

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Neues europäisches Koordinierungsrecht 2

Zum 1. Mai 2010 tritt neues Europarecht für Wanderarbeitnehmer (Ausstrahlung, Einstrahlung, Entsendung) in Kraft.

Kurzarbeit und Beitragsberechnung 4

Seit 1. Januar 2010 gelten neue, einheitliche Regeln für die Beitragsberechnung.

Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit 6

Trifft Kurzarbeit mit Arbeitsunfähigkeit zusammen, sind zwei Konstellationen zu unterscheiden.

Entgeltbescheinigungsrichtlinie in Kraft 9

Zum 1. Januar 2010 traten einheitliche Mindeststandards zur Ausstellung einer Entgeltbescheinigung in Kraft.

Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber 11

Bei der Führung der Lohn- bzw. Entgeltunterlagen hat der Arbeitgeber einiges zu beachten.

Statusfeststellung von Erwerbstätigen 14

Betroffene erhalten beim Statusfeststellungsverfahren künftig noch mehr Rechtssicherheit.



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. 0180-5555-692¹⁾, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

¹⁾ 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. 3. 2010

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.

Bislang koordinierten die Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und die Verordnungen (EWG) Nr. 574/72 die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer in der Europäischen Union. Ab 1. Mai 2010 werden sie durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und die Verordnung (EG) Nr. 987/2009 abgelöst.

Die neuen Verordnungen regeln unverändert, dass jeweils nur das Sozialversicherungsrecht eines Staats gelten soll. Es bleibt bei der allgemeinen Regel, dass eine Person grundsätzlich dort sozialversichert ist, wo sie arbeitet.

Entsendung

Eine wesentliche Änderung gegenüber der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 besteht darin, dass die Entsendefrist von 12 auf 24 Monate ausgedehnt wird. Entsandte Arbeitnehmer unterliegen nun bis zu 24 Monate lang weiterhin den Rechtsvorschriften des ursprünglichen Mitgliedstaats. Sie dürfen allerdings nicht eine andere Person ablösen. Entsprechende Regeln gelten auch für selbstständig Tätige.

Mit dieser Ausdehnung wird das bisherige Verfahren verbessert, wonach bereits bei einer geplanten Entsendung von mehr als 12 Monaten die Genehmigung des Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsstaats erforderlich war. Bei Entsendungen, die über 24 Monate hinausgehen, sind weiterhin Ausnahmegenehmigungen möglich.

Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten

Auch bei den gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätigen bringt die neue Verordnung Verbesserungen: Bisher war in der Regel immer nur der Wohnstaat zuständig. Wird eine Beschäftigung nur bei einem Arbeitgeber (bzw. eine selbstständige Tätigkeit) ausgeübt, so ist der Wohnstaat nur noch dann zuständig, wenn dort auch ein wesentlicher Teil der entsprechenden Tätigkeit ausgeübt wird. Hierbei sind die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt (bzw. im Fall einer selbstständigen Erwerbstätigkeit der Umsatz, die Arbeitszeit, die Anzahl der erbrachten Dienstleistungen und/oder das Einkommen) als Kriterien heranzuziehen. Ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ist dann

gegeben, wenn im Rahmen einer Gesamtbewertung der genannten Kriterien dort ein Anteil von mindestens 25 % erreicht wird.

Werden mehrere Beschäftigungen für mehrere Arbeitgeber in verschiedenen Mitgliedstaaten ausgeübt, so ist in jedem Fall – wie bisher – das SV-Recht des Wohnstaats maßgebend.

Nachweise

Der Nachweis über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht wird künftig mit der **Bescheinigung A1** (bisher E101) erbracht. Die Bescheinigung ist vor der Aufnahme einer Tätigkeit im ausländischen Mitgliedstaat bei der zuständigen Krankenkasse – oder bei privat krankenversicherten Personen beim zuständigen Rentenversicherungsträger – zu beantragen. Künftig ist ein elektronischer Informationsaustausch zwischen den Trägern der Mitgliedstaaten über ausgestellte Bescheinigungen A1 vorgesehen.

Besonderheiten

Im Verhältnis zu Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und bei Drittstaatsangehörigen sind die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 noch nicht anwendbar. Hierzu bedarf es zunächst noch weiterer gesetzlicher Initiativen. Bei diesen Staaten bzw. bei Drittstaatsangehörigen gelten bis auf Weiteres die Regelungen der Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 und damit die bisherige Rechtslage (wie z. B. die kürzere Entsendefrist) fort.

Leitfaden

Auf europäischer Ebene wird derzeit noch an einem Leitfaden zur künftigen Handhabung von Entsendungen und Mehrfachbeschäftigungen gearbeitet. SUMMA SUMMARUM berichtet darüber, sobald dieser erschienen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Kurzarbeit und Beitragsberechnung

Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Nicht berücksichtigt werden Entgelte für Mehrarbeit und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Ist-Entgelt

Ist-Entgelt ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt. Dabei bleibt ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt außer Ansatz, zu berücksichtigen sind jedoch ggf. zustehende Mehrarbeitszuschläge.

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) überschreiten und auch in den drei vorangegangenen Kalenderjahren die jeweilige JAE-Grenze überschritten haben, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die JAE-Grenze beträgt im Jahr 2010 in den alten und in den neuen Bundesländern 49.950 EUR. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei und ausreichend privat krankenversichert waren, gilt eine besondere JAE-Grenze. Sie beträgt 45.000 EUR im Kalenderjahr 2010.

Seit 1. Januar 2010 gelten für die Beitragsberechnung bei Arbeitnehmern in Kurzarbeit, die ein Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beziehen, einheitliche Regelungen. Zuvor wurde unterschiedlich vorgegangen, wenn beim Bezug von Kurzarbeitergeld bei der Beitragsberechnung eine Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze vorzunehmen war. Für Lohnabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2010 gilt nun Folgendes:

Zur Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung gehört bei Kurzarbeit neben dem erzielten Bruttoarbeitsentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit auch ein fiktives Entgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. Dieses beträgt 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem **Soll-Entgelt** und dem **Ist-Entgelt** nach § 179 SGB III.

Überschreitet das Soll-Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so ist es nach den Festlegungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zunächst in einem ersten Berechnungsschritt auf diese Grenze zu kürzen. Das gekürzte Soll-Entgelt ist sodann dem Ist-Entgelt gegenüberzustellen. 80 % des Differenzbetrags wird als fiktives Arbeitsentgelt der Berechnung der Beiträge für das Kurzarbeitergeld zugrunde gelegt.

Bei der Beitragsermittlung für die Kranken- und Pflegeversicherung ist noch eine Kürzung auf die in diesen Versicherungszweigen niedrigere Beitragsbemessungsgrenze vorzunehmen, wenn und soweit nicht bereits Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der **Jahresarbeitsentgeltgrenze** nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V besteht. Vorrangig zu kürzen ist hierbei das fiktive Arbeitsentgelt.

Leichter verständlich wird dies anhand des nachfolgenden Beispiels:

Beispiel (Kalenderjahr 2010, Rechtskreis West)

mtl. Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Entgeltabrechnungszeitraum erzielt hätte 7.000 EUR

mtl. Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im Entgeltabrechnungszeitraum tatsächlich erzielt hat 3.600 EUR

Lösung:

Soll-Entgelt nach § 179 SGB III
(begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze RV) 5.500 EUR

Ist-Entgelt nach § 179 SGB III 3.600 EUR

Differenz zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt 1.900 EUR

80 % des Differenzbetrags (= fiktives Entgelt) 1.520 EUR

Beitragsbemessungsgrundlage	Rentenversicherung	
tatsächliches Arbeitsentgelt	3.600 EUR	
fiktives Entgelt	1.520 EUR	5.120 EUR

Beitragsbemessungsgrundlage	Kranken- und Pflegeversicherung	
tatsächliches Arbeitsentgelt	3.600 EUR	
fiktives Entgelt höchstens bis zur BBG KV	150 EUR	3.750 EUR

Beitragsbemessungsgrundlage	Arbeitslosenversicherung	
tatsächliches Arbeitsentgelt		3.600 EUR

Das meldepflichtige RV-pflichtige Arbeitsentgelt beträgt 5.120 EUR.

Die auf das fiktive Entgelt entfallenen Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung trägt allein der Arbeitgeber. Nach Maßgabe der Regelung des § 175a Abs. 4 SGB III und des § 421t SGB III werden die Beiträge auf Antrag des Arbeitgebers zum Teil oder in voller Höhe von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind aus dem fiktiven Entgelt nicht zu zahlen.

Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, und trifft dies mit Kurzarbeit im Betrieb zusammen, so muss man zwei Konstellationen unterscheiden: Hinsichtlich der Beiträge und der Meldungen zur Sozialversicherung kommt es darauf an, ob die Arbeitsunfähigkeit erst während der Kurzarbeit eingetreten ist oder bereits vor Beginn der Kurzarbeit bestanden hat.

Eintritt von Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

Arbeitnehmer, die erst während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig werden, haben für den kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfall weiterhin Anspruch auf Kurzarbeitergeld (§ 172 Abs. 1a SGB III), solange Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht bzw. ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Im Ergebnis ergeben sich in dieser Konstellation also keine beitragsrechtlichen Besonderheiten. Für die nicht vom Arbeitsausfall betroffene Arbeitszeit besteht der gewöhnliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Der Beginn von Arbeitsunfähigkeit **während** der Kurzarbeit ist gegeben, wenn die Erkrankung in einem Kalendermonat eintritt, für den Kurzarbeit angemeldet ist (Kalendermonatsprinzip). Der erste Krankheitstag kann hierbei innerhalb des Kalendermonats sogar vor dem ersten Arbeitsausfalltag liegen.

Beispiel 1

Für den Kalendermonat März 2010 ist Kurzarbeit angemeldet.

Eintritt von Arbeitsunfähigkeit 2.3.2010

Kurzarbeit (Arbeitsausfall) am 5.3.2010

Lösung:

Die Arbeitsunfähigkeit ist während der Kurzarbeit eingetreten. Für den 5.3.2010 besteht nach § 172 Abs. 1a SGB III Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus andauert, besteht kein Anspruch mehr auf Kurzarbeitergeld. Der Arbeitnehmer hat dann für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich einen Anspruch auf Krankengeld. Der Krankengeldberechnung wird das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das vor der Kurzarbeit erzielt wurde (§ 47b Abs. 3

SGBV). Der vorausgegangene Arbeitsausfall führt also beim Betroffenen nicht zu einer Minderung des Krankengelds.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer, in dessen Betrieb vom 1.1.2010 bis 30.6.2010 Kurzarbeit angemeldet ist, wird vom 15.3.2010 bis 31.5.2010 arbeitsunfähig krank.
Ende der Lohnfortzahlung: 25.4.2010

Lösung:

vom 1.1.2010 bis 25.4.2010:	Arbeitsentgelt bzw. Entgeltfortzahlung und Kurzarbeitergeld
vom 26.4.2010 bis 31.5.2010:	Krankengeld
vom 1.6.2010 bis 30.6.2010:	Arbeitsentgelt und Kurzarbeitergeld

Eintritt von Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht ab dem Zeitpunkt, ab dem im Betrieb verkürzt gearbeitet wird, nur noch für die verkürzte Arbeitszeit (§ 4 Abs. 3 EFZG). Denn für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden erhält der Arbeitnehmer bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums ein Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds (§ 47b Abs. 4 SGBV), das er erhalten würde, wenn er nicht arbeitsunfähig wäre. Der Arbeitgeber hat dieses Krankengeld kostenlos zu berechnen und seinem Arbeitnehmer auszuführen. Das ausgezahlte Krankengeld wird ihm dann von der zuständigen Krankenkasse auf Antrag erstattet.

Für die Zahlung der Beiträge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus dem Krankengeld, sowie für die Entgeltmeldung aufgrund des Krankengelds, ist jedoch stets die jeweilige Krankenkasse zuständig.

Der Arbeitgeber hat der Krankenkasse neben dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung (einschließlich Entgeltfortzahlung) auch ein fiktives Arbeitsentgelt zu melden, wenn und soweit im Abrechnungszeitraum neben dem Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds auch noch Kurzarbeitergeld zur Auszahlung kam, das nicht mit der Arbeitsunfähigkeitszeit zusammentraf. In diesem Fall beträgt das fiktive Arbeitsentgelt 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem **Soll-Entgelt** und dem **Ist-Entgelt**, multipliziert mit dem Verhältnis „Ausfallstunden ohne Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds“ zu „Gesamtausfallstunden“.

Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Nicht berücksichtigt werden Entgelte für Mehrarbeit und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Ist-Entgelt

Ist-Entgelt ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (einschließlich Entgeltfortzahlung). Dabei bleibt ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt außer Ansatz, zu berücksichtigen sind jedoch ggf. zustehende Mehrarbeitszuschläge.

Sofern die Arbeitsunfähigkeit über das Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung hinaus andauert, wird ab Ende der Entgeltfortzahlung nicht mehr Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds gezahlt, sondern „normales“ Krankengeld (§ 47 SGB V).

Beispiel 3 Monat März 2010

Tarifliche Arbeitszeit	184 Stunden
Tariflicher Stundenlohn	15 EUR
Arbeitsunfähigkeit mit EFZ	26.2.2010 bis 21.3.2010
Kurzarbeit (Mo, Fr)	15.3.2010 bis 31.3.2010

Arbeitsausfall insgesamt 40 Stunden
 davon 16 Stunden mit KG in Höhe von KUG
 und 24 Stunden mit KUG

Lösung:

Soll-Entgelt		
184 Stunden × 15 EUR =		2.760 EUR
Ist-Entgelt		
144 Stunden × 15 EUR =		<u>2.160 EUR</u>
Unterschiedsbetrag		600 EUR

Fiktives Arbeitsentgelt		
80 % von 600 EUR × $\frac{24}{40}$ =		288 EUR

Beitrags- und meldepflichtiges Arbeitsentgelt seitens des Arbeitgebers an die Krankenkasse 2.160 EUR + 288 EUR =		2.488 EUR
--	--	-----------

Die Beitragszahlung und die Entgeltmeldung für die 16 Ausfallstunden mit KG in Höhe des KUG erfolgt durch die zuständige Krankenkasse.

Beispiel 4 Monat März 2010

Tarifliche Arbeitszeit	176 Stunden
Tariflicher Stundenlohn	15 EUR
Arbeitsunfähigkeit	13.2.2010 bis 9.3.2010
Lohnfortzahlungsanspruch bis	25.3.2010
Kurzarbeit am	4.3.2010

Arbeitsausfall 8 Stunden mit KG in Höhe von KUG

Lösung:

Da für sämtliche Ausfallstunden Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds besteht, errechnet sich kein fiktives Arbeitsentgelt. Beitrags- und meldepflichtig seitens des Arbeitgebers ist das Arbeitsentgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einschließlich Entgeltfortzahlung = 168 Std. × 15 EUR = 2.520 EUR.

Für die Beitragszahlung und Entgeltmeldung für die 8 Ausfallstunden mit KG in Höhe des KUG ist die Krankenkasse zuständig.

Entgeltbescheinigungsrichtlinie seit 1. Januar 2010 in Kraft

In der Ausgabe 4/2009 berichtete SUMMA SUMMARUM bereits über das Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), eine Entgeltbescheinigungsrichtlinie zu erlassen. Diese wurde nunmehr im Bundesanzeiger vom 31. Dezember 2009 (BAz Nr. 198, S. 4575 f.) veröffentlicht.

Allgemeines

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Bescheinigung über das gezahlte Arbeitsentgelt in Textform gemäß § 108 Gewerbeordnung besteht seit Langem. Dieser Nachweis musste bereits bislang zumindest den Abrechnungszeitraum sowie die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten. Insbesondere waren Angaben über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen etc., Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen oder Vorschüsse zu machen.

Das BMAS hat nunmehr mit dem Erlass einer Entgeltbescheinigungsrichtlinie das Nähere zum Inhalt und Verfahren der Entgeltbescheinigung bestimmt, sodass diese auch zu Zwecken nach dem Sozialgesetzbuch verwendet werden kann (Maßgabe des § 97 Abs. 1 SGB IV).

Die am 1. Januar 2010 in Kraft getretene Entgeltbescheinigungsrichtlinie schafft einen einheitlichen Mindeststandard zur Ausstellung einer Entgeltbescheinigung. Bei der Erstellung dieser Richtlinie wirkten Vertreter der Wirtschaft sowie Anbieter von Entgeltabrechnungsprogrammen mit.

Durch den einheitlichen Aufbau und die Verwendung standardisierter Begriffe wird die Lesbarkeit nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für Dritte, welche die Bescheinigung vorgelegt bekommen, erleichtert.

Zudem werden z. B. durch die Definition verschiedener Begriffe die Softwarehersteller in die Lage versetzt, ihre Entgeltabrechnungsprodukte entsprechend zu gestalten.

Arbeitgeber, die zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme nutzen, können daher sicher sein, die erweiterten Vorgaben des Gesetzgebers für die Entgeltbescheinigung zu erfüllen.

Der Begriff „Gesamtbruttoentgelt“

In der Entgeltbescheinigungsrichtlinie wird erstmals der Begriff „Gesamtbruttoentgelt“ definiert.

Der Begriff „Gesamtbruttoentgelt“ unterscheidet sich von dem herkömmlich benutzten Begriff „Brutto“. Für die Zurechnung zum Gesamtbruttoentgelt ist es ohne Belang, ob der Wert lohnsteuerpflichtig oder sozialversicherungspflichtig ist.

Das auszuweisende Gesamtbruttoentgelt erfasst u. a. auch geldwerte Vorteile sowie den Aufstockungsbetrag zur Altersteilzeit. Mindernd wirken sich dagegen vom Arbeitnehmer übernommene Arbeitgeberleistungen (z. B. auf den Arbeitnehmer übertragene Pauschalsteuern) aus.

Kennzeichnung/Nachweis

Eine Entgeltbescheinigung, welche die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 und 2 der Richtlinie erfüllt, ist als Bescheinigung nach § 108 Abs. 3 Satz 1 der Gewerbeordnung zu kennzeichnen.

Grundsätzlich muss die Bescheinigung nur dann ausgestellt werden, wenn eine Änderung gegenüber dem letzten Abrechnungszeitraum vorliegt.

Neben der Entgeltbescheinigung hat der Arbeitgeber bestimmte Entgeltdaten im Rahmen des **ELENA**-Verfahrens mit dem multifunktionellen Verdienstdatensatz (MVDS) an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) zu melden. Er ist verpflichtet, den Beschäftigten über die Übermittlung seiner Daten an die ZSS zu informieren. Diese Information kann mit einem Hinweis auf der Entgeltbescheinigung erfolgen (siehe SUMMA SUMMARUM 6/2009, S. 9 ff.).

ELENA

Dies ist die Abkürzung für den **Elektronischen Entgeltnachweis**. Die Arbeitgeber sind gemäß § 97 SGB IV seit 1. Januar 2010 verpflichtet, für jeden Beschäftigten, Beamten, Richter oder Soldaten monatlich gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung eine Meldung an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg zu erstatten.

Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat nach § 28f Abs. 1 SGB IV für jeden Beschäftigten Lohnunterlagen in deutscher Sprache zu führen. Sie sind bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahrs, getrennt nach Kalenderjahren, aufzubewahren. Das gilt uneingeschränkt auch für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht unterliegen (z. B. geringfügig Beschäftigte). Näheres zur Führung der Lohn- bzw. Entgeltunterlagen ist in § 8 der Beitragsverfahrensverordnung und in § 2 des Nachweisgesetzes geregelt.

In den Entgeltunterlagen sind neben den persönlichen Daten des Beschäftigten insbesondere folgende Angaben aufzunehmen:

- Beginn und das Ende der Beschäftigung,
- Beschäftigungsart,
- für jeden Entgeltabrechnungszeitraum (Kalendermonat) das Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV und seine Zusammensetzung. Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, der Beitragsgruppenschlüssel, die Einzugsstelle und die vom Beschäftigten zu tragenden Beitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (nach Beitragsgruppen getrennt),
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Zu den Entgeltunterlagen gehören des Weiteren:

- Aufzeichnungen über die Zahlung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG),
- Aufzeichnungen über die Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung: insbesondere das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Entgelt und die anzuwendenden Gefahrtarifstellen,
- Aufzeichnungen über die Umlage für das Insolvenzgeld.

Außerdem sind u. a. – fallbezogen – zu den Entgeltunterlagen folgende Unterlagen zu nehmen:

- Aufzeichnungen über die Beitragsfreiheit einzelner Lohnbestandteile (z. B. Reisekosten, Stundenaufzeichnungen zu Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen),
- Nachweise über das Vorliegen von Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht (z. B. Studiennachweis, Befreiungsbescheid),
- Erklärungen von kurzfristig geringfügig Beschäftigten über eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr,
- Erklärungen von geringfügig entlohnten Beschäftigten bei einem Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Erklärungen von Beschäftigten bei einem Verzicht auf die Anwendung der Gleitzoneberechnung in der Rentenversicherung,
- Bescheide der Einzugsstelle oder der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Feststellung von Versicherungspflicht,
- Vordrucke E 101, ab 1. Mai 2010 Vordruck A1, wenn Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland der Sozialversicherungspflicht ihres Heimatlands unterliegen,
- Nachweise über Insolvenzschutzregelungen bei Wertgut-habenvereinbarungen.

Beispiel kurzfristige Beschäftigungen

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, unterliegen grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Arbeitgeber, die abweichend von dieser Grundnorm von Versicherungs- und Beitragsfreiheit ausgehen, stehen insoweit grundsätzlich in der Beweispflicht. So sind z. B. zeitlich befristete Beschäftigungen versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sind, es sei denn, die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt und das Entgelt übersteigt 400 EUR im Monat. Zum Nachweis der Einhaltung der kalenderjährlichen Zeitgrenzen ist in § 8 Abs. 2 Nr. 7 Beitragsverfahrensverordnung geregelt, dass eine Erklärung des kurzfristig Beschäftigten über vorangegangene oder vorgesehene künftige Beschäftigungen im jeweiligen Kalenderjahr zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ist.

Rechtsfolgen bei Verletzung der Aufzeichnungspflichten

Hat ein Arbeitgeber die Aufzeichnungspflichten nicht ordnungsgemäß erfüllt und kann dadurch die Versicherungs- und Beitragspflicht für einzelne Arbeitnehmer oder die Beitragshöhe nicht konkret festgestellt werden, so kann der prüfende Träger die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung von der Summe der vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelte (durch Summenbeitragsbescheid) geltend machen (§ 28f Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Das gilt nur dann nicht, soweit ohne großen Verwaltungsaufwand festgestellt werden kann, dass keine Beiträge zu zahlen waren oder das Arbeitsentgelt einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet werden kann.

Soweit die Aufzeichnungen über die konkrete Höhe von Zuwendungen unvollständig sind und deren Höhe nicht ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand ermittelt werden kann, hat der prüfende Träger der Rentenversicherung diese zu schätzen (§ 28f Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Wer vorsätzlich oder leichtfertig Lohnunterlagen entgegen § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV nicht führt oder nicht aufbewahrt, handelt ordnungswidrig (§ 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IV). Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße geahndet werden (§ 111 Abs. 4 SGB IV).

Statusfeststellung von Erwerbstätigen


Ein neues Rundschreiben der Sozialversicherungsträger zum besonderen Statusfeststellungsverfahren der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ist in Vorbereitung. Es erläutert ausführlich die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht. Das Rundschreiben war aufgrund gesetzlicher Änderungen sowie zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung und neuer Besprechungsergebnisse zu überarbeiten.

Erwerbstätige können durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund in einem Statusfeststellungsverfahren prüfen lassen, ob sie in einem sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigungsverhältnis stehen oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben. Das Statusfeststellungsverfahren wurde eingeführt, um voneinander abweichende Statusentscheidungen unterschiedlicher Versicherungsträger zu vermeiden. So erhalten die Betroffenen Rechtssicherheit. Seit 2005 wird stets ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt, sobald die Beschäftigungsaufnahme eines Ehegatten oder Lebenspartners des Arbeitgebers bzw. eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH gemeldet wird. Die Bundesagentur für Arbeit ist im Leistungsfall seither an die Statusentscheidungen über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gebunden.

Die Sozialversicherungsträger haben zuletzt in ihrem Rundschreiben zum Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 5. Juli 2005 sowie in den Grundsätzen zur leistungsrechtlichen Bindung der Arbeitslosenversicherung vom 11. November 2004 die Ausgestaltung und die Auswirkungen des optionalen und obligatorischen Statusfeststellungsverfahrens dargestellt.

2008 wurde das obligatorische Statusfeststellungsverfahren auf die Beschäftigung von mitarbeitenden Kindern des Arbeitgebers erweitert.

Ab Juni 2010 wird das Verwaltungsverfahren zur obligatorischen Statusfeststellung von mitarbeitenden Ehegatten und Lebenspartnern geändert und die optionale Statusfeststellung auch für bereits beendete Vertragsverhältnisse ermöglicht.



Zukünftig wird im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens über die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung nicht mehr nur dem Grunde nach, sondern konkret zu entscheiden sein. Der Statusfeststellungsantrag wurde daher erweitert. Außerdem wurden neben der Aufnahme von Festlegungen zur Auswirkung bestimmter Gesellschaftsformen von Auftragnehmern auf deren Statusbeurteilung Änderungen zur bisherigen aufschiebenden Wirkung von Rechtsbehelfen gegen Statusfeststellungen über das Vorliegen versicherungspflichtiger Beschäftigungen berücksichtigt.

SUMMA SUMMARUM wird in der nächsten Ausgabe ausführlich über die Änderungen zum Statusfeststellungsverfahren und die damit verbundenen Auswirkungen berichten.

Prüfdienste der Rentenversicherungsträger haben hohe Akzeptanz bei den Arbeitgebern und Steuerberatern

Eine Kundenbefragung der Rentenversicherung während der Zeit vom 1. Oktober 2009 bis 5. November 2009 brachte interessante Ergebnisse. Für den Bereich der Betriebsprüfung wurden rund 17.000 Arbeitgeber und Steuerberater befragt.

Im Rahmen der Kundenbefragung wurden solche Arbeitgeber und Steuerberater angesprochen, die vor kurzem geprüft worden waren. In dem Fragenkatalog ging es u. a. um das Auftreten der Prüferinnen und Prüfer, ihre fachliche Kompetenz, die Verständlichkeit der Bescheide, das Eingehen auf die individuelle Situation des Arbeitgebers/Steuerberaters sowie um die einheitliche Anwendung des Rechts und die Nachvollziehbarkeit der Prüfungsergebnisse. Das Ergebnis der Kundenbefragung zeigt auf, dass die Prüfdienste bei Arbeitgebern und Steuerberatern auf ein sehr hohes Maß an Akzeptanz stoßen. Das gute Ergebnis ist sicherlich Ausdruck und Folge des fachlich geprägten persönlichen Kontakts zwischen der Verwaltung und dem Kunden. Es ist für die Prüfdienste Bestätigung und Ansporn zugleich.