



# 2021

## Mandanteninformation

Wichtige Neuerungen für Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung.





Dialog lohnt.

### Nur das Beste für 2021

In dieser Publikation für Mandanten und Partner informieren wir über Änderungen und neue Anforderungen im Lohnabrechnungsjahr 2021, wollen aber auch bereits Bekanntes wieder in Erinnerung bringen.

Weiterhin finden Sie in dieser Mandanteninformation Neuerungen und Entwicklungen bei LohnDialog®, von denen gegebenenfalls auch Sie profitieren können.

Für unsere neuen Kunden finden sich vor allem auf den letzten Seiten hilfreiche Informationen, welche den Start in die Zusammenarbeit vereinfachen können.

Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche Zeit.  
Bleiben Sie gesund

Ihr Team der LohnDialog® Abrechnungs GmbH



David Goldstein

Geschäftsführer



André Goldstein

Geschäftsführer

## In eigener Sache

- » Ausbildungspreis Pankow 2020 für LohnDialog 4
- » Gute Qualität – Gute Bewertung 4
- » Corona-Lage bei LohnDialog: Wir sind für Sie da! 4
- » Corona-Krise: Informationen zum Kurzarbeitergeld (KUG) 4
- » Moderne Dienstleistungen und Kommunikationswege 5
- » Übergabe von Abrechnungsunterlagen - mit Datenschutz und -sicherheit! 5
- » LohnDialog.de – Unser Portal für Sie 7
- » LohnDialog unterstützt bei der digitalen Transformation von Prozessen 8
- » Wir präsentieren einen regelmäßigen Digi-Day 9
- » Digitalisierungsprämie 9
- » Unser Partner wird 30! – Goldstein Softwaresysteme feiert Jubiläum 9

## Aktuelles Kompakt

- » Statusfeststellung/Sozialversicherungsstatus 10
- » Erweiterung: Statusfeststellung/Sozialversicherungsstatus 10
- » Neuregelung bAV ab 2022: Neue Fördermöglichkeiten in der bAV nutzen 11
- » E-Dienstfahrzeuge werden attraktiver 11
- » Bonusregelung zur Nutzung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen 11
- » Elektro-Dienstwagen: Pauschalen für das Aufladen im Betrieb und zuhause 12
- » Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU):  
elektronische Verarbeitung verschoben 12
- » Digitales Übermittlungsverfahren an Arbeitgeber startet erst am 1. Juli 2022 12
- » Minijob und „elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)“ 12
- » Minijob und Steuer-ID - ab 01.01.2022 wird die Steuer-ID  
auch bei Minijobbern benötigt. 13
- » Ausblick: Sachbezugsfreigrenze soll ab 2022 auf 50 Euro steigen 13
- » Informationen über die Auswirkung der Corona-Krise  
auf Kurzarbeit und Urlaub 13
- » Corona-Virus: Informationen für Unternehmen  
zum Kurzarbeitergeld 15

## Änderungen SV-Recht | Lohnsteuern 2020 Kompakt 16

- » So unterstützt Sie LohnDialog® 16
- » Beitragsbemessungsgrenzen 16
- » Private Krankenversicherung 16
- » Neueinstellungen 17
- » Schwerbehindertenabgabe und Meldungen an die Berufsgenossenschaften 17
- » Beitragsfälligkeiten bei den Krankenkassen 17
- » Mindestlohn - Dokumentationspflicht & Aktuelle Mindestlöhne 18
- » In welchen Branchen muss die Arbeitszeit dokumentiert werden? 18
- » Bei Arbeit auf Abruf: Wochenarbeitszeit vereinbaren 18
- » Was muss wie dokumentiert werden? 18
- » Bereithaltung von Unterlagen: 19
- » Dokumentationspflicht & Aktuelle Mindestlöhne 19



# In eigener Sache

Dialog  
lohnt.

## Ausbildungspreis Pankow 2020 für LohnDialog

Der alljährlich im Rahmen des Wirtschaftstages an besonders engagierte Ausbildungsbetriebe im Bezirk vergebene „Ausbildungspreis Pankow“ ging im vergangenen Jahr in der Kategorie 21 bis 50 Mitarbeiter\*innen an die LohnDialog! Wir freuen uns, dass unser Engagement in die Personalentwicklung gewürdigt wurde.



## Gute Qualität – Gute Bewertung

Wir bei LohnDialog können über einen langen Zeitraum auf ein hohes Leistungsniveau verweisen – die gute Arbeit Ihrer Bearbeiterinnen und Bearbeiter verdient eine ebenso gute Bewertung. Wenn Sie der gleichen Auffassung sind, dann würden wir uns freuen, dass Sie dies nicht nur uns mitteilen, sondern im Bewertungsportal veröffentlichen, welches auf unserer Website verlinkt ist.

Bewerten Sie uns einfach, indem Sie auf das Siegel von AUSGEZEICHNET.ORG klicken oder unter: <https://www.ausgezeichnet.org/bewerten-lohndialog.de-3CDN4A>

## Corona-Lage bei LohnDialog: Wir sind für Sie da!

Zu Zeiten der Corona-Krise arbeiten auch bei LohnDialog Mitarbeiter\*innen im Homeoffice. Mit modernen Technologien im Einsatz können wir unsere Erreichbarkeit weiterhin gewährleisten - unser Support-Team und alle Services stehen Ihnen wie gewohnt zur Verfügung. Falls es dennoch zu Verzögerungen kommt, informieren Sie uns in diesen Situationen bitte z. B. per E-Mail an Ihren persönlichen Ansprechpartner oder an [service@lohndialog.de](mailto:service@lohndialog.de). Wir melden uns dann umgehend bei Ihnen.

Wir halten Abstand. Und sind doch ganz nah. Auf dieser Seite können Sie sich über KUG informieren: <https://www.lohndialog.de/ratgeber/coronavirus-themen-zu-ihrer-lohna-brechnung/>

## Corona-Krise: Informationen zum Kurzarbeitergeld (KUG)

Ist Ihr Unternehmen von Kurzarbeit betroffen oder haben Sie Fragen zu Kurzarbeitergeld? Sprechen Sie uns bitte umgehend an. Bei Fragen zur Anzeige der Kurzarbeit wenden Sie sich bitte direkt an Ihre zuständige Arbeitsagentur. Des Weiteren finden Sie Informationen hierzu unter: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Auf unserer Website erfahren Sie zudem, was es bei der Beantragung und Abrechnung zu beachten gilt.

## Kontierung in Absprache mit Ihrem Steuerberater

Die Verknüpfung unserer Lohnarten mit den Kontenrahmen (SKR03 / SKR04) findet in enger Kooperation mit Steuerberatern statt. Um Ihrem Steuerberater die Kontierung der Lohnabrechnung zu vereinfachen und eine Anpassung an seine Arbeitsweise zu ermöglichen, können wir abweichende Kontenrahmen in unserem Abrechnungssystem hinterlegen. Bitte sprechen Sie Ihren Steuerberater ob etwaiger Anpassungen der Standardkontierung an und geben dieses an die Kolleginnen und Kollegen der LohnDialog weiter.

## Moderne Dienstleistungen und Kommunikationswege

Die Digitalisierung - das aktuelle Thema unserer Zeit – hat unter Corona-Bedingungen weiter an Bedeutung gewonnen – auch bei LohnDialog! Zur Realisierung und Weiterentwicklung unserer Leitbilder „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bzw. „Homeoffice-Möglichkeiten für unsere Beschäftigten“ investieren wir bereits seit 2015 intensiv, sowohl in geeignete Soft- und Hardware-Lösungen als auch in die Qualifizierung unserer Kolleginnen und Kollegen. Durch weit vorangeschrittene Optimierung und Digitalisierung unserer internen Prozesse konnten wir auch in Pandemiezeiten unterbrechungsfreies Arbeiten, auch im Homeoffice, gewährleisten.

### Wir empfehlen eines unserer Onlineportale für den Datenaustausch zu nutzen!

Post kommt leider manchmal – inzwischen immer häufiger – nicht an. Das muss dann als Datenverlust an den Datenschutzbeauftragten des Landes gemeldet werden. E-Mails gehen bekanntlich mit Ihren Anhängen weltweit über zahlreiche Server, bevor diese bei unserem bzw. Ihrem E-Mail-Provider ankommen. Durch die elektronische Bereitstellung der Abrechnungsunterlagen auf unseren Onlineportalen wird nicht nur Druck und Papier eingespart und die Umwelt geschont, sondern der DSGVO und somit dem Datenschutz besser Rechnung getragen.

Darüber hinaus sparen Sie und Ihr Unternehmen Zeit, u.a. für die datenschutzkonforme Verteilung und Ablage der Dokumente.

## Übergabe von Abrechnungsunterlagen - mit Datenschutz und -sicherheit!

Aus Gründen des Datenschutzes bieten wir verschiedene Wege der elektronischen Übergabe Ihres Abrechnungspaketes an, die im Folgenden vorgestellt werden.

- ✓ **Micro Focus Filr (für Datenübermittlung- und -zugriff)**
- ✓ **Addison OneClick (AOC) mit „Meine Lohndokumente“** <https://youtu.be/LoCtbw8sUWY>
- ✓ **Addison OneClick (AOC) mit der App „Personal und Zeiten“** [https://youtu.be/s\\_UqaNYFGzY](https://youtu.be/s_UqaNYFGzY)

Unsere Onlineportale bieten viele Möglichkeiten Ihre Arbeit zu erleichtern und die Zusammenarbeit zu optimieren. Ihr/e Bearbeiter\*in zeigt Ihnen gern die Vorteile und die Ansicht in einer Demo-Umgebung und wie Sie und die Mitarbeiter auf die Daten zukünftig komfortabel zugreifen können.

Sprechen Sie hierzu unsere Kolleginnen und Kollegen gerne an.

### Einfache Datenübermittlung mit Micro Focus Filr

Filr von Micro Focus ist eine lokale Cloud-Lösung welche die Synchronisation auf verschiedenen Geräten (Smartphone, Notebook, Arbeitsplatz-PC) sowie die Bereitstellung und den Austausch von Daten ermöglicht. Somit bieten wir unseren Mandanten einen unkomplizierten Zugriff von ihrem Desktop oder mobilen Gerät auf all ihre Dateien und Ordner bei LohnDialog. Einfach und effektiv gestaltet sich für unsere Mandanten die Zusammenarbeit, indem z.B. Daten online aktualisiert und neue Dateien und Ordner automatisch freigegeben werden. Mit der „Abonnieren“-Funktion bleiben Sie immer up to date.

## Unser „MeinArchiv“

Das „MeinArchiv“ unseres Softwareherstellers Wolters Kluwer ist inzwischen zu einer vollwertigen Kommunikationsplattform ausgebaut worden. Neben der Möglichkeit der direkten Kommunikation und des sicheren Datenaustausches wurden, mittels zusätzlicher Apps, Funktionen für die Bearbeitung von Mitarbeiterstamm- und Bewegungsdaten sowie der Zeiterfassung ergänzt.

### Ihre Vorteile mit MeinArchiv auf einen Blick:

1. Eine integrierte Plattform für die gesamte Kommunikation mit LohnDialog.  
Die gesamte Kommunikation sowie der bidirektionale Datenaustausch können innerhalb dieser Plattform abgesichert und effektiv ablaufen.
2. Die Abrechnungsdaten jederzeit im Blick.  
Dokumente für die Personalabrechnung werden in einen abgesicherten Portalbereich hochgeladen und können jederzeit eingesehen und heruntergeladen werden. AG- und AN-Unterlagen sowie Bescheinigungen werden in MeinArchiv übergeben und bereitgestellt.
3. Mitarbeiterportale – Die Mitarbeiterdokumente einfach verteilen.  
Es besteht die Möglichkeit, für Ihre Beschäftigten eigene Portalbereiche für den Self-Service anzulegen. Somit können Ihre Mitarbeiter jederzeit direkt auf die Lohnunterlagen zugreifen und Sie müssen verlorengegangene Dokumente nicht mehr neu drucken oder mailen.
4. Personal und Zeiten.  
Die App „Personal und Zeiten“ ermöglicht die Online-Erfassung des Personalstamms und Bewegungsdaten. Sie können Sofortmeldungen unkompliziert selbst erstellen und Arbeitszeiten Ihrer Angestellten erfassen oder korrigieren.
5. Ende-zu-Ende verschlüsselte, DSGVO-konforme Kommunikation.  
Eine Kommunikation via E-Mail ermöglicht dies nicht ohne zusätzlichen technischen Aufwand.

Unsere Onlineportale bieten viele Möglichkeiten Ihre Arbeit zu erleichtern und die Zusammenarbeit zu optimieren. Sprechen Sie hierzu unsere Kolleginnen und Kollegen gerne an.

## Besserer Datenschutz mittels elektronischem Zahlungstransfer

Unserer IT-Dienstleister Goldstein Softwaresysteme ist zugelassenes Service-Rechenzentrum der deutschen Banken und Sparkassen und kann deshalb Ihre Zahlungsdateien direkt an Ihre Hausbank übermitteln. Ihre Zahlungsdateien werden direkt von den Abrechnungssystemen mittels sicherer EBICS-Verschlüsselung an Ihre Hausbank übermittelt. Diese müssen dann nur noch in Ihrem Hause von den Verantwortlichen z.B. in Ihrem Online-Banking zur Zahlung freigegeben werden.

## LohnDialog.de – Unser Portal für Sie

Auf unserem Webauftritt bieten wir Ihnen Informationen zu aktuellen lohnabrechnungsrelevanten Themen und stetig aktualisierte Arbeits- und Erfassungshilfen.

### Download-Center – für Formulare und Vorlagen - weiter ausgebaut

Online-Formulare und Vorlagen auf unserer Website helfen Ihnen jederzeit, Daten schnell und komfortabel zu erfassen oder abrechnungsrelevante Tatbestände zu dokumentieren.

#### Beispiele für unsere Online-Formulare:

- » Firmenstammblatt
- » Personalstammblatt
- » Fälligkeiten der Krankenkassenbeiträge
- » Stundenliste Baulohn
- » BEA – Elektronische Bescheinigung
- » Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- » Fragebogen für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte
- » Fragebogen für Praktikanten

### Digitaler Abgabekalender 2021 - Keine Fälligkeit verpassen

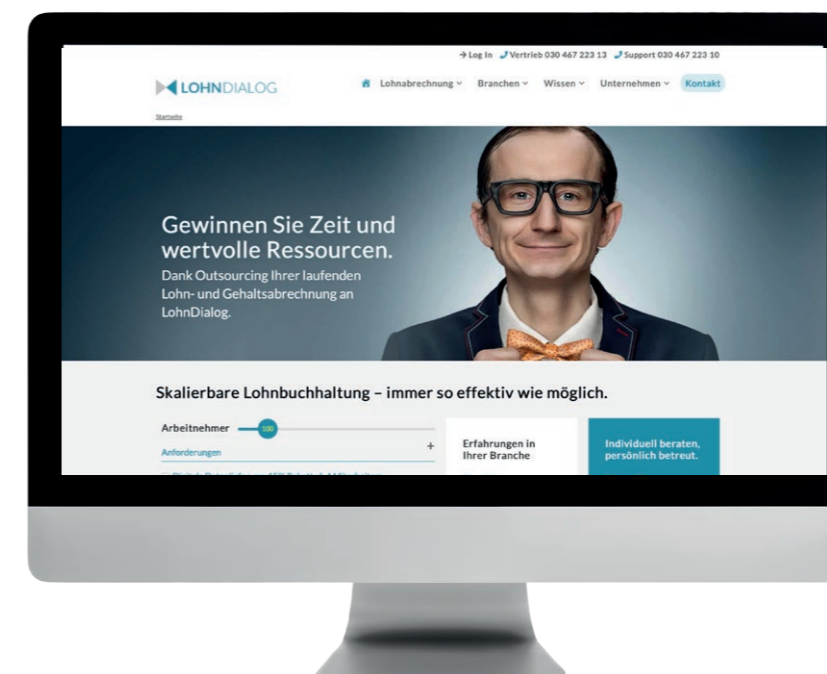
Wir stellen auf unserer Website die Fälligkeiten für Finanzamt und Krankenkassen für das Jahr 2021 als ICS-Datei für Sie bereit. Sie können sich jetzt unsere kompakte ICS-Datei herunterladen und alle relevanten Termine schnell und einfach in Ihren Kalender importieren. Somit verpassen Sie keine Abgabetermine im Jahr 2021.

### Der digitale Fälligkeitenkalender – für weniger Überraschungen

Laden Sie sich jetzt unsere kompakte ICS-Datei herunter und importieren Sie alle relevanten Termine schnell und einfach in Ihren Kalender.

Formulare und Vorlagen  
<https://www.lohndialog.de/fachwissen/downloadcenter/>

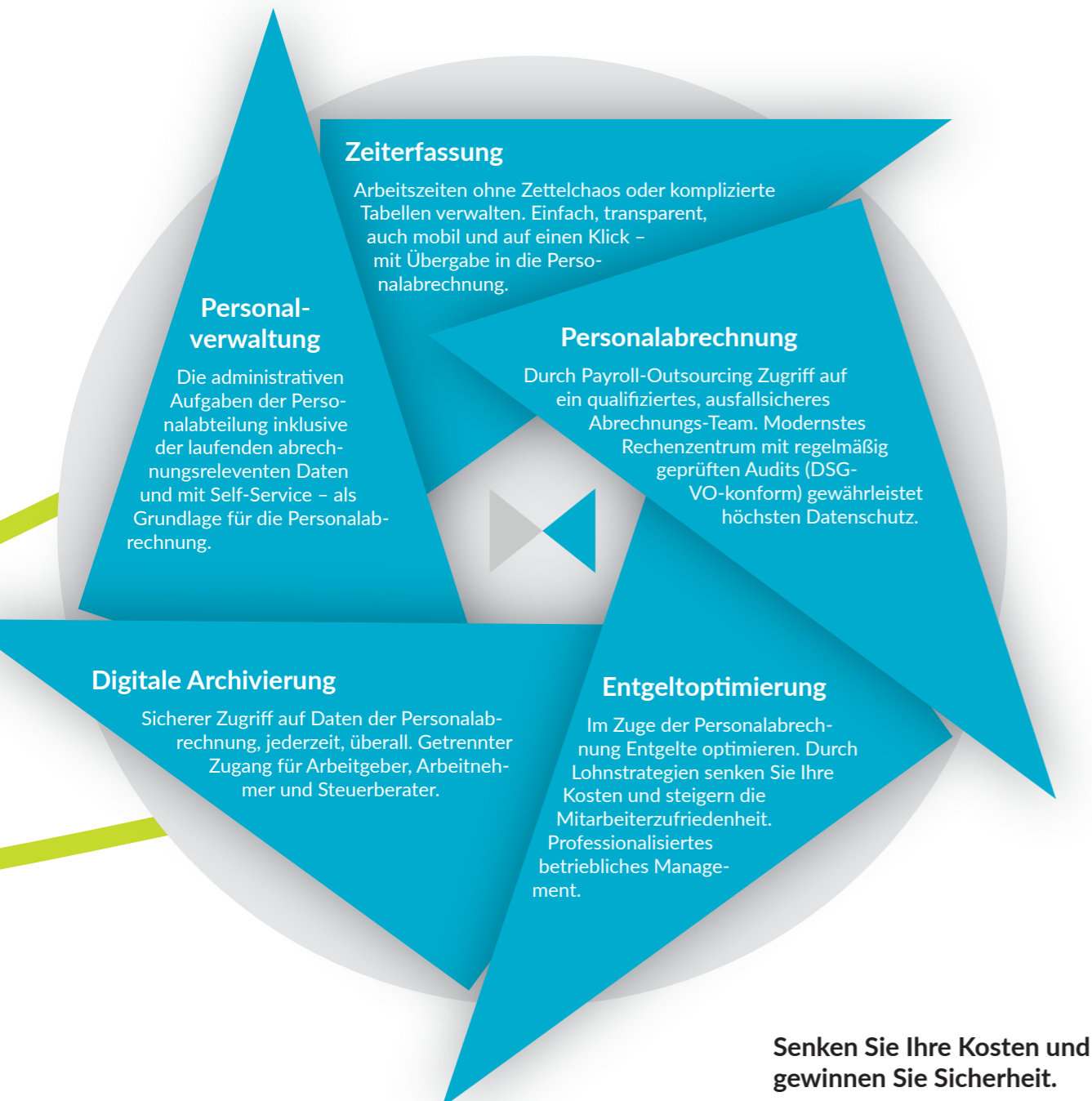
Zum Download:  
<https://www.lohndialog.de/fachwissen/abgabekalender/>



## LohnDialog unterstützt bei der digitalen Transformation von Prozessen

Mit langjährigem Know How im Bereich Personalabrechnung und mit innovativen Tools begleiten und unterstützen wir bundesweit unsere Mandanten unterschiedlichster Branchen und Größen.

Gemeinsam mit unserem IT-Unternehmen Goldstein Softwaresysteme helfen wir unseren Mandanten ihre unternehmensweiten Prozesse weiterzuentwickeln, effizienter zu gestalten und digital abzubilden um damit u. a. die Zusammenarbeit zwischen Standorten, Abteilungen und Beschäftigten sicher, nachvollziehbar und transparent zu gestalten.



Unsere Angebote: Präsenzs Schulungen, Online-Seminare und Kundentage zu dem Thema Digitalisierung in Unternehmen

LohnDialog® steht für:

- ✓ persönliche Betreuung
- ✓ digitale Orientierung
- ✓ full Service

## Wir präsentieren einen regelmäßigen Digi-Day.

Digitalisierung ist das Thema unserer Zeit - und tatsächlich, der richtige Einsatz von Digitalisierungsmaßnahmen hilft, begrenzte Personal-Ressourcen effizienter einzusetzen, den Service zu verbessern oder durch innovative Angebote neue Kundengruppen zu erschließen.

Nehmen Sie sich die Zeit und holen sich Anregungen für die Optimierung/Digitalisierung Ihrer betrieblichen Abläufe. Die aktuellen Termine finden Sie auf unserer Website [www.goldstein.de/seminare/events](http://www.goldstein.de/seminare/events).

Der nächste Digi-Day findet am **5. Mai** statt! Anmeldung über: Events: DigiDay (goldstein.de)

## Mit folgenden Themen wollen wir exemplarisch mögliche Schritte zur Digitalisierung aufzeigen:

- » Prozessautomatisierung mit einem ERP/Warenwirtschaftssystem
- » Wie digitale Checklisten die Qualität von Abläufen sicherstellen
- » DMS-Dokumentenmanagement als „digitales Schweizer Messer“
  - » rechtssichere digitale Ablage von Dokumenten
  - » Buchführungsprozesse digital gestalten
  - » Präsentation: Rechnungseingangsworkflow mit einem DMS-System
- » Praktische Beispiele – auch von LohnDialog eingesetzt! Es wird vorgestellt, wie digitale Prozesse automatisiert werden können.

## Digitalisierungsprämie

Seit 2. November 2020 können Unternehmen Finanzmittel zur Beschleunigung der Digitalisierung, u.a. für die Einführung eines ERP- oder eines Dokumentenmanagementsystems beantragen. (Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern bis 7.000 EUR, sonst bis 17.000 EUR)

Mehr Infos dazu: <https://www.foerderdatenbank.de/FDB/Content/DE/Foerderprogramm/Land/Baden-Wuerttemberg/digitalisierung-spraemie-plus-zuschussvariante.html>

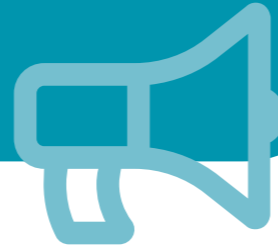
## Unser Partner wird 30! - Goldstein Softwaresysteme feiert Jubiläum

Vor 30 Jahren wurde die Goldstein Softwaresysteme gegründet, aus welcher 1994 die LohnDialog Abrechnungsgesellschaft hervorgegangen ist. Noch immer verbindet beide Unternehmen, neben den gemeinsamen Büroräumen an allen Standorten, auch eine enge Zusammenarbeit, bis hin zur gemeinsamen Dienstleistungserbringung für unsere SaaS- und ASP-Kunden

Goldstein Softwaresysteme unterstützt LohnDialog u.a. bei der Digitalisierung der Prozesse und bei der Erbringung unserer Leistungen, speziell unter Corona-Bedingungen – auch aus dem Homeoffice sowie unter Beachtung zahlreicher neuer gesetzlicher Regelungen (u.a. Kurzarbeit/Infektionsschutzgesetz/DSGVO/GoBD).



# Aktuelles Kompakt



## Statusfeststellung/Sozialversicherungsstatus

Ein Antrag auf Statusfeststellung ist für Gesellschafter-Geschäftsführer in jedem Fall empfehlenswert, wenn ihr Sozialversicherungsstatus noch nicht verbindlich ermittelt wurde. Zahlen die Betroffenen in der Annahme eines falschen Sozialversicherungsstatus Sozialversicherungsbeiträge oder auch nicht, kann dies zur Folge haben, dass:

- » die Betroffenen trotz Beitragszahlungen keinen Anspruch auf Leistungen haben, wenn keine Sozialversicherungspflicht bestanden hat.
- » die Sozialversicherungsträger von den Betroffenen für viele Jahre die Beiträge nachfordern, wenn diese nicht gezahlt wurden, obwohl Sozialversicherungspflicht bestanden hat.

Für einen Antrag auf Statusfeststellung müssen Gesellschafter-Geschäftsführer bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung umfangreiche Angaben zu ihrem Arbeitsverhältnis machen. Dazu steht ihnen das Formular „Antrag zur Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status“ zur Verfügung.

Quelle: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/\\_pdf/V0027.html;jsessionid=449B8A2BC82780C7024588B-9F2151D65.delivery2-2-replication](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/_pdf/V0027.html;jsessionid=449B8A2BC82780C7024588B-9F2151D65.delivery2-2-replication)

Sehr wichtig:  
Liegt ein Statusfeststellungsverfahren für den geschäftsführenden GmbH-Gesellschafter vor?  
Bitte senden uns umgehend dieses zu.  
Mehr Info: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/\\_pdf/C0032.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/_pdf/C0032.html)

## Erweiterung: Statusfeststellung/Sozialversicherungsstatus

Die obligatorische Statusfeststellung für Gesellschafter-Geschäftsführer wurde im Jahr 2008 auch auf mitarbeitende Familienmitglieder von Gesellschafter-Geschäftsführern, Abkömmlinge und Ehe- oder Lebenspartner erweitert, da der Sozialversicherungsstatus der gelisteten Personen nicht eindeutig zu erkennen ist. Die Betroffenen können sich kostenfrei von Clearingstelle.de beraten lassen.

### Vorteile durch Antrag auf Statusfeststellung für Gesellschafter-Geschäftsführer

- » Rechtssichere Abrechnung durch schriftliches Statusfeststellungsverfahren
- » Wird durch den Antrag auf Statusfeststellung für den Gesellschafter-Geschäftsführer Sozialversicherungsfreiheit festgestellt, kann dieser in eine private Altersvorsorge und Krankenversicherung wechseln.
- » Darüber hinaus können im Falle einer Sozialversicherungsfreiheit häufig auch in der Vergangenheit gezahlte Sozialversicherungsbeiträge von den Versicherungsträgern zurückgefordert werden.

Quelle: <https://clearingstelle.de/antrag-statusfeststellung-gesellschafter-geschaefsfuehrer.html>  
Abruf: 15.02.2021

## Neuregelung bAV ab 2022: Neue Fördermöglichkeiten in der bAV nutzen

Viele Unternehmen müssen ihr bAV-System noch einmal unter die Lupe nehmen, wenn ab 2022 der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent auch für Altverträge greift. Bei vielen Altverträgen ist keine Erhöhung mehr möglich oder sie sind bei unterschiedlichen Versicherern mit unterschiedlichen Regelungen angelegt. Hier ist es sinnvoll, die oftmals kleinen Erhöhungen zu Altverträgen in einem vorteilhaften neuen Kollektivvertrag mit einem einzelnen Versicherer zu bündeln und gleichzeitig die §100-Förderung (EStG) einzubauen. Vorteil außerdem: Diese zusätzliche Arbeitgeberleistung könnte man mit einer entsprechend niedriger ausfallenden Lohnanpassung gegenfinanzieren und gleichzeitig die staatliche Förderung nutzen. Das spart Geld und man löst schon vor 2022 das Problem der Sozialversicherungsweitergabe bei Bestandsverträgen.

### Vorteile der betrieblichen Altersversorgung:

- » Mitarbeiterbindung und Fachkräftegewinnung
- » Imagebildung
- » Übernahme sozialer Verantwortung
- » Erfüllung Ihrer Fürsorgepflicht
- » Senkung der Lohnnebenkosten
- » Betriebliche Vorruhestandsregelung

Quelle: [https://www.haufe.de/personal/hr-management/neue-foerdermoeglichkeiten-in-der-bav-nutzen\\_80\\_531324.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/neue-foerdermoeglichkeiten-in-der-bav-nutzen_80_531324.html)  
Abruf: 15.02.2021

## E-Dienstfahrzeuge werden attraktiver

Firmenwagen: Bei der Dienstwagenbesteuerung wird die Bemessungsgrundlage für die private Nutzung eines betrieblichen Elektro- oder extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugs seit dem 1. Januar 2019 halbiert. Diese Maßnahme war zunächst bis Ende 2021 befristet und gilt nun bis Ende 2030.

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/steuerliche-anreize-e-autos-1653134>  
Abruf 15.02.2021

Sehr wichtig:  
Teilen Sie uns unbedingt mit, wenn es sich bei dem Dienstwagen um ein Hybrid- oder E-Fahrzeug handelt.

## Bonusregelung zur Nutzung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen

- » Bei Hybrid- und Elektrofahrzeugen ist bei einem Gebrauchtwagen nicht das Jahr der Erstzulassung, sondern das Jahr der Anschaffung, bzw. des Überlassungsbeginns zu berücksichtigen
- » Vor 2019 wurde der geldwerte Vorteil pro kWh bestimmt – von 2019 bis 2021 werden die BLP (Bruttolistenpreis) für Hybridfahrzeuge halbiert (Voraussetzung: maximale Kohlenstoffdioxidemission 50 Gramm je gefahrenem KM, mindestens 40 KM Reichweite (Anschaffung nach 2021 = 60 KM)), und ab 2020 für reine Elektrofahrzeuge geviertelt (keine Kohlenstoffdioxidemission je gefahrenem KM, BLP maximal 60.000 Euro)
- » Maßgebend ist der BLP (Bruttolistenpreis) bei der Erstzulassung
- » Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte werden ebenfalls vom reduzierten BLP abgeleitet

## Elektro-Dienstwagen: Pauschalen für das Aufladen im Betrieb und zuhause

Zur Vereinfachung des steuer- und beitragsfreien Auslagenersatzes für das elektrische Aufladen eines Firmenwagens beim Mitarbeiter lässt die Finanzverwaltung deshalb monatliche Pauschalen zu. Ab 2021 (bis Ende 2030) gelten erhöhte Pauschalen:

### Monatliche Pauschale bei zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:

- » 30 Euro monatlich für Elektrofahrzeuge (bis 2020: 20 Euro)
- » 15 Euro monatlich für Hybridelektrofahrzeuge (bis 2020: 10 Euro)

### Monatliche Pauschale ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:

- » 70 Euro monatlich für Elektrofahrzeuge (bis 2020: 50 Euro)
- » 35 Euro monatlich für Elektrohybridfahrzeuge (bis 2020: 25 Euro)

Quelle: [https://www.haufe.de/personal/entgelt/elektro-dienstwagen-privates-aufladen\\_78\\_426076.html](https://www.haufe.de/personal/entgelt/elektro-dienstwagen-privates-aufladen_78_426076.html)  
Abruf 15.02.2021

## Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU): elektronische Verarbeitung verschoben

### Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Digital ersetzt postalisch

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei Krankmeldung werden abgeschafft. Die verpflichtende Übermittlung der eAU durch die Praxen an die Krankenkassen ist von 1. Januar 2021 auf 1. Oktober 2021 verschoben, da die erforderliche technische Ausstattung sowohl in den Praxen als auch bei den Krankenkassen noch nicht flächendeckend sichergestellt ist. Außerdem sollen die Praxen angesichts der anhaltenden Pandemie-Situation nicht zusätzlich belastet werden.

### Digitales Übermittlungsverfahren an Arbeitgeber startet erst am 1. Juli 2022.

Eine weitere Neuerung betrifft den Startzeitpunkt der digitalen Weiterleitung der AU-Daten von den Krankenkassen an die Arbeitgeber: Der Gesetzgeber hat diesen Termin um ein halbes Jahr auf den 1. Juli 2022 verschoben. Ab 1. Januar 2022 soll nun ein Pilotverfahren dazu starten.

Quelle: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/meldeverfahren-fachthemen/elektronische-au-soll-arbeitgeber-entlasten-2077218>  
Abruf 15.02.2021

\* Für Minijobber sind unter bestimmten Voraussetzungen Pauschbeträge zu zahlen. Bitte fragen Sie hierzu Ihre Sachbearbeiterin oder Ihren Sachbearbeiter

Weitere Informationen zu eAU finden Sie auf der Seite: <https://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/eau/eau.jsp>  
Abruf 15.02.2021

Bitte einreichen: Bitte fragen Sie Ihre Minijobber nach ihrer Krankenkasse und der Art ihrer Krankenversicherung.

## Minijob und „elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)“

Solange das monatliche Entgelt die Grenze von 450 Euro nicht überschreitet, bleibt eine geringfügige Beschäftigung krankensicherungs-frei. Damit die elektronische Arbeitsunfähigkeitsmeldung (eAU) reibungslos funktioniert, ist es zwingend erforderlich, dass die Art der Versicherung, sowie die Krankenkasse der beschäftigten Minijobber erfragt und uns mitgeteilt wird. Ein Minijobber kann auf drei Arten krankensichert sein:

- » Krankenversicherung beim Hauptberuf neben dem Minijob
- » Beitragsfreie Familienversicherung
- » Freiwillige Krankenversicherung in der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung

Quelle: <https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/personal/personalwesen/minijob/krankenversicherung-minijob/>  
Abruf 15.01.2021

## Minijob und Steuer-ID - ab 01.01.2022 wird die Steuer-ID auch bei Minijobbern benötigt.

Angaben zur Lohnsteuer bei Meldungen für geringfügig Beschäftigte – Der Gesetzgeber (7. SGB IV-ÄndG) sieht die Einführung eines Steuerbausteins in der Entgeltmeldung bei geringfügig Beschäftigten zum 1. Januar 2021 vor, es wird jedoch im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales erst zum 01.01.2022 umgesetzt.

Zu beachten ist, dass die Angaben bei laufenden Beschäftigungsverhältnissen, die über den 31.12.2021 andauern, auch in der Jahresmeldung für das Kalenderjahr 2021 anzugeben sind. Mit dieser Maßnahme wird der Minijobzentrale künftig die Prüfung erleichtert, ob Steuern korrekt entrichtet werden. Die Entgeltmeldungen werden durch einen Datenbaustein Steuer erweitert, der folgende drei Daten enthält: die Steuernummer des Arbeitgebers, die Steueridentifikationsnummer des Beschäftigten und ein Kennzeichen zur Art der Besteuerung.

Quelle: <https://www.lohn-info.de/minijobzentrale.html>  
Abruf 16.02.2021

## Ausblick: Sachbezugsfreigrenze soll ab 2022 auf 50 Euro steigen

Ab dem Jahr 2022 wird die Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro auf 50 Euro angehoben. Das ist bereits beschlossen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG i.d.F. des Jahressteuergesetzes 2020) und soll die vom Gesetzgeber beabsichtigte Vereinfachung durch die Sachbezugsfreigrenze in einem etwas erweiterten Umfang auch weiterhin zulassen.

Quelle: [https://www.haufe.de/personal/entgelt/keine-einschraenkungen-bei-sachbezuegen-und-44-eur-grenze\\_78\\_496542.html](https://www.haufe.de/personal/entgelt/keine-einschraenkungen-bei-sachbezuegen-und-44-eur-grenze_78_496542.html)  
Abruf 17.02.2021

44-Euro-Grenze Gutscheinkarten gelten ab dem 01.01.2020 nur dann als Sachbezug, wenn ihre Einlösung regional (§2 Abs. 1 Nr. 10a ZAG), auf eine bestimmte Produktkategorie (§ 2 Abs. 1 Nr. 10b ZAG) oder durch ein vertraglich angeschlossenes Akzeptanzpartnernetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 10c ZAG) beschränkt ist.

## Informationen über die Auswirkung der Corona-Krise auf Kurzarbeit und Urlaub

### Corona-Sonderzahlung: Aus Steuerfreiheit folgt Beitragsfreiheit

Aufgrund der Corona-Krise können Arbeitgeber ihren Beschäftigten Sonderzahlungen bis 1.500 Euro steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Die Regelung ist bis Mitte 2021 verlängert worden. Trotz der Verlängerung der Corona-Sonderzahlungen hat sich die Höhe der Zahlungen insgesamt nicht verändert, d. h. für 2020 und 2021 dürfen insgesamt maximal 1.500 € steuerfrei gezahlt werden.

Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei. Steuerfreie Einnahmen gehören grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt. Die Sozialversicherungsfreiheit ergibt sich damit automatisch aufgrund der Steuerfreiheit.

Auch bei Minijobbern gehören die steuerfreien Beihilfen oder Unterstützungen nicht zum regelmäßigen Verdienst des Minijobbers und führen somit nicht zum Überschreiten der zulässigen Entgeltgrenze. Die Sonderzahlung beeinflusst den 450-Euro-Minijob daher nicht.

Was dabei zu beachten ist, lesen Sie hier: [https://www.haufe.de/personal/entgelt/corona-sonderzahlungen-bis-1500-euro-steuerfrei\\_78\\_514044.html](https://www.haufe.de/personal/entgelt/corona-sonderzahlungen-bis-1500-euro-steuerfrei_78_514044.html)

Abruf 18.02.2021

### Erholungsurlaub 2021 und Kurzarbeit

Die Bundesagentur für Arbeit verlangte aufgrund der Corona-Krise bis zum 31. Dezember 2020 nicht, dass Arbeitnehmer ihren Erholungsurlaub aus dem laufenden Jahr einsetzen, um Kurzarbeit zu vermeiden. Hintergrund war, dass man die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer mit Kindern besonders schützen wollte. Schließlich waren die Arbeitnehmer 2020 während des bereits laufenden Urlaubsjahres von Corona „überrascht“ worden. Außerdem sollten Eltern auch Urlaubstage nutzen können, um die Betreuung ihrer Kinder während der Schließung oder der reduzierten Öffnung von Kitas und Schulen zu gewährleisten.

Für 2021 sieht das anders aus. Laut der fachlichen Weisung der Arbeitsagentur vom 23. Dezember 2020, mit der sie die Regelungen zum Kurzarbeitergeld-Verfahren für das Jahr 2021 festlegt, muss seit dem 1. Januar 2021 der Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit wieder eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen.

Quelle: [https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/urlaub-und-kurzarbeit\\_76\\_513572.html](https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/urlaub-und-kurzarbeit_76_513572.html)

Abruf 16.02.2021

### Entschädigungsregelung für Kinderbetreuung im Lockdown erneut ausgeweitet

Der Bundesrat hat eine Gesetzesänderung verabschiedet, die es Eltern ermöglicht, Kinderkrankengeld zu beantragen, wenn sie ihre Kinder wegen Kita- oder Schulschließungen in der Corona-Pandemie zu Hause betreuen müssen. Der Bezug von Kinderkrankengeld in solchen Fällen ist rückwirkend ab 5. Januar 2021 möglich.

Quelle: [https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/freistellung-zur-kinderbetreuung-bei-schulschliessung\\_76\\_511796.html](https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/freistellung-zur-kinderbetreuung-bei-schulschliessung_76_511796.html)

Abruf 16.02.2021

Anmerkung: Quarantäneausfallgeld ist eine Sozialleistung, daraus entsteht im Baugewerbe kein Urlaubsentgeltanspruch. Diese Stunden gehören nicht in die Soka-Meldung.

## Corona-Virus: Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld

Auf der Website der Agentur für Arbeit erhalten Sie alle Infos, wenn Sie sich über Kurzarbeitergeld (KUG) informieren, Kurzarbeit anzeigen oder beantragen wollen. Informationen hierzu finden Sie unter <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

### Wichtig

Bevor Kurzarbeitergeld beantragt wird, muss immer eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit in dem Monat, in dem Kurzarbeitergeld bezogen werden soll durch den Arbeitgeber erfolgen. Im Beispiel: Für Unternehmen, die für den Monat März Kurzarbeitergeld beziehen möchten, muss die Anzeige bis zum 31.03.2021 bei der zuständigen Agentur für Arbeit vorliegen.

Die Anzeige kann jederzeit online über das Online-Portal der Bundesagentur für Arbeit erstellt und eingereicht werden. Der Antrag auf Auszahlung des Kurzarbeitergeldes kann auch im nachfolgenden Monat gestellt werden.

Merkblatt der Arbeitsagentur: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen\\_ba146368.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen_ba146368.pdf)

Voraussetzungen: <https://www.youtube.com/watch?v=GZnn1Ra1Jxs>

Verfahren: <https://www.youtube.com/watch?v=gRopyp-PEUI>

### Hinweis:

Im Antrag werden die Gründe für den Arbeitsausfall abgefragt. Nach aktuell vorliegenden Informationen ist einzig das Wort „Corona“ nicht ausreichend. Hier sollte kurz und knapp die betriebliche Situation, beispielsweise zu ausbleibenden Aufträgen oder fehlenden Kunden, zu Lieferengpässen oder zu behördlich angeordneten Schließungen geschildert werden.

Anmerkung: Mit Kurzarbeit-App können Sie Dokumente einreichen beziehungsweise nachreichen oder direkt online hochladen.

Online hochladen: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/kurzarbeitergeld-dokumente-hochladen>

Aktuelle Informationen zur Corona-Krise auf der Website von LohnDialog <https://www.lohn-dialog.de/ratgeber/coronavirus-themen-zu-ihrer-lohnabrechnung/>

### Bequem per Kurzarbeit-App

- Scannen oder Fotografieren aller Dokumente per Handy
- Hochladen als PDF oder Bilddatei – mit nur einem Klick

09:45



Bitte machen Sie Angaben

### Direkt online hochladen

- Schneller Upload der ausgefüllten Dokumente
- Automatische Übermittlung an die Agentur für Arbeit



# Änderungen SV-Recht | Lohnsteuern 2021 Kompakt



## So unterstützt Sie LohnDialog®

Unser Team ist qualifiziert und verfügt über langjährige Erfahrungen. Aus- und Weiterbildungen im Interesse unserer Mandanten sind ein regelmäßiges Muss. So behalten wir die häufigen Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht stets für Sie im Fokus. Im Rahmen unserer umfangreichen Lohndienstleistungen sind wir jederzeit in der Lage unsere Mandanten individuell fachlich zu betreuen



Mehr Informationen erhalten Sie auf unserer Website im Bereich „Wissen“ [lohndialog.de/fachwissen/faq](https://lohndialog.de/fachwissen/faq)

## Beitragsbemessungsgrenzen

Der Lohn- und Gehaltsdurchschnitt ist in Deutschland im vergangenen Jahr gestiegen. Somit ändern sich auch 2021 die Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung.

	Monatlich	Jährlich
KV/PV -Bundesgebiet	4.837,50 €	58.050,00 €
RV/AV-Ost	6.700,00 €	80.400,00 €
RV/AV-West	7.100,00 €	85.200,00 €

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/beitragsbemessungsgrenzen-2021-1796480>  
Abruf: 20.02.2021

Die im Versicherungsrecht relevante allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze steigt von bislang 62.550,00 Euro auf 64.350,00 Euro. Die besondere ermäßigte Jahresarbeitsentgeltgrenze für PKV-Bestandsfälle wird von derzeit 56.250,00 Euro auf 58.050,00 Euro angehoben.

Quelle: [https://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/beitragsbemessungsgrenze\\_240\\_421702.html](https://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/beitragsbemessungsgrenze_240_421702.html)  
Abruf: 20.02.2021

	2020	2021
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	62.550,00 €	<b>64.350,00 €</b>
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	56.250,00 €	<b>58.050,00 €</b>

## Private Krankenversicherung

Für Ihre Angestellten mit privater Krankenversicherung gilt: Senden Sie uns bitte den neu abgeschlossenen oder den geänderten Versicherungsvertrag in Kopie zu, damit die Zuschüsse des Arbeitgebers zur PKV und ggf. die abzugsfähigen Vorsorgeaufwendungen nach § 10 EStG zur KV/PV korrekt berücksichtigt werden können.

Bitte einreichen!

## Neueinstellungen

Bei Neueinstellungen verwenden Sie bitte immer unser aktuelles Formular zur Erfassung des Personalstamms und achten Sie bitte insbesondere auf die Angaben zur Steuer-Identifikationsnummer, Rentenversicherungsnummer/SV-Nummer und die IBAN/BIC-Kontoverbindung des neuen Mitarbeiters. Das Personalstammblatt finden Sie im Anhang oder auf unserer Website im Downloadbereich.

## Schwerbehindertenabgabe und Meldungen an die Berufsgenossenschaften

Denken Sie bitte an die Weiterleitung von Behördenbriefen der Landesämter oder Bescheiden der Berufsgenossenschaft an uns! Erhalten wir keine entsprechenden Unterlagen von Ihnen, gehen wir davon aus, dass Sie die Meldungen, falls erforderlich, für die Schwerbehindertenabgabe selbst vornehmen.

Hinweis: Die Schwerbehindertenabgabe muss Ende März gezahlt sein!

## Beitragsfälligkeiten bei den Krankenkassen

Die Beitragsnachweise (BN) müssen **bis zum fünftletzten Bankarbeitstag** vor Monatsende bei der Krankenkasse elektronisch eingereicht werden, andernfalls schätzt die Krankenkasse automatisch. Die Zahlung der Beiträge ist bis zum drittletzten Bankarbeitstag vor Monatsende zu leisten. Unsere „Belegkunden“ liefern bitte ihre Listen 3 Tage früher.

	Jan	Feb	März	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez*
2020												
Übermittlung BN**	25	22	25	26	25	24	26	25	24	25	24	23
Zahlungseingang bei KK	27	24	29	28	27	28	28	27	28	27	26	28
Übergabe Listen von Belegkunden	22	17	22	23	22	21	23	22	21	22	21	20

\*Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

\*\*Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24:00 Uhr eingereicht sein.

Quelle: <https://www.aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/beitraege-und-rechengroessen-der-sozialversicherung/faelligkeit-der-sozialversicherungsbeitraege/werte-2021/>  
Abruf: 15.02.2021

\*Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.  
\*\*Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24:00 Uhr eingereicht sein.

## Mindestlohn - Dokumentationspflicht & Aktuelle Mindestlöhne

Der Gesetzgeber schreibt vom 01.01.2021 bis 30.6.2021 einen Mindestlohn in Höhe von 9,50 Euro pro Stunde und vom 01.07.2021 bis 31.12.2021 einen Mindestlohn in Höhe von 9,60 Euro pro Stunde vor. Im Jahr 2020 lag dieser bei 9,35 Euro.

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn tatsächlich für jede Arbeitsstunde bezahlt wird, besteht in bestimmten Branchen, sowie für alle Beschäftigten und generell bei einem verstetigten regelmäßigen Monatsentgelt von weniger als 2.000 Euro brutto die Pflicht, die Arbeitszeiten zu notieren (Dokumentationspflicht).

## In welchen Branchen muss die Arbeitszeit dokumentiert werden?

Die Dokumentationspflicht gilt generell für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobber im privaten Bereich) und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht. Dazu zählen beispielhaft das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch ZeitungszustellerInnen und Beschäftigte bei Paketdiensten müssen regelmäßig ihre Arbeitszeit aufzeichnen.

## Bei Arbeit auf Abruf: Wochenarbeitszeit vereinbaren

Die Arbeit auf Abruf ist eine besondere Form einer Arbeitsvereinbarung.

Wichtig: Wenn eine wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Diese Regelung führt in Kombination mit dem allgemeinen Mindestlohn zu einer Bewertung als versicherungspflichtige Beschäftigung:

9,50 Euro x 20 Wochenstunden x 13 Wochen: 3 = 823,33 Euro (es werden hier immer drei Monate betrachtet). Auf dieses monatliche Entgelt hätte der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch und dies ist auch Grundlage für die Beitragsberechnung. Soll die Arbeit auf Abruf im Bereich einer geringfügigen Beschäftigung bleiben, so ist unbedingt eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 oder 10,5 Stunden zu vereinbaren.

Quelle: [https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/teilzeitarbeit-arbeit-auf-abruf-3-mindest-arbeitszeitvolumen-und-maximal-zu-laessige-zusaetzlich-abrufbare-arbeitszeit\\_idesk\\_PI42323\\_HI570030.html](https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/teilzeitarbeit-arbeit-auf-abruf-3-mindest-arbeitszeitvolumen-und-maximal-zu-laessige-zusaetzlich-abrufbare-arbeitszeit_idesk_PI42323_HI570030.html)

## Was muss wie dokumentiert werden?

### Auf einem Vordruck ist arbeitstäglich zu notieren:

- » der Beginn der Arbeitszeit
- » das Ende der Arbeitszeit
- » die Dauer der Arbeitszeit (Stunden, Minuten)

**Achtung:** Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also herauszurechnen; Beginn und Ende der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden, lediglich die Dauer.

### Was ist noch zu berücksichtigen:

Die Liste kann handschriftlich oder maschinell erstellt und ausgefüllt werden. Unterschriften des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sind Pflicht. Die Dokumentation der Arbeitszeit muss bis zum Ablauf des siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages, erfolgt sein. Das Dokument verbleibt beim Arbeitgeber und muss bei einer Kontrolle durch den Zoll oder die Deutsche Rentenversicherung vorgezeigt werden.


**MiLoG**  
Mindestlohngesetz

**AEntG**  
Arbeitnehmer-  
entsendungsgesetz

**AÜG**  
Arbeitnehmer-  
überlassungsgesetz

## Bereithaltung von Unterlagen:

Arbeitgeber müssen die für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG erforderlichen Unterlagen in Deutschland und in deutscher Sprache gemäß § 17 Abs. 2 MiLoG, § 19 Abs. 2 AEntG bzw. § 17c Abs. 2 AÜG bereithalten. Dies sind: Arbeitsvertrag beziehungsweise die Dokumente, aus denen sich die wesentlichen Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses ergeben (Nachweis-Richtlinie, Amtsblatt der EG Nr. L 288/32 vom 18.10.1991), Arbeitszeitnachweise, die nach Beschäftigungs-orten differenziert sein müssen, wenn regional unterschiedliche Mindestlöhne in Betracht kommen, Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen. Gemäß der aktuellen Gesetzeslage ist der Zoll, ein Organ der Finanzverwaltung, mit der Überprüfung beauftragt. Der Zoll und die Prüfungsorgane der Deutschen Rentenversicherung nehmen jeden Hinweis auf Verstoß der Mindestlohnvorschriften zur Nachprüfung dankbar auf.

 Weitere Abkürzungen finden Sie auf unserer Website im FAQ: <https://www.lohndialog.de/fachwissen/faq/>

# PERSONALSTAMMBLATT

Pflichtfelder bitte ausfüllen.

Digital ausfüllen und senden?  
Unsere interaktiven Formulare und Dokumente  
finden Sie unter [www.lohndialog.de/downloads](http://www.lohndialog.de/downloads)



Digital ausfüllen und senden?  
Unsere interaktiven Formulare und Dokumente  
finden Sie unter [www.lohndialog.de/downloads](http://www.lohndialog.de/downloads)



## FIRMA

Firmenname \_\_\_\_\_ Kundennummer \_\_\_\_\_

## ANGABEN ZUR PERSON

Personalnummer \_\_\_\_\_ Eintritt \_\_\_\_\_ Frau  Herr  divers  Ohne

Nachname \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_ Nummer \_\_\_\_\_ Zusatz \_\_\_\_\_ Postleitzahl \_\_\_\_\_ Adresszusatz \_\_\_\_\_

Wohnort \_\_\_\_\_ Land \_\_\_\_\_ Geburtsland \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Geburtsname \_\_\_\_\_ Geburtsort \_\_\_\_\_

ledig  verheiratet  Anzahl Kinder \_\_\_\_\_ Staatsangehörigkeit (Land) \_\_\_\_\_ Schwerbehinderung  *Bitte Nachweis beifügen*

Berufsgruppe: Angestellter  Arbeiter  Werkstudent  *Bitte Nachweis beifügen* Praktikant  Auszubildender  Geschäftsführer/Gesellschafter

## GEHALTSZAHLUNG

Barzahlung  Überweisung  Kreditinstitut \_\_\_\_\_ BIC \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

## LOHNSTEUERANGABEN

11-stellige Steuer-ID \_\_\_\_\_ Steuerklasse \_\_\_\_\_ Faktor \_\_\_\_\_ Kinderfreibeträge \_\_\_\_\_

monatliche Steuerfreibeträge \_\_\_\_\_ jährliche Steuerfreibeträge \_\_\_\_\_ ohne \_\_\_\_\_ Konfession \_\_\_\_\_

## SOZIALVERSICHERUNG

12-stellige Sozialversicherungsnummer \_\_\_\_\_ *Bei fehlender Sozialversicherungsnummer oben unbedingt Geburtsname und Geburtsort angeben.*

gesetzlich krankenversichert  Name der Krankenkasse, Ort \_\_\_\_\_

privat krankenversichert  Name der privaten Krankenversicherung \_\_\_\_\_ *Bitte Nachweis beifügen*

kurzfristige Beschäftigung

geringfügige Beschäftigung bis 450,00 €  Verzicht auf Rentenaufstockung  *Bitte Nachweis beifügen*

Besteuerung gemäß Lohnsteuer (Arbeitnehmer)  pauschale Besteuerung (2% Arbeitgeber)

Weitere Einkünfte: bis 450,00 €  von 450,01 € bis 1.300,00 €  ab 1.300,01 €  ohne

## ARBEITSZEIT

Berufsbezeichnung \_\_\_\_\_ Leiharbeitsverhältnis

befristet  bis \_\_\_\_\_ Vollzeit  Teilzeit  Wochenarbeitszeit in Stunden \_\_\_\_\_

## AUSBILDUNG

Schulabschluss: ohne  Haupt-/Volksschule  mittlere Reife (oder gleichwertig)  Abitur/Fachabitur  unbekannt

Ausbildungsabschluss: ohne  anerkannte Berufsausbildung  Meister, Techniker oder gleichwertiger Fachschulabschluss

Bachelor  Diplom/Magister/Master/Staatsexamen  Promotion  unbekannt

## STUNDENLOHN/URLAUBSANSPRUCH/KOSTENSTELLE

Stundenlohn \_\_\_\_\_ Gehalt \_\_\_\_\_ Abrechnungsgruppe \_\_\_\_\_

Stammkostenstelle \_\_\_\_\_ Kostenträger \_\_\_\_\_ baV  Pfändung  VWL  *Nachweis beifügen*

Urlaubsanspruch pro Jahr in Arbeitstagen/Werktagen \_\_\_\_\_ gegebenenfalls anteiliger Urlaubsanspruch \_\_\_\_\_

# Änderung der Bevollmächtigung

Zur Änderung des Bevollmächtigten als Ansprechpartner für die Erteilung von zukünftigen Aufträgen und Übernahme von Unterlagen und Bescheinigungen bitte dieses Formular ausfüllen, unterschreiben und an Ihre/n Lohnabrechner\*in per Mail senden.

hiermit bestätige ich, dass Frau/Herr (Vorname, Name) .....  
mit der E-Mail-Adresse .....

von der Auftraggeber Seite her berechtigt ist, abrechnungsrelevante Informationen und Änderungen bezüglich der Personalabrechnung (z.B. Gehaltsveränderungen) an die LohnDialog Abrechnungsgesellschaft mbH zu übergeben und Informationen/Auskünfte/Zugangsdaten zu erhalten.

Diese Vollmacht ist unbegrenzt bis auf einen schriftlichen Widerruf durch den gesetzlichen Vertreter oder Inhaber gültig.

Die bisherige Vollmacht für  Herrn/ Frau \_\_\_\_\_ wird hiermit entzogen.

Ort, Datum

Vorname, Name aktuell Berechtigte/r Unterschrift, Stempel

Vorname, Name





Wir unterstützen unsere Mandanten bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung

– flexibel und individuell seit 1994.

Pünktlich und zuverlässig. Egal ob 5, 50, 500 oder 1.000 Mitarbeiter: Sie erhalten Ihre Unterlagen zur Lohnabrechnung stets zum vereinbarten Termin, vollständig und korrekt.

Flexibel und aktuell. Profitieren Sie von unserem Know-how: Wir haben Gesetzesänderungen im Blick und sind mit unserer Lohnabrechnungssoftware immer auf dem neuesten Stand.

Ohne Risiko. Prüfungen durch Finanzamt und Sozialversicherungsträger können Sie entspannt entgegensehen.

Standortunabhängig. Wir betreuen unsere Mandanten bundesweit aus unseren Standorten in Berlin, Bernau, Nürnberg und Leipzig.

Ganz persönlich. Im Rahmen unserer Leistungserbringung erstellt Ihr persönlicher Ansprechpartner Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung.

## Informiert bleiben

 [www.lohndialog.de](http://www.lohndialog.de)

### Ratgeber

Informationen zu aktuellen, grundsätzlichen und speziellen Themen  
[www.lohndialog.de/ratgeber](http://www.lohndialog.de/ratgeber)

### Formulare und Dokumente

Hilfreiche Dokumente für Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung  
[www.lohndialog.de/downloads](http://www.lohndialog.de/downloads)

### Abgabekalender

Wichtige Termine im Blick behalten  
[www.lohndialog.de/abgabekalender](http://www.lohndialog.de/abgabekalender)

### Häufige Fragen

Antworten auf die häufigsten Fragen zur Personalabrechnung  
[www.lohndialog.de/faq](http://www.lohndialog.de/faq)

## 4 × in Deutschland

### Berlin

Ostseestraße 107, 10409 Berlin  
☎ 030 467 223-10

### Nürnberg

Hintermayrstraße 28, 90409 Nürnberg  
☎ 0911 310 448-01

### Bernau bei Berlin

Berliner Straße 25, 16321 Bernau  
☎ 030 467 223-10

### Leipzig

Chopinstraße 9c, 04103 Leipzig  
☎ 0341 229 010-61