

## **Lohnbuchhaltung – ab 2010 wird vieles anders**

### **Umfassende gesetzliche Änderungen - wichtige Hinweise zum Informationsaustausch**

Seit Jahren ist es nun schon nahezu üblich, dass der Gesetzgeber die bürokratischen Lasten für Unternehmen und deren Berater durch immer neue Melde- und Nachweispflichten erhöht. Da wir für Sie die laufende Lohnbuchhaltung erstellen, möchten wir Sie mit diesem Schreiben über die sich zum 01. Januar 2010 ergebenden umfassenden Änderungen und notwendigen Anpassungen informieren.

#### **1. Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz)**

Als Arbeitgeber sind Sie ab Januar 2010 verpflichtet, zusammen mit der Lohnabrechnung für jeden Beschäftigten monatlich eine elektronische Meldung mit verschlüsseltem Dateninhalt an eine zentrale Speicherstelle (ZSS) zu erstatten. Diese Daten schaffen die Grundlage für den elektronischen Entgeltnachweis (ELENA).

Die ZSS soll die Arbeit in den deutschen Behörden und Arbeitsagenturen erleichtern. Eine schnelle Online-Abfrage über die auf dem Zentralspeicher der Rentenversicherung gespeicherten Einkommensnachweise soll dabei helfen, einige Millionen Euro Bürokratiekosten bei der öffentlichen Verwaltung pro Jahr zu sparen.

Daneben bleiben Sie als Arbeitgeber in den Jahren 2010 und 2011 aber verpflichtet, weiterhin Papierbescheinigungen zu erstellen. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen Bescheinigungen in Papierform ganz entfallen.

#### **Auswirkungen auf die Lohnabrechnung**

Ab Januar 2010 müssen aus systemgeprüften Programmen monatlich für jeden Arbeitnehmer Entgeltdaten an die zentrale Speicherstelle gemeldet werden (Ausnahme: Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten und Versorgungsbezugsempfänger). Für die Umsetzung ist ein neues Datenübermittlungsverfahren erforderlich.

Noch sind nicht alle Verfahrensdetails offiziell bestätigt. Eines steht jedoch bereits fest: Das ELENA-Verfahrensgesetz wird die Arbeit in den Lohnbüros nachhaltig verändern. Unsere Lohnsachbearbeiter werden künftig von Ihnen viel mehr Informationen als bisher benötigen.

#### **Beispiele**

Ab Januar 2010 ist die Eingabe der betriebsüblichen oder personenbezogenen wöchentlichen Arbeitszeit Ihrer Mitarbeiter für eine fehlerfreie Datenübermittlung unbedingt notwendig.

Ab Juli 2010 genügt es nicht mehr, bei der Kündigung eines Arbeitnehmers uns nur das Austrittsdatum des Arbeitnehmers mitzuteilen. Alle Fragen, die bisher nach dem

Austritt des Arbeitnehmers in der Arbeitsbescheinigung beantwortet werden mussten, müssen ab Juli 2010 direkt in die Lohnabrechnung einfließen (z.B. wer gekündigt hat, Kündigungsgrund und ob eine Kündigungsschutzklage läuft).

Wir sind daher gehalten, die Abläufe in der Lohnbuchhaltung an die neuen Anforderungen anzupassen und werden selbstverständlich gerne dafür Sorge tragen, dass alle notwendigen Daten laufend und korrekt übermittelt werden.

**Wir werden weiterhin für Sie alle Melde- und Übermittlungspflichten erfüllen – Sie brauchen nichts weiter zu veranlassen.**

Allerdings sind wir künftig auf zusätzliche Informationen angewiesen. Von Bedeutung sind insbesondere

- Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit
- Angaben zur Ausbildung
- Angaben zur Abrechnung von Heimarbeitern
- weitere Angaben zum Unternehmen

und folgende Zusatzangaben bei Kündigung

- Kündigungsgrund
- Kündigungsdatum
- schriftliche Kündigung ja/nein
- Kündigung per Post ja/nein
- Kündigungsschutzklage ja/nein
- Schilderung vertragswidrigen Verhaltens

Für den Fall des Austritts von Arbeitnehmern haben wir einen Vordruck als Kopiervorlage entwickelt. Dieser ist auch in unseren DownloadCenter unter [www.erbelbernsen.de](http://www.erbelbernsen.de) abrufbar. Wir bitten, das Formular ab 2010 im Kündigungsfall auszufüllen und an uns zurück zu reichen.

## **2. Weitere Änderungen ab 2010 und 2011**

### **Neue Prüfung der Mitgliednummern der Berufsgenossenschaft**

Ein aktuell veröffentlichtes Rundschreiben des Spitzenverbandes der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung beinhaltet eine erheblich verschärfte Prüfung der Struktur der Mitgliednummern für alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger mit Entgelt ab dem 01.01.2010.

Ab diesem Zeitpunkt ist daher für alle Meldungen eine gültige Mitgliedsnummer für Berufsgenossenschaften zwingend erforderlich. Das gilt auch für die Jahresmeldungen 2009.

Bei der Erfassung der Mitgliedsnummern müssen die jeweils formalen Besonderheiten der einzelnen Berufgenossenschaften unbedingt berücksichtigt werden. Sofern die uns für Ihren Betrieb vorliegende Mitgliedsnummer nicht diesen Vorgaben entspricht, erhalten Sie ein gesondertes Schreiben mit der Bitte um Beachtung.

## **Wegfall der Lohnsteuerklasse**

Das bisherige Lohnsteuerkarten-Verfahren wird durch Einführung der Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) Mitte 2011 abgelöst. 2010 werden damit letztmalig Lohnsteuerkarten in der bekannten Form ausgestellt.

Die Besteuerungsmerkmale werden künftig beim Bundeszentralamt für Steuern zentral gespeichert. Wir fragen für Sie die Lohnsteuerabzugsmerkmale bei Beschäftigungsbeginn elektronisch ab, aktualisieren diese bei Bedarf und melden ggf. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **Entgeltersatzleistungen**

Das Verfahren zur Beantragung von Entgeltersatzleistungen (z.B. Krankengeld) wird ab 2011 durch ein elektronisches Datenübermittlungsverfahren abgelöst. Dies bedingt die Erfassung und Bereitstellung weiterer Daten (z.B. Schutzfristen, Vorerkrankungszeiten, Arbeitsunfähigkeit).

## **Arbeitgeber-Ausgleichsgesetz Erstattungsantrag (AAG)**

Der Antrag zur Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankenkassen wird ab 2011 durch ein neues elektronisches Datenübermittlungsverfahren abgelöst. Betroffen sind die Lohnfortzahlungsansprüche aus dem Umlageverfahren U1 und U2.

Wir freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit in 2010 und möchten Sie an dieser Stelle auf unser umfangreiches Beratungsangebot zur **innovativen Gehaltsgestaltung** hinweisen. Bei beabsichtigten Lohn- und Gehaltserhöhungen, Prämien, Betriebsveranstaltungen und freiwillig sozialen Leistungen bitten wir Sie, uns frühzeitig anzusprechen. Gemeinsam finden wir die für Sie günstigste Variante zur Verbesserung der Ausstattung Ihres Arbeitnehmers unter Begrenzung der Lohnnebenkosten – damit Sie entspannt auf der sicheren Seite sind.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihr Team von Erbel + Bernsen