

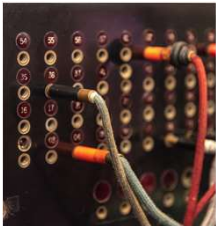


5. Symposium »Lohn im Fokus«

Aus der Krise lernen:
Lohn digitaler und unbürokratischer?

„Hürden im Lohn – Vorschläge zur Vereinfachung“
Dipl.-Fw. (FH) Andreas Sprenger, StB

Hürden im Lohn - Vorschläge zur Vereinfachung



Themenbereich 1:

- Zentralere Datenverwaltung
- Einheitliches Kommunikationssystem statt 5 Meldewege
- Digitalisierungshemmnis Datenschutz



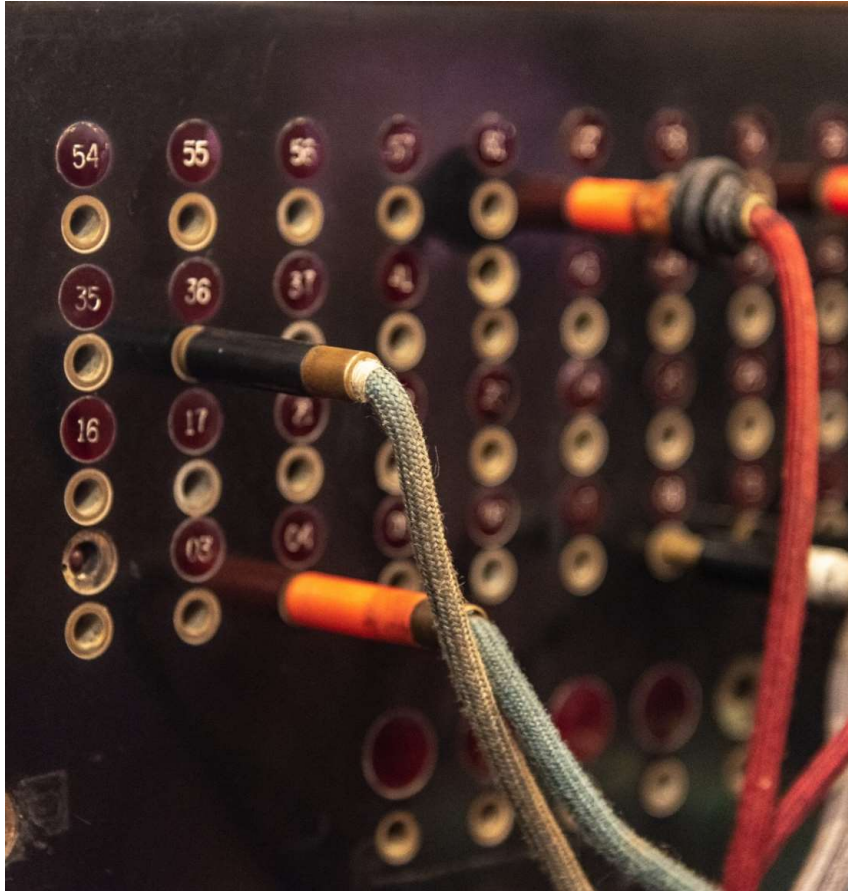
Themenbereich 2:

Das Land der liebevollen Detailregelungen...



Themenbereich 3:

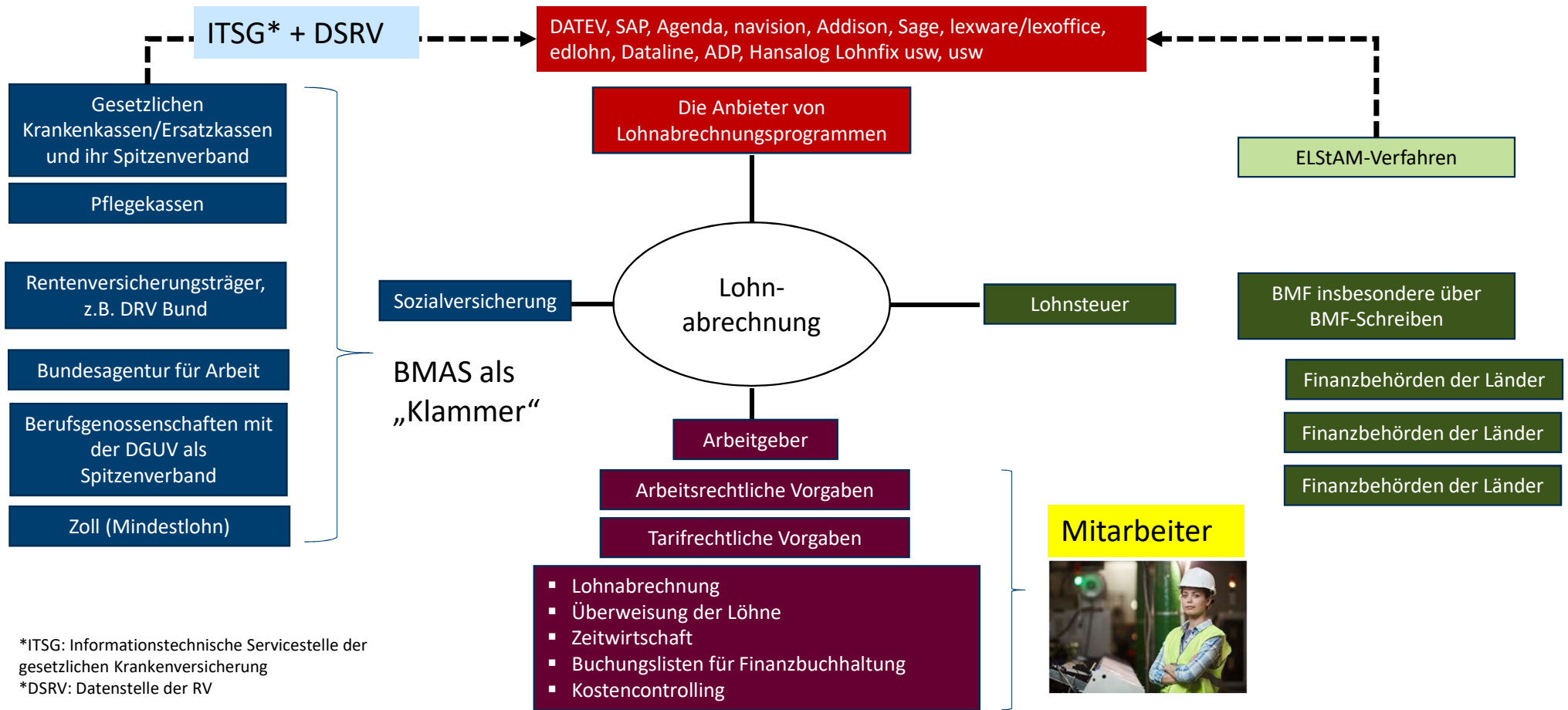
- Gesetzgeber
 - Verwaltungen
- sollten sich über die praktischen Folgen von Gesetzen und Verwaltungsanweisungen mehr Gedanken machen.



Themenbereich 1:


- Zentralere Datenverwaltung
- Einheitliches Kommunikationssystem statt 5 Meldewege
- Digitalisierungshemmnis
Datenschutz

Die Beteiligten an der Lohnabrechnung



Bundesagentur für Arbeit: Keine Digitalisierung beim Kurzarbeitergeld (Kug)

Die Anträge auf Gewährung von Kug sowie die Kug-Abrechnungslisten konnten nur als Papierbeleg eingereicht werden....

Kug-Abrechnungsliste / Pauschalierte SV-Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag		Seite 1	Stamm-Nr. Kug K <input type="text"/>		Abrechnungsmonat: November 2020				
			Ableitungs-Nr. <input type="text"/>	Betriebsnummer 8					
<input type="checkbox"/> Korrektur Abrechnungsliste									
Laufende Nr. <small>Bei Korrektur der Abrechnungsdaten bitte "K" in Spalte 1 eintragen.</small>	Name, Vorname Faktor <small>Wenn eine Quarantäne aufgrund Corona während des laufenden Kug-Bezugs behördlich angeordnet wird, bitte in Spalte 2 vor dem Namen ein "Q" eintragen.</small>	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	II <small>II abnehmend bleibend (BKLI)</small> Bezugsmonate (BM) <small>Anzahl der Individuellen Bezugsmonate seit März 2020</small> Leistungssatz (LS) 1 = 67% / 2 = 60% (BM 1 - 3) 3 = 77% / 4 = 70% (BM 4 - 6) 5 = 87% / 6 = 80% (BM ab 7)	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Ist-Entgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7). Spalte 8 : Insgesamtstunden aus Sp. 3	Auszahlendes Kug (Sp. 7 J. Sp. 8) oder Kug-Stunden Sp. 3 x durchschnittl. Leistung (Spalte 9) SV-Beitragsersatzung (Sp. 4 J. Sp. 5) x 0,8 x 37,6 Prozent
1	00006 VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: 27,72 Ins.: 27,72	1622,40	1289,76	SIKI.: 1 BM: 6 LS: 2	721,39	599,10	4,41	122,29 100,06
2	00016 VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: 85,90 Ins.: 85,90	2028,00	997,20	SIKI.: 1 BM: 6 LS: 4	999,69	560,00	5,12	439,69 310,06
3	00029 VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: 36,00 Ins.: 36,00	470,00	0,00	SIKI.: 1 BM: 1 LS: 2	230,40	0,00	6,40	230,40 141,38
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: Ins.:			SIKI.: BM: LS:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: Ins.:			SIKI.: BM: LS:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: Ins.:			SIKI.: BM:				

Kug-Prüfungen durch die BA für Arbeit



Kug-Prüfung: wie geht's weiter?

Ab 11.4.2023 erfolgt eine Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit, Prüfungszeitraum 11.2020 bis 01.2021.

Die Prüferin der BA Arbeit bzw. der Prüfer ist mit der Kug-Abrechnung grundsätzlich zufrieden.

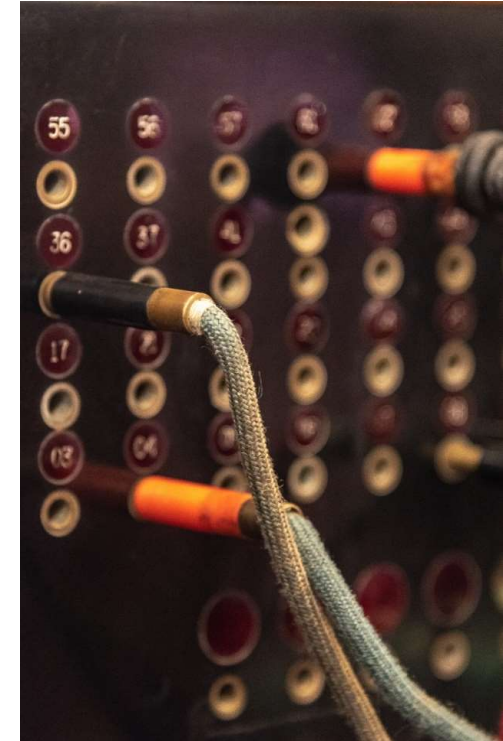
Allerdings hat sie/er festgestellt, dass die Mitarbeiterin 0016 im November 2020 keine 85,90 Stunden Arbeitsausfall hatte, sondern nur 84,8 Stunden. Zurückgefordert werden 15,17 € Kug.

Die Prüferin bzw. der Prüfer benötigt einen geänderten Leistungsantrag, damit die örtlich zuständige BA den entsprechenden Korrekturbescheid über die 15,17 € erlassen kann. Eine interne Datenübermittlung innerhalb der BA für Arbeit ist technisch nicht möglich.

Digitalisierung in der Lohnabrechnung

Unzweifelhaft hat sich in den letzten 10 Jahren die Digitalisierung im Bereich der Lohn- und Entgeltabrechnung rasant entwickelt:

- **2009:** Zahlstellenverfahren für Versorgungsbezüge, eingeführt 1.1.2009, erweitert 2011 und 2019
- **2009:** Elena-Verfahren ab 2009, beendet 2011, daraus ist das Projekt „OMS“ entstanden
- **2013:** ELStAM-Verfahren: 1.1.2013, Abruf der Steuerklassendaten, Kinderzähler, Religionszugehörigkeit usw.
- **2014:** Bundesagentur für Arbeit: BEA-Verfahren bis 2022 auf freiwilliger Basis
- **2017:** elektronisches Meldeverfahren in der Unfallversicherung
- **2021:** rvBEA: erste Ansätze seit 2017, seit Mitte 2021 umfangreich erweitert
- **2022:** Elektronisches AAG-Verfahren seit 2022
- **2023:** elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



Aber: 5 unterschiedliche Beteiligte mit jeweils eigenen digitalen Verfahren

Unterschiedlichste Meldeverfahren

1. Meldeverfahren im Bereich der Lohnsteuer	Übermittlung	Abruf
ELStAM-Datenbank	Steuerabzugsmerkmale, z.B. Steuerklassen	Aus Lohnprogramm über Steuer-ID-Nummer Nachdem der Arbeitgeber steuerlich erfasst ist
2. Meldeverfahren Bundesagentur für Arbeit BEA	Information	Abruf
Meldungen gem. § 312 SGB III, § 312a SGB III sowie Nebeneinkommensbescheinigung gem. § 313 SGB III	Berechnungsgrundlagen für die BA für Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prinzip: elektronische Anforderung durch BA für Arbeit, gelegentlich auch Anforderung in Schriftform. ▪ Auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
Betriebsnummernservice der BA für Arbeit	Erteilung der zentralen Betriebsnummer für Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anforderung über Internetseite ▪ (sehr schnelle) Rückmeldung der Betriebsnummer über die Internetseite, schriftliche Bestätigung

Elektronische Meldeverfahren im Zusammenhang mit Lohnabrechnungen

3. Meldeverfahren Krankenkassen	Information	Abruf
AAG-Erstattungsverfahren	Ausgleichsverfahren bei Krankheit (AG bis 30 Beschäftigte) und Mutterschutz	Elektronische <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antragstellung, ▪ Datenübermittlung für Berechnung Erstattung, ▪ Rückmeldung über erfolgte oder abgelehnte Erstattung.
Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	Übermittlung Beginn, Ende, Dauer der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber bzw. Lohnabrechner löst Abfrage aus, ▪ sobald dem Arbeitgeber die AU der Beschäftigten bekannt wird.
Mitgliedsbestätigung Krankenkasse (z.B. bei Anmeldungen)	Elektronische Mitgliedsbescheinigung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückmeldung durch Krankenkasse in das Lohnprogramm.
Anforderung GKV-Monatsmeldung	AN hat weitere KV-pflichtige Einnahmen (z.B. Mehrfachbeschäftigung)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückmeldung durch Krankenkasse in das Lohnprogramm.
Zahlstellenverfahren	Zu Versorgungsbezugsempfängern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gegenseitige Meldepflichten, Zahlstelle an Krankenkasse + Krankenkasse an Zahlstelle.
Rückmeldung Lohnersatzleistung	Arbeitgeberseitige Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückmeldung z.B. Netto-Krankengeld ins Lohnprogramm.

Elektronische Meldeverfahren im Zusammenhang mit Lohnabrechnungen

4. Meldeverfahren Rentenversicherung	Information	Abruf
Abgleich/Übermittlung der SV-Nummern der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SV-Nummer wird überprüft, seit 2023 zwingend bei Anmeldung. ▪ (sehr schnell funktionierender) Abruf der SV-Nummer, wenn dem Arbeitgeber nicht bekannt. 	Aus dem Lohnprogramm, z.B. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Sofortmeldung ▪ Bei Anmeldung von Beschäftigten
Rv BEA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umfangreiches elektronisches Datenabrufs- und Übermittlungsverfahren ▪ Anforderung elektronisch beim Arbeitgeber. ▪ Abruf der Aufforderung über das Lohnprogramm, ▪ Rückmeldung der Daten direkt aus dem Lohnprogramm. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anforderung einer gesonderten Meldung über die beitragspflichtigen Einnahmen 3 Monate vor Rentenbeginn, § 194 SGB VI bzw. bei Scheidungsverfahren ▪ Meldung des SV-Brutto in Fällen des Midijobs (Übergangsbereich), § 194 SGB VI ▪ ZUZA-Verfahren: Meldungen zur Prüfung, ob Zuzahlungen zu Reha-Maßnahmen erfolgen müssen. ▪ Elterngeldbescheinigungen für Elterngeld nach dem BEEG, § 108a SGB IV.

Elektronische Meldeverfahren im Zusammenhang mit Lohnabrechnungen

5. Unfallversicherung	Information	Abruf
UV-Jahresmeldung	Einzel-Meldung des unfallversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts jeweils für alle Beschäftigten (92-Meldung)	<ul style="list-style-type: none">▪ Abruf aus Lohnprogramm zum Stammdatenabgleich.▪ BG spielen Stammdaten sowie die zutreffenden Gefahrtarifestellen in das Lohnprogramm ein.▪ Übermittlung der 92-Meldung aus dem Lohnprogramm an die Datenannahmestellen der Unfallversicherung.

Diese dezentrale Datenhaltung hat ihren Preis – wie das PUEG zeigt

Zum 1.7.2023 tritt das PUEG (Pflegeunterstützungs- und –entlastungsgesetz) in Kraft

Auslöser:

- **Entscheidung des BVerfG:** Weitergehende Berücksichtigung des wirtschaftlichen Kindererziehungsaufwands in der sozialen Pflegeversicherung geboten¹ BvL 3/18, 1 BvR 2824/17, 1 BvR 2257/16, 1 BvR 717/16

Auswirkung für die Entgeltabrechnung ab 1.7.2023

- Erhöhung Beitragssatz ab 1.7.2023 **auf 3,4%**, Zuschlag für Arbeitnehmer ab 23. Lebensjahr, die **kinderlos** sind **+ 0,6 %**.
- **Neu:** darüber hinaus **Ermäßigung des Beitragssatzes für Eltern mit Kindern** zwischen Geburt bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs

Notwendige neue Information ab 1.7.2023:

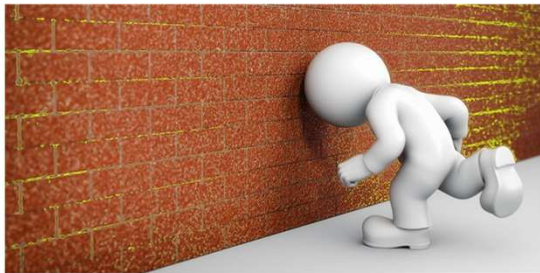
- **Pro Mitarbeiter die Anzahl der Kinder im Alter nach Geburt bis zum Monat des 25. Geburtstages,**
- **Idealerweise also Name, Vorname, Geburtsdatum ... mehr nicht** (ggf. noch leibliches Kind, Stiefkind, Adoptivkind, Pflegekind)

Digitale Lösung: erst ab 1.4.2025 in Sicht



§ 55 Absatz 3c SGB XI

Intensive Prüfungen in den letzten Wochen unter Einbeziehung der beitragsabführenden Stellen und ihrer Interessenvertretungen haben ergeben, dass die Entwicklung und Einrichtung eines digitalen Verfahrens **nicht bereits zum 1. Juli 2023 möglich ist, sondern ausreichenden Vorlauf benötigt.**



Im Ergebnis ist die **Einrichtung eines digitalen Verfahrens** zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder **bis spätestens zum 1. April 2025 möglich.**

Folienverwendung: Mit freundlicher Genehmigung des Kollegen Michael Bühler, Lahr

Wo sind Kinderdaten hinterlegt?

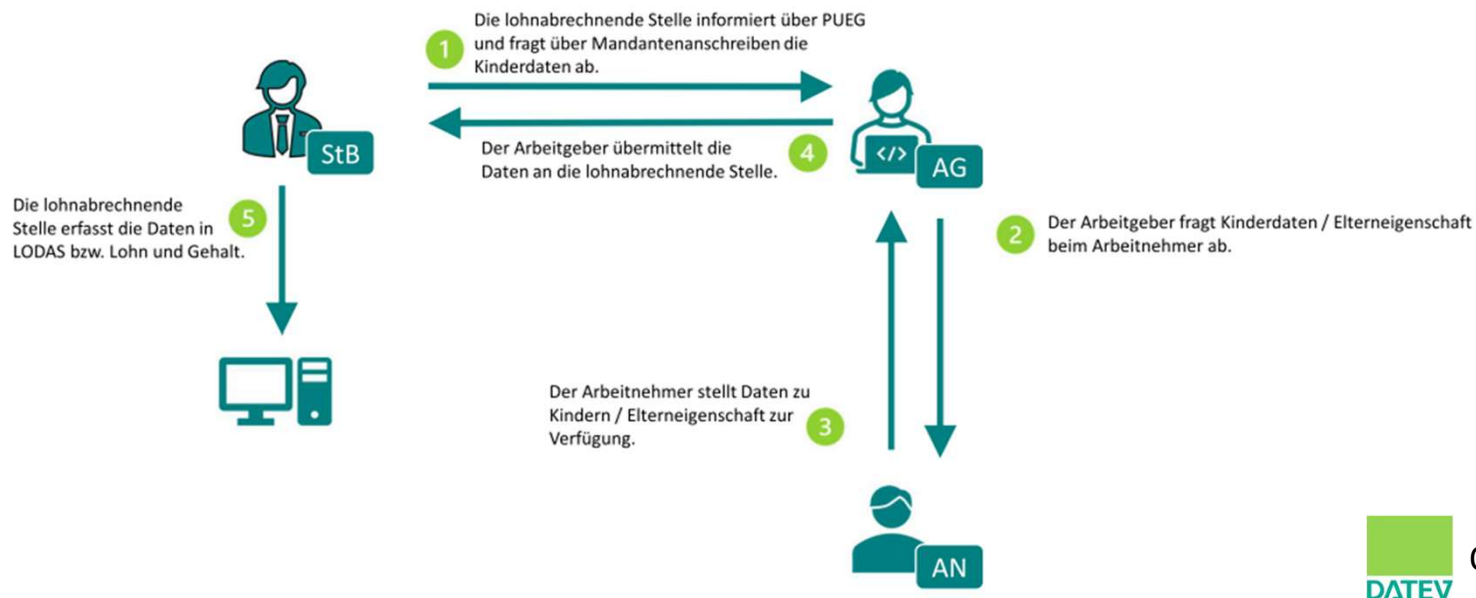
- Meldebehörden
- Für steuerliche Kinder in der ELStAM-Datenbank, allerdings ergeben sich erhebliche Abweichungen zwischen „steuerlichen Kindern“ und Zählkinder im Sinne des PUEG.
- Bei den Krankenkassen – allerdings nutzen die Krankenkassen unterschiedliche Software für die Verwaltung ihrer Daten.
- Kindergeldstellen der Kindergeldkassen.
- Elterngeld verwaltende Stellen.

Bleibt: manuelle Eingabe aller Kinder in die Lohnprogramme

.. wobei das Eintippen von Bergmann, Philippa, 30.09.2021 nicht mal der Hauptaufwand ist...

Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG)
Manuelle Eingabe der Kinderdaten in das Lohnprogramm

**.. sondern die mühevoll
Informationsbeschaffung „von
Hand“!**



Quelle: DATEV/Michael Bühler

Beispiele gelungener Digitalisierungen

Inzwischen gibt es eine Vielzahl digitalen Informationstransfers, die absolut gelungen sind und der Praxis eine echte Arbeitersparnis bringen:

- **Finanzverwaltung:** Abruf der Steuerklasse, steuerliche Kinderzähler, Religionszugehörigkeit, Freibeträge, Hinzurechnungsbeträge über ELStAM,
- **Krankenkassen:** das elektronische AAG-Verfahren,
- **Krankenkassen:** das Zahlstellenverfahren,
- **Krankenkassen:** Rückmeldung Lohnersatzleistung,
- **Krankenkassen:** Digitale Mitgliedsbescheinigung.
- **Rentenversicherung:** der Abruf, Rückmeldung und Kontrolle der Sozialversicherungs-Nummer,
- **Rentenversicherung:** Digitale Meldekorrektur nach SV-Prüfungen, derzeit nur DATEV bzw. einem anderen Anbieter,
- **Rentenversicherung:** rvBEA, wenn das Verfahren von Verwaltungsseite mehr mit Leben erfüllt wird. Derzeit viele Chancen, aber wenige Meldungen (insbesondere Elterngeldstellen).
- **Bundesagentur für Arbeit:** BEA, Übermittlung der Daten bezüglich den § 312 SGB III, § 312a SGB III sowie Nebeneinkommensbescheinigung gem. § 313 SGB III.
- **Unfallversicherung:** digitale Lohnnachweis mit vorigem Abgleich der Stammdaten und Korrektur der Gehaltstarifstellen.

Gute Ideen – aber noch wenig mit Leben erfüllt: rvBEA

Allgemeine Informationen

Was ist rvBEA?

Mit Hilfe von rvBEA können **Rentenversicherungsträger oder öffentliche Behörden** bei **Arbeitgebern Bescheinigungen elektronisch anfordern**. Ebenso können die Rückantworten der Arbeitgeber entgegen genommen werden. Damit soll die Digitalisierung in der Rentenversicherung ausgebaut werden.

Warum rvBEA?

Durch rvBEA soll der elektronische Datenaustausch zwischen den Arbeitgebern und den Rentenversicherungsträgern verstärkt werden. Damit sollen auf beiden Seiten Verwaltungskosten eingespart werden. Außerdem erfolgt die Bereitstellung einer Möglichkeit zur sicheren, anlassbezogenen Anforderung und Übermittlung von Entgeltaten zwischen Rentenversicherungsträgern und Arbeitgebern (Vermeidung von Medienbrüchen) unter Nutzung einer gemeinsamen Schnittstelle im Kontext der Entgeltbescheinigung.

Wer nutzt rvBEA?

- Arbeitgeber
- Rentenversicherungsträger (ZUSA)
- Elterngeldstellen (BEEG)

Wie funktioniert rvBEA?

Quelle:
https://www.dsrv.info/de/Navigation/20_Unsere_Verfahren/01_Nationaler_Datenaustausch/03_Arbeitgeber/02_rvBEA/rvBEA_node.html

Gute Ideen – aber noch wenig mit Leben erfüllt: rvBEA

Über DATEV werden monatlich 14 Mio Lohnabrechnungen abgewickelt, das sind jährlich 168 Mio. Abrechnungen

.. und das sind die Bewegungsdaten aktuell bezüglich rvBEA, die von Verwaltungen ausgelöst werden:

		RVBEA								
RVBEA		Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep
2018	PC	421.548	65.660	14.933	12.049	9.771	8.927	10.540	8.856	7.576
	RZ	807.895	190.060	40.772	30.890	24.430	23.643	25.525	23.373	22.170
	Total	1.229.443	255.838	55.705	42.939	34.201	32.570	36.065	32.229	29.746
2019	PC	24.393	17.390	11.005	10.796	9.441	7.586	9.411	8.222	8.772
	RZ	53.628	38.496	31.182	31.250	29.682	26.624	30.333	25.291	18.207
	Total	78.021	55.886	42.187	42.046	39.123	34.210	39.744	33.513	26.979
2020	PC	24.699	16.287	10.894	9.622	8.397	8.005	9.421	8.387	9.346
	RZ	57.382	36.069	24.736	24.453	18.206	17.093	20.821	16.794	18.026
	Total	82.081	52.356	35.630	34.075	26.603	25.098	30.242	25.181	27.372
2021	PC	25.990	19.656	11.587	10.648	9.556	4.135	186	195	176
	RZ	49.479	33.207	25.169	24.275	18.658	8.838	363	339	383
	Total	75.469	52.863	36.756	34.923	28.214	12.973	549	534	559
2022	PC	1.067	715	323	236	279	272	243	258	343
	RZ	140	237	402	386	380	567	455	443	409
	Total	1.207	952	725	622	659	839	698	701	752
2023	PC	837	699	431	318	344	368			
	RZ	265	372	502	588	588	509			
	Total	1102	1071	933	906	932	877			

Abruf der Daten für das BEEG durch die Elterngeldstellen



Beispiel

Handwerksbetrieb. Er lädt alle 40 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einen Freizeitpark ein, Eintritt und gemeinsames Essen. Eingeladen sind auch Familienangehörige. Kosten pro Teilnehmer: 110 €

- 10 Arbeitnehmer kommen alleine (Kosten: 10 x 110 €, Steuerlicher Freibetrag 10 x 110 €)
- 10 Arbeitnehmer kommen zu zweit (Kosten: 10 x 220 €, Steuerlicher Freibetrag 10 x 110 €)
- 10 Arbeitnehmer kommen zu dritt (Kosten: 10 x 330 €, Steuerlicher Freibetrag 10 x 110 €)



Lösung Lohnsteuer

Pauschal versteuert werden: 10 x 110 € (die zu zweit) und 10 x 220 € (die zu dritt) = 3.300 €,

Davon 25% Lohnsteuer, 5,5% SolZ und Kirchensteuer. Gemeldet werden nur die 3.300 €, wer dabei war, spielt steuerlich keine Rolle. **Steuerlich kein Ausweis in der Lohnabrechnung.**

Mehraufwand bei der Erfassung – aber keine digitaler Datenabruf für Elterngeld

Beispiel

Handwerksbetrieb. Er lädt alle 40 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einen Freizeitpark ein, Eintritt und gemeinsames Essen. Eingeladen sind auch Familienangehörige. Kosten pro Teilnehmer: 110 €

- 10 Arbeitnehmer kommen alleine (Kosten: 10 x 110 €, Steuerlicher Freibetrag 10 x 110 €)
- 10 Arbeitnehmer kommen zu zweit (Kosten: 10 x 220 €, Steuerlicher Freibetrag 10 x 110 €)
- 10 Arbeitnehmer kommen zu dritt (Kosten: 10 x 330 €, Steuerlicher Freibetrag 10 x 110 €)

Lösung Lohnsteuer

Pauschal versteuert werden: 10 x 110 € (die zu zweit) und 10 x 220 € (die zu dritt) = 3.300 €,

Davon 25% Lohnsteuer, 5,5% SolZ und Kirchensteuer. Gemeldet werden nur die 3.300 €, wer dabei war, spielt steuerlich keine Rolle. Steuerlich kein Ausweis in der Lohnabrechnung.

Ab 2023 müssen die pauschal versteuerten Lohnbestandteile der Lohnabrechnung der beteiligten Mitarbeiter zugeordnet werden.

Folge:

- man erfasst bei 10 Mitarbeitern 110 € in der Lohnabrechnung, bei weiteren 10 Mitarbeitern 220 €.
- 20 Namen, 20 x Lohnabrechnung eröffnen, 20 x Beträge erfassen!

- Erfassung ist notwendig, damit die Elterngeldstellen die Lohnbeträge, die für das Elterngeld relevant sind, abrufen können
- Tatsächlicher Abruf der Daten über rvBEA in 2023 bei 84 Mio Lohnabrechnungen: **8 x !**
- Praxis: die Elterngeldstellen schicken ein pdf zum manuellen Ausfüllen an die Arbeitgeber.
- **Der bisherige Vorteil der LSt „Pauschalierung (1 Wert einzugeben)“ wird damit abgeschafft !**

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – eAU seit 1.1.2023

- Seit 2023 müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Papier mehr vorlegen.
- Sie müssen lediglich dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen (Anruf, mail, twitter usw.) und dafür sorgen, dass von einer Ärztin oder einem Arzt eine digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erstellt wird.
- Diese eAU wird abends von der Arztpraxis an die zuständige Krankenkasse übermittelt.

Der Arbeitgeber kann diese eAU abrufen:

1. Er erfasst die Information „Personalnummer 678 arbeitsunfähig Krank mit eAU“ im Lohnprogramm
2. Er muss mindestens das Datum „arbeitsunfähig krank ab.....“ erfassen.
3. Er löst dann eine elektronischen Datenabruf bei der Krankenkasse der erkrankten Mitarbeiterin oder dem erkrankten Mitarbeiter aus.
4. Er erhält dann – ca 2 bis 5 Tage später – eine Information der Krankenkasse, ob eine eAU vorliegt und ggf. die Daten „AU von bis“
5. Ggf müssen im Lohnprogramm Meldungen bezüglich abweichender Daten (z.B. Differenzen bei Beginn der AU) manuell nachbearbeitet werden, um die Daten im Lohnprogramm zu hinterlegen.

eAU: derzeit noch erheblicher zeitlicher Mehraufwand

- Für die Krankenkassen ein Erfolg, weil nun vollständig die Daten zur Arbeitsunfähigkeit vorliegen (Früher schlechter Rücklauf über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)
- und der Erfassungsaufwand für die „gelben Zettel“ entfällt.
- Nahtlose Gewährung von Krankengeld nach Ende der Entgeltfortzahlung.

Leider hat der Datenschutz das erhoffte push-Verfahren (AG erhält ohne Aktion die Informationen über die AU der Beschäftigten direkt von den Krankenkassen) nicht zugelassen, das aus Sicht der Arbeitgeber und der Lohnabrechner eine wesentliche Erleichterung gebracht hätte.

Nachteile des aktiven Abrufverfahrens aus Sicht der Arbeitgeber:

- Mehr Erfassungsaufwand, mehr Abstimmungsaufwand,
- bisherige Informationswege funktionieren nicht mehr,
- Zeitverzögerung (bis 5 Tage).
- Über Papierbescheinigungen lagen alle relevanten Daten direkt vor und konnten direkt erfasst werden
- Derzeit immer noch erhebliche Mengen an Papier-AU-Bescheinigungen (von Ärzten und Ärztinnen, Kliniken usw.) – kein durchgängig elektronisches eAU-Verfahren.

Elektronische AU (Bsp 1a)



Tabelle der gültigen Vorsatzworte

a	de los		van
aan de	del	m	van de
aan den	del coz	mc	van dem
al	deli	mac	van den
am	dell		van der
an	dell'	n	vande
an der	della		vandem
auf	delle	o	vanden
auf dem	delli	o'	vander
auf der	dello	op	van gen
auf m	der	op de	van het
aufm	des	op den	van t
auff m	di	op gen	ven
aus	dit	op het	ven der
aus dem	do	op te	ver
aus den	do ceu	op ten	vo
aus der	don	oude	vom
	don le		vom und zu
b	dos	pla	von
be	dos santos	pro	von und zu
bei	du		von und zu der
bei der	dy	s	von und zur
beim		st.	von de
ben	el		von dem
bey		t	von den
bey der		te	von der
	g	ten	von la
che	gen	ter	von zu
cid	gli	thi	von zum
	grosse	tho	von zur
	große	thom	vonde
d		thor	vonden
d.	i	thum	vondem
d'	im	to	vonder
da	in	tom	von einem
da costa	in de	tor	von mast
da las	in den	tu	vor
da silva	in der	tum	vor dem
dal	in het		vor den
dall	in't	unten	vor der
dall'		unter	vorm
dalla		unterm	vorn
dalle	kl		
dallo	kleine		
das		v.	y
de	l	v. d.	y del
degli	l.	v. dem	
dei	l'	v. den	zu
den	la	v. der	zum
de l'	le	v. d.	zur
de la	lee	v. dem	
de las	li	v. den	
de le	lo	v. der	

Themenbereich 2:

Das Land der liebevollen Detailregelungen...

Quelle: Gemeinsames Rundschreiben „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ vom 29.06.2016 in der Fassung vom 12.02.2020

Beschäftigung bis 520 €/Monat: über 30 Varianten bei der Abrechnung!

161 Seiten Geringfügigkeitsrichtlinien	KV	LSt	
<ul style="list-style-type: none"> Haushaltsscheck mit RV-Pflicht 	<ul style="list-style-type: none"> gesetzliche KV, 5% AG Private KV, 0% AG 	<ul style="list-style-type: none"> 2% AG StKI I bis VI 	13,6 % RV-Abzüge für AN
<ul style="list-style-type: none"> Haushaltsscheck ohne RV-Pflicht 	<ul style="list-style-type: none"> gesetzliche KV, 5% AG Private KV, 0% AG 	<ul style="list-style-type: none"> 2% AG StKI I bis VI 	Keine Abzüge für RV
<ul style="list-style-type: none"> Bis 520 € befristet, maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage/Jahr (z.B. 52 x im Jahr) 		<ul style="list-style-type: none"> StKI I bis VI 25% pausch LSt 	Kurzfristige Beschäftigung
<ul style="list-style-type: none"> Minijob (geringfügige Beschäftigung) mit RV-Pflicht 	<ul style="list-style-type: none"> gesetzliche KV, 13% AG Private KV, 0% AG 	<ul style="list-style-type: none"> 2% AG StKI I bis VI 	3,6 % RV-Abzüge Für AN
<ul style="list-style-type: none"> 520 EUR neben einer SV-pflichtigen Hauptbeschäftigung, erster Minijob 	<ul style="list-style-type: none"> gesetzliche KV, 13% AG Private KV, 0% AG 	<ul style="list-style-type: none"> 2% AG StKI I bis VI 	<ul style="list-style-type: none"> Mit RV-Pflicht Ohne RV-Pflicht
<ul style="list-style-type: none"> 520 EUR neben einer SV-pflichtigen Hauptbeschäftigung + einem Minijob (GFB) als weitere (3.) Beschäftigung bis 520 € 	<ul style="list-style-type: none"> KV 14,6% + ZB Private KV, 0% AG Private KV mit Beitragszuschuss 	<ul style="list-style-type: none"> StKI I bis VI 20% pauschale LSt 	<ul style="list-style-type: none"> RV und KV ohne Midijob RV und KV + Midijob

Das neue 49-EUR-Ticket: Umsetzung in der Lohnabrechnung

Gewähren Arbeitgeber das 49-EUR-Ticket oder einen Zuschuss dazu als zusätzliche Arbeitgeberleistung, bleibt das steuerfrei (§ 3 Nr. 15 EStG). Die steuerfreien Leistungen müssen in Zeile 17 der Jahreslohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden.

49-EUR-Ticket ab 01.05.2023

Besonderheiten beim Deutschlandticket

Das Deutschlandticket ist auch als Jobticket erhältlich.

Hier gibt es dann eine **weitere Besonderheit**:

- Weitere Subvention: Voraussetzung hierfür ist, dass sich der **Arbeitgeber** an diesem Ticket mit einem **Mindestzuschuss** i. H. v. 25 % auf den Ausgabepreis von 49 EUR (= **12,25 EUR**) beteiligt
- In diesem Fall reduziert sich der **Ausgabepreis um 5 % (= 2,45 EUR)**.
- Unter den gegenwärtigen Bedingungen **kostet den Arbeitnehmer** das Deutschlandticket als Jobticket **max. 34,30 EUR**.

Der Arbeitgeber kann natürlich auch den **gesamten (reduzierten) Ticketpreis i. H. v. 46,55 EUR übernehmen**. Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Deutschlandticket als Jobticket ist bis zur Höhe der tatsächlichen Kosten des Tickets dem Grunde nach steuerfrei.



Aktuell macht sich das BMF Gedanken darüber, ob

- nur die 12,25 € oder
- die 12,25 € + 2,45 € = 14,70 € als steuerfreie AG-Leistung ausgewiesen werden müssen.

Steuerliche Auswirkung aus max. 29,40 €!

Aufwändig: Abweichungen zwischen Steuerrecht und Sozialversicherung

Thema	Lohnsteuer	Sozialversicherung
Abweichende zeitliche Zuordnung von Lohnbestandteilen	Zuflussprinzip: Nachzahlung für z.B. 6 Monate aus 2022 werden im Auszahlungsmonat 2023 steuerlich erfasst.	Entstehungsprinzip: die Nachzahlungen erzeugen Korrekturen in jedem betroffenen Monat, auch rückwirkend für 2, 3 Jahre.
Pauschalierung	§ 40 EStG: Gesamtbetrag kann mit 20%, 25% pauschal versteuert werden, keine Zuordnung auf die betroffenen Arbeitnehmer notwendig	Seit 2023 müssen pauschal versteuerte Lohnbestandteile den betroffenen Arbeitnehmern zugeordnet werden. Der Sinn der Pauschalierung geht damit verloren.
Zusätzlichkeits-erfordernis	Steuerlich kann ein Teil der steuerfreien Lohnbestandteile für eine Entgeltumwandlung genutzt werden, Bsp Vermögensbeteiligungen.	Im Wesentlichen bleiben steuerfreie Lohnbestandteile nur sozialversicherungsfrei, wenn sie zusätzlich gewährt werden (Vergl. Besprechungsergebnis vom 4.05.2023)
Sachzuwendungen § 37b EStG	Lohnsteuerlich mit 30% pauschalierungsfähig, keine Zuordnung auf die betroffenen Arbeitnehmer notwendig	Soweit es sich um Leistungen des Arbeitgebers handelt, gehören die Zuwendungen zum SV-pflichtigen Entgelt (beitragspflichtig). Mühsame Trennung der Vorgänge und Zuordnung auf betroffene AN. Aufwändige Netto-Brutto-Hochrechnung!

Regelungen in der Sozialversicherung und der LSt klaffen immer weiter auseinander



Beispiel Arbeitszeitguthaben

Eine Arbeitnehmerin (Beschäftigte) geht im Jahr 2021 in Mutterschutz und danach ab August 2021 für 2 Jahre in Elternzeit.

Durch das Lohnprogramm wurde eine Unterbrechungsmeldung erstellt.

Nach Ende der Elternzeit einigen sich der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin, dass das Arbeitsverhältnis zum 30.08.2023 beendet wird.

Auf dem Gleitzeitkonto stehen seit 2021 noch 25 Stunden Arbeitszeit, die mit dem aktuellen Stundensatz von 30 EUR = 750 € im August 2023 ausbezahlt werden.

Eigentlich ein alltäglicher Fall....

2021

Januar							Februar							März						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				

April							Mai						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3
5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10
12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17
19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24
26	27	28	29	30	31		25	26	27	28	29	30	31

Juli							August							September						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

Oktober							November							Dezember						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

M. Müller ab
05.2021
Mutterschutz + bis
08.2023 Elternzeit

2022

Januar							Februar							März						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

April							Mai							Juni						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

Juli							August							September						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

Oktober							November							Dezember						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

M. Müller ;
Kommt nicht mehr
750 € Überstunden im
August 23 auszahlen!

2023

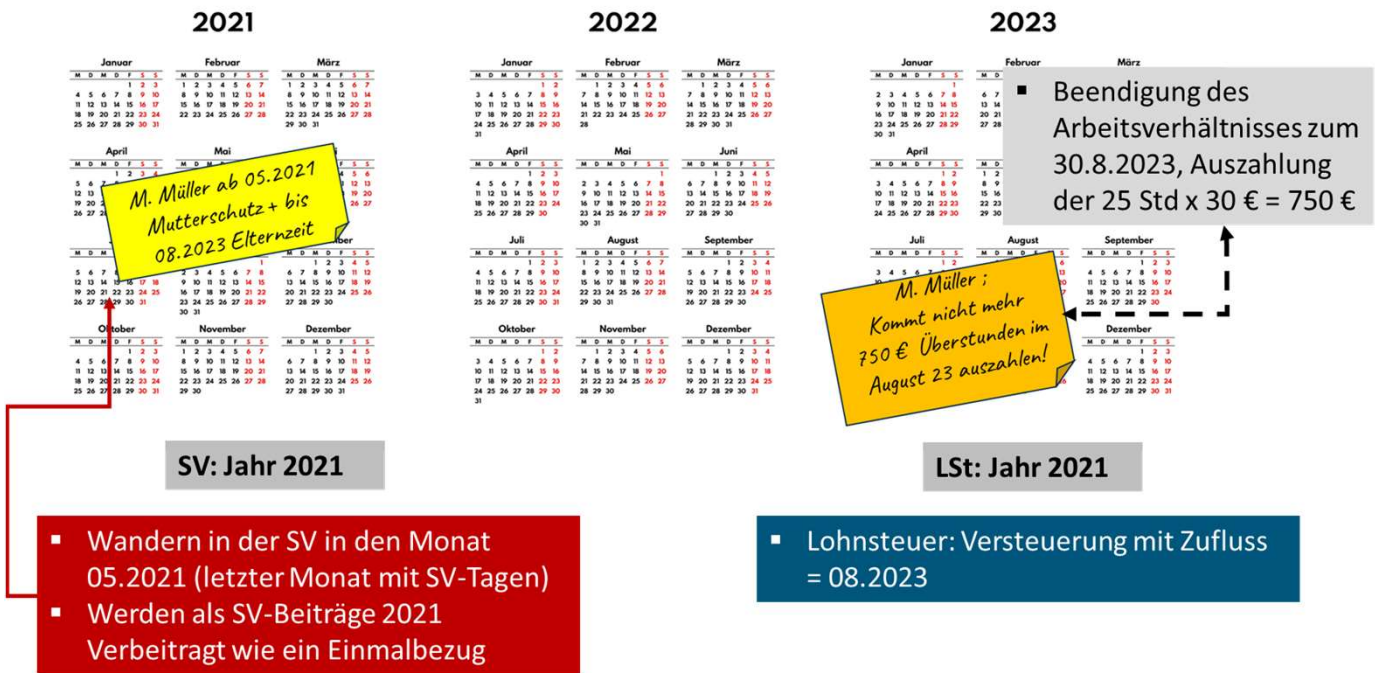
Januar							Februar							März						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

April							Mai							Juni						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

Juli							August							September						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

Oktober							November							Dezember						
M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S
				1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31

.....aber mit erstaunlicher zeitlicher Spreizung



Die betroffene Mitarbeiterin erhält 2 Lohnabrechnungen:

- Für Mai 2021 „Korrektur im August 2023“
- Für August 2023

Soll das eine Arbeitnehmerin, ein Arbeitnehmer verstehen?

Programmtechnisch noch gar nicht möglich, weil aktuell nur noch 2022 „korrigiert“ werden kann.



Themenbereich 3:

- Gesetzgeber
- Verwaltungen

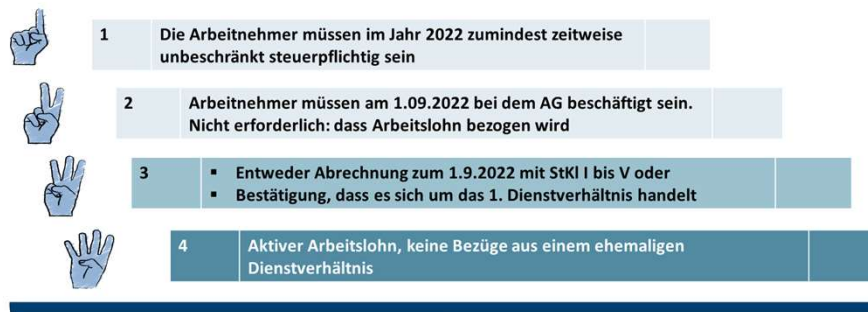
sollten sich über die praktischen Folgen von Gesetzen und Verwaltungsanweisungen mehr Gedanken machen.

Gesetzgebung mit unterschätzten Folgen auf die Lohnabrechnung

Erhöhung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages um 30 € (!) – mit rückwirkender Änderung der Lohnsteuerformel 2023

- Der Gesetzgeber ist sich nicht bewusst, welche aufwändigen Folgen eine neue gesetzliche Regelung mit sich bringt.
- Bestes Beispiel: Die Auszahlung der Transferleistung „Energiepreispauschale“ an aktiv Beschäftigte im Sommer 2022.
- Es geht selten um den Berechnungsaufwand – sondern um die **Informationsbeschaffung und die Erfassung in den Lohnprogrammen.**

Persönliche Voraussetzungen für die EPP



- Ihre Aufgabe: die Arbeitnehmer aussteuern, die diese 4 Voraussetzungen nicht erfüllen
- Das meiste können die Lohn-Programme unterstützen (z.B. StKI VI-Fälle aussteuern)

Rückwirkend StKI VI



Verwaltungsanweisungen in der LSt und der SV -

Rechtsgebiet	Thema
Lohnsteuer, BMF:	<p>BMF-Schreiben vom 25.01.2023 bezüglich Differenzen bei den Entschädigungen nach dem IFSG.</p> <p>Anträge wurden ab 2020 gestellt – BMF bestand auf haftungsbefreiende Anzeige. Erst 02.2023 (nachdem die Finanzämter sich beschwert haben) wird eine 200-EUR-Nichtaufgriffsgrenze eingeführt.</p>
Lohnsteuer, BMF:	<p>4 BMF-Schreiben zu Dienstwagen, Elektromobilität:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ BMF-Schreiben vom 3.03.2022: Dienstwagen allgemein, ▪ BMF-Schreiben vom 18.11.2021: Pauschalversteuerung § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG, ▪ BMF-Schreiben vom 5.11.2021: Elektro-Pkw und Arbeitnehmerwechsel, ▪ BMF-Schreiben vom 29.09.2020: Elektromobilität, Ladepauschale,
Spitzenverbände der Sozialversicherung:	<p>Sozialversicherungsrechtlichen Folgen bei Abrechnungsfehlern KuG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Besprechung vom 20.07.2021 mit Anweisungen, wann und wie zu korrigieren ist ▪ Rücknahme nach einem Monat ▪ Erneute Besprechung am 11.11.2021, die Spitzenverbände können sich nicht einigen ▪ Endgültige Entscheidung am 14.02.2023 – keine Korrektur für Abrechnungszeiträume bis einschließlich 2022.

Verwaltungsanweisungen in der LSt und der SV – Teil II

Thema	
Spitzenverbände der Sozialversicherung:	3 Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen waren nötig, um den Begriff „regelmäßiges Arbeitseinkommen“ zu definieren – und wann eine Entgeltminderung (z.B. Teilzeit) zur gesetzlichen KV-Pflicht führt: <ul style="list-style-type: none">▪ Grundsätzliche Hinweise GKV-Spitzenverband vom 22.03.2017▪ Ergebnisniederschrift Fachkonferenz Beiträge vom 21.03.2018▪ Grundsätzliche Hinweise GKV-Spitzenverband vom 20.03.2019

Wo fehlt es jedoch am rechtlichen Rahmen:

- Digitalisierungshemmnis „Schriftliche Erklärung“ : muss in jedem Fall die qualifizierte elektronische Signatur sein (Hoffnung macht das 8. SGB-IV-Änderungsgesetz zumindest bezüglich Verzichtserklärungen auf RV-Pflicht)
- Digitalisierungshemmnis: Können Reisende ihre steuerlich relevanten Belege selbst einscannen und dann vernichten (belegersetzendes Scannen) – oder müssen die Belege im Original aufbewahrt werden?
- Mobilitätsprämie als steuerbegünstigte Arbeitgeberleistung.
- Moderne online-Leistungen des Arbeitgebers: online-Beratungen in allen Lebenslagen. Rechtlich unklar, welche Steuerbefreiungen des § 3 Nr. 43, § 3 Nr. 34a EStG greifen.

Hürden im Lohn – zusammenfassende Vorschläge zur weiteren Verbesserung

- Alle Beteiligten bemühen sich, die Digitalisierung voranzutreiben. Insbesondere das 8. SGB-IV-Änderungsgesetz erweitert den digitalen Informationsaustausch – und nimmt auch die Sozialversicherungsträger in die Pflicht.
- Sinnvoll wäre aber eine Zusammenführung der für die Lohnabrechnung relevanten Daten, z.B. über eine gemeinsame Cloudlösung statt digitaler Teilprozesse.
- Digitale Kommunikationswege als Dialogverfahren – Abruf von Daten bei den Arbeitgebern, aber auch Rückmeldung oder Einspielen von Daten. Auch 2023 müssen noch alle Daten neu eingetretener Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter manuell eingegeben werden!
- Auf der Ebene der vielen Behörden – siehe Elterngeld – schnellere und effiziente Nutzung digitaler Abfrage- und Meldeverfahren. Auch Sicht der Lohnabrechnung ist der digitale Zug eher als Regionalexpress unterwegs – wünschenswert wäre ICE-Tempo.
- Evaluierung von eingeführten Prozessen bezüglich konkreter Umsetzung in der Praxis
- Rückkehr des Gesetzgebers zur ruhigen Gesetzgebung – statt der aktionistischen Flut von gesetzlichen Neuregelungen.



5. Symposium »Lohn im Fokus«

Aus der Krise lernen:

Lohn digitaler und unbürokratischer?

Folgen Sie uns unter



www.bstbk.de