

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/d07bbb9)

zur Ausgabe 4/2019 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/d07bbb9>

Cryptshare® **2**

Datenaustauschplattform am Start

Agile Arbeitsmethoden **4**

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Statusfeststellungsbescheide **8**

Umsetzung durch die Einzugsstellen

Datensatz Betriebsdatenpflege 3.0 **14**

Erste Bilanz

Auf einen Blick **18**

Voraussichtliche Rechengrößen 2020



Nutzung der Datenaustauschplattform „Cryptshare“ für einen gesicherten elektronischen Datenaustausch zwischen Arbeitgebern und Prüfdiensten

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 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 Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28.11.2019

Gemäß § 13 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.

Die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherung ist in hohem Maße von elektronischen Verfahren geprägt. Zu nennen sind hier beispielsweise das DEÜV-Meldev erfahren oder die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP). Gemeinsam ist diesen Verfahren, dass strukturierte Daten (Datensätze und Datenbausteine) ausgetauscht werden. Aber wie können Unterlagen mit Sozialdaten oder Geschäftsgeheimnissen (z. B. Studienbescheinigungen, Arbeitsverträge, Gesellschaftsverträge) rechtssicher ausgetauscht werden? Oft bleibt nur der Brief oder das Fax. Um dem Bedürfnis nach einer sicheren Kommunikation zu entsprechen, führt die Rentenversicherung das Verfahren „Cryptshare“ ein.

Cryptshare® ist eine webgestützte Austauschplattform, die den einfachen, sicheren und nachvollziehbaren Austausch vertraulicher E-Mails und Dateien bis zu 2 Gigabyte ermöglicht. Sie erfüllt sowohl die Anforderungen an den Schutzbedarf „normal“ als auch den Schutzbedarf „hoch“ für die besonderen Kategorien von personenbezogenen Sozialdaten nach [Art. 9 Datenschutz-Grundverordnung](#) (DSGVO). Dateien und Nachrichten werden auf einem zentralen Server in der IT-Infrastruktur der Deutschen Rentenversicherung verschlüsselt abgelegt. Empfänger und Absender werden zusätzlich über die Vorgänge auf dem Server informiert. Die auf dem Server bereitgestellten Dateien stehen für den Empfänger 10 Tage zum Abruf bereit und können von ihm mit einem Kennwort abgerufen werden. Dabei muss das Kennwort dem Empfänger auf einem anderen Transport-Kanal als der benutzten E-Mail (z. B. E-Mail an andere Adresse, Telefonat, SMS) mitgeteilt werden. Nach Ablauf von 10 Tagen werden die Dateien ohne weitere Benutzerbenachrichtigung gelöscht.

Das Verfahren basiert darauf, dass der Prüfer der Deutschen Rentenversicherung autorisierter Benutzer der Internet-Domain drv-bund.de bzw. einer Domain der Regionalträger ist. Dann ist weltweit mit jedem Nutzer einer E-Mail-Adresse eine Kontaktaufnahme möglich. Ein Datenaustausch externer Partner



untereinander ist über das Verfahren nicht möglich. Die Feststellung der Identität des Kontakts ist bei persönlich bekannten Arbeitgebern oder Steuerberatern leicht erfüllt. Darüber hinaus muss die Identität des Kontakts festgestellt werden. Dies kann z. B. durch telefonische Abfrage von Fakten des Vorgangs, die nur die Betroffenen selbst kennen, festgestellt werden. Ist der Kontakt vertrauenswürdig, wird er per E-Mail aus dem Verfahren über bereitgestellte Daten benachrichtigt. Das Verfahren erlaubt sowohl das Bereitstellen von Daten für einen externen Kommunikationspartner als auch den Empfang von Dokumenten, die von einem externen Kommunikationspartner bereitgestellt wurden. Dabei gelten aus Sicherheitsgründen die Mailrichtlinien der Deutschen Rentenversicherung.

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung werden Cryptshare® im Laufe des nächsten Jahres sukzessive einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Agile Arbeitsmethoden und deren Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung


Um schnell und effektiv auf sich ändernde Gegebenheiten reagieren zu können, setzen Unternehmen gerade im Bereich der IT vermehrt auf agile Arbeitsmethoden. Die dabei vorhandenen Besonderheiten sind bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

Neue Formen der Projekt- und Arbeitsorganisation

Die Auswirkungen der Digitalisierung sind vielfältig. Bereits seit einiger Zeit ermöglicht sie eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und beim Arbeitsort (wie Home- oder Mobil-Office). Darüber hinaus haben agile Arbeitsmethoden als neuere Form der Projekt- und Arbeitsorganisation an Bedeutung zugenommen. Die bisherigen Strukturen mit feststehenden Fachabteilungen werden aufgelöst und an ihre Stellen treten individuell zusammengesetzte, sich selbst organisierende Teams. Die Umstellung auf Agilität muss in diesem Zusammenhang nicht notwendigerweise für das gesamte Unternehmen erfolgen. Es gibt verschiedene Methoden. Neben Scrum zählen u. a. Kanban oder auch Design Thinking dazu. Besonders im Bereich der IT oder Forschung/Entwicklung setzen die Unternehmen dabei aber vor allem auf Scrum. Denn dieses Verfahren ist besonders dafür geeignet, komplexe Entwicklungsprojekte flexibel zu bewältigen.

Die Scrum-Methode

Bei der Scrum-Methode gibt es drei klar definierte Hauptakteure: Das Development Team, den Product Owner und den Scrum Master. Alle Rollen zusammen bilden das Scrum Team. Im Mittelpunkt steht das Development Team. Es organisiert sich eigenständig und führt die Entwicklungsarbeit aus. Der Product Owner ist als Projektverantwortlicher für die Konzeption, die Abnahme sowie den wirtschaftlichen Erfolg des Projektes zuständig. Der Scrum Master sorgt für den reibungslosen Ablauf des Prozesses und unterstützt das Development Team in seiner gruppenspezifischen Entwicklung. Stakeholder sind Rollen außerhalb des Scrum Teams, z. B. der Kunde, der Anwender oder auch das Management.




Der Scrum Prozess beginnt mit der Verschriftung der grundsätzlichen Projektidee in der User Story. Das Endergebnis muss zu diesem Zeitpunkt noch nicht feststehen. Der Product Owner stellt die sich aus der User Story zunächst einmal ergebenden Produkteigenschaften fest, priorisiert diese und überträgt sie dann in das Product Backlog. Im anschließenden Sprint Planning Meeting gliedert das Development Team die Arbeitsaufträge auf einzelne Teilbereiche (Tasks) auf und beschließt die Aufgabenverteilung und -erledigung. Festgehalten wird dies im Sprint Backlog. Der Scrum Master greift hier ggf. moderierend ein. Ein Sprint dauert zwischen einer und vier Wochen. Während dieser Zeit werden die Aufgaben aus dem Sprint Backlog durch das Development Team selbständig bearbeitet. Täglich findet eine bis zu 15 Minuten andauernde Besprechung (Daily Scrum) statt. Am Ende eines Sprints präsentiert das Development Team dem Product Owner das Teilergebnis. Dieses wird dann auch unter Einbindung der Stakeholder diskutiert. Eventuelle Fehler oder nicht gewollte Ausprägungen können somit direkt erkannt und im nächsten Sprint behoben werden. Am Ende von mehreren Sprints steht jeweils das fertige Produkt. Schlussendlich werden dann in einer Retrospektive die gesammelten Erfahrungen ausgetauscht, um Verbesserungen für das nächste Projekt zu erzielen.

Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen dem Grunde nach der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Beschäftigung ist gem. [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Neben den vorstehend genannten Kriterien hat die Rechtsprechung noch eine Vielzahl weiterer Kriterien zur Abgrenzung der abhängigen Beschäftigung von der selbständigen Tätigkeit entwickelt. Zu nennen sind hier z. B. die Weisungsfreiheit oder Weisungsgebundenheit hinsichtlich Art, Zeit und Ort der Leistung, die (Nicht-)Vorhaltung einer eigenen Arbeitsorganisation oder eigener Betriebsmittel und das (Nicht-)Vorhandensein ei-



nes Unternehmerrisikos. Der maßgebliche sozialversicherungsrechtliche Status ergibt sich aus der Gesamtschau der einzelnen Kriterien und der Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall. Auf die im Hinblick auf ein gewünschtes Ergebnis eventuell gewählte Bezeichnung der Leistung, z. B. als „freier Mitarbeiter“ oder „Honorarkraft“ usw. und auf eine lediglich entsprechende Vertragsgestaltung kommt es dagegen nicht an.


Scrum – Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Stehen einem Unternehmen die für ein Scrum Projekt notwendigen Ressourcen nicht zur Verfügung, können beauftragte Spezialisten als Fremdkräfte gemeinsam mit dem eigenen Personal in gemischten Development Teams tätig werden.

Für die Auftragserledigung bedarf es eines arbeitsteiligen Zusammenwirkens aller Teammitglieder. Es existieren ständige Rückkoppelungen untereinander und sie müssen hier „Hand in Hand“ zusammen arbeiten. Alle Teammitglieder haben die gleichen Entscheidungskompetenzen und -verantwortlichkeiten. Daneben existiert ein zu beachtender Rahmenzeitplan pro Sprint. Der Auftraggeber gibt in der Regel den Arbeitsort und die zu verwendenden Arbeitsmittel konkret vor. Darüber hinaus findet über das tägliche Daily Scrum eine enge Einbindung in den Arbeitsprozess statt.

Das Development Team soll grundsätzlich weisungsfrei arbeiten. Ob dies in der Praxis tatsächlich so umgesetzt wird, ist für den zu beurteilenden Einzelfall zu betrachten. Ebenfalls zu berücksichtigen sind die trotz alledem notwendigen Weisungen der beteiligten Rollen. Gerade auch der Product Owner beziffert nicht nur zu Beginn Eckpunkte der Tätigkeit, sondern gibt Konkretisierungen nach jedem Sprint. Es werden demnach fortlaufend Vorgaben zur Art und Weise der Auftragsbearbeitung erteilt. Die an das Team in der Gesamtheit ausgesprochenen Weisungen könnten de facto auch als eine Weisung an den Einzelnen verstanden werden. Insoweit lässt sich möglicherweise eine Begründung für die unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Stellung der einzelnen Personen nur schwer finden.

Weiter ist zu berücksichtigen, dass das konkrete fachliche Weisungsrecht gerade bei Hochqualifizierten bzw. Spezialisten aufs



Stärkste eingeschränkt und zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein kann. Dennoch ist in einem solchen Fall die Dienstleistung fremdbestimmt, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird.

Auf jeden Fall liegt ein hohes Maß an Eingliederung vor. Agile Arbeitsmethoden wie Scrum sind schließlich das Eingeständnis, dass die Einbindung der Externen in die Strukturen des Betriebes zu besseren Arbeitsergebnissen führt.

Die Fremdkräfte erhalten in der Regel ein erfolgsunabhängiges Stundenhonorar, welches üblicherweise höher ist als das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren abhängig Beschäftigten. Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist jedoch zu beachten, dass die Honorarhöhe lediglich nur eines von vielen zu berücksichtigenden Indizien ist (vgl. aktuelle Entscheidungen des BSG zum Personenkreis der Honorarärzte – [summa summarum 3/2019](#)).

Ebenfalls kann das Auftragsverhältnis auch zu einem anderen Unternehmen bestehen, welches dann für die Erledigung wiederum eigene Arbeitnehmer oder Fremdkräfte einsetzt. Hier wäre zu prüfen, ob es sich im Einzelnen um selbständig Tätige mit einem Dienst- bzw. Werkvertrag oder tatsächlich um ein Leiharbeitsverhältnis im Rahmen einer legalen bzw. illegalen Arbeitnehmerüberlassung handelt. Je nachdem treten unterschiedliche Rechtsfolgen für die Beteiligten ein.

Schließlich ist die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status im Rahmen einer Gesamtwürdigung vorzunehmen. In Zweifelsfällen sollte der Auftraggeber daher das Anfrageverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) einleiten.

Statusfeststellungsbescheide der Clearingstelle – Umsetzung durch die Einzugsstellen

Im Jahr 2018 hat die Clearingstelle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund 21.527 Bescheide im Rahmen des sog. optionalen Statusfeststellungsverfahrens erteilt. In diesen Bescheiden wird „nur“ festgestellt, ob ein Auftragsverhältnis als Beschäftigung mit Versicherungspflicht ausgeübt wird. Es werden im Fall der Versicherungspflicht keine Beiträge erhoben, das ist Aufgabe der Einzugsstellen. Der folgende Artikel befasst sich mit der Frage, wie es nach einem Bescheid der Clearingstelle weiter geht.

Allgemeines

Statusfeststellung nach § 7a SGB IV

Nach [§ 7a SGB IV](#) können die an einem Auftragsverhältnis Beteiligten feststellen lassen, ob der Auftragnehmer eine versicherungspflichtige Tätigkeit als Beschäftigter ausgeübt hat oder als nicht versicherungspflichtiger Selbständiger zu beurteilen ist (optionales Statusfeststellungsverfahren). Zuständig dafür ist die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die zuständige Einzugsstelle ([§ 28i SGB IV](#)) wird nach Abschluss des Verfahrens über die Entscheidung informiert. Soweit auf Versicherungspflicht entschieden wird, sind die Einzugsstellen dafür verantwortlich, dass die Beiträge eingezogen ([§ 28h Abs. 1 SGB IV](#)) und die Meldungen abgegeben ([§ 98 Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#)) werden.

Antragsberechtigt sind in einem Statusfeststellungsverfahren die Auftragnehmer und/oder die Auftraggeber für ein bestehendes wie auch für ein beendetes Auftragsverhältnis (BSG vom 4. Juni 2009 - [B 12 KR 31/07 R](#)).

Einzugsstellenprüfung nach § 28q Abs. 1 SGB IV

Im Rahmen der Einzugsstellenprüfung prüfen die Rentenversicherungsträger die Geltendmachung der Beitragsansprüche und die Durchführung des Meldeverfahrens (summa summarum [3/2015](#) und [3/2017](#)). Dazu gehört auch die Umsetzung der Statusfeststellungsbescheide.

Clearingstelle

Deutsche Rentenversicherung Bund
Postfach
10704 Berlin

Einzugsstelle

Einzugsstellen sind die Krankenkassen, an die der Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen ist.

Rechts- und Verfahrensfragen

Mit Zugang des Bescheides ist es Aufgabe der Einzugsstelle nach [§ 28h Abs. 1 SGB IV](#), die Einreichung des Beitragsnachweises, die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags und nach [§ 98 Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#) die Erstattung der rechtzeitigen und vollständigen Meldung zu überwachen.

Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung aufgrund einer Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Abweichend hiervon sieht [§ 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV](#) vor, dass die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe der Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund eintritt, wenn kumulativ folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Antrag nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) wurde innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt,
- der Beschäftigte hat dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht zugestimmt und
- der Beschäftigte hat für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Bekanntgabe der Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

Vor Erlass des Bescheides und der endgültigen Entscheidung über den Beginn der Versicherungspflicht muss der Auftragnehmer seine Zustimmung erteilt haben. Liegt diese Erklärung mit dem Einverständnis über den späteren Beginn der Versicherungspflicht nicht vor, beginnt die Versicherungspflicht mit Aufnahme der Beschäftigung.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Zu ihm gehören die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags

Nach [§ 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) werden Gesamtsozialversicherungsbeiträge spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt wurde oder als ausgeübt gilt.

Anfrageverfahren innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn

In [§ 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV](#) wird von der Fälligkeitsregelung des [§ 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) abgewichen. Hiernach wird die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in den Fällen eines Anfrageverfahrens nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) auf den Zeitpunkt hinausgeschoben, zu dem die Statusentscheidung unanfechtbar wird. Erst zu diesem Zeitpunkt werden die Gesamtsozialversicherungsbeiträge fällig.

Anfrageverfahren nach Ablauf eines Monats nach Beschäftigungsbeginn

Die Rechtsfolge des [§ 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV](#) bezieht sich nur auf Fälle nach [§ 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV](#). Die Möglichkeit einer davon abweichenden Bestimmung des Beginns der Versicherungspflicht ist bei Statusfeststellungsanträgen, die erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragt werden, nicht vorgesehen. [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) soll ein Anreiz für den Arbeitgeber sein, den Status unverzüglich nach Aufnahme der Tätigkeit klären zu lassen, um die Vorteile im Hinblick auf den späteren Eintritt der Fälligkeit der Beiträge und den späteren Beginn der Versicherungspflicht in Anspruch nehmen zu können. Wenn die Vorteile des Absatzes 6 Satz 2 für alle Fälle gelten würden, fiel dieser Anreiz weg.

Führt ein solcher Statusfeststellungsantrag zur Feststellung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, beginnt die Versicherungspflicht mit dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis. Folglich werden nach [§ 23 Abs. 1 SGB IV](#) Gesamtsozialversicherungsbeiträge rückwirkend spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind demnach nachzuzahlen.

Aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage nach § 7a Abs. 7 SGB IV

Widerspruch und Klage eines Beteiligten gegen die Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, haben nach [§ 7a Abs. 7 Satz 1 SGB IV](#) für alle Fälle des § 7a SGB IV aufschiebende Wirkung. Von den angefochtenen Entscheidungen

der Deutschen Rentenversicherung Bund gehen somit zunächst keine Rechtswirkungen aus. Das hat zur Folge, dass vom Auftraggeber zunächst keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen und keine Meldungen zu erstatten sind. Andererseits haben die Sozialversicherungsträger vorerst keine Leistungspflicht aus der festgestellten Beschäftigung.

Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung beseitigt die Vollziehbarkeit des Verwaltungsaktes. Die Behörde darf während der aufschiebenden Wirkung aus dem Verwaltungsakt keine rechtlichen Konsequenzen ziehen. Es dürfen keine Maßnahmen zur Umsetzung oder gar Vollstreckung des Verwaltungsaktes eingeleitet oder durchgeführt werden. Während der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfes bleiben die Wirksamkeit des ursprünglichen Bescheides und die daraus folgende Zahlungspflicht erhalten (BSG-Urteil vom 16. Dezember 2014 – [B 1 KR 32/13 R](#)).

Die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung aufgrund einer Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Die Möglichkeit einer davon abweichenden Bestimmung des Beginns der Versicherungspflicht ist bei Statusfeststellungsanträgen, die erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragt werden, nicht vorgesehen.

Führt ein solcher Statusfeststellungsantrag zur Feststellung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, beginnt die Versicherungspflicht mit dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis. Folglich werden nach [§ 23 Abs. 1 SGB IV](#) Gesamtsozialversicherungsbeiträge rückwirkend spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind demnach nachzuzahlen, wobei der unterbliebene Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils nur für die letzten drei Lohn- oder Gehaltsabrechnungen nachgeholt werden kann ([§ 28g Satz 3 SGB IV](#)).

Verjährung

Beitragsansprüche verjähren in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind

[§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV]. In Anwendung des [§ 7a Abs. 7 i. V. m. § 25 Abs. 2 SGB IV](#) ist die Verjährung für die Dauer der Verfahren bei der Clearingstelle sowie laufender Rechtsmittelverfahren für die Rentenversicherung nach [§ 198 Satz 2 SGB VI](#) gehemmt. Beim Statusfeststellungsverfahren handelt es sich um ein Beitragsverfahren nach [§ 198 SGB VI](#).

Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren in 30 Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind ([§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)). Für die Annahme der 30-jährigen Verjährungsfrist reicht es aus, wenn der Beitragsschuldner die Beiträge mit bedingtem Vorsatz vorenthalten, er also seine Beitragspflicht nur für möglich gehalten, die Nichtabführung der Beiträge aber billigend in Kauf genommen hat (BSG-Urteile vom 21. Juni 1990 – 12 RK 13/89 und vom 26. Januar 2005 – B 12 KR 3/04 R). Ob der Arbeitgeber bedingt vorsätzlich gehandelt hat, ist im Einzelfall zu prüfen und nachzuweisen. Kann die Einzugsstelle diesen Nachweis erbringen, ist die 30-jährige Verjährung zugrunde zu legen.


Meldeverfahren

Grundsätzlich gelten die Regelungen der DEÜV in Verbindung mit den Gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nach [§ 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 - 3 SGB IV](#).

Nach [§ 6 DEÜV](#) sind Anmeldungen mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung zu erstatten. Als Beginn der Beschäftigung ist der Zeitpunkt einzutragen, zu dem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung tatsächlich begonnen hat.

Wird über die Versicherungspflicht im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens entschieden und beginnt die Versicherungspflicht erst mit dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Statusentscheidung, ist dieser Zeitpunkt einzutragen.

Hat der Arbeitgeber die vorgenannten Fristen versäumt, ist die Meldung durch die Einzugsstelle unverzüglich, auch mittels eines Verwaltungsaktes, anzufordern. Wurden gleichzeitig keine Beiträge durch den Arbeitgeber gezahlt, sind neben der Meldung auch die Beiträge mittels eines Beitragsbescheides zu fordern.



DEÜV-Meldungen sind nur für Zeiträume zu erstatten, in denen unter Berücksichtigung der Verjährungsvorschriften Beiträge gezahlt wurden.

Literaturhinweis

In der Ausgabe 5/6/2019 der [Fachzeitschrift RVaktuell](#) finden Sie unter dem Titel „Was wird aus den Bescheiden der Clearingstelle?“ eine ausführlichere Fassung des Artikels. Die Ausgabe kann [hier](#) kostenpflichtig bestellt werden.

Datensatz Betriebsdatenpflege 3.0 – eine erste Bilanz

Seit Juli 2019 übermitteln die Arbeitgeber aus ihren Entgeltabrechnungsprogrammen oder Ausfüllhilfen geänderte betriebliche Angaben in der neuen Form des Datensatzes Betriebsdatenpflege (DSBD 3.0). Die BA prüft die Qualität der übermittelten DSBD durch Stichproben mit Kontaktaufnahme zum Absender des DSBD.

Qualität der Angaben

Nach der ersten Bilanz entspricht die Qualität der übermittelten Daten noch nicht den Anforderungen. Vielen Anwendern fehlen noch Informationen, wie die Firmenstammdaten für den Zweck des DSBD und der Datei der Beschäftigungsbetriebe korrekt zu erfassen sind. Nachfolgend werden die wichtigsten Erfassungsstandards sowie häufig festgestellte Fehler in dem Zusammenhang aufgezeigt.

Name mit Rechtsform

Erfassungsstandard

Im Feld Name mit Rechtsform ist zu jeder Betriebsnummer der Firmenname einzutragen, der dem Auftreten des Beschäftigungsbetriebs im Geschäftsverkehr entspricht. Bei eingetragenen Unternehmen ist die Angabe der Rechtsform unabdingbar.

Auswahl häufig festgestellter Fehler

- Im Firmenstamm wird ein unvollständiger Name gemeldet, so dass der Beschäftigungsbetrieb bzw. der dazugehörige Arbeitgeber nicht (eindeutig) identifiziert werden kann. Die erforderliche Rechtsform fehlt ganz oder ist nicht aktuell.
- Es werden betriebsinterne Kürzel per DSBD übermittelt anstatt der vollständigen Firmierung.
- Bei Arbeitgebern mit Filialen kommt es häufig vor, dass nur der Ortsname angegeben ist, in dem sich die Filiale befindet.

Beispiel

Ein Beschäftigungsbetrieb firmiert als UG.

Korrekt: „Mustermann UG (haftungsbeschränkt)“

Falsch: „Mustermann“

Beispiel

Ein Beschäftigungsbetrieb gehört zu einem Telekommunikationsunternehmen und ist als GmbH eingetragen.

Korrekt: „FAXA GmbH, Telekommunikation Niederlassung Berlin“

Falsch: „Berlin“

Anschrift des Beschäftigungsbetriebs

Erfassungsstandard

Bei der Anschrift des Beschäftigungsbetriebs geht es um diejenige deutsche Anschrift des Betriebes, für den die Betriebsnummer vergeben worden ist.

Häufig festgestellte Fehler

- Arbeitgeber mit mehreren Betriebsnummern tragen als Anschrift des Beschäftigungsbetriebs für alle Filialen dieselbe Anschrift, nämlich die des Unternehmenssitzes, ein.
- Dienstleister verwenden als Anschrift des Beschäftigungsbetriebs eine Privatanschrift des Arbeitgebers.
- Es werden veraltete Anschriften übermittelt. Im Firmenstamm werden nur einzelne Angaben aktualisiert, nicht der gesamte Firmenstamm.

Beispiele

Die Filiale eines Unternehmens befindet sich in Dresden, die Zentrale in Aachen.

Korrekt: Für die Filiale in Dresden wird Dresden, Wiener Str. 66 eingetragen.

Falsch: Für die Filiale in Dresden wird die Anschrift der Zentrale in 52072 Aachen, Turmstr. 33 eingetragen.

Der Beschäftigungsbetrieb befindet sich in Glücksburg. Der Arbeitgeber möchte, dass die Post an seine Privatanschrift in Flensburg geschickt wird.

Korrekt: Zum Beschäftigungsbetrieb wird die Anschrift in 24960 Glücksburg, Schlossallee 1 erfasst.

Falsch: Für den Beschäftigungsbetrieb wird 24941 Flensburg, Bahnstr. 4 eingetragen (dies dürfte allenfalls als abweichende Postanschrift erfasst werden).

Vom Beschäftigungsort abweichende Postanschrift

Kann oder soll die Post der Sozialversicherungsträger nicht beim Beschäftigungsbetrieb zugestellt werden, muss eine abweichende Postanschrift erfasst werden. Es muss sich um eine

Anschrift des Arbeitgebers handeln und nicht die eines Dienstleisters (z. B. Steuerberaters). Die abweichende Postanschrift kann im Inland oder Ausland sein.

Status des Beschäftigungsbetriebs

Erfassungsstandard

Mit der vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit muss per DSBD der Wert „B“ übermittelt werden. Eine vollständige Beendigung liegt vor, wenn keine Absicht mehr besteht, die Betriebstätigkeit wiederaufzunehmen bzw. fortzusetzen.

Häufig festgestellte Fehler

- Beendigungen werden in vielen Fällen nicht mitgeteilt.
- Irrtümlich wird eine Beendigung übermittelt, obwohl die Betriebstätigkeit nicht vollständig beendet wurde.

Beispiele

Ein Arbeitgeber verfügt über fünf Niederlassungen. Jede Niederlassung hat eine Betriebsnummer. Niederlassung NL1 wird für immer stillgelegt. Die Beschäftigten werden auf die anderen vier Niederlassungen verteilt.

Korrekt: Der DSBD übermittelt zur Betriebsnummer von NL1 das Beendigungskennzeichen „B“.

Falsch: Das Beendigungskennzeichen „B“ wird nicht übermittelt.

Eine Eisdielenfirma stellt ihre Betriebstätigkeit über die Wintermonate ein und wird im Frühjahr wieder Mitarbeiter einstellen.

Korrekt: Im Entgeltabrechnungsprogramm ist keine Beendigung zu erfassen, da die Betriebstätigkeit nur saisonal eingestellt wird.

Falsch: Das Beendigungskennzeichen wird erfasst.

Grundlagen

Arbeitgeber sind nach [§ 18i Abs. 4 SGB IV](#) verpflichtet, Änderungen bei den Angaben zum Beschäftigungsbetrieb der BA unverzüglich und ausschließlich elektronisch zu übermitteln. Vorsätzliche oder leichtfertige Verstöße gegen die Pflicht zur Mitteilung betrieblicher Veränderungen stellen nach [§ 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a SGB IV](#) ein ordnungswidriges Handeln dar. Hierunter ist neben der unterlassenen Übermittlung auch die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Übermittlung sowie die Übermittlung nicht in der vorgeschriebenen Weise – also auf anderem Wege als per DSBD – zu verstehen.



Weitere Informationen

Der DSBD unterstützt in technischer Hinsicht die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Meldepflichten. Voraussetzung ist, dass die Angaben im Entgeltabrechnungsprogramm zutreffend sind.

Einzelheiten zum DSBD sind dem [„Handbuch für Arbeitgeber und ihre Dienstleister“](#) des Betriebsnummern-Service der BA zu entnehmen.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2020

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2020 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	6.900	6.450
Jahr	82.800	77.400
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	8.450	7.900
Jahr	101.400	94.800
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.687,50
Jahr		56.250
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		62.550
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		56.250
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Übergangsbereich		
Faktor F		0,7547
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.185	3.010
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		258
Freie Unterkunft		235
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		1,1 %
Pflegeversicherung		3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,4 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
Künstlersozialabgabe		4,2 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt 2020 bei 9,35 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer