

## Nur per E-Mail

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Vorfeld hatten wir bereits letztes Jahr ein Papier für eine möglichst bürokratiearme Lösung verfasst.

Zu kritisieren ist, dass es fast elf Monate nach dem BVerfG -Beschluss vom 07.04.2022 gedauert hat, bis ein Referentenentwurf vom BMG nun zur Anhörung und damit dem Einbezug der Softwareersteller vorliegt.

Bisher ist für die Entgeltabrechnung nur die Elterneigenschaft für die Berechnung der Pflegeversicherung notwendig. Künftig muss die „Anzahl Kinder Pflegeversicherung“ hinterlegt werden. Diese Angabe ist nur für die Pflegeversicherung relevant und kann nicht aus anderen Angaben (z. B. ELStAM) verwendet werden.

Der vorliegende Referentenentwurf geht in keiner Weise auf die sich ergebenden Konsequenzen für diverse Verfahren in der Entgeltabrechnung ein:

Es sollte auf alle Folgekonsequenzen wie

- Anpassungen im Einkommensteuergesetz
  - Veränderung zu Anwendung der Vorsorgepauschale (§ 39b EStG),
  - Maschinelles Lohnsteuerjahresausgleich (§ 42b EStG),
- Programmablaufplan-Änderung für die Lohnsteuerberechnung mit Konsequenzen für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes,
- Anpassung der Beitragsverfahrensverordnung u.a. bei der Berechnung der Pflegeversicherungsbeitrages (bspw. § 2 Abs. 1 Satz 4 BVV) und evtl. muss § 8 Abs. 2 Nr. 11 (Nachweis der Kinder) in dem Zusammenhang auch nachgeschärft werden,
- Beitragstragung nach § 59 SGB XI in Verbindung mit § 251 SGB V
- Anpassungen von „Gemeinsamen Grundsätzen“ in der Sozialversicherung
- Anpassungen der Sozialversicherungsmeldevorgänge mit Elterneigenschaft unter Einbeziehung aller beteiligten Sozialversicherungsträger und der Arbeitgeber (bspw. vBEA, EEL),
- Schnittstellen in der Entgeltabrechnung für gesetzliche Prüfungen,
  - Digitale Lohnschnittstelle (DLS) für Lohnsteueraußenprüfungen,
  - elektronisch unterstützte Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV (euBP),

hingewiesen werden.

Dies macht deutlich, dass eine Umsetzung in so knapper Zeit nicht möglich ist. Derzeit liegen nur noch vier volle Monate bis zum geplanten Inkrafttreten, wobei das Gesetzgebungsverfahren noch am Anfang steht.

Das Gesetz kann frühestens im Mai, wenn nicht sogar erst im Juni, final vom Bundesrat verabschiedet werden. Da i.d.R. die Folgekonsequenzen erst nach einer Verabschiedung im Bundesrat erfolgen, ist der Zeitraum bis zum 30.06.2023 nicht ausreichend.

Das bedeutet wieder mal eine kurzfristige und unterjährige Anpassung der Entgeltabrechnungsprogramme und Arbeitgeberprozesse. Dies erzeugt einen Mehraufwand für alle Betroffenen.

Mit freundlichen Grüßen

ArGe PERSER Sprecher-Team