

Newsletter für Mandanten

14. Oktober 2021

In diesem Newsletter

- 1 **Mindestlohn ab 2022**
- 2 **Längere Fristen beim IAB**
- 3 **Degressive Abschreibung**
- 4 **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**
- 5 **Überbrückungshilfe III Plus**
- 6 **Vereinfachungsregelung bei kleinen Photovoltaikanlagen**
- 7 **Übergangsregelung für kurzfristige Beschäftigung endet**
- 8 **Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug**

Mindestlohn steigt zum 01.01.2022

Auf Beschluss der Mindestlohnkommission steigt wieder der gesetzliche Mindestlohn zum 01.01.2022 von derzeit 9,60 € auf 9,82 € und im nächsten Schritt zum 01.07.2022 auf 10,45 €. Bitte überprüfen Sie, ob das Bruttogehalt Ihrer Mitarbeiter die Anforderungen an den gesetzlichen Mindestlohn ab 01.01.2022 erfüllt.

Beachten Sie auch die Anpassung zahlreicher Branchen-Mindestlöhne unter www.zoll.de.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von „bestimmten Arbeitnehmern“ spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte.

Längere Frist beim Investitionsabzugsbetrag (IAB)

Um für kleinere und mittlere Unternehmen mehr Flexibilität und Planungssicherheit während der Corona-Krise zu verschaffen, hat der Gesetzgeber eine Ausdehnung der Investitionsfrist für in **2017** und **2018 gebildete IAB** vorgesehen.

Danach haben Steuerpflichtige für in 2017 gebildete IAB 5 Jahre Zeit, um die geplante Investition durchzuführen. Für in 2018 gebildete IAB sind 4 Jahre für die geplante Anschaffung oder Herstellung vorgesehen. Die Verlängerung der **Investitionsfristen bis 31.12.2022** wurden im Gesetz zur Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts verabschiedet.

Degressive Abschreibung in Anspruch nehmen, wenn sinnvoll

Zum 01.01.2020 wurde die degressive Abschreibung (AfA) befristet wieder eingeführt. Danach können bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die nach dem 31.12.2019 und vor dem 01.01.2022 angeschafft oder hergestellt worden sind, degressiv abgeschrieben werden. Die degressive Abschreibung kann nach einem unveränderlichen Prozentsatz vom jeweiligen Restbuchwert vorgenommen werden. Der dabei anzusetzende Prozentsatz darf dabei höchstens das Zweieinhalbfache des bei der AfA in gleichen Jahresbeträgen in Betracht kommenden Prozentsatzes betragen und 25% nicht übersteigen.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist ab 2022 verpflichtend

In wenigen Monaten tritt die nächste Stufe des seit 2018 geltenden Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) in Kraft. Ab Januar 2022 muss jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss leisten.

Die Regelung, die zunächst nur Neuzusagen ab dem 1. Januar 2019 betraf, wird damit auf sämtliche individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen - unabhängig vom Datum des Abschlusses - erweitert. Eine Ausnahme gilt in dem Fall, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet, der von dem gesetzlich vorgesehenen Zuschuss abweicht.

Über die versicherungstechnische Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses **muss sich der Arbeitgeber mit seinem Versorgungsträger verständigen**. Grundlage ist dabei zunächst der bestehende Versicherungsvertrag.

In der praktischen Umsetzung der Regelung stehen Unternehmen und Versorgungsträger damit vor großen Herausforderungen. Im Kern geht es um komplexe Fragestellungen: Welchen Beitrag soll der Arbeitgeber als Zuschuss leisten? Was passiert mit bereits bestehenden Arbeitgeberzuwendungen? Und last but not least: Wie lassen sich nachträgliche Beitragsanpassungen im Rahmen der bestehenden Versorgungsverträge gestalten?

Von der Sozialversicherungspflicht befreit ist ein Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich Arbeitgeberzuschuss von bis zu höchstens vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung West (2021: 85.200 Euro). Im Jahr 2021 beträgt der von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Höchstbeitrag inklusive Arbeitgeberzuschuss damit 3.408 Euro beziehungsweise 284 Euro pro Monat.

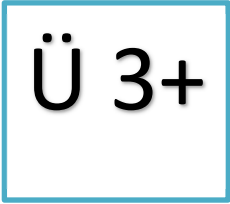
Entgeltumwandlungszuschuss: Anrechenbarkeit bestehender Arbeitgeberzuschüsse

Nicht eindeutig geklärt ist, ob Arbeitgeber, die bereits freiwillig einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlen, diesen in allen Fällen auf die gesetzliche Beitragspflicht anrechnen dürfen. Arbeitgeber, die in ihrer Versorgungszusage eine vertragliche Anrechnung von späteren zusätzlichen Leistungen oder Finanzierungsbeiträgen ausdrücklich vereinbart haben, sollten an dieser Stelle prüfen, ob die Klausel die gesetzliche Zuschusspflicht einschließt oder ob es hierzu noch einer besonderen Regelung bedarf und eine Anrechnung rechtlich zulässig wäre.

Wurde keine Anrechnungsklausel mit dem Versorgungsträger vereinbart, kommt es auf die Zielsetzung des Arbeitgeberbeitrags an. Beiträge, die losgelöst von der Entgeltumwandlung geleistet werden, dürften nicht anrechenbar sein. Strittig ist der Fall, wenn beim bisherigen Arbeitgeberzuschuss unklar ist, ob er wegen der Sozialversicherungsersparnis gewährt wird. Ein Teil der Rechtsexpertinnen und -experten ist hier der Auffassung, dass es genügt, wenn der Arbeitgeber damit die Entgeltumwandlungsentscheidung seines Mitarbeiters fördern wollte. Unkritisch dürfte es dagegen sein, wenn der Arbeitgeber die Zuschüsse schon in der Vergangenheit an die Sozialversicherungsersparnis geknüpft hat. Hier ist von der Anrechenbarkeit auszugehen.

Hier besteht demnach dringender Prüfungs-/Handlungsbedarf.

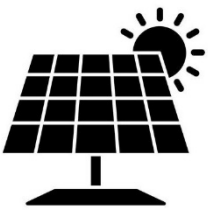
Überbrückungshilfe III Plus - Förderzeitraum bis Dezember 2021 verlängert



Mit der Überbrückungshilfe III Plus unterstützt die Bundesregierung auch weiterhin Unternehmen, Soloselbstständige und Freiberufler aller Branchen mit einem Jahresumsatz bis zu 750 Millionen Euro im Jahr 2020 (Grenze entfällt für von Schließungsanordnungen auf Grundlage eines Bund-Länder-Beschlusses direkt betroffene Unternehmen sowie Unternehmen der Pyrotechnikbranche, des Großhandels und der Reisebranche). Die Bedingungen entsprechen denjenigen der Überbrückungshilfe III. Neu im Vergleich zur Überbrückungshilfe III ist für die Monate Juli bis September 2021 eine „Restart-Prämie“, die denjenigen Unternehmen eine Personalkostenhilfe bietet, die im Zuge der Wiedereröffnung Personal schneller aus der Kurzarbeit zurückholen, neu einstellen oder anderweitig die Beschäftigung erhöhen. Die Restart-Prämie kann für die genannten Monate alternativ zur Personalkostenpauschale beantragt werden. Besonders von der Pandemie betroffene Unternehmen wie die Reisebranche oder die Kultur- und Veranstaltungswirtschaft können zusätzliche Förderungen beantragen. Bei Erstantragstellung werden Abschlagszahlungen in Höhe von 50 Prozent der beantragten Förderung gewährt (maximal 100.000 Euro pro Monat bzw. insgesamt bis zu 600.000 Euro). Unternehmen, die im Juni 2021 für die Überbrückungshilfe III antragsberechtigt waren und im Juli 2021 von Starkregen und Hochwasser betroffen waren, können ebenfalls Überbrückungshilfe III Plus beantragen.

Hinweis: Die Überbrückungshilfe III Plus kann nur über einen prüfenden Dritten beantragt werden. Setzen Sie sich bei Fragen zur Beantragung bitte umgehend mit uns in Verbindung. Die Antragsfrist endet am 31. Dezember 2021. Antragstellende, deren Antrag auf Überbrückungshilfe III Plus bewilligt oder teilbewilligt wurde, können für die Monate Oktober bis Dezember 2021 einen Änderungsantrag stellen.

Vereinfachungsregelung bei kleinen PV-Anlagen und vergleichbaren Blockheizkraftwerken



Betreiber von Photovoltaikanlagen mit einer Leistung von bis zu 10 kW und vergleichbare Blockheizkraftwerke mit einer Leistung von bis zu 2,5 kW können zukünftig wählen, ob Sie Ihre jeweiligen Anlagen ohne oder mit einer Gewinnerzielungsabsicht betreiben wollen. Die Einstufung der Energieerzeugungsanlagen erfolgt auf schriftlichen Antrag und gilt auch für die nachfolgenden Jahre.

Wird eine Anlage ohne Gewinnerzielungsabsicht betrieben, so wird aus Vereinfachungsgründen für alle offenen Veranlagungszeiträume auf einen Nachweis verzichtet und eine steuerlich unbeachtliche Liebhaberei unterstellt. Damit wäre für Anlagen dieser Art keine Einnahmen-Überschuss-Rechnung und Anlage G sowie Gewerbesteuererklärung mehr einzureichen. Voraussetzung für die Ausübung des Wahlrechts, ist dass die kleinen Anlagen nach dem 31.12.2003 in Betrieb genommen wurden und auf zu eigenen Wohnzwecken genutzten oder unentgeltlich überlassenen Ein- und Zweifamilienhausgrundstücken einschließlich Außenanlagen installiert wurde.

Bitte beachten Sie! Ändern sich z.B. aufgrund von Nutzungsänderungen oder durch Vergrößerung der Anlagen die Voraussetzungen für die Vereinfachungsregel, ist diese für kommende Veranlagungszeiträume nicht mehr anzuwenden. Der Wegfall ist dem Finanzamt vom Steuerpflichtigen schriftlich mitzuteilen.

Umsatzsteuerlich gelten im Übrigen hiervon abweichend besondere Regelungen.

Übergangsregelung für kurzfristige Beschäftigung endet

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie innerhalb eines Zeitjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Diese Zeitgrenzen wurden – wegen der Corona-Pandemie – für den Zeitraum vom 1.3.2021 bis 31.10.2021 auf 4 Monate bzw. 102 Arbeitstage angehoben. Dies hat auch Einfluss auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung bei Überschreitung der Entgeltgrenze aufgrund eines gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreitens. Eine Bestandsschutzregelung schränkt die Anwendung aber ein.

Ab dem 1. November 2021 ist wieder die kürzere Zeitdauer maßgebend. Die Beschäftigung ist daher ab diesem Zeitpunkt neu zu beurteilen. Danach liegt ein kurzfristiger Minijob nur noch dann vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2021 auf längstens 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist. Wird diese Zeitgrenze überschritten, wird die Beschäftigung ab dem 1. November 2021 entweder bei einem Arbeitsentgelt von monatlich mehr als 450 € sozialversicherungspflichtig bzw. bei einem Arbeitsentgelt bis 450 € im Monat zum 450-€-Minijob.

Beispiel der Minijob-Zentrale: Eine Arbeitnehmerin nimmt zum 1. August 2021 eine Aushilfsbeschäftigung an. Sie verdient 1.300 € im Monat. Die Beschäftigung ist bis zum 30. November 2021 befristet. Zu Beschäftigungsbeginn am 1. August 2021 liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, da die Zeitgrenzen von 4 Monaten oder 102 Arbeitstagen gelten. Ab dem 1. November 2021 sind wieder die ursprünglichen Zeitgrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen maßgebend. Daher liegt ab diesem Zeitpunkt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor, sondern wegen eines monatlichen Arbeitsentgelts von mehr als 450 € eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Der kurzfristig Beschäftigte muss bei der Minijob-Zentrale abgemeldet und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei der zuständigen Krankenkasse angemeldet werden.

Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

Unter einem sog. „Sachbezug“ versteht man Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis, welche nicht in Geld bestehen. Diese geldwerten Vorteile können sich in einer Natural-, Sach- oder zusätzlichen Leistung darstellen. Sachbezug oder Sachlohn ist bis zu einer Grenze von **44 € (ab 1. Januar 2022: bis zu 50 €)** im Monat steuer- und sozialversicherungsfrei. Dadurch ergeben sich finanzielle Vorteile gegenüber der Auszahlung von (steuer- und sozialversicherungspflichtigem) Barlohn.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) legt nunmehr „zu den Einnahmen in Geld gehören“ gesetzlich fest, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate (Geldersatzmittel) und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen sind. Folge: steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

Bestimmte zweckgebundene Gutscheine (einschließlich entsprechende Gutscheinkarten, digitale Gutscheine, Gutscheincodes oder Gutscheinapplikationen/-Apps) oder entsprechende Geldkarten (einschließlich Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Karten) werden hingegen als Sachbezug gesetzlich definiert. Voraussetzung ist, dass die Gutscheine oder Geldkarten ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem ab dem 1.1.2022 die Kriterien des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen. Weitere Voraussetzung ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Übergangsregelung: Die Finanzverwaltung will es nicht beanstanden, wenn Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, jedoch die Kriterien des ZAG nicht erfüllen, noch bis zum 31.12.2021 als Sachbezug anerkannt werden.