

Haufe

HR-NewsService

Trends – Insidertipps – Praxisreports

12|2020



Liebe Leserin, lieber Leser,

ein außergewöhnliches Jahr neigt sich dem Ende zu. Ein Jahr, das geprägt war von der Corona-Krise und ihren Folgen. Auch Personalverantwortliche wurden dabei vor ganz neue Herausforderungen gestellt. Plötzlich musste man sich z. B. mit dem Infektionsschutzgesetz beschäftigen, viele mussten sich erstmals vertieft mit den Regelungen zur Kurzarbeit auseinandersetzen. Nun zum Jahreswechsel müssen sich insbesondere die Entgeltabrechner auf gesetzliche Änderungen für 2021 einstellen. Über wichtige Neuerungen in den Bereichen Lohnsteuer und Sozialversicherung berichten wir in unserem Tophema ab Seite 2.

Ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute für 2021 wünscht Ihnen

Frank Bollinger
Frank Bollinger, Chefredakteur

Rassistische Beleidigung eines Kollegen rechtfertigt Kündigung

URTEIL. Einem Arbeitnehmer, der einen dunkelhäutigen Kollegen rassistisch beleidigt, darf fristlos gekündigt werden. Das hat das Bundesverfassungsgericht bestätigt. Diskriminierende Äußerungen sind demnach nicht vom Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt.

Eine grob menschenverachtende Äußerung, die einen Menschen wegen seiner Rasse herabwürdigt, ist nicht vom Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt und darf arbeitsrechtlich sanktioniert werden. Das geht aus einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts hervor.

Affenlaute gegenüber dunkelhäutigem Kollegen

Im Rahmen einer verbalen Auseinandersetzung während einer Betriebsratssitzung hatte ein Mitarbeiter seinen dunkelhäutigen Kollegen mit den Worten „Ugah, Ugah!“ diffamiert. Daraufhin kündigte ihm sein Arbeitgeber fristlos. Der

Mitarbeiter war zu einem früheren Zeitpunkt bereits abgemahnt worden. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Köln, die über den Fall zu entscheiden hatten, beurteilten die Kündigung als rechtmäßig.

Dagegen legte der Arbeitnehmer Verfassungsbeschwerde ein. Er berief sich dabei auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit. Er machte geltend, dass die Gerichte seine Grundrechte gegenüber dem Kündigungsinteresse des Arbeitgebers nicht abgewogen hätten. Der Umgangston im Betriebsrat sei hin und wieder flapsig, man könne ihm keine rassistische Einstellung vorwerfen.

Rassistische Diskriminierung rechtfertigt Kündigung

Die Verfassungsbeschwerde hatte keinen Erfolg (BVerfG, Beschluss v. 2.11.2020, 1 BvR 2727/19). Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts waren die arbeitsgerichtlichen Urteile verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Auch das Bundesverfassungsgericht wertete die nachgeahmten Affenlaute gegenüber einem dunkelhäutigen Kollegen als rassistische Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Meinungsfreiheit muss dann zurücktreten, wenn herabsetzende Äußerungen die Menschenwürde antasten oder sich als Formalbeleidigung oder Schmähung darstellen. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts haben die Vorinstanzen ausführlich begründet, dass und warum es sich um eine menschenverachtende Diskriminierung handelt. Die Menschenwürde werde angetastet, wenn eine Person nicht als Mensch, sondern als Affe adressiert wird.

In dieser Ausgabe:

- > Urteil zur befristeten Arbeitszeiterhöhung
- > Die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze

Seite 4
Seite 6

- > Fördermaßnahmen für Ausbildungsbetriebe
- > BAG-Urteil zum Crowdworking

Seite 7
Seite 8



Zum Jahreswechsel wird es wieder Änderungen im Bereich Lohnsteuer und Sozialversicherung geben.

Änderungen im Bereich Lohnsteuer und Sozialversicherung

JAHRESWECHSEL. Auch für das Jahr 2021 müssen sich Arbeitgeber bzw. die Entgeltabrechner auf Änderungen im Bereich der Lohnsteuer und Sozialversicherung einstellen. Ein Überblick über wichtige Neuerungen.

Es hat schon Tradition, dass zum Jahreswechsel für den Personalbereich relevante Gesetzesänderungen in Kraft treten. Insbesondere für die Entgeltabrechnung gibt es für 2021 wichtige Änderungen. Im Bereich Sozialversicherung werden sich die Anpassungen bei den Rechengrößen, die weitere Digitalisierung des Meldeverfahrens und Änderungen beim Krankenkassenwahlrecht bemerkbar machen.

Auf dem Gebiet des Lohnsteuerrechts werden sich unter anderem die steigenden Lohnsteuer-Freibeträge und der Wegfall des Solidaritätszuschlags auf die Entgeltabrechnung auswirken.

Digitalisierung des Meldeverfahrens

Wenn ein Mitarbeiter neu eingestellt wird oder wenn er die Krankenkasse wechselt, benötigt der Arbeitgeber eine

Mitgliedsbescheinigung der jeweiligen Krankenkasse. Diese Bescheinigung wird bisher in Papierform ausgestellt. Das wird sich ändern: Ab 2021 bekommen Arbeitgeber eine elektronische Rückmeldung von der Krankenkasse. Wenn die Einzugsstelle eine fehlende Jahresmeldung anfordert, so soll dies ab kommendem Jahr innerhalb des Arbeitgeber-Meldeverfahrens in elektronischer Form erfolgen. Bisher benutzen die Einzugsstellen dafür noch manuelle Anschreiben.

Arbeitgeber sind bislang dazu verpflichtet, bei der Meldung zur Sozialversicherung eine „Mehrfachbeschäftigung“ entsprechend zu kennzeichnen. Dabei kam es aber immer wieder zu Unsicherheiten und Rückfragen. Infolgedessen wurde beschlossen, dieses Kennzeichen zum 1.1.2021 aus dem Arbeitgeber-Meldeverfahren zu entfernen.

Elektronische AU-Bescheinigung

Ab 2021 wird außerdem die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeführt. Die Papierbescheinigung für die Krankenkasse ist dann nicht mehr notwendig. Die behandelnden Ärzte müssen bis zum 31.12.2021 jedoch weiterhin papiergebundene Durchschläge für Versicherte und Arbeitgeber ausstellen. Die Versicherten müssen auch in 2021 den Durchschlag an den Arbeitgeber versenden. Die Anzeige- und Nachweispflicht gegenüber dem Arbeitgeber ändert sich also für die Arbeitnehmer zunächst nicht.

Das neue Arbeitgeberverfahren soll erst zum 1.1.2022 eingeführt werden. Arbeitgeber werden dann in das elektronische Verfahren zur Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsdaten eingebunden. Ab 2022 werden die Arbeitgeber auf elektronischem Weg über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit informiert und auch darüber, wann die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausläuft. Das neue Meldeverfahren gilt für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, allerdings nicht für Beschäftigte, die privatversichert sind.

>>

Für Minijobs ist geplant, dass Arbeitgeber die AU-Daten künftig über die Minijob-Zentrale bei der Krankenkasse abrufen müssen. Dazu wird es notwendig sein, dass die Arbeitgeber vorab in den Meldungen an die Minijob-Zentrale die zuständige Krankenkasse angeben.

Änderungen beim Krankenkassenwahlrecht

Versicherte können grundsätzlich frei wählen, welcher Krankenkasse sie angehören wollen. Zum 1.1.2021 werden einige grundlegende Veränderungen hinsichtlich des Krankenkassenwahlrechts eingeführt. Die Eckpunkte: Die Bindungsfrist an die jeweilige Krankenkasse wird von bisher 18 Monate auf 12 Monate verkürzt und bei einem Arbeitgeberwechsel kann – unabhängig von der Bindungsfrist – eine neue Krankenkasse gewählt werden. Die neu gewählte Krankenkasse wird dann im Rahmen eines elektronischen Meldeverfahrens ein Kündigungsverfahren bei der bisherigen Krankenkasse einleiten. Eine Kündigung der Mitgliedschaft durch den gesetzlich Versicherten selbst wird zukünftig nicht mehr notwendig sein.

Die neue Krankenkasse informiert nach Eingang der elektronischen Meldung das Mitglied über den Zeitpunkt des Kassenwechsels. Der Versicherte muss danach den Arbeitgeber über den Kassenwechsel informieren und der Arbeitgeber muss daraufhin die Abmeldung bei der bisherigen und die Anmeldung bei der neuen Krankenkasse durchführen. Die neu gewählte Krankenkasse bestätigt dem Arbeitgeber dann das Bestehen der Mitgliedschaft des Versicherten.

Lohnsteuer-Freibeträge steigen

Auch im Lohnsteuerbereich kommt es zum Jahreswechsel zu Neuerungen. Das zweite Familienentlastungsgesetz sorgt einerseits für eine Anhebung des Kindergeldes, andererseits für eine Absenkung des Lohnsteuertarifs. Das Kindergeld wird ab Januar 2021 um 15 EUR je Monat und Kind erhöht. Die Kinderfreibeträge steigen zum 1.1.2021 von jetzt 7.812 EUR auf 8.388 EUR. Der lohnsteuer-

freie Grundfreibetrag steigt in 2 Schritten: von aktuell 9.408 EUR auf 9.744 EUR in 2021 und auf 9.984 EUR ab 2022.

„Soli“ fällt für viele weg

Für rund 90 % der Lohn- und Einkommensteuerzahler fällt ab 2021 der Solidaritätszuschlag weg. Um dies zu ermöglichen, erfolgt eine deutliche Anhebung der Grenzbeträge, bis zu denen auf die Lohnsteuer kein „Soli“ erhoben wird. Für Ehegatten bzw. in der Steuerklasse III wird der Grenzbetrag von 1.944 EUR auf 33.912 EUR jährlich erhöht, in den übrigen Fällen von 972 EUR auf 16.956 EUR im Jahr. An die Freigrenze schließt sich noch eine Art „Gleitzone“ bis zur vollen Belastung an. Zu beachten ist aber: Beim Solidaritätszuschlag auf die pauschale Lohnsteuer sind keine Änderungen vorgesehen. Bei einer Pauschalbesteuerung wird der „Soli“ also auch im Jahr 2021 in unveränderter Höhe von 5,5 % erhoben.

Stufenweise Anhebung des Mindestlohns

Im Hinblick auf den gesetzlichen Mindestlohn hat der Gesetzgeber eine stufenweise Anhebung beschlossen: Der Mindestlohn steigt zunächst zum 1.1.2021 von aktuell 9,35 EUR brutto pro Stunde auf 9,50 EUR. In weiteren Schritten steigt der Mindestlohn dann zum 1.7.2021 auf 9,60 EUR, zum 1.1.2022 auf 9,82 EUR und zum 1.7.2022 auf 10,45 EUR.

Durch die Erhöhung des Mindestlohns kann es sein, dass Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Minijobbern nachjustieren müssen. Geringfügig Beschäftigte, deren Entgelt sich auf Mindestlohnniveau befindet, benötigen ab 2021 (im Vergleich zu 2020) weniger Arbeitsstunden, um die 450-EUR-Grenze zu erreichen. In diesen Fällen wird eine Anpassung bzw. Verringerung der Arbeitszeit notwendig, wenn die Tätigkeit als Minijobber fortgeführt werden soll.

INFO

Klarstellung bei der Steuerbegünstigung von Zusatzleistungen

Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte dürfen pauschal mit 15 % versteuert werden. Bei Arbeitgeberzuschüssen für die Internetnutzung der Mitarbeiter darf ein Pauschalsteuersatz von 25 % angesetzt werden. Voraussetzung für die Pauschalierungsmöglichkeiten ist, dass die Leistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden.

BFH und Verwaltung mit unterschiedlichen Auslegungen

Zu lohnsteuerrechtlichen Unsicherheiten kam es, nachdem der Bundesfinanzhof im Jahr 2019 das Kriterium „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ neu auslegte und bei sog. Gehaltsumwandlungen die Anwendung der pauschalen Lohnsteuer nicht mehr automatisch ausschloss (BFH, Urteil v. 1.8.2019, VI R 32/18). Dieser Auslegung des BFH widersprach jedoch die Finanzverwaltung und gab deshalb im Februar 2020 einen sog. Nichtanwendungserlass heraus (BMF, Schreiben v. 5.2.2020, IV C 5 – S 2334/19/10017 :002). Dabei wies die Finanzverwaltung darauf hin, dass der Gesetzgeber regelmäßig auf die Formulierung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ zurückgegriffen habe, wenn Sachverhalte mit Gehaltsverzicht oder Gehaltsumwandlung explizit von der Steuerbegünstigung ausgeschlossen werden sollten.

Gesetzgeber folgt der Verwaltungsauffassung

Der Gesetzgeber hat infolgedessen reagiert und im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 nun klargestellt, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind. Das bedeutet: Ein Gehaltsverzicht oder eine Gehaltsumwandlung erfüllen aus Sicht des Gesetzgebers nicht das Kriterium „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“, weil mit einer solchen Maßnahme der Grundlohn abgesenkt wird.

Vorsicht bei befristeter Erhöhung der Arbeitszeit

RECHTSPRECHUNG. Es ist grundsätzlich erlaubt, die Stundenzahl eines Teilzeitmitarbeiters vorübergehend aufzustocken und ihn für einen befristeten Zeitraum in Vollzeit zu beschäftigen. Doch wie ist die Rechtslage, wenn sich die befristete Erhöhung der Arbeitszeit im Nachhinein als unwirksam herausstellt?

Das Landesarbeitsgericht München hat entschieden, dass eine in Landshut tätige Kirchenmusikerin weiterhin mit 39 Wochenstunden zu beschäftigen ist, weil sie durch eine nur befristete Erhöhung der Wochenstundenzahl unangemessen benachteiligt wurde (LAG München, Urteil v. 20.10.2020, 6 Sa 672/20).

Arbeitszeiterhöhung von 3,5 auf 39 Wochenstunden

Das LAG München musste über die Klage einer Kirchenmusikerin entscheiden. Die Frau war ursprünglich in Teilzeit mit 3,5 Stunden pro Woche bei einer Kirchengemeinde beschäftigt. Insgesamt beschäftigte die Kirchengemeinde 3 Kirchenmusiker in Vollzeit und 2 Teilzeitkräfte. Mit einem Änderungsvertrag vom 25.8.2017 wurde die Stundenzahl der Teilzeitmitarbeiterin befristet auf 39 Stunden aufgestockt. Grund für die Arbeitszeiterhöhung war eine Erkrankung der 1. Organistin. Die getroffene Vereinbarung über die höhere Wochenstundenzahl sollte längstens bis zum 31.8.2018 gelten, sie wurde später allerdings wegen fortdauernder Erkrankung der 1. Organistin bis längstens zum 31.5.2019 verlängert.

Nachdem die 1. Organistin Anfang Oktober 2018 in Rente ging und die beiden anderen Vollzeitmusiker Ende Juli/August 2019 in den Ruhestand gehen wollten, entschied der Arbeitgeber, künftig nur noch zwei Vollzeitmusiker zu beschäftigen. Der Arbeitsvertrag der Klägerin wurde im Oktober 2018 dahingehend geändert, dass die Erhöhung der Wochenstundenzahl „auf Grund von betrieblichem Bedarf“ bis längstens zum 31.5.2019 verlängert wurde. Die Vollzeitstellen wurden neu ausgeschrieben,

die Bewerbung der Kirchenmusikerin mit der aufgestockten Stundenzahl wurde jedoch abgelehnt.

Unangemessene Benachteiligung durch Änderungsvertrag

Später klagte die Frau gegen die nur befristete Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit und hatte damit Erfolg. Schon die Vorinstanz hat die Befristung in dem allein maßgeblichen letzten Änderungsvertrag als treuwidrig angesehen und als unangemessene Benachteiligung für unwirksam erklärt, weil bei Anschluss des Änderungsvertrags nicht zu erkennen gewesen sei, dass der betriebliche Bedarf für die erhöhte Wochenstundenzahl bei Ende der Befristung nicht mehr besteht. Der Wunsch des Arbeitgebers,

die frei werdenden Stellen auszuschreiben, um allen Kirchenmusikern die Möglichkeit einer Bewerbung zu eröffnen, stelle keinen Befristungsgrund dar. Das LAG München bestätigte nun das vorinstanzliche Urteil und wies die Berufung des Arbeitgebers zurück.

Befristung unwirksam: Anspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung

Der vom Arbeitgeber formulierte Änderungsvertrag unterlag als Allgemeine Geschäftsbedingung der Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 ff. Die Befristung einer Erhöhung der Arbeitszeit um mindestens 25 % einer Vollzeitbeschäftigung ist in der Regel nur dann angemessen, wenn Umstände vorliegen, welche die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt rechtfertigen würden. Nach Ansicht des LAG München bestand im vorliegenden Fall weder ein vorübergehender betrieblicher Bedarf noch ein sonstiger Befristungsgrund im Sinn von § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Daher war die Befristung unwirksam und die Kirchenmusikerin hat einen Anspruch darauf, weiterhin mit 39 Wochenstunden beschäftigt zu werden.



Um die Arbeitszeit einer Kirchenmusikerin ging es in einem Fall vor dem Landesarbeitsgericht München.

Kurzarbeitergeld in 2021: Welche Regeln nun gelten

ENTGELTABRECHNUNG. Die aufgrund der Corona-Krise eingeführten Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld gelten über das Jahresende 2020 hinaus weiter. Das schafft Planungssicherheit für die Unternehmen und die Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden.

Die während der Corona-Krise geltenden Sonderregelungen in Bezug auf das Kurzarbeitergeld werden über das Jahresende hinaus verlängert. Das hat die Bundesregierung beschlossen. Somit wird unter anderem die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 2 Jahre verlängert.

Zugangserleichterungen und Bezugsdauer verlängert

Die Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld werden bis zum 31.12.2021 verlängert (für solche Betriebe, die bis zum 31.3.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben). Die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiter wird ebenfalls bis zum 31.12.2021 verlängert (für Verleihbetriebe, die bis zum 31.3.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben).

Die Regelung zur vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit wird bis zum 30.6.2021 verlängert. Im Zeitraum vom 1.7.2021 bis zum 31.12.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % erstattet, wenn die Kurzarbeit bis zum 30.6.2021 eingeführt wurde. Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis Jahresende 2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate verlängert – längstens bis zum 31.12.2021.

Regelung zur stufenweisen Erhöhung wird verlängert

Darüber hinaus wird zum 1.1.2021 das Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (sog. Beschäftigungssicherungsgesetz) in Kraft treten. Konkret bedeutet dies: Die Regelung zur stufenweisen Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70 bzw. 77 % ab

dem 4. Monat und auf 80 bzw. 87 % ab dem 7. Monat der Kurzarbeit) wird um ein Jahr bis zum 31.12.2021 verlängert – dies gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist. Ebenfalls über das Jahresende hinaus bis zum 31.12.2021 verlängert wird die Regelung, wonach der Hinzuverdienst, den ein Arbeitnehmer in einem während der Kurzarbeit aufgenommenen Minijob erzielt, nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird (lesen Sie hierzu auch den untenstehenden Info-Kasten).

Wenn Zeiten des Arbeitsausfalls für eine berufliche Weiterbildung genutzt werden, kann sich der Arbeitgeber 50 % der anfallenden Sozialversicherungsbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit erstatten lassen. Diese Regelung wird künftig nicht mehr daran geknüpft, dass die Qualifizierung mindestens 50 % der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss.

Steuerfreie Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld zahlen. Die durch das Corona-Steuerhilfegesetz eingeführte befristete Steuerbefreiung der Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld wird um ein Jahr verlängert. Die Steuerfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse gilt damit für die Lohnzahlungszeiträume ab März 2020 bis einschließlich Dezember 2021.

i INFO

Hinzuverdienst während Kurzarbeit: Was in der Corona-Krise gilt

Welche Besonderheiten sind zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer, der sich in Kurzarbeit befindet, einen Nebenjob bei einem anderen Arbeitgeber ausübt? Wird der Hinzuverdienst auf das Kurzarbeitergeld angerechnet oder nicht? Grundsätzlich gilt folgende Regelung: Der Hinzuverdienst aus einer Nebentätigkeit wird auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, wenn der Nebenjob erst während der Kurzarbeit aufgenommen wird. Keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt dagegen, wenn der Nebenjob bereits vor der Kurzarbeit ausgeübt wurde und während der Kurzarbeit fortgesetzt wird.

Sonderregelung während der Corona-Krise

Aufgrund der Corona-Krise gilt für die Zeit vom 1.5.2020 bis zum 31.12.2020 allerdings eine Sonderregelung: Demnach wird auch der Hinzuverdienst aus einem während der Kurzarbeit aufgenommenen Nebenjob nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, sofern die Summe aus dem reduzierten Entgelt in der Kurzarbeit, dem Kurzarbeitergeld und dem Hinzuverdienst das reguläre Bruttomonatsgehalt nicht übersteigt.

Hinzuverdienst aus einem Minijob bleibt bis Ende 2021 anrechnungsfrei

Ein weitere Ausnahmeregelung infolge der Corona-Krise: Der Hinzuverdienst aus einem Minijob (bis 450 EUR pro Monat) bleibt vollständig anrechnungsfrei, dieser wird also nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet – unabhängig davon, ob dadurch das reguläre Bruttomonatsgehalt überschritten wird oder nicht. Die Sonderregelung bezüglich der anrechnungsfreien Hinzuverdienstmöglichkeit im Rahmen eines Minijobs war ursprünglich auch befristet bis zum 31.12.2020, wurde inzwischen aber um ein Jahr bis zum 31.12.2021 verlängert.

Jahresarbeitsentgeltgrenze 2021: Was Arbeitgeber beachten müssen

VERSICHERUNGSPFLICHT. Zum Jahreswechsel steigen turnusmäßig wichtige Werte in der Sozialversicherung, unter anderem die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG). Welche Folgen hat diese Anpassung für die Entgeltabrechnung?

Schon traditionell werden zum Jahreswechsel maßgebliche Rechengrößen in der Sozialversicherung angepasst. So auch zum 1.1.2021. Unter anderem steigt die im Versicherungsrecht wichtige allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze von bislang 62.550 EUR auf 64.350 EUR, die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze wird von bisher 56.250 EUR auf einen Betrag von 58.050 EUR erhöht.

JAEG ist Maßstab für die Versicherungspflicht

Nach der Jahresarbeitsentgeltgrenze kann man bemessen, ob ein Arbeitnehmer krankenversicherungspflichtig ist oder nicht. Arbeitnehmer, die mit ihrem regelmäßigen Jahresgehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, können wählen, ob sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert oder privat versichert sein möchten. Daran gekoppelt ist auch die Absicherung in der Pflegeversicherung.

Wenn die JAEG in 2021 unterschritten wird

Doch was passiert in den Fällen, in denen ein Mitarbeiter, der bisher mit seinem Gehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat, aufgrund der Erhöhung die Grenze nicht mehr überschreitet? Solche Arbeitnehmer werden zum 1.1.2021 krankenversicherungspflichtig. Ein Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze führt automatisch zur Versicherungspflicht. Falls der Arbeitnehmer bisher freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung war und mit seinem Gehalt die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet, muss lediglich eine Ummeldung erfolgen. Der Mitarbeiter kann bei seiner

gesetzlichen Krankenversicherung bleiben, ist dann aber nicht mehr freiwilliges, sondern pflichtversichertes Mitglied.

„55er-Regelung“ beachten

Bei bislang privatversicherten Arbeitnehmern, welche mit ihrem Gehalt ab 2021 die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreiten, kann es im Einzelfall sein, dass dennoch keine Krankenversicherungspflicht eintritt. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer am 1.1.2021 bereits das 55. Lebensjahr beendet hat, wenn er zuvor mindestens 5 Jahre lang – also mindestens seit dem 1.1.2016 – privat krankenversichert war und wenn in diesem Zeitraum mindestens zweieinhalb Jahre Krankenversicherungsfreiheit als höherverdienender Arbeitnehmer bestand oder eine hauptberuflich selbstständige

Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde. Sind diese Kriterien in der Summe erfüllt, greift die sog. 55er-Regelung und die Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung ist ausgeschlossen.

Befreiung von der Versicherungspflicht möglich

Für Arbeitnehmer, die aufgrund der Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungspflichtig werden, besteht die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien zu lassen. Ein solcher Antrag ist innerhalb von 3 Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht zu stellen und an die gesetzliche Krankenkasse zu richten, bei welcher der Arbeitnehmer zuletzt versichert war.

Zu beachten ist: Eine solche Befreiung von der Krankenversicherungspflicht kann nicht widerrufen werden. Sie gilt für die gesamte weitere Beschäftigungsdauer. Die Befreiung wirkt sogar über das aktuelle Beschäftigungsverhältnis hinaus, wenn im unmittelbaren Anschluss oder nach einer kurzen Unterbrechung (von bis zu einem Monat) ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen wird.



Die Rechengrößen in der Sozialversicherung ändern sich zum 1.1.2021. Das hat auch Auswirkungen auf die Arbeit der Entgeltabrechner.

Erweiterte Förderung von Ausbildungsbetrieben

FINANZHILFEN. Viele Unternehmen haben aufgrund der Corona-Pandemie wirtschaftliche Einbußen. Von der Krise betroffene Ausbildungsbetriebe können unter bestimmten Voraussetzungen eine finanzielle Hilfe vom Staat für ihre Ausbildungsaktivitäten bekommen. Dieses Förderprogramm wird nun ausgeweitet.

Bereits im Sommer dieses Jahres startete das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“. Damit sollen von der Corona-Krise besonders betroffene Betriebe für ihr Engagement bei der Ausbil-

dung belohnt werden und es soll ein Anreiz gesetzt werden, dass die Unternehmen die Anzahl ihrer Ausbildungsplätze aufrechterhalten und die Lehrstellen nicht wegfallen.

INFO

Die Fördermöglichkeiten im Einzelnen

Ausbildungsprämie: Kleinere und mittlere Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten, die ihre Zahl an Ausbildungsplätzen im Vergleich zu den 3 Vorjahren nicht verringern, bekommen für jeden neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag im Ausbildungsjahr 2020/2021 auf Antrag eine Prämie in Höhe von 2.000 EUR. Betriebe, die ihre Zahl an Ausbildungsplätzen erhöhen, erhalten für jeden neuen Ausbildungsvertrag eine Prämie von 3.000 EUR. Kriterium für die Förderung ist, dass das Unternehmen während mindestens 2 Monaten zwischen April und Dezember 2020 Umsatzeinbußen von durchschnittlich mindestens 50 % oder in 5 zusammenhängenden Monaten Einbußen von durchschnittlich mindestens 30 % gegenüber dem Vorjahr hatte. Die Ausbildungsprämie kann auch dann gezahlt werden, wenn der Betrieb in 2020 mindestens einen Monat in Kurzarbeit war.

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung: Kleinere und mittlere Unternehmen, die einen Arbeitsausfall von mindestens 50 % haben und dennoch ihre laufenden Ausbildungsaktivitäten fortsetzen und Auszubildende sowie deren Ausbilder nicht in Kurzarbeit bringen, können einen staatlichen Zuschuss in Höhe von 75 % der monatlichen Brutto-Ausbildungsvergütung bekommen. Diese Fördermaßnahme gilt bis zum 30.6.2021.

Übernahmeprämie: Für Betriebe, die Azubis übernehmen, welche ihren Ausbildungsplatz aufgrund einer Corona-bedingten Insolvenz verloren haben, wird eine sog. Übernahmeprämie von 3.000 EUR pro Auszubildendem gezahlt. Ursprünglich war auch die Übernahmeprämie auf kleinere und mittlere Unternehmen begrenzt, nun können aber auch größere Betriebe diese Prämie beantragen. Die Fördermaßnahme gilt bis zum 30.6.2021.

Auftrags- und Verbundausbildung: Eine finanzielle Förderung bis zum 30.6.2021 gibt es auch dann, wenn ein Betrieb die Ausbildung temporär nicht fortsetzen kann und ein anderes Unternehmen die Ausbildung zeitlich befristet übernimmt. Voraussetzung ist, dass der Geschäftsbetrieb des ursprünglich ausbildenden Betriebs vollständig oder zu wesentlichen Teilen pandemiebedingt von Schließungen oder erheblichen Auflagen betroffen ist, die eine Fortsetzung des Geschäftsbetriebs maßgeblich behindern. Weitere Voraussetzung für diese Förderung ist, dass der übernehmende Betrieb den Auszubildenden für mindestens 6 Monate ausbildet und über die hierfür notwendige Ausbildungseignung verfügt.

Erleichterte Voraussetzungen für Ausbildungsprämien

Kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe (mit maximal 249 Mitarbeitern) können künftig bereits dann mit Ausbildungsprämien und Ausbildungsprämien plus gefördert werden, wenn sie in 2 Monaten von April bis Dezember 2020 Umsatzeinbußen von durchschnittlich mindestens 50 % oder in fünf zusammenhängenden Monaten Einbußen von durchschnittlich mindestens 30 % gegenüber dem Vorjahr hatten. Bisher war Voraussetzung für die staatliche Förderung, dass der Umsatz in den Monaten April und Mai 2020 um durchschnittlich mindestens 60 % gegenüber April und Mai 2019 eingebrochen oder dass das Unternehmen in der ersten Hälfte 2020 mindestens einen Monat in Kurzarbeit war. Für die Förderung kann nun auch Kurzarbeit, die im 2. Halbjahr 2020 durchgeführt wurde, berücksichtigt werden.

Eine weitere Neuerung im Vergleich zur ursprünglichen Regelung: Künftig werden auch Ausbildungen, die im Zeitraum vom 24.6. bis zum 31.7.2020 begonnen haben, in das Förderprogramm miteinbezogen. Nach der ursprünglichen Regelung galt die Förderung nur für solche Ausbildungen, die ab dem 1.8.2020 begonnen haben.

Übernahmeprämie: Förderung wird ausgeweitet

Übernimmt ein Betrieb einen Auszubildenden, der seinen Ausbildungsplatz aufgrund einer pandemiebedingten Insolvenz verloren hat, kann dieser künftig unabhängig von den Betriebsgrößen mit der Übernahmeprämie gefördert werden. Bisher war Voraussetzung für die Zahlung einer solchen Übernahmeprämie, dass beide Betriebe maximal 249 Mitarbeiter beschäftigen.

Außerdem werden sowohl die Übernahmeprämien als auch die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung zur Vermeidung von Kurzarbeit in der Ausbildung bis zum 30.6.2021 verlängert. Bisher waren diese beiden Fördermaßnahmen befristet bis zum Jahresende 2020.

Sind Crowdworker Arbeitnehmer?

MIKROJOBS. Das Verhältnis zwischen einem Crowdworker und seinem Auftraggeber – dem sog. Crowdsourcer – kann im Einzelfall als Arbeitsverhältnis zu werten sein. Das geht aus einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts hervor.

Crowdworker nennt man Personen, die über Online-Plattformen angebotene Aufträge annehmen und bearbeiten. Meist handelt es sich dabei um kleinere Aufträge, sog. Mikrojobs. Obwohl üblicherweise kein Arbeitsvertrag mit dem Crowdworker besteht, kann dieser im Einzelfall als Arbeitnehmer einzustufen sein, wie ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts zeigt.

Kleinaufträge über Online-Plattform

Im BAG-Fall ging es um folgenden Sachverhalt: Ein Unternehmen kontrolliert im Auftrag seiner Kunden die Präsentation von Markenprodukten im Einzelhandel und an Tankstellen. Die Kontrolltätigkeiten selbst lässt das Unternehmen durch Crowdworker ausführen. Deren Aufgabe besteht insbesondere darin, Fotos von der Warenpräsentation anzufertigen und Fragen zur Werbung von Produkten zu beantworten. Auf Grundlage einer „Basis-Vereinbarung“ und allgemeiner Geschäftsbedingungen bietet das Unternehmen die „Mikrojobs“ über eine Online-Plattform an.

Über einen persönlich eingerichteten Account kann jeder Nutzer der Online-Plattform auf bestimmte Verkaufsstellen bezogene Aufträge annehmen, ohne allerdings vertraglich dazu verpflichtet zu sein. Wenn der Crowdworker einen Auftrag übernimmt, dann muss er diesen regelmäßig binnen 2 Stunden nach detaillierten Vorgaben des Auftraggebers erledigen. Für erledigte Aufträge werden ihm auf seinem Nutzerkonto Erfahrungspunkte gutgeschrieben.

Auftraggeber kündigte das Arbeitsverhältnis vorsorglich

Im Februar 2018 teilte der Auftraggeber dem Crowdworker mit, ihm zur Vermeidung künftiger Unstimmigkeiten keine weiteren Aufträge mehr anzubieten. Daraufhin klagte der Crowdworker vor dem Arbeitsgericht. Er wollte erreichen, dass das Verhältnis zum Crowdsourcer als unbefristetes Arbeitsverhältnis anerkannt wird. Im Verlauf des Rechtsstreits kündigte der Auftraggeber ein etwaig bestehendes Arbeitsverhältnis vorsorglich. Daraufhin hat der Kläger seine Klage, mit der er außerdem Vergütungsansprüche verfolgt, um einen Kündigungsschutzantrag erweitert.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen und das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses verneint. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts München sind die Voraussetzungen für einen Arbeitsvertrag im vorliegenden Fall nicht erfüllt, weil die Vereinbarung keinerlei Verpflichtung zur Erbringung von Leistungen enthält (LAG München, Urteil v. 4.12.2019, 8 Sa 146/19).

Nach BAG-Auffassung bestand ein Arbeitsverhältnis

Das Bundesarbeitsgericht sah dies anders und entschied: Die tatsächliche Durchführung von Kleinaufträgen durch den Nutzer einer Online-Plattform auf Basis einer mit dem Plattform-Betreiber getroffenen Rahmenvereinbarung kann ergeben, dass die rechtliche Beziehung als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist. Die Arbeitnehmereigenschaft hänge

nach § 611a BGB davon ab, dass der Beschäftigte weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet, so das BAG. Zeigt die tatsächliche Durchführung eines Vertragsverhältnisses, dass es sich hierbei um ein Arbeitsverhältnis handelt, komme es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. Nach BAG-Ansicht spricht es für ein Arbeitsverhältnis, wenn der Auftraggeber die Zusammenarbeit über die von ihm betriebene Online-Plattform so steuert, dass der Auftragnehmer infolgedessen seine Tätigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten kann. Das hielt das BAG im vorliegenden Fall für gegeben.

Vorsorglich erklärte Kündigung war wirksam

Der Crowdworker habe in arbeitnehmer-typischer Weise weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit geleistet, so das BAG. Zwar sei er vertraglich nicht zur Annahme von Angeboten des Auftraggebers verpflichtet gewesen. Die Organisationsstruktur der Online-Plattform war aber darauf ausgerichtet, dass über einen Account angemeldete und eingearbeitete Nutzer kontinuierlich Bündel einfacher, schrittweise vertraglich vorgegebener Kleinaufträge annehmen, um diese persönlich zu erledigen.

Gleichwohl hat das BAG die Revision des Klägers überwiegend zurückgewiesen, weil die vorsorglich erklärte Kündigung das Arbeitsverhältnis wirksam beendet hat. Hinsichtlich der vom Kläger geltend gemachten Vergütungsansprüche wurde der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

VORSCHAU

Neue BAG-Rechtsprechung zu Nachtzuschlägen

IMPRESSUM

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, www.haufe.de
Redaktion Frank Bollinger, Ass. jur. (V.i.S.d.P.), Telefon 0761/898-0, E-Mail: redaktion@personal-office.de, www.haufe.de/hr-news **Autor:** Jan Lehmann, Redaktionsbüro, Telefon 07835/4510286, www.lehmann-redaktion.de **Produktion:** FURRER grafik-design, Gundelfingen, 0761/556959-1, www.furrer-grafik.de