

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](#)

zur Ausgabe 3/2018 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/27a0650>

Mehr als Arbeitgeberprüfungen **2**

Systemprüfung von
Entgeltabrechnungsprogrammen

15 Jahre Minijob-Zentrale **5**

Eine Bilanz

Jahresarbeitsentgeltgrenze **7**

Konkretisierung durch den GKV-Spitzenverband

Entsendebescheinigung A1 **10**

Elektronische Beantragung möglich

DSGVO **14**

Was ist für Arbeitgeber relevant



Mehr als Arbeitgeberprüfungen – Systemprüfung von Entgeltabrechnungsprogrammen

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 0709 Berlin.

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
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Naderl, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss 28.8.2018

Gemäß § 3 ff 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.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

In summa summarum stellten wir Ihnen an dieser Stelle zuletzt die Prüfung unmittelbarer Beitragszahler als eine weniger bekannte Aufgabe des Prüfdienstes vor. Die Beteiligung an Systemprüfungen von Entgeltabrechnungsprogrammen ist eine weitere dieser Aufgaben.

Korrekte Sozialleistungen durch maschinelle Arbeitgebermeldungen


Leistungen der Sozialversicherung werden auf Grundlage der durch die Arbeitgeber gemeldeten Daten erbracht. Die Meldungen nach der DEÜV, die Umlageerstattung an Arbeitgeber nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und selbst alle Bescheinigungen für Entgeltersatzleistungen sind nur noch maschinell mittels Datenübertragung zu übermitteln. Zugelassene systemgeprüfte und damit sichere Entgeltabrechnungsprogramme sowie maschinell erstellte Ausfüllhilfen sind hierfür die Voraussetzung.

3,2 Millionen Arbeitgeber, 190.000 autorisierte Kommunikationsteilnehmer, jährlich mehr als 300 Millionen Meldungen – und doch sind über 99 % der abgegebenen Meldungen technisch korrekt und plausibel. Auch ein Verdienst der Systemprüfung.

Rechtliche Grundlagen und Beteiligte

Die rechtlichen Regelungen für die Durchführung von Systemprüfungen finden sich in [§ 18 ff. DEÜV](#). Die detaillierte Ausgestaltung des Verfahrens erfolgt mit Ermächtigung des [§ 22 DEÜV](#) in Gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.

Verantwortlich für die Umsetzung der Vorschriften ist der GKV-Spitzenverband, der diese Aufgabe an die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) übertragen hat. Auf Grundlage der DEÜV unterstützen die Renten- und Unfallversicherung die ITSG bei der Erfüllung der Aufgabe sowohl fachlich als auch personell.



Derzeit sind rund 140 systemgeprüfte Softwareersteller von Entgeltabrechnungsprogrammen am Markt aktiv, die an den automatisierten Meldeverfahren teilnehmen.

Ablauf einer Systemprüfung

Will ein Softwarehersteller erstmalig an den Meldeverfahren in der gesetzlichen Sozialversicherung teilnehmen, ist das neue Programm einer Systemprüfung zu unterziehen. Der Antrag für die Durchführung und die Zulassung des neuen Programms ist an die ITSG zu richten. Im Rahmen der Zulassung werden anhand von Testfällen die Beitragsberechnung und Beitragsabrechnung sowie die Ermittlung und Übermittlung der Meldedaten und der Daten der Beitragsnachweise unter Beachtung der technischen Sicherheit geprüft. Im Anschluss daran erfolgt eine praxisorientierte Bewertung des neuen Programms mittels Pilotprüfungen bei mindestens zwei verschiedenen Programmanwendern.

Wurden sowohl die Systemprüfung als auch die Pilotprüfungen erfolgreich durchgeführt, erteilt der GKV-Spitzenverband dem Softwarehersteller einen Bescheid über den erfolgreichen Abschluss der Systemuntersuchung. Die ITSG vergibt zum Zwecke der Dokumentation zusätzlich das GKV-Zertifikat „systemuntersucht“.

Für die Identifizierung des systemuntersuchten Entgeltabrechnungsprogramms im Meldeverfahren und zur Sicherstellung eines maschinellen Fehlermanagements vergibt die ITSG für den Programmnamen sowie für die geprüfte Version eine entsprechende Kennung (Produktions-/Modifikations-Identifikation - Prod-/Mod-ID), die ab dem Zeitpunkt der Zulassung im Datensatz Kommunikation (DSKO) jeder Meldung anzugeben ist. Anhand der angegebenen Kennung ist feststellbar, ob maschinell übermittelte Meldungen und Beitragsnachweise aus einem systemuntersuchten Entgeltabrechnungsprogramm stammen. Darüber hinaus können Fehler des Programms im späteren praktischen Einsatz schneller erkannt und in Zusammenarbeit mit Systemprüfern im Qualitätsmanagement behoben werden. Denn: Enthält ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm trotz Systemprüfung eine Schwäche oder einen programmseitigen Fehler, betrifft dies alle Arbeitgeber, die mit diesem Programm abrechnen.

Qualitätskontrolle

Um den hohen Verfahrensstandard aufrecht zu erhalten, wird bei jedem Softwareersteller anlassbezogen, jedoch mindestens einmal im Kalenderjahr eine sogenannte Qualitätskontrolle durchgeführt. Diese erfolgt durch die Kontrolle

- der ständig verarbeiteten Testfälle,
- der Umsetzung gesetzlicher Änderungen,
- der Änderungen des Entgeltabrechnungsprogramms sowie
- der Erweiterungen um zusätzliche Module.

Über den erfolgreichen Abschluss der Qualitätskontrolle erteilt die ITSG eine Prüfmitteilung, ein neues Zertifikat „systemuntersucht“ sowie für die geprüfte Programmversion eine neue Mod-ID.

Mehr

Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie im Internetauftritt der ITSG unter <https://gkv-ag.de>.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Die Minijob-Zentrale: Seit 15 Jahren die erste Adresse für Minijobber

Die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wurde in diesem Jahr 15 Jahre alt. Seit dem 1. April 2003 ist ausschließlich sie die bundesweite Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte, die erste Adresse für Minijobber.

Geburtsstunde

Nach einer Vorbereitungszeit von nur drei Monaten nahm die [Minijob-Zentrale](#) der damaligen Bundesknappschaft und heutigen Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See am 1. April 2003 ihre Arbeit auf. Sie ist seitdem für alle [Minijobs](#) in Deutschland die zuständige Einzugsstelle.

Mit der Konzentration des Melde- und Beitragswesens auf eine einzige Stelle bundesweit wurde ein wesentlicher Beitrag zur Vereinfachung und Entbürokratisierung geleistet, denn die Arbeitgeber müssen seitdem Minijobs nur noch mit dieser Stelle abrechnen und nicht wie früher mit allen Krankenkassen und Finanzämtern in Deutschland.

Weitere Aufgaben

Im Jahre 2006 übernahm die Minijob-Zentrale für Minijobs in Privathaushalten auch die Anmeldung und Beitragserhebung zur gesetzlichen Unfallversicherung. Darüber hinaus betreibt die Minijob-Zentrale seit dem 30. Oktober 2014 die Haushaltsjob-Börse. Unter www.haushaltsjob-boerse.de können Privathaushalte und Arbeitnehmer kostenlos ihre Stellenangebote für haushaltsnahe Minijobs veröffentlichen.

Beitrags- und Pauschsteuereinzug


Im Beitrags- und Pauschsteuereinzug ist die Minijob-Zentrale mit ca. 160 Milliarden Euro eingezogenen Beiträgen und Pauschsteuer in den vergangenen 15 Jahren eine der großen Einzugsstellen in Deutschland.

Standorte

Die Arbeit der Minijob-Zentrale verteilt sich auf die Standorte Cottbus, Hamburg, Gelsenkirchen und Essen. Das Finanz- und Logistik-Zentrum ist in Essen untergebracht. Darüber hinaus ist

Minijob

Eine geringfügige Beschäftigung wird auch als Minijob bezeichnet.



in den vier Städten das sog. Back-Office angesiedelt, das für die Betreuung des Meldeverfahrens und die Beitragsabrechnung sowie den Pauschsteuereinzug für geringfügig Beschäftigte zuständig ist.

In Cottbus befindet sich das Service-Center der Minijob-Zentrale. Hier werden Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter 03 55 / 290 270 799 in allen Fragen rund um die Minijobs telefonisch beraten. Pro Jahr erreichen das Service-Center mehr als zwei Millionen Anfragen. Die Internet-Seite www.mini-job-zentrale.de wurde im vergangenen Jahr rund vier Millionen Mal aufgerufen.

Entwicklung der Minijobs

Seit der Errichtung der Minijob-Zentrale liegt die Zahl der gemeldeten Minijobber (ohne Privathaushalte) kontinuierlich auf einem in etwa gleichbleibenden Niveau. Zum Start der Minijob-Zentrale gab es rund 6,8 Millionen geringfügig entlohnte Minijobber. Aktuell sind deutschlandweit gut 6,7 Millionen geringfügig beschäftigte Minijobber (ohne Privathaushalte) gemeldet. Deutlich angestiegen ist dagegen die Zahl der geringfügig entlohnnten Minijobber in Privathaushalten. Waren es anfangs noch rund 100.000 gemeldete Minijobber, so sind es heute rund 300.000.

Jahresarbeitsentgeltgrenze: Konkretisierung zu variablen Entgeltbestandteilen

Der GKV-Spitzenverband hat mit Datum vom 22. März 2017 „Grundsätzliche Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ herausgegeben. Die darin enthaltenen Ausführungen zur Beurteilung variabler Entgeltbestandteile haben in der betrieblichen Praxis zu Nachfragen geführt. Daher hat der GKV-Spitzenverband am 21. März 2018 die Ausführungen konkretisiert und ergänzt.

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind Beschäftigte versicherungsfrei nach [§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#), wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (JAE) die JAE-Grenze übersteigt. Zum regelmäßigen JAE zählen alle Einnahmen, die nach [§ 14 Abs. 1 SGB IV](#) Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Dazu gehört das laufende Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Einmalig gezahlte Bezüge sind zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zu zählen, wenn sie mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit z. B. aufgrund eines Tarif- oder Arbeitsvertrages mindestens einmal jährlich gezahlt werden.

Vorausschauende Betrachtung

Das regelmäßige JAE ist bei Beginn der Beschäftigung und bei jeder Änderung der Bezüge neu zu bestimmen. Ob das regelmäßige JAE aus einer Beschäftigung die JAE-Grenze übersteigt, ist in einer vorausschauenden Betrachtungsweise auf der Grundlage der gegenwärtigen und bei normalem Verlauf für ein Zeitjahr zu erwartenden Einkommensverhältnisse festzustellen. Das regelmäßige JAE wird dabei durch Multiplikation der aktuellen Monatsbezüge mit zwölf (ohne Rücksicht auf das Kalenderjahr) unter Berücksichtigung der regelmäßig gewährten Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen ermittelt.

Schätzung bei schwankenden Bezügen

Bei schwankenden Bezügen (wie z. B. bei Akkordlöhnern) ist das regelmäßige JAE im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung zu ermitteln.

Grundsätzliche Hinweise des GKV-Spitzenverbandes

Der GKV-Spitzenverband hat mit Datum vom 22. März 2017 [„Grundsätzliche Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“](#) herausgegeben. Danach sind variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen gewährt werden, dem regelmäßigen JAE nicht zuzurechnen, weil ungewiss ist, ob und ggf. in welcher Höhe sie gewährt werden. Diese Ausführungen haben in der betrieblichen Praxis zu Nachfragen geführt. Sie ergaben sich, weil variable Arbeitsentgeltbestandteile, zu denen auch individuell-leistungsbezogene und unternehmenserfolgsbezogene Provisionen oder Tantiemen zählen, von den Arbeitgebern in der Vergangenheit nicht selten bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE berücksichtigt wurden. Dies geschah insbesondere in Fällen, in denen diese variablen Arbeitsentgeltbestandteile monatlich zufließen und daher das monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich mitbestimmen.

Klarstellung und Ergänzung

Am 21. März 2018 hat der GKV-Spitzenverband die [Grundsätze](#) wie folgt konkretisiert und ergänzt.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Variable Arbeitsentgeltbestandteile, deren Höhe an die Leistung des Arbeitnehmers geknüpft ist und die als Einmalzahlung gewährt werden (z. B. Jahrestantieme), sind bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE bei einer prognostischen Betrachtung bzw. einer Schätzung im Wege einer Durchschnittsbetrachtung nicht zu berücksichtigen. Dies trifft auch auf Arbeitsentgeltbestandteile zu, die von dem Erfolg des Unternehmens abhängig sind (z. B. Gewinnbeteiligungen). Bei diesen Bezügen ist in aller Regel zum Zeitpunkt der Ermittlung des regelmäßigen JAE ungewiss, ob und ggf. in welcher Höhe diese Arbeitsentgeltbestandteile gewährt werden.

Sollte in der Vergangenheit von Arbeitgebern aufgrund nachweislich divergierender Informationen der Einzugsstellen davon abweichend verfahren worden sein hat es für zurückliegende Zeiträume sein Bewenden.

Monatlich zufließendes Arbeitsentgelt

Variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen gewährt werden, sind hingegen dann dem regelmäßigen JAE zuzurechnen, wenn sie üblicherweise Bestandteil des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts sind und dieses insoweit mitprägen (z. B. Verkaufsprovisionen). Sofern sich das monatlich zufließende Arbeitsentgelt typischerweise aus einem vertraglich fest vereinbarten Fixum sowie einem erfolgsabhängigen und somit variablen Anteil zusammensetzt, wird das monatliche Arbeitsentgelt auch von dem variablen Anteil dergestalt charakterisiert, dass bei diesem variablen Arbeitsentgeltbestandteil ebenfalls von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen ist. Dabei ist die Höhe des monatlich zufließenden variablen Arbeitsentgeltbestandteils bzw. dessen Relation zum ggf. vertraglich vereinbarten Fixum grundsätzlich nicht von Bedeutung. Bei schwankender Höhe des variablen Arbeitsentgeltbestandteils ist der für die Ermittlung des regelmäßigen JAE maßgebende Betrag im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung zu ermitteln.

Beispiel

Am 1. August 2018 nimmt ein Autoverkäufer eine Beschäftigung in einem Autohaus auf. Er erhält ein monatlich vereinbartes Gehalt von 2.000 Euro. Für Verkaufsabschlüsse erhält er zusätzlich monatlich einen prozentualen Anteil vom Verkaufspreis. Diese Verkaufsprovision wird voraussichtlich im Durchschnitt etwa 3.000 Euro monatlich betragen. Darüber hinaus ist im Dezember eines jeden Jahres ein zu zahlendes Weihnachtsgeld in Höhe von 1.000 Euro vertraglich vereinbart. Zudem wird abhängig von der Höhe des Geschäftsergebnisses eine Gewinnbeteiligung bis zur Höhe von 5.000 Euro gezahlt.

Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts:

Monatliches Gehalt	2.000 Euro x 12 Monate = 24.000 Euro
Monatliche Verkaufsprämie	3.000 Euro x 12 Monate = 36.000 Euro
Vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld	1.000 Euro
Gesamt	61.000 Euro

Das regelmäßige JAE des Autoverkäufers beträgt 61.000 Euro und überschreitet damit die allgemeine JAE-Grenze (2018: 59.400 Euro). Er ist damit ab Beschäftigungsbeginn krankenversicherungsfrei. Die bis zur Höhe von 5.000 Euro mögliche Gewinnbeteiligung ist bei der Ermittlung des JAE nicht zu berücksichtigen.

Entsendebescheinigung A1: Elektronische Beantragung möglich

Im Jahr 2016 waren mehr als 260.000 Beschäftigte aus Deutschland im Rahmen einer Entsendung vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat der EU, des EWR oder der Schweiz (im Folgenden: Mitgliedstaat) erwerbstätig. Eine Beschleunigung des Verfahrens zum Erhalt der die Entsendevoraussetzungen dokumentierenden Bescheinigung A1 ist möglich, indem die Bescheinigung elektronisch beantragt und ausgestellt wird.

Für grenzüberschreitende Beschäftigungen in den Mitgliedstaaten gelten die Europäischen Verordnungen zur Koordinierung der Sozialen Sicherheit, nach deren Bestimmungen auf eine vorübergehend (bis zu 24 Monaten) in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübte Beschäftigung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit gelten. Umgekehrt finden die entsprechenden Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats dann keine Anwendung.

Als Nachweis für die Freistellung von den am Beschäftigungsort geltenden Sozialversicherungsbestimmungen dient die Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, kurz die „Bescheinigung A1“. Sie bietet Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte bei grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit in den Mitgliedstaaten.

Um bei Kontrollen im Beschäftigungsstaat eine Bescheinigung A1 vorlegen zu können, sollte diese bereits vor Beginn des Auslandseinsatzes beantragt werden. Hierbei ist der zeitliche Aufwand bei den ausstellenden deutschen Trägern einzukalkulieren.

Eine Beschleunigung verspricht dabei das neue elektronische Antragsverfahren für die Ausstellung der Bescheinigung A1.

Europarechtlicher Rahmen der Bescheinigung A1

Nach [Artikel 15 Abs. 1 der VO \(EG\) Nr. 987/2009](#) hat der Arbeitgeber einer Person, die in einen anderen Mitgliedstaat **entsandt** wird, grundsätzlich den zuständigen Träger im Entsendestaat im Voraus über die Entsendung zu unterrichten. Dieser Träger


stellt der betreffenden Person die Bescheinigung A1 aus und informiert hierüber gleichzeitig den zuständigen Träger des Staates, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt werden soll (Beschäftigungsstaat).

Auch wenn der Wortlaut des Artikels 15 Abs. 1 VO (EG) Nr. 987/2009 nicht ausschließt, dass eine Bescheinigung A1 ausnahmsweise nachträglich beantragt wird, hat die Praxis doch gezeigt, dass insbesondere bei Entsendungen nach Belgien, Frankreich, Österreich oder in die Schweiz Schwierigkeiten mit dortigen Kontrollbehörden auftreten können, sofern eine Bescheinigung A1 vor Ort nicht vorgelegt werden kann.

In diesem Zusammenhang hat die EU-Verwaltungskommission darauf hingewiesen, dass aus ihrer Sicht zwar die Verpflichtung zur Beantragung und Mitführung einer Bescheinigung A1 (selbst bei nur kurzfristigen Auslandseinsätzen, wie z. B. Dienstreisen und Messebesuchen) besteht und Bußgelder im Beschäftigungsstaat bei Nichtmitführung der Bescheinigung A1 europarechtlich nicht grundsätzlich ausgeschlossen sind. Sie vertrat aber auch die Auffassung, dass Bußgelder nicht zu erheben seien, wenn im Einzelfall nachgewiesen werden könne, dass die Bescheinigung A1 aus objektiven Gründen nicht rechtzeitig beantragt werden konnte (etwa bei Vertretung plötzlich erkrankter Kollegen) oder dass die Bescheinigung bereits beantragt wurde (die zuständige Stelle diese jedoch noch nicht ausgestellt hat). Die weitere Entwicklung der diesbezüglich innerhalb der EU-Verwaltungskommission geführten Diskussion bleibt abzuwarten.

Neues elektronisches Antragsverfahren im innerstaatlichen Recht verspricht Beschleunigung

Seit dem 1. Januar 2018 können Arbeitgeber Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für nach [Artikel 12 Absatz 1 VO \(EG\) Nr. 883/2004](#) in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer gemäß [§ 106 SGB IV](#) im Rahmen des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens mittels systemgeprüfter Abrechnungsprogramme oder einer maschinellen Ausfüllhilfe an die jeweils zuständige Stelle (Krankenkasse, Rentenversicherungsträger, Arbeitsgemeinschaft berufständischer Versorgungseinrichtungen) übermitteln. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die nach [Artikel 11 Absatz 3 Buchst. b VO \(EG\) Nr. 883/2004](#) entsandt werden, gilt dies gleichermaßen.



Die Nutzung der neuen Antragsmöglichkeit durch den Arbeitgeber setzt voraus, dass sein Entgeltabrechnungsprogramm über das erforderliche Modul verfügt.

Vorteil des Verfahrens ist, dass die bislang bei der Antragstellung am häufigsten auftretenden Fehler (Beantragung der Bescheinigung A1 bei einer unzuständigen Stelle, Entsendezeitraum überschreitet 24 Monate, Beantragung einer A1 Bescheinigung für Entsendung in einen Staat außerhalb der EU) maschinell erkannt und angezeigt werden können. Dadurch dürften zeitraubende Rückfragen durch die den Antrag bearbeitende Stelle künftig im Wesentlichen entfallen.

Ist festgestellt, dass die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, erhält der Arbeitgeber nach [§ 106 Absatz 1 Satz 3 SGB IV](#) innerhalb von drei Arbeitstagen die beantragte Bescheinigung. Die Frist beginnt demnach nicht etwa bereits mit dem Eingang des elektronischen Antrags bei der zuständigen Stelle sondern erst zu dem Zeitpunkt, zu dem die zuständige Stelle nach Auswertung der relevanten Informationen festgestellt hat, dass die Entsendevoraussetzungen erfüllt sind.

Elektronische Antragstellung nicht für alle grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeiten möglich

Das elektronische Antragsverfahren gilt nur für entsandte Beschäftigte und für Beamte und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes.

Eine elektronische Antragstellung kommt damit insbesondere nicht in Betracht für

- Selbständige,
- Personen, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig sind (z. B. Fernfahrer) und
- Personen, die im Rahmen eines bilateralen Sozialversicherungsabkommens (z. B. mit den USA oder China) entsandt werden.

In diesen Fällen ist die Bescheinigung A1 bzw. Entsendebescheinigung nach bilateralem Recht wie bisher mittels der zur Verfügung stehenden Vordrucke (abzurufen über www.dvka.de) zu beantragen. Die Ausstellung der Bescheinigung durch die zuständige Stelle erfolgt hier ebenfalls weiterhin in Papierform.

Elektronische A1-Antragstellung für entsandte Beschäftigte ab 1. Januar 2019 obligatorisch

Die elektronische Antragstellung ist bis zum 31. Dezember 2018 optional. Das heißt, dass die Antragstellung bis zu diesem Zeitpunkt (wie bisher) auch noch mittels der im Internet zur Verfügung stehenden Antragsvordrucke erfolgen kann.

Zum 1. Januar 2019 werden das elektronische Antragsverfahren und die elektronische Ausstellung der Bescheinigung A1 für entsandte Beschäftigte dann für Antragsteller und ausstellende Stellen verpflichtend.

Ausgenommen davon sind die zuvor aufgeführten Selbständigen, in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätige und Entsandte nach Maßgabe bilateraler Sozialversicherungsabkommen.

Datenschutz-Grundverordnung in Kraft

Seit dem 25. Mai 2018 ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im EWR unmittelbar anwendbares Recht. Daneben gelten die teilweise angepassten nationalen Vorschriften über den Datenschutz weiter.

Mit der Verabschiedung des umfangreichen Datenschutz-Reformpakets werden verschiedene Zwecke verfolgt. Beispielfolgt darf hier auf folgende Aspekte verwiesen werden:

- Harmonisierung des datenschutzrechtlichen Rechtsrahmens mit dem Ziel einer einheitlichen Anwendung europarechtlicher Vorschriften.
- Einführung von Datenschutzgrundsätzen mit dem Ziel, individuelle Datenschutzinteressen stärker in den Fokus zu rücken und frühzeitiger zu berücksichtigen.
- Stärkung der Rechte des Einzelnen durch die Einführung von Transparenzverpflichtungen und Statuierung des Rechts auf Datenübertragbarkeit.
- Einführung bzw. Ausweitung von Nachweis- und Rechenschaftspflichten für die Verantwortlichen.

Die mediale Präsenz des Themas sowie die insbesondere privaten Unternehmen drohenden Bußgelder haben das Bewusstsein für den Datenschutz zwar stark gefördert und in den Fokus gerückt. Die Unsicherheit ist jedoch so kurz nach dem Zeitpunkt, ab dem die [DSGVO](#) im EWR unmittelbar anwendbares Recht geworden ist, bei vielen Unternehmen immer noch sehr hoch.

EU und EWR

Die Europäische Union (EU) ist ein Verbund von derzeit 28 Mitgliedstaaten. Der Europäische Wirtschaftsraum (EWR) besteht aus den Mitgliedstaaten der EU und den EFTA-Staaten Norwegen, Liechtenstein und Island. Die Schweiz ist zwar Mitglied in der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), aber nicht im EWR.

Wer ist betroffen?

Die DSGVO gilt für alle, die mit personenbezogenen Daten umgehen. Dabei kann es sich z. B. um Daten von Kunden oder auch Beschäftigten handeln.

Betroffen sind auch die Rentenversicherungsträger. Alle Beschäftigten der Rentenversicherungsträger werden zu Beginn ihrer Tätigkeit auf die Einhaltung der geltenden Geheimhaltungsvorschriften, insbesondere auf das Sozialgeheimnis ([§ 35 SGB I](#)) verpflichtet. Nach [§ 35 SGB I](#) haben die Rentenversicherungsträger sicherzustellen, dass Sozialdaten nicht unbefugt verarbeitet werden. Die Wahrung des Sozialgeheimnisses umfasst auch alle betriebs- und geschäftsbezogenen Daten der Arbeit-

geber, die ihnen z. B. im Rahmen einer Betriebsprüfung bekannt werden. Bei jeder Anmeldung zu einer Betriebsprüfung werden die Arbeitgeber über den Umgang mit personenbezogenen Daten bei den Rentenversicherungsträgern informiert.

Was sind personenbezogenen Daten?

Alle Daten, die Rückschlüsse auf eine Person zulassen. Dazu gehören neben dem Namen und der Adresse z. B. auch das Geburtsdatum oder die IP-Adresse. Die Träger der Sozialversicherung erhalten darüber hinaus z. B. von Arbeitgebern, Krankenkassen und Arbeitsagenturen Informationen über Beschäftigungs- und Krankheitszeiten sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit und erheben in einigen Fällen auch medizinische Daten.

Was muss dokumentiert werden?

Kern der neuen Datenschutz-Grundverordnung ist auch eine Ausweitung von Nachweis- und Rechenschaftspflichten. Im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten müssen daher z. B. der Zweck der Datenverarbeitung (also beispielsweise die Gehaltszahlung) oder beteiligte Drittparteien (externe Lohnbuchhaltungen und Steuerberater) sowie die betroffenen Personengruppen (Mitarbeiter) schriftlich festgehalten werden.

Neben diesen Pflichten bestehen die nationalen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten nach dem SGB und der Beitragsverfahrensordnung weiter. Änderungen aufgrund der DSGVO haben sich hier nicht ergeben. Der Arbeitgeber hat danach weiterhin auf Verlangen dem prüfenden Rentenversicherungsträger Auskunft über die Art und Dauer der Beschäftigung, den Beschäftigungsort und das Arbeitsentgelt zu erteilen. Wegen der Entrichtung von Beiträgen hat der Arbeitgeber über alle Tatsachen Auskunft zu geben, die für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge notwendig sind. Auf Verlangen hat er die Geschäftsbücher, Listen oder andere Unterlagen, aus denen die Angaben über die Beschäftigung hervorgehen, dem prüfenden Rentenversicherungsträger zur Einsicht vorzulegen ([§ 98 Abs. 1 SGB X](#)). Die Aufzeichnungs- und Nachweispflichten sind umfassend in der Beitragsverfahrensverordnung geregelt (hier: [§§ 7 bis 13 BVV](#)). Sie erstrecken sich auf die Grundsätze der Prüfung, die zu führenden Entgeltunterlagen, die Bei-

tragsabrechnung, die Mitwirkung des Arbeitgebers bzw. der zu prüfenden Stelle sowie den Umfang der Prüfung.

Sind die personenbezogenen Daten bei Ihnen sicher?

Es muss gewährleistet sein, dass die erhobenen Daten auch sicher verwahrt werden. Zugangs- und Zugriffskontrollen sowie Berechtigungskonzepte leisten hierzu einen wichtigen Beitrag.

Fit in Sachen DSGVO?

Wie gut Sie sich in allen Fragen rund um die neue Datenschutz-Grundverordnung auskennen, können Sie bei einem kleinen und unterhaltsamen Test feststellen, den das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht auf seiner [Internetseite](#) zur Verfügung stellt.

Information der Deutschen Rentenversicherung

Sie und Ihre Mitarbeiter wollen wissen, wie die Deutsche Rentenversicherung den Schutz der Sozialdaten umsetzt? Die kostenlose Broschüre „[Datenschutz - Ihre Daten und Ihre Rechte](#)“ informiert über alle wichtigen Aspekte.