

Änderungen zum Jahreswechsel

Christiane Droste-Klempf
7. Dezember 2020

Referentin



Christiane Droste-Klempp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik/Geschichte**

- Unternehmerin und Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Inhaltsverzeichnis

Sozialversicherung	4
Sozialversicherungswerte 2021	5
Neuerungen im Krankenkassenwahlrecht	8
Elektronische Mitgliedsbescheinigung	11
Elektronische AU-Bescheinigung	14
Aktuelles zum Minijob	19
Lohnsteuer	22
Corona-Paket	27
Kurzarbeitergeld und SV-Recht	35



Sozialversicherung

Sozialversicherungswerte 2021



Beitragsbemessungsgrenzen

Kranken- und Pflegeversicherung

2020: 56.250,00 Euro p. M. 4.687,50 Euro

2021: 58.050,00 Euro p. M. 4.837,50 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost)

2020: 77.400,00 Euro p. M. 6.450,00 Euro

2021: 80.400,00 Euro p. M. 6.700,00 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung (West)

2020: 82.800,00 Euro p. M. 6.900,00 Euro

2021: 85.200,00 Euro p. M. 7.100,00 Euro

Beitragssätze

	2020	2021
Rentenversicherung	18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,4 %	2,4 %
Pflegeversicherung mit Kinderlosenzuschlag	3,05 % 0,25 %	3,05 % 0,25 %
Krankenversicherung allgemein	14,6 %	14,6 %
Krankenversicherung ermäßigt	14,0 %	14,0 %
durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,1 %	1,3 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,12 %
Künstlersozialabgabe	4,2 %	4,2 %

Neuerungen im Krankenkassenwahlrecht



Wechsel der Krankenkasse vereinfacht ab 2021

WECHSEL KRANKENKASSE EINFACHER

- Wechselwillige füllen Neuaufnahmeantrag bei der neu gewählten Krankenkasse aus
- Kündigung des Versicherten bei der bisherigen Krankenkasse entfällt
- Neue Krankenkasse kümmert sich um die Kündigung bei der bisherigen Krankenkasse

BINDUNGSFRIST VERRINGERT

- Krankenkassenwechsel bei gleichbleibendem Versicherungsverhältnis nach **12 Monaten** möglich (bisher 18 Monate)
- Sonderkündigungsrecht bleibt bestehen (bei erstmaliger Erhebung oder Erhöhung des kassenindividuellen Zusatzbeitrages Krankenkassenwechsel ohne Bindungsfrist möglich)

KEINE BINDUNGSFRIST WECHSEL AG/STATUS

- Max. 14 Tage nach Aufnahme einer **neuen versicherungspflichtigen** Beschäftigung kann neue KK gewählt werden – ohne Einhaltung der Bindungsfrist von 12 Monaten
- Gilt auch **bei Arbeitgeber-Wechsel** und **Status-Wechsel** (z.B. bei Überschreiten der JAEG – mit Wechsel in eine freiwillige Versicherung)

Krankenkassenwechsel ab 2021

Wichtig

- Die Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende bei einer durchgängigen Beschäftigung gilt weiterhin (gilt auch bei Sonderkündigungsrecht – wie bisher)
- Versicherte erhalten keine Kündigungsbestätigung mehr von ihrer bisherigen Krankenkasse
- Beschäftigte müssen ihre Arbeitgeber nur noch formlos über die neue Krankenkasse informieren

Elektronische Mitgliedsbescheinigung



Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse in Papierform geht ... Elektronische Mitgliedsbestätigung kommt ...

Wichtig

- Ab 1. Januar 2021 **entfällt** die Mitgliedsbescheinigung der Krankenkassen in Papierform.
(bestehende Papier-Mitgliedsbescheinigungen bleiben gültig und sind aufzubewahren)
- An ihre Stelle tritt eine **elektronische Rückmeldung** der Krankenkassen an den Arbeitgeber (im 7. SGB IV-ÄndG geregelt).
- Entscheidend für den Arbeitgeber ist die Information, ob die Angabe des Mitarbeiters im Personalerhebungsbogen richtig ist und die Anmeldung korrekt erfolgte.
- Das elektronische Verfahren gilt nicht für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer.

Elektronische Rückmeldung der Krankenkassen

START DES PROZESSES – MELDUNG DES ARBEITGEBERS

- Beginn der Beschäftigung (Meldegrund: 10)
- Wechsel der Krankenkasse (Meldegrund: 11)
- Gleichzeitige An- und Abmeldung (Meldegrund: 40)

ELEKTRONISCHE 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 nicht, Beginn-Datum liegt in der Zukunft**
z. B. Bindungsfrist bei der bisherigen Krankenkasse noch nicht erfüllt.
Die abgegebene Anmeldung ist zu stornieren + erneut mit rückgemeldetem Beginn-Datum zu melden.

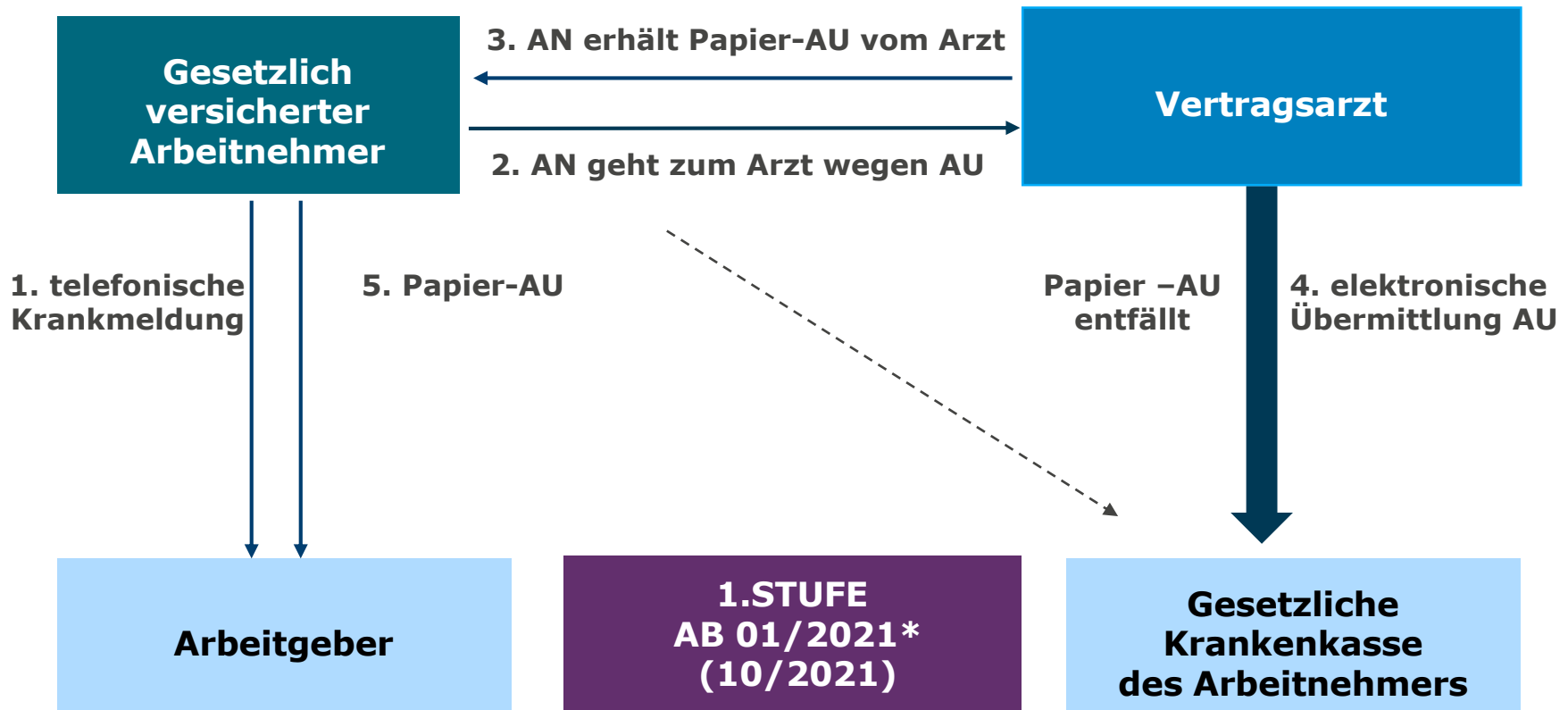
Elektronische AU-Bescheinigung



Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

1. Stufe ab 01/2021*

Digitalisierung des Verfahrens zwischen Vertragsarzt + Gesetzlicher Krankenkasse (eAU)

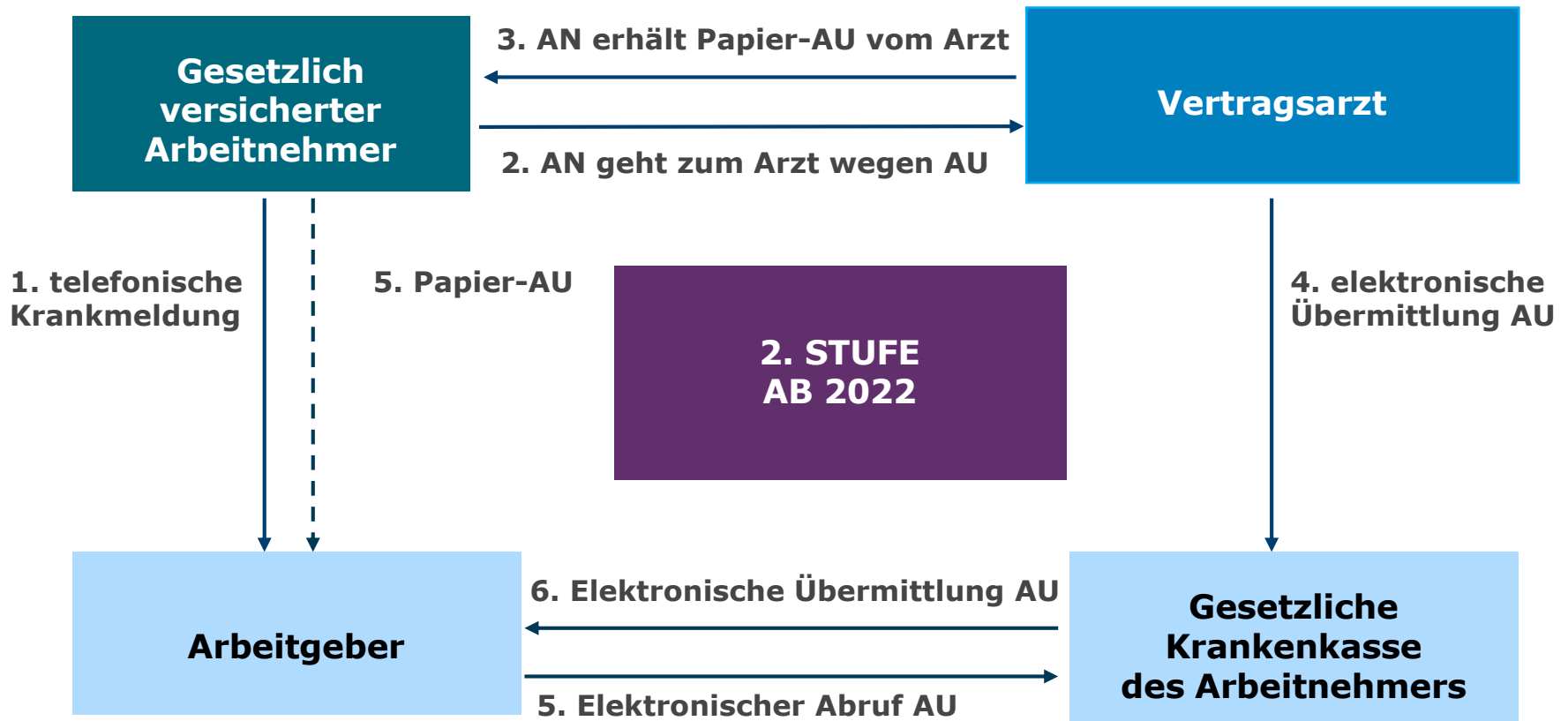


* Ursprüngliche Planung, Einführungsdatum ist noch nicht fest verabschiedet

Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

2. Stufe ab 01/2022*

Einbindung der Arbeitgeber ins Verfahren der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)



* Ursprüngliche Planung, Datum ist noch nicht fest verabschiedet

Stufenweise Einführung der eAU

Wichtig

Kein vollständiger Umstieg im Verfahren

- Das neue Verfahren gilt nicht für privat krankenversicherte Arbeitnehmer.
- Unklar ist zur Zeit noch, ob der Gesetzgeber die Zeiten der stationären Behandlung mitberücksichtigen wird.

Stufenweise Einführung der eAU

Vorbereitung der Prozesse

Wichtig Minijobs

- Für geringfügig Beschäftigte sind Meldungen etc. an die Minijob-Zentrale zu senden.
- Deren AU liegen bei deren Krankenkasse.
- Geplant ist bisher, die AU-Daten über die Minijob-Zentrale bei der Krankenkasse abzurufen.
- Dazu müssen die Arbeitgeber vorab in der Meldung an die Minijob-Zentrale die zuständige Krankenkasse angeben.
- Dafür ist künftig der Personalfragebogen für Minijobber um das Feld „versichert in Krankenkasse: ...“ zu ergänzen (bei Neueinstellung und bestehende Minijobs!).

Aktuelles zum Minijob



Mindestlohn 2021 steigt Arbeitsstunden der Minijobber sinken

Mindestlohn jeweils je Zeitstunde

1. zum 1. Januar 2021
9,50 Euro

2. zum 1. Juli 2021
9,60 Euro

PGS
109
Max. 450 Euro

Januar bis Juni 2021
47,25 Std x 9,50 Euro

Juli bis Dezember 2021
46,75 Std x 9,60 Euro

Flexible Arbeitszeitregelung für Minijobs

- Minijobber erhält monatlich festes Arbeitsentgelt (max. 450 Euro = max. 5.400 Euro/Jahr).
- Stundenlohn von z. B. 10 Euro = 540 Stunden (5.400 : 10 = 540 Gesamtarbeitszeit/Jahr).
- Diese Stunden können flexibel auf das Jahr verteilt werden.
- Minijobber können bis zu 3 Monate freigestellt werden.
- Die Abgaben werden von dem fest vereinbarten Monatsverdienst berechnet.

Kein unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze von 5.400 Euro/3 Monate im Zeitjahr möglich !



2.

Lohnsteuer

Aktuelles zur 44-Euro-/60-Euro-Freigrenze



Sachbezüge 44-Euro-/60-Euro-Freigrenze

Gesetzliche Neuregelung ab 2020

§ 8 Absatz 1 EStG wurden folgende Sätze angefügt:

„Zu den Einnahmen in Geld gehören auch **zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen**, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. Satz 2 gilt nicht bei **Gutscheinen und Geldkarten**, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllen.“

[...] aber nur dann, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Sachbezüge 44-Euro-/60-Euro-Freigrenze

- Gesetzestext lässt Gutscheine **nur noch zu**, wenn
- **zusätzlich** zum Arbeitslohn gewährt (**keine** Entgeltumwandlung möglich) und
- Gutscheine, die die Voraussetzungen des **§ 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG** erfüllen, das sind
- Zahlungsdienste für den Erwerb von Waren oder Dienstleistungen,
 - die in den Geschäftsräumen des Ausgebenden („closed loop Karten“)
 - die innerhalb eines begrenzten Netzes von Dienstleistern im Rahmen einer Geschäftsvereinbarung mit einem professionellen Ausgebenden („controlled loop Karten“)
 - die in einem sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungsspektrum
 - eingelöst werden können.

Sachbezüge 44-Euro-/60-Euro-Freigrenze

Möglich

- Closed Loop Karten: z. B. Douglas, Obi, Osiander, ...
- Controlled Loop Karten: z. B. Breuningerland, Altmarktgalerie DD, City Card

Nicht möglich

- Open Loop Karten: z. B. Amazon, aktuelle Rechtslage kritisch ...

[...] aber nur dann, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.



3.

Corona-Paket

Steuerfreier Corona-Zuschuss von 1.500 Euro (§ 3 Nr. 11a EStG) Nutzungsverlängerung bis 31. Januar 2021

Bargeld oder Sachbezug	Arbeitsrechtliche Vereinbarung	Unterstützung zu Corona-Zeiten
1.500 Euro (Freibetrag) steuerfrei und sv-frei	Vertragliche Vereinbarung zwischen AG und AN	Für alle AN
Auch als Sachbezug	Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise	Auch für TZ-Beschäftigte
Auch verstetigte Auszahlung möglich		Auch für Minijobber
Zusätzlich zum Arbeitslohn		Auch für in KUG befindliche AN
Abfindung		Für alle Berufsgruppen

Quarantäne/Absonderung

- **Entschädigungsanspruch** aus § 56 Abs. 1 IfSG
 - in den ersten 6 Wochen 100 % des Netto-Verdienstaufschlags
 - ab der 7. Woche in Höhe des Krankengeldes (§ 47 SGB V)
- **Arbeitgeber ist vorleistungspflichtig** (§ 56 Abs. 5 IfSG)
 - Erstattungsanspruch muss innerhalb von 12 Monaten (früher 3) nach dem Ende der Absonderung geltend gemacht werden (§ 56 Abs. 11 IfSG)
 - (für 11 Länder) **Online-Antragstellung möglich unter:**
<https://ifsg-online.de/antrag-taetigkeitsverbot.html>
 - 5 Länder gesonderte Anträge: Bayern, Sachsen, Thüringen, Berlin, Hamburg

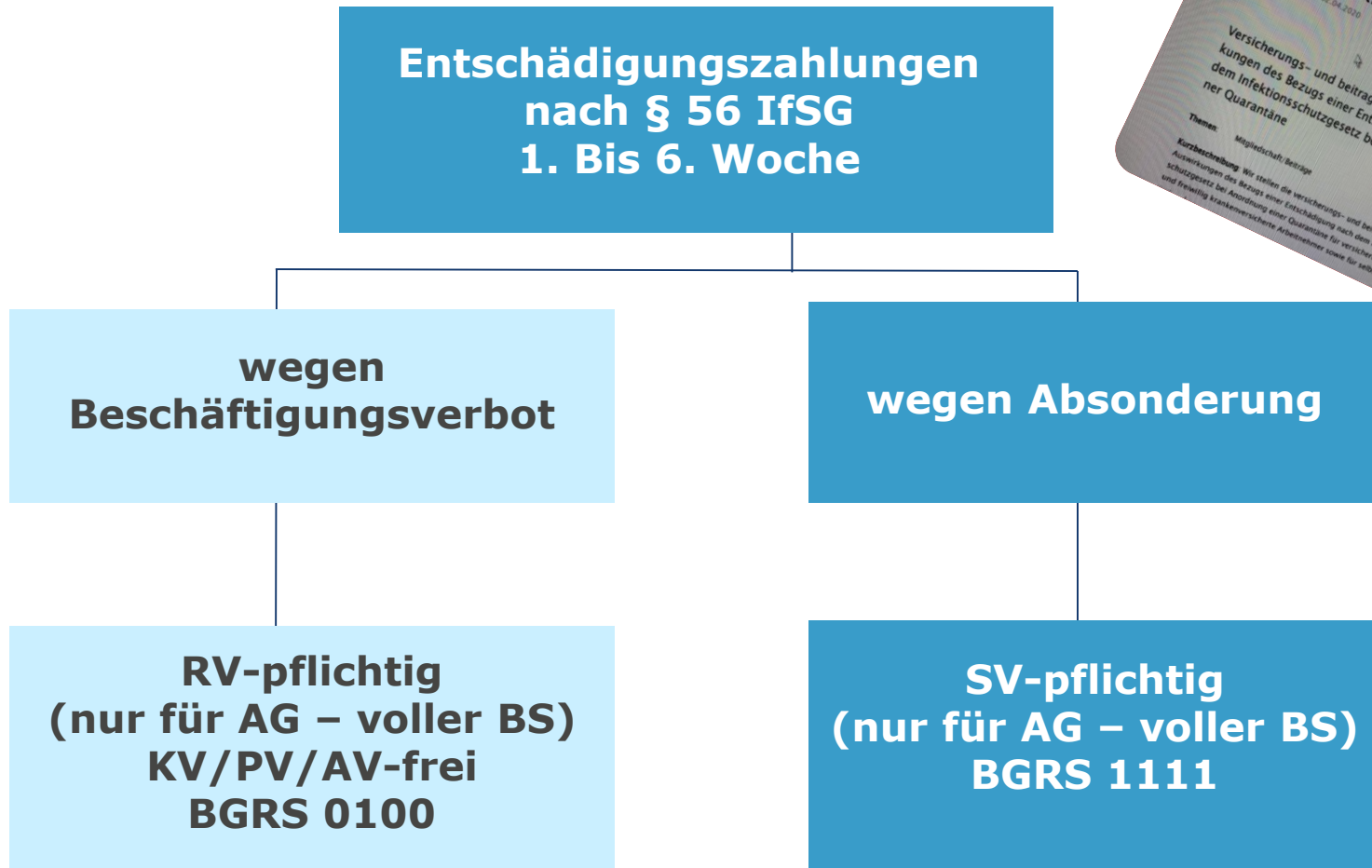
Auszahlung der Entschädigungsleistung

- Das durch die „Abwesenheit Quarantäne“ **ausgefallene Entgelt** wird vom **Nettoentgelt** berechnet und als **steuer- und sozialversicherungsfreie Entschädigungsleistung** an den Arbeitnehmer ausgezahlt.
- Der **Arbeitnehmer** hat den **Anspruch** auf die Entschädigungsleistung und der **Arbeitgeber** ist zur „**Vorauszahlung**“ verpflichtet.
- Die Entschädigungsleistung unterliegt dem Progressionsvorbehalt und muss in der Zeile „15“ der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers ausgewiesen werden – es kann zu Steuernachzahlungen im Rahmen der individuellen Einkommensteuerveranlagung kommen.

Sozialversicherungsrechtliche Regelungen

- Keine Auswirkungen auf den Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.
- Arbeitgeber entrichtet Sozialversicherungsbeiträge **aus 100 % des fiktiven entgangenen Bruttoarbeitsentgelts** inkl. U1, U2 und Insolvenzgeldumlage (kein UV-Entgelt).
- Kein Beitragsabzug für den AN
- Berücksichtigung des beitragspflichtigen Entgelts in den Entgeltmeldungen.
- Erstattung der Beiträge durch die zuständige Behörde.

Entschädigungsleistung und SV-Recht



Home-Office – steuerfrei

Home-Office steuerfrei

- Arbeitsmittel: z. B. Überlassung von Büromöbeln ausschließlich zu beruflichen Zwecken (19.3 Abs.2 Nr. 1 LStR)
 - Tische, Stühle, ...
 - Überwiegend eigenbetriebliches Interesse
-
- Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten § 3 Nr. 45 EStG
 - Handy, Tablet, Internet, ...

Diskutiert: Befristete Einführung einer HO-Pauschale pro Tag 5 Euro maximal 500 Euro ... (Anrechnung auf WK-Pauschale?!)

Home-Office und Firmenwagen

Achtung:

- Sollte kein grundsätzliches Verbot der Nutzungsmöglichkeit ausgesprochen sein, bleibt es bei der Bewertung der Privatnutzung (1%).
- Für jeden vollen Kalendermonat für Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte sind 0,03% zu bewerten.
- **Rückwirkend – für das volle Kalenderjahr – Umstellung auf die 0,002%-Bewertung möglich – Vorsicht Sozialversicherung!**



4.

Kurzarbeitergeld- Paket

Übersicht: Regelvoraussetzungen



- **Mind.** 10% der Arbeitnehmer (befristet v. 1. März 2020 bis voraussichtlich 31. Dezember 2021, sonst 1/3) müssen von einem Entgeltausfall von **über** 10% betroffen sein.
- Im Unternehmen muss mindestens eine SV-pflichtige Person beschäftigt sein.
- Der Arbeitnehmer muss sich in einem ungekündigten und arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befinden.
- Interne (TV/BV/AV... Einverständniserklärung) und externe Anzeige (KUG 101)

KUG – Weitere Erleichterungsregelungen

- Keine Verpflichtung zur Bildung negativer Arbeitszeitsalden
- Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter möglich

Einführung von KUG
bis zum 31. März 2021



Verlängerung der
Erleichterungsregelungen
bis zum 31. Dezember 2021

Höhe des KUG

Das pauschalierte Nettoentgelt ergibt sich aus der „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes“:

- Mit dem Brutto**soll**entgelt in die Tabelle und Nettosollentgelt ablesen.
- Mit dem Brutto**ist**entgelt m in die Tabelle und Nettoistentgelt ablesen.
- Differenz aus Nettosollentgelt und Nettoistentgelt ist das Kurzarbeitergeld.

Unter Berücksichtigung der Steuerklasse und Kinder ergibt sich dann 60% bzw. mit Kindern der erhöhte Leistungssatz 67%.

KUG – stufenweise Erhöhung

Arbeitnehmer mit mind. einem Kind

- Ab dem vierten Bezugsmonat Erhöhung auf 77 %
- Ab dem siebten Bezugsmonat Erhöhung auf 87 %

Arbeitnehmer ohne Kind

- Ab dem vierten Bezugsmonat Erhöhung auf 70 %
- Ab dem siebten Bezugsmonat Erhöhung auf 80 %

Voraussetzung ist jeweils zusätzlich, dass die Differenz zwischen **Soll-** und **Ist-Entgelt** im jeweiligen Bezugsmonat **mindestens 50 % beträgt**; die Arbeitszeit ist nicht maßgeblich.

KUG – stufenweise Erhöhung – Beispiel

Der Arbeitnehmer ist seit dem 20. Juli 2020 und in den darauffolgenden Monaten in Kurzarbeit. In den einzelnen Monaten bestehen folgende Differenzen zwischen Soll- und Ist-Entgelt:

In folgender Höhe besteht jeweils Anspruch auf Kurzarbeitergeld:

07/20	08/20	09/20	10/20	11/20	12/20	01/21	02/21
25 %	60 %	40 %	55 %	35 %	55 %	0 %	55 %

1. Monat	2. Monat	3. Monat	4. Monat	5. Monat	6. Monat	7. Monat
60/67 %	60/67 %	60/67 %	70/77%	60/67 %	70/77 %	80/87 %

KUG – Sozialversicherungsrecht

- Die versicherungsrechtliche Beurteilung bleibt unverändert.
- Keine Anwendung der Beitragsberechnung zum Übergangsbereich (Midijob), wenn das Entgelt durch die Minderung in den Bereich fällt.
- Steuerfreie Zuschüsse zum KUG sind auch SV-frei.
- Besondere Beitragsregelungen für das Kurzarbeitergeld
- Keine Besonderheiten im Meldeverfahren

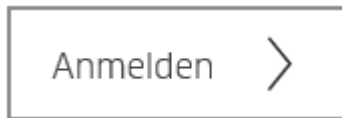
KUG – Beitragszuschuss

Beitragszuschuss für freiwillig oder privat Versicherte

- Für die in der gesetzlichen Krankenversicherung **freiwillig** oder für die bei einem **privaten** Krankenversicherungsunternehmen versicherten Bezieher von Kurzarbeitergeld **hat der Arbeitgeber** hinsichtlich des **fiktiven Arbeitsentgelts** im Ergebnis den **vollen Beitrag** zur Kranken- und Pflegeversicherung als Zuschuss **zu zahlen**.
- Insofern besteht eine **Gleichbehandlung** der Pflichtversicherten und freiwillig Versicherten sowie der privat Krankenversicherten.

Die nächsten Webinare

- 27. Januar 2021 10-11 Uhr „Studenten aus dem In- und Ausland“



- 12. April 2021 10-11 Uhr „Vorteile der TK“





**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse
www.tk.de/vertriebspartner

Sie benötigen eine
Teilnahmebescheinigung?

Dann schreiben Sie uns eine Mail
an: vps@tk.de