

FÜR UNSERE MANDANTEN

Informationen rund um den Lohn



Jahreswechsel 2020/2021

1. NEU - Mindestlohn

Pro Stunde

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

Maximale monatliche Arbeitszeit bei Minijobs:

2021:	ab 1. Januar	47,37 Std.
	ab 1. Juli	46,88 Std.
2022:	ab 1. Januar	45,80 Std.
	ab 1. Juli	43,00 Std.

Die **Mindestvergütung für Auszubildende in tariflich nicht gebundenen Betrieben** beträgt ab **Ausbildungsbeginn 2021: Euro 550,00.**

Ausbildungsbeginn	1. Lehrjahr Euro	2. Lehrjahr Euro	3. Lehrjahr Euro	4. Lehrjahr Euro
in 2020	515			
in 2021	550			
in 2022	585	+18 v.H.	+35 v.H.	+40 v.H.
in 2023	620			
ab 2024	Fortschreibung			

Die Prozentsätze beziehen sich jeweils auf das 1. Lehrjahr.

Weitere Arbeitshilfen, wie einen Mindestlohnrechner, die **Zeiterfassungs-App "einfach erfasst"** oder Infomaterialien für Arbeitgeber finden Sie unter www.bmas.de.

Mindestlohn in der Pflege:

Die vierte Pflegekommission hat am 28.01.2020 eine Empfehlung über neue, verbesserte Mindestarbeitsbedingungen für die Pflegebranche beschlossen. Es wurden erstmalig differenzierte Mindestlöhne, auch für Pflegefachkräfte und angelernte Kräfte beschlossen. Es findet eine sukzessive Angleichung der Mindestentgelte in Ost- und Westdeutschland bis zum 01.04.2022 statt.

2. Arbeitszeiterfassung

Mit Urteil vom 14. Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter gemessen werden kann. Es ist abzuwarten, wie der deutsche Gesetzgeber die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ausgestalten wird.

Da die Sozialversicherungsbeiträge nach dem Anspruchsprinzip entstehen, ist die tatsächliche geleistete und belegbare Arbeitszeit eine wichtige Grundlage für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entlohnung und damit auch die Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge – unabhängig von der tatsächlich gewährten Vergütung.

3. Kurzarbeitergeld

Aufgrund der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie gelten derzeit **erleichterte Voraussetzungen** für den Bezug von Kurzarbeitergeld. Zudem gibt es eine gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes. Mit zwei Verordnungen und dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurden die befristeten Regelungen nun verlängert.

Mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung werden die **Zugangserleichterungen** (Mindestanforderungen, negative Arbeitszeitsalden) für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, bis zum **31. Dezember 2021** verlängert. Die **Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert für Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

Die vollständige **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** während der Kurzarbeit wird bis **30. Juni 2021** verlängert. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50,0 v.H. erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 begonnen wurde.

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss grundsätzlich auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen.

nis oder auf wirtschaftlichen Gründen beruhen. Dies trifft etwa dann zu, wenn Lieferungen ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch dann vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes vorliegen, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.

Bis Ende 2021 wird mit dem Jahressteuergesetz 2020 unter anderem die Regelung, nach der Arbeitgeberzuschüsse zum **Kurzarbeitergeld steuerfrei** bleiben, verlängert.

4. Lohnfortzahlung bei Quarantäne/ Betriebsschließung, Schul- oder Kitaschließung

Bei Verdacht, mit dem Virus SARS-CoV-2 infiziert zu sein, müssen Arbeitnehmer sich in häusliche Quarantäne begeben. Es besteht ein Verdienstausfallentschädigungsanspruch für den Arbeitnehmer. Der Gesetzgeber hat nun das Infektionsschutzgesetz geändert und Reisen in ein Risikogebiet von der Entschädigungspflicht ausgenommen.

Muss ein Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung in Quarantäne zu Hause bleiben, ohne erkrankt zu sein, stellt sich die Frage, was mit seinem arbeitsrechtlichen Vergütungsanspruch geschieht. Hier gibt es verschiedene Fallkonstellationen, welche wir in der Lohnabrechnung entsprechend berücksichtigen, ebenso kann die Beantragung der Erstattung durch unser Lohnbüro vorbereitet werden.

Die Corona-Pandemie stellt berufstätige Eltern weiterhin vor Herausforderungen. Beschäftigten bleibt bei Schul- und Kitaschließungen oftmals keine andere Möglichkeit, als ihre Kinder selbst zu Hause zu betreuen. Wie lange dürfen sie der Arbeit fernbleiben? Was ist mit der Entgeltfortzahlung? Und was gilt, wenn das Kind selbst erkrankt? Bei diesen Fragen können wir Sie ebenfalls unterstützen und die Lohnabrechnung entsprechend durchführen.

5. Reisekosten: Großbuchstabe „M“

Seit dem 01. Januar 2019 ist der **Großbuchstabe „M“** grundsätzlich zu bescheinigen, wenn dem Arbeitnehmer anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit, im Rahmen der doppelten Haushaltsführung oder auf Veranlassung von einem Dritten, eine mit den amtlichen Sachbezügen zu bewertende Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde.

Bitte melden Sie unbedingt – auch wenn Sie die Reisekosten außerhalb der Lohnabrechnung führen – betroffene Arbeitnehmer bei unserem Lohn-Team!

6. Midijobs (seit 01.07.2019)

Sozialversicherungsrechtlicher Übergangsbereich - die sogenannten „Midijobs“ gelten für Einkommen von **Euro 450,01 bis Euro 1.300,00** und führen nicht zu geringeren Rentenansprüchen.

7. Elektronischer Lohnnachweis

Der elektronische Lohnnachweis sowie die UV-Jahresmeldungen mit Meldegrund 92 sind zu übermitteln. Der Direktlohnachweis für das **Beitragsjahr 2020** ist auf digitalem Weg bis zum **16. Februar 2021** einzureichen. Wird kein Personal beschäftigt – auch keine Aushilfen – entfällt die Meldung nach dem UV-Meldeverfahren.

8. Maschinelles A1-Verfahren bei Entsendung, Transitländer im Transportwesen – bitte unbedingt beachten

Für Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden (auch kurzfristig z.B. für eine Schulung) oder auch für Beschäftigte im Transportwesen, wird eine A1-Bescheinigung (Nachweis für das Vorliegen einer Anmeldung zur deutschen Sozialversicherung) verlangt, auch wenn sie das Land nur als Transitland nutzen und keine Entsendung vorliegt. Das Vorliegen der A1-Bescheinigung wird verstärkt in Österreich und Frankreich und u.a. der Schweiz kontrolliert.

Falls diese nicht vorliegt, droht ein Bußgeld.

Das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren für die Arbeitgeber und die am Verfahren beteiligten Stellen ist **verpflichtend**. Der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung ist grundsätzlich bei der **Krankenkasse**, bei **privat** Krankenversicherten bei der **Deutschen Rentenversicherung** zu stellen. Der Antrag kann über die Lohnabrechnung gestellt werden oder mit SV-Net (siehe auch unsere gesonderte Mandanteninformation dazu).

Bitte wenden Sie sich bei Bedarf an uns.

9. Betriebsrentenstärkungsgesetz

Für seit 01. Januar 2019 getroffene Entgeltumwandlungsvereinbarungen muss der Arbeitgeber einen **Beitragszuschuss i.H.v. 15,0 v.H. zusätzlich** an die Pensionskassen, den Pensionsfonds oder die Direktversicherung leisten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Bei den vor 2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungen besteht bis Ende 2021 keine Pflicht des Arbeitgebers, ersparte Sozialabgaben zugunsten des Arbeitnehmers zu verwenden.

Für den Erhalt des Förderbeitrags zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge für Geringverdiener darf die monatliche Einkommensgrenze Euro 2.575,00 nicht überschreiten. Der maximale Förderbeitrag beträgt Euro 288,00 p.a.

10. Familienentlastungsgesetz/Abschaffung Solidaritätszuschlag

Grundfreibetrag für Ledige:

- ◆ **2021 Euro 9.744,00**
- ◆ **2022 Euro 9.984,00**

Kinderfreibetrag pro Elternteil:

- ◆ **2021 Euro 2.730,00**

Freibetrag für Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf pro Elternteil:

- ◆ **2021 Euro 1.464,00**

Erhöhung des **Kindergeldes**: ab Januar 2021 auf **Euro 219,00** für das 1. und 2. Kind, **Euro 225,00** für das 3. Kind und **Euro 250,00** ab dem 4. Kind.

Ausgleich der kalten Progression:

Seit dem 01. Januar 2019 werden die Eckwerte bei der Einkommensteuer entsprechend der kumulierten Inflation nach rechts verschoben. Danach ist etwa der Spitzensteuersatz von 45 v.H. erst ab einem zu versteuernden Einkommen von Euro 274.613 (VZ 2021) bzw. Euro 278.732 (VZ 2022) zu zahlen, anstatt wie bisher ab Euro 270.501 im VZ 2020.

Weitgehende Abschaffung des Solidaritätszuschlags:

Der Solidaritätszuschlag von 5,5 v.H. wird als Zuschlag zur Einkommen- und Körperschaftsteuer erhoben. Er ist nur zu zahlen, wenn eine Steuerlast entsteht, die bei der Einkommenssteuer über einer Freigrenze liegt.

Für 90 v.H. der heutigen Zahler wird der Soli ab 2021 vollständig entfallen - so wie es im Koalitionsvertrag vorgesehen ist. Die Freigrenze, bis

zu der kein Solidaritätszuschlag anfällt, wird von heute Euro 972,00 auf **Euro 16.956,00** der Steuerzahlung angehoben, sodass bis zu einem **zu versteuernden Einkommen von Euro 61.717,00 zukünftig kein Soli mehr fällig wird.**

An die neue deutlich ausgedehnte Freigrenze schließt sich eine sogenannte Milderungszone an. Wie bereits heute verhindert sie, dass sofort auf den vollen Steuerbetrag Soli erhoben wird. Davon profitieren weitere 6,5 v.H. der Soli-Zahler. Die Milderungszone gilt für **zu versteuernde Einkommen bis Euro 96.409,00**. Für Verheiratete verdoppeln sich diese Beträge.

Die Befristung des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende wird aufgehoben und gilt ab dem Jahr 2022 fort.

11. Homeoffice-Pauschale

Die Pauschale kann in den Fällen in Anspruch genommen werden, in denen die Voraussetzungen für den Abzug von Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer nicht vorliegen. Dann können Euro 5,00 für jeden Kalendertag abgezogen werden, an dem der Steuerpflichtige seine gesamte betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausübt (maximal 120 Tage). Sie ist auf einen Höchstbetrag von Euro 600,00 im Jahr begrenzt und soll in den Jahren 2020 und 2021 gewährt werden. **Die Pauschale wird in die Werbekostenpauschale in Höhe von Euro 1.000,00 eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt.**

12. Gruppenunfallversicherung

Der Arbeitgeber kann Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersatz von 20,0 v.H. erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer **Euro 100,00 / Kalenderjahr pro Arbeitnehmer nicht übersteigt**. Dies betrifft jedoch nicht Gruppenunfallversicherungen, bei welchen die Rechte aus dem Versicherungsvertrag allein dem Arbeitgeber zustehen, da es sich dann nicht um Arbeitslohn handelt. Dieser kann jedoch im Zeitpunkt der Leistungsgewährung ausgelöst werden.

Die Pauschalierungsgrenze bleibt jedoch weiterhin eine Freigrenze. Wird bei einer Gruppenunfallversicherung der Durchschnittsbetrag von Euro 100,00 überschritten, ist damit der gesamte Betrag bei den versicherten Arbeitnehmern dem individuellen Lohnsteuerabzug zu unterwerfen.

Die neue Freigrenze ist erstmals für den Lohnsteuerabzug 2020 anzuwenden.

13. **NEU** - Förderung der Elektromobilität

Der Absatz von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben soll in den nächsten Jahren massiv steigen. Zum Anreiz gibt es neben staatlichen Prämien beim Kauf zahlreiche lohnsteuerliche Vergünstigungen, wenn Mitarbeiter ein Elektro- oder Hybridfahrzeug fahren. Dazu gehört unter anderem die Halbierung oder Viertelung der geldwerten Vorteile bei der Dienstwagenbesteuerung.

Die Förderung alternativer Antriebe setzt beim Listenpreis an. Bei der Dienstwagenbesteuerung der geldwerten Vorteile für die Privatnutzung von Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge erfolgt inzwischen regelmäßig eine Halbierung, teilweise sogar eine Viertelung der Bemessungsgrundlage - der geldwerte Vorteil sinkt entsprechend. Die Reduzierung gilt auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Bisher galt die Förderung nur befristet für bis 2021 angeschaffte Fahrzeuge. Die Maßnahmen sind zuletzt im Rahmen des **Jahressteuergesetz 2019 bis 2030 verlängert worden.**

- Die ¼-Regelung gilt ab 2020, wenn das Kraftfahrzeug keine Kohlenstoffdioxidemission je gefahrenen Kilometer hat und der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als Euro 60.000,00 beträgt
- Erfüllt ein Elektrofahrzeug nicht die vorstehenden Voraussetzungen oder handelt es sich um ein extern aufladbares Elektro-Hybridfahrzeug, kommt eine Halbierung der Bemessungsgrundlage bzw. der Abschreibung gemäß vorstehenden Grundsätzen in Betracht.

Elektro- und Brennstoffzellenfahrzeuge mit einem Listenpreis von bis zu Euro 60.000,00 sind ab 2020 regelmäßig nur noch mit ¼ **des Listenpreises** anzusetzen. Gleiches gilt für S-Pedelecs und E-Scooter. Für teurere E-Autos und bestimmte Hybrid-Firmenwagen gilt weiterhin die Halbierung des Listenpreises. Die Förderung von Hybrid-Fahrzeugen erfolgt nur, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Danach muss:

- das Fahrzeug eine Kohlenstoffdioxidemission von max. 50 Gramm je gefahrenen Kilometer haben oder
- die Reichweite unter ausschließlicher Nutzung des elektrischen Antriebs mindestens 40 Kilometer betragen. Bei Anschaffung nach dem 31. Dezember 2021 erhöht sich die Reichweite auf 60 Kilometer, nach dem 31. Dezember 2024 auf 80 Kilometer.

Erfüllt ein Fahrzeug diese Voraussetzungen nicht, ist der Bruttolistenpreis mit 50,0 v.H. anzusetzen. Die Viertelung bzw. Halbierung gilt für vom Arbeitgeber erstmals ab 2019 zur privaten Nutzung überlassene Fahrzeuge, die die vorgenannten Voraussetzungen erfüllen.

Es kommt nicht auf den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber das Kraftfahrzeug angeschafft, hergestellt oder geleast hat.

Für vor 2019 erstmals überlassene Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, die extern aufladbar sind, sowie für entsprechende Fahrzeuge, die die Reichweitenvoraussetzung nicht erfüllen, gilt die frühere Regelung weiter. Danach ist der Listenpreis pro Kilowattstunde der Batteriekapazität pauschal zu mindern, für in 2018 angeschaffte Fahrzeuge beispielsweise um Euro 250,00.

Das kostenfreie Aufladen eines Elektromobils beim Arbeitgeber bleibt bis 2030 steuerfrei.

Die Regelungen gelten nicht für die Umsatzsteuer. Auch zu den Neuregelungen vertritt die Finanzverwaltung die Auffassung, dass die Halbierung bzw. Viertelung der Bemessungsgrundlage nur für die Lohn- und Einkommenssteuer gilt.

Entsprechend der Halbierung / Viertelung der Bemessungsgrundlage für die Anwendung der Listenpreisregelung bei Elektro- und extern aufladbaren Hybridfahrzeugen wird die zu berücksichtigende Abschreibung (AfA) bei der **Fahrenbuchmethode ebenfalls halbiert / geviertelt.**

Steuerfreier Auslagenersatz ab 01.01.2021 bis 31.12.2030:

Mit zusätzlicher Auflademöglichkeit beim AG	
	monatlich Euro
Elektrofahrzeuge	30,00
Hybridelektrofahrzeuge	15,00
Ohne zusätzliche Auflademöglichkeit beim AG	
	monatlich Euro
Elektrofahrzeuge	70,00
Hybridelektrofahrzeuge	35,00

14. Steuerbefreiungen für das Job-Ticket

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gilt für zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährte Arbeitgeberleistungen (Zuschüsse und Sachbezüge) zu den Aufwendungen für die Nutzung **öffentlicher Verkehrsmittel** im Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Es tritt kein Verbrauch der Euro 44,00-Grenze bzw. des Rabattfreibetrags mehr ein. Ebenfalls wird der Wertvorteil nicht in die

Prüfung der Euro 450,00-Arbeitsentgeltgrenze (Minijob) einbezogen. Dabei umfasst die Steuerfreiheit auch private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.

Eine Aufzeichnung in der Lohnsteuerbescheinigung ist erforderlich.

Für die übrigen Fahrtkostenzuschüsse, insbesondere wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Kosten der **Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte mit dem eigenen Pkw** ersetzt, liegt hingegen weiterhin steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Neu – Anhebung der Entfernungspauschale ab Januar 2021:

Anstelle der individuellen Besteuerung nach den ELStAM-Daten kann der Arbeitgeber die Fahrtkostenzuschüsse bis zur Höhe der Entfernungspauschale pauschal mit 25,0 v.H. versteuern. Eine Anrechnung der pauschal besteuerten Zuschüsse auf die Entfernungspauschale unterbleibt.

Die Entfernungspauschale wird ab 1. Januar 2021 angehoben. Das kann auch Auswirkungen auf den Lohnsteuerabzug haben. Außerdem wird erstmalig eine sogenannte Mobilitätsprämie eingeführt.

Bisher wird für die Wege zur Arbeit eine Entfernungspauschale von Euro 0,30 je Entfernungskilometer gewährt. Sie ist arbeitstäglich für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anzusetzen. Eine steuerfreie Arbeitgebererstattung der Pauschalen ist nicht möglich. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist die Pauschale auf maximal 4.500 Euro jährlich begrenzt.

Ab 2021 erfolgt eine Erhöhung der Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte um 5 Cent auf **0,35 Euro**. In einem weiteren Schritt erfolgt von 2024 bis 2026 eine Erhöhung um weitere 3 Cent auf **0,38 Euro**. Die befristete Anhebung wird entsprechend auf Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung übertragen.

Arbeitgeberzuschüsse für die PKW-Nutzung können bis zur Höhe der neuen Entfernungspauschale mit 15,0 v.H. Pauschalsteuer belegt werden. Aufgrund der weiteren im Jahressteuergesetz 2020 vorgesehenen Änderungen kann die **Mobilitätsprämie** durch Einkommensteuerbescheid festgesetzt werden. Eine Festsetzung erfolgt nur, wenn die Mobilitätsprämie mindestens Euro 10,00 beträgt. Bei Arbeitnehmern gilt der Antrag auf Mobilitätsprämie zugleich als ein Antrag auf Einkommensteuerveranlagung.

15. Steuerbefreiungen für private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads oder Elektrofahrrads

Die Steuerfreiheit gilt sowohl für Elektrofahrräder als auch für Fahrräder, welche zusätzlich zum Arbeitslohn dem Arbeitnehmer überlassen werden.

Wird das „Job-Bike“ im Wege einer Gehaltsumwandlung gestellt, ist der geldwerte Vorteil steuerpflichtiger Arbeitslohn. Dieser ist mit monatlich 1,0 v.H. der auf volle Euro 100,00 abgerundeten **geviertelten** unverbindlichen Preisempfehlung einschließlich der Umsatzsteuer angesetzt (gilt von 2019 - 2030).

Für ein Elektrofahrrad, welches jedoch verkehrsrechtlich als **Kraftfahrzeug** einzuordnen ist (Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt), ist für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden.

Bitte beachten Sie auch hier unser Rundschreiben zum Thema „E-Bike“.

16. Kurzfristige Beschäftigung

Die Grenze für die kurzfristig Beschäftigten beträgt **70 Tage bzw. 3 Monate** (bei einer 5-Tage-Woche) im Kalenderjahr.

Bei einer **Lohnsteuerpauschalierung** beträgt die Tageslohngrenze **Euro 120,00**. Der zulässige Stundenlohn beträgt **Euro 15,00**.

Die Dauer der Beschäftigung darf nicht **18 zusammenhängende Arbeitsstage** übersteigen.

Für Arbeit auf Abruf, Minijob und Arbeitszeitkonten, sowie Phantomlohn verweisen wir auf unsere Mandanteninformationen hierzu.

17. Warengutscheine Euro 44,00-Grenze

Warengutscheine sind zusammen mit anderen Sachbezügen bis zum Gesamtwert von **Euro 44,00** pro Monat steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 8 Abs. 2 und 3 EStG). Wird der Wert überschritten entfällt die Befreiung.

Zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, können grundsätzlich keine Sachbezüge sein; es liegen vielmehr Geldleistungen vor.

Dies gilt nicht bei Gutscheinen und bei Geldkarten, die nicht als Zahlungsmittel gelten und die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen. Voraussetzung ist aber ausdrücklich, dass sie **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, also nicht im Rahmen von Gehaltsumwandlungen.

Da die Beweislast für die Steuerfreiheit von Sachzuwendungen beim Arbeitgeber liegt, müssen Sie gegebenenfalls beweisen können, dass Ihre Gutscheine **ausschließlich zur Einlösung von Sachen oder Dienstleistungen genutzt werden können**. In der Praxis sind elektronische Gutscheine häufig praktikabler, weil selbst geringe Restbeträge als Guthaben gespeichert werden können. **Wer Papiergutscheine ausgibt, muss mindestens auf dem Gutschein ausdrücklich ausschließen, dass übrige Beträge ausgezahlt werden. Das ist zum Beispiel bei Tankgutscheinen an Arbeitnehmer notwendig.** Noch sicherer ist es, wenn die einlösenden Stellen dem Arbeitgeber bestätigen, dass eine Auszahlung von Restbeträgen definitiv nicht erfolgt.

Die elektronische Variante der Gutscheine hat einen weiteren wesentlichen Vorteil: steuerlich erfolgt der Lohnzufluss bei Geschenkgutscheinen in dem Augenblick, in dem der Arbeitnehmer über das Guthaben verfügen kann. Gerade für die Frage, ob die monatliche Sachzuwendungsfreigrenze von Euro 44,00 eingehalten ist, muss der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Übergabe des Gutscheins nachweisen können. **Bei Papiergutscheinen erfordert dies erheblichen Verwaltungsaufwand.** Bei elektronischen Gutscheinen kann die Aktivierung – also der steuerliche Zufluss – vom Arbeitgeber exakt bestimmt werden. Damit wird vermieden, dass Sachbezüge für zwei unterschiedliche Monate versehentlich in einem Monat ausgehändigt werden.

18. Kindergartenkosten

Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern sind gem. § 3 Nr. 33 EStG grundsätzlich steuerfrei, wenn die

- ♦ Arbeitgeberleistung zusätzlich zum laufenden Entgelt geleistet wird,
- ♦ Kinder das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- ♦ oder noch nicht eingeschult wurden.

Es gibt keine Höchstgrenze.

Der Originalbeleg über die Kosten des Kindergartens/Tagesstätte muss bei den Lohnunterlagen mitgeführt werden.

19. Gesundheitsförderung

Gemäß § 3 Nr. 34 EStG sind Zuschüsse des Arbeitgebers zu Aufwendungen seiner Arbeitnehmer für Aktivitäten, die die Gesundheit fördern, bei bestimmten Maßnahmen bis zu einem Betrag i. H. v. **Euro 600,00 p.a.** steuer- und sozialversicherungsfrei (bisher Euro 500,00 p.a.). Hierzu zählen z. B.:

- ♦ Bewegungsprogramme
- ♦ Ernährungsangebote
- ♦ Suchtprävention
- ♦ Stressbewältigung

Nicht darunter fällt die Übernahme der Beiträge für einen Sportverein, Fitnessstudio oder Gesundheitszentrum.

Qualitätsgeprüfte Gesundheitskurse finden sich in der **Gesundheitskursdatenbank** der Zentralen Prüfstelle Prävention. Kurse aus der jeweiligen Umgebung können dort herausgefiltert werden: <https://17358.zentrale-pruefstelle-praevention.de/kurse/>.

20. Belegschaftsrabatte

Steuer- und sozialversicherungsfrei sind

- ♦ Zuwendungen von Waren und Dienstleistungen oder
- ♦ Rabatte auf Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers bis zu einem Wert von **Euro 1.080,00 p.a.**; Ansatz der Sachbezüge mit 96,0 v. H. des Endpreises.
- ♦ Es muss sich um Sachbezüge handeln, die dem Arbeitnehmer ausschließlich aufgrund seines Dienstverhältnisses zufließen.
- ♦ Es ist nur die Überlassung von Waren und Dienstleistungen begünstigt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden.

Belegschaftsrabatte sind auch neben der Gewährung von Sachleistungen, z. B. Warengutscheinen, möglich!

21. Annehmlichkeiten, Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen des Arbeitgebers anlässlich besonderer persönlicher Ereignisse seiner Arbeitnehmer (z.B. Blumen zum Geburtstag, etc.) sowie die Überlassung von Getränken und Speisen zum Verzehr im Betrieb stellen keinen Arbeitslohn dar. Der Wert darf **Euro 60,00 (brutto) pro Anlass** nicht übersteigen, da ansonsten die Aufwendungen insgesamt steuer- und sozialversicherungspflichtig werden. Ist dies der Fall, besteht die Möglichkeit zur Pauschalierung gem. § 37b EStG. Dies muss zeitnah, spätestens bis zur Übermittlung der Lohn-

steuerbescheinigung des Vorjahres zum 28. Februar des Folgejahres, erfolgen.

Der Arbeitgeber kann Sachbezüge bis **Euro 44,00** monatlich ohne persönlichen Anlass gewähren und zusätzlich bei besonderen persönlichen Ereignissen Sachzuwendungen bis **Euro 60,00 pro Ereignis** tätigen.

Die eine Zuwendung schließt die andere Zuwendung nicht aus.

Es ist auch eine arbeitstägliche Ausgabe von Essensmarken bzw. zweckgebundenen Barzuschüssen für Mahlzeiten möglich. Diese sind mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten.

Geldzuwendungen sind generell steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Es gibt unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten. Bitte kommen Sie bei Interesse auf uns zu.

22. Fortbildung von Arbeitnehmern

Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen führen beim Arbeitnehmer nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Diese Steuerfreiheit umfasst Weiterbildungen, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über eine arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen. Damit werden nunmehr auch Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers steuerfrei gestellt, die der allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Hierzu gehören z. B. Sprach- oder Computerkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind - sie dürfen jedoch keinen „Belohnungscharakter“ haben.

Da die Sozialversicherung den Begriff des eigenbetrieblichen Interesses nicht kennt, sollten Sie dennoch darauf achten, dass alle Fortbildungen direkt vom Arbeitgeber gebucht werden und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt wird. Auch aus umsatzsteuerlichen Gründen sollte die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt sein, damit der Vorsteuerabzug nicht verloren geht.

23. Erholungsbeihilfen

Für die Gewährung einer Erholungsbeihilfe kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer gem. § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG mit 25,0 v.H. pauschalieren, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr bereits gewährt wurden bestimmte Grenzen nicht übersteigen.

Ansonsten entfällt die Pauschalierungsmöglichkeit ganz. Die pauschale Lohnsteuer trägt der Arbeitgeber - Jährliche Grenzen:

- ◆ **156,00 Euro** für den Arbeitnehmer
- ◆ **104,00 Euro** für den Ehegatten und
- ◆ **52,00 Euro** für jedes Kind, welches kindergeldberechtigt ist

Zu berücksichtigen sind bei diesen Pauschalierungsgrenzen ausschließlich die Erholungsbeihilfen, die in einem engen Zusammenhang mit genommenem Urlaub von mindestens einer Woche (drei Monate vorher – drei Monate danach) stehen. Der Arbeitnehmer muss eine Erklärung unterzeichnen, dass er die Erholungsbeihilfe zu Erholungszwecken verwendet hat. Eine Barlohnumwandlung ist möglich.

Ein entsprechendes Muster zu dieser Erklärung können wir Ihnen bei Bedarf zur Verfügung stellen.

24. Werkstudenten

Für die Inanspruchnahme des „Werkstudentenprivilegs“ muss die Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend vom Studium in Anspruch genommen werden. Wird die Beschäftigung an **nicht mehr als 20 Stunden/Woche** ausgeübt, überwiegt das Studium. Falls es zu einer Überschreitung der 20-Stunden-Grenze, überwiegend durch Arbeit am Abend und am Wochenende kommt, wurde bisher davon ausgegangen, dass Zeit und Arbeitskraft trotzdem überwiegend vom Studium und nicht von der Arbeit in Anspruch genommen werden.

Dies gilt bei einer Überschreitung der 20-Stunden-/Woche Grenze nun nicht mehr, wenn eine Beschäftigung eines Werkstudenten von mehr als 20 Stunden ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird, oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist.

→ **Werkstudentenprivileg entfällt.**

Wird eine Beschäftigung von nicht mehr als 20 Stunden/Woche nur in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, bleibt das studentische Erscheinungsbild erhalten.

→ **Werkstudentenprivileg bleibt bestehen.**

25. Reisekosten

Eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und nicht an seiner ersten Tätigkeitsstätte tätig wird. Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig anhand der arbeits- oder dienstrechtlichen Festlegung durch den Arbeitgeber im Arbeitsvertrag. Sind

die getroffenen Feststellungen nicht eindeutig oder nicht vorhanden, werden hilfsweise quantitative Kriterien herangezogen.

Bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit können Reisekosten, wie z. B. **Fahrtkosten, Kilometerpauschalen, Verpflegungsmehraufwendungen**, vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte **Mahlzeiten, Übernachtungskosten** und sonstige **Reisenebenkosten**, abgerechnet werden. Der Abzug bzw. die steuerfreie Erstattung der Verpflegungsmehraufwendungen ist auf die **ersten 3 Monate** einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt. Eine Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte führt zu einem Neubeginn, wenn sie mindestens 4 Wochen dauert.

Sätze für Verpflegungsmehraufwendungen (Inland) ab 2020:

	Euro
Auswärtstätigkeit <u>ohne</u> Übernachtung (Abwesenheit mehr als 8,00 Stunden)	14,00
Auswärtstätigkeit <u>mit</u> Übernachtung: Anreisetag/Abreisetag	14,00
Zwischentage (Abwesenheit 24,00 Stunden)	28,00

Bei einer Tätigkeit im Ausland treten länderweise unterschiedliche Pauschbeträge an diese Stelle.

Eine vom Arbeitgeber während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit zur Verfügung gestellte „übliche Mahlzeit“ - Preis übersteigt nicht **Euro 60,00** - kann wie bisher mit dem **amtlichen Sachbezugswert** bewertet werden.

Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber die Verpflegungskosten erstattet und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist oder, wenn sie von einem Dritten an den Arbeitnehmer abgegeben wird. Bei einem Preis von mehr als Euro 60,00 wird unterstellt, dass es sich um ein „Belohnungssessen“ handelt, das mit dem tatsächlichen oder geschätzten Preis als Arbeitslohn zu versteuern ist.

Übernachtungsnebenkosten im Kraftfahrzeug (seit 2019):

Einführung einer zusätzlichen Pauschale i.H.v. **Euro 8,00 je Kalendertag** an dem der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale beanspruchen könnte. Dies kommt vorwiegend **Berufskraftfahrern** zugute. Eine Abrechnung ohne Führung eines Einzelnachweises ist möglich. Dies kann jedoch nur einheitlich im Kalenderjahr erfolgen und ist je Arbeitnehmer/je Dienst-

verhältnis zu treffen (gilt nicht für einzelne Unterkunfts-kosten z. B. in Pensionen/Hotels, diese können unverändert abgerechnet werden).

Die Grenze für das Vorliegen von Rechnungen über Kleinbeträge liegt bei **Euro 250,00**. Dies hat Folgewirkungen auf die Abrechnung von Reise- und Bewirtungskosten.

26. Hinzuverdienstgrenze bei Familienversicherung

Bezieht ein Familienangehöriger Entgelt aus einem Minijob mit bis zu Euro 450,00, so bleibt er weiterhin familienversichert.

Diese Grenze gilt auch, wenn zusätzlich andere Einkünfte vorhanden sind und das Entgelt aus dem Minijob und den anderen Einkünften zusammen Euro 450,00 nicht übersteigen.

Liegen ausschließlich andere Einkünfte vor, z.B. aus Vermietung und Verpachtung, liegt die Grenze in **2021** bei **Euro 470,00**.

27. Neu - Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

Erhöhung der Übungsleiterpauschale ab 2021 von Euro 2.400,00 auf Euro 3.000,00 und der Ehrenamtspauschale von Euro 720,00 auf Euro 840,00.

	2021	
	Jährlich	Euro
Übungsleiterpauschale		3.000,00
Ehrenamtspauschale		840,00

28. Künstlersozialkasse

Wird ein Künstler oder Publizist (ausgenommen Kommandit- bzw. Kapitalgesellschaften, z. B. KG, GmbH) **regelmäßig** für Ihren Betrieb tätig, wird die Künstlersozialabgabe fällig. Hier geht die Künstlersozialkasse bei einer Auftragserteilung pro Jahr von einer regelmäßigen Inanspruchnahme aus. Bis zu einem Betrag i.H.v. Euro 450,00/Jahr insgesamt besteht keine Abgabepflicht.

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bleibt zum **1. Januar 2021** bei **4,2 v.H.** Die Meldung muss bis zum 31. März des Folgejahres erstellt werden.

Bitte kommen Sie auf uns zu, falls hier für Ihr Unternehmen Handlungsbedarf besteht.

29. Mutterschutzgesetz

Das **Gesetz zur Neuregelung des Mutterschaftsrechts** gilt seit 01. Januar 2018. Änderungen zum zugehörigen Personenkreis, Änderungen beim Nachtarbeitsverbot, Ausnahmen bei Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit, Verbot der Mehrarbeit und Ruhezeit, Freistellung zum Stillen, Beschäftigungsverbote und Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber sind erfolgt.

Der Arbeitgeber **muss für die Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze** eine mutterschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen.

Weitere Informationen erhalten Sie bei den Regierungspräsidien der Länder.

30. Beitragssätze 2021

Beitragssätze 2021	in v.H.
Krankenversicherung (allgemeiner Beitragssatz)	14,6
Krankenversicherung (ermäßigter Beitragssatz)	14,0
Pflegeversicherung	3,05
+ Zuschlag für Kinderlose	0,25
Rentenversicherung	18,6
Arbeitslosenversicherung	2,4

Der **durchschnittliche Zusatzbeitrag** beträgt ab **01.01.2021 1,3 v.H.**. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen den Zusatzbeitrag je zur Hälfte. Für den einzelnen Arbeitnehmer ist der individuelle Zusatzbeitrag seiner Krankenkasse maßgeblich.

Insolvenzgeldumlage steigt ab 01.01.2021 auf 0,12 v.H. des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts (Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der Covid-19-Pandemie). Grundsätzlich besteht für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Inland beschäftigen, die Verpflichtung zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage. Es gibt keine Bagatellgrenze.

31. Beitragsbemessungsgrenzen 2021

	alte Bundesländer 2021		neue Bundesländer 2021	
	jährlich Euro	monatlich Euro	jährlich Euro	monatlich Euro
Beitragsbemessungsgrenzen				
gesetzl. Rentenversicherung	85.200,00	7.100,00	80.400,00	6.700,00
Arbeitslosenversicherung	85.200,00	7.100,00	80.400,00	6.700,00
Krankenversicherung	58.050,00	4.837,50	58.050,00	4.837,50
Pflegeversicherung	58.050,00	4.837,50	58.050,00	4.837,50
Jahresarbeitsentgeltgrenzen				
allgemein	64.350,00		64.350,00	
besondere	58.050,00		58.050,00	

32. Sonstige Rechengrößen

- ◆ Geringverdienergrenze Auszubildende **Euro 325,00**
- ◆ Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung **Euro 175,00**

33. Dienstwohnung

Stellt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt eine Wohnung zur Verfügung, handelt es sich um einen geldwerten Vorteil. Eine Wohnung ist eine geschlossene Einheit von Räumen für die Führung eines selbständigen Haushalts. Ab 01.01.2020 liegt dieser geldwerte Vorteil nicht vor, wenn das vom Arbeitnehmer hierfür gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts und die ortsübliche Kaltmiete nicht mehr als 25,00 Euro pro Quadratmeter beträgt. Diese Regelung gilt nicht für die Bewertung einer Unterkunft. Diese steuerliche Änderung findet auch im Jahr 2021 **keine Anwendung in der Sozialversicherung.**

34. Sachbezugswerte 2021

Sachbezugswerte	2021	
	täglich Euro	monatlich Euro
Frühstück	1,83	55,00
Mittagessen	3,47	104,00
Abendessen	3,47	104,00
Gesamt	8,77	263,00
freie Unterkunft	7,90	237,00

35. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge gem. § 3b EStG

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit eines Arbeitnehmers sind innerhalb bestimmter Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei. Begünstigt sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bezahlt werden:

Zuschlag für:	Nachtarbeit	in v.H.	Sonntagsarbeit	in v.H.	Feiertagsarbeit	in v.H.	Sonderfälle	in v.H.
	20 - 6 Uhr	25	0 - 24 Uhr	50	0 - 24 Uhr	125	Heiligabend 14 - 24 Uhr	150
	0 - 4 Uhr (Arbeitsbeginn vor 24 Uhr)	40	Montag 0 - 4 Uhr	50	darauffolgender Tag 0 - 4 Uhr	125	Weihnachten 0 - 24 Uhr	150
							darauffolgender Tag 0 - 4 Uhr	150
							Silvester 14 - 24 Uhr	125
							1. Mai 0 - 24 Uhr	150
							darauffolgender Tag 0 - 4 Uhr	150

Es ist eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Zuschläge für Nachtarbeit und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit möglich, so dass sich Zuschläge mit max. 190,0 v.H. ergeben können.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass die Zuschläge **neben dem** Grundlohn gezahlt werden. Für die Sozialversicherungsfreiheit darf der Grundlohn die Grenze von **Euro 25,00 pro Stunde** nicht überschreiten. In der Lohnsteuer liegt die Obergrenze bei **Euro 50,00 pro Stunde**.

Sollten Sie Fragen hierzu haben oder sollten Sie weitergehende Informationen benötigen, stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlicher Empfehlung

Ihr Berater-Team
 RINNINGER & PARTNER mbB

Diese Mandanteninformation wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt und dient als Orientierungshilfe, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Trotz sorgfältiger Recherche bei der Erstellung kann eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden. Die in dieser Mandanteninformation dargestellten Erläuterungen erfolgen vorbehaltlich etwaiger Änderungen durch anstehende verordnungsrechtliche oder gesetzliche Änderungen.