

Artikel: Neuerungen Sozialversicherungen

Lohn 2022

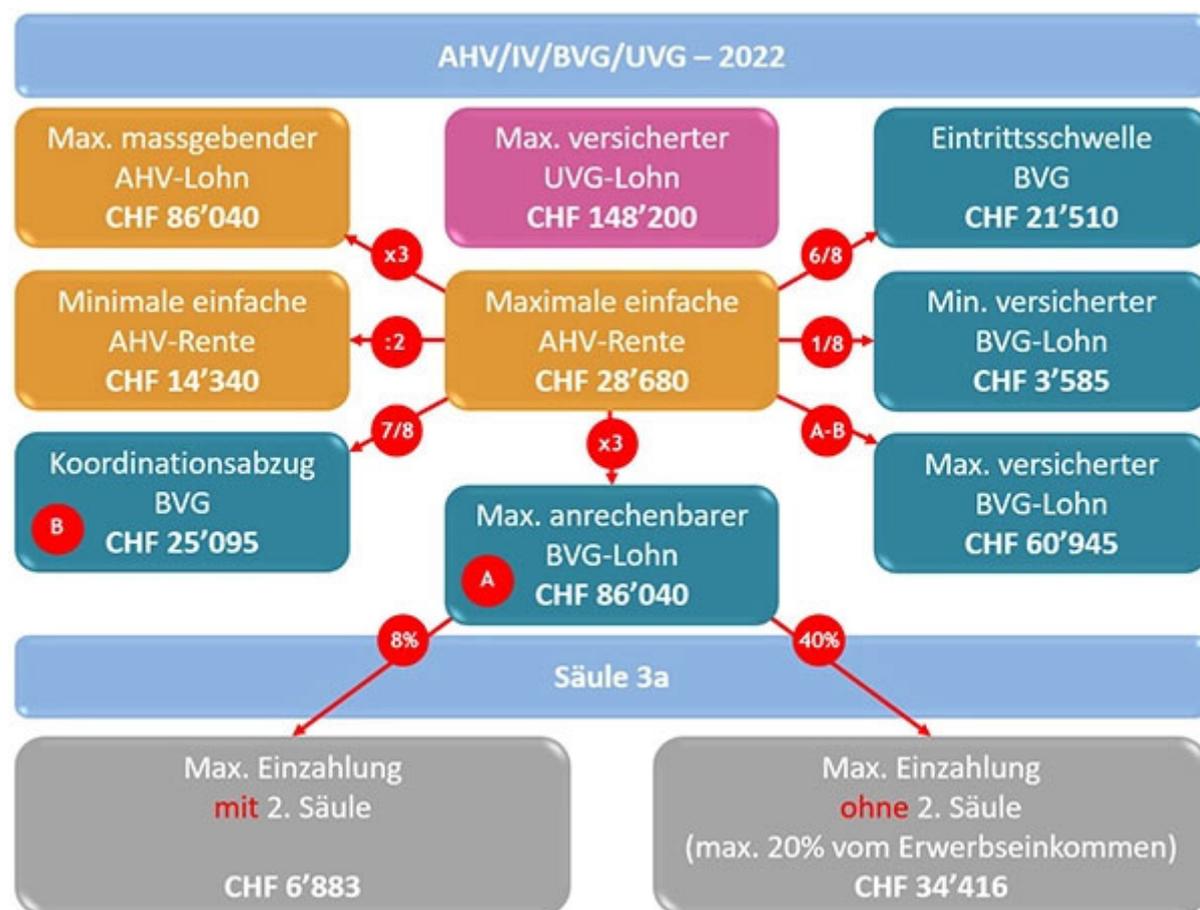
07. Dezember 2021

Myriam Minnig, Leiterin Treuhand, Leiterin Fachgruppe Sozialversicherung und Vorsorge

Als «Neujahresnews» haben wir dieses Jahr ein Puzzle für Sie zusammengestellt. Bestehend aus Neuerungen, die im Laufe des auslaufenden Jahres eingeführt wurden, solchen, die per 1. Januar 2022 in Kraft treten und aus einem kleinen Update zu den Covid-19-Entschädigungen KAE und CEE.

Übersicht über die Beiträge und Leistungen 2022

Unseren beliebten Flyer mit den aktuellen Sozialversicherungswerten 2022 können Sie unter diesem Link herunterladen. Wie Sie feststellen werden, ändert an den Beitragssätzen und Grenzwerten nichts.



AHV: Keine Anpassungen 2022, Revision in Reichweite

Per 2022 gibt es keine Anpassungen, eine allfällige Rentenerhöhung wird alle zwei Jahre und damit erst 2023 wieder geprüft.

Die AHV 21 - so wird die geplante Revision noch immer genannt - wird im Parlament noch heftig diskutiert. Eine Volksabstimmung über die Revision könnte im Jahr 2022 erfolgen, ein Inkrafttreten dürfte frühestens per 1. Januar 2023 erwartet werden.

Folgende Eckpunkte wurden von den Räten bereits beschlossen:

- Angleichung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre über eine Anhebung in Schritten von drei Monaten
- Ersatz des Begriffs «Rentenalter», neu gilt das «Referenzalter»
- Möglichkeit des Vorbezugs ab Alter 63 Jahre
- AHV-Rentnerfreibetrag bleibt bestehen (Stand 2021 16'800 Franken pro Jahr), neu haben erwerbstätige AHV-Rentnerinnen und -Rentner jedoch die Wahl, ob sie den Freibetrag beanspruchen möchten; alternativ können sie auf dem gesamten Einkommen Beiträge abliefern, um ihre Rente aufzubessern
- Verknüpfung mit einer Erhöhung der Mehrwertsteuer auf 8,1 Prozent (Normalsatz) bzw. 2,6 Prozent (reduzierter Satz) und 3,9 Prozent (Sondersatz)

Zudem verlangt das Parlament vom Bundesrat eine Vorlage zur Stabilisierung der AHV in der Zeit von 2030 bis 2040.

Es gibt jedoch auch umstrittene Punkte. Die meisten betreffen die Regelungen für Frauen in den Übergangs-Jahrgängen:

- Wie vielen Übergangs-Jahrgängen soll ein Ausgleich für die Rentenalterserhöhung finanziert werden? Zur Diskussion stehen sechs oder neun Jahrgänge.
- Nach welchem Modell soll dieser Ausgleich berechnet werden? Zur Diskussion stehen zwei Modelle mit Rentenzuschlag, wobei beide Modelle eine Abstufung je nach Einkommen vorsehen.
- Wie hoch sollen die Kürzungssätze bei Rentenvorbezug sein für die Übergangs-Jahrgänge? Zur Diskussion steht eine reduzierte oder die volle Kürzung.

Nebst der vom Bund geplanten Revision sind zwei Volksinitiativen eingereicht worden: **Die Renteninitiative** und die **Initiative für eine 13. AHV-Rente**. Beide Initiativen werden dem Parlament vom Bundesrat zur Ablehnung empfohlen.

Eidg. Volksinitiative «Für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge (Renteninitiative)»

Die Initiative sieht eine Erhöhung des Rentenalters vor auf 66 Jahre für Männer und Frauen. Künftig soll das Rentenalter sich parallel zur Lebenserwartung entwickeln. Das würde bedeuten, dass mit zunehmender Lebenserwartung auch das Pensionierungsalter steigt. Der Mechanismus dient dazu, das Verhältnis zwischen Jahren, in denen man Beiträge einzahlt und den Jahren, in denen man Rente bezieht, zu stabilisieren.

Eidg. Volksinitiative «Für ein besseres Leben im Alter (Initiative für eine 13. AHV-Rente)»

Die Initiative verlangt einen «Dreizehnten», wie man ihn auch in vielen Anstellungsverhältnissen kennt. Dies entspricht einer generellen Rentenerhöhung um 8,33 Prozent.

BVG: Mindestzins 2022

Da die Grenzwerte nach BVG an die AHV-Rente gekoppelt sind, gibt es auch hier keine Anpassungen. Der Mindestzinssatz für BVG-Guthaben bleibt ebenfalls bei einem Prozent.

Die BVG 21 - so wird die geplante Revision noch immer genannt - dürfte frühestens eine BVG 23 werden. Der Bundesrat hat beschlossen, zuerst die AHV-Revision abzuschliessen und erst dann die BVG-Revision anzugehen.

Weitere Neuerungen 2021/2022

Das Jahr 2021 stand ganz im Zeichen der Familie. Im Sinne einer Übersicht finden Sie nachfolgend eine Zusammenfassung, welche Neuerungen im Laufe des Jahres in Kraft getreten sind. Per 1. Januar 2022 gibt es zwar einige gesetzliche Anpassungen im Bereich der Sozialversicherungen, die meisten sind jedoch kaum relevant für Arbeitsverhältnisse.

2021

1.1.2021 Einführung Vaterschaftsurlaub

Frisch gebackene Väter (Geburt nach dem 31.12.2020) haben Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub, der über die EO* finanziert wird, sofern alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Der Urlaub kann innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten tage- oder wochenweise bezogen werden. Die Entschädigung kann erst nach vollständigem Bezug des Urlaubs oder nach Ablauf der Rahmenfrist angemeldet werden. Arbeitsrechtlich gibt es offene Fragen.

Mehr zu diesem Thema erfahren Sie in unserem Artikel «Neuerungen bei den Sozialversicherungen 2021 (AHV, BVG, Vaterschaftsurlaub und EL)».

1.1.2021 Einführung kurzer Betreuungsurlaub

Arbeitnehmende haben Anspruch auf bis zu drei Tage Betreuungsurlaub, wenn sie ein Familienmitglied mit gesundheitlicher Beeinträchtigung betreuen, pro Jahr maximal zehn Tage, bei beeinträchtigten Kindern ist die jährliche Anzahl Tage nicht limitiert. Zur Familie gehören Kinder, Ehegatten/eingetragene Partner, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister und Lebenspartner. Der Arbeitgeber schuldet in dieser Zeit Lohnfortzahlung.

1.7.2021 Einführung langer Betreuungsurlaub

Eltern haben Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von 14 Wochen, wenn ihre Kinder infolge Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt sind. Der Urlaub kann innert einer Rahmenfrist von 18 Monaten tage- oder wochenweise bezogen werden. Bei Erfüllen aller Anspruchskriterien wird der Lohnausfall über die EO* gedeckt. Der Anspruch auf Betreuungsurlaub hängt ab vom Entscheid der Ausgleichskasse.

Mehr zu diesem Thema finden Sie in unserem Artikel «14-wöchiger Elternurlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes».

1.7.2021 Verlängerung Mutterschaftsurlaub bei Aufschub

Bisher konnte eine Mutter die Mutterschaftsentschädigung aufschieben, wenn ihr neugeborenes Kind infolge gesundheitlicher Probleme für mehr als drei Wochen im Spital bleiben musste. Nicht geregelt ist, ob in dieser Zeit Lohnfortzahlung seitens Arbeitgeber geschuldet ist. In einem kantonalen Gerichtsentscheid wurde der Anspruch bejaht, der Entscheid kann jedoch aufgrund der Ausgangslage nicht ohne Weiteres auf andere Fälle angewendet werden.

Ab 1. Juli 2021 gilt: Ein Aufschub kann bereits bei mehr als zwei Wochen Spitalaufenthalt des Neugeborenen beantragt werden. Die Mutterschaftsentschädigung wird dann um die Anzahl Tage im Spital verlängert, maximal jedoch um 56 Tage. Dies gilt allerdings nur für Mütter, die nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen, wofür beim Antrag ein Nachweis erbracht muss.

1.7.2021 Einführung Überbrückungsrente für Arbeitslose

Die Überbrückungsrente soll ausgesteuerten Arbeitslosen ab Alter 60 die Existenz finanziell sichern. Die Berechnung ist stark an die Ergänzungsleistung angelehnt. Anspruchsvoraussetzungen sind ein Wohnsitz in der Schweiz, Mindestversicherungszeit, Mindesteinkommen ab Alter 50, Höchstschwelle Vermögen, kein IV- oder AHV-Rentenbezug.

*maximal versicherter Jahreslohn 88'200 Franken

2022

1.1.2022 Erhöhung Privatanteil Fahrzeug und Neuregelung FABI

Seit Einführung der FABI (Finanzierung und Ausbau der Eisenbahninfrastruktur) müssen Arbeitnehmende ihren Arbeitsweg als Einkommen deklarieren, wenn ihnen ein vom Arbeitgeber finanziertes Geschäftsfahrzeug für private Fahrten zur Verfügung steht. Im Gegenzug können sie den (limitierten) Berufskostenabzug für den Arbeitsweg geltend machen. Der Arbeitgeber deklariert Aussendienst- und Homeoffice-Tage auf dem Lohnausweis. Das gilt noch bis und mit Lohnausweis 2021.

Ab 2022 wird der Privatanteil von 0,8 auf 0,9 Prozent pro Monat bzw. von 9,6 auf 10,8 Prozent pro Jahr erhöht. Damit ist der Arbeitsweg abgedeckt. In Folge entfällt die Deklaration des Arbeitswegs als Einkommen und die Deklaration der Aussendienst- und Homeoffice-Tage auf dem Lohnausweis.

Mehr zu diesem Thema erfahren Sie in unserem Artikel «Privatanteil Fahrzeug und Neuregelung von FABI ab 1. Januar 2022».

Der Mindest-Privatanteil beträgt weiterhin 150 Franken pro Monat bzw. 1'800 Franken pro Jahr. Er ist anzuwenden bei Fahrzeugen, deren Kaufpreis unter 16'667 Franken liegt.

Update KAE (Kurzarbeitsentschädigung)

1.7.2021

- Die Höchstdauer für den Bezug von KAE wurde auf 24 Monate erhöht, jedoch längstens bis 28. Februar 2022.
- Das summarische Abrechnungsverfahren wurde verlängert bis 30. September 2021 (später auf 31.12.2021)
- Der «Rapport wirtschaftlich bedingter Ausfallstunden» wurde wieder eingeführt, die Rapporte sind von den betroffenen Arbeitnehmenden zu unterzeichnen.
- Arbeitsausfälle von über 50 Prozent müssen ausführlicher begründet werden.
- Der Anspruch auf KAE für befristet angestellte Personen, Lernende und Mitarbeitende auf Abruf wurde verlängert bis 30. September 2021, sofern die betriebliche Tätigkeit durch behördlich angeordnete Massnahmen weiterhin erheblich eingeschränkt ist.
- Eine Karenzfrist von einem Tag wurde wieder eingeführt. Das bedeutet, dass ein Tag Arbeitsausfall pro Abrechnungsperiode (Monat) vom Arbeitgeber finanziert werden muss.

1.10.2021

- Das summarische Abrechnungsverfahren wurde verlängert bis 31. Dezember 2021.
- Die Nichtanrechnung von Mehrstunden und Zwischenbeschäftigungen wurde verlängert bis 31. Dezember 2021.

Nicht verlängert wurde der Anspruch für befristet angestellte Personen, Lernende und Mitarbeitende auf Abruf*. Für diese Personen besteht seit 1. Oktober 2021 kein Anspruch mehr auf KAE.

* Beschäftigungsschwankung von über 20 Prozent

Was passiert nach dem 31.12.2021?

Da die Höchstdauer für den Bezug von KAE auf 24 Monate erhöht wurde, dürften viele Betriebe noch bis zum 28. Februar 2022 Anspruch haben auf KAE. Zu beachten ist jedoch die Gültigkeitsdauer der Bewilligung der KAST (kantonale Amtsstelle). Läuft diese am 31. Dezember 2021 aus, muss rechtzeitig vor Ablauf des Jahres eine Verlängerung beantragt werden.

Am 1. Januar 2022 tritt voraussichtlich wieder das herkömmliche Verfahren KAE in Kraft. Das bedeutet, dass alle Erleichterungen, das summarische Verfahren, die Nichtanrechnung von Mehrstunden und Zwischenbeschäftigungen sowie die zusätzlichen Anspruchsberechtigungen wegfallen.

Wichtig: Es gilt wieder eine **Voranmeldefrist von zehn Tagen**. Wer also ab 1. Januar 2022 weiterhin KAE beziehen will, muss den Antrag noch im Dezember 2021 einreichen.

Da die Verlängerung der Höchstdauer für den Bezug von KAE auf 24 Monate nur bis 28. Februar 2022 verlängert wurde, muss per 1. März 2022 geprüft werden, ob und wie lange die Rahmenfrist noch läuft und ob die maximal zwölf möglichen Bezugsmonate bereits aufgebraucht sind. Das bedeutet, es kann sein, dass ab 1. März 2022 bis zum Ablauf der Rahmenfrist kein Anspruch mehr auf KAE besteht.

Beispiel 1

Der Betrieb hat bei Ausbruch der Pandemie KAE angemeldet und erstmals für den Monat März 2020 KAE bezogen.

Seine Rahmenfrist läuft vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2022. Innerhalb dieser Rahmenfrist kann er maximal für 24 Monate KAE beziehen.

Will der Betrieb ab März 2022 weiterhin KAE geltend machen, muss er im Februar 2022 erneut eine Voranmeldung einreichen (Voranmeldefrist zehn Tage). Wird ihm diese bewilligt, läuft die Rahmenfrist vom 1. März 2022 bis 28. Februar 2024. In diesen zwei Jahren kann er maximal für 12 Monate KAE beziehen. Danach besteht kein Anspruch mehr bis zum Ablauf der Rahmenfrist am 28. Februar 2024.

Beispiel 2

Der Betrieb hat erstmals KAE bezogen im Januar 2021. Seine Rahmenfrist läuft vom 1. Januar 2021 bis zum 31.12.2022.

Bis zum 28. Februar 2022 gilt die maximale Bezugsdauer von 24 Monaten, ab 1. März 2022 gilt die maximale Bezugsdauer von zwölf Monaten.

Für diesen Betrieb bedeutet das: Bis und mit Februar 2022 kann er KAE abrechnen. Dann muss er prüfen, für wie viele Monate er bereits KAE bezogen hat. Sind zwölf Monate bereits aufgebraucht, besteht bis 31. Dezember 2022 kein Anspruch mehr auf KAE. Hat er weniger als zwölf Monate abgerechnet, kann er die verbleibenden Monate noch abrechnen, bis insgesamt zwölf Monate aufgebraucht sind in der Zeit bis 31. Dezember 2022. Dann läuft die Rahmenfrist ab und es muss eine neue Voranmeldung erfolgen.

Die Arbeitslosenstellen stellen sich aktuell darauf ein, dass ab Januar 2022 wieder das herkömmliche Verfahren zur Anwendung kommt. Natürlich ist nicht ausgeschlossen, dass der Bund kurzfristig noch Änderungen beschliesst.

Nebst der Anspruchsdauer wie oben beschrieben ändern weitere Bestimmungen, wenn das «normale» Verfahren wieder anwendbar ist. Die wichtigsten sind:

- Die maximale Bewilligungsdauer beträgt drei Monate (statt aktuell sechs).
- Die maximale Bezugsdauer beträgt zwölf Monate (s. Beispiele).
- Die maximale Bezugsdauer für Arbeitsausfälle über 85 Prozent beträgt vier Monate.
- Mehrstunden müssen kompensiert, Zwischenbeschäftigungen angerechnet und gegebenenfalls saisonale Schwankungen berücksichtigt werden.

Die Formulare, die für die Abrechnungen ab 2022 benötigt werden, sollen bis 28. Januar 2022 auf der Website arbeit.swiss zur Verfügung stehen.

Bundesgerichtsentscheid zur Kurzarbeit bezüglich Ferienzuschlag für Monatslöhner

Am 17. November 2021, publiziert am 9. Dezember 2021, hat das Bundesgericht den mit Spannung erwarteten Entscheid gefällt und den Luzerner Gerichtsentscheid bestätigt (8C_272/2021). Das Kantonsgericht Luzern hatte einem Gastronomen Recht gegeben, der auf der **KAE für Monatslöhner ebenfalls einen Ferienanteil** geltend gemacht hatte.

Wir haben am 3. Mai 2021 darüber berichtet: «Der erste Entscheid zur Kurzarbeitsentschädigung - Warum ein Gerichtsentscheid ein Dilemma auslöst, von dem auch Sie betroffen sein könnten».

Offen ist, ob und in welcher Form auch für bereits vergangene Abrechnungsperioden zusätzliche KAE beantragt werden kann. Für künftige Abrechnungsperioden besteht Anspruch, es ist jedoch noch nicht klar, wie dieser formell geltend gemacht werden kann. Es ist zu hoffen, dass zu Gunsten der Betriebe und der Arbeitslosenkassen zeitnah eine pragmatische Lösung gefunden wird.

Empfehlung

Auf arbeit.swiss wird in Aussicht gestellt, dass seitens SECO noch diesen Monat kommuniziert werden soll, wie die Ferienanteile abzurechnen sind. Sollte dies nicht innert des Zeitraums passieren, in dem die Fristen verfallen, empfehlen wir nachstehendes Vorgehen. Details zu den möglichen Verfahren haben wir in unserem oben erwähnten Artikel vom 3. Mai 2021 erläutert. Zusammenfassend gilt:

- Für **bereits erfolgte Abrechnungen** kann eine einsprachefähige Verfügung verlangt werden, sofern die Frist dafür noch nicht abgelaufen ist. Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen Einsprache erhoben werden.
- Für die **Abrechnungen ab September 2021** empfehlen wir, möglichst lange mit der Einreichung zuzuwarten. Wird das Abrechnungsverfahren rechtzeitig - das heisst vor Ablauf der dreimonatigen Einreichfrist - kommuniziert, kann die Abrechnung korrekt umgesetzt werden. Läuft die Einreichfrist jedoch vorher ab, empfehlen wir, den Ferien- und Feiertagszuschlag aufzurechnen und gegenüber der Arbeitslosenkasse offen auszuweisen. Sollte eine Abrechnung bereits eingereicht sein, kann innert der Einreichfrist eine Korrektur eingereicht werden.

Die Einreichfrist für den Monat September 2021 läuft am 31.12.2021 ab. Das bedeutet, es besteht Handlungsbedarf, sofern nicht in den nächsten Tagen eine Kommunikation seitens SECO erfolgt.

Update CEE (Corona Erwerb ersatzentschädigung)

Die CEE gilt noch bis 31. Dezember 2021. Da Ansprüche teilweise erst geltend gemacht werden können, wenn buchhalterische Zahlen vorliegen, wurde die **Anmeldefrist bis zum 31. März 2022** verlängert.

Bei Selbständigerwerbenden wird die Entschädigung auf Basis des für 2019 veranlagten Einkommens berechnet. Bei vielen Selbständigen handelte es sich dabei noch um eine provisorisch geschätzte Einkommenssumme. Seit 1. Juli 2021 kann die Einkommensbasis auf das definitiv veranlagte Einkommen 2019 angepasst werden.

Für Selbständigerwerbende und arbeitgeberähnliche Personen besteht Anspruch, wenn der Betrieb behördlich geschlossen wurde, aufgrund eines Veranstaltungsverbots* oder wegen erheblicher Einschränkung der Erwerbstätigkeit. Diese basiert auf dem Nachweis einer Mindest-Umsatzeinbusse von

- 30% (01.04.2021 - 31.12.2021)
- 40% (19.12.2020 - 31.03.2021)
- 55% (17.09.2020 - 18.12.2020)

*Seit 1. September 2021 besteht kein Anspruch mehr aufgrund eines generellen Veranstaltungsverbots, ausser bei Grossveranstaltungen, die von den zuständigen kantonalen Behörden bewilligt werden müssen. CEE kann dennoch geltend gemacht werden, wenn die Kriterien der erheblichen Einschränkung erfüllt sind.

Fazit

Wir schauen gespannt auf das kommende Jahr, auch das wird uns sicher die einen oder anderen News bescheren. Wir wünschen Ihnen gemütliche Festtage und einen freudvollen Start ins neue Jahr. Wir freuen uns, wenn wir Sie auch 2022 zu unseren Leserinnen und Lesern zählen dürfen.

DRUCKEN ODER TEILEN

[Facebook](#)[Twitter](#)[LinkedIn](#)[E-Mail](#)[Print](#)

Ansprechpartner



MYRIAM MINNIG

Leiterin Treuhand, Leiterin Fachgruppe
Sozialversicherung und Vorsorge
Luzern

Weitere Artikel und Publikationen finden Sie über das obenstehende Suchfeld oder im Menü unter «Themen».

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung und abonnieren Sie die BDO News und Einblicke.