

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

A large, stylized teal number '3' is positioned on the left side of the cover. It is partially enclosed by a thick, yellow curved line that arches over the top and right side of the page.

2021

THEMA 1:

Anhebung des Beitragszuschlags
in der Pflegeversicherung

THEMA 2:

Zuschusspflicht bei der betrieblichen
Altersversorgung (bAV)

THEMA 3:

Neue Geringfügigkeitsricht-
linie 2021

Neue Regelungen zum Elterngeld

Aktuelle Änderungen

Das Elterngeld wurde mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetzes zu Beginn des Jahres reformiert. Die beschlossenen Neuregelungen gelten danach für alle Kinder, die nach dem 1. September 2021 geboren worden sind.

Die Höhe des Elterngeldes bleibt unverändert. Beide Elternteile oder Alleinerziehende bekommen maximal 1.800 € für höchstens 14 Monate. Der Satz berechnet sich je nach Einkommen vor der Geburt. Vom Elterngeldbezug sind aber Spitzenverdiener ausgeschlossen, die als Alleinerziehende mindestens 250.000 € bzw. als Paar mindestens 300.000 € Jahreseinkommen haben.

Die Verbesserungen betreffen im Wesentlichen die Anhebung der zulässigen Arbeitszeit während des Elterngeldbezugs. Danach wird eine erwerbstätige Arbeit von 32 Wochenstunden, statt wie bisher 30 Stunden, ermöglicht.

Für Arbeitnehmer*innen, die viele Stunden in Teilzeit während der Elternzeit arbeiten möchten, würde sich somit das Elterngeldplus Angebot lohnen. Hierbei wird das Elterngeld nicht nur 12 bzw. 14 Monate gezahlt werden, sondern kann sich verdoppeln. Zeitgleich halbiert sich aber der auszuzahlende Betrag.

Zusätzliche Elterngeldmonate können Eltern, die die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen, genießen. Während hierfür bisher 25 bis 30 Wochenstunden zu leisten waren, wird nun ein Arbeitseinsatz von 24 bis 32 Stunden erforderlich sein. Damit ist eine Drei- bzw. Viertageweche möglich. Soweit zutreffend, kann der Partnerschaftsbonus, d.h. vier Monate zusätzliches Elterngeldplus, beansprucht werden.

Außerdem wird mit der Reform sichergestellt, dass sich die Höhe des Elterngelds nicht verändert, wenn Eltern, die in Teilzeit arbeiten, Einkommensersatzleistungen beziehen, wie zum Beispiel Kurzarbeitergeld oder Krankengeld.

Eltern frühgeborener Kinder erfahren mit der Elterngeldreform dauerhaft mehr Unterstützung. Abhängig davon, wie früh das Kind auf die Welt kommt, bekommen die Eltern zusätzlich bis zu 4 Elterngeldmonate.

Um die erhöhten Ausgaben in der Pflegeversicherung auszugleichen, wird mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung der Beitragszuschlag für Kinderlose erhöht. Der Beitragszuschlag steigt demnach zum 1. Januar 2022 von 0,25 auf 0,35 Prozentpunkte. Diese Regelungen gelten für Arbeitnehmer*innen, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und keine Elterneigenschaft nachweisen können.

Durch das zum 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden Regelungen für die externen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (bAV), wie die Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds getroffen.

Danach ist der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ab 1. Januar 2022 verpflichtet, 15% zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, wenn Entgeltbestandteile zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung durch den Mitarbeiter umgewandelt werden und der Arbeitgeber hierdurch Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung steigt für Kinderlose

Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss bei der betrieblichen Altersvorsorge ab 01.01.2022 auch für Altverträge

Ziel der (teilweisen) Weiterleitung der Sozialversicherungsersparnis ist, einen Ausgleich für die spätere Sozialversicherungspflicht der Leistungen aus der bAV zu leisten.

Diese Verpflichtung besteht aber nicht, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen von Direkt- und Unterstützungskassenzusagen erfolgt.

Für Neuzusagen gilt der verpflichtende gesetzliche Arbeitgeberzuschuss schon ab 1. Januar 2019. Der Gesetzgeber hat aber Arbeitgebern, die Zusagen vor dem 1. Januar 2019 erteilt haben, hierfür Zeit bis 1. Januar 2022 eingeräumt. Demnach gilt diese Zuschusspflicht für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.

Um den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss ab Januar 2022 korrekt bei den Lohnabrechnungen berücksichtigen zu können, sollten sämtliche Versicherungsverträge und die bereits gezahlten Arbeitgeberzuschüsse auf diese Rahmenbedingungen hin geprüft werden. Hierzu empfehlen wir die Einschaltung des zuständigen Maklers/Vermittlers bzw. Versicherungsunternehmens. Gegebenenfalls wäre der bestehende Vertrag beim Versorgungsträger anzupassen bzw. ein neuer Vertrag abzuschließen, sofern sich der Versicherungsbeitrag durch den Arbeitgeberzuschuss erhöht.

Die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und GKV-Spitzenverband haben eine befristete Übergangsregelung zum Start der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) vereinbart.

Demnach sollen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von den Ärzten an die Krankenkassen ausschließlich digital übermittelt werden. Da die technische Umsetzung für die elektronische Übermittlung begrenzt funktioniert, erhalten Arztpraxen Zeit, sich im Laufe des vierten Quartals 2021 auf die neue eAU umzustellen. Demzufolge existiert noch eine Übergangsregelung vom 01. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021, in der auch die Papierbescheinigungen sowohl an den Arbeitgeber als auch an den Mitarbeiter*innen ausgestellt werden, falls die digitale Übergabe nicht erfolgreich sein soll.

Beim beruflich veranlassten Umzug kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer*innen Umzugskosten in Höhe des Betrags steuerfrei ersetzen, der nach dem Bundesumzugskostenrecht gezahlt werden könnte.

Das BMF-Schreiben (21. Juli 2021) zu den maßgeblichen Beträgen für umzugsbedingte Unterrichtskosten und sonstige Umzugsauslagen gilt rückwirkend für Umzüge ab 01. April 2021 bzw. ab 01. April 2022. Bis einschließlich März 2022 gelten Pauschalen von 870 € bzw. 580 € für jede weitere Person. Ab April 2022 erhöhen sich diese Werte auf 886 € bzw. 590 €.

Neu eingeführt wurde eine Pauschale, soweit am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes keine oder keine eingerichtete Wohnung mehr unterhalten wird. Diese beträgt 174 € bzw. ab April 2022 177 €.

Für Arbeitnehmer*innen besteht zudem die Möglichkeit die Aufwendungen als Werbungskosten geltend machen zu können, sofern der Arbeitgeber keinen steuerfreien Ersatz leisten möchte.

Die ab 01. August 2021 geltende neue Geringfügigkeits-Richtlinie enthält neue Regelungen zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei geringfügigen Beschäftigungen. In den neuen Richtlinien wurde beschlossen, dass die Befreiung von der Rentenversiche-

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) startet zum 01. Oktober 2021

Rückwirkende Änderung der Umzugskostenpauschale

Neue Geringfügigkeits-Richtlinie 2021

rungspflicht trotz des Bezug von Entgeltersatzleistungen, wie bspw. Verletztengeld, Übergangsgeld oder Unterbrechungen wegen Elternzeit, bestehen bleibt.

Besondere Regelung hat auch die kurzfristige Beschäftigung erfahren. Bislang war die Zeitgrenze von der wöchentlichen Arbeitszeit abhängig. Danach galt bei Ausübung einer Beschäftigung von fünf Tagen in der Woche eine Zeitgrenze von 3 Monaten und an weniger als fünf Tagen kam es auf die Beurteilung nach der 70 Tage-Regelung an.

Nach dem Urteil des Bundessozialgericht (BSG), sind die bisher angewendeten Zeitgrenzen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung und zwar unabhängig davon, wie hoch der wöchentliche Arbeitsumfang ist. Die Rahmenbedingungen für eine kurzfristige Beschäftigung können auch dann erfüllt werden, wenn eine Beschäftigung im Laufe des Kalenderjahres im Voraus auf mehr als 3 Monate vertraglich begrenzt ist, jedoch an nicht mehr als 70 Arbeitstagen ausgeübt wird.

Infolge von Corona wurden die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen in der Zeit vom Inkrafttreten der Übergangsregelung am 1. Juni 2021 bis zum 31. Oktober 2021 zudem von 3 auf 4 Monate bzw. von 70 auf 102 Arbeitstage angehoben.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist zudem die Prüfung der Berufsmäßigkeit durch den Arbeitgeber zwingend erforderlich. Eine befristete Beschäftigung gilt als berufsmäßig, wenn die Tätigkeit für den Arbeitnehmer*innen nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Ab dem 1. Juli 2021 wurde der Mindestlohn nochmals auf 9,60 € brutto erhöht.

Für das Jahr 2022 sind die Werte bereits mit einer zweistufigen Erhöhung verabschiedet worden. Danach wird der Mindestlohn ab dem 01. Januar 2022 auf 9,82 € und ab 01. Juli 2022 auf 10,45 € erhöht.

Mit der Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (4. PflegeArbbV), wird der Mindestlohn ab dem 1. September 2021 nunmehr bundeseinheitlich geregelt.

Für ungelernte Pflegehilfskräfte wird der Mindestlohn bis zum 1. April 2022 in vier Schritten auf 12,55 € angehoben.

Die Pflegekommission hat darüber hinaus auch einen Pflegemindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte und für Pflegefachkräfte verabschiedet. Für einjährig qualifizierte Pflegehilfskräfte steigt der Mindestlohn danach ebenfalls in vier Schritten auf 13,20 € bis zum 1. April 2022. Ab dem 1. Juli 2021 gibt es zudem einen Mindestlohn für Pflegefachkräfte in Höhe von 15 €, der zum 1. April 2022 nochmals auf 15,40 € erhöht wird.

Der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld (KuG) und die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge werden erneut um 3 Monate bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Dies gilt auch für Betriebe, die bis zu diesem Tag Kurzarbeit neu oder nach einer Unterbrechung von mindestens drei Monaten erneut Kurzarbeit einführen. Die Bestimmungen umfassen u.a. auch die Absenkung des Mindestquorums auf 10 Prozent, den Verzicht auf negative Arbeitszeitsalden sowie die Öffnung des KuG für die Zeitarbeit (§§ 1, 3 KugV).

Während der Kurzarbeit können Arbeitnehmer*innen in einem Minijob anrechnungsfrei hinzuverdienen. Dies gilt bis einschließlich 31. Dezember 2021.

Mindestlohn - zweistufige Erhöhung

Mindestlohnerhöhung für Pflegekräfte

Aktuelles zur Kurzarbeit

Mit Urteil vom 12.07.2021 (VI R 27/19) hat der Bundesfinanzhof zur Kürzung der Verpflegungspauschalen entschieden. Danach sind Verpflegungspauschalen auch dann nach § 9 Abs. 4a Satz 8 EStG zu kürzen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer*innen Mahlzeiten zur Verfügung stellt, die Arbeitnehmer*innen aber nicht über eine erste Tätigkeitsstätte verfügen. Hierdurch soll eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmer*innen mit und ohne erste Tätigkeitsstätte verhindert werden.

**Kürzung der Verpflegungspauschale
auch für Steuerpflichtige ohne erste
Tätigkeitsstätte**

IMPRESSUM

Herausgeber:

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Ganzheitliche Beratung für Ihren Erfolg

Als erstklassige Kanzlei für Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung in München helfen wir unseren Mandanten dabei, ihre unternehmerischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Mit einem klaren Fokus auf Qualität und Professionalität, die uns bereits durch verschiedene Zertifizierungen bestätigt wurden, beraten wir unsere aus dem In- und Ausland stammenden Mandanten bei allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen – unabhängig von deren Rechtsform, Größe und Branche.

Dank unseres Teams aus spezialisierten, hoch qualifizierten Mitarbeitern, unserer interdisziplinären Fachkompetenz und unseres umfassenden Leistungsspektrums sind wir immer in der Lage, für Ihre unternehmerische Herausforderung eine individuelle Lösung zu entwickeln. Unterstützt werden wir dabei bei Bedarf auch von unserem leistungsstarken HLB-Netzwerk mit zahlreichen namhaften Steuer- und Wirtschaftsexperten in mehr als 700 Büros in 150 Ländern.

Für weitere Fragen und ein persönliches Gespräch stehen Ihnen die Beratungsexperten der HLB Linn Goppold jederzeit zur Verfügung und freuen sich auf Ihre Anfrage.
www.linngoppold.de/team

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

☎ +49 (0)89 179093-0

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Alle Informationen und Angaben in diesem Rundschreiben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis.

Redaktionsschluss: 24.09.2021