

Lohn-News

zum Jahreswechsel 2021

Stand: Dezember 2020

Auch bei diesem Jahreswechsel gilt es in Personalangelegenheiten einiges zu beachten. Die wesentlichen Änderungen und Hinweise – insbesondere auch im Bezug auf das Kurzarbeitergeld – haben wir für Sie in diesem Dokument zusammengestellt.

I. Allgemeines

Corona-Sonderzahlung (Anerkennung) für Mitarbeiter bis 31.12.2020?!

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern aktuell noch bis zum 31.12.2020 einen Zuschuss bis zu 1.500 € steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Voraussetzung ist, dass die Corona-Sonderzahlung aufgrund der Corona-Krise gewährt und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Die Auszahlung sollte entsprechend schriftlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgehalten werden. Hinweis: Eine Verlängerung dieser Maßnahmen bis in das kommende Jahr wird aktuell diskutiert.

Vorsicht: Null-Stunden-Vertrag / Abrufbereitschaft

Bei der Arbeit auf Abruf gilt die Anhebung der Arbeitszeit bei einem so genannten „Null-Stunden-Vertrag“ auch weiterhin. So ein Vertrag liegt vor, wenn die Wochenarbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht festgehalten ist. Statt wie bisher 10 Stunden gilt nun in einem solchen Fall eine angenommene Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. Brisant ist dies für Arbeitgeber: Rufen Sie die 20 Stunden nicht ab, muss die Arbeitszeit dennoch gezahlt werden. Zumindest, wenn der Arbeitnehmer dies einfordert. Und selbst wenn er dies nicht tut, kann der Betriebsprüfer bei einer Sozialversicherungsprüfung Beiträge nachfordern, weil der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch darauf gehabt hätte! Unter Berücksichtigung des gesetzlichen Mindestlohns kommt es außerdem dazu, dass die betroffenen Arbeitnehmer dann nicht mehr unter die Minijobgrenze in Höhe von 450 € fallen und die Beschäftigung somit als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu behandeln ist. Mit dieser Regelung möchte der Gesetzgeber die vertragliche Fixierung der wöchentlichen Arbeitszeit erwirken.

Mindestloohnerhöhung

Beachten Sie bitte zum Jahreswechsel, dass der gesetzliche Mindestlohn zum 01.01.2021 zunächst auf 9,50 € brutto je Stunde angehoben wird und in weiteren Schritten zukünftig wieder steigt. Zum 01.07.2021 ist eine weitere Erhöhung auf 9,60 € bereits beschlossen.

Pendlerpauschale

Die Pendlerpauschale wird ab dem Jahr 2021 in zwei Schritten erhöht: Ab dem 21. Entfernungskilometer beträgt die Pauschale in den Jahren 2021 bis 2023 0,35 € je Kilometer, von 2024 bis 2026 0,38 € je Kilometer. Für Steuerpflichtige, die hiervon nicht profitieren, da das zu versteuernde Einkommen innerhalb des Grundfreibetrages liegt, kann eine so genannte Mobilitätsprämie beantragt werden.

Freibeträge

Der Grundfreibetrag wird ab 2021 auf 9.696 €, der Kinderfreibetrag auf 5.460 € festgesetzt. Das Kindergeld wird für das 1. und 2. Kind auf jeweils 219 €, für das 3. Kind auf 225 € und für das 4. Kind auf 250 € erhöht.

II. Kurzarbeit

Die staatliche Hilfsmaßnahme „Kurzarbeitergeld“ wird von den Bundesagenturen für Arbeit verwaltet und geprüft. Daher bitten wir Sie, sich bei rechtlichen Zweifelsfragen auch an Ihre zuständige Arbeitsagentur zu wenden. Gerne kümmern wir uns um die Berücksichtigung der Kurzarbeitergeldbesonderheiten in Ihren Lohnabrechnungen und bereiten Ihnen die notwendigen monatlichen Anträge für Ihrer Arbeitsagentur vor.

Es hat sich gezeigt, dass es mitunter bei der praktischen Umsetzung noch immer Unsicherheiten gibt. Deswegen möchten wir Ihnen einen Überblick verschaffen, welche Möglichkeiten Sie haben und welche Regelung Sie im Auge behalten sollten, wenn Ihr Unternehmen von Arbeitsausfall betroffen ist.

Um Kurzarbeitergeld beantragen und erhalten zu können, müssen Sie stets vorab diese vier Voraussetzungen erfüllen:

- unvermeidbarer, erheblicher Arbeitsausfall
- betriebliche Voraussetzungen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigte)
- persönliche Voraussetzungen (keine Beendigung der Beschäftigung geplant / beitragspflichtig in der Arbeitslosenversicherung)
- Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit (spätestens letzter Tag des Monats)

Unvermeidbarer, erheblicher Arbeitsausfall

Bitte beachten Sie, dass die derzeitigen Mindestgrenzen für jeden Monat einzeln vorliegen müssen, da sonst kein Kurzarbeitergeld von Ihnen abgerechnet werden darf (derzeit: 10 % der Beschäftigten müssen von einem mehr als 10%igen Bruttolohnausfall betroffen sein).

Urlaubsanspruch zur Vermeidung von Kurzarbeit

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt die Gewährung von Urlaub in Betracht. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen jedoch der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. So kann bei vorrangigen Urlaubswünschen der Arbeitnehmer nicht gefordert werden, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers bis Ende des laufenden Urlaubsjahres zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht wird, bzw. der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs trifft. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder bestehen noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, ist der Arbeitgeber aufgefordert, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Resturlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Auch hier dürfen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Kurzarbeitergeld wäre in diesen Fällen für den Entgeltausfall zu versagen, der dem Urlaubsanspruch entspricht. Zusatz Bauwirtschaft: Bei Angestellten der Bauwirtschaft muss ein auf das folgende Urlaubsjahr übertragener Teilurlaubsanspruch bis zum März dieses Kalenderjahres gewährt werden.

Anzeige zur Kurzarbeit

Sofern Sie bereits Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angezeigt haben, sollten Sie nun noch einmal prüfen, bis wann Sie für Ihr Unternehmen Kurzarbeit beantragt haben. Sollte der Zeitraum in der gestellten Anzeige demnächst enden, müssen Sie schriftlich bei der Agentur für Arbeit eine Verlängerung beantragen oder alternativ eine neue Anzeige bei der Agentur für Arbeit einreichen.

Verlängerung der Kurzarbeitergeldregelungen bis Ende 2021

Die Bundesregierung hat bereits die Verlängerung der erleichterten Regelungen zum Kurzarbeitergeld bis Ende 2021 verabschiedet.

Monatliche Erfassung der Kurzarbeit

Beigefügt übersenden wir Ihnen eine Zeiterfassungshilfe, die für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer zu führen ist. Mit diesem Stundenzettel können Sie den Arbeitseinsatz Ihrer Mitarbeiter besser planen. Diese Tabelle kann außerdem als Grundlage für die von uns durchgeführte Lohnabrechnung genutzt werden, um unmissverständlich die angefallenen Kurzarbeiterstunden Ihrer Mitarbeiter in der Lohnabrechnung abrechnen zu können. Außerdem werden die Zeiterfassungshilfen von den Bundesagenturen für Arbeit als Nachweis über die angefallenen Kurzarbeiterstunden anerkannt, die Sie (von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben) zusammen mit den Anträgen auf Kurzarbeitergelderstattung und sonstigen benötigten Unterlagen bei der Arbeitsagentur einreichen können.

Kündigung/Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses

Sobald ein Arbeitsverhältnis gekündigt wird – also bekannt ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht mehr aufrechterhalten wird – haben Sie für den Arbeitnehmer kein Anspruch mehr auf Kurzarbeitergeld.

3-Monatsfrist beachten

Sobald Sie in der von Ihnen angezeigten Kurzarbeiterzeit drei Monate hintereinander keine Kurzarbeit beantragt haben, wird Ihre Anzeige automatisch beendet. Daher beachten Sie bitte, dass Sie in diesem Fall eine neue Anzeige bei Ihrer Bundesagentur für Arbeit stellen müssen.

Einstellung neuer Arbeitnehmer

Da Sie einen erheblichen Arbeitsausfall angemeldet haben, dürfen Sie grundsätzlich keine neuen Arbeitnehmer einstellen. Sofern Sie jedoch vorhaben, jemanden in einer Schlüsselposition zu beschäftigen, sollten Sie dies durch einen vorherigen Antrag bei Ihrer zuständigen Bundesagentur für Arbeit genehmigen lassen, um die Kurzarbeiteranzeige für alle Mitarbeiter nicht zu gefährden. Die Bundesagentur für Arbeit benötigt für die Prüfung einer Zustimmung folgende Informationen:

- Den vollständigen Namen der Bewerberin bzw. des Bewerbers
- Den konkreten Einstellungstermin sowie die geplante Vertragslaufzeit
- Die Position/Stelle, für die die Bewerberin bzw. der Bewerber eingestellt werden soll
- Informationen darüber, ob es bereits in Ihrem Unternehmen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beschäftigt sind, die von Kurzarbeit betroffen sind und die die Tätigkeit zur Vermeidung der Kurzarbeit ausüben könnten.

Monatliche Abrechnungen (Antrag auf Kurzarbeitergeld)

Ihre monatlichen Anträge werden derzeit meist von Ihrer Agentur für Arbeit nicht umfassend geprüft. Eine vollständige Prüfung findet erst nach dem von Ihnen beantragten Kurzarbeitergeldzeitraum statt. Achten Sie daher im eigenen Interesse darauf, dass alle Voraussetzungen von Ihrer Seite gegeben sind und die Anforderungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld erfüllt sind, da sonst die Gefahr einer rückwirkenden Versagung des Kurzarbeitergeldes seitens der Agentur für Arbeit besteht.

Auch Auszubildende können Kurzarbeitergeld erhalten

Ist Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst zu seinem Schutz für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz). Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Von der Agentur für Arbeit wird empfohlen, bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) hinzuzuziehen. Darüber hinaus kann Kurzarbeitergeld ohne weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

Stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes

Sofern Arbeitnehmer mehrere Monate einen Arbeitsausfall unterliegen, erhöht sich für die betroffenen Arbeitnehmer das Kurzarbeitergeld von 60 % auf bis zu 80 % des Lohnausfalls, so dass der Verdienstaufschlag abgemildert wird.

Arbeitsausfall nutzen und Mitarbeiter weiterbilden

Sind alle Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld erfüllt, gilt: Für den Arbeitsausfall haben Beschäftigte Anspruch auf Kurzarbeitergeld – auch wenn sie währenddessen eine Weiterbildung machen. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>

Hinweise für Ihre Arbeitnehmer - Lohnersatzleistungen unterliegen dem so genannten Progressionsvorbehalt

Kurzarbeitergeld und mögliche Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld unterliegen weiterhin dem steuererhöhenden Progressionsvorbehalt. Die Betroffenen müssen deshalb eine Einkommensteuererklärung abgeben. Es bleibt zwar so bei der Steuerfreiheit, dafür gilt aber für das restliche Einkommen ein höherer Steuersatz. Dadurch kann es bei den Betroffenen zu Steuernachzahlungen kommen. Informieren Sie ggf. Ihre Arbeitnehmer/innen hierrüber rechtzeitig.

Baugewerbe und Baunebengewerbe – Saison Kurzarbeitergeld vs. Corona Kurzarbeitergeld

Ab dem 01.11. bzw. 01.12.2020 beginnt in den Baugewerben die alljährliche Abrechnung der Winterbeschäftigungsumlage und der Schlechtwetterzeit; somit auch grundsätzlich der Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld. Die Regelungen bleiben im Grundsatz zum Vorjahr identisch, wobei bei der Kurzarbeit die günstigeren Regelungen durch Corona-Maßnahmen auch hier gelten.

Wenn Sie Rückfragen zu den oben genannten Punkten haben, können Sie sich gerne an uns wenden. Wir helfen Ihnen gerne.

Alle Angaben haben wir zum aktuellen Stand nach besten Wissen zusammengestellt, allerdings ohne Gewähr.