

• • •

Wilhelm-Leuschner-Straße 45
64347 Griesheim
Tel. 06155 795 480
Fax 06155 795 48-10

kanzlei@ghpartner.de • www.ghpartner.de

GUERDAN • • • •
HATZEL & • • • •
PARTNER • • • •

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater GbR

LOHN-Rundschreiben Januar 2022

<u>Themen:</u>	<u>Seite</u>
I. Änderungen in der Sozialversicherung ab 01.01.2022	1
II. Lohnsteuerliche Regelungen ab 01.01.2022	4
III. Sonstige Mitteilungen	7

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

das Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht hat, wie immer zum Jahreswechsel, in einigen Bereichen Veränderungen erfahren.

I. ÄNDERUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG AB 01.01.2022

1. Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung haben sich ab 01.01.2022 wie folgt geändert:

	<u>West</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>	<u>Ost</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>
Kranken- / Pflegeversicherung	4.837,50 €	58.050 €	4.837,50 €	58.050 €
Renten- / Arbeitslosenversicherung	7.050,00 €	84.600 €	6.750,00 €	81.000 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für privat Krankenversicherte (2002 schon privat versichert)	4.837,50 €	58.050 €	4.837,50 €	58.050 €
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für freiwillig gesetzlich oder nach 2002 privat krankenversichert	5.362,50 €	64.350 €	5.362,50 €	64.350 €

Anders als in den vergangenen Jahren, bleibt die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung West und Ost unverändert. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird in den alten Bundesländern abgesenkt und steigt nur in den neuen Bundesländern.

2. Beitragssätze in der Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab 01.01.2022

	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Rentenversicherung	18,60%	18,60%
Krankenversicherung	14,60%	14,60%
Arbeitslosenversicherung	2,40%	2,40%
Pflegeversicherung (Eltern)	3,05%	3,05%
Pflegeversicherung (Kinderlose) (ab Vollendung 23. Lebensjahr)	3,30%	3,40%

Der individuelle Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung ist von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich. Der Arbeitgeber trägt bei Auszubildenden mit einem Arbeitsentgelt bis 325,00 € den Krankenversicherungsbeitrag (14,6%) und den durchschnittlichen Zusatzbeitrag (1,30%) allein.

3. Beitragssatz Insolvenzgeldumlage ab 01.01.2022

Die Insolvenzgeldumlage sinkt ab 01.01.2022 auf 0,09 %.

4. Beitragszuschuss für privat versicherte Beschäftigte

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung beträgt ab 01.01.2022 für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 384,58 € und für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 370,07 € monatlich. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Pflegeversicherung beträgt ab 01.01.2022 monatlich für die alten und neuen Bundesländer (außer Sachsen): 73,77 € und Freistaat Sachsen 49,58 €.

Der Beitragszuschuss ist jedoch auf die Hälfte des Betrags begrenzt, den der Beschäftigte tatsächlich für seine private Kranken- / Pflegeversicherung zu zahlen hat.

Der Beitragsanteil für den Ehegatten eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers kann nur berücksichtigt werden, wenn der Ehegatte:

- keiner hauptberuflich selbständigen Tätigkeit nachgeht,
- das Arbeitsentgelt aus einer Erwerbstätigkeit bzw. die Einkünfte aus der selbständigen Tätigkeit regelmäßig nicht über 470,00 € monatlich liegen,
- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat.

Auch Kinder des privat krankenversicherten Arbeitnehmers, die in der privaten Krankenversicherung mitversichert sind, können bei dem Arbeitgeberzuschuss berücksichtigt werden und zwar:

- Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,
- Kinder bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres, wenn sie nicht erwerbstätig sind,
- Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung ohne eigene Versicherungspflicht befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr leisten,
- Kinder ohne Begrenzung, wenn sie als behinderte Menschen im Sinne des SGB IX eingestuft sind.

5. Hinzuverdienstgrenze für Arbeitslose (bleibt wie bisher)

Übt ein Arbeitsloser während der Zeit, für die ihm Arbeitslosengeld zusteht, eine **weniger als 15 Stunden** wöchentlich umfassende Beschäftigung aus, ist das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines **Freibetrags in Höhe von 165,00 € monatlich** auf das Arbeitslosengeld anzurechnen.

6. Hinzuverdienstgrenze für Bezieher von Altersrenten

Wegen der Personalengpässe, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind, dürfen Rentner mit vorgezogener Altersrente auch in 2022 weiterhin mehr verdienen und zwar: **46.060,00 € pro Kalenderjahr**. Ab 2023 gilt voraussichtlich wieder die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300,00 € pro Jahr.

Die Erhöhung der Verdienstgrenzen gilt nicht für Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten.

Keine Hinzuverdienstgrenze bei Erreichen der Regelaltersrente.

7. Hinzuverdienstgrenze für beitragsfreie Familienversicherung

Die beitragsfreie Familienversicherung von Ehepartnern, Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und Kindern ist u. a. von deren regelmäßigem monatlichen Gesamteinkommen (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V i. V. m. § 16 SGB IV) abhängig. Die allgemeine Einkommensobergrenze (ohne Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt) liegt im Kalenderjahr 2022 bundeseinheitlich **bei 470,00 € monatlich**.

8. Beschäftigungen in der Gleitzone

In der Gleitzone hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen.

Die Gleitzone wird bei einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 1.300,00 € angewandt.

9. Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Die monatliche Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte beträgt ab **01.01.2022 vorläufig weiterhin 450,00 €** (ob der Betrag angehoben wird, ist noch nicht geklärt). Allerdings hat sich die **monatliche Arbeitszeit** von bisher 46,87 Stunden **auf 45,82 Stunden ab 01.01.2022** durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von 9,60 € **auf 9,82 € je Arbeitsstunde reduziert**. **Ab 01.07.2022 erhöht** sich der gesetzliche **Mindestlohn auf 10,45 €**, so dass sich die **monatliche Arbeitszeit auf 43,06 Stunden senkt**.

10. eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung):

Ab **01.01.2022** (spätestens mit dem Ende der Übergangsphase ab dem **01.07.2022**) müssen Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei der zuständigen Krankenkasse über das Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net abrufen. **Das neue elektronische Verfahren gilt nur für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer (einschließlich kurzfristig und geringfügig entlohnte Beschäftigte – Minijobber), aber nicht für Privatversicherte, Privatärzte und Ärzte im Ausland.**

Das neue elektronische Verfahren gilt **nicht für Reha-Zeiten und auch nicht für Kinderkrankengeld.**

II. LOHNSTEUERLICHE REGELUNGEN AB 01.01.2022

1. Steuerfreie Corona-Prämie:

Arbeitgeber konnten ab 01.03.2020 bis 31.12.2020 aufgrund der Corona-Krise an Arbeitnehmer eine steuerfreie Corona-Beihilfe bis zur Höhe von **1.500,00 €** zahlen. Voraussetzung für die Steuerfreiheit war, dass sie **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gezahlt wurde. Durch das Jahressteuergesetz wurde der **Zeitraum bis zum 31.03.2022 verlängert**. Der Betrag von **1.500,00 € darf in diesem Zeitraum (01.03.2020 – 31.03.2022) nur einmal gezahlt werden**.

2. Betriebliche Altersversorgung

a) Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung:

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber künftig 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart. Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt. Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt für Verträge, die ab 01.01.2019 abgeschlossen werden. **Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden, muss der Arbeitgeber ab dem 01.01.2022 Zuschüsse zahlen**. Deshalb müssen ab 01.01.2022 die Entgeltumwandlungsvereinbarungen angepasst werden.

b) Steuer- und Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge:

Die Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind bis **zu 8%** der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) (**6.768,00 € jährlich in 2022**) **steuerfrei**. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitgeber ist mit 4% der BBG RV/West (2022: 3.384,00 € jährlich) jedoch unverändert geblieben. Zudem wird künftig die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40 b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 für Altzusagen auf den steuerfreien Höchstbetrag angerechnet.

In der Sozialversicherung bleibt es dabei, dass die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Arbeitgeberbeiträge (einschließlich der Beiträge aus Entgeltumwandlungen) **nur bis zur Höhe von 4% der BBG (3.384,00 € jährlich bzw. 282,00 € monatlich) beitragsfrei** sind.

c) Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener:

Arbeitgeber, die Beiträge für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener (Bruttoentgelt bis 2.575,00 € monatlich) zahlen, erhalten hierfür nach § 100 EStG einen Förderbeitrag, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Beschäftigten abgesetzt werden kann. Übersteigt der Förderbeitrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag vom Finanzamt erstattet.

Der Förderbeitrag wird gezahlt, wenn:

- Der Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn bezieht,
- der Beschäftigte Arbeitslohn aus einem ersten Dienstverhältnis (Steuerklasse I bis V) bezieht,
- der Arbeitslohn des Beschäftigten dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt,

- keine gezillmerte Tarife verwendet werden (d.h. dass Vertriebskosten bei Abschluss des Vertrages nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden),
- der Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240,00 € im Kalenderjahr zahlt und
- der laufende monatliche Arbeitslohn 2.575,00 € nicht übersteigt.

Der **Förderbeitrag** beträgt **30% des Arbeitgeberbeitrags** zur betrieblichen Altersversorgung, **maximal 288,00 € im Kalenderjahr**. Der dem Förderbeitrag zugrundeliegende Arbeitgeberbeitrag ist steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 960,00 € nicht übersteigt. Dieser Betrag wird nicht auf die 8% BBG angerechnet.

3. Betriebsveranstaltungen

Bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Kalenderjahr bei Einhaltung der **Freibetragsgrenze von 110,00 € pro Person** sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Eingerechnet werden alle Kosten (brutto), die für die Betriebsveranstaltung anfallen:

- Gemeinkosten: Organisation und Raummiete
- Geschenke im Rahmen der Veranstaltung (eine Wertdifferenzierung wie bisher über 60,00 € findet nicht mehr statt)
- Dem Arbeitnehmer werden auch die Kosten für die teilnehmenden Begleitpersonen (wieder) zugerechnet
- Fahrtkosten sind mit einzubeziehen.

Bei **mehr als zwei** Betriebsveranstaltungen oder wenn der **Freibetrag von 110,00 € pro Teilnehmer überschritten wird**, kann die dritte oder der übersteigende Betrag mit **25% pauschal vom Arbeitgeber** lohnversteuert werden, allerdings ist die **Sozialversicherungsfreiheit nur gegeben, wenn die pauschale Lohnsteuer zeitnah abgeführt wird, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung ans Finanzamt**.

Für die Berechnung des Freibetrages von 110,00 € bei Betriebsveranstaltungen sind nicht die angemeldeten sondern die tatsächlich **teilnehmenden Arbeitnehmer relevant**.

Eine Betriebsveranstaltung liegt nur vor, wenn der Teilnehmerkreis sich überwiegend aus Betriebsangehörigen, deren Begleitpersonen und gegebenenfalls aus Leiharbeitnehmern zusammensetzt.

Wird der Freibetrag von 110,00 € überschritten, ist ein Vorsteuerabzug nicht mehr möglich.

4. Förderung der Elektromobilität

a) Für Anschaffungen von Elektro- und bestimmten Hybridelektrofahrzeugen in der Zeit zwischen dem 01.01.2019 bis 31.12.2030 ist nur noch die **Hälfte** der Kosten als geldwerte Vorteil für die private Nutzung durch den Arbeitnehmer anzusetzen (50% des Bruttolistenpreises sowohl für die 1%-Regelung als auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 0,03% pro einfachen km).

Diese Regelung gilt auch für die private Nutzung von betrieblichen E-Bikes, die mehr als 25 km pro Stunde fahren und Elektro-Roller (E-Scooter).

Die Förderung von **Hybridfahrzeugen** (das heißt: die **Halbierung des Bruttolistenpreises**) erfolgt nur, wenn die Fahrzeuge bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Danach muss:

- Das Fahrzeug eine **Kohlenstoffdioxidemission von höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer** haben **oder**
- die Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine:
 - a) bei Anschaffung bis Ende 2021 mindestens 40 Kilometer betragen bzw.
 - b) bei Anschaffung ab 01.01.2022 60 Kilometer betragen.

- b) Bei privat genutzten Elektrofahrzeugen, die pro gefahrene Kilometer **keine CO2-Emission** haben (gilt auch für E-Bikes, die mehr als 25 km pro Stunde fahren und E-Roller) bis zu einem Bruttolistenpreis von **60.000,00 €** (ab 07/2020) wird der geldwerte Vorteil nur noch mit einem **Viertel** des Bruttolistenpreises angesetzt. Bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode sind bei der Ermittlung der insgesamt entstandenen Aufwendungen die Anschaffungskosten oder diesen vergleichbaren Kosten (beispielsweise die Miete oder Leasingrate) für betroffenen Fahrzeuge ebenfalls nur zu einem Viertel bzw. zur Hälfte anzusetzen.

5. Überlassung betrieblicher Fahrräder:

- a) Ab 01.01.2019 ist der geldwerte Vorteil aus der **Überlassung von betrieblichen Fahrrädern steuerfrei**, wenn diese **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden. Hierzu zählen die traditionellen Fahrräder als auch E-Bikes, die **nicht mehr als 25 km pro Stunde** fahren. Die Steuerbefreiung des gewährten geldwerten Vorteils wird bis zum Ablauf des Jahres 2030 verlängert.
- b) Bei unentgeltlicher oder verbilligter Übereignung eines betrieblichen Fahrrads an den Arbeitnehmer (zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn) besteht die Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber.

6. Steuerfreie Sachbezüge im Rahmen der 50-Euro-Freigrenze:

Ab 01.01.2022 wird die monatliche Sachbezugsfreigrenze von bisher 44,00 € auf **50,00 €** erhöht. Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit sind ab 01.01.2022 strenger geworden. Welche Sachbezüge (Gutscheine und Geldkarten) auch weiterhin unter die monatliche Sachbezugsfreigrenze ab 01.01.2022 fallen, können Sie bei unseren Mitarbeiterinnen aus der Lohnabteilung erfragen.

7. Bewertung der Sachbezüge nach der Sachbezugsverordnung für das Kalenderjahr 2022

Die Sachbezugswerte für Mahlzeiten sind ab 2022 nur dann anzusetzen, wenn an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten eine Mahlzeit unentgeltlich abgegeben wird, die Mahlzeit 60,00 € nicht übersteigt und eine Kürzung des steuerfreien Tagesgeldes für Verpflegungsmehraufwendungen nicht möglich ist (z. B. bei Auswärtstätigkeit **unter acht Stunden** oder wenn der Arbeitnehmer **keine Reisekostenabrechnung** erstellt).

- a) Sachbezugswert Mahlzeiten (in allen Bundesländern)
- Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem amtlichen Sachbezugswert nach der Sachbezugsverordnung zu bewerten:
- | | |
|------------------------|-----------|
| Frühstück | 1,87 € |
| Mittag- und Abendessen | je 3,57 € |
- b) Sachbezugswert freie Verpflegung monatlich (in allen Bundesländern)
- | | |
|------------------------|-------------|
| Frühstück | 56,00 € |
| Mittag- und Abendessen | je 107,00 € |
- c) Sachbezugswert für freie Unterkunft (belegt mit einem Beschäftigten)
- | | |
|---|----------|
| Alte und neue Bundesländer | 241,00 € |
| für Jugendliche unter 18 Jahren und für Auszubildende | 204,85 € |

III. SONSTIGE MITTEILUNGEN

1. Kurzarbeitergeld:

Folgende Verordnungen zum Kurzarbeitergeld (KUG) gelten **ab 01.01.2022**:

- Für Betriebe, die **bis zum 31.12.2021 Kurzarbeit eingeführt** haben, werden die **Zugangserleichterungen** (Mindesterfordernisse, negative Arbeitszeitsalden) **bis zum 31.03.2022 verlängert**.
- Die **Bezugsdauer** für das KUG wird für Betriebe, die mit der **Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen** haben, auf bis zu **24 Monate verlängert – längstens bis zum 31.03.2022**.
- **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** (die der Arbeitgeber alleine trägt) während der Kurzarbeit **ab 01.01.2022 nur noch zu 50%** (Ausnahme für Kurzarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen, da ist die Erstattung weiterhin 100%).
- Die Regelung zur **Erhöhung des KUG** (auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem vierten Monat und 80 bzw. 87 Prozent ab dem siebten Monat) wurden **bis zum 31.03.2022** verlängert.
- Die **Arbeitgeberzuschüsse zum KUG** sind ab **01.01.2022 wieder steuerpflichtig**.
- Die **Hinzuverdienstgrenzen (Minijob bis 450,00 € neben KUG)** wurden **bis 31.03.2022** verlängert. Andere Nebentätigkeiten sind ab 01.01.2022 in voller Höhe im Ist-Entgelt zu berücksichtigen.

2. Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung:

Bei den nachfolgenden Sonderregelungen haben Bundestag und Bundesrat **für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer und Kind** eine Verlängerung über den 31.12.2021 hinaus beschlossen:

- Ausdehnung des Anspruchs auf **Kinderkrankengeld** nach § 45 SGB V auf Fälle (sechs Fallgruppen) der **notwendigen pandemiebedingten Kinderbetreuung bis zum 19.03.2022**.
- Erweiterung des Anspruchs auf **Kinderkrankengeld** von 10 Tagen auf **bis zu 30 Tage je Elternteil (bei mehreren Kindern maximal 65 Tage, (bei Alleinstehenden 60 Tage/130 Tage) bis zum 31.12.2022**.
- Anspruch nach § 56 Abs. 1 a ruht für beide Elternteile.
- Wenn kein Anspruch nach § 45 SGB V, dann Verlängerung des § 56 Abs. 1 a IfSG bis zum 19.03.2022 – Entschädigung.

3. Ausbildungsprämie:

Die Azubi-Prämie können Betriebe bekommen, die trotz erheblicher Corona-Einbußen neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Beginnt die Ausbildung im Zeitraum **1. Juni 2021 bis 15. Februar 2022**, erhöht sich die Förderung durch die **Ausbildungsprämie auf 4.000 Euro** pro Ausbildungsvertrag, die der **Ausbildungsprämie plus auf 6.000 Euro**. Welche Voraussetzungen erfüllt werden müssen und welche Arten von Prämien es gibt, können Ihnen die Mitarbeiterinnen aus der Lohnabteilung erklären.

Die Antragsformulare finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit.

4. Mindestlohn

Der Mindeststundenlohn erhöht sich ab **01.01.2022** auf **9,82 €** und ab **01.07.2022** auf **10,45 €**.

5. Künstlersozialversicherung

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bleibt ab 01.01.2022 bei **4,2%**.

Künstlersozialabgaben müssen nicht nur selbständige Künstler und Publizisten zahlen, sondern auch Unternehmen, die nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler und Publizisten

erteilen – entweder für Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit oder um deren Leistungen für das Unternehmen zu nutzen, wenn damit Einnahmen erzielt werden sollen. Eine Auftragserteilung an eine Werbeagentur, die in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (z. B. GmbH, AG) betrieben wird, an einen Verein oder an eine Personengesellschaft mit gewerblicher Rechtsform (OHG, KG, GmbH & Co KG) führt hingegen nicht (mehr) zur Abgabepflicht.

Die Deutsche Rentenversicherung führt die Prüfung der Künstlersozialabgaben bei Unternehmen durch.

6. Bestimmte Entgeltunterlagen müssen ab 01.01.2022 elektronisch vorgehalten werden

Durch die Neufassung von Satz 1 des § 8 BVV wird geregelt, dass zukünftig sowohl die verantwortlichen Stellen als auch die Beschäftigten ihre Belege, Nachweise dem Arbeitgeber in geeigneter elektronischer Form zu übermitteln haben. Dadurch soll den Arbeitgebern ermöglicht werden, der Verpflichtung zur Führung elektronischer Unterlagen nachkommen zu können.

Bis zum 31.12.2026 kann sich der **Arbeitgeber** von der Führung elektronischer Unterlagen auf Antrag bei dem für ihn zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung **befreien lassen**.

7. Mindestvergütung für neue Ausbildungsverträge außerhalb der Tarifbindung

Ab 01.01.2022 soll die monatliche Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr auf 585,00 € und im Jahr 2023 auf 620,00 € angehoben werden.

Im zweiten Ausbildungsjahr steigt die Azubivergütung um 18%, im dritten um 35% und im vierten um 40%.

Die Erhöhung gilt nur für neue Azubiverträge ab 01.01.2020.

8. Sonstige Themen

Nachfolgende Themen sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und bedürfen aufgrund ihrer Komplexität einer umfassenden Beratung:

- Riester-Rente
- Betriebliche Altersversorgung
- Reisekosten
- Mutterschutz und Elternzeit
- Pflegezeit
- Gehaltsoptimierung
- Geschenke an Kunden und Arbeitnehmer
- Förderleistungen durch die Agentur für Arbeit an Arbeitgeber
- Aushangpflichtige Gesetze
- Kurzarbeit
- Mindestlohn
- Quarantäne und Entschädigungen durch die Corona-Krise
- Elektromobilität

Bei all diesen Themen oder Fragen zum Rundschreiben beraten wir Sie gerne. Vereinbaren Sie bitte hierzu einen Termin mit den Mitarbeiterinnen unserer Lohnabteilung.

Alle Angaben nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.

Mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Kfm. Rolf Guerdan
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Dipl.-Betriebswirt René Hatzel
Steuerberater

Dipl.-Betriebswirtin Nicole Kern
Steuerberaterin