



Jahreswechsel 2020 / 2021

## Wichtige gesetzliche Änderungen für Arbeitgeber:innen & Mitarbeiter:innen

Jeder Jahreswechsel bringt traditionell einige Änderungen rund um Lohn & Gehalt mit sich. Neben den neuen Rechengrößen für die Sozialversicherung haben auch Gesetzesänderungen Einfluss auf Arbeitgeber:innen und Mitarbeiter:innen.

# Inhalt

---

<b>Änderungen in den Rechengrößen der Sozialversicherung und deren Auswirkungen (Rechenbeispiel)</b>	<b>04</b>
Beitragsbemessungsgrenze	04
Beitragssätze zur Sozialversicherung	06
Beitragszuschuss PKV & Betriebliche Altersvorsorge	07
Weitere wichtige Kennzahlen	08
Rechenbeispiel	09
<b>Rückblick &amp; Ausblick: Kurzarbeitergeld in den Zeit der Corona-Pandemie</b>	<b>10</b>
Erleichterte Voraussetzungen zur Beantragung von Kurzarbeit	10
Anhebung des Kurzarbeitergeldes	11
Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld	11
Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes	12
Minijobs bleiben anrechnungsfrei	12
Kurzarbeit auch für Leiharbeiter möglich	12
Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge	12
<b>Angebot für Ihre Mitarbeiter:innen mit KUG – Lohnsteuererklärung 2020 mit smartsteuer</b>	<b>13</b>
Das Wichtigste in Kürze	13
Kurzarbeit und die Steuererklärung	14
Tipp: Steuererklärung mit smartsteuer – 20% Rabatt	15
<b>Die Erhöhung des Mindestlohns und seine Auswirkung auf die Arbeitszeit von Minijobbern</b>	<b>16</b>
Gesetzlicher Mindestlohn steigt stufenweise bis 2022	16
Wer fällt unter das Mindestlohngesetz (MiLoG)?	17
Mindestlohnerhöhung: Was gilt für Minijobber?	17
Wer legt die Höhe des Mindestlohns fest?	18
Was passiert bei einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz?	18
Überblick: Wie hoch ist der Mindestlohn? Erhöhungen ab 2015	19

<b>Erhöhung des durchschnittlichen Zusatzbeitrags der Krankenkassen</b>	<b>20</b>
Warum gibt es neben dem Beitrag zur Krankenversicherung noch einen Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung?	20
Erhöhung 2021	21
<b>Die Soli-Abschaffung ab 2021 – was bedeutet sie für Kleinunternehmer?</b>	<b>22</b>
Zentral: Die Anhebung der Freigrenze	22
Freigrenze auch beim Lohnsteuerabzugsverfahren von Bedeutung	23
Welche Einkommensgrenze müssen Arbeitgeber:innen beim Soli ab 2021 beachten?	24
Milderungszone als Puffer	24
Abschaffung des Soli auch eine Entlastung für Kleinunternehmer?	25
<b>Die Entfernungspauschale: Erhöhung im Rahmen des Klimaschutzprogramms</b>	<b>26</b>
Entfernungspauschale – was ist das?	26
Anforderungen und Höhe der Entfernungspauschale	27
Klimapaket: Erhöhung der Entfernungspauschale	28
Berechnung der Entfernungspauschale	29
<b>Kurznachrichten: Weitere Themen in einem kurzen Überblick</b>	<b>30</b>
Kinderbetreuung in der Corona-Krise: Anspruch auf Freistellung und Lohnfortzahlung wird verlängert	30
Ergänzungen im Jahressteuergesetz: Übungsleiterpauschale & Homeoffice	31
<b>Adieu, gelber Krankenschein: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird digital</b>	<b>32</b>
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – der bisherige Ablauf	32
Wie die digitale Krankschreibung funktioniert: Übergangszeit und künftiger Ablauf	32
<b>Jahreswechsel-Checkliste für Arbeitgeber:innen</b>	<b>35</b>
Vorbereitung	35
Durchführung	36
<b>Neuigkeiten bei lexoffice Lohn &amp; Gehalt: Mitarbeiter Self-Services</b>	<b>37</b>

# Änderungen in den Rechengrößen der Sozialversicherung und deren Auswirkungen (Rechenbeispiel)

Alle Jahre wieder... Die der Lohnabrechnung zugrunde liegenden **Rechengrößen** für die Berechnung der Abgaben an die **Sozialversicherung** ändern sich mit dem **Jahreswechsel 2020 / 2021**. Das hat Auswirkungen auf die Personalkosten des Arbeitgebers und auf das Netto im Geldbeutel des Arbeitnehmers.

## Beitragsbemessungsgrenze

---

Die Beitragsbemessungsgrenzen steigen auch 2021 wieder an. Als Grundlage für die Festsetzung durch Bundesregierung und Bundesrat dient die Verdienstentwicklung des Vorjahres. Die Bruttogehälter stiegen im Jahr 2019 für Gesamtdeutschland um 2,94 Prozent. Die Folgen der Corona-Pandemie schlagen sich in den Rechengrößen also noch nicht nieder.



## Beitragsbe- messungsgrenzen

(Jahres- und Monatswerte)

2020

2021

### KV/PV

Jahr	56.250,00 €	<	58.050,00 €	➔
Monat	4.687,50 €	<	4.837,50 €	

### RV/AV West

Jahr	82.800,00 €	<	85.200,00 €	➔
Monat	6.900,00 €	<	7.100,00 €	

### RV/AV Ost

Jahr	77.400,00 €	<	80.400,00 €	➔
Monat	6.450,00 €	<	6.700,00 €	


### Was ist die Beitragsbemessungsgrenze?

Wikipedia definiert den Begriff wie folgt: „Die Beitragsbemessungsgrenze ist eine Rechengröße im deutschen Sozialversicherungsrecht. Sie bestimmt, bis zu welchem Betrag das Arbeitsentgelt oder die Rente eines gesetzlich Versicherten für Beiträge der gesetzlichen Sozialversicherung herangezogen wird.“

# Beitragssätze zur Sozialversicherung

Bei den Beitragssätzen zur Sozialversicherung gibt es mit dem Jahreswechsel 2020 / 2021 kaum Veränderungen. Einen **Anstieg** gibt es voraussichtlich beim **durchschnittlichen Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung** um die Corona-Belastungen aufzufangen. Dieser steigt wahrscheinlich von 1,1% um 0,2 Prozentpunkte auf 1,3%. Seit Januar 2019 teilen sich Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in diesen **Zusatzbeitrag zur GKV**.

Eine weitere Veränderung gibt es beim Faktor F. Nachdem dieser 2020 bereits sank, sinkt er 2021 weiter auf den Wert von 0,7509. Die Insolvenzgeldumlage steigt indessen an.



## Beitragssätze Sozialversicherung

	2020		2021	
RV	18,6%		18,6%	
AV	2,4%		2,4%	
KV allgemein	14,6%		14,6%	
KV ermäßigt	14,0%		14,0%	
Ø Zusatzbeitrag KV	1,1%	<	1,3%	➔
PV	3,05%		3,05%	
Zuschlag PV für Kinderlose	0,25%		0,25%	
Insolvenzgeldumlage	0,06%	<	0,12%	➔
Faktor F	0,7547	>	0,7509	➔

### Was ist der Faktor F?

Das erklärt sehr gut das BMAS: „Im Übergangsbereich (früher Gleitzone) wird für die Berechnung des Arbeitnehmeranteils in den einzelnen Versicherungszweigen ein vermindertes Entgelt zu Grunde gelegt. Dieses verminderte Entgelt wird ermittelt, indem der Faktor F und das tatsächliche Bruttoentgelt in die sogenannte Formel für den Übergangsbereich eingesetzt werden.“

## Beitragszuschuss PKV & Betriebliche Altersvorsorge

---

Der Arbeitgeber beteiligt sich mit einem steuerfreien Zuschuss an der privaten Krankenversicherung (PKV) seiner Angestellten. Der maximale Arbeitgeberzuschuss beträgt 2021 rund 385 Euro. Den Arbeitgeberzuschuss gibt es auch für privat versicherte Familienangehörige.

Der steuer- und beitragsfreie Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge liegt 2021 bei 3.408 €.



## Private KV & betriebliche Altersvorsorge

2020

2021

Höchstbeitragszuschuss zur privaten KV	367,97 €	<	384,58 €	➔
Höchstbeitragszuschuss zur privaten KV (ermäßigter Satz)	353,90 €	<	370,07 €	➔
Höchstbeitragszuschuss zur privaten PV	71,48 €	<	73,77 €	➔
Höchstbeitragszuschuss zur privaten PV in Sachsen	48,05 €	<	49,58 €	➔
Steuer- und beitragsfreier Beitrag zur betriebl. Altersvorsorge (§3 Nr. 63 EStG)	3312,00 €	<	3408,00 €	➔

## Weitere wichtige Kennzahlen

- **Minijob** Grenze: 450 €
- **Midijob** Grenze (Übergangsbereich, früher Gleitzone): 450,01 € – 1300 €
- Geringverdienergrenze Azubis: 325 €
- **Mindestlohn**: Steigt zum 01. Januar 2021 auf 9,50 € und zum 01. Juli nochmal auf 9,60 €. Beachten Sie bei steigendem Mindestlohn in Kombination mit der Minijob-Grenze die Reduktion der maximal möglichen Arbeitszeit.



# Rechenbeispiel

In unserem Rechenbeispiel vergleichen wir die Lohnabrechnung eines / einer Angestellten mit einem Kind für die Jahre 2020 und 2021. Aufgrund der Senkung der Lohnsteuer sowie durch den **Wegfall des Soli** steigt das Netto um 24,79 € pro Monat für 2021 im Vergleich zu 2020. Das entspricht einer Steigerung des Nettolohns um 1,46%.



## Rechenbeispiel

Angestellte:r mit Kind,  
IKK Nord (15,9% / 15,9%)

	01/2020		01/2021	
<b>Gehalt</b>	2.500,00 €		2.500,00 €	
<b>Krankenversicherung</b>	198,75 €		198,75 €	
<b>Rentenversicherung</b>	232,50 €		232,50 €	
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	30,00 €		30,00 €	
<b>Pflegeversicherung</b>	38,13 €		38,13 €	
<b>Lohnsteuer</b>	285,50 €	>	276,41 €	↘
<b>Soli</b>	15,70 €	>	0,00 €	↘
<b>Auszahlung</b>	1.699,42 €	<	<u>1.724,21 €</u>	↗

Bei Personalkosten auf Arbeitgeberseite spielen auch die Umlagen (U1, U2 und Insolvenzgeldumlage) sowie der **Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung** eine Rolle. Die Werte für das kommende Jahr 2021 geben die Krankenkassen allerdings erst sehr spät am Jahresende bekannt. Hier kann es also noch zu Anpassungen kommen.

# Rückblick & Ausblick: Kurzarbeitergeld in den Zeit der Corona-Pandemie

Zahlreiche Unternehmen setzen in der Corona-Krise auf Kurzarbeit, um Kosten einzusparen. Damit möglichst viele Arbeitgeber dieses Instrument nutzen können, wurden die **Voraussetzungen zur Beantragung der Kurzarbeit gesenkt**. Außerdem wurden **zahlreiche Regelungen verbessert**. In diesem Beitrag finden Sie eine **Übersicht über die Änderungen und bis wann sie gelten**.



## Erleichterte Voraussetzungen zur Beantragung von Kurzarbeit

---

Um Kurzarbeit beantragen zu können, muss normalerweise ein Drittel der Beschäftigten eines Betriebes einen Arbeits- bzw. Verdienstausschlag von über 10 Prozent haben. Aufgrund von Corona reicht es nun aus, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von dem Verdienstausschlag betroffen sind.

## Anhebung des Kurzarbeitergeldes

---

Das Kurzarbeitergeld wurde aufgrund der Corona-Krise angehoben. Die Höhe hängt davon ab, wie lange der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld bezieht und ob er Kinder hat.

In den ersten drei Monaten erhalten Arbeitnehmer

- ohne Kind 60 Prozent des Verdienstaufschlags
- mit mindestens einem Kind 67 Prozent des Verdienstaufschlags

Vom vierten bis einschließlich zum sechsten Monat der Kurzarbeit erhalten Arbeitnehmer

- ohne Kind 70 Prozent des Verdienstaufschlags
- mit mindestens einem Kind 77 Prozent des Verdienstaufschlags

Ab dem siebten Monat gibt es für Arbeitnehmer

- ohne Kind 80 Prozent des Verdienstaufschlags
- mit mindestens einem Kind 87 Prozent des Verdienstaufschlags

Wichtig: Voraussetzung für die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem vierten Monat ist, dass der Entgeltsausfall im jeweiligen Monat mindestens 50 Prozent beträgt.

Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ist befristet bis zum 31. Dezember 2021. Sie gilt für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist bzw. entsteht.

## Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld

---

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld zahlen, so sind diese bis 80 Prozent des Verdienstaufschlags (Unterschiedsbetrag zwischen Soll- und Ist-Entgelt) steuerfrei. Diese Regelung gilt ebenfalls bis zum 31. Dezember 2021.

## Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes

---

Kurzarbeitergeld kann normalerweise bis zu 12 Monate bezogen werden. Aufgrund der Corona-Krise wurde die Bezugsdauer aber verlängert. So können Unternehmen, die bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit eingeführt haben, bis zu 24 Monate lang Kurzarbeitergeld beziehen. Maximal bis zum 31. Dezember 2021.

## Minijobs bleiben anrechnungsfrei

---

Nimmt ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit eine Nebenbeschäftigung bis 450 Euro (Minijob) auf, wird diese nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Auch diese Regelung wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

## Kurzarbeit auch für Leiharbeiter möglich

---

Während der Corona-Krise können auch Leiharbeiter Kurzarbeitergeld beziehen. Diese Regelung ist ebenfalls bis zum 31. Dezember 2021 befristet.

## Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

---

Die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden von der Agentur für Arbeit vollständig erstattet. Diese Regelung gilt bis zum 30. Juni 2021. Ab dem 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 werden die Sozialbeiträge noch zur Hälfte erstattet.

### Tipp

Wenn während der Kurzarbeit eine Weiterbildung für den Arbeitnehmer erfolgt, können auch weiterhin bis zu 100 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge für den Mitarbeiter erstattet werden.

Ausführliche Informationen dazu, unter welchen Voraussetzungen Sie Kurzarbeit beantragen können und was Sie bei der Beantragung beachten müssen, erhalten Sie im Fachbeitrag „[Kurzarbeit und Coronavirus: Diese Regelungen gelten](#)“.

Wie Sie mit lexoffice Kurzarbeit beantragen und abrechnen, erfahren Sie im Beitrag „[Kurzarbeit beantragen & Kurzarbeitergeld abrechnen](#)“.

## Angebot für Ihre Mitarbeiter:innen mit KUG – Lohnsteuererklärung 2020 mit smartsteuer

Die Zahl der Menschen in Kurzarbeit ist 2020 aufgrund der Corona-Krise so hoch wie noch nie zuvor. Allein im Mai hatten in Deutschland 7,3 Millionen Arbeitnehmer verkürzte Arbeitszeiten. Gehören Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dazu? Dann muss Ihr Team folgendes über die Steuererklärung wissen.

### Das Wichtigste in Kürze

---

- Wer Kurzarbeitergeld erhalten hat, muss im nächsten Jahr eine Steuererklärung abgeben!
- Das Kurzarbeitergeld selbst ist steuerfrei. Allerdings kann es – wegen des sogenannten Progressionsvorbehalts – zu einem höheren Steuersatz führen.
- In Bestimmten Fällen kann das Finanzamt daher eine Steuernachzahlung fordern.

# Kurzarbeit und die Steuererklärung

---

## Ist die Abgabe der Steuererklärung Pflicht?

Ja, zumindest in den meisten Fällen. Wer in einem Jahr mindestens 410 Euro Kurzarbeitergeld erhalten hat, ist zur Abgabe einer Steuererklärung im darauffolgenden Jahr verpflichtet. Diese muss dann bis zum 31. Juli beim Finanzamt eingehen.

## Wie wirkt sich das Kurzarbeitergeld auf meinen Steuersatz aus?

Das Kurzarbeitergeld selbst ist steuerfrei. Allerdings gilt es als Einkommen und kann dadurch den Steuersatz erhöhen – auf Finanzchinesisch sagt man, es „unterliegt dem Progressionsvorbehalt“. Dieser führt in bestimmten Fällen dazu, dass der bezogene Lohn später stärker mit Steuern belastet wird.

Aber schauen wir uns den sperrigen Begriff „Progressionsvorbehalt“ etwas genauer an:

## Progressionsvorbehalt erklärt

Progression bedeutet so viel wie Steigerung. In unserem Fall steigt der Steuersatz. Der Steuersatz ist umso höher, je höher das zu versteuernde Einkommen ist.

Unter „Progressionsvorbehalt“ versteht man, dass Lohnersatzleistungen – wie das Kurzarbeitergeld – an sich steuerfrei sind, aber dennoch auf das zu versteuernde Einkommen angerechnet werden. Und damit steigt der Steuersatz und die steuerpflichtigen Einkünfte werden stärker belastet.

## Wann droht eine Steuernachzahlung?

Die gute Nachricht: Durch den Progressionsvorbehalt droht nicht immer eine Steuernachzahlung. Wer in „Kurzarbeit Null“ ist (also keinen Teilzeitlohn erhält) und auch keinen Ehepartner mit Einkünften hat, muss mit keiner Nachzahlung rechnen.

Es gibt allerdings auch Fälle, in denen Vorsicht geboten ist. Etwa, wenn ein Arbeitnehmer nur zu 50 Prozent in Kurzarbeit ist. Um dies zu verdeutlichen, haben wir folgende Beispielrechnung durchgeführt:

Karl H. hat zwei Kinder und ist verheiratet. Er ist der Alleinverdiener der Familie und daher in Steuerklasse 3. Monatlich verdient er 500 Euro brutto. 2020 arbeitet er neun Monate regulär und ist drei Monate in 50 Prozent Kurzarbeit. Während der Kurzarbeit erhält er monatlich

- ein Bruttoentgelt von 2.250 Euro und
- 881 Euro Kurzarbeitergeld.

Insgesamt erhält er in den drei Monaten also 2.643 Euro Kurzarbeitergeld.

Für die neun Monate mit normaler Arbeitszeit hat er 329 Euro Lohnsteuer gezahlt. Für die drei Monate der Kurzarbeit zahlte er 243 Euro auf das reduzierte Arbeitsentgelt. Insgesamt hat er also 4.572 Euro Einkommenssteuer „vorgestreckt“.

Jetzt kommt der Progressionsvorbehalt ins Spiel: Durch das Kurzarbeitergeld steigt Karls Steuersatz und es wäre Einkommenssteuer in Höhe von 4.650 Euro fällig. Er wird daher mit einer Nachzahlung von 78 Euro zur Kasse gebeten.

## Tipp: Steuererklärung mit smartsteuer – 20% Rabatt

---

Durch die Corona-Krise müssen sehr viele Menschen eine Steuererklärung abgeben, die bisher um diese Pflicht herum kamen. Und das obwohl sie es dieses Jahr sowieso schon schwer genug haben. Deshalb wollen unsere Kolleg:innen von smartsteuer Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erklärung so leicht wie möglich machen. Mit dem Online-Tool von smartsteuer können Sie Ihre Steuererklärung ganz einfach selbst erledigen. Ohne Behördendeutsch werden Sie Schritt für Schritt durch die Steuererklärung geführt und bekommen an der entscheidenden Stelle wichtige Tipps und Hinweise. Und Sie erhalten **exklusiv 20 Prozent Rabatt auf Ihre nächste Steuererklärung**. Lösen Sie dazu einfach den Gutscheincode **Corona-Steuer** auf [www.smartsteuer.de](http://www.smartsteuer.de) ein.

# Die Erhöhung des Mindestlohns und seine Auswirkung auf die Arbeitszeit von Minijobbern

Der **Mindestlohn** gilt in Deutschland **seit 2015** und wird seit 2018 jährlich stufenweise angehoben. Als Arbeitgeber:in sollten Sie die **Entwicklung** und den **aktuellen Mindestlohn** stets im Blick behalten, denn ein Verstoß gegen Mindestlohn-Vorschriften kann teuer werden. Hier finden Sie die wichtigsten Informationen zum Thema.

## Gesetzlicher Mindestlohn steigt stufenweise bis 2022

---

Der Mindestlohn wurde im **Jahr 2015** mit einem Stundensatz von **8,50 Euro** eingeführt. Bereits zwei Jahre später wurde die Verdienstuntergrenze auf 8,84 Euro angehoben. Danach gab es jährlich weitere Erhöhungen, sodass sich der **Mindestlohn 2020** mittlerweile auf **9,35 Euro** brutto pro Stunde beläuft. **Bis 2022** soll der Mindestlohn in vier Stufen weiter angehoben werden:

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



# Wer fällt unter das Mindestlohngesetz (MiLoG)?

---

Der aktuelle Mindestlohn gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer:innen, allerdings sind **einige Ausnahmen** zu beachten. Nicht unter das Mindestlohngesetz fallen beispielsweise

- Azubis
- Pflichtpraktikanten oder Praktikanten, die für maximal drei Monate gebunden werden
- Langzeitarbeitslose innerhalb des ersten halben Jahres nach Arbeitsaufnahme
- Jugendliche in der Einstiegsqualifizierung zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung
- ehrenamtlich Tätige

## Mindestlohnerhöhung: Was gilt für Minijobber?

---

Schöpft ein Minijobber durch den gesetzlichen Mindestlohn bereits jetzt die Minijob-Grenze von **450 Euro** komplett aus, wird die Beschäftigung **durch die Erhöhung des Mindestlohns im kommenden Jahr sozialversicherungspflichtig**. Denn: Bei gleichbleibender Arbeitszeit, übersteigt das Entgelt dann 450 Euro im Monat. Wenn die Beschäftigung also weiterhin als **Minijob** ausgeführt werden soll, dann müssen die monatlichen **Arbeitsstunden reduziert** werden.

Die **maximalen Arbeitszeiten** für Minijobber (ohne Einberechnung von Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld) beträgt:

	Maximale Arbeitszeit
ab 1. Januar 2021	47,37 Stunden / Monat
ab 1. Juli 2021	46,88 Stunden / Monat
ab 1. Januar 2022	45,82 Stunden / Monat
ab 1. Juli 2022	43,06 Stunden / Monat

## Wer legt die Höhe des Mindestlohns fest?

---

Für die Anpassung des Mindestlohns ist die **Mindestlohnkommission** zuständig, die alle zwei Jahre neu festlegt, ob und welche Änderungen notwendig sind. Zur Kommission zählen neben dem Vorsitzenden jeweils drei Repräsentanten der Arbeitgeber und der Gewerkschaften sowie zwei Wissenschaftler, die als Berater auftreten.

Bei der Festsetzung der Höhe des Mindestlohns bezieht die Mindestlohnkommission Tarifentwicklungen der jüngeren Vergangenheit mit ein sowie aktuelle Wirtschaftsprognosen und die momentane Wirtschafts- und Wettbewerbssituation.

## Was passiert bei einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz?

---

Einen höheren Arbeitslohn als den aktuellen Mindestlohn in Deutschland dürfen Sie mit Ihren Mitarbeiter:innen immer vereinbaren. Sofern Ihr:e Mitarbeiter:in nicht zu den oben erwähnten Ausnahmen zählt, darf der Arbeitslohn aber nicht unter dem Mindestlohn liegen.

Ihr Mitarbeiter kann bei geringerer Vergütung den Mindestlohn verlangen und selbst **nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen den Mindestlohn rückwirkend einfordern**. Ihnen drohen in diesem Fall Nachzahlungen.

Außerdem drohen **Nachforderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen**. In Bezug auf die Lohnsteuer werden allerdings keine Nachzahlungen fällig. Denn diese wird immer nur auf den tatsächlich gezahlten Lohn erhoben.

# Überblick: Wie hoch ist der Mindestlohn? Erhöhungen ab 2015

---

	Gültig ab	Mindestlohn in Euro (brutto) je Stunde	prozentuale Änderung
Mindestlohn 2015	01.01.2015	8,50 Euro	
Mindestlohn 2017	01.01.2017	8,84 Euro	+4%
Mindestlohn 2019	01.01.2019	9,19 Euro	+4%
Mindestlohn 2020	01.01.2020	9,35 Euro	+1,7%
<b>Mindestlohn 2021</b>	<b>01.01.2021</b>	<b>9,50 Euro</b>	+1,6%
	<b>01.07.2021</b>	<b>9,60 Euro</b>	+1,1%
Mindestlohn 2022	01.01.2022	9,82 Euro	+2,3%
	01.07.2022	10,45 Euro	+6,4%

# Erhöhung des durchschnittlichen Zusatzbeitrags der Krankenkassen

Seit 2019 wird der Zusatzbeitrag zur GKV (gesetzliche Krankenversicherung) nicht mehr vollumfänglich vom Arbeitnehmer, sondern zur Hälfte vom Arbeitgeber getragen.

## Warum gibt es neben dem Beitrag zur Krankenversicherung noch einen Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung?

---

Die Krankenkassen müssen die von ihnen eingezogenen Beiträge an den beim Bundesversicherungsamt eingerichteten Gesundheitsfonds abführen. Sie erhalten dann aus diesem Topf Zuweisungen, mit denen sie ihre Ausgaben bestreiten. Die Zuweisungen an die Krankenkassen sind nach Alter, Geschlecht und Krankheitszustand der Versicherten berechnete Durchschnittsbeträge.

Dadurch kann es sein, dass die einzelne Krankenkasse damit ihre tatsächlichen Ausgaben nicht vollständig decken kann. In diesem Fall ist sie gezwungen, von ihren Versicherten Zusatzbeiträge zu verlangen. Die Krankenkassen haben den einkommensabhängigen Zusatzbeitrag als Prozentsatz der beitragspflichtigen Einnahmen jedes Mitglieds zu erheben (kassenindividueller Zusatzbeitragssatz). Der Zusatzbeitragssatz ist so zu bemessen, dass die Einnahmen aus dem Zusatzbeitrag zusammen mit den Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds und den sonstigen Einnahmen die voraussichtlich zu leistenden Ausgaben und die vorgeschriebene Höhe der Rücklage decken.

Der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz ist originärer Bestandteil des Krankenversicherungsbeitrags und vom Arbeitgeber zusammen mit den übrigen Krankenversicherungsbeiträgen einzubehalten und an die Einzugsstelle abzuführen.

# Erhöhung 2021

---

Eine aktuelle Übersicht zu den aktuellen Zusatzbeiträgen der Krankenkassen finden Sie auf der Seite [www.gkv-spitzenverband.de](http://www.gkv-spitzenverband.de)

Um die Corona-Belastungen aufzufangen steigt der durchschnittliche Zusatzbeitrag 2021 um 0,2% auf neu 1,3% an. Die Schwankungsbreite reicht von aktuell 0,0% (bspw. AOK Sachsen-Anhalt) bis zu 2,7% (bspw. BKK STADT AUGSBURG). Entsprechend steigen die Personalkosten für Arbeitgeber:innen um durchschnittlich 0,1% an, je nachdem welche Krankenkasse ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewählt haben.

# Die Soli-Abschaffung ab 2021 – was bedeutet sie für Kleinunternehmer?

Der Solidaritätszuschlag wird abgeschafft – zumindest für einen Großteil der Steuerzahler. Das hat der Bundestag beschlossen. Mit dem Erlass des Gesetzes zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995 wird die **Freigrenze beim Soli ab 2021 angehoben**. Ob auch Kleinunternehmer von der Soli-Abschaffung profitieren und worauf Arbeitgeber achten müssen, erfahren Sie hier.



## Zentral: Die Anhebung der Freigrenze

---

Der Solidaritätszuschlag wird zunächst **für Steuerzahler mit niedrigem und mittlerem Einkommen abgeschafft**. Ursprünglich wurde der Soli nur erhoben, wenn die tarifliche Einkommenssteuer bei Einzelveranlagung 972 EUR bzw. bei Zusammenveranlagung

1.944 EUR übersteigt. Die Freigrenze wird nun angehoben und zwar massiv: auf 16.956 EUR, bzw. 33.912 EUR. Das heißt: Wenn die tarifliche Einkommensteuer höchstens 16.956 EUR und bei Verheirateten höchstens 33.912 EUR beträgt, muss kein Solidaritätszuschlag gezahlt werden.

Die Anhebung der Freigrenze geschieht in erster Linie aus sozialen Gesichtspunkten: Höhere Einkommen sollen einer stärkeren Besteuerung unterliegen als niedrigere Einkommen. Konkret bedeutet das für rund 90 % aller Steuerzahler, dass sie komplett vom Soli entlastet werden. So müssen zum Beispiel Alleinstehende mit einem Jahresbruttolohn von bis zu 73.000 EUR keinen Soli mehr zahlen.

### Wichtig

**Die Abschaffung des Soli gilt für alle Steuerzahler. Also nicht nur für Arbeitnehmer:innen, sondern auch zum Beispiel für Selbstständige.**

## Freigrenze auch beim Lohnsteuerabzugsverfahren von Bedeutung

Beim Lohnsteuerabzugsverfahren führen Arbeitgeber:innen den Soli zusammen mit der Lohnsteuer ab. Bislang wurde im Lohnsteuerabzugsverfahren für sonstige Bezüge keine Freigrenze berücksichtigt. Das heißt, dass bei solchen Bezügen wie dem Urlaubsgeld, Bonuszahlungen und Abfindungen die Freigrenze unerheblich war. Arbeitgeber:innen haben also unabhängig davon, ob das Einkommen des Angestellten die jährliche Freigrenze überschritten hat oder nicht, Teile des Gehalts einbehalten.

Das ändert sich mit der Rückführung des Solidaritätszuschlags. Arbeitgeber:innen behalten künftig von Arbeitnehmer:innen mit geringem oder mittlerem Einkommen keinen unterjährigen Solidaritätszuschlag mehr ein, sondern müssen auch hier die jährliche Freigrenze beachten. Arbeitnehmer:innen müssen dann keine Steuererklärung mehr abgeben, nur um den abgeführten Solidaritätszuschlag zurückzuerhalten.

# Welche Einkommensgrenze müssen Arbeitgeber:innen beim Soli ab 2021 beachten?

---

Nach der Anhebung der Freigrenze ab 2021 müssen Arbeitgeber:innen den Soli erst dann einbehalten, wenn die Lohnsteuer der Arbeitnehmer:in folgende Werte übersteigt:

Steuerklasse	Monatsbetrag	Wochenbetrag	Tagesbetrag
I, II, IV, V und VI	1.413,00 EUR	329,70 EUR	47,10 EUR
III	2.826,00 EUR	659,38 EUR	94,20 EUR

Aber: Nicht für jede:n Arbeitnehmer:in, der mit seinem Jahresbruttolohn über der Einkommensgrenze liegt, muss zwangsläufig auch der komplette Soli erhoben werden. Ab 2021 wird nämlich auch eine so genannte Milderungszone eingeführt.

## Milderungszone als Puffer

---

Neben der Freigrenze gibt es künftig eine Milderungszone, die für Steuerzahler mit etwas höheren Einkünften gilt und damit für rund 6,5 % der Steuerzahler relevant ist. Mit der Milderungszone soll verhindert werden, dass Steuerzahler, die nur minimal über der Freigrenze liegen, den vollen Solidaritätszuschlag zahlen müssen.

Die Milderungszone beginnt ab der Freigrenze und geht bis zur Einkommensteuerschuld von 31.528 EUR. Innerhalb der Zone nimmt der Soli mit steigendem Einkommen zu, bis er den vollen Satz von 5,5 % erreicht. Wenn das zu versteuernde Einkommen bei Alleinstehenden 96.409 EUR und bei Verheirateten 192.818 EUR übersteigt, liegt es oberhalb der Milderungszone und der Soli wird voll erhoben.



# Abschaffung des Soli auch eine Entlastung für Kleinunternehmer?

---

Für Körperschaftsteuerzahler ist keine Entlastung vorgesehen. Das heißt, **eine GmbH oder AG muss wie gehabt den Soli zahlen**. Dies wird damit begründet, dass der Körperschaftsteuersatz mit 15 % schon recht gering sei und deswegen der Soli auch geringer ausfällt als bei Unternehmen, die von Einzelkaufleuten oder als Personengesellschaften geführt werden.

Da bei **Personengesellschaften**, wie der OHG oder der KG, die Gewinne in der Regel der Einkommensteuer unterliegen, **können diese von der Abschaffung des Solidaritätszuschlags profitieren**. Dies ist der Fall, wenn der jährliche Gewinn nicht oberhalb der Milderungszone liegt. Dann kommt es zu einer vollständigen oder zumindest zu einer teilweisen Entlastung vom Solidaritätszuschlag. Laut Bundesfinanzministerium würde das für **rund 95 % der kleinen und mittelständischen Unternehmer** bedeuten, dass sie **steuerlich entlastet** werden. Für Unternehmen, die Körperschaftsteuer zahlen, kann sich demnach unter Umständen der Wechsel in eine Personengesellschaft lohnen.

# Die Entfernungspauschale: Erhöhung im Rahmen des Klimaschutzprogramms

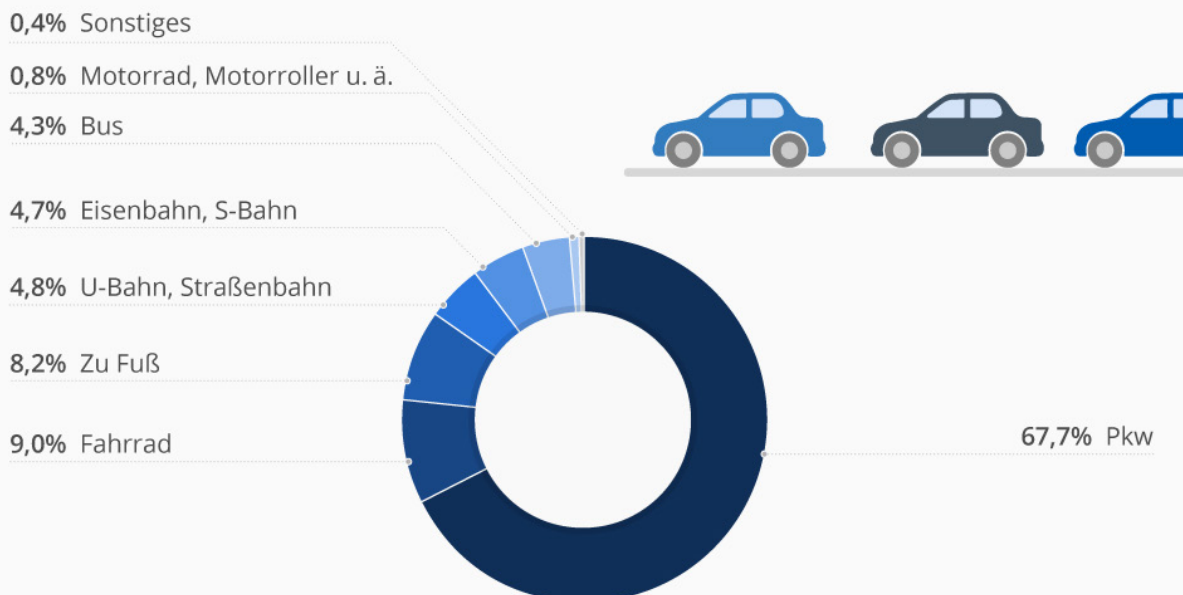
Über die Entfernungspauschale, umgangssprachlich auch Pendlerpauschale genannt, können Arbeitnehmer ihren täglichen Weg zur Arbeitsstätte steuerlich geltend machen. Erfahren Sie hier, wie Sie die Entfernungspauschale von der Steuer absetzen können und wie sie sich berechnet.

## Entfernungspauschale – was ist das?

Arbeitnehmer, die zwischen ihrem Zuhause und Arbeitsplatz hin- und herpendeln, können die Entfernungspauschale als **steuerliche Subvention** nutzen und als Werbungskosten in der Steuererklärung geltend machen. Pro gefahrenen Kilometer erhält der Arbeitnehmer eine Pauschale, die seine zu versteuernden Einkünfte reduziert.

### Die meisten Berufspendler fahren mit dem Auto

Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland, die mit folgenden Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren



Die Entfernungspauschale ist grundsätzlich **unabhängig von der Art des genutzten Verkehrsmittels**. Ob Sie den Arbeitsweg zu Fuß, mit dem Fahrrad, dem Motorrad, dem Auto oder den öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen macht keinen Unterschied. Zu beachten ist allerdings die Kostendeckelung von 4.500 Euro pro Kalenderjahr.

Ein höherer Betrag kann allerdings dann angesetzt werden, wenn der Arbeitsweg mit dem eigenen PKW, dem PKW der Eltern oder einem Dienstwagen zurückgelegt wird. Mehr als 4.500 Euro können auch dann angesetzt werden, wenn durch die Tickets des öffentlichen Nahverkehrs höhere Kosten nachgewiesen werden können.

Bei einer gemischten Nutzung von PKW und öffentlichem Nahverkehr prüft das Finanzamt jahresbezogen, ob die Entfernungspauschale oder die tatsächlichen Kosten für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Geregelt ist die Entfernungspauschale im Einkommenssteuergesetz.

## Anforderungen und Höhe der Entfernungspauschale

---

Die Entfernungspauschale beträgt einheitlich **0,30 Euro je Entfernungskilometer** und wird auf die **kürzeste Wegstrecke** für die **einfache tägliche Fahrt** angerechnet. Pro Tag darf die einfache Wegstrecke also nur einmal angesetzt werden und selbstverständlich nur für Tage, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit gefahren ist. Fährt ein Arbeitnehmer z. B. für die Mittagspause nach Hause, kann er die Pendlerpauschale nur einmal ansetzen und somit bleibt die Mittagsfahrt unberücksichtigt.

Die Anrechnung der kürzesten Wegstrecke gilt auch für den öffentlichen Nahverkehr: Ist z. B. die S-Bahn-Strecke länger als die Straßenverbindung, wird die kürzere Straßenverbindung angesetzt.

### Tipp

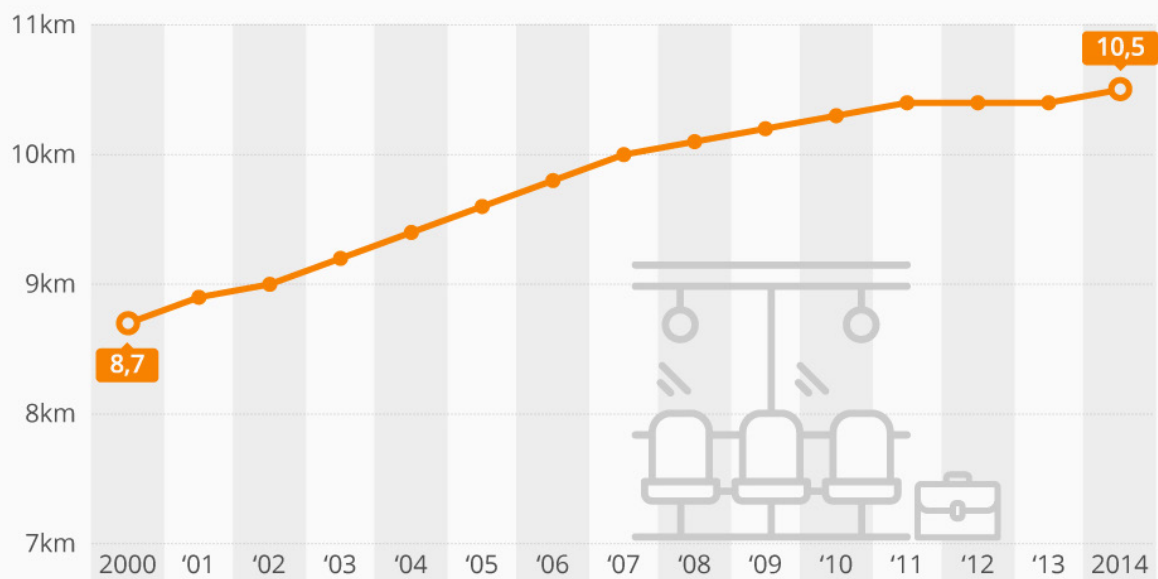
Ermitteln lässt sich die kürzeste Strecke im Übrigen mit Google Maps sehr einfach.

## Hinweis

Pendler können dann eine längere Strecke ansetzen, wenn diese verkehrsgünstiger ist und sie diese regelmäßig zurücklegen, weil sie dadurch schneller bei der Arbeitsstätte sind.

## Deutsche pendeln immer weitere Distanzen

Mittlere Distanz zwischen Wohnsitz und Arbeitsort je Pendler



Basis: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte zum jeweils 30. Juni jeden Jahres; Strecken wurden unter der Annahme einer Anfahrt mit dem PKW ermittelt

Quelle: IAB

statista

## Klimapaket: Erhöhung der Entfernungspauschale

Im Rahmen des Klimapakets, in dem die Bundesregierung Gesetze und Maßnahmen zum Klimaschutz bündelt, wird die Entfernungspauschale **von 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023 ab dem 21. Kilometer von 0,30 Euro auf 0,35 Euro angehoben und vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2026 auf 0,38 Euro.**

Das soll vor allem Pendler aus dem ländlichen Raum entlasten, die oft nicht die Möglichkeit haben, den öffentlichen Nahverkehr zu nutzen.

Gleichzeitig wird es eine **Mobilitätsprämie** geben als Alternative zur Entfernungspauschale. Pendler, die aufgrund geringen Einkommens keine (Lohn-)Steuern zahlen, können statt der Erhöhung der Entfernungspauschale eine Mobilitätsprämie in Höhe von 14 % der erhöhten Pauschale wählen.

## Berechnung der Entfernungspauschale

Ist ein Arbeitnehmer an 200 Tagen im Jahr im Büro und hat einen Weg von 30 km, berechnet sich die Pendlerpauschale wie folgt:

$$(30 \text{ km} * 0,30 \text{ Euro}) * 200 = 1.800 \text{ Euro}$$

Diesen Betrag darf der Arbeitnehmer von seinem zu versteuernden Jahreseinkommen abziehen.

### Hinweis

Haben Arbeitnehmer regelmäßig eine 5-Tage-Woche, können sie pauschal 230 Tage bei einer regelmäßigen 6-Tage-Woche 280 Tage ansetzen. Das spart das lästige Zählen der tatsächlich gearbeiteten Tage an der Arbeitsstätte.

## Kurznachrichten: Weitere Themen in einem kurzen Überblick

### Kinderbetreuung in der Corona-Krise: Anspruch auf Freistellung und Lohnfortzahlung wird verlängert

---

Die Entschädigungsregelung für Eltern nach dem Infektionsschutzgesetz soll **bis zum 31. März 2021** verlängert werden. Das umfasst die folgenden Regelungen:

- Kinderbetreuung aufgrund Kita- bzw. Schulschließung: Anspruch auf Verdienstausschüttung in Höhe von 67% (bis max. 2.016 Euro) für max. 10 Wochen pro Elternteil.
- Kind in Quarantäne, die Eltern aber nicht: Auch hier haben die Eltern einen Anspruch auf Entschädigung.

Die Regelung zu einer erhöhten Anzahl an Tagen zur Pflege erkrankter Kinder und dem Bezug von Kinderkrankengeld wird nicht verlängert. 2021 dürfen erwerbstätige Eltern grundsätzlich wieder zehn Arbeitstage im Jahr freinehmen, um ein krankes Kind zu betreuen.

Einen ausführlichen Artikel dazu finden Sie auf [haufe.de](https://www.haufe.de) >>

# Ergänzungen im Jahressteuergesetz: Übungsleiterpauschale & Homeoffice

---

Der Bundesrat hat einige Anpassungen bzw. Ergänzungen zum geplanten Jahressteuergesetz gefordert. Unter anderem bei der Unterstützung von Ehrenamtlichen, beim Progressionsvorbehalt und den Kosten für das Homeoffice.

Für ehrenamtlich Tätige gibt es zum einen die **Übungsleiterpauschale**, die zum einen bei Trainern und Trainerinnen in Sportvereinen aber auch bei Auszubildenden bei der freiwilligen Feuerwehr oder nebenberuflich in der Pflege tätigen Personen greift. Für alle, die nicht in den Anwendungsbereich der Übungsleiterpauschale fallen, gibt es die Ehrenamtszuschale. Erster soll auf Vorschlag des Bundesrats von 2.400 Euro auf 3.000 Euro steigen. Letztere von 720 Euro auf 840 Euro erhöht werden.

Der Progressionsvorbehalt trifft alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die 2020 Kurzarbeitergeld erhalten haben. Sie sind verpflichtet, eine Steuererklärung abzugeben und werden dabei wahrscheinlich mit Steuernachforderungen des Finanzamts konfrontiert. Die Bundesregierung hat zugesagt, den Sachverhalt zu prüfen.

Das Homeoffice ist bisher nur unter strengen Voraussetzungen abzugsfähig. Nachdem es aber während der Pandemie eine sehr starke Verbreitung erfahren hat und dieser Effekt zumindest in Teilen nachhaltig bleiben kann, wird eine einfache Pauschale diskutiert.

Einen ausführlichen Artikel zum Jahressteuergesetz 2020 finden Sie auf [haufe.de](https://www.haufe.de) >>

# Adieu, gelber Krankenschein: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird digital

Der gelbe Krankenschein zählt zu den vertrauten Utensilien unserer Arbeitswelt und des Gesundheitssystems. Doch schon bald wird die klassische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform der Vergangenheit angehören. An die Stelle des gelben Krankenscheins wird die digitale Krankschreibung treten. Lesen Sie hier, was sich künftig ändert.

## Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – der bisherige Ablauf

---

Laut den Angaben des GKV-Spitzenverbands als Interessenvertretung der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen belaufen sich die jährlichen Krankschreibungen auf etwa 77 Millionen. Trotz des umgangssprachlichen Namens „gelber Krankenschein“ handelt es sich bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht um einen, sondern um vier Scheine. Diese gehen jeweils an den Arzt, den Versicherten, die Krankenkasse und den Arbeitgeber. Arbeitnehmer reichen spätestens am dritten Tag – oder nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch früher – die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Die Personalabteilung muss dann die Daten manuell erfassen.

## Wie die digitale Krankschreibung funktioniert: Übergangszeit und künftiger Ablauf

---

In Zukunft soll dieses Verfahren digital ablaufen und für einen schlanken Prozess sorgen. Das wird für eine Entlastung der Unternehmen und Mitarbeiter sorgen. Ab dem 1. Januar 2021 müssen Vertragsärzte den Krankenschein direkt elektronisch an die zuständige Krankenkasse senden – das heißt, die Informationspflicht liegt dann bei dem behandelnden Arzt und nicht mehr beim Mitarbeiter. Dieser muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform nicht mehr einreichen.



### Hinweis

Ärzte benötigen für die elektronische Übermittlung eine Telematikinfrastruktur, sonst können sie in Zukunft keine Krankmeldungen mehr ausstellen.

Bis zum 31. Dezember 2021 wird es eine Übergangszeit geben. In dieser müssen Ärzte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung elektronisch an die Krankenkassen übermitteln, aber auch zusätzlich in Papierform ausstellen. Diese muss der Versicherte nach wie vor selbst beim Arbeitgeber einreichen.

Arbeitgeber sollen dann ab dem 1. Januar 2022 die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung elektronisch von der jeweiligen Krankenkasse übermittelt bekommen. Das ersetzt aber nicht die unverzügliche Meldung des Arbeitnehmers, wenn er aufgrund von Krankheit nicht zur Arbeit erscheinen kann.

### Hinweis

Zukünftig müssen Arbeitgeber selbst aktiv werden. Sobald die Daten von der Krankenversicherung zur Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters eingestellt wurden und elektronisch bereitstehen, muss der Arbeitgeber diese Daten selbst bei der Krankenversicherung abrufen.

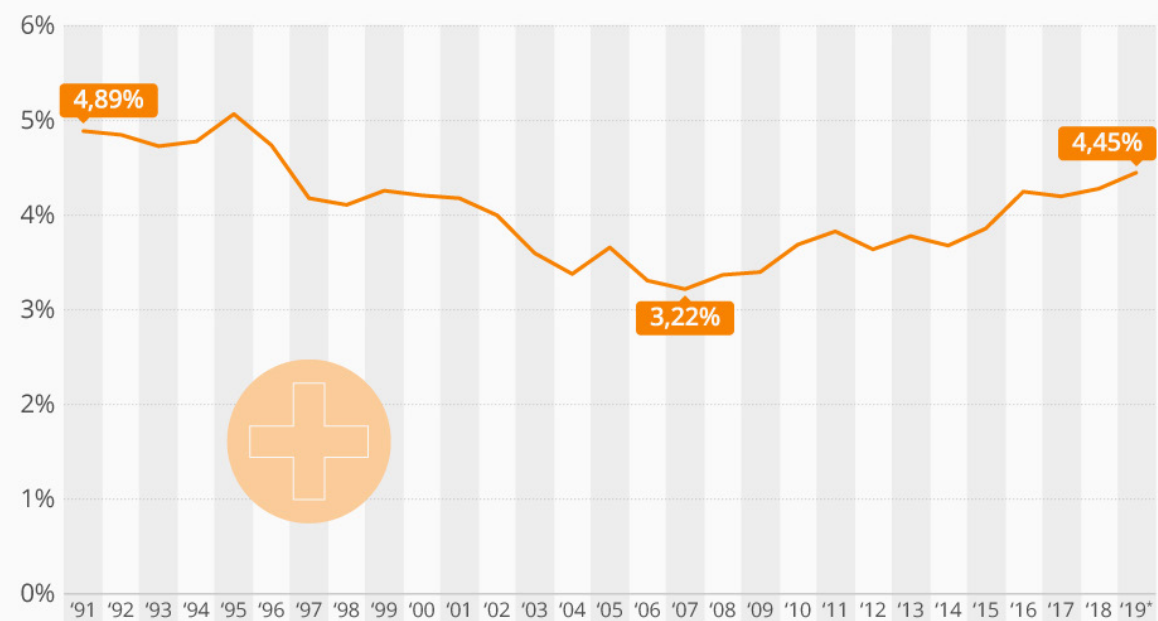
## Vorteile der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das digitale Verfahren bietet einige Vorteile. Die wichtigsten Vorzüge im Überblick:

- Auf elektronischem Weg wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sicherer und schneller an Arbeitgeber und Krankenkassen zugestellt.
- Der elektronische Krankenschein reduziert Erstellungs- und Übermittlungskosten.
- Versicherte werden von der Zustellpflicht der Bescheinigung entbunden.
- Der Arbeitgeber kann unmittelbar nach der Ausstellung auf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugreifen.
- Das elektronische Verfahren bietet eine lückenlose Dokumentation bei den Krankenkassen und sichert damit z. B. den korrekten Ausgleich bei der Zahlung von Krankengeld.

## Krankmeldungen in Deutschland nehmen wieder zu

Durchschnittlicher Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)



\* Vorläufig: Januar - August

Quelle: BMG

statista

### Ausnahme Minijobber und Privatversicherte

Bei geringfügig Beschäftigten müssen Arbeitgeber sich an die Minijob-Zentrale wenden, um über diese die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der Krankenkasse abrufen zu können. In den meisten Fällen kennen Arbeitgeber derzeit die Krankenkasse ihrer Minijobber nicht, da sie bei der Einstellung irrelevant ist. Das ändert sich nun: Die Krankenkasse muss im Nachgang oder bei Neueinstellung erfragt werden.

Auch bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern gibt es eine Ausnahme. Hier findet das neue Verfahren keine Anwendung. Zudem wird es sicherlich auch bei bestimmten Lebenssachverhalten nicht möglich sein, das neue Verfahren anzuwenden. In diesen Fällen wird es beim bisherigen Verfahren bleiben.

# Jahreswechsel-Checkliste für Arbeitgeber:innen

Mit unserer Checkliste kommen Sie einfach und effizient über den Jahreswechsel in Ihrem Lohnprogramm.

## Vorbereitung

Folgende Tätigkeiten sollten vor dem Jahreswechsel erledigt werden.

Tätigkeit	Notizen	Zeitpunkt
Firmendaten prüfen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Überprüfen, ob alle Angaben zur Berufsgenossenschaft ergänzt / korrekt sind</li><li>• Mitgliedsnummer, PIN</li><li>• <b>Achtung:</b> falls Sie eine neue Mitgliedsnummer erhalten haben, dürfen Sie diese erste nach der Dezemberabrechnung eintragen!</li></ul>	Vor der Dezemberabrechnung
Lohnkonten prüfen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Überprüfung der Abrechnung des abgelaufenen Jahres im Lohnkonto</li><li>• In lexoffice Lohn &amp; Gehalt finden Sie diese unter Dokumente / Dokumente für Sie als Arbeitgeber / Lohnkonto</li></ul>	Vor der Dezemberabrechnung
Prüfung von Entgeltgrenzen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Minijobber (450,00 €)</li><li>• Midijobber (1.300,00 €)</li></ul>	Vor der Dezemberabrechnung

# Durchführung

Alle Arbeiten, die nach dem Monatswechsel für das kommende Abrechnungsjahr zu erledigen sind.

Tätigkeit	Notizen	Zeitpunkt
Änderungen an den Firmendaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung und Anpassung des Anmeldezeitraums in der Lohnsteuer               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mehr als 5.000,00 € Lohnsteuer im Jahr = Monatliche Meldungen</li> <li>○ Zwischen 1.080,00 € und 5.000,00 € Lohnsteuer im Jahr = Quartalsweise Meldungen</li> <li>○ Weniger als 1.080,00 € Lohnsteuer im Jahr = Jährliche Meldungen</li> </ul> </li> <li>• Anpassung der Umlagekombination</li> <li>• Weniger als 30 Vollzeitkräfte im abgelaufenen Jahr = Umlagen 1, 2 (Krankheit, Mutterschaft)</li> <li>• Mehr als 30 Vollzeitkräfte im abgelaufenen Jahr = Umlage 2 (Nur Mutterschaft)</li> <li>• Neue Mitgliedsnummer der Berufsgenossenschaft eintragen (neue Mitgliedschaft eintragen)</li> </ul>	Vor der Januarabrechnung
Änderung an den Mitarbeiterdaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung und Anpassung der Versicherungsart der Mitarbeiter:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gesetzlich</li> <li>○ Freiwillig</li> <li>○ Privat (Basisversorgung, Prämien aktualisieren)</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Anhand der Jahresarbeitsentgeltgrenze (2021: 64.350 €) prüfen.</p>	Vor der Januarabrechnung
Dokumente aushändigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohnsteuerbescheinigungen</li> <li>• SV-Meldungen (Jahresmeldungen)               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Termin:</b> 15.02.2021</li> </ul> </li> </ul>	Nach der Januarabrechnung

# Neuigkeiten bei lexoffice Lohn & Gehalt: Mitarbeiter Self-Services

lexoffice entwickelt sich stetig weiter. Auch rund um die Lohnabrechnung mit **lexoffice Lohn & Gehalt** gibt es viele Ideen, das Programm so weiterzuentwickeln, das der Aufwand rund um die monatliche Abrechnung für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen deutlich abnimmt und mehr Zeit für das Kerngeschäft oder die Freizeit bleibt.

Das **Einbeziehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über sogenannte „Self Services“** ist ein vielversprechender Ansatz. Einen ersten Schritt in diese Richtung gehen wir jetzt mit dem **digitalen Bereitstellen der Lohnabrechnungen**. Automatisch und direkt nach der Abrechnung. So reduzieren Sie Papierkram und Kosten.

Unternehmerinnen und Unternehmer sparen sich den Aufwand bei der Verteilung der Lohnabrechnungen. Keine E-Mail Anhänge, nie mehr ausdrucken, kuvertieren und per Post versenden. Sie teilen die Lohndokumente einfach automatisch. Eine Anfrage wie „Chef, ich brauch meine Lohnabrechnung von März nochmal. Hab ich verlegt.“ bereitet ihnen dann keine Kopfschmerzen mehr. Mitarbeiter:innen können sich in einer solchen Situation einfach selbst helfen. Schön, oder?

Die Weiterentwicklung ist ein agiler Prozess, in dem das Feedback der Kundinnen und Kunden das Herzstück unserer Überlegungen ist. Nach der Veröffentlichung dieser ersten Funktion in den Mitarbeiter Self-Services werden wir uns weiteren Funktionen widmen, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bei der vorbereitenden Lohnabrechnung unterstützen und notwendige Schritte vereinfachen.

# Aus Horror wird Horrorchen.



**Keine Angst: Lohn und Gehalt haben Sie jetzt in Minuten erledigt.**

Das neue lexoffice Lohn & Gehalt spart Ihnen Zeit und Nerven. Automatisierte Prozesse nehmen Ihnen viel Arbeit ab. Mit nur einem Login im Monat können Sie alles erledigen – rechtssicher und ganz entspannt von überall auf allen Endgeräten. [www.lexoffice.de/lohn](http://www.lexoffice.de/lohn)

**lexoffice**  
just smile

# Impressum

## Redaktion

Lexware.de  
Andreas Lehr – Bereichsleiter  
(verantwortlich i.S.d. § 55 Abs. 2 RStV)  
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG  
Munzinger Straße 9  
79111 Freiburg  
E-Mail: [lexoffice@haufe-lexware.net](mailto:lexoffice@haufe-lexware.net)

## Bildquellen

© den-belitsky - stock.adbobe.com  
© V.R.Murralinath - stock.adbobe.com  
© Alexey Kuznetsov - stock.adbobe.com  
© jackfrog - stock.adbobe.com  
© Robert Kneschke - stock.adbobe.com  
© mpix-foto - stock.adbobe.com