

# JAHRESWECHSEL 2020/2021

Antworten auf alle wichtigen Fragen

# INHALT



## Sozialversicherung

- 03 Reform Krankenkassenwahlrecht
- 08 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz
- 15 Arbeit-von-morgen-Gesetz

## Lohnsteuer

- 17 Rückführung des Solidaritätszuschlags
- 18 Jahressteuergesetz 2020
- 19 Klimaschutzprogramm 2030
- 20 Zweites Familienlastungsgesetz

## Sonstiges

- 22 Neues zur betrieblichen Altersversorgung
- 24 Verbesserungen bei Elterngeld und Elternzeit
- 25 Reform Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- 26 Gesetzlicher Mindestlohn 2021/2022
- 27 Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2021

## Impressum

Herausgeber:



[www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de) · [info@ikk-classic.de](mailto:info@ikk-classic.de)

© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH

[www.presto-gk.de](http://www.presto-gk.de)

Stand: 1. November 2020

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet, sämtliche Personenbezeichnungen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter.

Bildnachweis: Titel: © Sean Locke/stocksy.com, S. 2: © pressmaster/stock.adobe.com, S. 2: © Halfpoint/stock.adobe.com, S. 2: © picsfive/stock.adobe.com, S. 3-15: © picsfive/stock.adobe.com, S. 17-21: © pressmaster/stock.adobe.com, S. 22-25: © Halfpoint/stock.adobe.com



# SOZIALVERSICHERUNG

## Reform Krankenkassenwahlrecht

Die Richter am Kasseler Bundessozialgericht haben am 11. September 2018 ein Urteil gefällt, wonach es zur Ausübung des Krankenkassenwahlrechts keiner Kündigung bedarf, sofern die Mitgliedschaft kraft Gesetzes endet, Versicherungspflicht erneut eintritt und die allgemeine Bindungsfrist erfüllt ist. In der Folge mussten beim Kassenwechsel drei Konstellationen unterschieden werden:

- Regelverfahren, d. h. mit Kündigung und mit Bindungsfristen
- Mitgliedschaftsende mit Unterbrechung von mindestens einem Kalendertag – ohne Kündigung und ohne Bindungsfristen
- Mitgliedschaftsende ohne Unterbrechung – ohne Kündigung, aber mit Bindungsfristen

Diese Unterscheidungen können Mitglieder und Arbeitgeber kaum noch nachvollziehen. Die Bundesregierung hat das zum Anlass genommen, mit dem sog. MDK-Reformgesetz den Kassenwechsel vom 1. Januar 2021 an einfacher und einheitlicher zu gestalten: Unter-

brechung der Mitgliedschaft hin oder her, endet ein Versicherungspflichttatbestand kraft Gesetzes, bedarf es in Zukunft weder einer Kündigung noch sind die Bindungsfristen einzuhalten – von den drei in der Aufzählung genannten Wechselvarianten bleiben nur noch zwei. Das bedeutet, dass in Zukunft bei jedem Arbeitgeberwechsel ein Wahlrecht besteht.

Außerdem wird die allgemeine Bindungsfrist von 18 auf 12 Monate reduziert. Damit will die Bundesregierung erreichen, dass die Mitglieder auch ohne eine Anhebung des individuellen Zusatzbeitragssatzes (als weitere Wechselvariante) schneller als bisher ihre Kasse wechseln können.

Darüber hinaus wird mit dem Siebten SGB IV-Änderungsgesetz das Vorlegen der Mitgliedsbescheinigung beim Arbeitgeber durch schlichte Angaben des Arbeitnehmers über seine (neu gewählte) Krankenkasse ersetzt und unter Beachtung des Datenschutzes eine elektronische Übermittlung der Daten der Mitgliedsbescheinigung von der Krankenkasse an den Arbeitgeber etabliert.

**PRAXIS-TIPP:** Der GKV-Spitzenverband wird die Rechtsänderungen zum Anlass nehmen, seine Grundsätzlichen Hinweise zum Krankenkassenwahlrecht neu zu veröffentlichen. Hier finden Sie Antworten auf nahezu alle im Zusammenhang mit dem Wahlrecht stehenden Fragen. Darüber hinaus wenden Sie sich gerne vertrauensvoll an Ihre IKK.

### Kassenwechsel im Regelverfahren

Das Ausüben des Kassenwahlrechts im Regelverfahren, also ohne Beendigung der Mitgliedschaft kraft Gesetzes, beinhaltet mehrere Stufen. Folgende Voraussetzungen bzw. Handlungen des Mitglieds und der beteiligten Krankenkassen sind kumulativ notwendig:

- Die allgemeine Bindungsfrist bei der bisherigen Krankenkasse muss grundsätzlich erfüllt sein. Dies wird zunächst vorläufig durch die gewählte Krankenkasse auf Grundlage der Angaben des Mitglieds geprüft und anschließend verbindlich durch die bisherige Krankenkasse gegenüber der gewählten Krankenkasse bestätigt.

In Übergangsfällen verkürzt sich eine laufende 18-monatige Bindungsfrist zum 31. Dezember 2020 auf 12 Monate (siehe auch „Bindung an die Krankenkassenwahl“).

- Bei Inanspruchnahme eines Wahltarifs muss die besondere Bindungsfrist bei der bisherigen Krankenkasse (12 bzw. 36 Monate) grundsätzlich erfüllt sein. Dies wird ebenfalls zunächst vorläufig durch die gewählte Krankenkasse geprüft und anschließend verbindlich durch die bisherige bestätigt.
- Der bisherigen Krankenkasse muss gekündigt werden, allerdings wird die schriftliche Kündigung des Mitglieds in Zukunft durch eine elektronische Meldung der gewählten Krankenkasse an die bisherige Krankenkasse (sog. Initialmeldung) ersetzt.
- Die bisherige Krankenkasse bestätigt der gewählten Krankenkasse unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Initialmeldung, elektronisch das Ende der Mitgliedschaft. Diese Rückmeldung erfüllt die gleiche Funktion, die bislang die Kündigungsbestätigung hatte. Sind die Voraussetzungen des Kassenwechsels zu dem angestrebten Zeitpunkt noch nicht erfüllt, wird der

frühestmögliche Mitgliedschaftsbeginn angegeben. Die gewählte Krankenkasse wiederum informiert das Mitglied unverzüglich nach der Rückmeldung der bisherigen Kasse über den Wechsel.

- Der Arbeitnehmer informiert daraufhin unverzüglich formlos seinen Arbeitgeber über die gewählte Krankenkasse. Der Arbeitgeber nimmt die Anmeldung („11“) bei der gewählten Krankenkasse und (später) die Abmeldung bei der bisherigen Kasse („31“) vor.
- Die gewählte Krankenkasse bestätigt als Antwort auf die übermittelte Anmeldung („11“) dem Arbeitgeber das Bestehen der Mitgliedschaft; diese Mitgliedsbescheinigung in elektronischer Form (siehe auch „Elektronische Mitgliedsbestätigung“) erfolgt im Rahmen des sog. Qualifizierten Meldedialogs. (Beispiel 1)

### BEISPIEL 1:

Eine versicherungspflichtige Arbeitnehmerin, seit Jahren ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt, ist seit dem 1. Juli 2020 BKK-Mitglied. Bei nächster Gelegenheit möchte sie zur IKK classic wechseln.

- Ein Kassenwechsel ist zum 1. Juli 2021 möglich, da dann die neue 12-monatige Bindungsfrist erfüllt ist. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin ihr Wahlrecht bis spätestens zum 30. April 2021 ausübt. Dazu muss sie sich lediglich noch an die IKK classic wenden, denn die elektronische Initialmeldung an die BKK ersetzt die schriftliche Kündigung. Wird der Kassenwechsel z. B. bereits im März zum 31. Mai 2021 erklärt, wird die Kündigung umgedeutet und die Rückmeldung der BKK enthält als Mitgliedschaftsende trotzdem den 30. Juni 2021.

### Kündigung der Mitgliedschaft

Ohne Unterbrechung der Mitgliedschaft kann die Krankenkasse im Regelverfahren nur gewechselt werden, wenn sie bei der bisherigen Krankenkasse wirksam gekündigt wurde. Eine Kündigung der Mitgliedschaft ist – über den 31. Dezember 2020 hinaus – zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats möglich, gerechnet von dem Monat, in dem das Mitglied seine Wechselabsicht erklärt. Vom 1. Januar 2021 an sind diese beiden Szenarien denkbar:

**Wechsel in eine andere Krankenkasse:** Das Mitglied muss gegenüber seiner bisherigen Krankenkasse nicht mehr schriftlich kündigen, denn die Kündigung wird durch die Initialmeldung der gewählten Krankenkasse ersetzt. Die elektronische Rückmeldung der bisher zuständigen Krankenkasse erfüllt die Funktion der bisherigen Kündigungsbestätigung.

**WICHTIG:** Der GKV-Spitzenverband hat festgelegt, dass die Kündigungsfrist sich nicht ausgehend vom Datum des Zugangs der Meldung bei der bisherigen Krankenkasse berechnet. Vielmehr kommt es auf das Datum der Erstellung der Initialmeldung durch die neu gewählte Krankenkasse an.

**Keine Mitgliedschaft bei gesetzlicher Krankenkasse mehr:** Hier bedarf es unverändert einer schriftlichen Kündigung gegenüber der bisher zuständigen Krankenkasse. In Betracht kommen dafür beispielsweise Sachverhalte, in denen ein Austritt aus der GKV (z. B. Verzug ins Ausland, Wechsel in die private Krankenversicherung) angestrebt wird. Die abgewählte Krankenkasse hat in diesen Fällen unverzüglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Kündigung, eine Kündigungsbestätigung auszustellen.

### Sofortiges Krankenkassenwahlrecht

Sofortiges Wahlrecht bedeutet, dass eine neue Krankenkasse ohne Kündigung und ohne Rücksicht auf die Dauer der Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse gewählt werden kann. Keiner Kündigung bedarf es vom 1. Januar 2021 an immer dann, wenn die Mitgliedschaft kraft Gesetzes endet. Wird anschließend ein neuer Tatbestand der Versicherungspflicht begründet, besteht innerhalb von maximal zwei Wochen ein sofortiges Wahlrecht aus Anlass dieser Veränderung im versicherungsrechtlichen Status.

Mit der Beendigung der Mitgliedschaft kraft Gesetzes erlischt die 12-monatige Bindung an die bisherige Krankenkasse. Die evtl. bestehenden Bindungsfristen aufgrund von Wahlтарifen spielen im Falle der Beendigung der Mitgliedschaft kraft Gesetzes ebenso keine Rolle.

**WICHTIG:** Die Unterscheidung der rechtlichen Voraussetzungen danach, ob ein neuer Tatbestand der Versicherungspflicht nach einer Unterbrechung der Mitgliedschaft eintritt oder sich nahtlos an die vorangegangene Mitgliedschaft anschließt, entfällt. In beiden Fallkonstellationen besteht ein neues Wahlrecht ohne Rücksicht darauf, wie lange die Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse bestanden hat.

Ein sofortiges Wahlrecht ist beispielsweise auch dann gegeben, wenn eine Zeit der Versicherungspflicht sich unmittelbar an eine zuvor kraft Gesetzes beendete freiwillige Mitgliedschaft anschließt (z. B. Eintritt von Versicherungspflicht bei Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze).

Wer einen bestimmten Versicherungspflichttatbestand mehrfach erfüllt (z. B. Mehrfachbeschäftigte) oder zwei gleichrangige Tatbestände gleichzeitig (z. B. versicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Bezug von Teilarbeitslosengeld bzw. Arbeitslosengeld II), für den vollzieht sich ein Kassenwechsel typischerweise im Regelverfahren. Jedenfalls begründet ein Hinzutritt bzw. Wegfall eines weiteren Versicherungspflichttatbestandes kein sofortiges Wahlrecht.

**WICHTIG:** Nach den vom Gesetzgeber neu aufgestellten Grundsätzen (siehe auch nachstehenden Verfahrensablauf) sind alle Sachverhalte zu bewerten, in denen ein neuer Tatbestand der Versicherungspflicht nach dem 31. Dezember 2020 eintritt (Beispiel 2).

### **Sofortiges Wahlrecht – Verfahrensablauf:**

1. Wahl der Krankenkasse unter Beachtung der Wahlmöglichkeiten und Fristen für die Abgabe der Wahlerklärung.
2. Die gewählte Krankenkasse prüft auf Grundlage der Angaben des zukünftigen Mitglieds die Voraussetzungen und informiert das Mitglied unverzüglich über den Wechsel.
3. Der Arbeitnehmer informiert unverzüglich formlos seinen Arbeitgeber über die gewählte Krankenkasse.
4. Die gewählte Krankenkasse informiert die bisherige Krankenkasse über den Kassenwechsel im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens.
5. Die bisherige Krankenkasse bestätigt der gewählten Krankenkasse unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Abmeldung („30“) durch den Arbeitgeber, das Ende der Mitgliedschaft.
6. Der Arbeitgeber nimmt die Anmeldung („10“) bei der gewählten Krankenkasse vor.
7. Die gewählte Krankenkasse prüft auf Grundlage der eingegangenen Meldungen abschließend die Voraussetzungen und bestätigt als Antwort auf die Anmeldung („10“) des Arbeitgebers das Bestehen der Mitgliedschaft mittels elektronischer Mitgliedsbestätigung.

### **BEISPIEL 2:**

Ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist seit dem 1. Juli 2020 AOK-Mitglied. Einen Arbeitgeberwechsel zum 1. Januar 2021 möchte er zum Anlass nehmen, Mitglied der IKK classic zu werden.

- Unabhängig davon, ob der neue Versicherungspflichttatbestand nach einer Unterbrechung der Mitgliedschaft eintritt oder sich – wie hier – nahtlos an die vorangegangene Mitgliedschaft anschließt, ist ein Kassenwechsel von 2021 an immer sofort zulässig. Auch wenn die Bindungsfrist bei der AOK noch nicht erfüllt ist, kann der Arbeitnehmer zum 1. Januar 2021 IKK-Mitglied werden.

### **Elektronische Mitgliedsbestätigung**

Auf Grundlage des Siebten SGB IV-Änderungsgesetzes entfallen ab dem 1. Januar 2021 Mitgliedsbescheinigungen in Textform zur Vorlage beim Arbeitgeber. Zukünftig ist es ausreichend, wenn der Arbeitnehmer die notwendigen Angaben zu seiner (neu gewählten) Krankenkasse unverzüglich formlos macht, d. h. spätestens innerhalb von zwei Wochen. Der Arbeitgeber meldet den Arbeitnehmer dann wie gewohnt bei dieser Krankenkasse über das DEÜV-Meldeverfahren an.

Erfolgen die Angaben nicht innerhalb der Zwei-Wochen-Frist, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer – wie schon bisher – bei der Krankenkasse anzumelden, bei der zuletzt eine Versicherung bestand. Existiert keine letzte Versicherung, hat die Anmeldung bei einer der wählbaren Krankenkassen zu erfolgen – der Arbeitnehmer ist dann über die Wahl des Arbeitgebers in Textform zu informieren.

Die Arbeitgeber erhalten also bei jeder Anmeldung eines Arbeitnehmers (Ausnahme: geringfügig Beschäftigte) mit Abgabegrund „10“ (Beschäftigungsbeginn), „11“ (Krankenkassenwechsel) oder „40“ (gleichzeitige An- und Abmeldung) eine elektronische Rückmeldung über das Bestehen der Mitgliedschaft. Das Ganze im gewohnten Abrufverfahren mit dem Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK) und dem neuen Datenbaustein Mitgliedsbestätigung (DBMB). Neben der Feststellung zur Mitgliedschaft (ja/nein) ergibt sich daraus bei einem Wechsel der Krankenkasse ggf. ein abweichender Zeitpunkt des Mitgliedschaftsbeginns bei der neuen Krankenkasse:

- **Mitgliedschaft besteht:** Der DBMB enthält als Zeitraum-Beginn grundsätzlich das Beginn-Datum aus der Anmeldung. Bei einem Kassenwechsel („11“) ist es möglich, dass ein in der Zukunft liegendes Datum zurückgemeldet wird, weil z. B. aufgrund der noch nicht abgelaufenen Bindungsfrist die Mitgliedschaft bei der neu gewählten Krankenkasse erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnt. In diesen Fällen sind die Ab- und Anmeldung zu stornieren und zu dem in der Rückmeldung angegebenen Datum erneut abzugeben.

- **Mitgliedschaft besteht nicht:** Sofern im DBMB angegeben ist, dass keine Mitgliedschaft bei der Krankenkasse besteht, erfolgt auch keine Angabe eines Zeitraum-Beginns („00.00.0000“). Erhält der Arbeitgeber eine solche Rückmeldung, muss er die Anmeldung stornieren, die korrekte Krankenkasse ermitteln und die Anmeldung erneut abgeben.

**HINWEIS:** Die elektronische Mitgliedsbestätigung ist der Nachweis über die bestehende Mitgliedschaft, papiergebundene Mitgliedsbescheinigungen gibt es nicht mehr. Die bereits vorliegenden Papierbescheinigungen verlieren mit dem 31. Dezember 2020 jedoch nicht ihre Gültigkeit und sind weiterhin in den Entgeltunterlagen aufzubewahren.

### **Bindung an die Krankenkassenwahl**

Neben der allgemeinen Bindungsfrist von 18 bzw. 12 Monaten (bis 31. Dezember 2020 bzw. ab 1. Januar 2021) sind die Mitglieder bei Inanspruchnahme bestimmter Wahltarife für die Dauer von 12 Monaten (Nichtinanspruchnahme von Leistungen, Kostenerstattung) bzw. 36 Monaten (Selbstbehalt, Krankengeld-Wahltarif) an ihre Krankenkasse gebunden. Diese besonderen Bindungsfristen müssen nicht zwingend parallel zur allgemeinen Bindungsfrist verlaufen.

Das Ereignis, welches die allgemeine Bindungsfrist auslöst, ist ab dem 1. Januar 2021 die tatsächliche Wahl einer Krankenkasse durch das Mitglied – nicht etwa ein zwar grundsätzlich bestehendes, jedoch tatsächlich nicht ausgeübtes Wahlrecht. Nur eine aktive, gegenüber der gewählten Krankenkasse kommunizierte Wahlentscheidung kann eine Bindungswirkung entfalten. Ob die Wahlentscheidung im Rahmen eines sofortigen Wahlrechts zugunsten der zuletzt zuständigen oder einer neuen Kasse getroffen wird, ist insoweit ohne Bedeutung.

Besondere Bindungsfristen enden mit Ablauf der 12 bzw. 36 zusammenhängenden Zeitmonate. Darüber hinaus erlöschen sie bei Beendigung der Mitgliedschaft kraft Gesetzes. Eine noch nicht abgelaufene

Bindungsfrist lebt selbst dann nicht wieder auf, wenn das Mitglied aus Anlass des bestehenden sofortigen Kassenwahlrechts bei der bisherigen Krankenkasse verbleibt. Lediglich eine erneute Wahlerklärung zugunsten eines Wahltarifs kann eine neue Bindungsfrist auslösen.

**ÜBERGANGSREGELUNG:** Im Hinblick auf das Verkürzen der allgemeinen Bindungsfrist ab dem 1. Januar 2021 gilt eine besondere rechtliche Bewertung: In den Übergangsfällen, in denen die Bindungsfrist durch ein Ereignis in den Jahren 2019 oder 2020 ausgelöst wurde und die bis dato maßgebliche 18-monatige Bindungsfrist zum Jahreswechsel 2020/21 noch nicht erfüllt ist, verkürzt sich die laufende 18-monatige Bindungsfrist zum 31. Dezember 2020 auf 12 Monate. Für Mitglieder, die einen Kassenwechsel im Kündigungsverfahren zu einem schnellstmöglichen Zeitpunkt anstreben, bedeutet dies, dass ein Wechsel frühestens zum 1. Januar 2021 unter der Voraussetzung möglich ist, dass die neue 12-monatige Bindungsfrist zum 31. Dezember 2020 erfüllt ist. (Beispiel 3)

### **BEISPIEL 3:**

Die Mitgliedschaft einer versicherungspflichtigen Arbeitnehmerin, seit Jahren ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt, bei einer Ersatzkasse begann am 1. Januar 2020. Zum 1. März 2021 möchte sie Mitglied der IKK classic werden, einen Wahltarif hat sie bei der Ersatzkasse nicht abgeschlossen.

- Die neue 12-monatige Bindungsfrist ist am 31. Dezember 2020 erfüllt. Sofern die Kündigung bis zum 31. Dezember 2020 bei der Ersatzkasse eingeht, ist – ungeachtet dessen, dass die 18-monatige Bindungsfrist eigentlich erst am 30. Juni 2021 endet – der Wechsel zur IKK classic zum 1. März 2021 möglich. Die Ersatzkasse hat die noch erforderliche Kündigungsbestätigung in Papierform auszustellen.

## Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

Neben der Einführung der elektronischen Mitgliedsbestätigung, auf die wir bereits im Abschnitt zur Reform des Krankenkassenwahlrechts eingegangen sind, schüttet das federführende Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auch mit der siebten Auflage in der Reihe der SGB IV-Änderungsgesetze ein wahres Füllhorn an Änderungen aus. Laut eigenem Bekunden sollen damit bestehende Verfahren in der Sozialversicherung effektiver gestaltet und im Sinne der Digitalisierung und der Entbürokratisierung verbessert werden.

### Elektronische Anforderung fehlender Jahresmeldungen

Es bedurfte nur eines Federstrichs, um das Anfordern fehlender Jahresmeldungen ab dem 1. Januar 2021, also erstmals für das Jahr 2020, vom „Serienbrief“ in das digitale Zeitalter zu holen: „Die Einzugsstellen können fehlende Jahresmeldungen maschinell anfordern“ – heißt es nunmehr in der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Bislang müssen die Einzugsstellen jährlich eine große Anzahl von Jahresmeldungen im manuellen Papierverfahren anfordern – schließlich sind sie verpflichtet, die Vollständigkeit der Meldungen zu überwachen.

Beispielsweise mussten im Jahr 2016 ca. 700.000 fehlende Jahresmeldungen angefordert werden. Dank des papiergebundenen Erinnerungsverfahrens wurden zwar kurzfristig ca. 600.000 Datensätze nachgemeldet, die zukünftige elektronische Anforderung wird den Verwaltungsaufwand dennoch erheblich reduzieren. Gleichzeitig erhöht sich die Verfahrenssicherheit.

Der Hintergrund ist bekannt: Die Arbeitgeber haben für nahezu jeden am 31. Dezember eines Jahres Beschäftigten mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens bis zum 15. Februar des Folgejahres, eine Jahresmeldung (Abgabegrund „50“) an die zuständige Einzugsstelle zu übermitteln. Die Daten werden an die Deutsche Rentenversicherung und Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet, wo sie in das Rentenkonto des Versicherten übernommen, für die Betriebsprüfung vorgehalten bzw. für statistische Zwecke genutzt werden.

Technisch werden fehlende Jahresmeldungen mittels Krankenkassenmeldungen angefordert, die bislang schon von den GKV-Monatsmeldungen (wenn Mehrfachbeschäftigte die Beitragsbemessungsgrenze überschreiten) bekannt sind. Die Anforderung bei den Arbeitgebern für abgelaufene Kalenderjahre erfolgt mit dem Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK, Grund der Abgabe „05“) und dem neuen Datenbaustein Anforderung Meldung (DBAM). Aus dem DBAM ergibt sich dabei lediglich die Information, für welches Kalenderjahr eine Jahresmeldung angefordert wird (zulässig ist nur ein Wert größer 2019). Fehlende Jahresmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte werden weiterhin ausschließlich in Papierform angefordert. Für fehlende UV-Jahresmeldungen (Abgabegrund „92“) gilt das neue Verfahren ebenfalls nicht.

**Unverändert gilt:** Eine Jahresmeldung („50“) ist dann nicht zu erstatten, wenn bereits wegen einer Unterbrechung der Beschäftigung (z. B. aufgrund von Krankengeldbezug) eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten war und der 31. Dezember in den Unterbrechungszeitraum fällt. Außerdem ist keine Jahresmeldung zu erstellen, wenn wegen einer Änderung im Beschäftigungs- oder Versicherungsverhältnis ohnehin zum 31. Dezember eine Sonstige Meldung, z. B. wegen Änderung der Beitragsgruppe, erstattet wurde.

**WICHTIG:** Nach Eingang der Anforderung haben die Arbeitgeber die fehlende Jahresmeldung spätestens mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung wie gewohnt zu übermitteln. Sofern sie auf die elektronische Anforderung nicht reagieren, erfolgt die weitere Korrespondenz wieder im herkömmlichen Papierverfahren, denn die elektronische Anforderung erfolgt für jede fehlende Jahresmeldung nur einmalig.

### **Wegfall des Kennzeichens „Mehrfachbeschäftigung“**

Bislang haben die Arbeitgeber das Bestehen einer Mehrfachbeschäftigung zu melden. Eine Auswertung des Bestandsprüfungsverfahrens durch die Einzugsstellen hat jedoch ergeben, dass die besondere Kennzeichnung einer Mehrfachbeschäftigung im DEÜV-Meldeverfahren nicht zu einer Qualitätsverbesserung führt. Die Tatbestände könnten auch ohne das Kennzeichen „Mehrfachbeschäftigung“ eindeutig festgestellt werden, sodass darauf zukünftig verzichtet wird. Hinzu kommt, dass in der Praxis häufig Unsicherheiten hinsichtlich der richtigen Verwendung des Kennzeichens bestehen, insbesondere bei nur tageweisen Überschneidungen.

Nach dem Siebten SGB IV-Änderungsgesetz sollte die Neuregelung erst zum 1. Januar 2022 in Kraft treten. Allerdings wurde im Rahmen der Meldebesprechung der SV-Spitzenorganisationen im Februar 2020 davon abweichend festgelegt, das Kennzeichen „Mehrfachbeschäftigung“ bereits zum 1. Januar 2021 aus dem Datenbaustein Meldesachverhalt (DBME) und dem Datenbaustein Bestandsabweichung Meldeverfahren (DBBM) zu streichen.

**HINWEIS:** Soweit bei einer Mehrfachbeschäftigung die Einzugsstelle anhand der Entgeltmeldungen nicht ausschließen kann, dass die in dem sich überschneidenden Meldezeitraum erzielten Arbeitsentgelte die Beitragsbemessungsgrenze überschreiten, fordert sie auch weiterhin den Arbeitgeber im Qualifizierten Meldedialog auf, GKV-Monatsmeldungen (Abgabegrund „58“) abzugeben. Auf die Anforderung der 58er Meldungen mit Datenbaustein Meldesachverhalt GKV-Monatsmeldung (DBMM) hat der Wegfall des Kennzeichens „Mehrfachbeschäftigung“ keinerlei Auswirkungen.

### **Datenanforderung: Anlage eines Arbeitgeberkontos**

Als Reaktion auf eine erstmalige Anmeldung durch einen Arbeitgeber versenden die Einzugsstellen regelmäßig Fragebögen zur Anlage eines Arbeitgeberkontos in Papierform, um alle erforderlichen Daten einzuholen. Laut Gesetzesbegründung gab es im Jahr 2018 rund 19,3 Mio. Anmeldungen. Nach Schätzung des GKV-Spitzenverbandes erfolgt eine Datenanforderung in rund 10 % der Fälle. Der Aufwand pro Rückantwort liegt nach Auskunft von Arbeitgebern bei durchschnittlich ca. 20 Minuten, außerdem entstehen Sachkosten für den Briefversand. Die rund 1,93 Mio. Fälle verursachen also Gesamtkosten von geschätzt 24,13 Mio. Euro jährlich. Dies erscheint dem BMAS im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung nicht mehr zeitgemäß und gegenüber den Arbeitgebern nicht mehr vermittelbar.

Vom 1. Januar 2022 an gilt daher: Die Arbeitgeber haben auf elektronische Anforderung der Einzugsstellen mit der nächsten Entgeltabrechnung die notwendigen Angaben zur Anlage eines Arbeitgeberkontos elektronisch zu übermitteln. Das Nähere über die Angaben, die Datensätze und das Verfahren wird in Gemeinsamen Grundsätzen geregelt.

**AUSBLICK:** Die erforderlichen Informationen sind im Rahmen eines Dialogverfahrens auf Anforderung der Einzugsstellen in elektronischer Form von den Arbeitgebern zu melden. Das Nähere zum Verfahren soll in der Meldebesprechung der SV-Spitzenorganisationen im I. Quartal 2021 beschlossen werden – angedacht ist, dieses Dialogverfahren in das Arbeitgeber-Meldeverfahren zu integrieren. Geprüft werden soll in dem Kontext, wie unter den künftig bestehenden Möglichkeiten der elektronischen Datenanforderung auch das SEPA-Lastschriftmandat mit abgebildet werden kann.

### Lohnsteuerangaben in Meldungen für die Minijob-Zentrale

Zukünftig sind die Arbeitgeber verpflichtet, in allen Entgeltmeldungen für die Minijob-Zentrale die Art der Besteuerung anzugeben. Zusätzlich müssen das steuerrechtliche Ordnungsmerkmal des Arbeitgebers (Steuernummer) und das des Arbeitnehmers (Steuer-Identifikationsnummer) übermittelt werden. Da nur Entgeltmeldungen betroffen sind, erfolgt lediglich eine rückschauende Feststellung für einen abgelaufenen Zeitraum; in der Regel entweder nach dem Ende der Beschäftigung (Abmeldung) oder nach Ablauf eines Kalenderjahres (Jahresmeldung).

Hintergrund ist, dass die Minijob-Zentrale nicht nur als zuständige Einzugsstelle, sondern zugleich als Steuerbehörde handelt. Sie hat zu prüfen, ob die Steuern für geringfügig entlohnte Beschäftigte korrekt und in voller Höhe entrichtet wurden. Der Rechnungsprüfungsausschuss des Deutschen Bundestages hatte deshalb eine Ergänzung des Meldeverfahrens angeregt.

**WICHTIG:** Die Neuregelung tritt nach dem Siebten SGB IV-Änderungsgesetz eigentlich bereits zum 1. Januar 2021 in Kraft. Im Einvernehmen mit dem BMAS wird das Verfahren aber erst zum 1. Januar 2022 umgesetzt – in laufenden Beschäftigungsverhältnissen also beginnend mit der Jahresmeldung für das Kalenderjahr 2021.

Das Nähere zum Verfahren ist in der Meldebesprechung der SV-Spitzenorganisationen am 22. September 2020 beschlossen worden. Danach werden die Entgeltmeldungen um einen Datenbaustein Steuerdaten (DBST) erweitert, der die beiden o. g. Informationen (Steuernummer, Steuer-Identifikationsnummer) sowie das Kennzeichen zur Art der Besteuerung enthält. Letzteres besteht aus der Ziffer „1“ für die einheitliche Pauschsteuer von 2 % oder die Ziffer „0“ für alle anderen Möglichkeiten der Besteuerung (pauschale Lohnsteuer von 20 %, individuelle Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen bzw. keine Steuern).

### Bescheinigungen elektronisch anfordern und annehmen

Das elektronische Bescheinigungswesen war bisher weitgehend optional zu nutzen, soll zukünftig aber mehr und mehr verpflichtend werden:

- rvBEA – hier steht „rv“ für Rentenversicherung und „BEA“ für Bescheinigungen elektronisch anfordern und annehmen
- BA-BEA – ist das entsprechende Verfahren der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Mit dem Ziel, auch in diesem Bereich die Digitalisierung voranzutreiben, sind die mit rvBEA für Zwecke der gesetzlichen Rentenversicherung anzufordernden Bescheinigungen – erstmalige Ermittlung des Einkommens, Ermittlung von Einkommensänderungen und Auskunftspflicht des Arbeitgebers – aufgrund des Siebten SGB IV-Änderungsgesetzes verpflichtend.

Da künftig jeder Arbeitgeber daran teilnimmt, wird die Deutsche Rentenversicherung das Verfahren dahingehend anpassen, dass voraussichtlich ab dem 1. Juli 2021 keine Registrierung mehr erfolgen muss. Bis dato haben sich der Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Abrechnungsstelle vorab für die Teilnahme an rvBEA elektronisch bei der DSRV (Datenstelle der Rentenversicherung) zu registrieren. Die Verpflichtung der Arbeitgeber, mindestens einmal wöchentlich zu prüfen, ob die DSRV Anforderungen auf ihrem Kommunikationsserver für sie hinterlegt hat und diese abzurufen, besteht dann ausnahmslos.

**WICHTIG:** Auch das rvBEA-Teilverfahren GML57 zur Anforderung einer DEÜV-Meldung mit Abgabegrund „57“ für Arbeitnehmer, die einen Antrag auf Altersrente gestellt haben oder sich im Versorgungsausgleichsverfahren befinden (Gesonderte Meldung nach § 194 SGB VI), ist jetzt grundsätzlich obligatorisch. Die Registrierungspflicht entfällt ebenfalls voraussichtlich ab dem 1. Juli 2021, von da an werden alle Anforderungen nur noch digital zugestellt. Die mindestens wöchentliche Abrufverpflichtung vom Kommunikationsserver besteht analog.

Das Verfahren BA-BEA hat eine erhebliche Bedeutung für eine digitale und bürgerfreundliche Gestaltung des Antragsprozesses sowie eine zügige Entscheidung der BA über den Anspruch auf Sozialleistungen. Ziel ist es, die elektronisch vorliegenden Antragsdaten der Leistungsberechtigten und die elektronisch übermittelten Daten der Bescheinigungen medienbruchfrei zusammenzuführen. Eine Übergangszeit bis Ende 2022 bietet den bisher noch nicht an BA-BEA teilnehmenden Arbeitgebern die Möglichkeit, sich auf das ab 1. Januar 2023 ausschließlich elektronische Verfahren einzustellen.

### **Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung**

Mit dem Siebten SGB IV-Änderungsgesetz wird die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) für Arbeitgeber zum 1. Januar 2023 grundsätzlich verpflichtend. Laut Gesetzesbegründung ist das optionale Angebot der elektronischen Unterstützung bei der Prüfung der Arbeitgeber in den letzten Jahren bereits von rund 40 % der Arbeitgeber genutzt worden. Durch die nun vorgesehene Regelung soll zukünftig die euBP für den Bereich der Entgeltabrechnung zur Norm werden. Die Vorteile liegen in einem erheblichen Zeitgewinn sowohl für die Arbeitgeber als auch die Prüfdienste, welche sich dann verstärkt auf ihre beratende Funktion konzentrieren können. Für den Bereich der Prüfung der Finanzbuchhaltung bleibt es bis auf Weiteres bei einem optionalen Verfahren.

Auch nach dem Jahr 2022, längstens jedoch für Prüfzeiträume bis zum 31. Dezember 2026, können die Arbeitgeber im begründeten Einzelfall auf Antrag vom Prüfdienst des zuständigen Rentenversicherungsträgers von der euBP entbunden werden.

**PRAXIS-TIPP:** Für ergänzende Informationen und Dokumente zur euBP lohnt ein Besuch der DRV-Homepage: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) (Rubrik: Experten/Arbeitgeber & Steuerberater)

**Führung der Entgeltunterlagen nur in elektronischer Form:** Eine vollständige und konsequente Nutzung der sich aus der euBP ergebenden Einsparpotentiale und Effizienzgewinne für die Betriebsprüfdienste der Deutschen Rentenversicherung ist nur möglich, sofern zu sichtende Entgeltunterlagen nicht vom Arbeitgeber in Papierform zugesandt, sondern in elektronischer Form übermittelt werden. Dies setzt eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zur Führung der Entgeltunterlagen in elektronischer Form voraus, die mit einer Änderung der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) vollzogen wurde. Diese tritt nach dem Siebten SGB IV-Änderungsgesetz zum 1. Januar 2022 in Kraft mit der Maßgabe, dass Arbeitgeber sich bis zum 31. Dezember 2026 – analog zu der Befreiungsmöglichkeit von der euBP – auf Antrag von der Verpflichtung zur Führung von elektronischen Unterlagen befreien lassen können.

**WICHTIG:** Hinsichtlich der elektronisch zu führenden Entgeltunterlagen werden nicht nur die Arbeitgeber in die Pflicht genommen, die Digitalisierung beginnt zur Vermeidung von Medienbrüchen bereits einen Schritt früher: Schon die Beschäftigten und die ansonsten jeweils zuständigen Stellen haben die Unterlagen in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen, sofern sie nicht ohnehin elektronisch aus der Abrechnung des Arbeitgebers entnommen werden können.

**Bevollmächtigung bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland:** Arbeitgeber, die in Deutschland Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigen, aber selbst keinen Sitz im Inland haben, müssen vom 1. Januar 2021 an einen Bevollmächtigten im Inland bestellen. Diesem obliegt die Verpflichtung, Entgeltunterlagen in deutscher Sprache zu führen und aufzubewahren. Dadurch soll sichergestellt werden, dass eine Überwachung der Arbeitgeberpflichten gewährleistet ist, obwohl der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat.

### **Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Bereits mit dem Dritten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG III) wurde die rechtliche Grundlage für die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (kurz: eAU) ab dem 1. Januar 2022 geschaffen. Im Rahmen des Siebten SGB IV-Änderungsgesetzes ist zusätzlich die Möglichkeit für eine vorgeschaltete Pilotierung des Verfahrens vom 1. Juli bis 31. Dezember 2021 eröffnet worden.

Das neue Meldeverfahren soll das Einreichen des „Gelben Zettels“ beim Arbeitgeber ablösen und in Zukunft den damit verbundenen Medienbruch – von digital zu Papier und wieder zu digital – vermeiden. Stattdessen informiert künftig die Krankenkasse den Arbeitgeber auf Abruf elektronisch über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit (Erst- und Folgebescheinigungen). Die Digitalisierung soll laut Gesetzentwurf sowohl die Bürger (um ca. 77 Mio. Euro pro Jahr) als auch die Unternehmen (um ca. 550 Mio. Euro pro Jahr) erheblich entlasten.

Bislang müssen die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber die Krankschreibungen noch in Papierform zur Verfügung stellen. Damit das Einreichen beim Arbeitgeber entfallen kann, wird das bereits etablierte elektronische Datenaustauschverfahren Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) erweitert.

**PRAXIS-TIPP:** Es ist davon auszugehen, dass die Krankenkassen über alle notwendigen Daten verfügen, um die Arbeitgeber – unter Berücksichtigung etwaiger Vorerkrankungszeiten – von sich aus über das Ende des Entgeltfortzahlungsanspruchs informieren zu können.

Weitere Verfahrensänderungen mit dem Siebten SGB IV-Änderungsgesetz gegenüber dem BEG III betreffen u. a. die zusätzliche Angabe in der Meldung der Krankenkasse an den Arbeitgeber, ob Anhaltspunkte für einen Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall vorliegen. Der Arbeitgeber soll damit in die Lage versetzt werden,

ggf. bestehende Erstattungsansprüche gegen Dritte prüfen und durchsetzen zu können.

Durch das Einbeziehen der Nachweise über Zeiten stationärer Krankenhausaufenthalte in einem Umfang von rund 15 Mio. Fällen pro Jahr werden weitere Papierbescheinigungen eingespart.

**Geringfügig Beschäftigte:** Anders als ursprünglich geplant, wird die Grundlage für ein einfacheres Abrufverfahren von eAU-Daten für die Arbeitgeber geschaffen. Durch die überarbeitete Regelung wird zum einen sichergestellt, dass die Krankenkassen weiterhin die einzigen Sozialversicherungsträger sind, die Arbeitsunfähigkeitsdaten vorhalten. Zum anderen können die Arbeitgeber die entsprechenden Daten direkt bei der zuständigen Krankenkasse abrufen, also ohne zeitliche Verzögerung über die Minijob-Zentrale. Außerdem entfällt die Verpflichtung zur Übermittlung der Kopien aller rund 40 Mio. Krankmeldungen pro Jahr an die Minijob-Zentrale. Um diese andererseits bei der Durchführung des UI-Verfahrens zu unterstützen, darf sie Arbeitsunfähigkeitsdaten bei der jeweils zuständigen Krankenkasse abrufen.

**Bereits mit dem BEG III sind im Kontext der Einführung der eAU auch arbeitsrechtliche Belange neu geregelt worden:** So sind gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer künftig nur noch zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit gegenüber ihrem Arbeitgeber verpflichtet, die Vorlagepflicht entfällt – mit folgenden Ausnahmen: Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, bei Erkrankung im Ausland und bei geringfügiger Beschäftigung im Privathaushalt. In Zukunft ist es also ausreichend, sich einem Arzt vorzustellen, um das Bestehen von Arbeitsunfähigkeit feststellen und sich eine ordnungsgemäß ausgestellte AU-Bescheinigung aushändigen zu lassen. Denn die Papierbescheinigung bleibt als gesetzlich vorgesehene Beweismittel mit dem ihr von der Rechtsprechung zugebilligten hohen Beweiswert erhalten, um insbesondere in Störfällen (etwa einer fehlgeschlagenen elektronischen Übermittlung) das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit außerprozessual oder auch prozessual nachweisen zu können.

### **Ausfüllhilfe sv.net und Online-Datenspeicher**

Die gesetzlichen Krankenkassen stellen in Abstimmung mit den anderen Sozialversicherungsträgern seit Jahren mit sv.net ([www.svnet.info](http://www.svnet.info)) eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe für die elektronische Datenübermittlung zur Verfügung. Mit einer Neuregelung im Rahmen des Siebten SGB IV-Änderungsgesetzes werden zum einen der Umfang der Übermittlung und das Verfahren zur Nutzung gesetzlich abgesichert. Durch das Einbeziehen der Antrags- und Bescheinigungsverfahren (z. B. A1-Verfahren) wird es laut Gesetzesbegründung zukünftig notwendig, auch für die Übermittlung der Daten für Selbstständige eine Ausfüllhilfe zur Verfügung zu stellen. Man will damit eine Vielzahl von abweichend aufgebauten Web-Anwendungen vermeiden und die Vorteile eines einheitlichen Verfahrenszugangs nutzen. Es bleibt aber auch in Zukunft dabei: eine Ausfüllhilfe führt keine Entgeltabrechnung durch.

**Neuer Online-Datenspeicher:** Die Digitalisierung im Arbeitgebermelde- und -beitragsverfahren schreitet zunehmend voran. Insbesondere kleinere Betriebe sind den Anforderungen noch nicht gewachsen, voll-elektronisch im Dialog erreichbar zu sein, alle Daten/Bescheinigungen elektronisch vorzuhalten und für den Abruf bereitzustellen. Daher wird vorrangig für Kleinstarbeitgeber (bis max. zehn Arbeitnehmer) ein Angebot geschaffen, diese Daten in einem eigenen Online-Datenspeicher vorhalten zu können, damit sie z. B. bei der Betriebsprüfung dort abgerufen werden können, nachdem der Arbeitgeber einen solchen Zugriff gegenüber der abrufenden Stelle eröffnet hat. Vorgesehen ist, am 1. Juli 2023 mit dem neuen Angebot der Sozialversicherungsträger zu starten – zeitgleich mit dem Relaunch der elektronischen Ausfüllhilfe sv.net. Mit dem Online-Datenspeicher soll zum einen mehr Akzeptanz für elektronische Lösungen, zum anderen eine Verbesserung der Datenlage geschaffen werden, die heutzutage häufig aus nicht sortierten und unvollständigen Papierstücken besteht und zu erheblichem Nachfragebedarf in der Betriebsprüfung führt. Die dazu notwendigen Techniken und Sicherheitsbestimmungen sind vorhanden und haben sich in der Praxis bewährt.

**Neue Preise ab 2021:** sv.net steht bekanntlich mit sv.net/standard und sv.net/comfort in einer Online- und einer PC-Variante zur Verfügung, in beiden können die gleichen Meldungstypen abgegeben werden. Die PC-Variante sv.net/comfort bietet zudem die Möglichkeit, Meldungen sowie Firmen- und Personalstammdaten auf den Systemen der Anwender zu speichern und somit wiederverwenden zu können. Sowohl für sv.net/comfort als auch für sv.net/standard wird seit 2018 zwischen kostenlosen Normal-Benutzer- und kostenpflichtigen Premium-Benutzer-Accounts unterschieden. Sofern über 100 Meldungen pro Jahr, Meldungen für mehr als eine Betriebsnummer oder Meldungen durch mehr als eine Person abgegeben werden sollen, ist die Freischaltung der Premium-Nutzung in sv.net notwendig. Dies erfordert die Durchführung eines Legitimationsverfahrens. Neben der schriftlichen Bestätigung der Vertragsannahme muss ein Betriebsnummern-Nachweis sowie eine Vollmacht, alternativ eine Kopie von Personalausweis, Reisepass oder Führerschein, eingereicht werden.

**HINWEIS:** Die Laufzeit der Premium-Mitgliedschaft endet am 30. Juni 2023 – unabhängig davon, ob eine neue abgeschlossen oder eine bestehende verlängert wurde. Der Gesetzgeber sieht die Entwicklung einer neuen sv.net-Generation vor, mit der die Nutzer ab dem 1. Juli 2023 ihren Meldeverpflichtungen nachkommen können.

Ab dem 1. Januar 2021 belaufen sich die Kosten für eine neu abgeschlossene Premium-Registrierung auf 54,00 EUR (24,00 EUR Registrierungsgebühr + 30,00 EUR Nutzungsgebühr, zzgl. MwSt.). Wird ein bestehender Premium-Zugang nicht 90 Tage vor Ende der Vertragslaufzeit gekündigt, verlängert er sich bis zum 30. Juni 2023. Die Kosten für die Verlängerung belaufen sich ab 2021 auf pauschal 30,00 EUR (zzgl. MwSt.). Die geringeren Kosten stehen direkt mit der neuen sv.net-Generation (inkl. Online-Datenspeicher) im Zusammenhang.

### Praxisintegrierte schulische Ausbildungsgänge

Eine Klarstellung ist mit dem Siebten SGB IV-Änderungsgesetz auch hinsichtlich bestimmter Auszubildender in Gesundheitsberufen erfolgt – ein Problem, das bereits seit Anfang 2019 auf eine finale Lösung gewartet hat.

Anlass waren erhebliche Unsicherheiten in der versicherungsrechtlichen Beurteilung von angehenden Gesundheitsberuflern, deren Ausbildung zwar weitgehend schulisch organisiert ist, die auf der Grundlage der bis dato geltenden Rechtslage jedoch nicht als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte anzusehen waren. Dies auch ungeachtet dessen, dass die Ausbildungsbedingungen für die Betroffenen an kommunalen Krankenhäusern und Universitätskliniken seit dem 1. Januar 2019 tarifvertraglich geregelt sind und auf der Grundlage der geschlossenen Ausbildungsverträge ein monatliches tarifliches Ausbildungsentgelt gezahlt wird. Nunmehr ist faktisch so etwas wie eine Gleichstellung mit den Teilnehmern an dualen Studiengängen erfolgt, die bekanntlich bereits seit dem 1. Januar 2012 sowohl während der Praxis- als auch Studienphasen der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

**HINWEIS:** Im Vorgriff auf das Tätigwerden des Gesetzgebers hatten sich die SV-Spitzenorganisationen bereits mit ihrer Gemeinsamen Verlautbarung vom 2. April 2020 der Problematik angenommen – mit identischem Lösungsansatz wie jetzt der Gesetzgeber.

Auszubildende in praxisintegrierten schulischen Ausbildungsgängen sind jetzt über Einzelvorschriften in den einzelnen Büchern des Sozialgesetzbuchs den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und insofern kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig. Einheitlicher Wortlaut: Versicherungspflichtig sind Teilnehmer „an Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung, für die ein Ausbildungsvertrag und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (praxisintegrierte Ausbildungen)“.

Die Neuregelungen gelten im Übrigen nicht allein für solche Gesundheitsberufe wie z. B. Medizinisch-technische Assistenten (MTA), Physiotherapeuten, Diätassistenten, Orthoptisten, Logopäden oder Ergotherapeuten,

sondern sie erfassen auch vergleichbare praxisintegrierte schulische Ausbildungen wie z. B. die zur Erzieherin/zum Erzieher in Bundesländern, in denen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag mit dem Ausbildungsbetrieb schließen und von Anfang an eine Vergütung erhalten.

**WICHTIG:** Die Vorschriften über die Versicherungspflicht sind am 1. Juli 2020 in Kraft getreten und finden damit grundsätzlich auf Ausbildungen Anwendung, die nach dem 30. Juni 2020 beginnen. Daneben besteht eine Bestandsschutzregelung.

**Übergangsregelung und Bestandsschutz:** Aufgrund inhaltlich identischer Regelungen gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht mit Rückwirkung auch für praxisintegrierte Ausbildungen, die vor dem Inkrafttreten des Siebten SGB IV-Änderungsgesetzes begonnen wurden, wenn für diese bereits Beiträge gezahlt worden sind. Soweit für im Zeitpunkt des Inkrafttretens laufende Ausbildungen keine Beiträge gezahlt worden sind, beginnt die Versicherungspflicht ab Aufnahme der Beitragszahlung, sofern diese mit Zustimmung der Auszubildenden erfolgt. (Beispiel)

### BEISPIEL:

Eine Auszubildende übt seit dem 1. Oktober 2019 eine schulisch geprägte Ausbildung zur Diätassistentin an einem Universitätsklinikum aus. Sie erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung in Höhe von 990,00 EUR. Eine Umstellung auf Sozialversicherungspflicht ist bisher nicht erfolgt.

- Mit Zustimmung der Auszubildenden kann nunmehr von Sozialversicherungspflicht ausgegangen werden. Es sind Meldungen im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens zu übermitteln und monatlich Beiträge zu entrichten. Hätte das Universitätsklinikum das Ausbildungsverhältnis bereits bisher als sozialversicherungspflichtig beurteilt, ergäben sich zum 1. Juli 2020 keine Auswirkungen.

### Arbeit-von-morgen-Gesetz

Erklärtes Ziel des „Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ ist es, bestimmte Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiterzuentwickeln, um Deutschland rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorzubereiten. Angesichts der Erkenntnis, dass in lebensbegleitendem Lernen der Schlüssel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel liegt, will die Bundesregierung besonders die Möglichkeiten von beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung weiter stärken. Wir können hier nicht auf alle Aspekte des Arbeit-von-morgen-Gesetzes eingehen, sondern greifen nur die heraus, die in erster Linie für das Personalbüro von Interesse sein dürften.

#### Stärkung der beruflichen Weiterbildung

**Maßnahmendauer:** Bezüglich der Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die erforderliche Mindestdauer der Maßnahmen mit Wirkung ab dem 29. Mai 2020 von mehr als 160 Stunden auf mehr als 120 Stunden reduziert worden. Laut Gesetzesbegründung sollen mit der Reduzierung mehr Beschäftigte und Betriebe für die Weiterbildungsförderung erreicht und qualifikatorische Anpassungsprozesse erleichtert werden.

**Höhere Zuschüsse zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt:** Unter der Voraussetzung, dass die beruflichen Kompetenzen von mind. 20 % der Belegschaft des Betriebes (bei mindestens 10, aber weniger als 250 Beschäftigten = 10 % der Beschäftigten) nicht mehr genügen, um die betrieblichen Anforderungen zu bewältigen, werden die jeweiligen Zuschüsse pauschal um 10 Prozentpunkte erhöht. Damit sollen Arbeitgeber und Beschäftigte vom 1. Oktober 2020 an bei der Bewältigung schwieriger struktureller Anpassungsprozesse gestärkt werden.

**Sozialpartnerklausel:** Mit dem zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz ist u. a. für Betriebe größer 2.500 Beschäftigte ein erhöhter Zuschuss zu den Weiterbildungskosten eingeführt worden, sofern eine tarifvertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung vorliegt, die betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht. Die Regelung soll Anreiz für die Sozialpartner sein, in stärkerem Umfang berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer zu

vereinbaren. Vom 1. Oktober 2020 an ist diese zusätzliche Förderleistung auf alle Betriebe, also unabhängig von deren Größe, ausgeweitet worden und wird auch bei den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt erhöhend gewährt. Die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verringert sich um 5 Prozentpunkte, die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt können um 5 Prozentpunkte erhöht werden.

**Verfahrensvereinfachung/-beschleunigung:** Insbesondere in den Fällen, in denen beruflicher Weiterbildungsbedarf bei einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern vorliegt, kann Adressat der Bewilligungsentscheidung und Förderleistungen anstelle des Arbeitnehmers auch der Arbeitgeber sein, soweit er dies beantragt und die Betriebsvertretung bzw. der einzelne Beschäftigte eingewilligt hat. Die Antragstellung und Bewilligung der Gesamtleistung kann dann – neben den ohnehin an den Arbeitgeber zu zahlenden Arbeitsentgeltzuschüssen – auch die Lehrgangs- und sonstigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrkosten) umfassen.

#### Anspruch auf geförderte Nachholung Berufsabschluss

Angesichts der guten Arbeitsmarktchancen für Fachkräfte und das hohe Arbeitslosigkeits- und Substituierungsrisiko von Geringqualifizierten sieht das Arbeit-von-morgen-Gesetz einen Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung zum Nachholen eines Berufsabschlusses vor. Die Neuregelung, die am 29. Mai 2020 in Kraft getreten ist, verfolgt das Ziel, verstärkt Geringqualifizierte für eine berufsabschlussorientierte Weiterbildung zu gewinnen. Auch für Arbeitnehmer, die zwar einen Berufsabschluss im Ausland erworben haben, der aber einem deutschen Abschluss nicht formal gleichgestellt werden konnte, besteht entsprechender Unterstützungsbedarf.

Der Rechtsanspruch soll aber nicht uneingeschränkt bestehen, sondern ist vom Vorliegen bestimmter Fördervoraussetzungen abhängig. So muss insbesondere eine ausreichende körperliche und geistige Leistungsfähigkeit zur Ausübung des angestrebten Berufs und eine erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung prognostiziert werden können. Gefördert werden soll auch nur die Teilnahme an solchen Weiterbildungen, die unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation in angemessener Zeit mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Aufnahme oder Fortführung einer Beschäftigung führen.

### **Exkurs: Anpassungen beim Kurzarbeitergeld (KUG)**

Aufgrund der durch die schnelle Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 entstandenen Krisensituation, mit gravierenden Auswirkungen auch auf Wirtschaft und Beschäftigung, ist eine ursprünglich im Entwurf für das Arbeit-von-morgen-Gesetz enthaltene Verordnungsermächtigung bereits mit dem „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ in Kraft getreten. Stattdessen enthält das Arbeit-von-morgen-Gesetz eine weitere Verordnungsermächtigung zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, auf deren Grundlage bei Bedarf kurzfristig die KUG-Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate verlängert werden kann. Voraussetzung soll eine krisenhafte Situation sein, die Branchen oder Regionen übergreifend erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt hat, auch wenn sie nicht den gesamten Arbeitsmarkt erfassen muss.

Auf Grundlage der bereits bestehenden bzw. neu aufgenommenen Ermächtigungen hat die Bundesregierung bzw. das BMAS verschiedene Verordnungen auf den Weg gebracht, um das „Erfolgsmodell Kurzarbeit“ fortzuschreiben. Das Maßnahmenpaket beinhaltet zudem mit dem „Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz)“ weitere Regelungen, die nicht auf dem Verordnungswege umzusetzen sind. Mit alledem sollen verlässliche Rahmenbedingungen und die Voraussetzungen für einen stabilen Arbeitsmarkt auch im Jahr 2021 geschaffen werden:

- **Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung:** Die Zugangserleichterungen (Mindestanforderungen, negative Arbeitszeitsalden) werden bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Bis zu demselben Datum wird auch die Öffnung des KUG für Leiharbeitnehmer verlängert. Beides gilt jedoch nur für Betriebe bzw. Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit beginnen.

Die vollständige pauschalierte Erstattung der SV-Beiträge während der Kurzarbeit wird bis zum

30. Juni 2021 verlängert. Danach sinkt befristet bis zum 31. Dezember 2021 die Erstattung auf 50 % für alle Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben. Betriebe, die mit der Kurzarbeit ab dem 1. Juli 2021 beginnen, erhalten also grundsätzlich keine Erstattung der SV-Beiträge mehr.

Allerdings: Werden die Beschäftigten während der Kurzarbeit qualifiziert (berufliche Weiterbildungsmaßnahmen nach § 82 SGB III), können bis zum 31. Juli 2023 nach dem Arbeit-von-morgen-Gesetz 50 % der SV-Beiträge erstattet werden. Da die SV-Beiträge unabhängig davon, ob eine Qualifizierung durchgeführt wird, im Rahmen der pandemiebedingten Sonderregelungen bis zum 30. Juni 2021 weiter voll erstattet werden, entfalten die an die Qualifizierung geknüpften 50 % bis dahin keine Wirkung. Ab dem 1. Juli 2021, wenn die generelle Erstattung der SV-Beiträge im Rahmen der pandemiebedingten Sonderregelungen auf 50 % reduziert ist, kann den Betrieben die andere Hälfte der SV-Beiträge in Abhängigkeit davon erstattet werden, dass die Beschäftigten während der Kurzarbeit qualifiziert werden.

- **Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld:** Die Bezugsdauer wird für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf KUG bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2021.
- **Beschäftigungssicherungsgesetz:** Die Regelung zur Erhöhung des KUG auf 70/77 % ab dem 4. Monat und 80/87 % ab dem 7. Monat wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Dies gilt für alle Beschäftigten, deren KUG-Anspruch bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen werden insoweit bis zum 31. Dezember 2021 verlängert, als dass Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleibt. Zudem wird der Anreiz, Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung zu nutzen, dadurch weiter gestärkt, dass die für diese Fälle geregelte hälftige Erstattung der SV-Beiträge nicht mehr daran geknüpft wird, dass die Qualifizierung mindestens 50 % der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss.



# LOHNSTEUER

## Rückführung des Solidaritätszuschlags

Ab dem 1. Januar 2021 erfolgt durch das „Gesetz zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995“ ein erster großer Schritt zur Abschaffung des Solis. Laut Gesetzesbegründung werden rund 90 % der Zahlungspflichtigen vollständig entlastet. Dazu wird die bereits bestehende Freigrenze von 972/1.944 EUR (Einzel-/Zusammenveranlagung) auf 16.956/33.912 EUR angehoben. Die Beträge werden im Lohnsteuerabzugsverfahren entsprechend berücksichtigt, d. h. in den Programmablaufplänen 2021 angepasst. Die Zahlungspflichtigen in der Milderungszone (dazu später mehr) werden ebenfalls entlastet, allerdings bei steigenden Einkommen mit abnehmender Wirkung. Dabei handelt es sich noch einmal um etwa 6,5 %, sodass insgesamt rund 96,5 % der Zahlungspflichtigen finanziell besser gestellt werden.

**Zum Hintergrund:** Der Soli wird als sog. Ergänzungsabgabe im gesamten Bundesgebiet einheitlich erhoben, das Aufkommen fließt in vollem Umfang dem Bund zu. Er wurde mit Wirkung vom Veranlagungszeit-

raum 1995 an zeitlich unbefristet eingeführt, zuvor hatte es 1991/92 bereits einen befristeten Vorläufer gegeben. Die Höhe beträgt seit dem 1. Januar 1998 unverändert 5,5 % (zuvor 7,5 %) von der Bemessungsgrundlage, also bei Arbeitnehmern von der jeweiligen Lohnsteuer bzw. der im Veranlagungsverfahren festgesetzten Einkommensteuer. Als Ergänzungsabgabe hat der Soli den Zweck, einen aufgabenbezogenen Mehrbedarf des Bundes zu finanzieren, in diesem Fall für die Herstellung der deutschen Einheit. Grundsätzlich könnte er solange fortgeführt werden, wie ein solcher Mehrbedarf besteht. Trotz fortbestehender Lasten wird der Soli ab 2021 weitgehend zurückgeführt.

**Sonstige Bezüge:** Bei sonstigen Bezügen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld hat der Soli bislang ohne Berücksichtigung von Freigrenzen stets 5,5 % der Lohnsteuer betragen. Zukünftig gilt eine Sonderregelung: Für die Prüfung, ob die Freigrenzen überschritten sind, ist auf die Jahreslohnsteuer (unter Einbeziehung des sonstigen Bezugs) abzustellen. Bemessungsgrundlage bleibt – wie bisher – die Lohnsteuer auf den sonstigen Bezug.

**Einkommensteuer:** Die Rückführung des Solis kommt auch KMU wie z. B. Handwerkern zugute, denn sie betreiben ihr Unternehmen üblicherweise als Einzelunternehmer oder in Form einer Personengesellschaft (GbR, OHG, KG). Ihre Gewinne unterliegen in der Regel der Einkommensteuer. Von diesen Gewerbetreibenden werden rund 88 % vollständig vom Soli befreit, sofern sie ausschließlich Gewerbeeinkünfte erzielen.

**Körperschaftsteuer:** Auf die von Kapitalgesellschaften (z. B. GmbH, AG) zu zahlende Körperschaftsteuer wird der Soli wie bisher erhoben. Dies wird von der Bundesregierung damit begründet, dass der Steuersatz hier nur 15 % des zu versteuernden Einkommens beträgt (auf die Gewerbesteuer wird kein Soli erhoben) und dass der Soli ohnehin häufig geringer ist, als bei Einzelunternehmen oder Personengesellschaften.

### Wie funktioniert die Milderungszone?

Beim Überschreiten der Freigrenzen vermeidet die Milderungszone einen Belastungssprung und stellt einen kontinuierlichen Anstieg der Durchschnittsbelastung durch den Soli sicher. Dieser wird allmählich an die Normalbelastung herangeführt. Die Begrenzung der zusätzlichen Grenzbelastung in der Milderungszone auf 11,9 % (bis VZ 2020: 20 %) führt zu deren Streckung.

Auf sonstige Bezüge ist die Milderungsregelung nicht anzuwenden. Wie bisher ist der Soli mit 5,5 % zu erheben, jedoch nur, wenn auch die jährliche Freigrenze von 16.956/33.912 EUR überschritten wird. Dies soll komplizierte Schattenberechnungen vermeiden und zu keinen weiteren Belastungen der Arbeitgeber bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung führen. In den meisten Fällen ist der mit 5,5 % auf die Lohnsteuer des sonstigen Bezugs ermittelte Soli ohnehin geringer als ein gemilderter Soli auf die gesamte Lohnsteuer des Arbeitnehmers. (Beispiel)

**PRAXIS-TIPP:** Wer individuell für sich ausrechnen möchte, wie groß der Entlastungseffekt 2021 ausfällt, der nutzt – voraussichtlich ab Anfang Dezember 2020 – den Onlineservice des Bundesfinanzministeriums: [www.bmf-steuerrechner.de](http://www.bmf-steuerrechner.de)

### BEISPIEL:

Ein Unternehmen beschäftigt u. a. die folgenden drei Arbeitnehmer mit den angegebenen Jahresbruttoeinkommen. Diese interessieren sich für den Entlastungseffekt aufgrund der Rückführung des Solis ab dem 1. Januar 2021:

- |  |             |
|--|-------------|
| a) Alleinstehende A (ohne Kinder)                  | 31.200 EUR  |
| b) Verheirateter B<br>(Doppelverdiener, kinderlos) | 74.400 EUR  |
| c) Verheiratete C<br>(Doppelverdiener, 2 Kinder)   | 120.800 EUR |

- Das Jahres-Nettoeinkommen erhöht sich 2021 in etwa um (Vorausberechnung des Bundesfinanzministeriums, Werte werden letztendlich geringfügig abweichen):

- |                     |         |
|---------------------|---------|
| a) Alleinstehende A | 202 EUR |
| b) Verheirateter B  | 565 EUR |
| c) Verheiratete C   | 998 EUR |

### Jahressteuergesetz 2020

Das „Jahressteuergesetz 2020 (JStG 2020)“ ist erforderlich, da sich in verschiedenen Bereichen des deutschen Steuerrechts fachlich notwendiger Gesetzgebungsbedarf ergeben hat. Dies betrifft insbesondere Anpassungen an EU-Recht und EuGH-Rechtsprechung sowie Reaktionen auf Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, beispielsweise hinsichtlich der sog. Zusätzlichkeitsvoraussetzung.

### Arbeitgeberzuschüsse zum KUG

Mit dem Corona-Steuerhilfegesetz ist die Nummer 28a neu in § 3 EStG (Einkommensteuergesetz) aufgenommen worden. Die Vorschrift sieht in ihrer aktuellen Fassung eine begrenzte Steuerbefreiung für Zuschüsse des Arbeitgebers zum KUG und Saison-KUG vor, soweit sie für Lohnzahlungszeiträume geleistet werden, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden. Bis dato waren KUG-Zuschüsse steuerpflichtiger Arbeitslohn.

In der Sozialversicherung zählen KUG-Zuschüsse seit jeher in begrenztem Umfang nicht zum Arbeitsentgelt und sind daher beitragsfrei. Analog dazu sind die Zuschüsse bis 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuerfrei gestellt worden. Mit der Steuerbefreiung wird die vielfach in Tarifverträgen vereinbarte, aber aufgrund der Corona-Krise häufig auch freiwillige Aufstockung durch den Arbeitgeber gefördert.

**WICHTIG:** Die begrenzte und befristete Steuerfreistellung wird mit dem JStG 2020 um ein Jahr verlängert, d. h. sie gilt auch noch für alle Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2022 enden. (Beispiel)

### Definition Zusätzlichkeitsvoraussetzung

Die sog. Nettolohnoptimierung liegt im Trend und verfolgt das Ziel, steuerpflichtigen Arbeitslohn (und damit in aller Regel beitragspflichtiges Arbeitsentgelt) in steuerfreie oder pauschal besteuerte Vergütungsbestandteile (die nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliegen) umzuwandeln. Durch eine kreative Nutzung der vom Gesetzgeber eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten können Arbeitgeber ihre Beschäftigten für gute Leistungen belohnen, deren Motivation erhöhen sowie begehrte Fachkräfte an ihr Unternehmen binden. Doch dabei ist zu beachten, dass die Steuerbefreiungs- und Pauschalierungsvorschriften häufig voraussetzen, dass der Arbeitgeber die Leistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährt.

Eine gesetzliche Klarstellung dazu ist geplant, auch wenn sie nicht zur Zufriedenheit aller ausfallen dürfte. Denn es soll dabei bleiben, dass nur „echte“ Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind. Dies soll mit dem JStG 2020 für nach dem 31. Dezember 2019 endende Lohnzahlungszeiträume bzw. zugewendete sonstige Bezüge für das gesamte Einkommensteuergesetz an einer Stelle klargestellt werden: Nach § 8 Abs. 4 EStG erfolgt die Leistung für eine Beschäftigung nur dann als „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

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

Dies gilt im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung unabhängig davon, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist.

### Klimaschutzprogramm 2030

Mit dem „Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 im Steuerrecht“ sollen wichtige Anpassungen vorgenommen werden, um die Herausforderung der CO<sub>2</sub>-Reduktion bis 2030 entschlossen und gleichzeitig sozial ausgewogen anzugehen. Ziel ist ein umweltfreundliches Verhalten. Durch die steuerliche Förderung will die Bundesregierung erreichen, dass alle Bürger diesen Veränderungsprozess mitgehen können.

### Anhebung Entfernungspauschale

Die Entfernungspauschale wird zur Entlastung sog. Fernpendler ab dem 1. Januar 2021 befristet bis zum 31. Dezember 2023 ab dem 21. Kilometer um 5 Cent auf 0,35 EUR je vollen Entfernungskilometer erhöht sowie vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 um weitere 3 Cent auf 0,38 EUR. Die befristete Anhebung gilt u. a. für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. (Beispiel 1, Seite 20)

### BEISPIEL:

Ein Unternehmen befindet sich seit dem 1. April 2020 in Kurzarbeit, alle Voraussetzungen für den KUG-Bezug sind erfüllt. Eine Arbeitnehmerin (ledig, keine Kinder) erhält im Januar 2021 anstatt 2.500 EUR nur ein tatsächliches Ist-Entgelt von 2.000 EUR (brutto). Die Arbeitsagentur gewährt KUG in Höhe von 168,90 EUR, der Arbeitgeber zahlt 150,00 EUR als Zuschuss.

- Prüfung der Steuer- und Beitragsfreiheit:
 

Differenz zwischen Soll-Entgelt (2.500 EUR) und Ist-Entgelt (2.000 EUR)	500,00 EUR
Fiktiventgelt (500,00 EUR x 80 % =)	400,00 EUR
Summe KUG (168,90 EUR) und Zuschuss KUG (150,00 EUR)	318,90 EUR

KUG und Arbeitgeberzuschuss überschreiten zusammen nicht 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt, es besteht Steuer- und Beitragsfreiheit.

**BEISPIEL 1:**

Eine Arbeitnehmerin legt arbeitstäglich zwischen ihrer Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte einen Arbeitsweg von 45 km zurück (einfache Entfernung). Es wird unterstellt, dass sie die erste Tätigkeitsstätte in den Kalenderjahren 2020 bis 2027 jeweils immer exakt an 180 Arbeitstagen (4-Tage-Woche) aufsucht.

- Die Arbeitnehmerin kann Werbungskosten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte geltend machen in Höhe von:

	2020/2027	2021 - 2023	2024 - 2026
180 Tage x 0,30 EUR x 20 km =	1.080 EUR	1.080 EUR	1.080 EUR
180 Tage x 0,30/0,35/0,38 EUR x 25 km =	1.350 EUR	1.575 EUR	1.710 EUR
<b>Insgesamt</b>	<b>2.430 EUR</b>	<b>2.655 EUR</b>	<b>2.790 EUR</b>

Wird einem Arbeitnehmer ein Dienstwagen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zur Nutzung überlassen, kann der Arbeitgeber für den geldwerten Vorteil die Lohnsteuer pauschal mit 15 % erheben. Die Pauschalversteuerung darf jedoch nur in Höhe des Betrages erfolgen, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen könnte. Sofern der Arbeitgeber die Firmenwagenüberlassung pauschal versteuert, ist dies gesondert zu bescheinigen (in Nummer 18 der Lohnsteuerbescheinigung). Der Arbeitnehmer darf diese Fahrten in seiner Einkommensteuererklärung nicht als Werbungskosten ansetzen. Der Vorteil der Pauschalversteuerung ist die Sozialversicherungsfreiheit.

**Doppelte Haushaltsführung:** Auch die Steuerpflichtigen, die einen beruflich veranlassten doppelten Haushalt führen, werden entlastet. Die Anhebung der Entfernungspauschale wird für eine wöchentliche Familienheimfahrt anerkannt.

**Einführung einer Mobilitätsprämie**

Zielgruppe der Mobilitätsprämie sind Pendler, deren zu versteuerndes Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags liegt und die deshalb grundsätzlich keine Steuern zahlen müssen. Die Anhebung der Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung würde bei diesen Pendlern ins Leere laufen, da ein erhöhter Werbungskostenabzug sich steuerlich nicht auswirkt.

Die Mobilitätsprämie beträgt 14 % der Bemessungsgrundlage. Dies entspricht dem Eingangssteuersatz des geltenden Einkommensteuertarifs. Damit sollen auch die Arbeitnehmer entlastet werden, deren zu versteuerndes Einkommen unterhalb des Eingangssteu-

ersatzes liegt. Bemessungsgrundlage ist die erhöhte Entfernungspauschale, sodass sich für die Jahre 2021 bis 2023 4,9 Cent sowie für die Jahre 2024 bis 2026 5,32 Cent pro Entfernungskilometer ergeben.

Bei Arbeitnehmern mit Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit ist der Werbungskosten-Pauschbetrag von 1.000 EUR (bereits im Lohnsteuertarif eingearbeitet) abzugsfähig. Darüber hinaus können Aufwendungen in tatsächlicher Höhe bei entsprechendem Nachweis anerkannt werden. Voraussetzung für die Prämie ist daher, dass die Entfernungspauschale zusammen mit den übrigen zu berücksichtigenden Werbungskosten, welche im Zusammenhang mit den Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit stehen, den Werbungskosten-Pauschbetrag übersteigen. (Beispiel 2)

Die Mobilitätsprämie wird ab 2021 auf Antrag vom zuständigen Wohnsitz-Finanzamt ausgezahlt, denn Geringverdiener sind grundsätzlich nicht zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet. Mit dem JStG 2020 soll die Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 zusätzlich vereinfacht werden. Geplant ist, dass die Festsetzung der Prämie in das bestehende Veranlagungsverfahren integriert wird.

**Zweites Familienentlastungsgesetz**

Durch das Familienentlastungsgesetz aus dem Jahr 2018 hat der Gesetzgeber bereits Maßnahmen zur finanziellen Entlastung und Unterstützung von Familien für die Jahre 2019 und 2020 umgesetzt. Diese sollen nunmehr für die Jahre 2021 und 2022 mit dem Zweiten Familienentlastungsgesetz fortgeschrieben werden – Entlastungsvolumen ca. 12 Mrd. Euro jährlich.

**BEISPIEL 2:**

Ein Arbeitnehmer (Steuerklasse I) hat arbeitstäglich einen Arbeitsweg von 40 km (einfache Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte). Für das Kalenderjahr 2021 werden 150 Arbeitstage unterstellt. Die Entfernungspauschale beträgt für die ersten 20 km (150 Tage x 0,30 EUR x 20 km =) 900 EUR und ab dem 21. km (150 Tage x 0,35 EUR x 20 km =) 1.050 EUR. Folgende Varianten sollen betrachtet werden:

- A) Sonstige Werbungskosten = 500 EUR, zu versteuerndes Einkommen = 7.000 EUR,  
Werbungskosten insgesamt (500 + 900 + 1.050) = 2.450 EUR
- B) Sonstige Werbungskosten = 0 EUR, zu versteuerndes Einkommen = 8.744 EUR,  
Werbungskosten insgesamt (900 + 1.050) = 1.950 EUR
- C) Sonstige Werbungskosten = 0 EUR, zu versteuerndes Einkommen = 9.000 EUR,  
Werbungskosten insgesamt (900 + 1.050) = 1.950 EUR

- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Mobilitatspremie in Höhe von:

	Variante A	Variante B	Variante C
Überschreitung Arbeitnehmer-Pauschbetrag	1.450 EUR	950 EUR	950 EUR
Auf erhöhte Entfernungspauschale entfallen	1.050 EUR	950 EUR	950 EUR
Einkommen unterschreitet Grundfreibetrag um	2.744 EUR	1.000 EUR	744 EUR
Bemessungsgrundlage Mobilitatspremie	1.050 EUR	950 EUR	744 EUR
Mobilitatspremie (14 %)	<b>147 EUR</b>	<b>133 EUR</b>	<b>104 EUR</b>

Wie schon 2018 im Koalitionsvertrag vorgesehen, wird das Kindergeld in einer weiteren Stufe ab dem 1. Januar 2021 pro Kind und Monat um 15 EUR erhöht:

Monat	Kindergeldhohe (in EUR)		
	1./2. Kind	3. Kind	ab 4. Kind
01/2018 – 06/2019	194	200	225
07/2019 – 12/2020	204	210	235
<b>ab 01/2021</b>	<b>219</b>	<b>225</b>	<b>250</b>

Nach dem aktuellen Existenzminimumbericht sollen auch die Freibeträge ab dem Veranlagungszeitraum 2021 für jeden Elternteil um 144 EUR erhöht werden:

- der Kinderfreibetrag von 2.586 EUR auf 2.730 EUR und
- der Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf von 1.320 EUR auf 1.464 EUR.

Somit würde der Kinderfreibetrag pro Kind 5.460 EUR (bisher: 5.172 EUR) und der für ein Kind zu berücksichtigende Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf 2.928 EUR (bisher: 2.640 EUR) betragen. (siehe Übersicht unten)

Der Grundfreibetrag ist zum 1. Januar 2019 von 9.000 EUR auf 9.168 EUR angehoben worden. Zum 1. Januar 2020 kamen noch einmal 240 EUR hinzu, seither beträgt er 9.408 EUR. Nach dem Zweiten Familienentlastungsgesetz soll der Grundfreibetrag ab dem 1. Januar 2021 9.744 EUR (plus 336 EUR) und ab dem 1. Januar 2022 9.984 EUR (plus 240 EUR) betragen. Mit dieser Anhebung soll die steuerliche Freistellung des Existenzminimums sichergestellt werden. Zudem sollen zum Ausgleich der sog. „kalten Progression“ die übrigen Eckwerte des Einkommensteuertarifs für die Veranlagungszeiträume 2021 und 2022 nach rechts verschoben werden.

Kinderfreibetrag (in EUR)		Grundfreibetrag (in EUR)	
2018	7.428	2018	9.000
2019	7.620	2019	9.168
2020	7.812	2020	9.408
<b>2021</b>	<b>8.388</b>	<b>2021</b>	<b>9.744</b>
<b>2022</b>	<b>8.388</b>	<b>2022</b>	<b>9.984</b>



## SONSTIGES

### Neues zur betrieblichen Altersversorgung

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist zuletzt grundlegend mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) aus dem Jahr 2017 reformiert worden. Mit dem Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung (BAV-Förderbetrag) wurde jetzt eines der seinerzeit aufgenommenen Elemente im Rahmen des sog. Grundrentengesetzes weiterentwickelt.

Darüber hinaus stützt der Gesetzgeber die vor dem Hintergrund der Niedrigzinspolitik strauchelnden 135 Pensionskassen in Deutschland, indem er sie mit dem Siebten SGB IV-Änderungsgesetz vom Jahr 2021 an in die Insolvenzversicherung über den Pensionsversicherungs-Verein (PSVaG) einbezieht. Zur Finanzierung der Absicherung müssen auch diejenigen Arbeitgeber Beiträge leisten, die Betriebsrenten über insolvenzgeschützte Pensionskassen organisieren.

### Verbesserungen beim BAV-Förderbetrag

Mit dem BRSG wurde ab 2018 speziell für Geringverdiener, d. h. für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoarbeitslohn von bislang max. 2.200 EUR, eine neue steuerliche Förderung in Form eines Zuschussmodells eingeführt. Der BAV-Förderbetrag beträgt un-

ter den weiteren Voraussetzungen des § 100 EStG im Kalenderjahr mindestens 72 EUR (30 % von 240 EUR) und höchstens 144 EUR (30 % von 480 EUR).

Als zusätzlichen Anreiz für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung wird der maximale BAV-Förderbetrag verdoppelt. Gefördert werden zusätzliche Arbeitgeberbeiträge bis zu höchstens 960 EUR (30 % von 960 EUR = 288 EUR).

Und weil regelmäßige Lohn- und Gehaltssteigerungen dazu führen, dass Arbeitnehmer aus dem Kreis der vom BAV-Förderbetrag Begünstigten „herauswachsen“, wird außerdem die monatliche Einkommensgrenze von 2.200 EUR auf 2.575 EUR angehoben; Tages-, Wochen- und Jahreswerte wurden entsprechend angepasst.

**WICHTIG:** Die neuen Werte gelten bereits für alle Lohnzahlungszeiträume des Jahres 2020 bei laufendem Arbeitslohn sowie für alle Zufluss-Zeitpunkte im Jahr 2020 bei sonstigen Bezügen (Beispiel). Über geänderte Lohnsteuer-Anmeldungen können nachträglich BAV-Förderbeträge geltend gemacht werden.

**BEISPIEL:**

Eine Arbeitnehmerin (2.000 EUR/Monat) hat Ende 2018 eine Direktversicherung abgeschlossen, in die sie im Rahmen der Entgeltumwandlung monatlich 50 EUR einzahlt. Ihr Arbeitgeber gewährt ihr vierteljährlich im März, Juni, September und Dezember jeweils zum Monatsende einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 150 EUR.

- Im März, Juni und September 2019 hat der BAV-Förderbetrag jeweils (150 EUR x 30 % =) 45 EUR betragen. Weil der Höchstbetrag von 144 EUR dann allerdings bereits mit 135 EUR ausgeschöpft war, konnte der Arbeitgeber Ende Dezember nur noch 9 EUR geltend machen. Für 2020 gilt: Auch für den Dezember können in Zeile 22 der Lohnsteuer-Anmeldung die vollen (150 EUR x 30 % =) 45 EUR geltend gemacht werden, da die zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge mit 600 EUR unter dem neuen Maximalwert von 960 EUR liegen.

### **Aufnahme von Pensionskassen in die Insolvenzsicherung**

Rund jede vierte Pensionskasse steht bereits unter besonderer Beobachtung der Aufsichtsbehörde BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht). Wird ein Arbeitgeber insolvent, übernimmt der PSVaG unter bestimmten Voraussetzungen die vom Arbeitgeber dem Beschäftigten zugesagte Betriebsrente. Wird diese über eine Pensionskasse organisiert, ist das nach bislang geltendem Recht allerdings nicht der Fall. Der PSVaG finanziert sich als Solidargemeinschaft über Pflichtbeiträge der beteiligten Arbeitgeber. Im Fall einer Insolvenz müssen die jährlichen Beiträge dabei dem Schaden entsprechen, der aufgrund von Insolvenzen in dem jeweiligen Jahr entstanden ist.

**Umfang des Versicherungsschutzes:** Über Pensionskassen organisierte Betriebsrenten werden in den Insolvenzschutz des PSVaG einbezogen. Ausgenommen sind Pensionskassen, die dem Sicherungsfonds Protektor der Lebensversicherer ([www.protektor-ag.de/de/sicherungsfonds](http://www.protektor-ag.de/de/sicherungsfonds)) angehören oder die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien betrieben werden, sowie die Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes.

**Sicherungsfall:** Die Leistungspflicht des PSVaG kommt erst zum Tragen, wenn der Sicherungsfall eingetreten ist und die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage des Arbeitgebers vorgesehene Leistung ganz oder teilweise nicht erbringt. Sie ist damit auf die Differenz zwischen der Versorgungszusage und der geringeren Leistung der Pensionskasse beschränkt. Nicht eingeschlossen sind Ansprüche, die über die arbeitsvertragliche Zusage hinaus versprochen worden sind, die nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen durch eigene Beiträge aufgebaut wurden oder die im Zeitpunkt der Insolvenz noch verfallbar sind.

**Melde-, Auskunfts- und Mitteilungspflichten:** Dem Bedürfnis des Arbeitgebers nach möglichst weitgehender Verwaltungsvereinfachung kann dadurch Rechnung getragen werden, dass er die Pensionskasse zur Erfüllung seiner Meldepflichten beauftragt. Unabhängig davon bestehen die allgemeinen Auskunfts- und Vorlagepflichten.

**Beitragspflicht und Beitragsbemessung:** Um eine möglichst verwaltungsarme Durchführung der neuen Absicherung sicherzustellen, haben die Pensionskassen die Möglichkeit, ihre Zahlungen an den PSVaG als Träger der Insolvenzsicherung zu leisten. Dies ist derzeit bei Pensionsfonds schon möglich und wird auch praktiziert. Gleiches gilt für Verfahrenserleichterungen im Zusammenhang mit der Beitragsermittlung.

**WICHTIG:** Arbeitgeber, deren Pensionskassenzusagen zum 1. Januar 2021 insolvenzsicherungspflichtig werden und die noch kein Mitglied im PSVaG sind, müssen diese innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Beitragspflicht – also bis zum 31. März 2021 – anzeigen. Dafür steht ein vereinfachtes Online-Formular zur Verfügung. Falls die Mitteilung auf dem Postweg gewünscht ist, kann die „Erstmeldung zur Insolvenzsicherung betrieblicher Altersversorgung“ heruntergeladen werden. Ist der Arbeitgeber bereits Mitglied des PSVaG, so sind die aufgrund der Gesetzesänderung zum 1. Januar 2021 insolvenzsicherungspflichtigen Pensionskassenzusagen ab dem Jahr 2021 in die Jahresmeldung einzubeziehen.

**Übergangsvorschriften:** Der künftige PSVaG-Schutz von über Pensionskassen organisierten Betriebsrenten muss mit einer bereits vor dem ersten Leistungsfall einset-

zenden Finanzierung korrespondieren. Die neuen Beitragszahler müssen sich an dem in der Vergangenheit eingerichteten und zwischenzeitlich mit erheblichen Mitteln ausgestatteten solidarischen Ausgleichsfonds in angemessenem Umfang beteiligen. Die Zielgröße beträgt dabei 9 % der Beitragsbemessungsgrundlage, die entsprechend von den neuen Beitragszahlern nachzufinanzieren ist. Dies wird dadurch erreicht, dass der auf 3 % festgelegte Beitragssatz für 2021 in den Ausgleichsfonds fließt und zudem in den Jahren 2022 bis 2025 ein Zusatzbeitrag von 1,5 % fällig wird.

**PRAXIS-TIPP:** Der PSVaG stellt auf seiner Homepage zahlreiche weitere Informationen sowie Formulare und Merkblätter zur Verfügung: [www.psvag.de/Pensionskasse](http://www.psvag.de/Pensionskasse)

### Verbesserungen bei Elterngeld und Elternzeit

Das „Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ soll am 1. September 2021 in Kraft treten, sodass die damit verbundenen Verbesserungen für alle Geburten nach dem 31. August 2021 gelten. Mit dieser BEEG-Reform sollen durch neue und flexiblere Angebote vor allem zwei Ziele erreicht werden: Zum einen sollen Familien mehr Freiräume erhalten und die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienzeiten zwischen den beiden Elternteilen soll weiter unterstützt werden. Zum anderen sollen Eltern und Verwaltung von Vereinfachungen und rechtlichen Klarstellungen profitieren, die nachfolgend aber nicht näher erläutert werden.

### Einschränkung berechtigter Personenkreis

Es gibt aber nicht nur Verbesserungen: Die Einkommensgrenze, ab der der Anspruch auf Elterngeld entfällt, wird für Paare mit gemeinsamen Elterngeldanspruch auf 300.000 EUR abgesenkt. Der Anspruch auf Elterngeld entfällt, wenn Alleinerziehende im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 250.000 EUR erzielt haben – dabei bleibt es. Erfüllt eine zweite berechnete Person die Voraussetzungen, entfällt der Anspruch bislang erst dann, wenn die Summe des zu versteuernden Einkommens mehr als 500.000 EUR beträgt.

### Mehr Freiräume für Familien

Mit Unterstützung des Elterngeldes sollen Familien

den Anforderungen des Alltags mit kleinen Kindern und Berufstätigkeit besser begegnen können. Mehr Familienzeit spielt besonders für Eltern frühgeborener Kinder eine wichtige Rolle. Auch die Arbeitszeitregelungen sollen flexibler werden. Damit wird das Elterngeld insbesondere an die Wünsche von Vätern angepasst, auch mit höheren Stundenumfängen vom Elterngeld profitieren zu können.

**Frühgeburten:** Bei Geburten, die sechs Wochen oder früher vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin stattfinden, ist eine Verzögerung der Kindesentwicklung zu unterstellen, die eine Verlängerung des Bezugszeitraums rechtfertigt. Die Eltern erhalten daher künftig einen Monat Basiselterngeld bzw. zwei Monate Elterngeld Plus zusätzlich.

**Arbeitszeitregelungen:** Eltern erhalten Elterngeld, wenn sie keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. Die zulässige Arbeitszeitgrenze wird von 30 auf 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats angehoben, dies ermöglicht z. B. eine 4-Tage-Woche (4 Tage x 8 Stunden = 32 Stunden). Die Anhebung der Stundengrenze wird für die Elternzeit ebenfalls nachvollzogen, damit werden auch Eltern erreicht, die während des Bezugs von Elterngeld in höheren Stundenumfängen arbeiten möchten. Für über den Elterngeldbezug hinausgehende Elternzeit bleibt es allerdings bei der Begrenzung auf 30 Wochenstunden.

### Partnerschaftlichkeit weiter stärken

Der Evaluierungsbericht der Bundesregierung hat gezeigt, dass der Partnerschaftsbonus die Beteiligung von Vätern am Elterngeld stärkt und nachweislich zu einer partnerschaftlichen Aufteilung bei der Kinderbetreuung beiträgt. Daher soll er flexibler werden, indem er beispielsweise vorzeitig beendet werden kann. Wenn in einzelnen Monaten die Voraussetzungen nicht vorliegen, sollen Eltern nicht den ganzen Partnerschaftsbonus verlieren.

Aus der bisherigen festen Bezugszeit von vier Lebensmonaten wird ein flexibler Bezug von zwei bis vier Lebensmonaten. Die grundsätzliche Regelung, nach der beide Eltern den Partnerschaftsbonus nur gleichzeitig und in aufeinanderfolgenden Lebensmonaten beziehen können, bleibt weiterhin bestehen. Der zulässige Stundenkorridor von bisher 25 bis 30 Wochenstunden wird auf 24 bis 32 Stunden erweitert; die Untergrenze von 24 und die Obergrenze von 32 Wochenstunden ermög-

licht den Eltern eine Erwerbstätigkeit im Umfang einer 3- oder 4-Tage-Woche. Sie erhalten damit mehr zeitlichen Spielraum, um Unwägbarkeiten im Arbeitsalltag besser abzufedern, etwa unvorhergesehene betrieblich veranlasste Überstunden.

**PRAXIS-TIPP:** Für einen Gesamtüberblick über das BEEG empfehlen wir einen Besuch der eigens vom Bundesfamilienministerium eingerichteten Homepage unter: [www.familienportal.de](http://www.familienportal.de)

### Reform Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Sofern Arbeitnehmer von Betrieben mit Sitz im Ausland regelmäßig in Deutschland beschäftigt werden, gelten aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) angemessene Mindestarbeitsbedingungen. Das sorgt für einen fairen Wettbewerb – die Arbeitsverhältnisse lokaler Arbeitnehmer werden beispielsweise nicht durch Dumpinglöhne ausländischer Arbeitskräfte gefährdet. Auf Grundlage der Richtlinie (EU) 2018/957 sind die Schutzvorschriften im AEntG fristgerecht ab dem 30. Juli 2020 ausgeweitet worden.

### Entgeltansprüche verbessert

Bei Arbeitsverhältnissen eines im Ausland ansässigen Arbeitgebers gelten bislang für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer u. a. die Mindestentgeltsätze (gesetzlicher bzw. allgemeingültiger branchenspezifischer Mindestlohn), ein bezahlter Mindestjahresurlaub sowie die Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten. An die Stelle der Mindestentgeltsätze sind seit dem 30. Juli 2020 alle Entlohnungsvorschriften im Gegenseitigkeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getreten; nur Regelungen über betriebliche Altersversorgung bleiben ausgeklammert. Maßgeblich sind somit jetzt auch tarifvertragliche Entlohnungsvorschriften, im Wesentlichen gelten also identische Bedingungen für in- und ausländische Arbeitnehmer.

Eine Ausnahme bilden Kraftverkehrsunternehmen, denn für Kraftfahrer und ihre Beifahrer gelten gesondert festgelegte Regelungen der Entsenderichtlinie 96/71/EG.

### Anrechnung von Entsendezulagen

Erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland eine Zulage für die Zeit der Arbeitsleistung im Inland, kann diese auf die ihm zustehende Entlohnung angerechnet werden. Dies gilt nicht, soweit die Entsen-

dezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind. Zu solchen Entsendekosten zählen insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten. Ist für das Arbeitsverhältnis nicht festgelegt, welche Bestandteile als Erstattung von Entsendekosten gezahlt werden oder welche Bestandteile Teil der Entlohnung sind, wird unwiderlegbar vermutet, dass die gesamte Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt wird. Das bedeutet in der Konsequenz, dass keine Anrechnung auf die zustehende Entlohnung erfolgen darf, also dass sich der Entlohnungsanspruch nicht reduziert.

### Erweiterte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Die Unterkünfte für Arbeitnehmer eines im Ausland ansässigen Arbeitgebers müssen den Mindeststandards der deutschen Arbeitsstättenverordnung entsprechen. Das gilt unabhängig davon, ob diese vom Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

### Besonderer Schutz bei langfristigen Entsendungen

Ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer länger als zwölf Monate in Deutschland beschäftigen, haben im Anschluss grundsätzlich alle Arbeitsbedingungen zu gewähren, die in Deutschland in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen festgelegt sind (Ausnahme: betriebliche Altersversorgung). Dabei erfassen die zusätzlichen Arbeitsbedingungen nur arbeitsrechtliche Vorschriften. Hierzu gehören insbesondere der Entgeltfortzahlungsanspruch an Feiertagen (nicht jedoch der an das Sozialversicherungsrecht anknüpfende Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit) und die Ansprüche auf Elternzeit und Pflegezeit.

In begründeten Ausnahmefällen kann eine Fristverlängerung um weitere sechs Monate beantragt werden. Voraussetzung dafür ist eine Mitteilung gegenüber der Zollverwaltung. Gibt der Arbeitgeber keine Mitteilung ab, so gelten automatisch nach zwölf Monaten die o. g. Rechtsfolgen.

**PRAXIS-TIPP:** Jeder EU-Staat ist verpflichtet, als Entsendeland arbeits- und tarifrechtliche Informationen bereitzustellen; für Deutschland sind diese zu finden unter: [www.zoll.de](http://www.zoll.de) (Rubrik: Unternehmen/Fachthemen/Arbeit)

### Gesetzlicher Mindestlohn 2021/2022

Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn unterliegt einer Überprüfung und Anpassung im Zwei-Jahres-Rhythmus. Zuletzt hat die Mindestlohnkommission am 30. Juni 2020 ihren Dritten Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns vorgelegt und ihren Dritten Beschluss für die Jahre 2021 und 2022 gefasst. Das Bundeskabinett hat die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte „Dritte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns“ am 28. Oktober 2020 beschlossen. Zu dem Beschluss sagte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: „Die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung orientiert sich an der Tarifentwicklung, berücksichtigt aber zugleich auch die wirtschaftlichen Unsicherheiten der Corona-Pandemie.“

Der aktuelle Bericht der Mindestlohnkommission dokumentiert die wissenschaftlichen Befunde zur Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 sowie zu den beiden Mindestlohnerhöhungen zum 1. Januar 2017 und 1. Januar 2019. Die Ergebnisse stützen sich auf Forschungsprojekte und weitere wissenschaftliche Publikationen zur Mindestlohnforschung. Die Kommission hat einstimmig beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn in den nächsten beiden Jahren in vier Stufen zu erhöhen (siehe Übersicht unten).

**Entgelterhöhung erforderlich?** Sofern sich vor dem Hintergrund des Mindestlohngesetzes das Bruttoentgelt einzelner Beschäftigter im Jahr 2020 auf mindestens 9,35 EUR brutto je Zeitstunde belaufen musste, hat für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 2021 eine Anhebung auf das neue Mindestniveau von 9,50 EUR zu erfolgen.

**Geringfügigkeitsgrenze beachten!** Bei dem Personenkreis der geringfügig entlohnten Beschäftigten (sog. Minijobber) ging mit der monatlichen Entgeltgrenze von 450 EUR zuletzt eine maximale Arbeitszeit von 48,13 Stunden im Monat einher. Vom 1. Januar 2021 an sinkt der Grenzwert auf nur noch 47,37 Stunden im Monat (siehe Übersicht unten). Hier ergibt sich für den Arbeitgeber also ggf. Handlungsbedarf.

**FAZIT:** Unter dem Strich bedeuten die bisherigen und bereits feststehenden Anhebungen von ursprünglich 8,50 EUR im Jahr 2015 auf 10,45 EUR ab dem 1. Juli 2022, dass sich für Minijobber mit Mindestlohn die maximale Arbeitszeit im Monat um annähernd 10 Stunden reduziert haben wird.

Wann?	Wie viel?	Wie lange?*
2015/2016	8,50 EUR	52,94 Std.
2017/2018	8,84 EUR	50,90 Std.
2019	9,19 EUR	48,97 Std.
2020	9,35 EUR	48,13 Std.
I. Halbjahr 2021	9,50 EUR	47,37 Std.
II. Halbjahr 2021	9,60 EUR	46,88 Std.
I. Halbjahr 2022	9,82 EUR	45,82 Std.
II. Halbjahr 2022	10,45 EUR	43,06 Std.

\* Monatliche Geringfügigkeitsgrenze (450 EUR) geteilt durch gesetzlichen Mindestlohn je Zeitstunde

**Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2021**

**Bezugsgröße** (in KV/PV gilt für die neuen Länder die Bezugsgröße West)

- jährlich
- monatlich

**Beitragsbemessungsgrenze**

- Kranken-/Pflegeversicherung
  - jährlich
  - monatlich
- Renten-/Arbeitslosenversicherung
  - jährlich
  - monatlich

**Versicherungspflichtgrenze**

- Allgemeine, jährlich
- Besondere, jährlich (für am 31. Dezember 2002 PKV-Versicherte)

**Übergangsbereich** (450,01 bis 1.300,00 EUR)

- Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz
- Faktor (F)
- Vereinfachte Formel

**Beitragsätze**

- **Krankenversicherung**
  - Allgemeiner Beitragssatz
  - Ermäßigter Beitragssatz
  - Individueller Zusatzbeitragssatz
  - Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz
- **Rentenversicherung**
- **Arbeitslosenversicherung**
- **Pflegeversicherung** (Beitragszuschlag Kinderlose = 0,25 %)

**Ausgleichskasse**

- U1 - Erstattung allgemein (65 %)
- U1 - Erstattung ermäßigt (50 %)
- U2 - Erstattung (100 %)

**Insolvenzgeldumlage**

	West	Ost
	39.480,00 EUR	37.380,00 EUR
	3.290,00 EUR	3.115,00 EUR
	58.050,00 EUR	
	4.837,50 EUR	
	85.200,00 EUR	80.400,00 EUR
	7.100,00 EUR	6.700,00 EUR
	64.350,00 EUR	
	58.050,00 EUR	
	39,95 %	
	0,7509	
	$1,131876471 \times AE - 171,4394118$	
		14,6 %
		14,0 %
		<input type="text"/> %
		1,3 %
		18,6 %
		2,4 %
		3,05 %
		<input type="text"/> %
		<input type="text"/> %
		<input type="text"/> %
		0,06 %

Stand: 1. November 2020

**Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2021**

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
<b>Eingang Beitragsnachweis</b>	25.	22.	25.	26.	25.	24.	26.	25.	24.	25.	24.	23.**
<b>Zahlungseingang</b>	27.	24.	29.	28.	27.	28.	28.	27.	28.	27.	26.	28.**

\* Maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse).

\*\* Sowohl der 24. als auch der 31. Dezember gelten nicht als bankübliche Arbeitstage.

# Persönlich für Sie da

Sie erreichen uns telefonisch von 7 bis 20 Uhr.

**Kostenlose Firmenkundenhotline**  
**0800 045 5400**

## Immer up to date

Mit dem Online-Newsletter und dem eMagazin für Firmenkunden sind Sie über alle relevanten Themen topaktuell informiert. Mehr Infos unter [www.ikk-classic.de/newsletter-firmenkunden](http://www.ikk-classic.de/newsletter-firmenkunden)

## Alles auf einen Klick

Hilfreiche Infos zum Thema Sozialversicherung, praktische Tools und Rechner sowie zahlreiche Onlineformulare und ein aktuelles Nachschlagewerk finden Sie unter [www.ikk-classic.de/fk](http://www.ikk-classic.de/fk)

### Apps



IKK classic-App

### Social Media



Facebook



Twitter