

# Lohn-Radar

Top Thema:

Neuerungen beim Krankenkassenwahlrecht ab 2021



Florian Egermann

Sehr geehrte  
Leserinnen und Leser!

Das Corona-Jahr 2020 war im Bereich der Entgeltabrechnung geprägt durch Kurzarbeit in sehr vielen Branchen - nicht nur der Gastronomie und Hotellerie. Mit dem neuerlichen und stetig sich verlängernden Lockdown wird die Situation für die Unternehmen nicht besser und deshalb wird uns auch in 2021 das Thema Kurzarbeit intensiv erhalten bleiben.

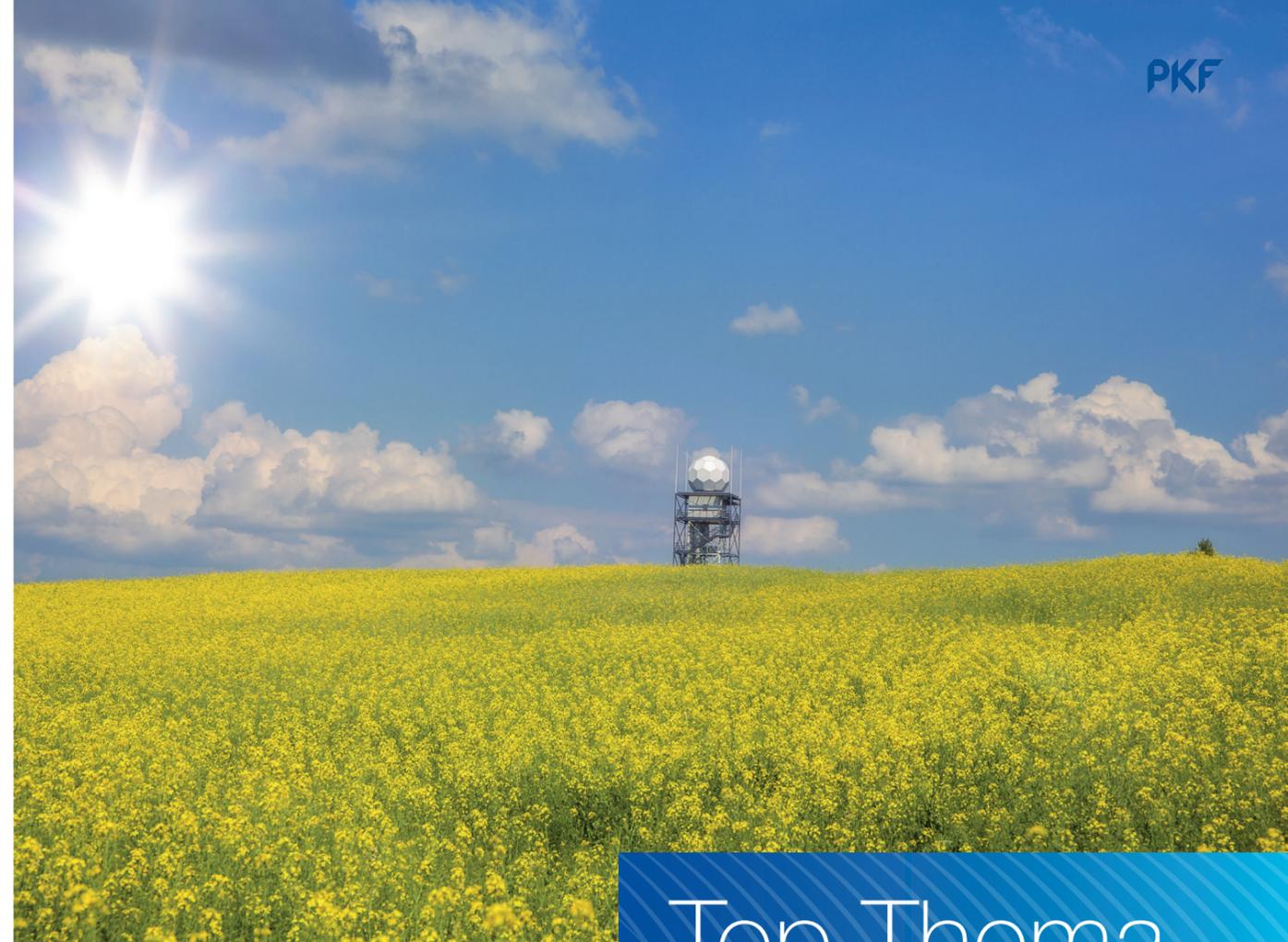
Zum Jahreswechsel 2020/2021 möchten wir Sie auf einige wichtige Änderungen im Bereich der Entgeltabrechnung hinweisen:

- Beim Krankenkassenwahlrecht gibt es wesentliche Neuerungen, die es bereits ab Januar 2021 zu beachten gilt. Auch hält hier die Digitalisierung mehr und mehr Einzug und so haben die Mitgliedsbescheinigungen aus Papier ab 2021 ausgedient.
- Die wesentlichen Grenzwerte in der Sozialversicherung - immer noch gesplittet, in Werte alte Bundesländer und neue Bundesländer - sowie die neuen Sachbezugswerte haben wir Ihnen übersichtlich aufgelistet.
- Aktuelle Informationen zu den Geschenk- und Tankgutscheinen / der 44-€-Grenze wollen wir Ihnen im Folgenden nicht vorenthalten. Die Vorgaben der Finanzverwaltung zur Anerkennung dieser Freigrenze werden eher wieder enger denn lockerer gehandhabt. Beachten Sie, dass ab dem 1.1.2022 die Sachbezugsfreigrenze auf 50 € angehoben wird.
- Das Bundeskabinett hat weitere Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns - nun allerdings in halbjährlichen Schritten - beschlossen. Sie finden diese Werte beigefügt.

- Bei der Abrechnung von Mini-Jobs gilt es eine Vielzahl von Formalitäten zu beachten - auch auf diese weisen wir im Folgenden hin.
- Die in machen Firmen übliche Praxis, dass Verwarnungsgelder vom Arbeitgeber übernommen werden, behandeln wir ab Seite 9.
- Zu guter Letzt wollen wir darauf hinweisen, dass die Zahlung des Kurzarbeitergeldes für den Arbeitnehmer zwar grundsätzlich steuerfrei ist, die Zahlungen aber dem sog. Progressionsvorbehalt unterliegen und jeder Arbeitnehmer der mehr als 410 € dieser steuerfreien Zahlungen erhalten hat, im Folgejahr eine Steuererklärung abzugeben hat. Sie sollten Ihre Mitarbeiter - zumindest durch einen Aushang - darauf hinweisen, dass sie zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet sind.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. Bitte zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, wenn Sie Fragen haben.

Ihr Florian Egermann  
Rechtsanwalt • Fachanwalt für Steuerrecht



# Top Thema

Neuerungen beim Krankenkassenwahlrecht

## Inhalt

### Krankenkassenwahlrecht

Neuerungen beim Krankenkassenwahlrecht ab 2021 ..... 4

### Sozialversicherungsrecht

Grenzwerte 2021 in der Sozialversicherung ..... 5

### Freiwillige soziale Leistungen

Geschenk- und Tankgutscheine / 44-€-Grenze ..... 6

### Mindestlohn

Weitere Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ..... 8

### Minijobs

Erneute Anmeldung eines Minijobs nach längerer Unterbrechung ..... 8

Angaben zur Steuer in Meldungen für Minijobs ..... 8

### Übernahme von Verwarnungsgeldern

Zahlung von Verwarnungsgeldern, wegen Parkverstößen von Paketzustellern .....9

KRANKENKASSENWAHLRECHT

# Neuerungen beim Krankenkassenwahlrecht ab 2021

Ab 2021 traten Neuerungen im Krankenkassenwahlrecht in Kraft. Wir informieren Sie über die wichtigsten Änderungen:

- Die Bindungsfrist der Mitglieder verringert sich von bisher 18 auf 12 Monate. Ausschlaggebend für das Entstehen einer Bindungsfrist ist ein tatsächlicher Wechsel der Krankenkasse durch eine Wahlentscheidung des Mitglieds. Das gilt sowohl für einen Krankenkassenwechsel bei unverändertem Versicherungsverhältnis, als auch bei sofortigem Wahlrecht. Das Sonderkündigungsrecht bleibt weiter bestehen: Erhebt eine Kasse erstmalig einen Zusatzbeitrag oder erhöht einen bereits bestehenden, ist ein Wechsel ohne Einhaltung der Bindungsfrist möglich.
- Die neuen Regelungen für die Krankenkassenwahl greifen ab 1. Januar 2021. Das neue Wahlrecht gilt dann für alle Sachverhalte, in denen ein neuer Tatbestand der Versicherungspflicht bzw. der Versicherungsberechtigung nach dem 31. Dezember 2020 eintritt. Bei unveränderter Beschäftigung besteht ein Wahlrecht, wenn am 31. Dezember 2020 die neue zwölfmonatige Bindungsfrist erfüllt ist. Wichtig: Die Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende bei einer durchgängigen Beschäftigung gilt weiterhin. Der Versicherte erhält keine Kündigungsbestätigung mehr von seiner bisherigen Kasse. Beschäftigte müssen ihren Arbeitgeber formlos über die neue Kasse informieren.
- Bei einer neuen Beschäftigung können versicherungspflichtige Mitglieder sofort die Kasse wechseln und innerhalb von max. 14 Tagen nach Beschäftigungsbeginn eine neue Krankenkasse wählen. Das gilt auch beim Wechsel von einem versicherungspflichtigen Status in einen anderen, z.B. wenn die Versicherungspflicht bei Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze am Jahresende in eine freiwillige Versicherung geändert wird. Kein sofortiges Wahlrecht besteht, wenn innerhalb eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses eine Änderung im Arbeitsvertrag vorgenommen wird, etwa bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses mit Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmer. Ein Wechsel ist ebenfalls nicht möglich, bei einem Inhaberwechsel des Unternehmens oder bei einem Betriebsübergang. Das gilt selbst dann, wenn aus formalen Gründen neue Arbeitsverträge geschlossen werden.
- Für den Kassenwechsel durch Wahlentscheidung ist keine Kündigung bei der Vorkasse und keine Einhaltung der Bindungsfrist notwendig. Wer seine Krankenkasse wechseln möchte, stellt einfach einen Aufnahmeantrag bei der neuen Kasse. Um die Kündigung bei der alten Krankenkasse kümmert sich dann die neue. Sie prüft auch die Voraussetzungen des sofortigen Krankenkassenwechsels.
- Eine Kündigung der Mitgliedschaft ist nur dann noch erforderlich, wenn der Arbeitnehmer das gesetzliche Krankenversicherungssystem verlässt (z.B. beim Wechsel in die private Krankenversicherung oder bei Wegzug ins Ausland). Bei einem Krankenkassenwechsel bei unverändertem Versicherungsverhältnis zum 1. Januar, 1. Februar bzw. 1. März 2021 kann das elektronische Meldeverfahren zwischen den Krankenkassen aufgrund der Berücksichtigung von Kündigungsfristen noch nicht zum Einsatz kommen. In diesen Fällen ist nach wie vor eine Kündigungserklärung des Mitglieds erforderlich.
- Mitgliedsbescheinigungen aus Papier haben ab 2021 ausgedient. Beschäftigte teilen dem neuen Arbeitgeber ihre Krankenkasse formlos mit. Der Arbeitgeber meldet den Beschäftigten bei der neuen Krankenkasse per DEÜV Meldeverfahren an. Die Bestätigung der Mitgliedschaft erhält er dann elektronisch zurück.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

# Grenzwerte 2021 in der Sozialversicherung

Alle Angaben in € und monatlich, wenn nicht anders angegeben

Beitragsart	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung		
a) allgemein, jährlich*	64.350,00	64.350,00
b) für am 31.12.2002 wegen Überschreitung der Grenze 2002 privat Krankenversicherte **	58.050,00	58.050,00
<b>Beitragsbemessungsgrenze</b> Renten- und Arbeitslosenversicherung Kranken- und Pflegeversicherung	7.100,00 4.837,50	6.700,00 4.837,50
<b>Beitragssätze</b>		
<b>Rentenversicherung</b> (davon je 1/2 Arbeitnehmer und Arbeitgeber)	18,6 %	18,6 %
<b>Arbeitslosenversicherung</b> (davon je 1/2 Arbeitnehmer und Arbeitgeber)	2,4 %	2,4 %
<b>Krankenversicherung + kassenindividueller Zusatzbeitrag</b> (davon je 1/2 Arbeitnehmer und Arbeitgeber)	14,6 %	14,6 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,3 %	1,3 %
<b>Pflegeversicherung mit Elterneigenschaft</b> (davon je 1/2 Arbeitnehmer und Arbeitgeber)***	3,05 %	3,05 %
für Kinderlose	3,30 %	3,30 %
Max. Arbeitgeberzuschuss freiwillige gesetzliche Krankenversicherung	353,14 + halber individueller Zusatzbeitrag	353,14 + halber individueller Zusatzbeitrag
Max. Arbeitgeberzuschuss private Krankenversicherung****	384,58	384,58
Max. Arbeitgeberzuschuss Pflegeversicherung (außer Sachsen) Pflegeversicherung (nur Sachsen)	73,77	73,77 49,58
Bezugsgröße RV/AV	3.290,00	3.115,00

\* § 6 Abs. 6 SGB V.  
 \*\* § 6 Abs. 7 SGB V.  
 \*\*\* Beim Arbeitnehmer kommt gegebenenfalls der von ihm allein zu tragende Beitragszuschlag für Kinderlose (0,25 %) hinzu, hierzu erhält er keinen Zuschuss. Beitragstragung in Sachsen abweichend: Arbeitgeber 1,025 % und Arbeitnehmer 2,025 % (gegebenenfalls plus 0,25 % Beitragszuschlag für Kinderlose).  
 \*\*\*\* in diesem Betrag ist der durchschnittliche Zusatzbeitrag von 1,3 % enthalten

Beitragsart	Höhe
<b>Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte (Mini-Jobs)</b> Pauschaler Arbeitgeberbeitrag: Krankenversicherung Rentenversicherung Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag)	13 % 15 % 2 %
<b>Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen (Mini-Jobs)</b>	450,00 €
<b>Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte</b>	175,00 €
Mindestbeitrag/Monat (175 € x 18,6 %)	32,55 €
Übergangsbereich (seit 01.07.2019)	450,01 € bis 1.300,00 €
Geringverdienergrenze für Auszubildende (Sozialversicherungsbeitrag trägt der Arbeitgeber allein)	325,00 €
Höchstbeitrag für Direktversicherungen jährlich 8 % der BBG RV steuerfrei davon max. sv-frei	6.816,00 € 3.408,00 €
Freibetrag für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen in der KV Achtung: In der PV ist dies eine Freigrenze	164,50 €
Insolvenzgeldumlage	0,12 %
Umlage für Künstlersozialabgabe	4,20 %

## Sachbezugswerte 2021

Personenkreis	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Verpflegung insgesamt
<b>Volljährige Arbeitnehmer und volljährige Familienangehörige</b>  monatlich kalendertäglich	55,00 1,83	104,00 3,47	104,00 3,47	263,00 8,77
(Freie Verpflegung in €)				

Freie Unterkunft in	€
Unterkunft  monatlich kalendertäglich	237,00 7,90

### FREIWILLIGE SOZIALE LEISTUNGEN

## Geschenk- und Tankgutscheine / 44-€-Grenze

Für Sachbezüge gilt eine monatliche Freigrenze von 44 €. Diese Freigrenze setzt die Einzelbewertung von Sachbezügen voraus und ist deshalb z.B. nicht auf Mahlzeiten anwendbar, die mit dem Sachbezugswert angesetzt werden. Bei der Bewertung von Sachgeschenken des Arbeitgebers ist sie hingegen anzuwenden. Dies gilt auch für die Gewährung von Warengutscheinen. Beim Betrag von 44 € handelt es sich um eine monatliche

Freigrenze. Wird dieser Betrag überschritten, ist der gesamte Wert des Sachbezugs der Lohnbesteuerung zu unterwerfen. Zuzahlungen des Mitarbeiters sind jedoch möglich. Für die Feststellung, ob die 44-€-Freigrenze überschritten ist, werden die in einem Kalendermonat unentgeltlich und/oder verbilligt gewährten Sachbezüge zusammengerechnet. Beträge, die in einem Monat nicht ausgeschöpft werden, können nicht auf andere Monate

übertragen werden. Außerdem darf die monatliche Freigrenze nicht auf einen Jahresbetrag hochgerechnet werden.

### Beispiel:

Der Mitarbeiter hat im laufenden Kalenderjahr noch keine Sachbezüge erhalten. Zu Weihnachten schenkt ihm sein Arbeitgeber einen Warengutschein im Wert von 400 €.

Der Gutschein stellt steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, weil die 44-€-Grenze überschritten ist. Dabei ist unerheblich, dass der Mitarbeiter in den übrigen Monaten keine Sachbezüge erhalten hat, da die Freigrenze nicht auf das Kalenderjahr hochgerechnet werden darf.

Eine Gehaltsumwandlung von Barlohn in Sachlohn ist seit dem 1. Januar 2020 ausgeschlossen, der Sachbezug muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Eine Änderung ist nur für die Zukunft (ab dem folgenden Monat) zulässig. Allerdings ist dann eine Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich. Es darf außerdem kein Wahlrecht des Mitarbeiters zwischen Geld- und Sachleistung bestehen.

Erhält der Arbeitnehmer eine Ware oder Dienstleistung, die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten ist, so kann sie aus Vereinfachungsgründen mit 96 % des Endpreises bewertet werden, zu dem sie der Abgebende im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Die Anwendung dieser Regelungen auf Gutscheine kommt aber nur in Betracht, wenn darin eine konkrete Sache bezeichnet ist, für die eine Bewertung erfolgen kann. Gutscheine über einen Euro-Betrag sind mit ihrem Nennwert anzusetzen. In diesen Fällen ist auch die 96 %-Vereinfachungsregelung nicht anwendbar.

44-€-Freigrenze ist z. B. anwendbar bei

- Sachgeschenken
- Zinsersparnissen

44-€-Freigrenze ist nicht anwendbar z. B.

- wenn Sachgeschenke nicht zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden
- für Kantinenmahlzeiten des Arbeitgebers
- Auswärtstätigkeiten
- Privatnutzung Firmen-PKW
- Rabatte an Mitarbeiter
- Unterkunftsüberlassung

### Achtung!

Ab dem 1.1.2022 wird die Sachbezugsfreigrenze von derzeit 44 € auf 50 € angehoben.

### Beispiel:

Ein Mitarbeiter hat einen Firmenwagen auch zur Privatnutzung. Der geldwerte Vorteil wird korrekt versteuert. Im November erhält der Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber einen Warengutschein im Wert von 44 €. Der Warengutschein ist in der Anwendung der monatlichen 44-€-Freigrenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der Sachbezug aus der Privatnutzung des Firmen-PKW ist bei der Prüfung der 44-€-Freigrenze nicht zu berücksichtigen, weil er nach § 8 Abs. 2 Sätze 2-5 EStG zu bewerten ist.

Die Finanzverwaltung vertritt die Auffassung, dass der Zufluss von Arbeitslohn bei einem Gutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, bereits mit Hingabe des Gutscheins erfolgt. An diesem Tag ist die Höhe des geldwerten Vorteils zu bestimmen. Spätere Wertänderungen sind lohnsteuerlich ohne Bedeutung.

Dem Mitarbeiter wird dadurch die Möglichkeit eingeräumt, Gutscheine über mehrere Monate zu sammeln. Anders ist es hingegen bei Gutscheinen, die beim eigenen Arbeitgeber eingelöst werden müssen. Hier fließt der Arbeitslohn erst bei Einlösung des Gutscheins zu. Solche Gutscheine können deshalb nicht angesammelt werden.

Der Arbeitgeber trägt die Beweislast, dass die ausgegebenen Gutscheine den Vorgaben der Finanzverwaltung entsprechen. Daher sollte im Unternehmen eine Kopie der an die Mitarbeiter ausgegebenen Gutscheine, zumindest aber ein Muster der Gutscheine, vorgehalten werden. Der Arbeitgeber muss alle Sachbezüge, auch ausgegebene Gutscheine, im Lohnkonto eintragen und zwar auch dann, wenn sie innerhalb der 44-€-Freigrenze steuerfrei bleiben.

Die vorstehenden Grundsätze gelten gleichermaßen für sog. Aufmerksamkeiten aus Anlass eines persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag, Hochzeit, Betriebsjubiläum) bis zu einer Höhe von 60 €. Die Gewährung von Aufmerksamkeiten ist unabhängig von der Sachbezugsfreigrenze von 44 € und kann zusätzlich in Anspruch genommen werden.



MINDESTLOHN

## Weitere Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

Am 28. Oktober 2020 hat das Bundeskabinett die Dritte Mindestlohnanpassung beschlossen.

- zum 01.01.2021 auf 9,50 € brutto pro Stunde
- zum 01.07.2021 auf 9,60 € brutto pro Stunde
- zum 01.01.2022 auf 9,82 € brutto pro Stunde
- zum 01.07.2022 auf 10,45 € brutto pro Stunde

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer. Davon ausgenommen sind Langzeitarbeitslose nach einer Arbeitsaufnahme in den ersten sechs Monaten, Auszubildende, Studenten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren sowie Orientierungspraktika bis zur max. Dauer von 3 Monaten.

Daneben gibt es in mehreren Branchen tarifliche Mindestlöhne, die über der gesetzlichen Lohnuntergrenze liegen.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die an der Geringfügigkeitsgrenze von 450 € verdienen, kann die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns bei gleichbleibender Stundenanzahl zur Versicherungspflicht führen. Hier müssen ggf. Anpassungen vorgenommen werden.

Auch für Auszubildende erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn: Bei einem Ausbildungsbeginn in 2021 beträgt die Vergütung monatlich 550 € im ersten Ausbildungsjahr.

MINIJOBS

## Erneute Anmeldung eines Minijobs nach längerer Unterbrechung

Wird eine Beschäftigung ohne Zahlung des Verdienstes länger als einen Monat unterbrochen, gilt sie im Sozialversicherungsrecht als zunächst beendet. Das arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bleibt aber weiterhin bestehen.

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht muss die Beschäftigung mit dem Meldegrund 34 zum Ende der Monatsfrist abgemeldet werden.

Sobald der Minijob nach der Unterbrechung wieder aufgenommen wird, muss durch den Arbeitgeber innerhalb von 6 Wochen eine Anmeldung mit Grund 13 (sonstige Gründe) durchgeführt werden.

### Beispiel:

Ein Minijobber hat vom 20.08. bis 23.11. unbezahlten Urlaub. Nach einer Unterbrechung von mehr als einem Monat (Monatsfrist = 20.08. - 19.09.) wurde eine Abmeldung mit Grund 34 zum 19.09. erstellt.

Zum 24.11. hat der Minijobber die Beschäftigung wieder aufgenommen. Somit ist eine Anmeldung mit Grund 13 ab dem 24.11. vorzunehmen.

Neu ist: Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht im Minijob wirkt nach der Unterbrechung weiterhin. Hat sich ein Minijobber von der Versicherungspflicht befreien lassen, verliert diese Befreiung durch die Unterbrechung der Beschäftigung ihre Wirkung nicht. Es muss kein erneuter Befreiungsantrag gestellt werden.

## Angaben zur Steuer in Meldungen für Minijobs

Sofern der Arbeitgeber sich bei einem Minijob für die Zahlung der Pauschalsteuer entscheidet, sind diese mit den Beiträgen an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Dadurch ist die Minijob-Zentrale auch Steuerbehörde. Für ein transparenteres Verfahren sind in Meldungen für Mi-

nijobs künftig die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steuer-ID des Arbeitnehmers anzugeben. Zudem ist in der Meldung ein Kennzeichen anzugeben, sofern Pauschalsteuern gezahlt werden.

Diese neue Meldepflicht gilt ab dem 1. Januar 2022, sie betrifft damit allerdings auch schon die Jahresmeldung 2021. Deshalb ist es sinnvoll, die Steuer-ID der betroffenen Arbeitnehmer bereits jetzt anzufordern und im

Abrechnungssystem zu hinterlegen. Bei einer DEÜV-Anmeldung des Arbeitnehmers wird die Steuer-ID voraussichtlich noch nicht zwingend notwendig sein.

ÜBERNAHME VON VERWARNUNGSGELD

## Zahlung von Verwarnungsgeldern wegen Parkverstößen von Paketzustellern

Ein Paketzustelldienst hatte von einigen Kommunen eine kostenpflichtige Ausnahmegenehmigung nach § 46 StVO erhalten, die ein kurzfristiges Halten zum Be- und Entladen in nicht freigegebenen Bereichen gestattet. In den Fällen, wo keine Ausnahmegenehmigung erhältlich war, wurde es vom Paketzustelldienst zur Gewährung eines reibungslosen Betriebsablaufs im Einzelfall in Kauf genommen, dass die Fahrer auch in Halteverbotsbereichen oder Fußgängerzonen kurzfristig anhielten und hierfür ein Verwarnungsgeld gemäß § 56 OWiG erhoben wurde. Die Verwarnungsgelder wurden direkt vom Paketzustelldienst als Halter erhoben und auch bezahlt.

Das Verwarnungsverfahren hat den Zweck, im Bagatellbereich die Durchführung eines Bußgeldverfahrens zu ersparen, wenn der Betroffene sich einsichtig zeigt und mitwirkt. Ist der Halter mit der Verwarnung einverstanden, wird sie mit der Zahlung des Verwarnungsgeldes wirksam. Eine Entscheidung, wer für den Verkehrsverstoß verantwortlich ist, wird nicht getroffen und eine Zuweisung von Schuld findet nicht statt. Hiervon ausgehend, ist die Zahlung des Verwarnungsgeldes auf die eigene Schuld des Paketzustelldienstes erfolgt. Ein Zufluss von Arbeitslohn beim Fahrer, der die Ordnungswidrigkeit begangen hat, liegt daher nicht vor.

Das für diesen Fall zuständige Finanzgericht hatte zu prüfen, ob und wenn ja, in welcher Höhe dem Paketzustelldienst, wegen der von seinen Fahrern unstreitig begangenen Parkverstößen, Regressanspruch gegen den jeweiligen Verursacher zustehen würde. Denn hier handelte es sich nicht um eine dem Arbeitnehmer auferlegte Geldstrafe, sondern um die Zahlung des Arbeitgebers, aufgrund des gegen ihn selbst festgesetzten Verwarnungsgeldes. Generell waren die Fahrer angewiesen, sich auch in den Gebieten, für die eine Ausnahmegenehmigung nicht zu erlangen war, an die geltenden Verkehrsregeln zu halten.

Bei der Übernahme des Verwarnungsgeldes durch den Arbeitgeber ist demnach zu unterscheiden: Wird das Verwarnungsgeld gegen den Arbeitnehmer festgesetzt, führt die Übernahme zu Arbeitslohn. Im Fall der Festsetzung gegen den Arbeitgeber liegt dagegen in der Übernahme kein Arbeitslohn vor. Allerdings kann Arbeitslohn vorliegen, wenn der Arbeitgeber gegenüber seinem Arbeitnehmer auf den Regressanspruch verzichtet.

KURZ NOTIERT

Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkassen werden ab 2021 grundsätzlich elektronisch an die Arbeitgeber übermittelt. Die Übermittlung erfolgt nach der elektronischen Anmeldung durch den Arbeitgeber, liegt also in der Regel erst nach der ersten Entgeltabrechnung des Mitarbeiters vor.

Ab 2021 erhöht sich die Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer auf 0,35 € pro Kilometer. Bei Entfernungen bis einschl. 20 Kilometer bleibt es wie bisher bei 0,30 €. Die neue Entfernungspauschale kann damit auch zu höheren Arbeitgeberzuschüssen im Rahmen der Pauschalversteuerung führen. Die Pauschalsteuer liegt unverändert bei 15 %.

Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich zwar lohnsteuerfrei. Es unterliegt aber ebenso wie steuerfreie Auszahlungen des Arbeitgebers auf das Kurzarbeitergeld dem sog. Progressionsvorbehalt. Wer im Jahr insgesamt mehr als 410 € dieser beiden Zahlungen erhalten hat, muss eine Steuererklärung abgeben. Durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld und Aufzahlungen steigt der Steuersatz der sonstigen steuerpflichtigen Einkünfte, was unter Umständen zu einer Nachzahlung führen kann.

# Impressum

**PKF WULF & PARTNER Partnerschaft mbB** Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Stuttgart | [info@pkf-wulf.de](mailto:info@pkf-wulf.de)

**PKF WULF BURR KG** Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Weissach | [info@pkf-burr.de](mailto:info@pkf-burr.de)

**PKF WULF EGERMANN oHG** Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Balingen | [info@pkf-eggermann.de](mailto:info@pkf-eggermann.de)

**PKF WULF ENGELHARDT KG** Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Augsburg | [info@pkf-engelhardt.de](mailto:info@pkf-engelhardt.de)

**PKF WULF NIGGEMANN WANDEL KG** Steuerberatungsgesellschaft

Rottweil | [www.pkf-niggemann.de](http://www.pkf-niggemann.de)

**PKF WULF PACKOWSKI** Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Stuttgart | [www.pkf-packowski.de](http://www.pkf-packowski.de)

**PKF WULF RAGER KG** Steuerberatungsgesellschaft

Stuttgart | Kirchheim | [info@pkf-rager.de](mailto:info@pkf-rager.de)

**PKF WULF SCHÄDLER BEY GmbH & Co. KG** Steuerberatungsgesellschaft

Singen | [info@pkf-schaedler.de](mailto:info@pkf-schaedler.de)

**PKF WULF WÖBNER WEIS GmbH & Co. KG** Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Freudenstadt | Bondorf | Deckenpfronn | [zentrale@pkf-woessner-weis.de](mailto:zentrale@pkf-woessner-weis.de)

Die Inhalte des PKF\* Lohn-Radar können weder eine umfassende Darstellung der jeweiligen Problemstellungen sein noch den auf die Besonderheiten von Einzelfällen abgestimmten steuerlichen oder sonstigen fachlichen Rat ersetzen. Wir sind außerdem bestrebt, sicherzustellen, dass die Inhalte der PKF Nachrichten dem aktuellen Rechtsstand entsprechen, weisen aber darauf hin, dass Änderungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung oder der Verwaltungsauffassung immer wieder auch kurzfristig eintreten können. Deshalb sollten Sie sich unbedingt individuell beraten lassen, bevor Sie konkrete Maßnahmen treffen oder unterlassen. Soweit innerhalb der PKF Fachnachrichten rechtliche Themen dargestellt sind, liegt die Verantwortlichkeit bei den Rechtsanwälten, die im PKF-Netzwerk tätig sind.

\* PKF WULF GRUPPE ist ein Mitgliedsunternehmen des PKF International Limited Netzwerks und in Deutschland Mitglied eines Netzwerks von Wirtschaftsprüfern gemäß § 319b HGB. Das Netzwerk besteht aus rechtlich unabhängigen Mitgliedsunternehmen. PKF WULF GRUPPE übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für Handlungen oder Unterlassungen anderer Mitgliedsunternehmen. Die Angaben nach der Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung sind unter [www.pkf-wulf.de](http://www.pkf-wulf.de) einsehbar.