

ARBEITSRECHT

JANUAR 2021

Änderungen 2021

Mit Wirkung ab dem 01.01.2021 kommt es gerade auch wieder in den Bereichen des Arbeitsrechts bzw. des Beschäftigtendatenschutzes zu verschiedenen rechtlichen Änderungen. Auf einige davon möchten wir nachstehend hinweisen.

1. Mindestlohn

Der Mindestlohn steigt 2021 um 0,15 € von 9,35 € auf 9,50 € in der Stunde. Es ist der erste Schritt einer vierstufigen Anhebung, die den allgemeinen Mindestlohn bis zum Sommer 2022 auf 10,45 € befördern soll. Zugleich werden zum Jahresanfang einige Branchenmindestlöhne angehoben, zum Beispiel im Elektrohandwerk, wo das Mindestentgelt dann bei 12,40 € liegt, oder im Dachdeckergewerbe, wo der Mindestlohn für gelernte Kräfte auf 14,10 € steigt.

Unternehmer, die Minijobber zum Mindestlohn beschäftigen, müssen bei der Schichteneinteilung anpassen. Mit der Lohnanhebung vermindert sich auch die monatliche Arbeitszeit, die Minijobber maximal tätig sein dürfen. Konnten sie im Jahresschnitt bislang 48 Stunden im Monat tätig sein, so liegt diese Grenze 2021 nur noch bei 47 Stunden. Arbeitet ein Minijobber regelmäßig mehr, gilt er als sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

2. Home Office

a)

Ein Arbeitszimmer steuerlich geltend zu machen, setzt voraus, ein Zimmer der Wohnung ausschließlich für die Arbeit einrichten und nutzen zu können. Viele Arbeitnehmer, die in den letzten Monaten von zu Hause arbeiteten, hatten diesen Luxus nicht und konnten nach bislang geltender Rechtslage auch kaum etwas absetzen.

Mit dem Jahressteuergesetz will der Gesetzgeber diese Ungerechtigkeit beseitigen. Wer zu Hause arbeitet, aber kein Arbeitszimmer absetzen kann, soll eine Home Office-Pauschale geltend machen können. Für jeden Arbeitstag zu Hause dürfen Arbeitnehmer künftig einen Betrag von 5,00 €, höchstens aber 600,00 € im Jahr abziehen. Begünstigt werden also 120 Arbeitstage im Homeoffice.

Die Pauschale soll auf zwei Jahre begrenzt werden und für Home Office-Tage nach dem 31. 12.2019 und vor dem 01.01.2022 gelten. Sie wird allerdings nicht

zusätzlich zur Werbungskostenpauschale gewährt. Von der Home Office-Pauschale werden also nur diejenigen profitieren, die im Jahr Werbungskosten von mehr als 1.000,00 € geltend machen können. Unter dem Strich ändert sich dadurch wohl gar nicht so viel, weil der Arbeitnehmer an diesen Tagen keine Pendlerpauschale ansetzen kann.

b)

Vom Tisch ist das vor einigen Monaten angekündigte weitreichende Recht auf Home Office. Nach Kritik von Arbeitgebern und vom Koalitionspartner CDU hat Bundesarbeitsminister Heil kürzlich eingelenkt und spricht nun nur noch davon, „*gemeinsam einen modernen Rahmen für mobile Arbeit beschließen*“ zu wollen.

Arbeitnehmer sollen danach zumindest einen „Erörterungsanspruch“ gegen ihren Arbeitgeber haben, wenn sie ganz oder zeitweilig ins Home Office wechseln wollen. Kritiker wollen dies aber komplett Arbeitgebern und Arbeitnehmern überlassen.

3. Corona-Bonus

Arbeitgeber konnten ihren Mitarbeitern bis zum 31.12.2020 einen steuerfreien Corona-Bonus von bis zu 1.500,00 € zahlen. Die Frist soll mit dem Jahressteuergesetz bis zum 30.06.2021 verlängert werden.

Das bedeutet allerdings nicht, dass Arbeitgeber 2021 nochmals einen steuerfreien Bonus auszahlen dürfen, wenn sie das schon 2020 getan haben.

4. Arbeitgeberleistungen

Eine wichtige Änderung gibt es bei den steuerfreien Arbeitgeberzuschüssen, z. B. zu den Kinderbetreuungskosten oder zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Im Gesetz steht, dass der Arbeitgeber die Zuschüsse „*zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn*“ zahlen muss. Was das bedeutet, darüber gingen die Meinungen des Bundesfinanzhofes (BFH) und des Bundesfinanzministeriums bisher auseinander.

Der BFH hatte in einem Urteil 2019 (Az. VI R 32/18) ausgeführt, dass die Arbeitgeberleistungen auch dann steuerfrei seien, wenn der Mitarbeiter im Gegenzug auf Gehalt verzichtet. Das Bundesfinanzministerium fand demgegenüber, dass der Zuschuss in diesem Fall nicht „*zusätzlich*“ zum Gehalt gezahlt würde, wendete das Urteil nicht an und ließ, um Recht zu behalten, das jetzt gesetzlich klarstellen.

So sollen laut Jahressteuergesetz in Zukunft nur sog. „echte Zusatzleistungen“ des Arbeitgebers steuerfrei gestellt werden.

Das bedeutet:

- Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen dürfen nicht mehr auf das Gehalt angerechnet werden.
- Das Gehalt darf nicht zugunsten des steuerfreien Zuschusses herabgesetzt werden.
- Der Zuschuss darf nicht anstelle einer bereits vereinbarten, künftigen Gehaltserhöhung gewährt werden.
- Bei Wegfall der Leistung darf der Arbeitslohn nicht entsprechend erhöht werden.

Fehlt es an einer dieser Voraussetzungen, muss der Arbeitgeberbonus künftig versteuert werden.

5. Pendlerpauschale

Im Rahmen der Mobilitätswende wird die Pendlerpauschale auf 0,35 € pro Kilometer angehoben, allerdings erst ab dem 21. Kilometer; darunter bleibt die Pendlerpauschale bei den bisher üblichen 0,30 €.

Ab 2024 folgt eine weitere Anhebung auf 0,38 € ab dem 21. Kilometer. All das ist erstmal bis 2026 festgeschrieben.

6. Sonderregeln für Kurzarbeit gelten länger

Die coronabedingten Sonderregeln beim Kurzarbeitergeld sind nach dem Beschäftigungssicherungsgesetz auch 2021 gültig. Insbesondere bleibt es bei den erhöhten Sätzen, die sonst Ende 2020 ausgelaufen wären. Somit wird das Kurzarbeitergeld auch weiterhin ab dem vierten Bezugsmonat von seiner üblichen Höhe, nämlich 60 Prozent des Gehalts, auf 70 Prozent erhöht – für Berufstätige mit Kindern von 67 auf 77 Prozent. Ab dem siebten Monat in Kurzarbeit gibt es weiterhin 80 bzw. 87 Prozent des Lohns. Dies gilt für alle Beschäftigten, die bis Ende März 2021 in Kurzarbeit geschickt werden.

Zudem sollen Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld weiterhin steuerfrei bleiben. Ursprünglich war vorgesehen, dass die Aufstockungszahlungen nur bis zum Jahresende 2020 steuerfrei bleiben sollen. Jetzt soll dies bis 31.12.2021 gelten.

7. Änderungen in der Sozialversicherung

In der gesetzlichen Krankenversicherung steigt die Beitragsbemessungsgrenze ab 01.01.2021 auf jährlich 58.050,00 € bzw. monatlich 4.837,50 €. Bis zu dieser Grenze ist das Gehalt beitragspflichtig, alles darüber ist beitragsfrei. Die Versicherungspflichtgrenze liegt künftig bei 64.350,00 € jährlich bzw. monatlich 5.362,50 €. Wer mehr verdient, darf sich privat krankenversichern.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steigt auf jährlich 85.200,00 €

(7.100,00 € im Monat) in den alten sowie 80.400,00 € (6.700,00 € im Monat) in den neuen Bundesländern.

Der Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung soll nach den Plänen von Bundesgesundheits- und Bundesfinanzministerium coronabedingt von durchschnittlich 1,1 Prozent auf 1,3 Prozent steigen. Allerdings legt jede Krankenkasse ihren Zusatzbeitrag individuell fest und kann von dieser Maßgabe abweichen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen den Zusatzbeitrag je zur Hälfte. Der allgemeine Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenkasse liegt bei 14,6 Prozent.

8. Digitaler Krankenschein

Ab dem neuen Jahr wird der gelbe Krankenschein, die „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“, abgeschafft und durch eine rein digitale Lösung ersetzt. Arbeitnehmer werden somit nicht mehr die übliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreichen, sondern der behandelnde Arzt schickt die entsprechende digitale Variante an die Krankenkasse.

In einer Übergangszeit, die 2021 andauert, erhält der Patient aber weiterhin den Schein für den Arbeitgeber, dem er diesem wie gewohnt einreicht. Erst ab 2022 ist der Prozess voll digitalisiert. Dann werden die Arbeitgeber automatisiert von der Krankenkasse informiert.

Für die Arbeitnehmer selbst ändert sich dadurch erst einmal wenig. Für die Arbeitgeber gilt ab 2022, dass sie selbst aktiv werden müssen. Denn sobald die Daten von der Krankenversicherung zur Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers eingestellt wurden und elektronisch bereitstehen, muss der Arbeitgeber diese Daten selbst bei der Krankenversicherung abrufen. Damit verbunden ist eine lückenlose Dokumentation bei der Krankenkasse, die den korrekten Ausgleich beim Krankengeld sicherstellen soll.



Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11

Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de