



6. Infos aus der Lohnfabrik

In dieser Ausgabe

1. **Reform der Pflegeversicherung**
2. **Hinweis zur Arbeitsbescheinigung §312**
3. **Neue Abläufe ab 2024**
4. **IW-Elan Meldung mit falschem Verwendungszweck**
5. **Aufrollung mit neuer Software-Version**

Liebe Kunden,

auch in diesem Monat gibt es wieder wichtige Veränderungen und Neuerungen rund um das Thema der Entgeltabrechnung, über die wir Sie mit diesem Infobrief auf dem Laufenden halten möchten.

Reform der Pflegeversicherung mit Wirkung zum 01. Juli 2023

Die vom höchsten deutschen Gericht angeordnete Reform der Pflegeversicherung tritt mit Wirkung zum 01.07.2023 in Kraft. Das dazu verabschiedete Gesetz trägt den Namen „Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz“ (kurz PUEG). Damit einher gehen umfangreiche Änderungen für Arbeitnehmende, Arbeitgebende und auch für uns als Abrechnungsstelle. Der nachfolgende Text betrifft Sie daher unmittelbar, hat umfangreiche Konsequenzen und sollte aufmerksam und vollständig gelesen werden.

Zum Zeitpunkt 01.07.2023 erhöht sich der Beitrag zur Pflegeversicherung in einem ersten Schritt um 0,35% auf insgesamt 4%. Entsprechend dem Urteil des BVG, werden Eltern nach der Anzahl ihrer Kinder entlastet. Im Einzelnen hat die Gesetzesänderung folgende Auswirkungen:

- Der Arbeitgeberanteil ist mit 1,7% festgeschrieben, er ist also in allen Fällen statisch und nicht von der Anzahl der Kinder oder anderer Umstände abhängig
- Somit zahlen Kinderlose ab dem 01.07.2023 einen Beitrag von 2,3% (4% - AG-Anteil)
- Das bisherige Merkmal „Elterneigenschaft“ wird durch eine Ganzzahl zwischen 1 und 5 abgelöst, die für die Anzahl der Kinder unter 25 Jahren steht

- Eltern, die mindestens 1 oder mehr „Kinder“ im Sinne des PUEG haben, werden lebenslang um 0,6% entlastet, zahlen also ab dem 01.07.2023 dauerhaft einen reduzierten Beitrag von 1,7%. Das Alter des oder der Kinder spielt für das erste Kind keine Rolle.
- Ab dem zweiten, bis zum fünften Kind, das das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, reduziert sich der Beitrag um jeweils weitere 0,25% pro Kind. Daraus ergibt sich folgende Beitragslast:
 - Eltern mit 2 Kindern zahlen 1,45% (4% – 1,7% AG – 1. Kind 0,6% – 2. Kind 0,25%)
 - Eltern mit 3 Kindern zahlen 1,2% (4% – 1,7% AG – 1. Kind 0,6% – 2.+ 3. Kind 0,5%)
 - Eltern mit 4 Kindern zahlen 0,95% (4% – 1,7% AG – 1. Kind 0,6% – 2. bis 4. Kind 0,75%)
 - Eltern mit 5 Kindern zahlen 0,7% (4% – 1,7% AG – 1. Kind 0,6% – 2. bis 5. Kind 1%)
- Mehr wie 5 Kinder bleiben unberücksichtigt, bei 6 oder mehr Kindern gibt es also keine weiteren Nachlässe über die vorstehende Liste hinaus
- Dennoch müssen sämtliche Kinder, also ggf. auch über das 5. Kind hinaus, mit Namen und Geburtsdatum erfasst werden, damit bei Wegfall eines Kindes z.B. wegen Erreichen der Altersgrenze oder Änderung der Verwandtschaftsverhältnisse eines der „weiteren“ Kinder dann in die Lücke „hineinrutscht“
- Einzig Kind Nummer 1 bleibt dauerhaft bestehen, es repräsentiert das bisherige Merkmal der „Elterneigenschaft“. Auch wenn das 25. Lebensjahr des Kindes erreicht wurde oder sich die Verwandtschaftsverhältnisse ändern oder andere Veränderungen eintreten, bleibt das Kind Nummer 1 dauerhaft bestehen
- Bei Ehegatten oder Lebenspartnerschaften gelten die Nachlässe für jeden Elternteil in gleicher Weise
- „Kinder“ im Sinne des Pflegegesetzes sind neben leiblichen Kindern auch Zöglinge
- Für die Ermittlung der Anzahl der Kinder gilt vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2025 ein vereinfachtes Erhebungsverfahren. Für die Erhebung wird der BDA ein bundeseinheitliches Formular herausgeben
- Dieses Formular ist von den betroffenen Arbeitnehmenden auszufüllen. Die Lohnfabrik wird dieses bundeseinheitliche Formular bei den übrigen Formularen in der NextCloud für Sie bereitstellen, sobald es verfügbar ist
- Es ist ausschließlich dieses Formular, ohne jede Veränderung, zu verwenden und in Gastromatic bei der betreffenden Person mit dem Dokumententyp „Lohnfabrik offen“ bereitzustellen. Andere Formen der Mitteilung, gleichgültig warum, können aus verfahrenstechnischen Gründen von der Lohnfabrik nicht berücksichtigt werden
- Nachweise wie Geburtsurkunden oder ähnliches sind bis 30.06.2025 nicht erforderlich, da im 2. Quartal 2025 das Formular von einer monatlichen, elektronischen Rückmeldung der Krankenkassen an die Abrechnungsstelle abgelöst werden wird. Bis dahin bleibt das vereinfachte Verfahren über das Formular bestehen. Es ist nicht Aufgabe des Arbeitgebenden oder der Abrechnungsstelle, den Wahrheitsgehalt der Angaben im Formular in irgendeiner Weise zu prüfen

- Randinformation: Kinder, die bereits verstorben sind, zählen ebenfalls bis zum Erreichen eines fiktiven 25. Lebensjahres
- Randinformation: Kinder, die in Pflege genommen wurden, können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls gezählt werden. Ob das im Einzelfall zutrifft, sollten die Arbeitnehmenden zuvor mit der Krankenkasse klären
- In der Gesetzesbegründung zum §55 Abs. 3 SGB VI steht: **„Mitglieder mit Kindern können nur dann in den Genuss der Beitragsabschläge kommen, wenn der beitragsabführenden Stelle die Anzahl der Kinder sowie ihr Alter bekannt sind“**. Es ist also eine Bringschuld der Arbeitnehmenden das Formular auszufüllen und bei Änderungen, z.B. durch Geburt eines Kindes, ein neues Formular auszufüllen und dem Arbeitgeber einzureichen
- **Aber:** Reicht der Arbeitnehmende das Formular erst verspätet ein, gilt bis zur Einführung der digitalen Rückmeldung durch die Krankenkasse im Jahr 2025 ein rückwirkender Korrekturananspruch, d.h. die Entgeltabrechnungen und die Beitragsnachweise sowie sämtliche Abschlussunterlagen sind, wenn auch kostenpflichtig zu Lasten des AG, zu berichtigen. Dadurch liegt der Aufwand am Ende erneut im Feld von Arbeitgebendem und Abrechnungsstelle
- Die beitragsmeldende Stelle (hier also wir, die Lohnfabrik) hat das Recht die Form der Mitteilung vorzugeben. Die Lohnfabrik hat daher entschieden, die Form der Mitteilung auf das Einreichen des bundeseinheitlichen Formulars des BDA ([Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände](#)) zu begrenzen und andere Formen oder abweichende Formulare nicht zu akzeptieren, da der Verwaltungsaufwand sonst unbeherrschbar würde und sich kein standardisierter Prozess etablieren ließe. Sie finden das Formular in Kürze unter dem Namen **„PUEG_Selbstauskunft.pdf“** im Vorlagenordner der NextCloud. Dort befindet sich ebenfalls ein Vorschlag für ein Info-Anschreiben unter dem Namen **„Infoschreiben_Mitarbeitende_PUEG.docx“** an Ihre Arbeitnehmenden. Das Infoschreiben muss im letzten Absatz von Ihnen noch mit einem Rückgabedatum und einer Rückgabestelle ergänzt werden.
- Erfolgt die Korrektur mit mehr wie einer Abrechnungsperiode verspätet, wird der Korrekturaufwand von der Lohnfabrik nach zeitlichem Aufwand berechnet. Es gilt hierfür eine Karenzzeit bis Ende 3. Quartal 2023, also bis zum Abschluss der Abrechnung September 2023, damit alle Beteiligten ausreichend Zeit haben die neuen Prozesse intern zu etablieren
- Die Beitragsabschläge werden nur für Entgelte wirksam, deren Beiträge vom Arbeitnehmenden selbst getragen werden. Trägt ein „Dritter“ die Beiträge, wie das z.B. bei Geringverdienern (Verdienst bis 325€) oder bei Kug der Fall ist, darf der Abschlag nicht berücksichtigt werden. Je nach Konstellation wird somit der Abschlag auf einer abweichenden Grundlage berechnet, was nicht eben zur Transparenz beiträgt
- Gemeinsam mit der Einführung des PUEG wird zum 01.07.2023 auch eine neue Steuerformel wirksam, da die Änderung der Höhe der Pflegeversicherungsbeiträge zugleich auch eine Änderung bei der Lohnsteuer nach sich zieht
- Eine Änderung bei der Steuerformel wiederum verändert in direkter Konsequenz die Berechnung des Kurzarbeitergeldes und zugleich die zu bescheinigenden Entgelte in verschiedenen Entgeltmeldungen. Auf Bescheinigungen, die für Zeiträume vor dem 01.07.2023 erstellt wurden, hat dies jedoch keinen Einfluss. Bescheinigungen, die vor dem 01.07.2023 für Zeiträume ab dem 01.07.2023 oder später erstellt wurden, besteht auf Grund der geringen Unterschiede kein Korrekturananspruch. Hierzu

verweisen wir ausdrücklich auf das Schreiben des BMF, das Abrechnungen zulässt, die den Vorschriften genau oder annähernd entsprechen

- Die Änderung der Steuerformel zum 01.07.2023 hat keine Auswirkungen auf die Berechnung des Kug. Die BA hat am 20.06.2023 klargestellt, dass für die Berechnung des Kug die Steuerformel anzuwenden ist, die zu Beginn eines Jahres gültig ist
- Da die Softwarehersteller es nicht schaffen werden bis 01.07.2023 sämtliche Verfahren und Bescheinigungen anzupassen, gilt eine Übergangsfrist bis 30.09.2023. Innerhalb dieser Frist sind sowohl Bescheinigungen nach alten wie nach neuem Muster gültig. Wie immer steht zu erwarten, dass die eine oder andere Krankenkasse diese gesetzliche Übergangsfrist nicht akzeptiert und wie gewohnt versucht die eigenen Vorstellungen durchzuboxen. In diesem Fall bitten wir darum die entsprechenden Krankenkassen direkt an die Lohnfabrik zu verweisen und sich selbst nicht in diese Klärung einzubinden
- Es ist nicht erforderlich von Personen, die keine Pflegeversicherungsbeiträge zahlen (z.B. Minijobber, kurzfristig Beschäftigte, Werkstudenten usw.), das Formular für die Anzahl der Kinder ausfüllen zu lassen. Dennoch empfehlen wir, grundsätzlich von allen Beschäftigten das Formular anzufordern, da es andernfalls zu komplexeren Vorgängen kommt, z.B. wenn ein Minijobber durch Überschreiten der Verdienstgrenze in eine Teilzeitbeschäftigung umzuschlüsseln ist. Liegt dann das Formular nicht vor, wird es sehr aufwändig. Ein einheitlicher Workflow vereinfacht die Prozesse
- Neben der Anzahl der Kinder ist im Formular deren Geburtsdatum anzugeben. Die Angabe des Namens wäre hilfreich, ist aber nicht verpflichtend. Sollten die Namen nicht angegeben werden, hinterlegt die Lohnfabrik die Kindsnamen als „K1“ bis „K5“ entsprechend der Empfehlung des BDA. Die jeweiligen Geburtsdaten sind jedoch korrekt anzugeben, damit die Kinderverwaltung der Entgeltabrechnung das 25. Lebensjahr korrekt berechnen kann
- Ob die Ausrollung des Softwareupdates bis Ende Juli erfolgen wird, kann derzeit nicht sicher gesagt werden. Die Softwarehersteller arbeiten mit Hochdruck an der Umsetzung, haben aber Zeit vom GKV-Spitzenverband bis 30.09.2023 erhalten. Aus einer eventuellen Nichtverfügbarkeit vor dem 30.09.2023 können die Arbeitnehmenden keinen Anspruch ableiten. Die Korrektur erfolgt ggf. im Wege der Rückrechnung. Dies ist von allen Parteien zu dulden

Hinweis zur Arbeitsbescheinigung §312

Sicherlich ist es Ihnen nicht entgangen, dass seit Anfang 2023 das Abgeben einer Arbeitsbescheinigung nach §312 bei jedem Austrittsfall unaufgefordert zu erfolgen hat. Da es in diesem Zusammenhang einige wiederkehrende Fragen gegeben hat, möchten wir die wichtigsten Punkte nachfolgend einmal auflisten:

- Die Arbeitsbescheinigungen sind grundsätzlich bei jedem Austritt abzugeben. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmende im Anschluss an den Austritt einer neuen Beschäftigung nachgeht oder nicht
- Wechselt der Arbeitnehmende bei Ihnen von einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in eine nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (z.B. Wechsel in einen Minijob), liegt dennoch ein Grund zur Abgabe einer Bescheinigung vor. Für die

Bescheinigung ist der Wechselzeitpunkt wie ein Austritt zu sehen. Die BA benötigt lückenlose Daten um die Ansprüche im Antragsfall ggf. ohne Rückfragen an den/die Arbeitgebenden bearbeiten zu können

- Die elektronische Übermittlung an die BA scheitert in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle. Wir bitten daher darum den Arbeitnehmenden im gesamten Jahr 2023 **zusätzlich und grundsätzlich** auch die von uns immer bereitgestellte Papierform zur Verfügung zu stellen, damit der Arbeitnehmende im Fall des Scheiterns der Übertragung nicht mit Verzögerungen zu rechnen hat
- Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2023 endeten, erfolgt keine elektronische Übermittlung. Hier gibt es nur die Papierform
- Auf Grund der Vielzahl der Bescheinigungen erfolgt konsequent eine Abarbeitung nach Zugangszeitpunkt. Es ist uns nicht möglich einzelne Bescheinigungen vorzuziehen. Etwaige Hinweise können wir daher gegenwärtig nicht berücksichtigen, da sich die Anzahl der Bescheinigungen seit 2022 um den Faktor 50 erhöht hat
- In allen Fällen wird für die Erstellung der Arbeitsbescheinigungen das **vollständig** ausgefüllte Formular „**Formular Arbeitsbescheinigung \$312 – Ergänzung.pdf**“ benötigt. Leider erreichen uns fast 50% der Ergänzungsformulare unvollständig ausgefüllt, so dass wir in vielen Fällen zurückfragen müssen. Dies verzögert den Gesamtprozess in erheblichem Umfang. Wir bitten daher darum, im eigenen Interesse das Formular immer zu 100% auszufüllen, da Sie andernfalls mit einer Rückfrage konfrontiert werden. Es ist weder unsere noch Ihre Aufgabe über den Sinn oder Unsinn der gestellten Fragen zu entscheiden. Die BA will diese Angaben haben, da das Erstellen der Arbeitsbescheinigung sonst nicht möglich ist. So ist z.B. die Angabe nach der geltenden Kündigungsfrist immer zu machen, völlig gleichgültig wie das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet wurde. Es sind auch nur die im Formular auswählbaren Optionen rechtlich zulässig. Eine davon muss daher gültig sein und somit ausgewählt werden. Zu Dokumentationszwecken ist es zudem verbindlich, dass wir die Angaben über den Weg des Formulars erhalten
- Ihre Sachbearbeitung ist immer der zentrale Ansprechpartner auch für diese Bescheinigungen. Wir weisen aber darauf hin, dass Ihre Sachbearbeitung hier nur koordinierende Aufgaben übernimmt. Die Bescheinigungen als solche werden auf Grund der schieren Masse von einer eigens dafür gegründeten Abteilung erstellt. Ihre Sachbearbeitung hat daher auf die zeitlichen Abläufe keinen Einfluss

Neue Abläufe ab 2024

Ab Januar 2024 erfolgt ein sinnvoller Lückenschluss. Das Abfragen der für einen Beschäftigten zuständigen Krankenkasse wird vor der Anmeldung bei der Kasse elektronisch erfolgen.

In einem weiteren Schritt wird, falls die zuständige Krankenkasse beim betreffenden Betrieb noch nicht existiert, automatisch das Arbeitgeberkonto bei der Krankenkasse eingerichtet. Der bisherige Fragebogen bei neuen Krankenkassen entfällt ersatzlos.

Der Ablauf gestaltet sich dann wie folgt:

- Über die Antwort auf eine Sofortmeldung oder eine gezielte Abfrage wird, falls sie nicht bekannt ist, die Sozialversicherungsnummer eines Beschäftigten in Erfahrung gebracht
- Mittels der bekannten oder wie vor ermittelten Sozialversicherungsnummer wird die zuständige Krankenkasse elektronisch abgefragt. Erst wenn diese Abfrage erfolgreich war, kann die Anmeldung bei der gemeldeten Krankenkasse erfolgen. Damit werden Anmeldungen bei der falschen Krankenkasse verhindert
- Besteht kein Arbeitgeberkonto bei einer Krankenkasse, wird dies automatisch angelegt. Die erforderlichen Daten werden aus der Lohnbuchhaltung übermittelt
- Kann keine zuständige Krankenkasse ermittelt werden, greift die manuelle Klärung. Dies könnte z.B. dann der Fall sein, wenn Arbeitnehmende erstmalig in Deutschland arbeiten und noch keine Kasse gewählt haben, bei Schulentlassenen, die in die Ausbildung wechseln oder in Fällen, in denen mehrere Sozialversicherungsnummern bestehen und hier zuvor eine Kontenklärung zu erfolgen hat. Auch in Fällen der privaten Krankenversicherung würde die manuelle Klärung der zu wählende Weg sein
- Sollte ein Arbeitnehmender die gesetzliche Krankenkasse wechseln, wird auch dies künftig elektronisch mitgeteilt und automatisch verarbeitet
- Handelt es sich bei der angemeldeten Person um einen Werkstudierenden in Personengruppe 106, wird zudem die Gültigkeit der aktuellen Immatrikulationsbescheinigung übermittelt bzw. eine Exmatrikulation binnen Tagesfrist mitgeteilt

Für Personen, die privat krankenversichert sind, gilt dieses Verfahren insgesamt nicht, da die PKV sich vorerst nicht an den elektronischen Meldewegen beteiligen möchte und auch der Gesetzgeber diesbezüglich offenbar keine Absichten hegt.

Im Ergebnis erhoffen wir uns durch die Einführung dieser neuen, sinnvollen Meldewege eine Minderung der Fehlerquote durch unrichtige Angaben auf Seiten der Arbeitnehmenden.

IW–Elan Meldung (Schwerbehindertenabgabe) evtl. mit falschem Verwendungszweck

Die für das Jahr 2022 zu Jahresbeginn abgegebene Meldung zur Schwerbehindertenabgabe kann in wenigen Fällen einen falschen Verwendungszweck beinhaltet haben.

Dies ist auf einen Fehler in der Software IW–Elan zurückzuführen, den wir bereits der zuständigen Stelle gemeldet haben. Im Verwendungszweck wurde die Angabe der Betriebsnummer nicht korrekt aktualisiert, so dass ein paar wenige Überweisungen mit der falschen Betriebsnummer getätigt worden sein können. In solchen Fällen können die Empfangsstellen die Zahlungen nicht korrekt zuordnen.

Wir sind diesbezüglich bereits tätig geworden, jedoch sind einige Integrationsämter wegen des Fehlers, den wir nicht verschulden, derzeit überlastet, so dass wir dies nicht in allen Fällen klären konnten.

Im Juli 2023 versenden die zuständigen Integrationsämter ggf. Erinnerungen über die ausstehende Zahlung. Sollten Sie eine solche Erinnerung erhalten, melden Sie sich bitte bei uns. Wir klären den Sachverhalt dann gezielt mit dem zuständigen Amt. Es werden Ihnen keine Nachteile entstehen

Aufrollung mit neuer Software–Version im Juni 2023

Durch die Integration der neuen Berechnungsmethoden für die Pflegeversicherung hat die ITSG den Softwareherstellern in bestimmten Bereichen neue Rundungsregeln für die Sozialversicherungsbeiträge aufgegeben, die rückwirkend seit 01.01.2023 anzuwenden sind.

Diese geänderten Rundungsregeln können in einzelnen Fällen zu einer Nachzahlung von 1–2 Cent führen. Diese Aufrollung kann und darf nicht verhindert werden und gilt auch in Fällen, bei denen die Arbeitnehmenden bereits ausgeschieden sind.

Bitte beachten Sie, dass wir dies weder herausnehmen noch verhindern dürfen, da die Aufrollung von der ITSG vorgeschrieben wurde. Diese Korrekturen sind zu dulden, da sie auf rechtlichen Vorgaben basieren. Selbstverständlich entstehen Ihnen daraus keine Kosten für die Aufrollung.

Ob Sie die geringfügigen Beträge an ausgeschiedene Beschäftigte noch erstatten, bleibt Ihnen überlassen. Es handelt sich ausschließlich um einzelne Bagatellfälle.