

DDG

Datenverarbeitungs-
Dienstleistungs-
Gesellschaft mbH



Rundschreiben 21.10.2021

Informationen für die Lohnabrechnung

Mit diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen Hinweise für die Lohnabrechnung geben.

1. Auswirkungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Für freiwillige Entgeltumwandlungen von Mitarbeitenden für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersvorsorge müssen ab Januar 2022 auch für bereits bestehende Verträge zusätzlich Arbeitgeberzuschüsse in Höhe von grundsätzlich 15% des umgewandelten Entgelts zugunsten dieser Altersvorsorge weitergeleitet werden.

Sofern in ihrer Einrichtung freiwillige Entgeltumwandlungen erfolgen, ist nun zu prüfen, ob die zusätzlichen Arbeitgeberzuschüsse bereits gezahlt werden. Sofern dies nicht der Fall ist, prüfen Sie bitte, ob auf Basis der gegebenen Vereinbarungen die beteiligten Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen zusätzliche Arbeitgeberleistungen gestatten oder inwieweit der Umwandlungsbetrag der Mitarbeitenden mit Zustimmung dieser entsprechend reduziert werden kann, um die verpflichtenden zusätzlichen Arbeitgeberleistungen weiterleiten zu können. Ist eine Zuzahlung in einen bestehenden Vertrag nicht möglich und stimmt der Mitarbeitende einer Reduktion des Eigenanteils nicht zu, bleibt nur die Zahlung des Zuschusses in einen neuen Vertrag.

Bitte informieren Sie uns, sofern Beträge und Arbeitgeberzuschüsse angepasst werden müssen. Sofern die Pflege der Vertragsdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie die erforderlichen Vertragsanpassungen unter bAV-Versicherungen und bAV-Verträge selbst vornehmen.

2. Corona-Prämie

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Mitteldeutschland (ARK) hat am 20.10.2021 Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung einer Corona-Prämie beschlossen. Diese werden durch die Diakonie Mitteldeutschland und über das Amtsblatt der EKM veröffentlicht.

Nach § 3 Nr. 11a EstG gilt, dass mit Bezug zur Corona-Krise eine Auszahlung bis zu einem Betrag von insgesamt 1.500 € je Arbeitnehmer steuer- und beitragsfrei erfolgen kann, sofern die Zahlungen im Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2022 geleistet werden.

Bitte teilen Sie uns spätestens bis zum 31. Januar 2022 mit, wer in welche Höhe in welchem Abrechnungsmonat eine Corona-Prämie erhalten soll. Beachten Sie dabei bitte, dass je Mitarbeitenden die Summe der insgesamt gezahlten Corona-Prämien den Betrag von 1.500 € nicht übersteigt. Sofern die Eingabe der Bewegungsdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie vorgesehene Zahlungen selbst erfassen.

3. Corona-Quarantäneanordnungen

für Kontaktpersonen, Reiserückkehrer und Infizierte

Nach Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz entfällt spätestens ab 1. November 2021 für Ungeimpfte eine Entschädigung nach dem IFSG als Reiserückkehrer oder als Kontaktperson. Wir können nicht beurteilen, ob bei einer Quarantäneanordnung eine Entschädigung nach dem IFSG an Sie als Arbeitgeber gezahlt wird.

Bitte prüfen Sie dies gegebenenfalls und teilen uns bei Quarantäne-Anordnungen mit, ob nur die bezahlten Tage zu mindern sind oder ob auch Entschädigungsleistungen an die Mitarbeitenden ausgezahlt werden sollen. Sofern die Eingabe der Bewegungsdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie die bezahlten Tage selbst bei den variablen Zeiten mindern und ggf. zu zahlende Entschädigungen mit den Lohnarten 1431 bzw. 1433 erfassen. Bitte beachten Sie, dass eine rückwirkende Minderung der bezahlten Tage zur Ermittlung von Entschädigungsbeträgen für Abrechnungsmonate im Jahr 2021 nur bis zur Erstellung der Jahreslohnsteuerbescheinigung 2021 möglich ist. Die Lohnsteuerbescheinigungen für das Jahr 2021 müssen spätestens mit der Lohnabrechnung im Februar 2022 erstellt werden.

Bitte informieren Sie uns, wenn bei Ihnen Bedarf besteht, die Erstellung der Lohnsteuerbescheinigungen 2021 auf den Februar 2022 zu verschieben.

4. Lohnsteuerbescheinigung 2021

Steuerfrei gezahlte Verpflegungszuschüsse (max. 14 €/ 24 € bei täglicher Abwesenheit von mehr als 8 Stunden/ 24 Stunden) müssen grundsätzlich in Zeile 20 der Lohnsteuerbescheinigung vermerkt werden. Bitte melden Sie uns als Nutzer des Volls-service weiterhin alle Zahlungen, die an Mitarbeitende für Verpflegungszuschüsse geleistet werden. Sofern die Eingabe der Bewegungsdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie Verpflegungszuschüsse selbst unter Verwendung der Lohnart 632 erfassen. Die Auszahlung der Verpflegungszuschüsse erfolgt dann mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Sofern die Auszahlung auf anderem Wege erfolgt, teilen Sie uns dies bitte mit bzw. erfassen dies (im Teilservice) als gezahlten Vorschuss mit der Lohnart 700.

Sofern Mitarbeitende bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit (z.B. Dienstreisen, Fortbildungen, Teilnahme an Arbeitskreisen etc.) im Kalenderjahr mindestens eine Mahlzeit im Wert bis 60 € vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten erhalten, ist der Großbuchstabe M in Zeile 2 der Lohnsteuerbescheinigung zu vermerken. Bitte teilen Sie uns daher schriftlich bis Ende November 2021 mit, bei welchen Mitarbeitenden das Merkmal M auf der Lohnsteuerbescheinigung im Jahr 2021 vermerkt werden muss. Sofern die Eingabe der Stammdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie das Merkmal bei den Mitarbeitenden in den Abrechnungsdaten selbst erfassen.

Sofern Sie zusätzlich zum vereinbarten Gehalt den Mitarbeitenden einen Zuschuss zu einem Jobticket auszahlen oder als Sachbezug zur Verfügung stellen (z.B. Fahrkarten Nah- und Fernverkehr, Nutzungsmöglichkeit firmeneigener Fuhrpark, Bahncard), müssen diese steuerfreien Leistungen in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung angegeben werden. Der dort ausgewiesene Betrag mindert die ansetzbare Entfernungspauschale bei den Steuerpflichtigen. Bitte teilen Sie uns daher gewährte Zuschüsse und Sachbezüge für Jobtickets mit. Sofern die Eingabe der Bewegungsdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie Zuschüsse mit Lohnart 1064 und Sachbezüge mit Lohnart 1063 selbst erfassen.

5. Geringfügige Beschäftigungen (Minijobs) bei Arbeitsentgelt bis 450 € im Monat

Bei der Beurteilung, ob ein Minijob vorliegt, sind Zeitzuschläge und erwartete Jahressonderzahlungen mit einzubeziehen. Darüber hinaus beachten Sie bitte, dass sich der Mindestlohn nach gegenwärtiger Rechtslage ab Januar 2022 auf 9,82 €/h und ab Juli 2022 auf 10,45 €/h erhöht. Daher reduziert sich die mögliche monatliche Arbeitszeit. Bitte beachten Sie, dass auch die verschiedenen Mindestlöhne in der Pflege – die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen - in mehreren Schritten weiter angehoben werden.

Sofern in einer Einrichtung tarifliche Regelungen zur Anwendung kommen, sind diese auch für geringfügig Beschäftigte anzuwenden. Dies gilt insbesondere für die Eingruppierung. Unterlassene Eingruppierungen können Ansprüche der Mitarbeitenden auf rückwirkende Anpassung des Entgelts und Nachforderungen von Beiträgen zur Sozialversicherung zur Folge haben. Bitte passen Sie ggf. die getroffenen Vereinbarungen mit den Beschäftigten an und informieren uns, sofern Änderungen der Abrechnungsdaten erforderlich sind.

Für die Abrechnung von geringfügig beschäftigten Mitarbeitenden werden künftig ergänzende Angaben benötigt. Bereits für die Jahresmeldungen 2021 wird die Steuer-ID benötigt. Für die Umsetzung des Verfahrens für die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ist die Ergänzung der Stammdaten um die tatsächliche Krankenkasse erforderlich. Bitte teilen Sie uns gegebenenfalls diese Angaben mit. Sofern die Eingabe der Stammdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie die Daten bei den Mitarbeitenden in den Abrechnungsdaten selbst erfassen.

Für Minijobs zahlen Beschäftigte grundsätzlich einen Eigenanteil von aktuell 3,6% für die gesetzliche Rentenversicherung. Mitarbeitende können jedoch Anträge auf Befreiung von dieser Rentenversicherungspflicht stellen, die nicht widerrufen werden können. Sofern solche Anträge von Mitarbeitenden gestellt werden, bewahren Sie diese bitte für folgende Betriebsprüfungen auf und informieren uns über die Beitragsfreiheit.

6. Sachbezüge

Mit dem Jahressteuergesetz 2019 wurden Änderungen zur Einschätzung von Sachbezügen bezüglich der Steuerfreiheit vorgenommen. Mit einem ergänzenden BMF-Schreiben vom 13.04.2021 wurde nun die bisher bestehende Rechtsunsicherheit beseitigt.

Ab 2022 wird die Freigrenze für steuerfreie Sachbezüge von 44 € auf 50 € monatlich angehoben. Es werden nur Gutscheine und Geldkarten als steuerfreier Sachbezug anerkannt, mit denen ausschließlich Waren oder Dienstleistungen bezogen werden können und die die Kriterien des Zahlungsdienstaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen. Möglich sind demnach drei verschiedene Kategorien.

- Gutscheine mit begrenzten Akzeptanzstellen (z.B. Center-Gutscheine, City Cards, Tankkarten einer Kette, Gutscheine des Arbeitgebers auf Basis eines Rahmenvertrags zwischen Arbeitgeber und (Rahmen-)Vertragspartner, Online-Händler mit eigener Produktpalette – dazu zählt beispielsweise Amazon nicht)
- Gutscheine auf begrenzte Waren- oder Dienstleistungen (z.B. Kraftstoff, Fitnessleistungen, Streaming-Dienste, Bücher und Zeitschriften)
- Instrumente für steuerlich begünstigte oder soziale Zwecke auf Grundlage von Verträgen zwischen Arbeitgeber und Dienstleister (z.B. Essensgutscheine oder Restaurantschecks für soziale Einrichtungen, betriebliche Gesundheitsmaßnahmen, Erholungsbeihilfen, Fahrtkostenzuschüsse)

Nicht mehr als Sachbezug werden nachträgliche Zahlungen des Arbeitgebers angesehen, wenn eingereichte Belege der Mitarbeitenden erstattet werden. Bitte prüfen Sie die Praxis in ihrer Einrichtung. Teilen Sie uns bitte mit, ob Änderungen bei der Abrechnung gewährter Sachbezüge rückwirkend oder zukünftig berücksichtigt werden müssen.

7. Dienstrad

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitenden ein betriebliches Fahrrad zur Verfügung stellen.

Ist das Fahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzustufen (Kennzeichen- und Versicherungspflicht), erfolgt die steuer- und beitragspflichtige Betrachtung wie bei der Überlassung von Dienstwagen.

Ist das Fahrrad verkehrsrechtlich als Fahrrad einzustufen (Fahrräder und E-Bikes bis 25 km/h sog. Pedelecs), ist die Überlassung bis 31.12.2030 steuer- und beitragsfrei, sofern die Überlassung auf Kosten des Arbeitgebers zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vorgenommen wird.

Die Überlassung von Fahrrädern und Pedelecs ist steuer- und beitragspflichtig, wenn die Überlassung als Barlohnumwandlung erfolgt, indem die Anschaffungskosten oder Leasingraten vom Arbeitsentgelt der Mitarbeitenden einbehalten werden. Die vom Arbeitsentgelt abzuziehenden Beträge (i.d.R. die Leasingrate) teilen Sie uns bitte mit. Sofern die Eingabe der Bewegungsdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie den Abzugsbetrag mit Lohnart 39 selbst erfassen. Der so hinterlegte Entgeltverzicht vermindert die Berechnungsgrundlage für die zu entrichtende Steuer und für die Beiträge in der Sozialversicherung. Bitte klären Sie für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ab, ob dies im Einzelfall arbeitsrechtlich zulässig ist. Mit den AVR Diakonie Mitteldeutschland ist dies bei Nutzung der Regelungen des § 27c möglich. Sofern uns keine gegenteilige Weisung bekannt ist, nehmen wir bei Durchführung der Lohnabrechnung die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung an.

Der geldwerte Vorteil für das Nutzungsrecht eines Dienstrads zur Ermittlung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge wird durch eine vereinfachte Bewertung ermittelt: bei erstmaliger Überlassung eines Fahrrads vor 2019 ist dies 1,00 %, bei erstmaliger Überlassung im Jahr 2019 für das Abrechnungsjahr 2019 dann 0,50 % und bei erstmaliger Überlassung ab 2019 für die Abrechnungsjahre 2020 bis 2030 nur 0,25 % der auf volle 100 € abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers. Den sich ergebenden Wert für die Nutzungsüberlassung eines Dienstrades teilen Sie uns bitte mit. Sofern die Eingabe der Bewegungsdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), können Sie den geldwerten Vorteil mit Lohnart 47 selbst erfassen.

8. Sozialversicherungspflicht (Bemessungsgrenze, Übergangsbereich, Phantomlohn, Schein-Selbständigkeit)

In der Abrechnungssoftware sind die jeweiligen Grenzwerte zur Beurteilung der Versicherungspflicht hinterlegt. Um beurteilen zu können, ob bei den betreffenden Mitarbeitenden die Grenzwerte dauerhaft überstiegen werden und diese als versicherungsfrei gelten, ist eine Prognose über den voraussichtlichen Fortgang des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zu treffen und permanent zu überprüfen. Hierbei müssen die arbeitsrechtlichen Regelungen und zukünftigen Planungen bzw. Erwartungen berücksichtigt werden. Sollten Sie Unterstützung bei der Erstellung einer solchen Prognose benötigen, wenden Sie sich bitte an unsere Mitarbeitenden.

Für versicherungspflichtig Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 450 € bis 1.300 € können die Regelungen des Übergangsbereichs zur Anwendung kommen. Dies gilt nicht für Auszubildende, studienbegleitende Praktika, Freiwilligendienste und WfbM-Beschäftigte. Die Sonderregelung im Übergangsbereich führt zu verminderten Arbeitnehmerbeiträgen in der Sozialversicherung. Zur Beurteilung, ob ein Übergangsbereich vorliegt, ist eine auf einen Zeitraum von 12 Monaten gerichtete Prognose zum voraussichtlichen Arbeitsentgelt zu erstellen und regelmäßig zu überprüfen. Dabei sind Sonderzahlungen, schwankende Arbeitsentgelte (Zuschläge) und voraussichtliche Änderungen des Beschäftigungsumfanges zu berücksichtigen. Bitte teilen Sie uns explizit die Mitarbeitenden mit, für die Änderungen oder eine Neuberücksichtigung für die Anwendung des Übergangsbereichs vorgenommen werden sollen. Ohne diese Information können wir die Sonderregelungen des Übergangsbereichs nicht hinterlegen, da dann im Rahmen von Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung Beitragsnachforderungen nicht ausgeschlossen werden können, die alleinig vom Arbeitgeber zu tragen wären.

Erneut möchten wir auch auf das Risiko durch den sogenannten Phantomlohn hinweisen. Sofern tariflich oder arbeitsvertraglich ein Vergütungsanspruch besteht, ist dieser sozialversicherungspflichtig, auch wenn diese Ansprüche nicht ausgezahlt werden. Beispiele hierfür sind Urlaubslohnaufschlag, Krankenzulagen, Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte und unterlassene Eingruppierung nach den AVR bei Minijobs. Bei Verträgen über Arbeit auf Abruf muss eine Mindestarbeitszeit festgelegt werden, da sonst fiktiv eine Mindestarbeitszeit von 20 Wochenarbeitsstunden als vereinbart gilt.

Weiterhin kann eine Versicherungspflicht für Personen bestehen, mit denen Vertragsverhältnisse auf selbständiger Basis abgeschlossen wurden – die sogenannte Scheinselbstständigkeit. Eine versicherungspflichtige Beschäftigung liegt demnach auch vor, wenn das Kriterium der betrieblichen Eingliederung vorliegt. Als Tendenz wird daher künftig eine häufigere Beurteilung einer Versicherungspflicht bei solchen Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen sein.

9. Gesetzliche Unfallversicherung

Die für Ihre Einrichtung zur Verfügung stehenden Gefahrrentarife für das Jahr 2022 werden uns automatisiert zur Verfügung gestellt. Wir hinterlegen diese in der Abrechnungssoftware in den Stammdaten des Abrechnungskreises. Über Änderungen bzw. Ergänzungen werden Sie darüber hinaus direkt von der Unfallversicherung informiert. Sofern die Eingabe der Stammdaten in Ihrer Einrichtung erfolgt (Teilservice), nehmen Sie bitte ggf. erforderliche Änderungen der Gefahrrentarife bei den Mitarbeitenden in den Abrechnungsdaten selbst vor.

10. Änderungen für die betriebliche Altersvorsorge bei der EZVK und KZVK

Im Jahr 2022 wird der Pflichtbeitrag in der EZVK Darmstadt 6,2 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts betragen. Davon werden gemäß der AVR Mitteldeutschland 5,2 % vom Dienstgeber und 1,0 % von den Dienstnehmern getragen. Die darüber hinaus vom Dienstgeber zu zahlenden Sonderzahlungen 1 und 2 betragen im Jahr 2022 laut Satzung der EZVK 0,6 %. Sollten für Ihre Einrichtung abweichende Zuordnungen für die Sonderzahlungen bestehen, teilen Sie uns diese bitte mit, damit wir es bei der Lohnabrechnung berücksichtigen können.

In der KZVK Dortmund wird der Pflichtbeitrag satzungsgemäß ab Januar 2022 unverändert 6,0 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts betragen. Davon werden in Anwendung der AVR Mitteldeutschland 5,0 % vom Dienstgeber und 1,0 % von den Dienstnehmern getragen. Sollten für Ihre Einrichtung abweichende Regelungen zur Anwendung kommen, teilen Sie uns diese bitte mit.

Bitte prüfen Sie die monatlich nach der Lohnabrechnung zur Verfügung gestellte bAV-Liste (LN422) und teilen uns insbesondere fehlende Versichertennummern mit, da sonst keine Jahresmeldungen erstellt werden können.

11. Entwicklung des durchschnittlichen Zusatzbeitrags für die gesetzliche Krankenversicherung

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag für die gesetzliche Krankenversicherung ist für das Jahr 2022 unverändert bei 1,3 % gesetzlich festgeschrieben worden. Die gesetzlichen Krankenversicherungen erwarten jedoch höhere Ausgaben im Jahr 2022. Die Krankenkassen sind nicht an die Vorgabe eines durchschnittlichen Zusatzbeitrags gebunden und können individuelle Zusatzbeiträge erheben. Hier sind Steigerungen zu erwarten. Änderungen der Beitragssätze einzelner Krankenkassen müssen Sie uns nicht mitteilen, da wir die Lohnabrechnungssoftware hier automatisiert stetig aktualisieren.