

PERSONAL

THEMENSPEZIAL

KALENDERWOCHE 48-49/2020

AKTUELL

Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung

Jahresurlaub 2020

So gehen Sie mit offenen Urlaubsansprüchen Ihrer Mitarbeiter in Zeiten von Corona rechtssicher um

Seite 3

Neue Pendlerpauschale

Entscheiden Sie jetzt, was Sie Ihren Mitarbeitern 2021 für die Fahrt zur Arbeit zahlen

Seite 4

Mindestlohn

So viel müssen Sie Ihren Mitarbeitern 2021 zahlen – die Konsequenzen für Ihre 450-Euro-Kräfte

Seite 6

Jahressteuergesetz

Von Gehaltsumwandlung bis Homeoffice: Diese Änderungen sind für Sie relevant

Seite 7



Welche Regeln gelten von wann bis wann?

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ich kann mich an kein Jahr in meinem ganzen Berufsleben erinnern, in dem Sie als Arbeitgeber von so vielen und zum Teil befristeten Rechtsänderungen betroffen waren wie in diesem Jahr. In Anbetracht der Corona-Pandemie mache ich dem Gesetzgeber hier keinen Vorwurf. Aber wenn nun noch die mehr oder weniger üblichen Änderungen zum Jahreswechsel hinzukommen, wird die Lage unübersichtlich.

In diesem Themenspezial gebe ich Ihnen deshalb einen Überblick, auf welche Änderungen Sie jetzt achten müssen, wie Sie diese umsetzen und was kurz vor dem Jahreswechsel konkret zu tun ist.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

Kind krank: Ihre Mitarbeiter bekommen jetzt länger frei

Ihr Mitarbeiter hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und Kinderkrankengeld, wenn er zur Pflege eines kranken Kindes der Arbeit fernbleiben muss. Im Zuge der Corona-Pandemie können Ihre Mitarbeiter befristet auf das Jahr 2020 einen höheren Freistellungsanspruch geltend machen.

Die Erhöhung sieht § 45 Abs. 2a Sozialgesetzbuch (SGB) V vor, den der Bundesrat am 9.10.2020 im Rahmen des Krankenhauszukunftsgesetzes verabschiedet hat und der zum 1.1.2021 wieder aufgehoben wird.

So lange müssen Sie Ihren Mitarbeiter wegen der Erkrankung eines Kindes maximal freistellen

Freistellungsanspruch	2020	2021 (wie 2019)
Pro Kind und Jahr	15 Tage	10 Tage
Pro Jahr bei mehreren Kindern	35 Tage	25 Tage

Bei Alleinerziehenden verdoppeln sich die Werte. Bei einer unheilbaren Erkrankung des Kindes im Endstadium besteht für ein Elternteil ein unbegrenzter Freistellungsanspruch.

Unter diesen Voraussetzungen besteht der Freistellungsanspruch

Das Kind ist unter 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen.	✓
Ein Arzt attestiert, dass die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes erforderlich ist.	✓
Eine andere im Haushalt lebende Person kann die Betreuung nicht übernehmen.	✓

Entgeltfortzahlung oder Kinderkrankengeld?

Ob Ihr Mitarbeiter während der Freistellung Kinderkrankengeld von der Krankenkasse, Entgeltfortzahlung von Ihnen oder keine Vergütung erhält, hängt zum einen von den arbeitsvertraglichen Regelungen ab und zum anderen davon, ob der Mitarbeiter und sein Kind gesetzlich oder privat krankenversichert sind. → *Lesen Sie weiter auf Seite 2*

LESERBEIRAT

Wirken Sie aktiv an der Themengestaltung und Aufmachung von „Personal aktuell“ mit!

Interesse? leserbeirat@personalwissen.de

Arbeitshilfen wie Muster, Checklisten, Übersichten und ergänzende Vorlagen finden Sie unter www.personal-aktuell.com/premium.

Kind krank: Ihre Mitarbeiter bekommen jetzt länger frei (Fortsetzung von Seite 1)

Nur wenn Sie die Entgeltfortzahlung ausgeschlossen haben, zahlen Sie nicht

An sich ist die Erkrankung eines Kindes ein Fall persönlicher Arbeitsverhinderung, in dem Sie gemäß § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind. Diese Pflicht entfällt dann und nur dann, wenn in Ihrem Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt ist, dass Sie bei Freistellungen wegen der Erkrankung eines Kindes keine Vergütung fortzahlen.



Meine Empfehlung

Regeln Sie in Ihren Arbeitsverträgen, ob und in welchem Umfang Sie Ihren Mitarbeitern bei persönlicher Arbeitsverhinderung die Vergütung fortzahlen. So sparen Sie sich Geld und Diskussionen. Und nur wenn Sie wegen der Erkrankung eines Kindes keine Entgeltfortzahlung leisten, kommt die Zahlung von Kinderkrankengeld durch die Krankenkasse in Betracht.

Musterformulierungen: So schließen Sie die Entgeltfortzahlung zur Kinderpflege aus



„Die Entgeltfortzahlung wegen persönlicher Arbeitsverhinderung gemäß § 616 BGB ist ausgeschlossen.“

Oder: „Bei persönlicher Arbeitsverhinderung leistet der Arbeitgeber ausschließlich in folgenden Fällen und in folgendem Umfang Entgeltfortzahlung gemäß § 616 BGB (z. B.: 1 Tag bei eigener Eheschließung oder Geburt eines eigenen Kindes ...).“

Den Anspruch auf unbezahlte Freistellung können Sie nicht vertraglich ausschließen.

Kinderkrankengeld nur für gesetzlich Krankenversicherte

Soweit Ihre Entgeltfortzahlung ausgeschlossen ist, bekommt Ihr Mitarbeiter bei einer Freistellung gemäß § 45 SGB V Kinderkrankengeld von der Krankenkasse. Das gilt aber nur, wenn sowohl Ihr Mitarbeiter als auch sein Kind gesetzlich krankenversichert ist. Das Kinderkrankengeld beträgt dann 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Privatversicherte gehen hingegen leer aus.

Die Erleichterungen bei der (Familien-)Pflegezeit wurden bis zum 31.12.2020 verlängert

Im Zuge Corona-Pandemie kann es nach wie vor erforderlich sein, dass ein Mitarbeiter sich plötzlich um die Pflege eines nahen Angehörigen kümmert, weil Pflegeeinrichtungen schließen oder Pflegekräfte ausfallen. Er darf dann wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung der Arbeit fernbleiben sowie Pflegezeit oder Familienpflegezeit nehmen. Dafür gelten nach dem am 9.10.2020 verabschiedeten Krankenhauszukunftsgesetz noch bis zum 31.12.2020 die folgenden erleichterten Bedingungen:

20 Tage frei bei akutem Pflegebedarf: Ihre Mitarbeiter dürfen in einer akut auftretenden Pflegesituation normalerweise bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um die Pflege zu organisieren oder um diese sicherzustellen (kurzzeitige Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)). Bis einschließlich 31.12.2020 ist dies für bis zu 20 Arbeitstage möglich.

Unterbrechungen sind erlaubt: Grundsätzlich dürfen Ihre Mitarbeiter weder die Pflegezeit noch die Familienpflegezeit auf mehrere Zeitabschnitte aufteilen. Außerdem muss sich die Familienpflegezeit unmittelbar an die Pflegezeit anschließen oder umgekehrt. Mit Ihrer Zustimmung sind jetzt Unterbrechungen möglich, sofern

die Gesamtdauer höchstens 24 Monate beträgt und die (Familien-)Pflegezeit spätestens am 31.12.2020 endet.

Pflegezeit versus Familienpflegezeit

Pflegezeit: vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für bis zu 6 Monate zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu Hause (§ 3 PflegeZG)

Familienpflegezeit: Verringerung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden pro Woche für maximal 24 Monate zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu Hause. Dabei wird Pflegezeit auf die Familienpflegezeit angerechnet (§ 2 Familienpflegezeitgesetz).

Familienpflegezeit ohne Mindestarbeitszeit: Für die Dauer eines Monats dürfen Ihre Mitarbeiter während der Familienpflegezeit jetzt weniger als die sonst vorgeschriebenen 15 Stunden pro Woche arbeiten.

Erleichterte Ankündigung: Ihre Mitarbeiter können ihre (Familien-)Pflegezeit jetzt in Textform ankündigen, z. B. per E-Mail oder WhatsApp. Außerdem gilt für eine Familienpflegezeit, die bis 1.12.2020 beginnt, eine Ankündigungsfrist von 10 Tagen statt 8 Wochen.

Das gehört zum Jahresendspurt: Räumen Sie die Urlaubskonten Ihrer Mitarbeiter – trotz Corona

Spätestens jetzt sollten Sie Ihre Mitarbeiter beispielsweise per E-Mail auffordern, ihren noch offenen Urlaub zu nehmen, und ihnen diesen möglichst auch erteilen. Sonst riskieren Sie, dass sich Resturlaubsansprüche über viele Jahre ansammeln. Beachten Sie dabei Folgendes:

Individuelle Aufklärung erforderlich

Sie müssen Ihre Mitarbeiter alljährlich – am besten am Jahresanfang und im Herbst – über ihre individuellen offenen Urlaubsansprüche aufklären, sie dabei auffordern, Urlaub zu nehmen, und darauf hinweisen, wann der Urlaub sonst verfällt (Bundesarbeitsgericht (BAG), 19.2.2019, 9 AZR 278/16). Die Urlaubsregelung im Arbeits- oder Tarifvertrag genügt nicht! Eine erneute Aufklärung ist erforderlich, wenn Sie einen Urlaubsantrag abgelehnt haben oder wenn der Mitarbeiter seinen Urlaub krankheitsbedingt nicht nehmen konnte.



Meine Empfehlung

Nutzen Sie unser Muster-Aufklärungsschreiben unter www.personal-aktuell.com/premium.

Nehmen Sie keinen Urlaub „zurück“

Wenn Sie einen Urlaubsantrag genehmigt haben, müssen Sie vor allem in diesem Corona-Jahr damit rechnen, dass der Mitarbeiter den Urlaub nachträglich verschieben möchte, weil er nicht wie geplant verreisen kann. Einer Verschiebung brauchen Sie jedoch nicht zuzustimmen. Denn die aufgrund der Corona-Pandemie bestehenden Einschränkungen schließen eine Erholung nicht zwingend aus. Das hat der Verwaltungsgerichtshof Bayern im Fall eines Polizisten am 30.4.2020 entschieden (6 CE 20.943). Der Fall ist auf andere Arbeitnehmer übertragbar.

Kein Resturlaub aus 2020 ist die Voraussetzung für Kurzarbeitergeld 2021

Ist absehbar, dass Sie infolge der Corona-Pandemie 2021 Kurzarbeit anmelden werden, sollten Sie besonders darauf bedacht sein, dass Ihre Mitarbeiter ihren alten Urlaub nehmen. Denn Ihre Mitarbeiter müssen grundsätzlich vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld ihren Resturlaub aus dem Vorjahr genommen haben – es sei denn, sie haben konkrete andere Urlaubspläne. Diese gehen dann vor.

Beachten Sie: Ihre Mitarbeiter können auch während der Kurzarbeit Urlaub bei voller Vergütung nehmen.

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter rechtzeitig über ihren Urlaubsanspruch aufgeklärt haben ...

... verfällt nicht genommener Urlaub in der Regel am 31.12.2020.	✓
... verfällt wegen dringender betrieblicher oder persönlicher Erfordernisse nicht genommener Urlaub am 31.3.2021.	✓
... verfällt wegen Krankheit nicht genommener Urlaub spätestens am 31.3.2022.	✓

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter nicht über ihren Urlaubsanspruch aufgeklärt haben ...

... verfällt der Urlaubsanspruch weder am 31.12.2020 noch am 31.3.2021 oder am 31.3.2022.	✓
... tritt der alte Urlaubsanspruch am 1.1.2021 zum neuen Urlaubsanspruch hinzu.	✓
... wird aus dem Urlaubsanspruch am Ende des Arbeitsverhältnisses ein Abgeltungsanspruch, das heißt, Sie müssen den gesamten nicht genommenen Urlaub finanziell abgelden.	✓

Verjährt der Urlaubsanspruch zumindest nach 3 Jahren, wenn er nicht verfällt?

Die allgemeine Verjährungsfrist von 3 Jahren gemäß § 195 Bürgerliches Gesetzbuch könnte dazu führen, dass sich Urlaubsansprüche nur über 3 Jahre ansammeln, wenn Sie Ihre Mitarbeiter nicht aufgeklärt haben. Die Landesarbeitsgerichte (LAG) München (3.9.2019, 9 Sa 177/19) und Düsseldorf (21.2.2020, 10 Sa 180/19) vertreten jedoch die Auffassung, dass Urlaubsansprüche nicht verjähren. Das BAG hat im Düsseldorfer Fall den Europäischen Gerichtshof (EuGH) nun um eine Vorabentscheidung ersucht, sodass die Frage der Verjährung derzeit offen ist (BAG, 29.9.2020, 9 AZR 266/20 (A)).

Für die Vergangenheit können wir die EuGH-Entscheidung nur abwarten. Für die Zukunft empfehle ich Ihnen, Ihre Aufklärungspflicht beim Urlaub ernst zu nehmen und so das Ansammeln von Urlaubsansprüchen zu verhindern.

Bei der Urlaubsabgeltung am Ende eines Arbeitsverhältnisses sieht es übrigens anders aus: Weil es hier „nur“ um Geld geht, müssen Sie nicht zahlen, wenn der Mitarbeiter seine Forderung erst nach Ablauf der vertraglichen Ausschlussfrist bzw. der Verjährungsfrist geltend macht (LAG Düsseldorf, 24.6.2020, 4 Sa 571/19).

Erhöhte Pendlerpauschale: Entscheiden Sie jetzt, was Sie ab 1.1.2021 für die Fahrt zur Arbeit zahlen

An den Kosten Ihrer Mitarbeiter für die Fahrt zur Arbeit – genauer: zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte – können Sie sich als Arbeitgeber steuerlich begünstigt und beitragsfrei beteiligen. Dazu stellen Sie Ihren Mitarbeitern entweder ein Jobticket zur Verfügung oder zahlen einen Fahrtkostenzuschuss. Beim Fahrtkostenzuschuss sind ab 1.1.2021 höhere Zahlungen möglich. Dies hat die Bundesregierung bereits mit dem Klimapaket Ende 2019 beschlossen. Die Neuerungen treten aber erst zum kommenden Jahreswechsel in Kraft.

Pendlerpauschale als Maßstab für Ihren Fahrtkostenzuschuss

Bislang können Ihre Mitarbeiter gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 4 Einkommensteuergesetz (EStG) die Pendlerpauschale von 0,30 € je Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in ihrer Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend machen – oder Sie zahlen ihnen einen Zuschuss bis zu dieser Höhe mit 15 % pauschal versteuert und beitragsfrei.

Zum 1.1.2021 steigt die Pendlerpauschale für weitere Fahrten ab dem 21. Entfernungskilometer auf 0,35 €, sodass Sie einen entsprechend höheren Fahrtkostenzuschuss zahlen können. Und für die Zeit vom 1.1.2024 bis zum 31.12.2026 gibt es eine erneute Steigerung von 0,35 auf 0,38 €.

Beispiel: So rechnen Sie 2021

Angenommen, Ihr Mitarbeiter wohnt in 50 km Entfernung von Ihrem Betrieb und kommt im Jahr 2021 an 220 Tagen dorthin. Dann können Sie ihm maximal folgenden Fahrtkostenzuschuss zahlen:

220 x 20 km x 0,30 €	=	1.320 €
220 x 30 km x 0,35 €	=	2.310 €
gesamt		3.630 €

Die 3.630 € sind bei Pauschalversteuerung mit 15 % beitragsfrei. Ihr Fahrtkostenzuschuss mindert aber die Pendlerpauschale, die der Mitarbeiter in seiner Steuererklärung geltend machen kann.

Zahlen Sie maximal 4.500 € pro Jahr

Sie können den Fahrtkostenzuschuss in Höhe der Pendlerpauschale unabhängig davon zahlen, ob Ihr Mitarbeiter zu Fuß, per Bus oder Bahn oder mit dem Fahrrad, Motorrad oder Auto zur Arbeit kommt. Allerdings ist die Pendlerpauschale auf 4.500 € pro Jahr gedeckelt. Nur wenn Ihr

Mitarbeiter mit dem eigenen oder ihm zur privaten Nutzung überlassenen Firmenkraftwagen zur Arbeit kommt, dürfen Sie mehr zahlen.

Höchstens eine Fahrt pro Tag

Sie dürfen den Fahrtkostenzuschuss nur einmal für jeden Arbeitstag zahlen, an dem der Mitarbeiter den Betrieb aufsucht und wieder nach Hause fährt. Das gilt auch, wenn er tatsächlich häufiger fährt, z. B. wegen eines geteilten Dienstes. Aber: Für Tage, an denen der Mitarbeiter nur den Hin- oder den Rückweg zurücklegt, dürfen Sie nur die halbe Pendlerpauschale zahlen (Bundesfinanzhof, 12.2.2020, VI R 42/17).

Kein Fahrtkostenzuschuss für Homeoffice-, Krankheits- und Urlaubstage

Normalerweise akzeptieren es die Finanzämter, wenn Sie den Fahrtkostenzuschuss für 230 Tage pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche zahlen und für 280 Tage bei einer 6-Tage-Woche. In Zeiten von Corona, da viele Arbeitnehmer in nennenswertem Umfang im Homeoffice oder auch in Kurzarbeit arbeiten, sollten Sie sich aber darauf einstellen, dass die Finanzämter genauer prüfen, an wie vielen Tagen Ihr Mitarbeiter tatsächlich in den Betrieb gekommen ist.

Idealerweise erfassen Sie daher die Anwesenheitstage Ihrer Mitarbeiter und zahlen mit der monatlichen Gehaltsabrechnung nur für diese den Fahrtkostenzuschuss. Arbeitet Ihr Mitarbeiter im Homeoffice und hat er nur einen Anwesenheitstag im Betrieb pro Woche, dürfen Sie den Fahrtkostenzuschuss für maximal 52 Tage pro Jahr pauschal versteuert und beitragsfrei auszahlen.

Dann besser ein steuerfreies Jobticket?

Homeoffice- oder auch Kurzarbeitstage können dazu führen, dass Sie den Fahrtkostenzuschuss drastisch reduzieren müssen. Das ist für Ihren Mitarbeiter insbesondere dann bitter, wenn er öffentliche Verkehrsmittel mit Dauerkarte nutzt, deren Kosten weiterlaufen. Als Alternative zum Fahrtkostenzuschuss sollten Sie daher prüfen, ob Sie Ihrem Mitarbeiter ein Jobticket kostenlos oder verbilligt zur Verfügung stellen. Der hiermit verbundene geldwerte Vorteil ist steuer- und beitragsfrei (§ 3 Nr. 15 EStG). Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie Ihrem Mitarbeiter einen Zuschuss zur Fahrberechtigung zahlen (Geldleistung) oder die Fahrberechtigung selbst zur Verfügung stellen (Sachleistung).

Begünstigt sind insbesondere Fahrberechtigungen in Form von Einzel- oder Mehrfahrtenfahrtscheinen, Zeitkarten (z. B. Monats- oder Jahreskarten oder die BahnCard 100), allgemeine Freifahrerberechtigungen, Freifahrerberechtigungen für bestimmte Tage (z. B. bei Smogalarm) oder Ermäßigungskarten (z. B. BahnCard 25).

Unterscheiden Sie zwischen Nah- und Fernverkehr

Im Personenfernverkehr bleiben nur die Zuschüsse bzw. Karten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte steuer- und beitragsfrei. Im Personennahverkehr können Sie sogar Privatfahrten steuer- und beitragsfrei finanzieren (Bundesfinanzministerium, Schreiben vom 15.8.2019, IV C 5 – S 2342/19/10007 :001).

Zum Personenfernverkehr gehören:

- Fernzüge der Deutschen Bahn (ICE, IC, EC) sowie anderer Anbieter (z. B. TGV, Thalys)
- Fernbusse auf festgelegten Linien oder Routen und mit festgelegten Haltepunkten

Zum Personennahverkehr gehört der allgemein zugängliche Linienverkehr, der überwiegend dazu bestimmt ist, die Verkehrsnachfrage im Stadt-, Vorort- oder Regionalverkehr zu befriedigen.

Die BahnCard 100 ist nur steuerfrei, wenn Sie sich für Sie bezahlt macht

Konkret muss die BahnCard 100 günstiger sein als die Kosten, die Sie sonst im Zusammenhang mit Dienstreisen und Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte für Einzelfahrtscheine aufwenden würden. Ist sie teurer, ist der Differenzbetrag steuer- und beitragspflichtig.

Bei Pauschalversteuerung mit 25 % bleibt dem Mitarbeiter die Pendlerpauschale

Die Kosten, die Sie für das steuer- und beitragsfreie Jobticket aufwenden, können die Pendlerpauschale, die der Mitarbeiter in seiner Steuererklärung als Werbungskosten geltend macht, bis auf 0 reduzieren. Aber es gibt auch hierzu eine Alternative: Sie können das Jobticket mit 25 % pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 EStG). Es ist dann beitragsfrei und wird nicht auf die Pendlerpauschale angerechnet.

Und wenn der Mitarbeiter mit dem Dienstwagen zur Arbeit kommt?

Dann können Sie ihm ebenfalls einen Fahrtkostenzuschuss bis zur Höhe der Pendlerpauschale zahlen. Allerdings müssen Sie bei Abrechnung nach der 1%-Methode einen steuer- und beitragspflichtigen geldwerten Vorteil für

die Fahrt zur Arbeit erfassen. Dieser beträgt in der Regel monatlich 0,03 % des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Alternative: Sie rechnen pro Fahrt mit 0,002 % des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer. Dazu muss Ihnen der Mitarbeiter monatlich eine Aufstellung geben, an welchen Tagen (mit Datum!) er mit dem Dienstwagen zur ersten Tätigkeitsstätte gefahren ist. Diese Erklärung(en) nehmen Sie zum Lohnkonto.



Meine Empfehlung

Rechnen Sie ab dem 1.1.2021 mit 0,002 statt 0,03 %, wenn absehbar ist, dass Ihr Mitarbeiter 2021 beispielsweise wegen Homeoffice nur selten in den Betrieb kommen wird.

Nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Egal, ob Sie Ihrem Mitarbeiter einen Fahrtkostenzuschuss für die Fahrt zur Arbeit zahlen oder ihm ein Jobticket zur Verfügung stellen oder bezahlen: Ihre Leistung ist nur dann steuerlich begünstigt und beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Eine Gehaltsumwandlung ist also ausgeschlossen!

So können Sie Fahrtkosten bezuschussen

Varianten	Konsequenzen
Fahrtkostenzuschuss bis 0,30 € für die ersten 20 Entfernungskilometer und 0,35 € ab dem 21. Kilometer	<ul style="list-style-type: none"> • 15 % Pauschalsteuer • beitragsfrei • Anrechnung auf die Pendlerpauschale • nur für tatsächliche Fahrten zum Betrieb
Jobticket	<ul style="list-style-type: none"> • steuerfrei oder 25 % Pauschalsteuer • beitragsfrei • nur bei Steuerfreiheit Anrechnung auf die Pendlerpauschale • Nahverkehr: auch für Privatfahrten • Fernverkehr: nur für Fahrten zum Betrieb
BahnCard 100	wie Jobticket, aber nur bis zu den Kosten für Einzelfahrtscheine für Dienstreisen und Fahrten in den Betrieb begünstigt

Von 9,35 bis 10,45 € pro Stunde: So reagieren Sie richtig auf die Erhöhung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn soll ab 1.1.2021 in 4 Schritten von derzeit 9,35 € auf 10,45 € pro Stunde steigen. Das sieht die 3. Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV3) vor, die am 9.9.2020 im „Bundesanzeiger“ veröffentlicht wurde. Die für das Inkrafttreten maßgebliche Veröffentlichung im „Bundesgesetzblatt“ war bei Redaktionsschluss für diese Ausgabe zwar noch nicht erfolgt. Mit ihr ist aber nach Auskünften aus dem Bundesarbeitsministerium trotz der rasanten Entwicklung der Corona-Pandemie zu rechnen. Lesen Sie hier, wie Sie am besten auf die Änderungen reagieren.

In diesen 4 Schritten soll der Mindestlohn steigen

- ab 1.1.2021 auf 9,50 € brutto pro Stunde
- ab 1.7.2021 auf 9,60 € brutto pro Stunde
- ab 1.1.2022 auf 9,82 € brutto pro Stunde
- ab 1.7.2022 auf 10,45 € brutto pro Stunde

Bei allen Mitarbeitern, die Sie zum Mindestlohn beschäftigen, müssen Sie die Gehälter dann entsprechend anpassen.

Besonderer Handlungsbedarf besteht bei Ihren 450-Euro-Kräften

Die Anhebung des Mindestlohns kann dazu führen, dass Ihre 450-Euro-Kräfte die 450-Euro-Grenze überschreiten. Sie haben 2 Möglichkeiten, dem zu begegnen:

1. Sie lassen das Überschreiten der 450-Euro-Grenze zu.

Für Sie als Arbeitgeber ist das kein Nachteil, weil Sie für 450-Euro-Kräfte rund 30 % Sozialabgaben zahlen gegenüber 20 % bei Überschreiten der 450-Euro-Grenze. Allerdings kann es sein, dass die eine oder andere 450-Euro-Kraft dann kündigt, weil sie ihr Gehalt nicht mehr brutto für netto bekommt und ihr netto weniger bleibt als vor der Gehaltserhöhung. Wägen Sie hier ab.

2. Sie reduzieren die Arbeitszeit des Mitarbeiters, sodass er die 450-Euro-Grenze weiter einhält. Hierüber müssen Sie eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter treffen. Eine einseitige Anordnung zur Verringerung der Arbeitszeit wäre unwirksam.

Beachten Sie: Es ist zwar immer wieder in der Diskussion, die 450-Euro-Grenze anzuheben oder zu flexibilisieren, damit Mindestlohnerhöhungen keine Arbeitszeitanpassungen mehr erforderlich machen. Derartige Pläne konnten sich bislang aber nicht durchsetzen.

So lange dürfen 450-Euro-Kräfte bei den neuen Mindestlöhnen arbeiten

Zeitraum	Höchstarbeitszeit für 450-Euro-Kräfte pro Monat
Bis 31.12.2020	48 Stunden
1.1.2021–30.6.2021	47 Stunden
1.7.2021–31.12.2021	46 Stunden
1.1.2022–30.6.2022	45 Stunden
Ab 1.7.2022	43 Stunden

Treffen Sie keine vorschnellen Vereinbarungen!

Da Sie eine einmal zugesagte Gehaltserhöhung oder eine einmal verringerte Arbeitszeit nicht einfach wieder rückgängig machen können, empfehle ich Ihnen, mit entsprechenden Zusagen oder Vereinbarungen zu warten, bis die MiLoV3 in Kraft getreten ist. Auch wenn Sie erst im Dezember 2020 oder Anfang Januar 2021 tätig werden, können Sie den Januar noch korrekt abrechnen.

Bei Arbeitszeitverringerungen empfehle ich Ihnen, gleich einen großen Schritt von 48 auf 46 Stunden pro Monat zu gehen. Sonst müssen Sie die Arbeitszeit im nächsten Jahr 2-mal verringern.

Denken Sie auch an den neuen Azubi-Mindestlohn

Auszubildenden, deren Ausbildung im Jahr 2021 beginnt, müssen Sie eine Mindestvergütung von 550 € brutto pro Monat zahlen gegenüber 515 € bei Ausbildungsbeginn im Jahr 2020. Hinzu kommt jeweils ein Aufschlag von 18 % im 2. Ausbildungsjahr, 35 % im 3. Ausbildungsjahr und 40 % im 4. Ausbildungsjahr.

Diese Beträge sind – anders als der allgemeine gesetzliche Mindestlohn – bereits verabschiedet (§ 17 Berufsbildungsgesetz).

Beachten Sie: Wenn Sie tarifgebunden sind, ist die tarifliche Ausbildungsvergütung maßgeblich, auch wenn sie den Azubi-Mindestlohn unterschreitet. Vorsicht ist jedoch im Geltungsbereich eines Tarifvertrags geboten, der eine Azubi-Vergütung oberhalb des Mindestlohns vorsieht: Den Tariflohn dürfen Sie als nicht tarifgebundener Arbeitgeber dann höchstens um 20 % unterschreiten.

Überblick: Was das Jahressteuergesetz 2020 für Ihre Personalarbeit bringt

Voraussichtlich am 27.11.2020 wird der Bundesrat das Jahressteuergesetz 2020 verabschieden. Für Ihre Personalarbeit sind dabei die folgenden Punkte relevant:

Keine Gehaltsumwandlung für zusätzliche Leistungen

Leistungen wie Fahrtkostenzuschüsse oder Tankgutscheine können Sie Ihren Mitarbeitern nur dann steuerfrei oder pauschal versteuert zukommen lassen, wenn dies „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ geschieht. In § 8 Einkommensteuergesetz (EStG) wird nun ein neuer Absatz 4 eingefügt.

Danach ist das Zusätzlichkeitserfordernis nur dann erfüllt, wenn Sie

- die Leistung nicht auf den Arbeitslohn anrechnen,
- den Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabsetzen,
- die zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Gehaltserhöhung gewähren und
- bei Wegfall der Leistung den Arbeitslohn nicht erhöhen.

Der Gesetzgeber stellt damit klar, dass „zusätzliche“ Leistungen die Steuerbegünstigung verlieren, wenn Sie sie durch eine Gehaltsumwandlung finanzieren. Die anderslautende Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs spielt damit keine Rolle mehr.

Diese Leistungen sind nur dann steuerfrei, wenn sie „zusätzlich“ erfolgen

Jobticket (§ 3 Nr. 15 EStG)	✓
Zuschüsse zu Kindergarten- und Kitakosten (§ 3 Nr. 33 EStG)	✓
Zuschüsse zur kurzfristigen Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen (§ 3 Nr. 34a EStG)	✓
Gesundheitsfördernde Maßnahmen (§ 3 Nr. 34 EStG)	✓
Überlassung eines Dienstfahrrads (§ 3 Nr. 37 EStG)	✓

Darüber hinaus müssen pauschal versteuerte Leistungen wie Fahrtkostenzuschüsse, Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten oder Ladegeräten für E-Autos gemäß § 40 Abs. 2 EStG zusätzlich erfolgen, sodass eine Gehaltsumwandlung nicht möglich ist.

Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld bleiben steuerfrei

Wenn Sie Ihren Mitarbeitern einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld oder zum Saison-Kurzarbeitergeld zahlen, ist dieser in bestimmten Grenzen steuerfrei. Konkret: Sie dürfen das Kurzarbeitergeld auf bis zu 80 % des ausgefallenen Nettoentgelts steuerfrei aufstocken (§ 3 Nr. 28a EStG). Diese Regelung ist bisher bis zum Jahresende 2020 befristet und soll mit dem Jahressteuergesetz bis zum 31.12.2021 verlängert werden.

Beachten Sie: In der Sozialversicherung sind Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld in dieser Höhe zeitlich unbefristet beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung).

Keine Identifikationsnummer: Sie können Bescheinigung beantragen

Hat ein neuer Mitarbeiter keine Identifikationsnummer, brauchen Sie eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug (§ 39e EStG). Diese können Sie nach der Neuregelung für Ihren Mitarbeiter beantragen, sofern dieser Sie hierzu bevollmächtigt.

Noch nicht geklärt: Steuerabzug für Arbeit im Homeoffice

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 9.10.2020 angeregt, die Aufwendungen für einen Arbeitsplatz im häuslichen Umfeld steuerlich stärker zu berücksichtigen. Ein Vorschlag sieht beispielsweise vor, dass Ihre Mitarbeiter pro Arbeitstag im Homeoffice 5 € und pro Jahr maximal 600 € steuerlich geltend machen können. Ob es hierzu kommen wird, bleibt abzuwarten.

IMPRESSUM

PERSONAL AKTUELL

Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung

Dieses monothematische Supplement „Jahreswechsel 2020/2021“ liegt der Ausgabe Kalenderwoche 48–49/2020 von Personal aktuell bei.

ISSN 1618-0356, PVSt: G 55137

VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, Telefon: 0228 / 9 55 01 20, Telefax: 0228 / 36 96 480, E-Mail: kundendienst@vnr.de, Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Kirsten Becker, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s.o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Produktmanagerin:** Isabell Oberbach, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Metzingen; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, **Bezug:** direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter.

Alle Angaben in Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

© 2020 by Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau
Personal aktuell ist auch in England verfügbar: www.agorabusiness.co.uk/hr-adviser/

Die neuen Sachbezugswerte für die Verpflegung Ihrer Mitarbeiter

Für Mahlzeiten, die Sie Ihren Mitarbeitern kostenlos oder verbilligt zur Verfügung stellen, müssen Sie allenfalls den eher niedrigen amtlichen Sachbezugswert als steuer- und beitragspflichtigen geldwerten Vorteil erfassen. Hier die alten und neuen Werte im Vergleich:

Sachbezüge	2020	2021
Frühstück	1,80 €	1,83 €
Mittag- oder Abendessen	3,40 €	3,47 €

Die neuen Werte müssen noch vom Bundesrat verabschiedet werden. Änderungen sind nicht zu erwarten.

Zuzahlungen des Mitarbeiters mindern den geldwerten Vorteil

Angenommen, Sie geben an Ihre Mitarbeiter Marken für Mittagessen im Wert von 4 € aus. Ihr Mitarbeiter isst für 5 €, zahlt also 1 € zu. Dann erfassen Sie ab 1.1.2021 als geldwerten Vorteil (3,47 € – 1 € =) 2,47 €. Bei einer Zuzahlung von 3,47 € brauchen Sie keinen geldwerten Vorteil zu erfassen.

Auch für Mitarbeiter im Homeoffice

Der amtliche Sachbezugswert gilt sowohl für Kantinenmahlzeiten als auch für Essensmarken. Diese dürfen auch Mitarbeiter im Homeoffice nutzen. Der Sachbezugswert gilt aber nur für verzehrfertige Mahlzeiten, nicht für sonstige Lebensmittel. Für Urlaubs- oder Krankheitstage dürfen Sie keinen Essenszuschuss gewähren. Außerdem darf Ihr Zuschuss für ein Mittag- oder Abendessen 2021 höchstens 6,57 € betragen.

Die voraussichtlichen Rechengrößen der Sozialversicherung ab 1.1.2021

Der Jahreswechsel bedeutet immer auch, dass Sie neue Rechengrößen bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung beachten müssen. Die folgende Tabelle zeigt Ihnen die Entwicklung zum Jahreswechsel. Die Werte für 2021 müssen noch vom Bundesrat verabschiedet werden. Änderungen sind aber nicht zu erwarten.

	2020		2021	
	West	Ost	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenzen				
Renten-/Arbeitslosenversicherung (RV/AV):				
• Monat	6.900,00 €	6.450,00 €	7.100,00 €	6.700,00 €
• Jahr	82.800,00 €	77.400,00 €	85.200,00 €	80.400,00 €
Kranken-/Pflegeversicherung (KV/PV):				
• Monat		4.687,50 €		4.837,50 €
• Jahr		56.250,00 €		58.050,00 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze (= Krankenversicherungspflichtgrenze)				
• Allgemein		62.550,00 €		64.350,00 €
• Am 31.12.2002 privat Krankenversicherte		56.250,00 €		58.050,00 €
Bezugsgröße				
• Monat		3.185,00 €		3.290,00 €
• Jahr		38.220,00 €		39.480,00 €
Beitragssätze				
• RV		18,60 %		18,60 %
• AV		2,40 %		2,40 %
• KV		14,60 %		14,60 %
• KV ohne Krankengeld		14,00 %		14,00 %
• durchschnittlicher Zusatzbeitrag KV		1,10 %		1,30 %
• PV		3,05 %		3,05 %
• PV Zuschlag Kinderlose		0,25 %		0,25 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %		0,06 %
Künstlersozialabgabe		4,20 %		4,40 %
Höchstzuschuss pro Monat für privat Krankenversicherte				
• KV mit Krankengeld		367,97 €		384,58 €
• KV ohne Krankengeld		353,91 €		370,07 €
• PV (außer Sachsen)		71,48 €		73,77 €
• PV (Sachsen)		48,05 €		49,58 €
Gleitzonefaktor		0,7547		0,7509