

Fristen und Änderungen zum Jahreswechsel 2020/2021

Stand: November 2020

Auszahlung der abgabefreien Corona-Prämie noch bis zum 31.12.2020 möglich

Zur **Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise** können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1.3.2020 bis zum 31.12.2020 Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von **1.500 EUR** steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren.

Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** geleistet werden.

Nach der Formulierung des Bundesfinanzministeriums "**können**" Arbeitgeber eine Sonderzahlung leisten, sie müssen es aber nicht. Es gibt **keinen gesetzlichen Anspruch** des Arbeitnehmers auf Zahlung.

Kurzarbeit in Verbindung mit der Corona-Krise - Antrag auf Verlängerung überprüfen

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate (längstens bis zum 31. Dezember 2021) verlängert.

Bitte überprüfen Sie eine evtl. Antragstellung bis zum 31.12.2020 bzw. achten Sie bitte auf die für Sie geltenden Fristen zum Antrag auf Verlängerung bereits bestehender Kurzarbeit.

Anhebung des Mindestlohns ab dem 01.01.2021 und ab dem 01.07.2021

Erstmals im kommenden Jahr wird der Mindestlohn gleich zweimal angehoben. Ab dem 01.01.2021 wird der Mindestlohn von bisher 9,35 € auf 9,50 € und dann ab dem 01.07.2021 auf 9,60 € (brutto je Zeitstunde) angepasst.

Zu den Aufzeichnungspflichten, den Besonderheiten bei Teilzeitbeschäftigung und den Ausnahmeregelungen dürfen wir Sie auf unsere bisherigen Informationen zum Thema Mindestlohn hinweisen.

Insbesondere bei den **Mini-Jobbern müssen Sie die Auswirkungen prüfen, denn arbeiten diese regelmäßig mehr als 47,3 Stunden bzw. ab 01.07.2021 dann mehr als 46,8 Stunden pro Monat, würde sich unter Berücksichtigung des jeweils neuen Mindestlohns ein Monatslohn über 450,00 Euro ergeben und die Beschäftigung wäre dann sozialversicherungspflichtig!**

Arbeitnehmer mit Firmenwagen und Homeoffice

Stellt der Arbeitgeber einem Mitarbeiter einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung, so stellt der Weg zwischen der Wohnung und dem Betrieb (als erste Tätigkeitstätte) einen geldwerten Vorteil dar. Dieser Vorteil wird regelmäßig - neben dem 1%-Wert für die private Nutzung - mit einem Satz von 0,03% des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer versteuert.

Für den Fall, dass der Firmenwagen weniger als 15 Tage im Monat für die Fahrten zum Betrieb genutzt wird, darf auf die tatsächlichen Fahrten abgestellt werden, die dann mit 0,002% des Bruttolistenpreises bewertet werden.

Fristen und Änderungen zum Jahreswechsel 2020/2021

Stand: November 2020

Die Methode darf während des Kalenderjahres nicht gewechselt werden.

Arbeitnehmer nutzen derzeit vermehrt „mobiles Arbeiten“ bzw. „Home-Office“. Sprechen Sie diese weitere Möglichkeit in Ihrem Unternehmen an. Zum Jahresbeginn 2021 ist ein Wechsel möglich. Erforderlich sind aber kalendermonatliche Aufzeichnungen über die Tage, an denen das Firmenfahrzeug tatsächlich für Fahrten zum Betrieb genutzt wurde.

Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer mit niedrigeren Einkommen

Seit 2018 ist ein Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung für Mitarbeiter mit niedrigem Einkommen im ersten Dienstverhältnis eingeführt worden. Die seither gültige monatliche Verdienstgrenze wurde nun im Jahr 2020 von 2.200 € auf 2.575 € angehoben.

In diesen Fällen leistet der Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung von bis zu 960 € jährlich. Er bekommt dafür einen Förderbetrag von 30%, höchstens 288 €, der im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung verrechnet wird.

Dies gilt nicht für Gehaltsumwandlungen; hier ist die Förderung ausgeschlossen.

Ab 2022 gibt es einen Arbeitgeber-Pflichtzuschuss zu bereits bestehenden Verträgen

Auch für vor dem 01.01.2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen muss der Arbeitgeber ab 01.01.2022 einen Anteil von 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die jeweilige Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) zahlen.

Dies gilt jedoch nur, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart!

Abschaffung des Solidaritätszuschlags

Mit dem „Gesetz zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995“ wird ab 01.01.2021 bei vielen Steuerzahlern der Solidaritätszuschlag wegfallen. Der schrittweise Abbau wird durch die Anhebung der Freigrenzen herbeigeführt.

Das bedeutet, dass bei einem Jahreseinkommen (Einzel- / Zusammenveranlagung)

- bis zu 61.717,00 Euro / 123.434 Euro kein Solidaritätszuschlag anfällt,
- bis zu 96.409,00 Euro / 192.818 Euro die sogenannte Milderungszone angewandt wird und
- ab 96.409,00 Euro / 192.818 Euro der volle Solidaritätszuschlag (5,5%) zu berechnen ist.

Bei Fragen zu unserem Jahresausblick rufen Sie uns gerne an.