

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

- Schwarz-Gelb an der Regierung** 2  
Welche sind die wichtigsten Vorhaben der neuen Bundesregierung aus Sicht der Betriebe und Entgeltabrechner?
- Einheitliches Beschäftigungsverhältnis** 4  
Wann ist trotz mehrerer Vertragsverhältnisse von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen?
- ELENA** 9  
Das ELENA-Verfahrensgesetz wirkt sich ab Januar 2010 auf die Praxis aus. Es läutet eine neue Ära im betrieblichen Bescheinigungswesen ein.
- Geringfügigkeits-Richtlinien** 12  
Die neue Fassung bringt Änderungen für die Praxis.
- Entgeltmeldungen für nur UV-Pflichtige** 13  
Im Ausnahmefall können Arbeitnehmer auch nur zur Unfallversicherung pflichtig sein. Wann und wie sind für solche Personen Meldungen zu erstatten?
- SV-Rechengrößen 2010** 16  
Die Rechengrößen für das Jahr 2010 auf einen Blick.



SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692<sup>†</sup>, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

<sup>†</sup> 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

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: 20. 11. 2009  
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.

**Am 26. Oktober 2009 ist der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode unterzeichnet worden. Er trägt den Titel „Wachstum.Bildung.Zusammenhalt“. Nachstehend werden einige der hieraus ersichtlichen Vorhaben der neuen Bundesregierung für die Betriebe und Entgeltabrechner vorgestellt.**

### Steuer


Die neue Bundesregierung hat sich vorgenommen, das Steuersystem und das Besteuerungsverfahren deutlich zu vereinfachen und für die Anwender freundlicher zu gestalten. Über die vom Gesetzgeber bereits beschlossenen Entlastungen in der Lohn- und Einkommensteuer (erweiterte Absetzbarkeit der Krankenversicherungsbeiträge und Einstieg in die Beseitigung der kalten Progression) hinaus, sollen im Laufe der Legislaturperiode insbesondere für untere und mittlere Einkommensbereiche sowie für Familien mit Kindern steuerliche Entlastungen umgesetzt werden (zum 1. Januar 2010: Erhöhung des Kinderfreibetrags auf 7.008 EUR und des Kindergelds um je 20 EUR; zum 1. Januar 2011: Umbau des Einkommensteuertarifs zu einem Stufentarif).

### Sozialversicherung

Während das bisherige Gesundheitssystem (Gesundheitsfonds, einheitlicher Beitragssatz) zumindest 2010 noch weiter gilt, sollen die Gesundheitskosten zukünftig von den Lohnzusatzkosten abgekoppelt und der Arbeitgeberanteil festgeschrieben werden. Ziel ist hierbei die Einführung eines einkommensunabhängigen pauschalen Arbeitnehmerbeitrags.

Auch in der Pflegeversicherung will die neue Bundesregierung neue Wege gehen. Neben dem bestehenden Umlageverfahren soll eine Ergänzung durch Kapitaldeckung eingeführt werden. Diese soll verpflichtend, individualisiert und generationengerecht ausgestaltet werden.

In dieser Legislaturperiode will die neue Bundesregierung ein einheitliches Rentensystem in Ost und West einführen. Diese Festlegung greift der Zielsetzung, die Lebensverhältnisse in Deutschland bundesweit bis 2019 weitgehend auszugleichen, insoweit vor.



Von den Koalitionspartnern wird geprüft, wie die Verpflichtungen und Grenzwerte des Handels-, Steuer-, Arbeits- und Sozialrechts rechtsübergreifend harmonisiert werden können (z. B. durch Vereinheitlichung des Einkommensbegriffs). Die von Arbeitgebern auszustellenden Bescheinigungen und Entgeltnachweise sollen bis spätestens 2015 in ein elektronisches Verfahren überführt werden.

Schwarzarbeit soll durch wirksame Kontrollen stärker bekämpft werden. Es sollen bessere Anreize zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gesetzt werden.

Auch die Arbeitsanreize für gering entlohnte Beschäftigungsverhältnisse will die neue Bundesregierung verbessern; in diesem Zusammenhang wird die Erhöhung und Dynamisierung der Grenze sozialversicherungsfreier Minijobs geprüft.

Staatliche Anreize zur faktischen Frühverrentung werden hingegen beseitigt. Daher ist eine Verlängerung der staatlich geförderten Altersteilzeit über den 31. Dezember 2009 hinaus von der Koalition abgelehnt worden.

Der in der letzten Wahlperiode im Insolvenzverfahren beschlossene Schutz der Sozialkassen – Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung gehören seither nicht mehr zur Insolvenzmasse – soll wieder beseitigt werden.

Entgeltumwandlungen sollen auch zur Erweiterung der Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen nutzbar gemacht werden.

Aus den genannten Themen wird erkennbar, dass die Koalitionsvereinbarung sowohl Reformprojekte – wie die beabsichtigten teilweisen Systemumstellungen im Steuer- und Gesundheitswesen sowie in der Pflegeversicherung – als auch eine Reihe wichtiger Einzelregelungen anstrebt, die in erheblichem Maße auch die Betriebe und Entgeltabrechner betreffen. SUMMA SUMMARUM wird Sie über die weitere Entwicklung informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

**In der Praxis tritt häufig die Frage auf, wie Personen sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen sind, die beim selben Vertragspartner gleichzeitig aufgrund unterschiedlicher Vertragsverhältnisse arbeiten. Dies hat vor allem Bedeutung im Zusammenhang mit der Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung. Dazu wurden die nachfolgenden, klar abgrenzbaren und einheitlichen Kriterien durch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung aufgestellt.**

### Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Bei mehreren beim selben Arbeitgeber ausgeübten Beschäftigungen liegt sozialversicherungsrechtlich – ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung – ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor (Urteil des Bundessozialgerichts vom 16. Februar 1983, 12 RK 26/81). Dabei ist auf den sozialversicherungsrechtlichen Begriff des Arbeitgebers abzustellen, der einen eigenständigen Inhalt hat. Eine einheitliche Beschäftigung liegt daher bei identischem Arbeitgeber vor, und zwar unabhängig davon, ob gleiche oder funktionsverwandte Arbeiten ausgeführt werden.

Arbeitgeber ist der Vertragspartner des Arbeitnehmers in seinem Arbeitsverhältnis, zu dem er in persönlicher und regelmäßig auch wirtschaftlicher Abhängigkeit steht. Zur Bestimmung des Arbeitgebers ist daher wesentlich, wer die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Beschäftigten hat. Dabei führt eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion durch vertragliche Abreden nicht zu zwei unterschiedlichen Arbeitgebern.

Arbeitgeber können natürliche Personen (z. B. Privatperson), juristische Personen des Privatrechts (z. B. Gesellschaft mit beschränkter Haftung [GmbH], eingetragener Verein [e. V.]) oder juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Körperschaft des öffentlichen Rechts [KdÖR]), aber auch Personengesellschaften (z. B. Kommanditgesellschaft [KG]) sein.

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe (z. B. organisatorisch selbstständige Zweigniederlassungen) oder Betriebsteile (z. B.

unselbstständige Betriebsstätten), ist unabhängig davon, in welcher dieser Einheiten die jeweiligen Beschäftigungen ausgeübt werden, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Entscheidend ist allein, dass es sich gesellschaftsrechtlich um ein und denselben Arbeitgeber handelt.

#### Beispiel 1

Ein freiberuflich tätiger Arzt (Einzelunternehmer) beschäftigt eine Arbeitnehmerin sowohl mit Hilfsarbeiten in seiner Praxis als auch mit Reinigungsarbeiten in seiner Privatwohnung.

Es liegt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor, da Arbeitgeberidentität besteht (dieselbe natürliche Person als Arbeitgeber).

#### Beispiel 2

Die Auto GmbH betreibt nach ihrem Geschäftszweck eine Kfz-Werkstatt und eine Autovermietung, also zwei organisatorisch selbstständige Betriebe. Ein Mitarbeiter ist vormittags in der Kfz-Werkstatt und nachmittags in der Autovermietung tätig.

Auch er steht in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis zur Auto GmbH.

#### Konzernunternehmen

Sind ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefasst, so bilden sie einen Konzern; die einzelnen Unternehmen sind Konzernunternehmen. Gleiches gilt bei rechtlich selbstständigen Unternehmen, die unter einheitlicher Leitung zusammengefasst sind, ohne dass das eine Unternehmen von dem anderen abhängig ist.

Bei **Konzernunternehmen** im Sinne des § 18 Aktiengesetz gilt jedes einzelne Unternehmen als Arbeitgeber.

#### Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit beim selben Arbeit-/Auftraggeber

Es ist rechtlich möglich, dass eine natürliche Person beim selben Vertragspartner abhängig beschäftigt und daneben selbstständig tätig ist. Werden eine Beschäftigung und eine Tätigkeit beim selben Arbeitgeber unabhängig voneinander ausgeübt, liegt eine gemischte – versicherungsrechtlich getrennt zu beurteilende – Tätigkeit vor.

Hier gelten aber strenge Prüfungsmaßstäbe, da einerseits eine weisungsgebundene Eingliederung aufgrund der Beschäftigung und andererseits eine weisungsfreie Ausgestaltung der selbstständigen Tätigkeit für denselben Vertragspartner vorliegen muss. In aller Regel wird jedoch ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegen, in dem der Beschäftigte seine Arbeitsleistung regelmäßig am selben Betriebsort, für denselben Betriebszweck, unter Einsatz der Betriebsmittel des Arbeitgebers erbringt.

Demnach liegt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor, wenn der vermeintlich selbstständige Teil der Tätigkeit

- ➔ nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt wird,
- ➔ in diese zeitlich, örtlich, organisatorisch und inhaltlich eingebunden ist und
- ➔ im Verhältnis zur Beschäftigung nebensächlich ist

und daher insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung erscheint (BSG-Urteil vom 3. Februar 1994, 12 RK 18/93). Für die Abgrenzung kommt es maßgebend auf die tatsächlichen Verhältnisse und nicht auf die vertraglichen Vereinbarungen an.

### Beispiel 3

Firma Tief oHG betreibt eine Kiesgrube, in der Arbeitnehmer Grub als Baggerfahrer beschäftigt ist. Gleichzeitig führt Grub auf vertraglicher Selbstständigenbasis Wartungs- und Reparaturarbeiten an den Betriebsanlagen durch. Für die Wartungs- und Reparaturleistungen erstellt Grub eigenständig Rechnungen. Er setzt dafür nur teilweise eigenes Werkzeug ein. Die Tätigkeit wird zu von der Firma Tief vorgegebenen (wenngleich auch arbeitnehmerunüblichen) Zeiten ausgeübt, eine Gewerbeanmeldung liegt vor.

Grub ist betriebsorganisatorisch und -technisch in dem vom Arbeitgeber zumindest übergeordnet vorgegebenen Betriebsablauf integriert und hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Tätigkeit Weisungen unterworfen. Eine einheitliche Beschäftigung liegt vor (analog Urteil des Bayerischen Landesozialgerichts vom 31. Juli 2007, L 5 KR 383/06, Namen geändert).

## Beschäftigungen bei Arbeitgebern mit besonderen Verflechtungen

Werden zeitgleich mehrere Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, ist grundsätzlich eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen. Dies gilt selbst dann, wenn bei formalrechtlich unterschiedlichen Arbeitgebern die wirtschaftliche und organisatorische – eng verflochtene – Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in allen Beschäftigungen ein und derselben Person oder einer einheitlichen Leitung obliegt.

#### Beispiel 4

Herr Maier ist geschäftsführender Mehrheitsgesellschafter der X- und der Y-GmbH. Mitarbeiter Zubrot ist versicherungspflichtig Beschäftigter der X-GmbH und geringfügig Beschäftigter der Y-GmbH. Beide Beschäftigungen sind – abgesehen vom Umfang – identisch, wobei Herr Maier jeweils das Direktionsrecht ausübt.

Da es sich um mehrere Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

#### Beispiel 5

In der Groß KG, auf deren Betriebsgelände sich auch die Klein KG befindet, ist Frau Schulz (natürliche Person) mit über 60 % als Komplementärin beteiligt. Kommanditist ist der mit 40 % beteiligte Herr Moser. In der Klein KG ist Frau Schulz mit 70 % der Gesellschaftsanteile ebenfalls Komplementärin. Die versicherungspflichtig Beschäftigten der Groß KG sind gleichzeitig geringfügig Beschäftigte der Klein KG. Beide Gesellschaften werden durch dieselbe natürliche Person, Komplementärin Frau Schulz, vertreten.

Da es sich um Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

#### Beispiel 6

Der Dies & Das e. V. hält 100 % der Anteile der Schnell GmbH. Herr Bauer ist Geschäftsführer der Schnell GmbH und gleichzeitig verantwortlicher Vorstand des Dies & Das e. V. Frau Koch ist versicherungspflichtig beim Dies & Das e. V. beschäftigt. Daneben übt sie eine geringfügige Beschäftigung bei der Schnell GmbH aus.

Da es sich um mehrere Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

### **Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers**

Von den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichende privatrechtliche Vereinbarungen sind nichtig, soweit sie sich nachteilig für den Sozialleistungsberechtigten auswirken (§ 32 SGB I). Dies hat bei der Abgrenzung eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses von mehreren Beschäftigungen insbesondere Bedeutung, wenn die bisherige Beschäftigung in Teilen ausgelagert wird, um inhalts- und umfangsgleich entweder als vermeintlich rechtlich selbstständige Tätigkeit oder geringfügige Beschäftigung fortgeführt zu werden. Durch diese Vorschrift will der Gesetzgeber

Manipulationsmöglichkeiten zulasten der Solidargemeinschaft verhindern und Arbeitnehmer besser schützen.

### Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer stehen in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher; dieser muss für sie die Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung ist auch der Entleiher Arbeitgeber und Beitrags-schuldner für Leiharbeit-nehmer.

Dies gilt speziell im Fall der Arbeitnehmerüberlassung, wenn ein Teil des Arbeitsverhältnisses auf ein **Leiharbeitsunternehmen** übergeht, welches die Arbeitnehmer „zurück“ verleiht und diese dort die gleichen bzw. (berufstypisch) vergleichbare Arbeiten unter gleichen Direktiven wie bisher verrichten.

### Beispiel 7

Ein Supermarkt beschäftigt Verkäufer. Für die Regalauffüllung bei Sonderaktionen entleiht er sich dieselben Mitarbeiter von einer Leiharbeits-firma als geringfügig Beschäftigte.

Die Beschäftigungen werden als einheitliche Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt, da die berufstypische Mehrarbeit der Arbeitnehmer für den Supermarkt über ein Verleihunternehmen eine zum Nachteil des sozial-versicherungsrechtlichen Schutzes der Arbeitnehmer führende Vertrags-gestaltung darstellt.

### „Limited“ oder „Ltd.“

Die Limited ist eine Kapitalgesellschaft des englischen Rechts, welche der deutschen GmbH ähnlich ist.

### Ein-Personen-GmbH bzw. -Limited (Ltd.)

Einer kritischen Prüfung unterzogen werden auch mehrere zeitgleich bestehende Arbeits-/Auftragsverhältnisse mit bzw. zu Ein-Personen-GmbHs bzw. Ein-Personen-**Limiteds**. Deren Leitung obliegt zwar rechtlich dem jeweiligen Organ (Geschäftsführer bzw. director) der jeweiligen juristischen Person (Ein-Personen-GmbH bzw. -Limited). Faktisch als Geschäftsführer bzw. director sowie Alleingesellschafter fungiert aber stets ein und dieselbe natürliche Person.



## ELENA ante portas!

**In Kürze wird es ernst mit den durch das ELENA-Verfahrensgesetz neu eingeführten Meldepflichten der Arbeitgeber. Wie bereits in der SUMMA SUMMARUM Ausgabe 2/2009 berichtet, trat zum 2. April 2009 das ELENA-Verfahrensgesetz in Kraft, das eine neue Ära im betrieblichen Bescheinigungswesen einläutet.**

Ab 1. Januar 2012 werden nachfolgende Bescheinigungen durch das Verfahren **ELENA** ersetzt:

- ➔ Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III,
- ➔ Nebeneinkommensbescheinigung gemäß § 313 SGB III,
- ➔ Auskunft über die Beschäftigung gemäß § 315 Abs. 3 SGB III,
- ➔ Auskünfte über den Arbeitsverdienst zum Wohngeldantrag gemäß § 23 Abs. 2 Wohngeldgesetz und
- ➔ Einkommensnachweise nach § 2 Abs. 7 Satz 4 und § 9 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.

Um die Arbeitgeber möglichst umfassend zu entlasten, sollen ab 2013 noch zahlreiche weitere Bescheinigungen folgen.

### Wie funktioniert das Verfahren?

Die Arbeitgeber sind gemäß § 97 SGB IV ab 1. Januar 2010 verpflichtet, für jeden Beschäftigten, Beamten, Richter oder Soldaten monatlich gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung eine Meldung an die sogenannte Zentrale Speicherstelle (ZSS) zu erstatten. Diese wird als eigenständige Stelle bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg eingerichtet. Dort werden die Entgeltaten verschlüsselt abgespeichert.

Der leistungsberechtigte Bürger benötigt spätestens ab 1. Januar 2012 eine **qualifizierte Signaturkarte** und muss sich, um an dem Verfahren teilnehmen zu können, einmalig bei einer Agentur für Arbeit anmelden (Anmeldestelle). Die Anmeldestelle gibt die Daten des Teilnehmers an die von der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) betriebene Registratur Fachverfahren (RFV) weiter. Außerdem lässt sie die Gültigkeit der Karte durch das kartenausstellende **Trustcenter** überprüfen.

### ELENA

Dies ist die Abkürzung für „Elektronischer Entgelt-nachweis“.

### Qualifizierte Signaturkarte

Diese Karte ermöglicht die Überprüfung der Integrität, also der inhaltlichen Unverfälschtheit, einer elektronischen Nachricht.

### Trustcenter

Hierbei handelt es sich um eine vertrauenswürdige Stelle des Kartenausstellers, die bei elektronischen Kommunikationsprozessen die jeweilige Identität des Kommunikationspartners bescheinigt.

Der Teilnehmer wendet sich mit seiner Signaturkarte beispielsweise an eine Arbeitsagentur oder eine Wohngeldstelle zwecks Leistungsgewährung. Diese Stellen überprüfen über das Trustcenter die Gültigkeit der Karte und rufen dann mit dem Einverständnis des Teilnehmers die erforderlichen Daten bei der ZSS ab. Die bisherige Bescheinigung des Arbeitgebers in Papierform entfällt dann.

### Art und Umfang der Arbeitgebermeldung


Der Arbeitgeber muss **ab 1. Januar 2010 monatlich** den sogenannten **multifunktionalen Verdienstdatensatz (MVDS)** an die ZSS übermitteln. In diesem Datensatz, der auf der website [www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de) veröffentlicht ist, sind alle Angaben enthalten, die für die oben genannten Bescheinigungen erforderlich sind. Dabei lehnt sich das ELENA-Verfahren an das Verfahren zur Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen an Krankenkassen (DEÜV-Verfahren) an. Anders als Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweise wird der MVDS nicht über die Krankenkassen, sondern unmittelbar an die ZSS übermittelt.

Die Arbeitgebermeldung muss insbesondere:

- ➔ die Versicherungs- bzw. Verfahrensnummer, den Familiennamen, den Vornamen, den Geburtstag und die Anschrift des Beschäftigten,
- ➔ dessen erfasstes Einkommen, den Beschäftigungszeitraum, die Art des Einkommens und die Beitragsgruppen sowie
- ➔ Name und Anschrift des Arbeitgebers und die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs

enthalten.

Die Meldungen im ELENA-Verfahren sind nach dem gleichen Prinzip aufgebaut wie die Meldungen nach der DEÜV. Bereits im DEÜV-Verfahren bestehende und bekannte Datenbausteine werden durch neue ELENA-spezifische Datenbausteine ergänzt. Der Inhalt der neuen Datenbausteine wird im Großen und Ganzen aus den Stammdaten der Entgeltabrechnungsprogramme erzeugt werden können, einzelne Daten müssen aber auch wegen ELENA in die Stammdaten aufgenommen werden, wie z. B. die für den Datenbaustein Kündigung/Entlassung erforderlichen Angaben.



Bei den Beschäftigten kennt der Arbeitgeber üblicherweise die Versicherungsnummer. Sollte dies nicht der Fall sein, kann der Arbeitgeber im Wege eines automatisierten Verfahrens die Versicherungsnummer bei der DSRV erfragen.

Auch bei Beamten ist es durchaus nicht unüblich, dass sie bereits eine Versicherungsnummer erhalten haben. Diese kann ebenfalls über die DSRV ermittelt werden. Für den Fall, dass noch keine Nummer vergeben sein sollte, hält das Verfahren ELENA die Möglichkeit bereit, die Vergabe einer sogenannten Verfahrensnummer anzustoßen, die wie eine Versicherungsnummer aufgebaut ist.

### **Hinweispflicht des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten über die Übermittlung seiner Daten an die ZSS zu informieren. Dieser Hinweis kann auf der Entgeltbescheinigung selbst erfolgen. Ein Mustertext ist im Internet unter [www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de) veröffentlicht.

Außerdem sollte der Arbeitgeber den Beschäftigten einmalig bei der ersten Entgeltabrechnung 2010 oder bei der Neueinstellung die Grundzüge des ELENA-Verfahrens erläutern. Ein Mustertext ist hierzu ebenfalls auf der oben genannten Internetseite erhältlich.


### **Wer bezahlt das Verfahren?**

Die Kosten zum Aufbau des Verfahrens trägt zunächst einmal der Bund. Später – ab dem Jahr 2014 – haben die Behörden, die an dem Verfahren teilnehmen, Gebühren zu entrichten – quasi als Ausgleich für den vereinfachten und Verwaltungskosten sparenden Datenabruf.

Die Erweiterung des Meldeverfahrens erfordert beim Arbeitgeber eine Softwareanpassung. Die dadurch zum 1. Januar 2010 entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Demgegenüber soll jedoch eine deutliche Entlastung der Arbeitgeber durch eine Verringerung des formularmäßigen Bescheinigungsaufwands eintreten. Die Kosten der Signaturkarte trägt der leistungsberechtigte Bürger.

### **Wer hilft bei Anwendungsfragen?**

Hilfe finden Arbeitgeber und Steuerberater grundsätzlich auf der Seite [www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de). Hier sind der Gesetzestext, die zu ELENA erlassenen gemeinsamen Grundsätze der Spitzenorga-



nisationen der Sozialversicherung sowie bereits bekannte Fragestellungen und Antworten dazu hinterlegt. Sie können auch selbst Fragen stellen oder Antworten geben.

Weitere Informationen finden sich auf der Website des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie [www.bmwi.de](http://www.bmwi.de), das auch eine Hotline geschaltet hat.

## Geringfügigkeits-Richtlinien: Was ändert sich?

**Zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Beurteilung geringfügig Beschäftigter haben die Sozialversicherungsträger Geringfügigkeits-Richtlinien herausgegeben, die nun aufgrund gesetzlicher Änderungen und neuer Auslegungen aktualisiert wurden.**

Der Aktualisierungsbedarf ergab sich aufgrund der Auswirkungen neuer gesetzlicher Regelungen. Unter anderem wurde das neue Recht zu flexiblen Arbeitszeitregelungen und der Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen relevant. Weitere wichtige Punkte sind die Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens um Daten zur Unfallversicherung und die Wiedereinführung einer Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftsbranchen.

Darüber hinaus wurden zwischenzeitlich von den Sozialversicherungsträgern getroffene Auslegungen aufgenommen, die u. a. konkrete Kriterien für die Annahme eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses beim selben Arbeitgeber definieren. Weitere wichtige Änderungen: Bei Beginn oder Ende einer Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats ist nicht mehr die anteilige, sondern die volle Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR anzuwenden. Ferner ist es Arbeitgebern nun möglich, vorausschauende Schätzungen des Jahresdurchschnittsentgelts bei schwankendem Arbeitsentgelt auf eine Kalenderjahresbetrachtung umzustellen. Ebenso wurden inzwischen berücksichtigungsfähige Kalendermonate bei der Berechnung des Jahresdurchschnittsentgelts klar definiert. Gleiches gilt für den Zeitraum der Versicherungspflicht bei sich als unzutreffend erweisenden Annahmen über die Geringfügigkeit.

Die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. Oktober 2009 wurden u. a. unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) (Rubrik: Arbeitgeber und Steuerberater) veröffentlicht. Über die konkreten Änderungen wird Sie SUMMA SUMMARUM in der nächsten Ausgabe informieren.

## Entgeltmeldungen für nur unfallversicherungspflichtig Beschäftigte

### Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung. Dabei ist es gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch darauf besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden.

### Lohnnachweis

Die Unternehmer haben nach § 165 SGB VII nach Ablauf eines Kalenderjahrs die Arbeitsentgelte der Versicherten und die geleisteten Arbeitsstunden in der vom Unfallversicherungsträger geforderten Aufteilung zu melden (= Lohnnachweis). Aufgrund dieser Daten werden die Beiträge zur Unfallversicherung berechnet, die jährlich im Wege einer Umlage erhoben werden.

Ein bereits zum 1.1.2009 eingeführtes neues Meldeverfahren löst den Lohnnachweis in der bisherigen Form ab, und zwar nach einer zweijährigen Erprobungsphase ab dem 1.1.2012.

**In der Ausgabe 1/2009 berichtete SUMMA SUMMARUM über eine neue Entgeltmeldung für Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind. Die Neuregelung wurde nunmehr vom Gesetzgeber konkretisiert.**

In der ursprünglichen Fassung des erweiterten Meldeverfahrens war vorgesehen, dass Meldungen auch für Personen abzugeben sind, die lediglich in der gesetzlichen Unfallversicherung als Beschäftigte „gelten“. Mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und zur Änderung anderer Gesetze vom 15. Juli 2009 (BGBl I S. 1939 ff.) erfolgte dazu eine klarstellende Konkretisierung. Danach ist eine Meldung abzugeben, sofern keine Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht, der Beschäftigte aber in der Unfallversicherung versichert ist und ein beitragspflichtiges **Arbeitsentgelt** erzielt (§ 28a Abs. 12 SGB IV).

Durch diese neuen Meldungen können auch die Ausnahmefälle im **Lohnnachweis** abgebildet werden, den die Deutsche Rentenversicherung Bund ab dem kommenden Jahr aus den Meldungen erstellen wird (SUMMA SUMMARUM berichtete in der Ausgabe 4/2009 ab Seite 9).

### Fallgestaltungen zur neuen Meldung

Die Erweiterung des Meldeverfahrens stellt auf alle Beschäftigungsverhältnisse ab, für die bisher keine Meldungen erforderlich waren. Dies sind zum Beispiel:

- **Studenten** in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum mit dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“. Für die unfallversicherungsrechtliche Beurteilung von Praktika ist es unerheblich, ob diese in der Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschrieben sind oder freiwillig geleistet werden. Es besteht Versicherungsschutz über das Praktikumsunternehmen.
- **Privat Krankenversicherte in einer geringfügigen Beschäftigung**, sofern eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt.
- **Werkstudenten** in einer Beschäftigung, sofern eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt.

Unfallversicherungspflichtiges Entgelt ist stets das erzielte Bruttoentgelt bis zur Jahresarbeitsverdienst-Höchstgrenze des Unfallversicherungsträgers.

### Durchführung des Meldeverfahrens

Neben der An- und Abmeldung sind alle Unterbrechungsmeldungen und die Jahresmeldung für diese Fallgestaltungen abzugeben. Mit dem neuen Personengruppenschlüssel „190“ wird dokumentiert, dass es sich um einen Beschäftigten handelt, der ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist (Beitragsgruppenschlüssel „0000“). Als zuständige Einzugsstelle gilt diejenige, bei der zuletzt eine Versicherung bestanden hat. Sofern der Beschäftigte noch nie Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung war, wählt der Arbeitgeber die Einzugsstelle aus.

### Meldungen im automatisierten Verfahren

Meldungen und Beitragsnachweise zur Sozialversicherung sind durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder maschinell erstellten Ausfüllhilfen zu erstatten. Rechtsgrundlage ist die Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV).

Aufgrund der technischen Umsetzungsarbeiten innerhalb des **DEÜV-Meldeverfahrens** sind Meldungen für diesen Personenkreis erst für Meldezeiträume nach dem 31. Dezember 2009 abzugeben. Meldungen, die einen Zeitraumbeginn vor dem 1. Januar 2010 aufweisen, werden maschinell nicht verarbeitet und zurückgewiesen.

## Anmeldungen zum 1. Januar 2010

Für laufende Bestandsfälle sind Anmeldungen mit einem Versicherungsbeginn „01.01.2010“ abzugeben, damit nachfolgende Entgeltmeldungen mit dem Personengruppenschlüssel „190“ bei den Einzugsstellen und der Deutschen Rentenversicherung Bund verarbeitet werden können. Der Abgabegrund in diesen Fällen ist „10“.

### **Keine neue Meldeverpflichtung für Gesellschafter-Geschäftsführer**

Eine erweiterte Meldeverpflichtung für Gesellschafter-Geschäftsführer, die per ursprünglichem Gesetzeswortlaut geplant war, kommt nun doch nicht. Meldungen sind für diesen Personenkreis weiterhin nur dann abzugeben, sofern der Gesellschafter-Geschäftsführer in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Neben den Angaben zu den übrigen Zweigen der Sozialversicherung sind dann auch Daten zur Unfallversicherung zu melden. Ist der Gesellschafter-Geschäftsführer kein Beschäftigter im Sinne der Sozialversicherung, ist wie bisher keine DEÜV-Meldung erforderlich.

## Auf einen Blick: Sozialversicherungs-Rechengrößen 2010

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

Rechengrößen ab 1. Januar 2010	West	Ost
<b>Beitragsbemessungsgrenzen</b>		
Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	5.500,00	4.650,00
Jahr	66.000,00	55.800,00
Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	6.800,00	5.700,00
Jahr	81.600,00	68.400,00
Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		3.750,00
Jahr		45.000,00
<b>Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung<sup>1</sup></b>		
Jahr		49.950,00
<b>Geringfügigkeitsgrenze</b>		
Monat		400,00
<b>Gleitzone</b>		
Faktor F		0,7585
<b>Bezugsgröße (Monat)</b>		
RV/ALV	2.555,00	2.170,00
KV/PV		2.555,00
<b>Sachbezüge (Monat)</b>		
Freie Verpflegung		215,00
Freie Unterkunft		204,00
<b>Beitragssätze</b>		
Krankenversicherung		14,9 % / 14,3 %
Pflegeversicherung		1,95 %
- Beitragszuschlag für Kindertose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		19,9 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		26,4 %
Arbeitslosenversicherung		2,8 %
Insolvenzgeldumlage		0,41 %

<sup>1</sup> Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 45.000 EUR.