

Ihre Webinar-FAQs im Überblick:

TK-Fachwebinar

Das neue digitale Verfahren zur Beitragserhebung in der Pflegeversicherung vom 17. Juni 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Folie 9: Muss der Mitarbeiter über das Verfahren informiert werden?

Auf gesetzlicher Grundlage besteht keine Informationspflicht.

Folie 16: Die Zuteilung einer Steuer-ID (über ELStAM) erfolgt regelmäßig erst nach ca. 14 Tagen. Wie soll die 7-Tage-Frist eingehalten werden bzw. was passiert, wenn der Mitarbeiter erst später angemeldet werden kann?

Das ist korrekt und insbesondere bei einer Neuvergabe der Steuer-ID kann die 7-Tage-Frist nicht eingehalten werden. In diesen Fällen erfolgt dann eine Rückrechnung.

Ist es so, dass bei einem Abrechnerwechsel (z.B. vom Steuerberater ins eigene Unternehmen) auch eine Ummeldung bzgl. der Abfrage für die Kinder erfolgt? Im Elstamverfahren ist das ja so.

Dies ist abhängig vom Zeitpunkt des Wechsels; sollte der Wechsel noch vor dem 31.12.2025 erfolgen, dann ist zu klären, wer für die Beschäftigten, die vor dem 1.7.2025 bereits beschäftigt waren die Historienabfrage einleitet; diese ist spätestens bis zum 31.12.2025 durchzuführen. In jedem Fall sind alle neuen Mitarbeitenden, die ab 1.7.2025 beginnen, in diesem Verfahren anzumelden.

Folie 16: Obwohl die Daten vorhanden sind, sollen keine Meldungen für geringfügig Beschäftigte gemacht werden. Warum?

Für geringfügige Beschäftigungen (geringfügig entlohnte sowie kurzfristig Beschäftigte) besteht keine Beitragspflicht in der Pflegeversicherung, demzufolge sind diese auch nicht in diesem Verfahren anzumelden.

Folie 16: Ist die Anmeldung Mitte des Monats nicht mehr möglich, sondern nur in den ersten 7 Tagen?

Diese 7-Tage-Frist bezieht sich nur auf das Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung; alle anderen digitalen Meldeverfahren (ELStAM; DEÜV, eAU, ...) sind hiervon nicht betroffen.

Wird die Anmeldung automatisch erzeugt, wenn ein Werkstudent in ein normales Angestelltenverhältnis wechselt?

Dies sollte mit dem jeweiligen Systemanbieter geklärt werden.

Die Bestandsabfragen erfolgen dann nur für am 1.7.2025 aktive Beschäftigte, alle bis zum 30.6.2025 ausgeschiedenen werden nicht mehr berücksichtigt, da keine Befugnisse mehr bestehen, korrekt?

Korrekt.

Folie 16+17: Woher bekommen wir dann die Kinderdaten von den privatversicherten Arbeitnehmern? Wie können wir hier rechtlich auf der sicheren Seite sein?

Bezogen auf die Pflegeversicherung werden von privat Kranken- und Pflegeversicherten Mitarbeitenden keine Kinderangaben benötigt; da dieses Verfahren ein „gesetzliches“ Verfahren ist.

Folie 17: Muss geprüft werden, ob das zurückgemeldete Ergebnis der Bestandsabfrage mit den Informationen des Mitarbeiters übereinstimmt?

Ja, es ist abzugleichen, ob Abweichungen zwischen den Datenbeständen in der Zeit zwischen dem 1.7.2023 und 30.6.2025 bestehen; falls dies zutrifft, sind Abweichungen zugunsten der Mitarbeitenden zu korrigieren, zuungunsten hingegen nicht. Im Fall von Abweichung sind die entsprechenden Nachweise einzufordern und als Entgeltunterlagen aufzubewahren.

Meldung Bestandsfälle: Das gilt auch für Mitarbeiter, die zwischen dem 1.7.23 und 1.7.25 ausgeschieden sind, richtig?

Nein, lediglich für Mitarbeitende, die noch in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen (und bei Versorgungsempfängern).

Folie 19: Gilt das Abonnement für den Arbeitgeber oder jede einzelne Person?

Es wird für jede einzelne Person ein Abo angelegt.

Folie 24: Wenn nur die Anzahl der Kinder gemeldet wird, wie erfolgt dann die Meldung der erforderlichen Daten bei Kind krank? Müssen hier dann keine Kinderdaten mehr mit gemeldet werden?

Dies erfolgt nicht über dieses Verfahren; hier bleibt es beim üblichen Verfahren; vom Kinderarzt ist - wie bisher - der voraussichtlich erforderliche Zeitraum der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes mitzuteilen (hierauf befinden sich die Angaben für das Kind).

Wenn man jetzt schon einen automatischen Abruf gemacht hat und Rückmeldungen ab 1.5.25 bekommt, muss man diese dann schon übernehmen?

Das kann gemacht werden – allerdings besteht keine gesetzliche Verpflichtung, die gemeldeten Daten zu übernehmen; falls sich nachgewiesene Abweichungen ergeben, dann sind die Daten analog einzupflegen.

Folie 28: Ist es dann sinnvoll direkt bei Beginn einer Beschäftigung trotzdem die Kinder anzufragen bzw. die Geburtsurkunden? Oder sind die Geburtsurkunden nicht mehr in den Lohnunterlagen aufzubewahren aufgrund des digitalen Verfahrens?

Es sollte weiterhin nach der Anzahl der Kinder sowie nach den Geburtsurkunden gefragt werden, da es ansonsten nicht möglich ist, Abweichungen zeitnah zu erkennen.

Wenn man jetzt schon einen automatischen Abruf gemacht hat und Rückmeldungen ab 1.5.25 bekommt, muss man diese dann schon übernehmen?

Das kann gemacht werden – allerdings besteht keine gesetzliche Verpflichtung, die gemeldeten Daten zu übernehmen; falls sich nachgewiesene Abweichungen ergeben, dann sind die Daten analog einzupflegen.

Nehmen wir an, der Arbeitgeber weiß, dass ein Kind vorhanden ist, das den Kriterien entspricht. Es kommt jedoch keine Datenmeldung über die Schnittstelle. Darf der Arbeitgeber sich dann darüber hinwegsetzen und das Kind dennoch im Abrechnungssystem anlegen?

Ja, mit den entsprechenden Nachweisen, die als Entgeltunterlage abzuspeichern sind.

Folie 32: Darf bei einer verspäteten Übermittlung der Geburt eines Kindes bereits früher der PV-Beitrag des Arbeitnehmers manuell angepasst werden, wenn die Information darüber bereits vorliegt? Ohne dass die digitale Übermittlung abgewartet wird?

Ja, dies ist möglich.

Frage zu Folie 35: Aus welchem Grund gibt es beim Wegfall der Elternschaft eine unterschiedliche Behandlung bezüglich der leiblichen Kinder zu den Stiefkindern?

Es gibt keine unterschiedliche Behandlung. Eine Elterneigenschaft sowie der Zähler bleiben bei leiblichen und bei Stiefkindern gleichermaßen erhalten (der Zähler bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres der Kinder).

Folie 38: Wenn jemand im Juni 2025 mitteilt, dass kein Kind vorliegt, obwohl ein Kinderfreibetrag in der Steuer übermittelt wurde, kann dann trotzdem ab dem 1.7.2025 davon ausgegangen werden, dass die übermittelte Elterneigenschaft korrekt ist? Würde es hier einen Unterschied machen, wenn die entsprechende Mitteilung, dass kein Kind vorliegt, schon länger her ist? Mittlerweile könnte ja bspw. ein Kind geboren oder adoptiert worden sein.

Sollte über ELStAM ein Kind übermittelt werden; jedoch über das digitale Verfahren der Pflegeversicherung keine Elterneigenschaft gemeldet werden, dann ist es sinnvoll in diesen Fällen nachzufragen und die entsprechenden Nachweise einzuholen.

Ist es bei Stiefkindern ausreichend, dass der Arbeitnehmer neben den Geburtsurkunden und der Heiratsurkunde, statt der Meldebescheinigung die Personalausweise der Stiefkinder beim Arbeitgeber einreicht?

Dies ist nicht ausreichend. Folgende Nachweise sind bei Stiefkindern wahlweise möglich:

- Heiratsurkunde oder Nachweis über die Eintragung einer Lebenspartnerschaft und eine Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes oder einer anderen für Personenstandsangelegenheiten zuständigen Behörde oder Dienststelle, dass das Kind als wohnhaft im Haushalt des Stiefvaters oder der Stiefmutter gemeldet ist oder war (vgl. Haushaltsbescheinigung oder Familienstandsbescheinigung für die Gewährung von Kindergeld - Vordrucke der BA zur Erklärung über die Haushaltszugehörigkeit von Kindern und für Arbeitnehmer, deren Kinder im Inland wohnen)
- Feststellungsbescheid des Rentenversicherungsträgers, in dem Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten ausgewiesen sind
- Meldung des Rentenversicherungsträgers im KVdR-Meldeverfahren, aus der Kindererziehungsleistungen hervorgehen
- Einkommensteuerbescheid (Berücksichtigung eines oder eines halben Kinderfreibetrages)
- Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale aus der ELStAM-Datenbank (Eintrag eines oder eines halben Kinderfreibetrages)
- Bescheinigung des Finanzamtes für den Lohnsteuerabzug in Ausnahmefällen (Eintrag eines oder eines halben Kinderfreibetrages)

Änderungen bei der Pflegeversicherung führen doch zu mehr oder weniger Steuerlast. Es dürfen aber keine neuen Lohnsteuerbescheinigungen ausgestellt werden. Ist dennoch was zu tun?

Korrekt ist, dass eine Änderung des Beitrages in der Pflegeversicherung (ebenso in der Kranken- und Rentenversicherung) durch die dann entsprechend angepasste Vorsorgepauschale zu einer Änderung der Lohnsteuer führen wird; dies darf jedoch im Rahmen der Historienabfrage lohnsteuerrechtlich nicht zu einer Korrektur der Jahre 2023 / 2024 führen, sondern im Fall einer Korrektur dieser Jahre, ist systemseitig die Vorsorgepauschale des Jahres 2025 anzupassen.

Wie verhält sich das bei Arbeitnehmern, die nie der Aufforderung zur Abgabe der benötigten Unterlagen/Informationen nachgekommen sind?

In diesen Fällen ist ebenfalls zugunsten der Mitarbeiter zu korrigieren, falls sich in diese Richtung Änderung ergeben sollten. Allerdings sind die zu erstattenden Beiträge seitens des Arbeitgebers nicht zu verzinsen, da der Beschäftigte auf das Verfahren hingewiesen wurde und die entsprechenden Angaben angefordert wurden.

Folie 41: Wie komme ich als Arbeitgeber wieder an die zu viel gezahlten Beiträge? Die Krankenkasse hat damit ja zu viele Beiträge erhalten.

In dem Monat, in dem die Historienabfrage tatsächlich durchgeführt wird (bis spätestens 31.12.2025) werden die Beitragserstattungen („eine Korrektur zugunsten“) mit den Pflegeversicherungsbeiträgen dieses Monats verrechnet.

Folie 41: Wie mache ich die Richtigstellung der Abrechnungen, wenn zum Beispiel im Januar 2025 das Abrechnungssystem gewechselt wurde?

In diesen Fällen muss grundsätzlich eine Datenübernahme aus dem bisherigen Abrechnungssystem erfolgt sein; so dass ein Historienabfrage möglich sein sollte.

Wie bekommt der Arbeitgeber mit, wenn Eltern von Stiefkindern sich trennen und das Kind somit dann beim Stiefelternteil nicht mehr berücksichtigt werden darf?

Das braucht der Arbeitgeber nicht zu wissen, da diese Kinder weiterhin berücksichtigt werden.

Wie muss man hier vorgehen, wenn bereits eine SV-Prüfung für die Jahre bis 31.12.2024 durchgeführt wurde und keine Korrekturen mehr über das Entgeltabrechnungssystem vorgenommen werden dürfen?

Grundsätzlich ist dies unabhängig; Sicherheitshalber sollte dies jedoch mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger geklärt werden.

Die zertifizierten Lohnabrechnungsprogramme orientieren sich i.d.R. an den Steuerjahren. Änderungen vor 01.01.24 sind aktuell meistens technisch nicht möglich. Muss dann das SV-Meldeportal genutzt werden?

Grundsätzlich ja.

Kinderanzahl: Beschäftigter hat laut Rückmeldung 3 Kinder, es sind nur 2 Kinder bekannt. Was passiert, wenn der Beschäftigte das 3. Kind nicht angeben will oder die Nachweise dafür nicht erbringen kann? Wie viele Kinder müssen dann berücksichtigt werden?

Sollten über das digitale Verfahren drei Kinder zurückgemeldet werden, dann sind diese auch zu berücksichtigen; sollten hingegen nur zwei Kinder zurückgemeldet werden, der Mitarbeiter gibt jedoch drei Kinder an, dann ist dieses Kind mit den entsprechenden Unterlagen nachzuweisen.

Muss ich bei ausländischen Mitarbeitern die Geburtsurkunden der Kinder an eine Meldestelle weiterleiten oder reicht es, wenn ich diese in der digitalen Akte nachweisen kann?

Es reicht als Entgeltunterlage.

Unser Entgeltabrechnungsprogramm hat zum 1.7.2025 keine Schnittstelle, was machen wir, bis das Programm auf dem aktuellen Stand ist?

Analog abfragen und im System pflegen (mit den entsprechenden Nachweisen).

Wie soll vorgegangen werden, wenn bisher noch keine Abfrage bei den Arbeitnehmenden gemacht und keine Kinder zurückgemeldet wurden. In dem Fall wird man doch gar nicht wissen, ob Kinder bei der Rückmeldung fehlen oder nicht?

Sollte im Hinblick auf die Entwicklung und Einrichtung eines automatisierten Übermittlungsverfahrens (§ 55 Absatz 3c SGB XI) auf die Feststellung der für die Beitragsatzdifferenzierung ab dem 1. Juli 2023 erforderlichen Angaben verzichtet worden sein, so ist in diesen Fällen der Nachweis der Elterneigenschaft und der Anzahl der Kinder im Rahmen des automatisierten Übermittlungsverfahrens, das ab dem 1. April 2025 zur Verfügung steht, zu erheben, und zwar für Zeiten ab dem 1. Juli 2023. Um finanzielle Nachteile für Mitglieder auszugleichen, deren Beitragsabschläge erst durch spätere Erstattung berücksichtigt werden, ist der Erstattungsanspruch wegen dieser zu viel gezahlten Beiträge in Form (zunächst) nicht berücksichtigter Beitragsabschläge unter bestimmten Voraussetzungen zu verzinsen. Diese Verzinsung sieht vor, dass der Erstattungsanspruch nach § 55 Absatz 3d Satz 1 SGB XI nach Ablauf des Kalendermonats der Beitragszahlung bis zum Ablauf des Kalendermonats vor der Erstattung mit 4 Prozent pro Jahr zu verzinsen ist. Ein gesonderter Antrag auf Verzinsung dieses Erstattungsanspruchs ist nicht zu stellen.

Darüber hinaus besteht die Pflicht sich in diesem Verfahren anzumelden; für neue Mitarbeiter erst ab 1. Juli 2025 und für Bestandmitarbeiter (bereits vor dem 1.7.2025 beschäftigte Arbeitnehmer) bis zum 31.12.2025; sollten sich dann Abweichungen ergeben, sind diese mit Nachweisen zu bestätigen.

Wie erfolgt die Rückmeldung, wenn es zu einem Betriebsübergang gekommen ist, und die vorherige Beschäftigungszeit angerechnet worden ist?

In diesen Fällen ist keine Historienabfrage möglich; es kann lediglich ein Abo angelegt werden, da es im Rahmen eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB eine neue Steuer- und Betriebsnummer gibt. In diesen Fällen ist der Sachverhalt direkt von der entsprechenden Krankenkasse zu klären.