



## Informationsschreiben

### **1. Neue zentrale E-Mail-Adresse für Sofortmeldungen**

Ab dem 01. Januar 2022 bitten wir Sie Unterlagen für eine Sofortmeldung an eine zentrale E-Mail-Adresse in unserem Hause zu versenden. Hierzu verwenden Sie bitte zukünftig die E-Mail-Adresse

sofortmeldung@berater-bremen.de.

Innerhalb unserer Servicezeiten von montags bis donnerstags von 7:30 Uhr bis 16:30 Uhr sowie freitags von 7:30 Uhr bis 14.30 Uhr werden wir Ihre Sofortmeldung schnellstmöglich erstellen. Sollte ein Arbeitnehmer außerhalb dieser Servicezeiten wider Erwarten vorher oder am Wochenende beginnen, besteht für Sie die Möglichkeit die Sofortmeldung per SV.net über das Internet selber zu erstellen. Der Zugang per SV.net ist auch per App möglich. Weitere Informationen und eine Anleitung hierzu finden Sie im Downloadbereich auf unserer Homepage.

### **2. Arbeitgeber-Pflichtzuschuss für Gehaltsumwandlungen in der Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds ab Januar 2022**

Wenn ein Arbeitnehmer zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge Entgeltbestandteile umwandelt, ist der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichtet, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Verpflichtung besteht nur bei Zahlungen an

- einen Pensionsfonds
- eine Pensionskasse oder
- eine Direktversicherung.

Wenn die Entgeltumwandlung in eine Direktzusage oder Unterstützungskasse erfolgt, besteht keine Verpflichtung. Die auf dem gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung beruhende Betriebsrentenanwartschaft ist sofort gesetzlich unverfallbar.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG galt mit seinem Inkrafttreten am 01.01.2019 zunächst nur für ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

**Für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Arbeitgeberzuschuss ab 01.01.2022 verpflichtend.** Für Verträge im Rahmen des Sozialpartnermodells (reine Beitragszusage) gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bereits seit 01.01.2018. Der Zuschuss ist tarifdispositiv, d.h. in Tarifverträgen kann nach § 19 Absatz 1 BetrAVG vom § 1a BetrAVG abgewichen werden. Abweichende Regelungen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern gelten weiterhin, wenn diese bereits bestanden haben, z.B. ein abweichender Prozentsatz des Arbeitgeberzuschusses. Der Arbeitgeber muss einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Weitere Informationen finden Sie im Betriebsrentenstärkungsgesetz. Bitte stimmen Sie sich mit Ihrem Versicherer ab, ob die abgeschlossenen Verträge und die Versorgungsordnung Ihres Unternehmens zur Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds eine korrekte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Anerkennung insbesondere auch der Arbeitgeberzuschüsse regeln.

**Um ab dem 01. Januar 2022 alle betrieblichen Altersversorgungen korrekt abrechnen zu können, benötigen wir zwingend von Ihnen bzw. vom Versicherungsunternehmen die vertraglichen Änderungen zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für die betroffenen Arbeitnehmer.**



### 3. Erforderliche Daten zur Steuer für DEÜV-Meldungen von geringfügig entlohnt Beschäftigten ab Januar 2022

#### Steuer-ID

Ab dem 01. Januar 2022 sind für alle DEÜV-Entgeltmeldungen (z.B. DEÜV-Jahresmeldung) für geringfügig entlohnt Beschäftigte auch zusätzliche steuerliche Angaben notwendig. Daher benötigen wir für Ihre Minijobber, soweit für Sie zutreffend, **die jeweilige Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID)**.

Die Steuer-ID bekommt jede in Deutschland gemeldete Person vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) per Schreiben zugewiesen. Die Arbeitnehmer finden diese also auf dem Schreiben des BZSt oder auf der Lohnsteuerbescheinigung, einem Schreiben des Finanzamts oder dem Einkommensteuerbescheid.

#### Gesetzliche Krankenkasse

Außerdem startet im Januar 2022 eine halbjährliche Pilotphase für das neue Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Mit dem neuen Verfahren sollen Ärzte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) des Arbeitnehmers direkt an die zuständige Krankenkasse übermitteln. Die Lohnabrechnungsstelle kann die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen dann direkt bei der Krankenkasse elektronisch abrufen. Ein Ausdruck auf Papier und manuelles Einreichen der AU wird zukünftig nicht mehr notwendig sein, sollte aber vorübergehend (bis zum Abschluss der Pilotphase) vorsorglich weiterhin erfolgen. Aus diesem Grund benötigen wir zusätzlich die gesetzliche Krankenkasse Ihrer geringfügig entlohnt Beschäftigten.

Sollten Sie die Daten schriftlich bei Ihren Arbeitnehmern anfordern wollen, so stellen wir Ihnen ein Musteranschreiben der DATEV eG auf unserer Homepage zum Download zur Verfügung.

### 4. Allgemeine Hinweise zur verschlüsselten E-Mail-Kommunikation

Eine unverschlüsselte E-Mail entspricht einer Postkarte. Jeder kann Sie lesen, der sie in die „Hände“ bekommt. Berufsträger sind sowohl berufsrechtlich als auch gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Für die E-Mail-Kommunikation heißt das, dass E-Mails mit vertraulichem Inhalt verschlüsselt versendet werden müssen. Hierzu sind wir gesetzlich verpflichtet, da eine Zustimmung der datenrechtlich betroffenen Personen (Arbeitnehmer) nicht vorliegt und praktikabel nicht dargestellt werden kann.

**Somit sind wir gezwungen, ab dem 01. Januar 2022 E-Mails mit vertraulichem Inhalt ausschließlich über die „DATEV E-Mail-Verschlüsselung“ verschlüsselt zu versenden.** Wir wissen und haben großes Verständnis für die damit entstehenden Unannehmlichkeiten, welche für uns jedoch aufgrund der gesetzlichen Vorgaben leider unvermeidbar sind.

Ziel der DATEV E-Mail-Verschlüsselung ist ein gesetzeskonformes Versenden von E-Mails zu ermöglichen (Berufliche Verschwiegenheit). Der Versand von verschlüsselten E-Mails über die DATEV eG ist durch dieses Verfahren ohne Abstimmung über das zu nutzende Verschlüsselungsverfahren automatisch möglich. Die Entschlüsselung von empfangenen E-Mails wird zentral durchgeführt. Bitte informieren Sie sich über Ihre Möglichkeiten der E-Mail-Entschlüsselung. Dabei können Sie verschiedene Verfahren nutzen. Sollten Sie hierbei Unterstützung benötigen, so steht Ihnen unser IT-Kooperationspartner, die

EINSNULL GmbH  
Konsul-Smidt-Str.90  
28217 Bremen  
Tel. +49 421 8977841-0  
info@einsnull-bremen.de

für mögliche Unterstützung und Lösungen kostenpflichtig zur Verfügung.

Damit Sie E-Mails aus unserem Hause entschlüsseln können, registrieren Sie sich mit der ersten verschlüsselten E-Mail im Entschlüsselungs-Portal der DATEV eG. Hier können Sie Ihr Kennwort bei der ersten Anmeldung selbst vergeben.



Um Ihnen den Einstieg in das Entschlüsselungs-Portal der DATEV eG zu erleichtern, haben wir die wichtigsten Informationen zur Nutzung zusammengestellt:

- Info-Datenbank-Dokument: [www.datev.de/info-db/1071723](http://www.datev.de/info-db/1071723)
- Servicevideo der DATEV: Entschlüsselungs-Portal DATEV E-Mail-Verschlüsselung.

Diese Informationen finden Sie ebenfalls im Downloadbereich auf unserer Homepage.

Besitzen Sie eine DATEV-SmartCard, können Sie E-Mails künftig mit dem Zertifikat dieser SmartCard verschlüsselt erhalten. Eine Anmeldung am Entschlüsselungsportal ist dann nicht erforderlich. Die verschlüsselten E-Mails können bei gesteckter SmartCard gelesen werden.

Wünschen Sie eine Verschlüsselung mit DATEV-SmartCard Zertifikaten, geben Sie Ihre DATEV-SmartCard Zertifikate zur Verschlüsselung frei (DATEV-SmartCard mit dem Formular [www.datev.de/info-db/1071175](http://www.datev.de/info-db/1071175)). Für SmartCards anderer Herausgeber senden Sie das Zertifikat wie im Dokument ([www.datev.de/info-db/1034833](http://www.datev.de/info-db/1034833)) beschrieben an die DATEV eG. Aktivieren Sie die Nutzung von Zertifikaten in Ihrem Mailclient wie im Dokument ([www.datev.de/info-db/1034833](http://www.datev.de/info-db/1034833)) beschrieben.

## **5. Arbeitgeberpflichten im Zusammenhang mit Tarifverträgen**

Viele Arbeitsverhältnisse unterliegen neben den Anforderungen des Mindestlohngesetzes zusätzlich auch verschiedenen Arten von Tarifverträgen. Die Identifikation, Berücksichtigung und Einhaltung eventueller Regelungen in Tarifverträgen obliegt der Verpflichtung des Arbeitgebers.

Tarifverträge werden in verschiedene Arten unterteilt:

- Flächen- oder Verbandstarifverträge, die für ein regional begrenztes Gebiet, beispielsweise ein Bundesland, gelten
- Mantel- oder Rahmentarifverträge, die zum einen Entgeltgruppen festlegen, zum anderen zur Regelung grundlegender Fragen dienen, wie beispielsweise Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Urlaub, Übernahme von Auszubildenden
- Unternehmens-, Firmen- oder Haustarifverträge, welche für nur ein Unternehmen Gültigkeit haben
- Vergütungs- oder Entgelttarifverträge, welche der Regelung der Höhe des Entgelts für Arbeitnehmer dienen.

**Aufgrund der Vielzahl von sich ständig ändernden Tarifverträgen ist es uns leider nicht möglich, diese im Rahmen der Lohn- und Gehaltsabrechnungen zu überwachen.** Wir möchten Sie hiermit daran erinnern, Ihre Arbeitsverträge laufend auf zu berücksichtigende Tarifverträge zu überprüfen und uns zu berücksichtigende Änderungen im Rahmen der laufenden Lohn- und Gehaltsabrechnungen rechtzeitig mitzuteilen. Sie vermeiden damit nicht nur Probleme durch Rechtsstreitigkeiten im Rahmen der Arbeitsverhältnisse mit Ihren Arbeitnehmern, sondern auch negative Folgen im Rahmen folgender Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen bzw. notwendiger Korrekturen der Lohn- und Gehaltsabrechnungen.

Informationen zu Tarifverträgen erhalten Sie bei Kammern, Berufsverbänden und Gewerkschaften.