbildung darf keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben. Unter dieses Ziel „Förderung der Beschäftigungsfähigkeit“ könnte man auch ein „Fit-machen für den Arbeitsmarkt“ verstehen. Solche Trainings werden häufig im Rahmen von Outplacement-Beratungen durchgeführt.

Outplacement-Beratungen dienen dazu, Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz bedroht ist oder die bereits einen Aufhebungsvertrag unterschrieben haben, bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu unterstützen. Im Regelfall werden hierzu die berufliche und private Situation des Arbeitnehmers und seine beruflichen Perspektiven analysiert. Dabei wird ein Qualifikationsprofil erstellt und ggf. weiterer Fortbildungsbedarf identifiziert.



Der Arbeitnehmer wird auch bei der Bewerbung für einen neuen Arbeitsplatz (Erarbeitung der Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen) und ggf. in Bezug auf den neuen Arbeitsvertrag unterstützt. Die Beratung kann als Einzelberatung oder als Gruppen-Outplacement stattfinden. Arbeitgeber bieten solche Leistungen neben einer finanziellen Abfindung oft Arbeitnehmern an, die im Zuge von Restrukturierungs- oder Sanierungsmaßnahmen aus dem Unternehmen ausscheiden müssen.

Die Finanzverwaltung hat sich nun in Gestalt der OFD Nordrhein-Westfalen dazu geäußert, inwieweit die Steuerbefreiung auch auf Outplacement-Beratungen angewendet werden kann. Die OFD vertritt folgende Auffassung:

Eine Outplacement-Beratung wird nicht als Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers angesehen. Das bedeutet, dass dem Arbeitnehmer Arbeitslohn zufließt, der ggf. nach § 3 Nr. 19 EStG steuerfrei sein kann.

Wenn die Arbeitnehmer erst nach Abschluss des Aufhebungsvertrags zur Teilnahme von Bestandteilen einer Outplacement-Beratung berechtigt sind, fließt ihnen keine einheitliche Leistung zu. Für jede Teilleistung muss separat beurteilt werden, ob § 3 Nr. 19 EStG erfüllt ist.

Aus all dem folgt: Eine Einzel-Outplacement-Beratung ist keine Leistung im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers und fällt aus Sicht der Finanzverwaltung auch nicht unter § 3 Nr. 19 EStG.

■ Entschädigung für Verdienstaufschlag nach IfSG

Schnell gelesen: Schließungen von Kindergärten und generelle Quarantänemaßnahmen begleiten uns nun wieder verstärkt. Erstattung können beantragt werden, weichen aber oft von der Zahlung der Behörden ab. Derzeit sind Klärungen dazu mit den Ministerien in Arbeit.

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) unter Quarantäne gestellt oder mit einem Tätigkeitsverbot belegt wurde und einen Verdienstaufschlag erleidet, ohne krank zu sein, erhält grundsätzlich eine Entschädigung nach § 56 IfSG. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für längstens sechs Wochen, soweit tarifvertraglich nichts anders geregelt ist, die Entschädigung auszuführen. Die gezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet.

Eine neue Regelung im IfSG soll finanzielle Nachteile auffangen, die entstehen, wenn Betreuungseinrichtungen geschlossen sind und Arbeitnehmer im Zuge der Corona-Krise ihrer Arbeit nicht nachgehen können, weil sie ihre Kinder betreuen müssen. Dazu müssen folgende vier Voraussetzungen erfüllt sein:

Die zuständige Behörde hat Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen vorübergehend geschlossen oder deren Betreuer unter sagt, um die Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten aufgrund des IfSG zu verhindern. Das Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder das Kind ist behindert und auf Hilfe angewiesen.

Der Arbeitnehmer beaufsichtigt, betreut oder pflegt sein Kind in diesem Zeitraum selbst, weil keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann. Der Arbeitnehmer erleidet dadurch einen Verdienstaussfall.

Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG wird jeder erwerbstätigen Person für maximal zehn Wochen gewährt. Bei einer erwerbstätigen Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, verlängert sich der Zahlungszeitraum auf maximal zwanzig Wochen.

Praxistipp: Mittlerweile elf Bundesländer ermöglichen die Antragstellung online über ifsg-online.de. Über diesen Link hat man auch die Möglichkeit, weitere Informationen zur Entschädigung bei Schließungen von Betreuungseinrichtungen für die einzelnen Bundesländer zu erhalten. Die Erstattungen der Behörden weichen aufgrund Pauschalierung und unterschiedlicher Berechnungsmodalitäten (Kalendertage / Arbeitstage) ab. Lösungen dazu gibt es für die Praxis noch nicht final und werden wohl zu manuellen Ausbuchungen führen.

Die Entschädigung ist zwar steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Entschädigungen nach dem IfSG müssen im Lohnkonto und in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden. Hat der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres Entschädigungen für Verdienstaussfall nach dem IfSG erhalten, darf der Arbeitgeber keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen.

Praxistipp: Manche Regierungspräsidien erstatten die beantragten Gelder nur abzgl. 5 Tagen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäß § 616 BGB. Hier stehen wir in Klärung mit den Ministerien ob der Zulässigkeit.

■ Weitere Details zur Verlängerung der Kurzarbeit

Schnell gelesen: Die Kurzarbeit wird bis 31.12.2021 verlängert. Die erhöhten KUG-Beträge können auch beantragt werden, wenn zuvor bei einem Mitarbeiter KUG auf Basis eines anderen Antrags oder sogar von einem anderen Unternehmen bezogen wurde.

Urlaub aus 2020 muss vor KUG-Inanspruchnahme 2021 abgebaut sein. Neue KUG-Anträge müssen nach einer Unterbrechung von drei Monaten gestellt werden, bergen aber dann die Chance des Wechsels des KUG-Antrags vom Betrieb zur Abteilung, was die 10 % Hürde einfacher erreichbar macht.

Der Koalitionsausschuss mit den Spitzen von CDU, CSU und SPD hat sich darauf verständigt, die Unterstützung für Unternehmen und Beschäftigte angesichts der anhaltenden Auswirkungen der Corona-Pandemie weiterzuführen.



Zu den wesentlichen Entscheidungen, die nun vom Bundeskabinett beschlossen wurden, gehören:

Das Kurzarbeitergeld (KUG) wird mit folgenden Maßgaben verlängert:

- Die Bezugsdauer wird für Betriebe, die bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit eingeführt haben, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021, verlängert.
- Die aktuell geltenden Sonderregelungen über den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld, dass kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden erforderlich ist und nur 10% der Belegschaft eines Betriebes von einem Entgeltausfall betroffen sein müssen, gilt bis zum 31. Dezember 2021 fort für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- Für Personaldienstleister, die bis zum 31. März 2021 in Kurzarbeit gegangen sind, wird die Möglichkeit, dass Zeitarbeiter Kurzarbeitergeld beziehen können, bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.
- Die Sozialversicherungsbeiträge werden bis 30. Juni 2021 vollständig erstattet. Vom 1. Juli 2021 bis längstens zum 31. Dezember 2021 werden für alle Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, die Sozialversicherungsbeiträge hälftig erstattet. Diese hälftige Erstattung kann auf 100% erhöht werden, wenn eine Qualifizierung während der Kurzarbeit erfolgt. Voraussetzung ist, dass ein Weiterbildungsbedarf besteht, die Maßnahme einen Umfang von mehr als 120 Stunden hat und sowohl der Träger als auch die Maßnahme zugelassen sind.
- Die befristet eingeführte Aufstockung des KUG auf 70 oder 77 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat sowie auf 80 oder 87 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat wird ebenfalls bis Ende 2021 verlängert, sofern der KUG-Anspruch bis zum 31. März 2021 entstanden ist.
- Von den bestehenden befristeten Hinzuverdienstmöglichkeiten wird die Regelung, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs bis 450 EUR) generell anrechnungsfrei sind, bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

- Die derzeit geltende Steuererleichterung für Arbeitgeberzuschüsse auf das Kurzarbeitergeld wird bis zum 31. Dezember 2021 gewährt.

Fest steht mittlerweile, dass bei Kurzarbeit Null – also kompletter Kurzarbeit für einen Arbeitnehmer – Urlaubsansprüche gekürzt werden können.

In Klärung mit dem BMAS bzw. den Agenturen sind aber derzeit folgende Fragestellungen:

- Muss der Urlaub aus 2020 in 2021 zunächst abgebaut werden? Bis dato galt für die Zeiten von Corona die Vereinfachungsregelung, dass NUR der Urlaub des Vorjahres abgebaut werden muss. Mit Beginn des Jahres 2021 wird der Urlaub aus 2020 aber zum Vorjahresurlaub. Nun steht fest, dass der Jahresurlaub 2020 vor Inanspruchnahme von KUG in 2021 abgebaut werden muss.
- Kann ein Wechsel der beantragten Kurzarbeitergelder von Betrieb auf Abteilung erfolgen? Bis zum 31. Juli 2020 gab es dazu eine Sondermöglichkeit. Seit dem 01. August 2020 muss für einen Wechsel zwischen Antragsstellung auf Abteilungs- oder Betriebsebene eigentlich eine Unterbrechung von drei Monaten in der Kurzarbeit bestehen und dies bleibt auch so erhalten.

Praxistipp: Denken Sie unbedingt daran, die Kurzarbeit neu zu beantragen, auch wenn diese befristet bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gewährt wurde, wenn Sie für eine Zeitdauer von drei Monaten oder mehr keine Kurzarbeit mehr in Anspruch genommen hatten.

Hinweis: Mit der Neubearbeitung von KUG – z.B. nach Auslauf der Beantragungsdauer oder aufgrund „Unterbrechung“ von mehr als 3 Monate der Kurzarbeit und damit des Entfalls der Gültigkeit der KUG vergeben einige Agenturen neue KUG-Nummer für Abteilungen/Betriebe etc. Diese sind meist gleichlautend mit AA-2 abgekürzt oder dergleichen. Derzeit sehen die Lohnprogramme in der Regel kein Feld dazu vor und die bisherige Ableitungsnummer kann nur numerisch befüllt werden. In Planung ist, diese auf alphanumerisch zustellen, was aber noch bis ca. Mitte/Ende 01/2021 dauern kann, da die eindeutigen Anweisungen der BA dazu fehlen. Bitte erfassen Sie bis dahin die KUG-Nummer im System und die Arbeitsausfallnummer separat manuell auf den Leistungsanträgen.

■ Elektronische Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse kommt

Wie schon angekündigt, nun wird es Realität: Ab 2021 entfallen die Papier-Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkassen. Nach den gesetzlichen Regelungen müssten Arbeitnehmer bei Aufnahme einer Beschäftigung ihrem Arbeitgeber

eine Mitgliedsbescheinigung vorlegen, damit dieser die Anmeldung vornehmen kann. In der Praxis erhalten Arbeitgeber die Mitgliedsbescheinigung aber meist erst nach der Anmeldung. Mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz werden der gesetzliche Rahmen und das Verfahren optimiert.



Meist gibt der neue Mitarbeiter im Personalfragebogen die Krankenkasse an. Der Arbeitgeber meldet auf der Basis bei der Krankenkasse an und benötigt nun die Bestätigung, ob die Angabe des Mitarbeiters im Personalerhebungsbogen richtig ist und die Anmeldung korrekt erfolgte. Diese Information sollte in elektronischer Form und nicht mehr in Papierform erfolgen. Dieser Prozess wird von den Krankenkassen auf Grundlage der neuen gesetzlichen Regelungen ab 1. Januar 2021 umgesetzt.

Auf Grundlage der Anmeldung wegen Beginn einer Beschäftigung (GD 10) oder bei einem Krankenkassenwechsel (GD 11) sowie bei einer gleichzeitigen An- und Abmeldung (GD 40) reagiert die Krankenkasse mit einer elektronischen Rückmeldung. In der Rückmeldung ist angegeben, ob eine Mitgliedschaft besteht. Zudem wird ein Beginn-Datum angegeben.

In Abhängigkeit des Versicherungsstatus des Arbeitnehmers sind unterschiedliche Reaktionen der Krankenkassen möglich. Eine Besonderheit besteht, sofern im Einzelfall der Beginn der Mitgliedschaft bei der Krankenkasse in der Zukunft liegt.

- Rückmeldung der Krankenkasse: Mitgliedschaft besteht, Beginn-Datum mit Anmeldung identisch: Diese Konstellation wird der Regelfall sein und entspricht der bisherigen papiergebundenen Mitgliedsbestätigung. Es sind keine weiteren Aktivitäten erforderlich.
- Rückmeldung der Krankenkasse: Mitgliedschaft besteht, Beginn-Datum liegt in der Zukunft: Sofern die Mitgliedschaft bei der gewählten Krankenkasse (zum Beispiel aufgrund der noch nicht abgelaufenen Bindungswirkung bei der bisherigen Krankenkasse) in der Zukunft liegt, wird die Mitgliedschaft mit der Rückmeldung für einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt bestätigt. In diesen Fällen ist die abgegebene Anmeldung zu stornieren und zu gegebener Zeit mit dem in der Rückmeldung der Krankenkasse angegebenen Zeitpunkt erneut abzugeben.

- Rückmeldung der Krankenkasse: Mitgliedschaft besteht nicht: Diese Angabe erfolgt, sofern der Arbeitnehmer eine falsche Krankenkasse angegeben hat oder privat krankenversichert ist. Die Anmeldung muss storniert und der Mitarbeiter erneut befragt werden.
- Besonderheit Familienversicherung: Bei familienversicherten Arbeitnehmern erfolgt in allen Fällen die Rückmeldung "Mitgliedschaft besteht nicht", da die Familienversicherung keine eigene Mitgliedschaft begründet. Sofern zusätzlich ein Beginn-Datum in der Rückmeldung angegeben wird, ist die richtige Krankenkasse gewählt worden. Es ist nichts weiter zu veranlassen.
- Bei einer Rückmeldung ohne zusätzliche Angabe eines Datums ist eine falsche Krankenkasse gewählt worden – die Anmeldung ist zu stornieren und es ist unter Einbindung des Arbeitnehmers die richtige Krankenkasse zu ermitteln.
- Rückmeldung der Krankenkasse bei PKV-versicherten Arbeitnehmern: In diesen Fällen erfolgt stets die Rückmeldung "Mitgliedschaft besteht nicht", da der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist. Es sind keine weiteren Aktivitäten erforderlich.

■ Vereinfachungen beim Krankenkassenwechsel ab 01.01.2021

Schnell gelesen: der Krankenkassenwechsel kann nun durch einfache Mitteilung an die gewählte neue Krankenkasse erfolgen. Diese klärt Kündigungsfristen und Bindungsdauer mit der bisherigen Kasse und informiert final Mitarbeiter und Arbeitgeber.

Wie schon angekündigt, wird die Mitgliedsbescheinigung auf einen elektronischen Weg umgestellt: Beschäftigte teilen dem neuen Arbeitgeber ihre Krankenkasse formlos mit. Der Arbeitgeber meldet den Beschäftigten bei der neuen Krankenkasse per Arbeitgeber-Meldeverfahren im Rahmen der Ausführung der Lohnbuchhaltung an. Die Bestätigung der Mitgliedschaft geht dann an den Arbeitgeber elektronisch zurück. Die Papierbescheinigung entfällt damit komplett.



Darüber hinaus gibt es einige weitere Vereinfachungen ab Januar 2021:

Die Bindungsfrist an die Krankenkasse verringert sich von 18 auf 12 Monate. Bisher waren Krankenkassenmitglieder grundsätzlich für die Dauer von 18 Monaten an ihre Krankenkasse gebunden. Erst danach war ein regulärer Wechsel zu einer anderen Kasse möglich. Ab 2021 gilt: Wer seine Krankenkasse bei gleichbleibendem Versicherungsverhältnis wechseln möchte, kann dies schon nach 12 Monaten tun.

Das Sonderkündigungsrecht bleibt weiterbestehen: Erhebt eine Kasse erstmalig einen Zusatzbeitrag oder erhöht sie ihren kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz, ist ein Wechsel auch ohne Einhaltung der Bindungsfrist möglich.

Bei einer neuen Beschäftigung können versicherungspflichtige Mitglieder sofort die Kasse wechseln - ohne Kündigung bei der Vorkasse und ohne Einhaltung der Bindungsfrist. Mit der Aufnahme einer neuen versicherungspflichtigen Beschäftigung kann der Arbeitnehmer bis maximal 14 Tage nach Beschäftigungsbeginn eine neue Kasse wählen. Das gilt auch beim Wechsel von einem versicherungspflichtigen Status in einen anderen, zum Beispiel, wenn die Versicherungspflicht bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) am Jahresende in eine freiwillige Versicherung geändert wird.

Generell wird ab 2021 der Wechsel zu einer neuen Krankenkasse einfacher: Wechselwillige füllen einfach einen Neuaufnahmeantrag bei der Krankenkasse ihrer Wahl aus. Eine Kündigung bei ihrer bisherigen Kasse ist nicht mehr nötig, denn darum kümmert sich die neue Kasse. Der Versicherte erhält also auch keine Kündigungsbestätigung mehr von seiner bisherigen Kasse, er muss seinen Arbeitgeber nur noch formlos über die neue Kasse informieren.

Hinweis: Entsteht bei einem Beschäftigten das Recht, sofort die Kasse zu wechseln - beispielsweise durch einen Arbeitgeberwechsel - und entscheidet er sich dafür, bei seiner bisherigen Krankenkasse zu bleiben, löst dies keine erneute Bindungsfrist bei seiner Krankenkasse aus.

■ Künstlersozialabgabe 2021

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung wird im Jahr 2021 jetzt doch nur 4,2 Prozent (wie schon 2020) betragen. Das hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 27. November 2020 mitgeteilt. Noch am 20. Oktober 2020 hatte das BMAS mitgeteilt, dass der Beitragssatz im Jahr 2021 4,4 Prozent betragen werde. Dass es jetzt doch beim bisherigen Abgabesatz in Höhe von 4,2 Prozent bleibt, ist der Tatsache zu verdanken, dass für das Jahr 2021 zusätzliche Bundesmittel ins Haushaltsgesetz 2021 eingestellt worden sind.

■ Unterlagen dem Arbeitgeber zukünftig elektronisch zur Verfügung stellen

Schnell gelesen: ab 01.01.2022 müssen die Entgeltunterlagen elektronisch gespeichert werden, dies umfasst auch alle Nachweise wie Immatrikulationsbescheinigungen etc. Befreiungen dazu sind bis 2026 möglich.

Bis dato liegen viele Entgeltunterlagen noch überwiegend in Papier vor. Das soll sich ab dem 1. Januar 2022 ändern. Das Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sieht vor, dass diese Unterlagen dem Arbeitgeber künftig elektronisch zur Verfügung gestellt werden müssen. Dies bedeutet, dass nicht nur der Arbeitgeber in der Pflicht ist, diese Unterlagen elektronisch zu führen. Schon derjenige, der dem Arbeitgeber eine solche Unterlage einreicht (ein Student reicht beispielsweise eine Immatrikulationsbescheinigung ein), muss dies elektronisch tun.

Die wichtigsten dieser Unterlagen und Daten sind hier aufgeführt:

- Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zu einer Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht und zu einer Entsendung
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
- Daten zu den erstatteten Meldungen
- Daten zu Rückmeldungen der Krankenkassen
- Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- Niederschrift nach § 2 des Nachweisgesetzes
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
- Kopien von Anträgen auf ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund
- Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht
- Entscheidungen der Finanzbehörden, dass Studiengebühren kein Arbeitsentgelt sind
- Nachweis der Elterneigenschaft
- Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Die Regelung steht im engen Zusammenhang mit der Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) ab dem Jahr 2023. Der Ordnungsgeber will erreichen, dass dann Unterlagen und Daten nur noch elektronisch ausgetauscht werden.

Bis Ende 2026 besteht hier die Möglichkeit, sich von der Verpflichtung befreien zu lassen, die Unterlagen elektronisch zu führen. Dies ist formlos beantragbar.

■ Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung wird zur Pflicht

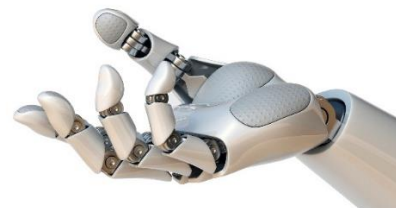
Schnell gelesen: die elektronische Betriebsprüfung wird ab 2023 Pflicht. Im Gegenzug erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit von der DRV die zu korrigierenden Meldungen eingesperrt zu bekommen.

Im Jahr 2019 wurden rund 40 Prozent aller Betriebsprüfungen unter Nutzung der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) durchgeführt, das waren fast 313.000 Prüfungen. Im Jahr 2020 ist der Anteil der Prüfungen, die mit euBP durchgeführt wurden, wegen der besonderen Umstände in der Corona-Krise noch einmal kräftig gestiegen: Ende Oktober lag der euBP-Anteil bei 54 Prozent.

Trotzdem ist die euBP derzeit immer noch ein freiwilliges Verfahren. Das wird sich ab dem 1. Januar 2023 ändern und die euBP wird zur Pflicht betreffend den Lohnthemen, so regelt es das Siebte SGB IV-Änderungsgesetz.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann der zuständige Rentenversicherungsträger allerdings für Zeiträume bis 31. Dezember 2026 auf die elektronische Übermittlung der Daten verzichten. Der Verzicht ist an keinerlei Bedingungen geknüpft, er muss „nur“ beim zuständigen Rentenversicherungsträger beantragt werden.

Bei den Daten der Finanzbuchhaltung bleibt im Moment noch alles beim Alten: Die Übermittlung dieser Daten ist weiterhin freiwillig. Hier hat der Gesetzgeber den Rentenversicherungsträgern und den Arbeitgebern aufgegeben zu prüfen, wie auch Finanzbuchhaltungsdaten strukturiert übermittelt werden können. Insbesondere ist hier die Herausforderung, dass häufig ja die Finanzbuchhaltung mit anderen Systemen als die Lohnbuchhaltung abgebildet wird.



Praxistipp: Die euBP ist für den Bereich der Abrechnung eine gewisse Erleichterung: Mit der elektronischen Übermittlung der Daten gibt man dem Prüfer alle Unterlagen, die er zur Prüfung braucht. Umgekehrt stellt die Rentenversicherung dem Arbeitgeber Datensätze für die Meldekorrekturen sowie das Prüfergebnis elektronisch zur Verfügung. Derzeit ist zweiteres allerdings noch eine freiwillige Option der Programmanbieter... 38 Programmanbieter sind momentan überhaupt in der Lage, die Entgeltabrechnungsdaten für die euBP bereitzustellen. Bei Fragen dazu unterstützen wir Sie gerne.

Praxistipp: Aufgrund Corona konnten nicht alle Prüfungen abgeschlossen werden, die im Jahr 2020 geplant waren. Hier gilt nun eine Hemmung der Verjährung bis zum Jahr 2022, um einen Abschluss der Prüfungen sicher zu stellen.

■ Das 7. SGB Änderungsgesetz geht an den Start und daraus gibt es Unsicherheiten

Arbeitgeber sind nach Regelung des 7. SGB IV-Änderungsgesetz künftig verpflichtet, in Meldungen zur Minijob-Zentrale anzugeben, ob die Lohnsteuer pauschal oder nach individuellen Steuermerkmalen abgerechnet worden ist. Zusätzlich zur Art der Besteuerung sind die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steueridentifikationsnummer der Beschäftigten anzugeben. Das bedeutet, dass auch die Aushilfen, deren Lohn derzeit mit 2% pauschal versteuert werden, dann eine Steuer-ID vorlegen müssen und diese im Lohnprogramm Aufnahme findet.

Die Meldepflicht reduziert sich auf Entgeltmeldungen, die Anmeldung ist von dieser Erweiterung ausgenommen. Es erfolgt also nur eine Feststellung für einen abgelaufenen Zeitraum, in der Regel entweder nach dem Ende der Beschäftigung (Abmeldung) oder nach Ablauf eines Kalenderjahres (Jahresmeldung).

Die Neuregelung soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten. Aufgrund der bereits vorangeschrittenen Zeit soll die Sozialversicherung das Verfahren erst zum 1. Januar 2022 umsetzen. Das Nähere zum Verfahren wird in der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens im 1. Quartal 2021 beschlossen.



■ MiniJobs & Co. bei EU-Studenten

Wer Studenten aus dem europäischen Ausland beschäftigt, muss wissen: Sie sind in den meisten Fällen krankenversicherungspflichtig. Auf dem Arbeitsmarkt sind Studenten aus der EU und dem EWR ihren inländischen Kommilitonen gleichgestellt. Somit können Arbeitgeber sie unproblematisch und schnell für Minijobs, als Werkstudenten oder auch Praktikanten einstellen. Wichtig ist aber: Sobald Studenten aus dem europäischen Ausland eine bezahlte Beschäftigung

in Deutschland aufnehmen, ist das Wohnstaatsprinzip aufgehoben. Seit Ende 2017 gelten auch für sie die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates. Das bedeutet konkret, dass sie in Deutschland in die Krankenversicherung der Studenten (KVdS) eintreten müssen – unabhängig vom Umfang des Arbeitsverhältnisses oder Praktikums. Für die KVdS gilt ein vergünstigter Studententarif. Arbeitgeber müssen sich vom Studenten oder der Studentin eine Bescheinigung darüber vorlegen lassen, dass er oder sie in Deutschland gesetzlich krankenversichert ist. Nur für Austauschstudenten, zum Beispiel im Rahmen des ERASMUS-Programms, gilt diese Regelung nicht.

■ Elektronische Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für Arbeitgeber verschiebt sich auf 2022

Schnell gelesen: die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung startet erst in 2022, um weitere Rahmenbedingungen schaffen zu können. Dann wird nach Krankmeldung des Arbeitnehmers der Arbeitgeber die Krankdaten einzeln abrufen können und binnen 14 Tage seitens der Krankenkasse Feedback für normale Krankheiten, Krankenhausaufenthalte und Rehabilitationsmaßnahmen erhalten. Ausgeschlossen sind Meldungen für Pflege krankes Kind.

Das Bundesgesundheitsministerium hat einer Verschiebung der Pflicht zur elektronischen Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) zugestimmt. Vertragsärzte sind demnach erst dann gesetzlich verpflichtet, die AU-Daten elektronisch an die Krankenkassen zu übermitteln, wenn die technischen Voraussetzungen in der jeweiligen Praxis vorhanden sind – spätestens muss die elektronische Meldung jedoch ab dem 1. Oktober 2021 erfolgen.

Ursprünglich war innerhalb des Terminservice- und Versorgungsgesetzes geregelt, dass Vertragsärzte diese Daten bis spätestens Januar 2021 auf elektronischem Weg übermitteln müssen. Aufgrund der mangelnden technischen Voraussetzungen – viele Praxen hätten ab Januar keine AU-Bescheinigung mehr ausstellen können – hatte die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) um eine Terminverschiebung gebeten.

Ab dem 1. Januar 2022 werden die Arbeitgeber in das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingebunden.

Ab diesem Zeitpunkt reichen die Arbeitnehmer im Krankheitsfall nicht mehr ihren „gelben Schein“ beim Arbeitgeber ein, sondern der Arbeitgeber ruft die Daten zur Arbeitsunfähigkeit seiner Mitarbeiter elektronisch bei deren jeweiliger gesetzlicher Krankenkasse ab.

Die arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer erhalten allerdings weiterhin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform. Diese dient als gesetzliches Beweismittel. Bei geringfügig Beschäftigten fordert der Arbeitgeber die elektronischen Arbeitsunfähigkeitsdaten nach neuester Entwicklung nun ebenfalls von der Krankenkasse des Mitarbeiters ab, NICHT von der Bundesknappschaft an. Dies bedeutet: auch für die Minijobber müssen zukünftig die „echten“ Krankenkassenzugehörigkeiten vorgehalten werden.

Vorerkrankungszeiten: Ab 1. Januar 2022 übermittelt die Krankenkasse dem betroffenen Arbeitgeber eine Meldung mit den Angaben über die für ihn relevanten Vorerkrankungszeiten, wenn sie feststellt, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen anrechenbarer Vorerkrankungszeiten ausläuft.

Wichtig: Der Arbeitnehmer muss zwar aufgrund der Digitalisierung des Verfahrens keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr bei seinem Arbeitgeber und der Krankenkasse einreichen. Allerdings muss er sich weiterhin bei seinem Arbeitgeber krankmelden.

Der Arbeitgeber wird die Arbeitsunfähigkeitsdaten seines erkrankten Arbeitnehmers nur einzeln abrufen können -via dem Lohnsystem oder aber alternativ geplant über ein Zeitdatensystem. Damit der Abruf der Daten rechtzeitig erfolgen kann, muss von den Unternehmen sichergestellt werden, dass die Systemanwender in jedem Fall zeitnah von der Krankmeldung des Arbeitnehmers erfahren und den Abruf vornehmen. Die Krankenkasse hat dann bis zu 14 Tage Zeit, die Krankdaten zurück zu übermitteln. Dies wird in der Praxis erhebliche Herausforderungen bei der Umsetzung von Unterbrechungen wegen Entfall der Lohnfortzahlung mit sich bringen.

Sehr positiv zu bewerten ist, dass sowohl Krankenschreibungen als auch Liegezeiten im Krankenhaus sowie Rehabilitationsmaßnahmen über die Krankenkassen an die Arbeitgeber gemeldet werden sollen. Ausgenommen aus der Übertragung sind derzeit lediglich die Zeiten für die Pflege krankes Kind. Diese können über das derzeitige geplante Abruf- und Rückmeldeverfahren noch nicht Berücksichtigung finden.

■ **Versicherungsrechtliche Beurteilung von Mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH**

Schnell gelesen: auch die Familienmitglieder in Gesellschafterfunktion werden nun einer genauen Prüfung durch die DRV unterzogen.

Nachdem das BSG in den letzten Jahren seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Geschäftsführern einer GmbH unter neue Sichten gesetzt hat, hat es nunmehr

auch seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Mitarbeitenden Gesellschaftern, die nicht als Geschäftsführer bestellt worden sind, konkretisiert. Danach können auch Mitarbeitende Mehrheitsgesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion im Rahmen einer versicherungspflichtigen (abhängigen) Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung tätig sein.

Der Geschäftsführer einer GmbH übt seine Geschäftsführertätigkeit nach der ständigen sozialgerichtlichen Rechtsprechung dann nicht in einer (abhängigen) Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung aus, wenn er aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Stellung einen beherrschenden Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft nehmen kann. Dies ist in der Regel der Fall, wenn er über mindestens 50 v. H. des Stammkapitals der GmbH verfügt oder als Minderheitsgesellschafter über eine uneingeschränkte Sperrminorität verfügt.

Auch für Mitarbeitende Gesellschafter, die nicht zum Geschäftsführer bestellt sind, hat die sozialgerichtliche Rechtsprechung bisher das Vorliegen einer Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung ausgeschlossen, wenn der Mitarbeitende Gesellschafter einen beherrschenden Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft hat. Eine beherrschende Stellung nimmt ein Mitarbeitender Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion ein, wenn er Beschlüsse in der Gesellschafterversammlung eigenständig herbeiführen kann. Dies ist der Fall, wenn der Mitarbeitende Gesellschafter Mehrheitsgesellschafter ist und die Beschlüsse der Gesellschaft nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst werden, soweit sich das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters dabei nach der Höhe seiner Geschäftsanteile richtet.

Das BSG hat mit Urteil vom 12. Mai 2020 seine bisherige Rechtsprechung so konkretisiert, dass auch ein Mitarbeitender Mehrheitsgesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion im Rahmen einer versicherungspflichtigen (abhängigen) Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung tätig sein kann. Dies ist dann der Fall, wenn für die Bestellung und Abberufung sowie die Ausgestaltung der Tätigkeit der Geschäftsführer über den Gesellschaftsvertrag als Satzung gesellschaftsrechtliche Einschränkungen bestehen. Eine solche Einschränkung liegt vor, wenn diese es dem Mehrheitsgesellschafter nicht erlauben, durch Herbeiführung eines Gesellschafterbeschlusses eine eventuell eigene Abhängigkeit jederzeit beenden zu können.

Im Rahmen der nun anstehenden DRV-Prüfungen werden wir also neben dem Fragebogen für die Künstlersozialkasse und dem Fragebogen für das Unternehmen und seinen gesetzlichen Vertreter nun auch einen Fragebogen betreffend den Mitarbeitenden Familienangehörigen erhalten.

■ Stufenweise Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns sowie Auswirkungen auf einen Minijob

Schnell gelesen: durch Anstieg des Mindestlohns sollte ab 01.01.2021 der Stundenumfang von Minijobbern auf maximal 10,75 Stunden pro Woche für 2021 reduziert werden bei Anwendung des Mindestlohns.

Ab Januar 2021 steigt der gesetzliche Mindestlohn halbjährlich bis Juli 2022 auf 10,45 EUR pro Stunde.

Von dem derzeitigen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 9,35 EUR brutto pro Stunde erfolgt die folgende schrittweise Anhebung:

1. Januar 2021:	9,50 EUR
1. Juli 2021:	9,60 EUR
1. Januar 2022:	9,82 EUR
1. Juli 2022:	10,45 EUR

Die regelmäßige Überprüfung zur Höhe des gesetzlichen Mindestlohns erfolgt durch die Mindestlohnkommission mit dem Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen geeigneten Mindestschutz zu gewährleisten.

Hinweis für Minijobber: Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die an der Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 EUR verdienen, kann die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns bei gleichbleibender Stundenanzahl zur Versicherungspflicht führen.



Daher muss hier die Anzahl der leistbaren Stunden geprüft werden. Durch die neue Rechtsprechung bzgl. Arbeit auf Abruf, die ja fast bei jeder Aushilfe gilt, war seit 2019 bei allen Aushilfeverträgen die eindeutige Aufnahme der wöchentlichen Arbeitszeit sehr wichtig.

Fehlt diese, geht der Gesetzgeber von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden aus und öffnet damit für die deutsche Rentenversicherung das Feld für die Nachverbeitragung auf Basis der 20 Stunden als sogenannter Phantomlohn, d.h. der Mitarbeiter erhält nicht automatisch mehr Geld, aber die deutsche Rentenversicherung erhebt die Beiträge auf diese höheren Vergütungsansätze, was bei einem Minijobber zu Sozialversicherungspflicht führen würde.

Bitte prüfen Sie in Ihren Verträgen, ob die Erhöhung des Mindestlohnes und die in Ihren Verträgen hinterlegte wöchentliche Arbeitszeit, die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € überschreitet. Sollte dies der Fall sein, ist die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren.

Beispiel: Frau Mustermann hat eine geringfügige Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 11 Stunden und einem Stundenlohn von 9,35 €. Daraus ergibt sich eine Vergütung von derzeit 445,68 € im Monat (11 Stunden x 9,35 € x 13/3 = 445,68 €.)

Die Erhöhung des Mindestlohnes zum 01.01.2021 wirkt sich wie folgt aus: 11 Stunden x 9,50 € x 13/3 = 452,83 €. Fazit: Ab 01.01.2021 wird Frau Mustermann in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig, da die Entgeltgrenze von 450 € für den Minijob überschritten ist.

Unsere Empfehlung: Die Arbeitszeit von Frau Mustermann ist aufgrund der Erhöhung des Mindestlohnes ab 01.01.2021 bzw. 01.07.2021 um 15 Minuten auf 10 Stunden und 45 Minuten herabzusetzen (Berechnung 10,75 x 9,50 € x 13/3 = 442,54 €. bzw. 9,60 x 13/3 = 447,20).

Es gab zwar wiederholte Diskussionen und Vorstöße betreffend einer Erhöhung der Minijobgrenze von monatlich 450 EUR auf 530 EUR oder 600 EUR. Bis dato wurde diesen Ersuchen, aber nicht stattgegeben und dies scheint auch weiter nicht beabsichtigt zu sein, da seitens der Ministerien der Schutz der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung höher angesiedelt ist als die Anhebung der Flexibilität der Minijobber.

Praxistipp: Die Überschreitung der genannten Geringfügigkeitsgrenze ist innerhalb eines Zeitjahres dreimal möglich, sofern diese unvorhersehbar überschritten wird. Unvorhersehbar bedeutet dabei, dass die anfallenden Mehrarbeitsstunden eines Minijobbers für den Arbeitgeber nicht planbar waren. Vorsicht aber: Eine Urlaubsvertretung oder vergleichbare Einsätze gelten als planbar. Wichtig zu beachten ist hier, dass die Erhöhung von drei auf fünf Überschreitungsmonate, als Auswirkung der Corona-Pandemie von 01. März 2020 bis 31. Oktober 2020 befristet war, also keine Anwendung mehr findet.

■ Digitaler Kombiantrag für Beantragung von Elterngeld und andere Familienleistungen in Planung

Der Bundestag hat das auf Initiative der Bundesregierung eingebrachte Gesetz zur Digitalisierung von Verwaltungsverfahren bei der Gewährung von Familienleistungen beschlossen. Mit dem Gesetz werden die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, um den Zugang zu zentralen Familienleistungen so stark wie möglich zu vereinfachen.

Das Bundeskabinett hat ein Gesetz auf den Weg gebracht, das es ermöglicht, fünf wichtige Familienleistungen in einem digitalen Kombiantrag zusammenzufassen. Eltern können damit künftig die Geburtsurkunde – mit förmlicher Namensfestlegung und Geburtsanzeige – sowie Eltern- und Kindergeld beantragen. In der nächsten Stufe soll auch der Kinderzuschlag dazukommen.

Entscheidendes Element des Gesetzes ist die Regelung des elektronischen Datenaustausches. An vielen Stellen können Behörden notwendige Daten untereinander abrufen. Die Eltern müssen damit künftig keine Nachweise mehr selbst einreichen. Die zuständigen Standesämter, Krankenkassen, Elterngeldstellen und die Deutsche Rentenversicherung werden zum elektronischen Datenaustausch auf Wunsch der Eltern ermächtigt. Damit entfallen mehrere Papiernachweispflichten für die Eltern. Doppeleingaben in verschiedenen Anträgen werden durch den digitalen Kombiantrag vermieden.

Ziel ist es, Eltern in der Phase rund um die Geburt eines Kindes zu entlasten, da auch der Gang zum Amt damit entfällt. Spätestens 2022 sollen die Vorteile bundesweit allen Eltern zur Verfügung stehen. Ein erster Prototyp des Kombiantrags mit elektronischem Datenaustausch, die Anwendung ELFE (Einfach Leistungen für Eltern) ist im Test.

■ Ab 2021: Digitaler A1-Antrag wird ausgeweitet

Schnell gelesen: Dauer-A1 wird ab 2021 auch elektronisch beantragbar, so dass auf viele Einzel-A1 für die Zukunft verzichtet werden kann.

Innerhalb Europas hat man sich nun weitestgehend an die digitale A1-Bescheinigung gewöhnt: Ab 2021 wird das elektronische Antragsverfahren zum Nachweis der Sozialversicherung auf weitere Personenkreise und Situationen ausgeweitet. Die wichtigere Neuerung dürfte aber sein, dass ab 1. Januar 2021 die A1-Bescheinigung nicht mehr ausgedruckt werden muss. Der entsprechende Artikel im vierten Sozialgesetzbuch wurde angepasst.

Praxistipp: das jeweilige Land wird erfahrungsgemäß trotzdem einen Ausdruck verlangt. Daher müssen Arbeitnehmer diesen wohl weiterhin mit sich führen.

Für Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist ab 2021 ebenfalls das elektronische Antragsverfahren nutzbar. Gleiches gilt für Mitarbeiter von Flug- und Kabinenbesatzungen mit Heimatbasis in Deutschland. Einen Online-Antrag müssen auch Seeleute auf Schiffen stellen, für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Den Antrag stellt das Unternehmen oder die Person, von der das Entgelt gezahlt wird. Der digitale Antrag auf eine A1-Bescheinigung gilt künftig auch für Selbstständige – allerdings erst ab 2022. Die genaue Ausgestaltung der elektronischen A1-Meldepflicht müssen die Sozialversicherungsträger noch festlegen.

Während Arbeitgeber auf ihr systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm zurückgreifen, sollen Selbstständige künftig eine sogenannte Ausfüllhilfe nutzen. Hier steht sv.net zur Verfügung, eine von den gesetzlichen Krankenkassen eingerichtete Anwendung zur Abgabe von Meldungen. Sie ermöglicht den sicheren Datenaustausch mit der Sozialversicherung. Nutzer registrieren sich einmalig mit ihrer Betriebsnummer, die sie bei der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Wichtigster Punkt dürfte aber sein: auch für den Mehrstaatenantrag ist die Papierära beendet, die bisher per Post an die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) übermittelt wurden.

So kann die Feststellung der sogenannten gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten künftig auch vom Arbeitgeber elektronisch beantragt werden, die Dauer-A1, die für bis zu fünf Jahre ermöglicht, keine A1 einzeln zu beantragen, wird damit auch elektronisch nutzbar. Das Gleiche gilt für Ausnahmevereinbarungen.

■ Meldungen für Versorgungsbezüge

Die Grundsätze zum Zahlstellenmeldeverfahren des GKV-Spitzenverbandes sehen vor, dass die Zahlstellen rückwirkend zum 01.01.2020 Änderungsmeldungen erstellen müssen.

Die Zahlstellen müssen dabei nicht den Freibetrag melden, sondern mitteilen, ob es sich bei dem Versorgungsbezug um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung (Kennzeichen 5 im neuen Datensatzfeld "Art Versorgungsbezug") handelt. Das gilt sowohl bei "Einfachbezug" als auch bei "Mehrfachbezug" von Versorgungsbezügen.

Viele Lohnprogramme melden das neue Kennzeichen fälschlicherweise nicht zum 01. Januar 2020, sondern erst mit der nächsten Änderung des Versorgungsbezugs (z.B. zum 01. Oktober 2020), oder schicken sogar Änderungsmeldungen für Zeiten vor 2020. Dies haben Krankenkassen beim GKV-Spitzenverband moniert.

Da dieses Vorgehen nicht den Vorgaben der GKV-Grundsätzen entspricht, erzeugen diese Meldungen Probleme bei der Verarbeitung durch die Krankenkasse. Gerne stellen wir Ihnen für Ihre Programmbieter die Grundsätze in der aktuellsten Version zur Verfügung. Generell sind die Programmpartner hier aber an der Klärung.

■ Die Bundesregierung verlängert die sogenannte Westbalkanregelung

Die Westbalkanregelung sieht vor, dass Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, dem Kosovo, Montenegro, Nord Mazedonien und Serbien auch ohne besondere berufliche Qualifikation zuwandern können. Voraussetzung sind eine verbindliche Arbeitsplatzzusage des künftigen Arbeitgebers und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die Regelung trägt in Branchen wie dem Baugewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen dazu bei, Fachkräfteengpässe zu beheben. Ursprünglich sollte sie Ende 2020 auslaufen.

Eine Verlängerung war bisher umstritten, da aufgrund der Corona bedingten Arbeitslosigkeit von einer weiteren Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Westbalkangebiet abgesehen werden sollte. Um dieser Tatsache Rechnung zu tragen, wurde der jährliche Zuzug auf 25.000 Beschäftigte begrenzt.

Bundestag und Bundesrat haben im Zuge der Verlängerung bis Ende 2023 außerdem beschlossen: Ein Arbeitgeberwechsel oder eine Verlängerung des Aufenthaltstitels erfordert künftig keinen erneuten Antrag des Arbeitnehmers im Herkunftsland mehr und führt ebenso zu keiner Anrechnung auf die nun beschlossene Obergrenze. Auch Arbeitnehmer, die bereits auf der Grundlage der bisherigen Westbalkanregelung in Deutschland tätig sind, sollen nicht unter die neue Quote fallen.

■ Keine einseitige Rücknahme eines Teilzeitantrags

Schnell gelesen: nach Stellung eines Teilzeitersuchens kann ein Mitarbeiter dies nicht einseitig zurücknehmen. Der Arbeitgeber ist hier in seiner Prüfung geschützt und darf sich auf den beantragten Status verlassen.

Nach § 8 TzBfG muss der Arbeitnehmer ein Teilzeitverlangen spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit in Textform geltend machen. Der Arbeitgeber muss die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn mitteilen. Lässt er diese Frist verstreichen, verringert sich die Arbeitszeit und die gewünschte Verteilung kraft gesetzlicher Fiktion.

Auf diese Weise stehen den Parteien des Arbeitsvertrags zwei Monate für die Erörterung des Teilzeitverlangens zur Verfügung. Dieser Fall wurde vor dem LAG Düsseldorf strittig verhandelt.

Der Mitarbeiter stellte den Teilzeitantrag am 14. Juni 2018 und beantragte die Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit beginnend ab dem 1. Oktober 2018 von 37,5 auf 20 Stunden. Er

regte eine Verteilung auf eine fünftägige Arbeitswoche an. Zwei vorgeschlagene Termine zur Erörterung des Wunsches kamen aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit nicht zustande. Das Arbeitsverhältnis war zu diesem Zeitpunkt bereits spannungsgeladen. Am 29. August 2018 ging dem Arbeitgeber ein Schreiben zu, mit dem der Mitarbeiter seinen Antrag auf Teilzeit mit sofortiger Wirkung zurückzog. Einen Tag später, also am 30. August 2018, verfasste die Beklagte ihrerseits ein Schreiben, in dem sie ihm mitteilte, dass dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stattgegeben werde. Der Kläger beantragte gerichtlich festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 30. September 2018 hinaus ein Vollzeitverhältnis mit Vollzeitvergütung besteht.

Während das Arbeitsgericht seiner Klage stattgab, hatte die Berufung des Unternehmens Erfolg. Nach Auffassung des LAG Düsseldorf ist die einseitige Rücknahme eines Teilzeitverlangens während der zweimonatigen Erörterungsphase ausgeschlossen.

Das Verringerungsverlangen ist eine auf die Änderung des Arbeitsvertrags gerichtete Willenserklärung. Sie muss nach allgemeinem Vertragsrecht so konkret sein, dass der Adressat des Angebots dieses mit einem einfachen „Ja“ annehmen kann. Die allgemeinen Annahmefristen des BGB finden auf ein Vertragsangebot auf Teilzeit keine Anwendung. Der Arbeitnehmer ist an sein Angebot zwei Monate gebunden.

Darüber hinaus enthält § 8 TzBfG keinen Widerrufsvorbehalt zugunsten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber soll die zweimonatige Überlegungsfrist auch dazu nutzen können, die Verkürzung der Arbeitszeit organisatorisch vorzubereiten. Das Unternehmen konnte das Teilzeitangebot daher annehmen, obwohl der Mitarbeiter es bereits zurückgezogen hatte. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfrage ließ das LAG Düsseldorf die Revision zu.

■ Brexit: Vier mögliche Szenarien nach der Übergangsphase

Am 31. Dezember 2020 endet die Übergangsphase, in der Großbritannien und die Europäische Union ihre künftigen Beziehungen regeln.

Beginnt der Einsatz eines Mitarbeiters einer deutschen Firma noch vor dem Jahreswechsel, können bis zu 24 Monate lang die heimischen Rechtsvorschriften weiter gelten. Wer als Bürger aus EU/EWR/Schweiz dauerhaft in Großbritannien bleiben möchte, kann sich noch bis zum 30. Juni 2021 für das Settlement Scheme bewerben. Für alle anderen tritt ein punktbasiertes Einwanderungssystem in Kraft.