

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

### **Sofortmeldung** 4

Ab dem 1. Januar 2009 müssen Arbeitgeber bestimmter Branchen neue Mitarbeiter unmittelbar an die Rentenversicherung melden.

### **Flexible Arbeitszeit** 7

Die Regelungen zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten sollen zum 1. Januar 2009 erheblich verändert werden.

### **Unfallversicherung** 12

Arbeitgeber müssen in Meldungen zur Sozialversicherung ab Januar 2009 auch die Arbeitsstunden der Arbeitnehmer angeben.

### **Entgeltunterlagen** 14

Auch bei Minijobbern ist die Angabe der Arbeitsstunden in den Entgeltunterlagen nach wie vor unverzichtbar.



## „ELENA“-Verfahrensgesetz auf dem Weg: Der elektronische Entgeltnachweis kommt

### SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-5500, Telefax 0201 72095-5588.

#### Beteiligte

Rentenversicherungsträger:  
Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Bayern Süd,
- Berlin-Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Nord,
- Nordbayern,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland,
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,  
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt  
Schriftleitung:  
Werner Föhlinger,  
Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,  
Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,  
Gundula Roßbach,  
Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 14. 11. 2008

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Schriftliche Einkommensbescheinigungen sollen künftig der Vergangenheit angehören. Stattdessen soll es Arbeitgebern ermöglicht werden, monatlich Einkommensdaten an eine zentrale Speicherstelle (ZSS) zu melden. Diese Neuerung hat das Bundeskabinett am 25. Juni 2008 mit dem Gesetzentwurf über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz) beschlossen. Was als sogenanntes Job-Card-Verfahren begonnen hatte, wurde nach jahrelangen Diskussionen über die rechtliche und technische Realisierbarkeit jetzt auf den parlamentarischen Weg gebracht.

Mit dem Verfahren ELENA will der Gesetzgeber eine erhebliche Entlastung der Wirtschaft von Bürokratiekosten erreichen und innovativ für eine breite Anwendung von qualifizierten Signaturkarten sorgen. Solche Karten stellen die Rechtssicherheit im Bereich der elektronischen Kommunikation sicher.

### Zentrale Datenstelle

Es ist geplant, die ZSS bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg einzurichten. Bei dieser Stelle sollen die jeweils berechtigten Behörden (z. B. Arbeitsagenturen, Wohngeldstellen) bei Bedarf und unter Mitwirkung des Betroffenen die erforderlichen Daten abrufen können, um auf deren Grundlage entsprechende Leistungen zu berechnen.

### Chipkarte sorgt für Sicherheit

Diese Möglichkeit zum Datenabruf setzt allerdings voraus, dass die Leistungsberechtigten eine Chipkarte mit einer qualifizierten Signatur bekommen. Ohne diesen digitalen Schlüssel soll es künftig keinen Zugang zu den einkommensabhängigen staatlichen Leistungen geben, die in das ELENA-Verfahren eingebunden werden.





## Datenschutz

Aus Datenschutzgründen wird eine strikte Trennung der Aufgaben und Daten der ZSS von den übrigen Aufgaben und Datenbeständen der Rentenversicherung gewährleistet. Dazu soll die ZSS insbesondere räumlich, personell und organisatorisch von den übrigen Datenbeständen der Deutschen Rentenversicherung Bund getrennt aufgebaut werden. Außerdem wird eine „Registratur Fachverfahren“ bei der Informationstechnischen Servicegesellschaft der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) eingerichtet. Diese Stelle ermöglicht im Fall eines Datenabrufs die Zuordnung der Zertifikatsdaten der Signaturkarten zu den entsprechenden Daten des Leistungsberechtigten.

## Die weitere Entwicklung

Nach den derzeitigen Planungen wird der Aufbau der Infrastruktur im Lauf des Jahres 2009 abgeschlossen. Arbeitgeber können dann bereits ab 1. Januar 2010 Meldungen für Arbeitnehmer übermitteln. Ab 1. Januar 2012 werden die berechtigten Stellen Daten abrufen können. Die Datenabrufe sollen schrittweise mit zunächst sechs Bescheinigungen aus dem Bereich Arbeitslosengeld I, Bundeserziehungsgeld und Wohngeld eingeführt werden. Gleichzeitig soll geprüft werden, ob es möglich ist, bis zum 1. Januar 2015 alle weiteren Auskünfte, Bescheinigungen und Nachweise nach dem Sozialgesetzbuch in das Verfahren mit einzubeziehen.

Die erste Lesung des Bundesrates hat am 19. September 2008 stattgefunden, der Bundestag hat sich am 16. Oktober 2008 erstmalig mit dem Gesetzesentwurf befasst. Das Gesetz wird voraussichtlich im Dezember 2008 bzw. im Januar 2009 verabschiedet werden.

SUMMA SUMMARUM wird über die weitere Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber



## Neue Mittel gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung

Ab 2009 wird in bestimmten Wirtschaftsbereichen eine Sofortmeldung zur Sozialversicherung eingeführt. Arbeitnehmer dieser Branchen müssen künftig Ausweispapiere mitführen. Mit diesen Maßnahmen soll es nach dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, das der Bundestag am 13. November 2008 beschlossen hat, den Ermittlungsbehörden leichter fallen, gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vorzugehen. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich am 19. Dezember 2008 mit dem Gesetz befassen.

In den Wirtschaftsbranchen, in denen in einem erhöhten Umfang Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vorkommt, müssen die Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2009 den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei dessen Aufnahme melden (Sofortmeldung nach § 7 DEÜV). Dadurch wird es erleichtert, Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung aufzudecken bzw. nachzuweisen. Bisher treten Arbeitgeber bei Prüfungen vor Ort dem Verdacht auf Schwarzarbeit häufig mit der Behauptung entgegen, die Beschäftigung sei erst an diesem Tag aufgenommen worden. Dies war bisher nicht widerlegbar, da die Anmeldung zur Sozialversicherung erst mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsbeginn abgegeben werden muss. Künftig kann mit einer solchen Aussage nicht mehr eine Anzeige oder Ahndung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (Ermittlungsbehörde) verhindert werden.

### Wirtschaftsbereiche

Die Pflicht zur Sofortmeldung besteht für Arbeitgeber folgender Wirtschaftsbereiche:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft



- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft

Zur Beurteilung der Zugehörigkeit ist die von der Bundesagentur für Arbeit vergebene Wirtschaftsklasse maßgebend. Arbeitgeber, die den betroffenen Wirtschaftsklassen zugeordnet sind, müssen für alle bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer die Sofortmeldung abgeben.

### **Sofortmeldung an die Rentenversicherung**

Die Sofortmeldung wird in das bestehende DEÜV-Meldeverfahren integriert und aus den Entgeltabrechnungsprogrammen und mit maschinellen Ausfüllhilfen mit dem neuen Meldegrund „20“ (Sofortmeldung) erzeugt. Die Sofortmeldung wird allerdings nicht wie die übrigen Meldungen der Einzugsstelle, sondern direkt der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) zugeleitet.

Bei Abgabe einer Sofortmeldung gibt der Arbeitgeber wie bei der Anmeldung die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers mit an. Ist dem Arbeitgeber die Versicherungsnummer nicht bekannt, wird mit der Sofortmeldung die Ermittlung einer vorhandenen oder die Vergabe einer neuen Versicherungsnummer bei der DSRV angestoßen. Hierfür muss der Arbeitgeber in der Sofortmeldung den Tag und Ort der Geburt sowie die Anschrift des Arbeitnehmers angeben. Die ermittelte Versicherungsnummer wird dem Arbeitgeber direkt von der DSRV elektronisch übermittelt.

Arbeitgeber, die nicht von den Regelungen der Sofortmeldung betroffen sind, stoßen – wie bisher – die Vergabe der Versicherungsnummer mit der Anmeldung über die Einzugsstelle an. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden die Gemeinsamen Grundsätze nach § 28 b Abs. 2 SGB IV entsprechend anpassen.

### **Konsequenzen aus der Sofortmeldung**

Die Sofortmeldung ersetzt nicht die „normale“ Anmeldung mit Abgabegrund „10“. Diese muss der Arbeitgeber spätestens sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung absetzen. Weichen die Daten dieser Anmeldung von denen einer gespeicherten Sofort-





meldung ab oder ist eine Sofortmeldung unterblieben, bekommt der Arbeitgeber darüber von der DSRV eine Information auf elektronischem Weg.

### **Datenspeicherung und -nutzung**

Die Sofortmeldungen werden bei der DSRV gespeichert. Diese Information wird den Ermittlungsbehörden in einem Online-Abfrageverfahren zur Verfügung gestellt. Flankierend erhalten die Prüfdienste der Rentenversicherung einen Zugriff auf die Daten.

Neben den Ermittlungsbehörden und den Prüfdiensten der Rentenversicherungsträger wird auch den Unfallversicherungsträgern ein Zugriff auf diese gespeicherten Daten ermöglicht. Stellt sich aufgrund der Informationen aus den Daten heraus, dass Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung vorlag, kann der Unfallversicherungsträger den Arbeitgeber in Regress nehmen, sofern aufgrund eines Arbeitsunfalls während der Schwarzarbeit Leistungen der Unfallversicherung in Anspruch genommen wurden.

### **Mitführungs- und Vorlagepflicht von Personaldokumenten**

Damit die Ermittlungsbehörden in den genannten Wirtschaftsbereichen die Identität der Arbeitnehmer bei Prüfungen leichter feststellen können, müssen die Arbeitnehmer ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitführen. Der bisher bei Prüfungen geforderte Sozialversicherungsausweis verliert diese Funktion, weil er nicht fälschungssicher ist. Durch die Einführung der Mitführungs- und Vorlagepflicht der Personaldokumente ist die Mitführung des Sozialversicherungsausweises nicht mehr notwendig. Den Sozialversicherungsausweis wird es aber weiterhin geben, damit Arbeitnehmer ein eindeutiges Dokument von der Deutschen Rentenversicherung besitzen, woraus ihre Versicherungsnummer hervorgeht.

Der Arbeitgeber muss jeden Arbeitnehmer auf diese Mitführungs- und Vorlagepflicht schriftlich hinweisen und diesen Hinweis aufbewahren. Damit soll sichergestellt werden, dass der Beschäftigte tatsächlich seine Ausweispapiere bei sich führt.



## Flexible Arbeitszeit: Änderung der Rahmenbedingungen

### Flexible Arbeitszeit

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen wurden ab 1. Januar 1998 die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle geschaffen. Verschiedene Arbeitszeitmodelle (wie z. B. das sog. Sabbatjahr) sehen vor, dass Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum keine Arbeitsleistungen zu erbringen haben, jedoch ein Arbeitsentgelt (aus sog. Wertguthaben) erhalten, das sie durch tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielen.

Ab dem 1. Januar 2009 gelten voraussichtlich erhebliche Änderungen bei der Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten. Diese ergeben sich aus dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, das der Bundestag am 13. November 2008 beschlossen hat. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich am 19. Dezember 2008 mit dem Gesetz befassen.

Die beabsichtigten Änderungen sehen insbesondere Folgendes vor:

- Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarung von anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen
- Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse
- Einführung eines Anspruchs auf Wertguthabenverwendung bei gesetzlicher Freistellung
- Erweiterung der Pflichten bei der Wertguthabenführung
- Konkretisierung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben
- Verbesserung der Portabilität der Wertguthaben

### Abgrenzung zu anderen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung

Bisher galten alle Vereinbarungen, die die Verwendung von Arbeitszeiten oder Arbeitsentgelt für Freistellungen von der Arbeit ermöglichen, als flexible Arbeitszeitregelungen. Zukünftig wird zwischen Wertguthabenvereinbarungen und sonstigen Arbeitszeitvereinbarungen unterschieden. Wertguthabenvereinbarungen liegen hiernach im Rahmen der bisherigen Definition flexibler Arbeitszeitregelungen nur dann vor, wenn ein Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben aufgebaut wird. Sonstige Arbeitszeitvereinbarungen sind Vereinbarungen, die die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen ermöglichen. Daher werden auch Arbeitszeitregelungen wie zum Beispiel Gleitzeitvereinbarungen, die eine Freistellung von mehr als 250 Stunden ermöglichen, zukünftig nicht mehr von den besonderen Regelungen für Wertguthabenvereinbarungen erfasst werden.





Für Beschäftigungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, die bei einer Vergütung auf Stundenlohnbasis eine kontinuierliche Lohnauszahlung vorsehen, wird bezüglich der Beitragsfähigkeit das bisher im Steuerrecht geltende Zuflussprinzip eingeführt. Das bedeutet, Sozialversicherungsbeiträge werden dabei – unabhängig von der Arbeitszeit – erst bei Auszahlung des Entgelts fällig.

### Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR im Monat nicht übersteigt (sog. Minijobs) oder
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate/60 Kalendertage oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig oder im Rahmen einer Dauerbeschäftigung ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 EUR im Monat übersteigt (kurzfristige Beschäftigung).

### Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungen

Zukünftig werden Wertguthabenvereinbarungen auch im Rahmen einer **geringfügigen Beschäftigung** möglich. Dabei darf für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung das Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt in den vorangegangenen letzten zwölf Kalendermonaten der geringfügigen Beschäftigung abweichen und regelmäßig 400 EUR im Monat nicht überschreiten.

### Anspruch bei gesetzlicher Freistellung

Die Verwendung des Wertguthabens kann vom Arbeitnehmer bei gesetzlichen Freistellungen auch ohne konkrete vorherige Regelung in der Wertguthabenvereinbarung beansprucht werden. Dies gilt insbesondere in

- der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie
- einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Anspruch kann jedoch vertraglich auf bestimmte Zwecke beschränkt werden.

### Erweiterte Pflichten zur Wertguthabenführung

Wertguthaben können nur noch als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden. Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehört dabei ebenfalls zum Wertguthaben. Bisher musste der Arbeitgeber diesen lediglich für den Insolvenzfall schützen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über die Höhe des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens jährlich informieren.







Soweit Wertguthaben bereits vor dem 1. Januar 2009 als Zeitguthaben geführt worden sind, kann es dabei verbleiben. Dies gilt darüber hinaus für zukünftige Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage bestehender Vereinbarungen.

Die Anlagemöglichkeiten für Wertguthaben werden eingeschränkt. Wertguthabenanlagen sind zukünftig nur noch im Rahmen der Vorschriften über die Vermögensanlage von Sozialversicherungsträgern nach dem Sozialgesetzbuch Viertes Buch (§ 80 ff. SGB IV) möglich. Davon abweichend ist jedoch eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu 20 % möglich. Allerdings muss der Arbeitgeber für das angelegte Wertguthaben garantieren, um den Arbeitnehmer vor Verlusten zu schützen. Ein höherer Aktien- oder Aktienfondsanteil kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden oder ist bei einer ausschließlichen Wertguthabenverwendung für Zeiten vor einem Altersrentenbeginn der gesetzlichen Rentenversicherung möglich.

### Insolvenzschutz

Im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen soll ab 1. Januar 2009 eine Insolvenzschutzpflicht für Zeiten ohne Insolvenzgeldanspruch bestehen, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein abweichender Betrag vereinbart werden.

### Verpflichtender Insolvenzschutz

Zur Sicherung der Wertguthaben wird der **Insolvenzschutz** verbessert. Hierzu müssen Arbeitgeber Wertguthaben grundsätzlich auf Dritte übertragen. Eine Rückführung auf den Arbeitgeber ist insoweit ausgeschlossen. In Betracht kommen insbesondere die Führung von Wertguthaben in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Andere einem Treuhandverhältnis gleichwertige Sicherungsmittel, insbesondere Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung, sind ebenfalls möglich. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichtigen (insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte) sind als Insolvenzschutz ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer ist zukünftig unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz zu informieren. Er kann den Arbeitgeber auffordern, seine Insolvenzschutzverpflichtungen zu erfüllen. Kommt der Arbeitgeber dem





nicht innerhalb von zwei Monaten nach, kann der Arbeitnehmer die Wertguthabenvereinbarung mit sofortiger Wirkung kündigen und die Auszahlung und Verbeitragung des Wertguthabens im Rahmen eines Störfalls verlangen. Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung von Insolvenzschutzmaßnahmen ist nur möglich, wenn sie durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz ersetzt werden und der Arbeitnehmer dem zustimmt.

### Betriebsprüfung

Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28 p SGB IV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag und der Umlagebeiträge nach dem Aufwendungs- ausgleichsgesetz stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen. Die Prüfungen erfolgen mindestens alle vier Jahre.

Seit 2007 prüfen die Rentenversicherungsträger auch die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstler-sozialabgabe. Ab 2010 werden die Rentenversicherungsträger zudem die Umlage zur Unfallversicherung in die Prüfung einbeziehen.

Die Rentenversicherungsträger werden zukünftig im Rahmen der **Betriebsprüfung** den ausreichenden Insolvenzschutz der Wertguthaben überprüfen. In folgenden Fällen wird die Rentenversicherung dabei die im Wertguthaben enthaltenen und im Störfall zu leistenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge fordern und die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an unwirksam ansehen:

- Es wurde keine Insolvenzschutzregelung getroffen,
- die gewählten Sicherungsmittel sind nicht geeignet,
- die Sicherungsmittel unterschreiten in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30% oder
- die Sicherungsmittel umfassen nicht den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Der Arbeitgeber hat jedoch zwei Monate Zeit, die ausreichende Insolvenzversicherung nachzuweisen, um eine Auflösung des Wertguthabens abzuwenden. Die Prüfungen des Insolvenzschutzes für bereits bestehende Wertguthabenvereinbarungen sollen jedoch frühestens sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes aufgenommen werden. Führt ein unzureichender Insolvenzschutz zu einem Verlust von Wertguthaben, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden, wenn er diesen zu vertreten hat.

### Neue Portabilitätsmöglichkeit

Endet eine Beschäftigung, soll neben der bereits bestehenden Möglichkeit, Wertguthaben zu einem neuen Arbeitgeber zu übernehmen, ab 1. Juli 2009 die Möglichkeit eingeräumt werden, Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen.

Die Arbeitgeberpflichten zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, zur Abgabe der Meldungen und zur Erstellung des Beitragsnachweises sowie der Anspruch auf den vom Arbeitnehmer





zu tragenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehen mit der Wertguthabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund über. Dies gilt auch für die Zahlung der Lohnsteuer. Eine Rückübertragung des Wertguthabens ist ausgeschlossen. Es kann nur

- bei der Wertguthabenvereinbarung mit einem neuen Arbeitgeber
- für Zeiten der gesetzlichen Freistellung oder
- für Zeiten der Nichtbeschäftigung vor dem möglichen Beginn einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung

verwendet werden.

Die Verwendung des Wertguthabens ist vom Arbeitnehmer einen Monat vorher bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu beantragen. Dabei ist anzugeben, in welcher Höhe das Wertguthaben monatlich entnommen werden soll, wobei zu berücksichtigen ist, dass der monatliche Betrag aus dem Wertguthaben nicht unangemessen von dem monatlichen Arbeitsentgelt für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen zuletzt Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Soweit das Wertguthaben aufgrund der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. wegen Todes des Versicherten nicht mehr entnommen werden kann, ist es aufzulösen und im Rahmen eines Störfalls zu verbeitragen. Der Versicherte kann jedoch bei Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Auflösung des Wertguthabens widersprechen. Diese Möglichkeit ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Versicherte davon ausgeht, wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren.

### Weiterführende Informationen

Zu den neuen Rahmenbedingungen bei flexibler Arbeitszeit werden die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ein Gemeinsames Rundschreiben herausgeben. Dieses wird im Internet zum Beispiel unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) [Angebote für spezielle Zielgruppen → Arbeitgeber und Steuerberater → Publikationen → Rundschreiben] abrufbar sein.





## Daten zur Unfallversicherung: Angabe zu Arbeitsstunden in DEÜV-Meldungen

Arbeitgeber müssen in Meldungen zur Sozialversicherung künftig auch die Arbeitsstunden angeben. Die Neuerung resultiert aus dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) vom 30. Oktober 2008 (BGBl I S. 2130). Danach sind im DEÜV-Meldevorgang ab 1. Januar 2009 unter anderem Angaben für die Beitragszahlung zur Unfallversicherung erforderlich (siehe SUMMA SUMMARUM Ausgaben 4 und 5/2008).

In allen Entgeltmeldungen, die nach dem 31. Dezember 2008 abgegeben werden, müssen Arbeitgeber die geleisteten Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer im Meldezeitraum erzielt hat, angeben. Die Begrifflichkeit „geleistete Arbeitsstunden“ bezeichnet die bisher im Lohnnachweis an den Unfallversicherungsträger anzugebenden Arbeitsstunden.

### Keinen Mehraufwand bei der Ermittlung der Arbeitsstunden

Die Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden und die Eingabe in den Entgeltmeldungen sollen bei den Arbeitgebern zu keinem Mehraufwand führen. Daher haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgende Festlegungen für die Praxis getroffen:

- Sofern die geleisteten Arbeitsstunden im Entgeltabrechnungsprogramm meldebereit vorliegen, sind diese in der Entgeltmeldung anzugeben. Dies trifft beispielsweise bei Arbeitnehmern zu, deren Entgelte nach Stundenlöhnen im Entgeltabrechnungsprogramm berechnet werden.
- Erfolgt keine Erfassung der geleisteten Arbeitszeit im Entgeltabrechnungsprogramm, genügt die Angabe einer Sollarbeitszeit in der Meldung. Als Sollarbeitszeit wird die vertraglich vereinbarte oder tariflich geschuldete Arbeitszeit bezeichnet.
- Kann auch die Sollarbeitszeit nicht oder nur mit einem Mehraufwand ermittelt und in der Meldung angegeben werden, ist es ausreichend, den **Vollarbeiterrichtwert** oder bei entsprechender Teilzeitarbeit einen entsprechenden Prozentsatz des Vollarbeiterrichtwerts zugrunde zu legen. Gleichfalls ist in diesen Fällen eine gewissenhafte Schätzung der geleisteten Arbeitsstunden zulässig.

#### Vollarbeiterrichtwert

Der Vollarbeiterrichtwert gibt die durchschnittliche Jahresstundenzahl eines Vollzeitbeschäftigten an. Er wird unter Zuhilfenahme von Daten des Statistischen Bundesamtes und der Krankenkassen jährlich neu ermittelt und den Abrechnungsstellen bzw. Abrechnungszentren bis zum 30. Oktober eines Jahres mitgeteilt und in den Entgeltabrechnungsprogrammen hinterlegt.





## Angaben der Arbeitsstunden pro Gefahrtarifstelle

Grundsätzlich werden Arbeitnehmer nur einer Gefahrtarifstelle zugeordnet, sodass die geleisteten Gesamtarbeitsstunden angegeben werden. Wird im Einzelfall der Arbeitnehmer im Meldezeitraum in mehrere Gefahrtarifstellen eingestuft, werden die geleisteten Arbeitsstunden auf die Gefahrtarifstellen aufgeteilt. Eine zeitliche Differenzierung der unterschiedlichen Tätigkeiten wird in der DEÜV-Meldung hingegen nicht vorgenommen.

### Beispiel 1

Jahresmeldung für 2009 für Arbeitnehmer A; dieser ist im Taxiunternehmen als Taxifahrer und in der Schülerbeförderung tätig.

Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, PV, ALV	1111
SV-Entgelt	18 000 EUR
Betriebsnummer der BG für Fahrzeughaltung	15141364
Mitgliedsnummer bei der BG für Fahrzeughaltung	50014568
Gefahrtarifstelle für Schüler-/Behindertenbeförderung	521
UV-Entgelt	6 000 EUR
Geleistete Arbeitsstunden	600
Gefahrtarifstelle für Taxiunternehmen	530
UV-Entgelt	12 000 EUR
Geleistete Arbeitsstunden	1 200

Aufgrund der beim Arbeitgeber gegebenenfalls vorzunehmenden Umstellungsarbeiten werden Entgeltmeldungen, die vor dem 1. Januar 2010 erstattet werden, auch dann angenommen, wenn die Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden fehlen.

### Ausnahme für land- und forstwirtschaftliche Betriebe

Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften berechnen ihre Beiträge zur Unfallversicherung nicht nach Entgelten, sondern nach anderen Parametern (z. B. Hektarwert). Um diese Besonderheit abzubilden, muss in der Entgeltmeldung eine fiktive Gefahrtarifstelle („88888888“) eingetragen werden. Angaben zum unfallversicherungspflichtigen Entgelt und zu den Arbeitsstunden sind für die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften unerheblich, diese Felder bleiben auf Grundstellung.





## Beispiel 2

Jahresmeldung für 2009 für Arbeitnehmer B; dieser ist in der Landwirtschaft tätig.

Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, PV, ALV	1111
SV-Entgelt	36 000 EUR
Betriebsnummer der LBG Baden-Württemberg	67545123
Mitgliedsnummer bei der LBG Baden-Württemberg	8711
Gefahrtarifstelle	88888888
UV-Entgelt	000000
Geleistete Arbeitsstunden	000

## Minijobs: Arbeitsstunden müssen dokumentiert werden

### Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist gemäß § 28 f Abs. 1 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 8 BVV zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Lohn- und Gehaltsabrechnungen des Arbeitgebers vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig, in zeitlicher Reihenfolge und geordnet vorzunehmen. Entgeltunterlagen müssen in deutscher Sprache geführt werden. Sie können nach § 9 Abs. 5 BVV auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden.

**Arbeitgeber müssen auch für geringfügig Beschäftigte Entgeltunterlagen führen und bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres geordnet aufbewahren. Die Regelungen der Beitragsverfahrensverordnung (BVV), die sich mit den Entgeltunterlagen befassen, gelten uneingeschränkt.**

Der Arbeitgeber muss die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen nehmen. Hierzu gehören insbesondere unter anderem Angaben und Unterlagen über

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z. B. Erklärung des Beschäftigten) und
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.





Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

- eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung und
- den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Wehr- oder Zivildienstleistender, Arbeitsloser, Rentner) des Beschäftigten

den Entgeltunterlagen beizufügen.

### Stundenaufzeichnungen

Gerade die Pflicht zur Angabe der wöchentlichen Arbeitszeit führt in der Praxis immer wieder zu Irritationen. Dem liegt die Vorstellung zugrunde, dass diese Daten nach Wegfall der sogenannten 15-Stunden-Grenze zum 1. April 2003 nicht mehr benötigt werden.

Die Rentenversicherungsträger weisen nochmals ausdrücklich darauf hin, dass Aufzeichnungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – auch bei geringfügig Beschäftigten mit einem festen Monatsgehalt – weiterhin Gegenstand der Entgeltunterlagen sind bzw. zu diesen genommen werden müssen.

Dieser Nachweis ist erforderlich, damit die Prüfer der Rentenversicherung unter anderem im Rahmen von Betriebsprüfungen Folgendes nachvollziehen können:

- Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 5 i. V. m. § 119 Abs. 3 SGB III),
- Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungspflicht von beschäftigten Studenten,
- beitragsrechtliche Beurteilungen von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen und
- Anwendungen des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen.



## Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2009

Auch zu diesem Jahreswechsel werden viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2009		
	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenzen		
Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	5 400,00 EUR <sup>1</sup>	4 550,00 EUR <sup>1</sup>
Jahr	64 800,00 EUR <sup>1</sup>	54 600,00 EUR <sup>1</sup>
Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	6 650,00 EUR <sup>1</sup>	5 600,00 EUR <sup>1</sup>
Jahr	79 800,00 EUR <sup>1</sup>	67 200,00 EUR <sup>1</sup>
Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		3 675,00 EUR <sup>1</sup>
Jahr		44 100,00 EUR <sup>1</sup>
Versicherungspflichtgrenze Krankenversicherung <sup>2</sup>		
Jahr		48 600,00 EUR <sup>1</sup>
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		400,00 EUR
Gleitzone		
Faktor „F“		0,7472 <sup>1</sup>
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2 520,00 EUR <sup>1</sup>	2 135,00 EUR <sup>1</sup>
KV/PV		2 520,00 EUR <sup>1</sup>
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		210,00 EUR <sup>1</sup>
Freie Unterkunft		204,00 EUR <sup>1</sup>
Beitragssätze		
Krankenversicherung		
– Allgemeiner Beitragssatz		15,5% <sup>3</sup>
– Ermäßigter Beitragssatz		14,9% <sup>4</sup>
Pflegeversicherung		1,95%
– Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25%
Allgemeine Rentenversicherung		19,9%
Knappschaftliche Rentenversicherung		26,4%
Arbeitslosenversicherung		2,8% <sup>1</sup>
Insolvenzgeldumlage		0,1% <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vorläufige Werte, Stand: 14. November 2008.

<sup>2</sup> Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 44 100,00 EUR.

<sup>3</sup> Arbeitgeberanteil 7,3%, Arbeitnehmeranteil 8,2%.

<sup>4</sup> Arbeitgeberanteil 7,0%, Arbeitnehmeranteil 7,9%.