

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen  
Sie an unserer  
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/ee3499e)

zur Ausgabe 1/2019 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen  
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/ee3499e>

### Herausgeberseiten **2**

Was kommt 2019?

### Jahresarbeitsentgeltgrenze **4**

Ausscheiden aus der Versicherungspflicht

### Ausgleich von Rentenabschlägen **7**

Beitragsrechtliche Behandlung

### Beschäftigung von Altersrentnern **9**

Wie muss gemeldet werden?

### Betriebliche Altersversorgung **12**

Arbeitgeberzuschuss

### Auf einen Blick **18**

Aktuelle Branchenmindestlöhne



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: 28.1.2019

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](http://www.summa-summarum.eu).

### Im Jahr 2019 wird der Startschuss für eine Reihe gesetzlicher Änderungen mit zum Teil erheblichen Auswirkungen gegeben. Im folgenden Ausblick werden drei herausgegriffen.

#### BREXIT

Am 29. März 2019 wird Großbritannien voraussichtlich die EU verlassen. Für den Fall eines unregelmäßig Austritts hat die Bundesregierung im Januar den Entwurf eines [BrexitSozSichÜG](#) in das parlamentarische Verfahren eingebracht. Dieses Gesetz soll für eine Übergangszeit im deutschen Recht Rechtssicherheit im Bereich der Sozialen Sicherheit schaffen, insbesondere für Leistungsansprüche. Bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten (Entsendungen), die vor dem Austritt aufgenommen wurden, sind dagegen keine nationalen Übergangsregelungen zur Fortgeltung der bisher auf europäischer Ebene getroffenen Regelungen vorgesehen. Dies könnte dazu führen, dass sich für eine Person die am 29. März 2019 bereits angewandten Rechtsvorschriften nach diesem Zeitpunkt ändern.


Nach einem BREXIT ohne Austrittsabkommen wäre für neu aufgenommene grenzüberschreitende Tätigkeiten das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen vom 20. April 1960 maßgeblich.

#### Altersvorsorgepflicht für Selbständige

Im [Koalitionsvertrag](#) ist vereinbart, eine Altersvorsorgepflicht für alle Selbständigen einzuführen. Im Rahmen einer Opt-out-Lösung sollen die Betroffenen dann zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und anderen geeigneten und insolvenz-sicheren Altersvorsorgearten wählen können. Mit dem Start eines Gesetzgebungsverfahrens ist im Jahr 2019 zu rechnen.

#### „Grundrente“

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Lebensleistung bedürftiger Versicherter zu würdigen, indem sie eine um 10 % oberhalb des Grundsicherungsbedarfs liegende Leistung erhalten, wenn sie 35 Jahre lang Beiträge eingezahlt, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben. Um Modelle zur Umsetzung dieses Vorhabens zu diskutieren, hat das BMAS einen Bund-Länder-Sozialpartner-Dialog initiiert. Denn es gilt, die von den Kommu-



nen administrierten und von dort gezahlten Fürsorgeleistungen sachgerecht und so bürokratiearm wie möglich mit den von den Trägern der Rentenversicherung festgestellten und gezahlten Renten zu kombinieren. Auch zu diesem Themenkomplex ist der Start eines Gesetzgebungsverfahrens in den kommenden Monaten zu erwarten.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Ausscheiden aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze

### Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt sowohl im Vorjahr als auch im neuen Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Jahr 2019 in den alten und in den neuen Bundesländern 60.750 Euro.

**Gegen Entgelt beschäftigte Personen sind Kraft gesetzlicher Regelung in der Krankenversicherung von der Versicherungspflicht ausgenommen, wenn sie ein jährliches Arbeitsentgelt erzielen, welches die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Entsprechend besteht auch in der gesetzlichen Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht. Das jährliche Arbeitsentgelt ist im Rahmen einer Prognose vorausschauend festzustellen. Das BSG hat mit einer Entscheidung vom 7. Juni 2018 (B 12 KR 8/16 R) verfahrensrechtliche Vorgaben für die Prognose gemacht, sofern die Jahresarbeitsentgeltgrenze erst im Laufe eines Kalenderjahres überschritten wird.**


### Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze von Beginn der Beschäftigung an

Ob die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, hat der Arbeitgeber zunächst bei Beginn der Beschäftigung festzustellen. Übersteigt das zu erwartende Jahresarbeitsentgelt ab Beschäftigungsbeginn die Jahresarbeitsentgeltgrenze, so besteht ab Beginn der Beschäftigung Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung.

Zum Jahreswechsel ist festzustellen, ob das für das kommende Kalenderjahr zu erwartende Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das nächste Jahr auch weiterhin übersteigt. Ist dies der Fall, besteht über den Jahreswechsel hinaus unverändert Versicherungsfreiheit fort.

### Prognoseentscheidung

Bei Beginn der Beschäftigung ist das arbeitsrechtlich zustehende oder vereinbarte Arbeitsentgelt auf ein zu erwartendes Jahresarbeitsentgelt hochzurechnen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist dabei zu berücksichtigen, wenn die Zahlung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist. Feststehende künftige Entgeltveränderungen sind in diesem Zusammenhang nicht zu berücksichtigen.



Diese Grundsätze gelten auch bei der Prognoseentscheidung für das kommende Kalenderjahr, wenn im laufenden Kalenderjahr bereits Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze besteht.

### **Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe der Beschäftigung**

Besteht in einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt zunächst Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, weil die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten worden ist, endet im Fall der Entgelterhöhung die Versicherungspflicht erst mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens ([§ 6 Abs. 4 Satz 1 SGB V](#)). Weitergehende Voraussetzung ist, dass das zu erwartende Arbeitsentgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des nächsten Kalenderjahres übersteigt ([§ 6 Abs. 4 Satz 2 SGB V](#)).

### **Prognoseentscheidung**

In diesem Zusammenhang hat das BSG entgegen der bisher bestehenden Rechtsauffassung der gesetzlichen Krankenversicherung entschieden, dass bei der Prognoseentscheidung zur Feststellung des maßgeblichen Jahresarbeitsentgelts für das kommende Kalenderjahr feststehende Entgeltveränderungen einzubeziehen sind. In dem entschiedenen Fall stand zu Beginn des neuen Kalenderjahres fest, dass die Beschäftigte schwanger war. Der aufgrund der gesetzlichen Mutterschutzfristen zu erwartende Entgeltausfall ist danach bei der Prognose zu berücksichtigen.

In diesen Fällen, in denen es um das Ausscheiden aus der bestehenden Versicherungspflicht mit Ablauf des laufenden Kalenderjahres geht, ist das Arbeitsentgelt auf ein zu erwartendes Arbeitsentgelt für das kommende Kalenderjahr hochzurechnen. Dabei sind zunächst die zum Zeitpunkt der Prognose bestehenden Verhältnisse maßgebend. Es sind allerdings auch die zum Zeitpunkt der Prognose objektiv feststehenden oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen zu berücksichtigen. Hierzu gehören sowohl vertraglich feststehende Entgeltveränderungen wie auch ein feststehender Ausfall von Arbeitsentgelt (z. B. während der gesetzlichen Mutterschutzfristen und einer sich anschließenden Elternzeit).

## Beispiel

Eine Arbeitnehmerin übt eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung in Teilzeit aus. Das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung hat bisher die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten, so dass Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Mit Wirkung ab 1. August 2018 wurde eine Vollzeitbeschäftigung bei einem monatlichen Festgehalt in Höhe von 5.100 Euro zuzüglich eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 5.100 Euro vereinbart. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt betrug ab diesem Zeitpunkt 66.300 Euro (5.100 Euro x 13).

Mit diesem Jahresarbeitsentgelt wurde die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Kalenderjahr 2018 in Höhe von 59.400 Euro überschritten. Bei Überprüfung, ob das Beschäftigungsverhältnis ab dem 1. Januar 2019 krankenversicherungsfrei ist, stellt der Arbeitgeber fest, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Jahr 2019 (60.750 Euro) überschritten wird. Dadurch würde zum 1. Januar 2019 Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung eintreten.

Anfang Dezember 2018 teilte die Beschäftigte ihrem Arbeitgeber jedoch mit, dass sie schwanger ist und der voraussichtliche Entbindungstermin der 20. Juli 2019 sein soll.

Das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt ist in diesem Fall um den Entgeltausfall für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfrist vom 8. Juni bis 14. September 2019 zu reduzieren. Der errechnete Entgeltausfall (für 99 Tage gesetzliche Mutterschutzfrist) beträgt in diesem Fall insgesamt 16.490 Euro. Der eventuelle Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld ist nicht zu berücksichtigen, da er nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen ist ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SVEV](#)). Das zu erwartende Jahresarbeitsentgelt für 2019 würde selbst bei einer sich anschließenden Vollzeitbeschäftigung mithin nur 49.810 Euro betragen und die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze 2019 nicht übersteigen.

Die Beschäftigte bleibt auch über den 31. Dezember 2018 hinaus versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies hat zur Folge, dass während der Mutterschutzfristen die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei fortbesteht ([§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V](#) und [§ 224 Abs. 1 SGB V](#)).

Bei der vorausschauenden Feststellung des maßgeblichen Jahresarbeitsentgelts ist es ausreichend, dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prognose Kenntnis von der Schwangerschaft hatte. Es ist allerdings nicht erforderlich, dass auch die Krankenkasse der Beschäftigten Kenntnis von der Schwangerschaft hat.

## Ausgleich von Rentenabschlägen: Beitragsrechtliche Behandlung von Arbeitgeberbeiträgen

**Der Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitig in Anspruch genommenen Altersrenten kann vom Arbeitgeber beitragsfrei und teilweise steuerfrei finanziert werden.**

### Ausgleich von Rentenabschlägen

Altersrenten, die bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden, enthalten regelmäßig Abschläge in Höhe von 0,3 % je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente. Die Abschläge sollen die Kosten der Rentenversicherung für den längeren Rentenbezug ausgleichen. Sie können jedoch durch eine gesonderte Beitragszahlung ganz oder teilweise ausgeglichen werden. Über die Höhe der maximal möglichen Ausgleichsbeiträge informiert eine besondere Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers über die voraussichtliche Minderung der Altersrente. Der Versicherte kann die Ausgleichsbeiträge seit dem 1. Juli 2017 ab dem vollendeten 50. Lebensjahr in bis zu zwei Teilzahlungen pro Jahr zahlen (vgl. [summa summarum 2/2017](#)).

### Arbeitgeberfinanzierte Ausgleichszahlungen

Beteiligt sich der Arbeitgeber an der Beitragszahlung sind 50 % der Beiträge nach [§ 3 Nr. 28 EStG](#) steuerfrei und daraus folgend nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#) beitragsfrei.

### Arbeitgeberbeiträge als Abfindung

Steuerrechtlich wurde zudem in der Vergangenheit die zweite Hälfte der vom Arbeitgeber übernommenen Ausgleichsbeiträge als Entschädigung im Sinne des [§ 24 Nr. 1 EStG](#), die im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses geleistet wird, angesehen (vgl. BMF-Schreiben vom 24. Mai 2004, Abschnitt V). Dieser Betrachtungsweise folgten die Sozialversicherungsträger, so dass die vom Arbeitgeber übernommene Ausgleichszahlung gänzlich nicht zum Arbeitsentgelt nach [§ 14 SGB IV](#) zu zählen war, da diese den Entschädigungen für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes gleichgesetzt wurde, die nach der Rechtsprechung des BSG nicht zum Arbeitsentgelt gehören.

## Zweifel am Abfindungscharakter

An dieser pauschalen Betrachtungsweise gab es zuletzt jedoch Zweifel. Denn durch das Flexirentengesetz hat sich seit dem 1. Juli 2017 der Zeitraum von der frühestmöglichen Beitragszahlung bis zum tatsächlichen Anspruch auf eine Altersrente mit Abschlägen auf einen Zeitraum von 13 bis 17 Jahren verlängert. Da die Berechtigung zu den Ausgleichszahlungen lediglich die erklärte Absicht des Versicherten voraussetzt, eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nehmen zu wollen, erschien die pauschale Beurteilung der vom Arbeitgeber übernommenen Beitragszahlung als Abfindung, ohne schriftliche Vereinbarung über die tatsächliche vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, rechtlich fragwürdig. Zudem räumen erste Tarifverträge den Beschäftigten einen monatlichen Anspruch auf Arbeitgeberleistungen zur Finanzierung von Ausgleichsbeiträgen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr ein, der keine Vereinbarung über eine vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses voraussetzt.

## Beibehaltung der pauschalen Beurteilung

Die Finanzverwaltung hält jedoch für die steuerrechtliche Qualifizierung der zweiten Hälfte der Finanzierung von Ausgleichszahlungen durch einen Arbeitgeber an deren pauschaler Beurteilung als Entschädigung im Sinne des [§ 24 Nr. 1 EStG](#), die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Auflösung eines Dienstverhältnisses steht, fest. Unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken folgen die Sozialversicherungsträger im Beitragsrecht zugunsten einer einheitlichen Beurteilung dieser steuerrechtlichen Auffassung. Demnach wird die Finanzierung der Ausgleichszahlung durch Arbeitgeber weiterhin grundsätzlich als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes angesehen, die im vollen Umfang beitragsfrei ist. Eine konkrete Vereinbarung über eine vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist hierfür nicht zwingend erforderlich.

## Gehaltsumwandlung

Eine Beitragszahlung durch den Arbeitgeber im Wege einer Gehaltsumwandlung führt jedoch weder zur Steuerfreiheit nach [§ 3 Nr. 28 EStG](#) bzw. der verminderten Besteuerung nach [§ 24 Abs. 1 EStG](#) noch zur Beitragsfreiheit.



## Beschäftigung von Altersrentnern: Rentenversicherungsrechtliche Beurteilung

Die **rentenversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Altersrentnern** hat sich durch das **Flexirentengesetz** seit dem **1. Januar 2017** geändert (vgl. [summa summarum 4/2016](#)). **Allerdings zeigen die seitdem abgegebenen Arbeitgebermeldungen, dass nicht immer die Änderungen berücksichtigt bzw. für die Meldungen die korrekten Personengruppenschlüssel verwendet werden.**

### Vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Für beschäftigte Altersrentner besteht bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen, Rentenversicherungspflicht. Dies gilt unabhängig davon, ob die Altersrente als Vollrente oder Teilrente gezahlt wird. Geringfügig entlohnt beschäftigte Altersrentner können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

#### Meldungen

Mehr als geringfügig beschäftigte Altersrentner sind bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Personengruppenschlüssel 120 rentenversicherungspflichtig zu melden.

### Nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Beschäftigte Altersvollrentner sind ab Beginn des Kalendermonats nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei. Arbeitgeber haben jedoch weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung zu zahlen, der vom Arbeitgeber zu tragen wäre, wenn für den Beschäftigten Rentenversicherungspflicht bestehen würde.

#### Meldungen

Mehr als geringfügig beschäftigte Altersrentner sind nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Personengruppenschlüssel 119 rentenversicherungsfrei zu melden.

Die rentenversicherungsfrei beschäftigten Altersvollrentner können jedoch durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die künftige Dauer der Beschäftigung auf die Rentenversiche-

rungsfreiheit verzichten und somit rentenversicherungspflichtig werden und den Arbeitgeberanteil leistungsrechtlich aktivieren. Denn dadurch wirkt sich neben dem eigenen Beitragsanteil auch der Arbeitgeberanteil rentensteigernd aus.

#### Meldungen

Mehr als geringfügig beschäftigte Altersvollrentner, die auf die nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze eingetretene Rentenversicherungsfreiheit verzichten, sind mit dem Personengruppenschlüssel 120 rentenversicherungspflichtig zu melden.

Wird in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnt Beschäftigte ausgeschlossen.

#### Bestandsfälle

Beschäftigte Altersvollrentner, die bereits am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Der Bestandsschutz endet, wenn die Voraussetzungen der Rentenversicherungsfreiheit nach dem am 31. Dezember 2016 geltendem Recht nicht mehr erfüllt werden, d. h., nur noch eine Altersteilrente bezogen wird oder die bisherige monatliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 Euro (2 x im Jahr 900 Euro) im Monat überschritten wird.

#### Meldungen

Bereits am 31. Dezember 2016 mehr als geringfügig rentenversicherungsfrei beschäftigte Altersvollrentner bleiben in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei und sind mit dem Personengruppenschlüssel 119 zu melden.

Die rentenversicherungsfrei beschäftigten Altersvollrentner können jedoch durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die künftige Dauer der Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und somit rentenversicherungspflichtig werden.

## Meldungen

Bereits am 31. Dezember 2016 mehr als geringfügig rentenversicherungsfrei beschäftigte Altersvollrentner, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, sind mit dem Personengruppenschlüssel 120 rentenversicherungspflichtig zu melden.

Verzichtet ein am 31. Dezember 2016 geringfügig entlohnt beschäftigter Altersvollrentner auf die Rentenversicherungsfreiheit, ist eine spätere Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in der geringfügig entlohnten Beschäftigung jedoch ausgeschlossen.

## Betriebliche Altersversorgung: Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

**Finanzieren Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, kann seit dem 1. Januar 2019 für bestimmte Arbeitgeber nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Zuschusspflicht bestehen.**

### Betriebsrentenstärkungsgesetz

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 sind insbesondere im Arbeits- und Steuerrecht neue Regelungen zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung getroffen worden (vgl. [summa summarum 4/2017](#)). Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat die steuerrechtlichen Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im aktualisierten [BMF-Schreiben](#) zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 6. Dezember 2017 veröffentlicht. Die Sozialversicherungsträger haben die daraus folgenden beitragsrechtlichen Auswirkungen im aktualisierten Rundschreiben zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 21. November 2018 dargestellt. Ein wichtiger Bestandteil der Neuregelungen ist die Arbeitgeberzuschusspflicht bei Entgeltumwandlung.

### Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber zusätzlich 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§§ [1a Abs. 1a](#) bzw. [23 Abs. 2 BetrAVG](#)). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Die Arbeitgeberzuschusspflicht gilt für alle nach dem 31. Dezember 2018 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen, soweit keine anderslautende tarifvertragliche Rege-

lung nach [§ 19 Abs. 1 BetrAVG](#) besteht. Für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen besteht die Arbeitgeberzuschusspflicht erst ab dem 1. Januar 2022 ([§ 26a BetrAVG](#)).

### **Zuschusshöhe**

#### **Mindesthöhe**

Der Arbeitgeber kann den Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages auf den Betrag begrenzen, den er durch die beitragsfreie Umwandlung von beitragspflichtigen Arbeitsentgelt an Sozialversicherungsbeiträgen einspart.

#### **Eingesparte Sozialversicherungsbeiträge**

Zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen werden neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte gezählt. Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen zählen hingegen nicht zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen.

Arbeitsentgeltbestandteile, die bereits vor der Umwandlung beitragsfrei waren, z. B. wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung, weil sie nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zählen oder weil Arbeitnehmer nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind, erhöhen die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses nicht.

Ein auf einen ggf. beitragspflichtigen Arbeitgeberzuschuss entfallender Sozialversicherungsbeitragsanteil des Arbeitgebers wirkt sich nicht mindernd auf die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses aus.

#### **Zeitpunkt der Einsparung**

Ob und in welcher Höhe Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, ist im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu

beurteilen. Die Beitragsansprüche entstehen aus laufendem Arbeitsentgelt, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt besteht, und aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, wenn dieses Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Der maßgebende Umfang der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich daher aus der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung der Entgeltumwandlung von laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in dem Monat der Entgeltabrechnung, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. Dabei ist auch in Monaten mit laufendem und daneben einmalig gezahltem Arbeitsentgelt darauf abzustellen, ob der Arbeitgeberbeitragsanteil in diesem Monat insgesamt ohne die Entgeltumwandlung höher gewesen wäre.

#### Beispiel

Aus dem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 6.500 Euro werden ab 1. Januar 2019 im Rahmen der Entgeltumwandlung monatlich 100 Euro zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt.

Der Arbeitgeber zahlt den Zuschuss maximal in die Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge.

Der Arbeitgeberzuschuss wird in Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge von 10,55 Euro gezahlt, da diese 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages unterschreiten (durch Entgeltumwandlung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei werdende 100 Euro x 10,55%).

Demnach wird ein Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von monatlich 110,55 EUR vereinbart.

Im November wird eine Einmalzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes gezahlt.

Im November beträgt das laufende Arbeitsentgelt zuzüglich Einmalzahlung und einschließlich des Entgeltumwandlungsbetrages 13.000 Euro. Davon sind lediglich 8.700 Euro beitragspflichtig. Die Entgeltumwandlung erfolgt demnach aus dem beitragsfreien Teil des im November zu zahlenden Arbeitsentgelts. Ein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss besteht im November daher nicht, da der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung keine Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Arbeitgeber kann den Zuschuss allerdings freiwillig auch im November zahlen.

Demnach kann beispielsweise bei einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze eine monatliche

beitragsfreie Entgeltumwandlung zur monatlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und somit zur Arbeitgeberzuschusspflicht führen, die Beitragseinsparung jedoch durch eine spätere, im Rahmen des [§ 23a SGB IV](#) beitragspflichtige Einmalzahlung (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) teilweise oder vollständig aufgehoben werden. In diesen Fällen wäre jedoch eine rückwirkende beitragsrechtliche Korrektur eines zuvor vollständig oder teilweise beitragspflichtig gewährten Arbeitgeberzuschusses nicht möglich, da im Zeitpunkt der jeweiligen Entgeltabrechnung die beitragsrechtliche Behandlung zutreffend war.

#### Beispiel

Aus dem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 6.700 Euro werden im Rahmen der Entgeltumwandlung ab 1. April 2019 monatlich 100 Euro zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt. Im November wird eine Einmalzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes gezahlt.

Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss in Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge von 10,55 Euro, da diese 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages unterschreiten (durch Entgeltumwandlung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei werdende 100 Euro x 10,55%). Demnach wird ein Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 110,55 Euro vereinbart.

Im November ergibt sich aufgrund der Einmalzahlung keine Beitragseinsparung des Arbeitgebers durch die Entgeltumwandlung. Ein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss besteht nicht, wenn dieser arbeitsvertraglich nur in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge gewährt werden soll. Der Arbeitgeber kann den Zuschuss allerdings freiwillig auch im November zahlen.

#### Umsetzung in der Praxis

Die aufgrund der Arbeitgeberzuschusspflicht erforderlichen zusätzlichen Beitragszahlungen können, z. B. aufgrund der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen oder der Beitragssätze der Sozialversicherung, schwanken. In bereits vor 2019 abgeschlossenen Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung können, aufgrund der in diesen Fällen erst ab dem 1. Januar 2022 eintretenden Zuschusspflicht, höhere Beitragszahlungen erforderlich werden.

Anbieter betrieblicher Altersversorgungsverträge räumen jedoch ggf. keine Möglichkeit ein, schwankende bzw. höhere

Beiträge zu zahlen. Auch der Abschluss zusätzlicher Verträge, im Rahmen derer ein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss eingezahlt wird, dürfte bei einem schwankenden Arbeitgeberzuschuss problematisch sein.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in diesen Fällen zur Sicherstellung eines gleichbleibenden Gesamtbetrages zur betrieblichen Altersversorgung vereinbaren, dass dieser verestigte Gesamtbetrag neben einem entsprechend verminderten Entgeltumwandlungsbetrag den Arbeitgeberzuschuss enthält (vgl. auch Fußnote zur Rz. 26 des o. a. [BMF-Schreibens](#)).

#### Beispiel

Aus dem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 6.750 Euro (50 Euro über der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung) werden im Rahmen der Entgeltumwandlung ab 1. April 2019 monatlich 100 Euro zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt.

Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss in Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge (durch Entgeltumwandlung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei werdende 50 Euro x 10,55 %) von 5,28 Euro, da diese 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages unterschreiten. Demnach wird ein Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 105,28 Euro vereinbart.

Ab 1. Januar 2020 soll sich die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung um mehr als 50 Euro erhöhen. Der Arbeitgeberzuschuss würde sich auf 10,55 Euro erhöhen, da durch die Entgeltumwandlung nunmehr die vollen 100 Euro in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei werden. Eine Erhöhung der Beitragszahlung lehnt der Anbieter der betrieblichen Altersversorgung jedoch ab.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vorher vereinbaren, dass der vereinbarte Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung verestigt wird und neben einem entsprechend verminderten Entgeltumwandlungsbetrag den Arbeitgeberzuschuss enthält. Demnach würde sich ab 1. Januar 2020 bei unveränderten Beitragsätzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ein Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 95,23 Euro ( $105,28 \text{ Euro} / 1,1055$ ) und der darauf entfallende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 10,05 Euro ( $95,23 \text{ Euro} \times 10,55\%$ ) ergeben.



## Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung

Der Arbeitgeberzuschuss ist unter den Voraussetzungen des [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag im Jahr 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (2019: 6.432 Euro im Jahr/536 Euro im Monat).

In der Sozialversicherung ist der nach [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfreie Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV](#) beitragsfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag im Jahr 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (2019: 3.216 Euro im Jahr/268 Euro im Monat).

Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung, der nach [§ 40b EStG](#) in der Fassung vom 31. Dezember 2004 pauschal besteuert wird, besteht für den Zuschuss Beitragsfreiheit nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV](#).

## Mindestlöhne ab 1. Januar 2019

**Zum 1. Januar 2019 stieg der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro je Zeitstunde auf 9,19 Euro.**

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Einige davon finden Sie mit Stand 7. Januar 2019 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	West	Ost
Baugewerbe (Mindestlohn I)*	11,75	11,75
Dachdeckerhandwerk (Gesellen)	13,20	13,20
Elektrohandwerk (Montage)	11,40	11,40
Gebäudereiniger (Innenreinigung)	10,56	10,05
Gerüstbauerhandwerk	11,35	11,35
Maler und Lackierer (Gesellen)	13,30	12,40**
Pflege	11,05	10,55
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	11,40	11,40
(Lohnuntergrenze in der) Arbeitnehmerüberlassung	9,49***	9,49

\* Einfache Bau- und Montagearbeiten, ab 1. März 2019 beträgt der Mindestlohn hier einheitlich 12,20 Euro

\*\* Ab 1. Mai 2019 12,95 Euro

\*\*\* Ab 1. April 2019 9,79 Euro

Mehr zum Mindestlohn insgesamt und den Branchenmindestlöhnen auch auf der Seite der Minijobzentrale unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen  
Sie an unserer

[Online-Umfrage](#) zur Ausgabe  
2/2019 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen  
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/ea0c11f>

### **Teilzeitarbeit** **2**

Die neue Brückenteilzeit

### **Meldeverfahren** **4**

Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD)

### **euBP** **7**

Neues zum Verfahren

### **Gleitzone wird Übergangsbereich** **11**

Mehr Netto vom Brutto

### **BSG zur Gleitzone** **15**

Keine Ausnahmen bei Altersteilzeit



# Die neue Brückenteilzeit

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: 29.4.2019

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](http://www.summa-summarum.eu).

**Am 1. Januar 2019 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit in Kraft getreten. Das Gesetz setzt ein im Koalitionsvertrag vereinbartes Anliegen um: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen.**

## Zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit


Rechtsgrundlage für die neue Brückenteilzeit ist [§ 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes \(TzBfG\)](#). Nach der Vorschrift können Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass ihre vertragliche Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird. Der Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.

## Anspruchsvoraussetzungen und Zumutbarkeitsgrenze für den Arbeitgeber

Der Anspruch besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Der Arbeitgeber kann das Verlangen ablehnen, wenn betriebliche Gründe dagegen sprechen. Bei einer Belegschaft von mehr als 45 bis 200 Arbeitnehmern gelten, je nach Anzahl der Arbeitnehmer, gestaffelte Zumutbarkeitsgrenzen für den Arbeitgeber ([§ 9a Abs. 2 TzBfG](#)). So kann der Arbeitgeber die Brückenteilzeit ablehnen, wenn bei einer Belegschaft von beispielsweise mehr als 45 bis 60 Arbeitnehmern bereits mindestens vier andere Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch genommen haben. Bei einer Belegschaft von mehr als 195 bis 200 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber eine weitere Brückenteilzeit nur ablehnen, wenn bereits 14 Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeiten. Abgestellt wird auf den Arbeitgeber (als natürliche oder juristische Person), nicht auf den Betrieb. Bei der Feststellung der Zumutbarkeitsgrenze kommt es auf die Anzahl der Arbeitnehmer („Köpfe“) an, der Beschäftigungsumfang spielt keine Rolle.

## Befristungszeitraum

Die Brückenteilzeit muss für einen Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren beantragt und gewährt werden. Der Zeitraum



kann allerdings durch einen Tarifvertrag verändert werden, zu Gunsten des Arbeitnehmers, aber auch zu seinen Ungunsten. Während der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit. Der Antrag auf Brückenteilzeit muss nicht begründet werden.

### **Ablehnung aus betrieblichen Gründen**

Der Arbeitgeber kann die Brückenteilzeit ablehnen, wenn der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit betriebliche Gründe entgegenstehen. Das können auch Gründe sein, die gerade aus der befristeten Arbeitszeitverringerung herrühren, weil z. B. für eine kurze Zeit kein adäquater Ersatz gefunden werden kann oder unverhältnismäßige Kosten entstehen.

### **Beendigung der Brückenteilzeit**

Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt der Arbeitnehmer zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurück. Danach kann er eine erneute Verringerung frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr verlangen.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Weiterentwicklung des Datensatzes Betriebsdatenpflege zur Übermittlung betrieblicher Änderungen

### Datensatz Betriebs- datenpflege (DSBD)

Mit dem Datensatz DSBD teilen die Arbeitgeber dem Betriebsnummern-Service der BA alle relevanten Änderungen der Betriebsdaten (z. B. Name oder Anschrift des Betriebes) gemäß [§ 18i Absatz 4 SGB IV](#) mit.


**Zum 1. Juli 2019 kommt im Meldeverfahren eine neue Version des DSBD zum Einsatz. Damit werden Arbeitgeber besser unterstützt, ihre gesetzliche Verpflichtung zur Mitteilung betrieblicher Änderungen zu erfüllen. Zugleich kann eine höhere Qualität der übermittelten Angaben erreicht werden.**

Bei der Beantragung einer Betriebsnummer übermittelt der Arbeitgeber verschiedene Angaben zu seinem Beschäftigungsbetrieb an die BA. Hierzu zählen insbesondere Name mit Rechtsform des Beschäftigungsbetriebs, die Betriebs- und ggf. eine davon abweichende Postanschrift sowie Ansprechpartnerdaten für die Sozialversicherungsträger.

Änderungen dieser Angaben oder die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit eines Beschäftigungsbetriebs sind der BA unverzüglich zu melden. Gesetzlich ist dafür nur noch die automatisierte Meldung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen vorgesehen ([§ 18i Abs. 4 SGB IV](#)). So ist eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung gewährleistet. Dieses Verfahren ist bereits langjährig als DSBD in der Entgeltabrechnungssoftware des Arbeitgebers bzw. den Ausfüllhilfen implementiert.

Seit dem 1. Januar 2017 stellen vorsätzliche oder leichtfertige Verstöße gegen die Pflicht zur Mitteilung betrieblicher Veränderungen ein ordnungswidriges Handeln dar ([§ 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a SGB IV](#)). Hierunter ist neben einer unterlassenen Meldung auch die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Mitteilung sowie die nicht in der vorgesehenen Weise – also auf anderem Wege als per DSBD – erfolgte Mitteilung zu verstehen.

Die eingehenden Änderungsmeldungen werden künftig bei der BA vollautomatisiert verarbeitet. Daher kommt ab dem 1. Juli 2019 eine neue Version des DSBD zum Einsatz. Diese soll die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Meldepflichten besser unterstützen und zu einer höheren Qualität der übermittelten betrieblichen Angaben führen, als dies in der bisherigen Version möglich war. Bei betrieblichen Änderungsereignissen, wie z. B. einer Um-



firmierung, einem Umzug des Beschäftigungsbetriebs oder der Zuständigkeit eines neuen Ansprechpartners, müssen die Firmenstammdaten im Entgeltabrechnungsprogramm entsprechend geändert werden. Diese Eingabe löst dann bei systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen automatisch einen DSBD an die BA aus. Neu ist ab 1. Juli 2019, dass ein Ereignisdatum eingegeben werden muss.

Ab der Einführung der neuen Version des DSBD kann die BA Änderungsmitteilungen nicht mehr telefonisch oder schriftlich entgegennehmen, sondern nur noch im automatisierten Meldeverfahren.

Für die Erfassung der Firmenstammdaten gelten folgende Regelungen:

#### **Angaben zum Namen des Beschäftigungsbetriebs mit Rechtsform**


Anzugeben ist der vollständige Name inklusive der Rechtsform, unter dem der Beschäftigungsbetrieb im Rechtsverkehr auftritt. Sofern der Arbeitgeber im Handelsregister oder Vereinsregister eingetragen ist, gelten die entsprechenden Vorschriften. Für Arbeitgeber, die nicht in einem Register eingetragen sind, gelten die Grundsätze der Namensklarheit und -wahrheit und es dürfen keine irreführenden Angaben enthalten sein. Es sollen der Vor- und Nachname des Inhabers, Gesellschafters oder Partners angegeben werden. Die Angabe des Unternehmensgegenstandes (z. B. Sonnenstudio, Metzgerei) ist wünschenswert. Für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist der gesetzlich festgelegte Name einzutragen.

#### **Angaben zur Anschrift des Beschäftigungsbetriebs**

Die Anschrift des Beschäftigungsbetriebs muss grundsätzlich dem Ort entsprechen, an dem die Beschäftigten tatsächlich tätig sind. Sie liegt immer in Deutschland.

#### **Angaben zur Postanschrift**

Die Postanschrift soll dann angegeben werden, wenn beispielsweise ein Änderungsbescheid der BA unter der Anschrift des Beschäftigungsbetriebs nicht zugestellt werden kann oder soll. Die Postanschrift kann auch die Privatanschrift des Inhabers sein.



Sie kann in Deutschland oder im Ausland liegen. Soll Post an den Betriebssitz eines Arbeitgebers beispielsweise in Wien versandt werden, so muss für die korrekte Adressierung die Postanschrift in Österreich in den Firmenstamm eingetragen werden.

Als Postanschrift ist nicht die Anschrift von Dienstleistern zu verwenden (Steuerberater oder anderer Dienstleister).

### **Angaben zum Ansprechpartner für die Sozialversicherungsträger**

Für eine rasche Kontaktaufnahme bei Fragen zum Beschäftigungsbetrieb oder den Meldungen des Arbeitgebers werden Ansprechpartnerdaten benötigt, allen voran eine gültige Telefonnummer. Beim Ansprechpartner kann es sich um eine Person oder auch Abteilung handeln, entweder beim Arbeitgeber oder seinem beauftragten Dienstleister.

### **Vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit**

Mitzuteilen ist die vollständige Beendigung des Beschäftigungsbetriebs. Hat ein Arbeitgeber mehrere Beschäftigungsbetriebe, dann ist die vollständige Beendigung jedes einzelnen Beschäftigungsbetriebs mitzuteilen.

Es liegt keine vollständige Beendigung vor, wenn die Betriebstätigkeit ohne Mitarbeiter fortgesetzt wird. Ebenso ist keine Beendigung mitzuteilen, wenn die Betriebstätigkeit nur vorübergehend nicht stattfindet (z. B. Saisonbetrieb).

Nach Übermittlung des DSBD an die BA und Speicherung in der Datei der Beschäftigungsbetriebe erhält der Arbeitgeber eine Speicherbestätigung. Zeitgleich werden die aktualisierten Betriebsdaten per Datensatz Betriebsdaten Export (DSBT) an die Sozialversicherungsträger übermittelt.

### **Weitere Informationen zum DSBD**

Die BA hat ein [Anwenderhandbuch](#) zum DSBD veröffentlicht. Die Beratung zur Betriebsnummernvergabe und zum Verfahren DSBD wird vom [Betriebsnummern-Service](#) der BA durchgeführt. Den Betriebsnummern-Service erreichen Sie unter 0800 4 5555 20 oder per E-Mail an [betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de](mailto:betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de).



## Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung entwickelt sich weiter

### Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Arbeitgeber und Steuerberater haben die Möglichkeit, die prüfungsrelevanten Daten elektronisch abzugeben ([§ 28p Abs. 6a SGB IV](#)). Die vom Arbeitgeber übermittelten Daten werden mithilfe einer Prüfsoftware analysiert und die daraus gewonnenen Ergebnisse als Hinweise für die Betriebsprüfung genutzt.


**Im Jahr 2018 wurden rund 29 % der Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland mit Hilfe der euBP von den Trägern der Rentenversicherung geprüft. Die euBP befindet sich seit dem 1. Januar 2014 im Einsatz und erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Drei Lohnabrechnungsprogramme sind nun auch in der Lage, die Daten aus der Finanzbuchhaltung (Rechnungswesen) auf elektronischem Wege dem Prüfdienst zur Verfügung zu stellen. Mit der elektronischen Übermittlung der Daten gibt man den Prüfern im Prinzip alles an die Hand, was zur Prüfung gebraucht wird. Umgekehrt stellt die Rentenversicherung dem Arbeitgeber Datensätze für die Meldekorrekturen sowie das Prüfergebnis elektronisch zur Verfügung. Dies bedeutet für beide Seiten eine enorme Arbeitserleichterung. Der Artikel gibt einen kurzen Abriss zum Stand des Verfahrens.**

### euBP und Datenübertragung

In den Grundsätzen für die Übermittlung der Daten für die euBP ist das nähere Prüfverfahren dargelegt. Das betrifft den Aufbau und die Übermittlung der Daten aus den systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen und aus den Systemen der betrieblichen Finanzbuchhaltung. Die euBP sieht ausschließlich die Annahme der prüfrelevanten Arbeitgeberdaten im Rahmen eines Online-Verfahrens vor. In dem geschlossenen Verfahren sind Datenträger der jeweiligen Softwareanbieter nicht vorgesehen.

Wird ein Prüftermin mit dem Prüfer der Rentenversicherung vereinbart und von diesem im System der Rentenversicherungsträger erfasst, kann die Datenübertragung vom Arbeitgeber erfolgen. Wünschenswert ist, dass die Daten spätestens elf Tage vor dem Prüftermin vorliegen.

Die Daten werden ausschließlich für die Durchführung der Betriebsprüfung nach [§ 28p SGB IV](#) übermittelt und verwendet. Der Absender der Daten erhält von der Rentenversicherung eine elektronische Annahmestätigung. Die Datenstelle der Rentenversicherung in Würzburg speichert die Daten verschlüsselt.



Nach der Bestandskraft des Prüfbescheides werden die Daten gelöscht und es wird im System eine Quittung darüber generiert. Eine regelmäßig wiederkehrende Datenübermittlung ist in der euBP nicht vorgesehen.

Die Interessen der betroffenen Arbeitgeber und Softwarefirmen wurden in der Verfahrensentwicklung u. a. von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundessteuerberaterkammer und der Arbeitsgemeinschaft der Personalabrechnungs-Software-Ersteller wahrgenommen. Das BMAS hat am 5. November 2013 erstmals Grundsätze der euBP genehmigt (derzeit gelten die Grundsätze mit Wirkung seit 1. Januar 2016 in der Fassung vom 6. Juli 2015). Sie sind auf der [Internetseite](#) der Deutschen Rentenversicherung veröffentlicht.

### **Transport über gesicherte Leitungen und Datenschutz**

Die Daten der Finanzbuchhaltung werden ebenso wie alle anderen Daten der euBP über geschlossene und gesicherte Kommunikationswege im sog. [eXTra-Verfahren](#) übermittelt. Dafür wird ein XML-basiertes Protokoll, das zum Transport beliebiger Nutzdaten in beliebigen Datenformaten erschaffen wurde, verwendet. Das euBP-Verfahren nutzt somit dieselben hohen Sicherheitsstandards, wie sie auch in den Meldeverfahren der Sozialversicherung gesetzlich vorgeschrieben sind ([§ 17 DEÜV](#)).

### **Übersendung der Daten der Finanzbuchhaltung**

Die Teilnahme mit der Finanzbuchhaltung ist für die Arbeitgeber freiwillig. Sollten die Daten der Finanzbuchhaltung nicht übermittelt werden können, kann die euBP mit dem Entgeltmodul trotzdem durchgeführt werden. Der Umfang muss mit dem Prüfer der Rentenversicherung abgesprochen werden. Arbeitgeber mit einer Steuerbilanz müssen die Daten der Steuerbilanz dem Rentenversicherungsträger übermitteln und Arbeitgeber, die nur eine Handelsbilanz haben, stellen jene Daten bereit.

Es werden die Summen und Salden aus allen im Prüfungszeitraum gebuchten Sachkonten des Rechnungswesens übermittelt. Für die Einzelbuchungssätze gilt ein Mindestumfang, der vorbelegt ist und vom Arbeitgeber nicht abgeändert werden kann. Dieser Mindestumfang wurde bereits im Jahre 2012 gemeinsam mit allen Beteiligten erarbeitet und festgelegt (siehe

[summa summarum 1/2012](#)]. Die Datei ist pro Wirtschaftsjahr zu liefern.

Hierzu gehören insbesondere die Kontenklassen


- 1740 – Verbindlichkeiten aus Lohn und Gehalt
- 1800 – Privatentnahmen
- 3100 – Fremdleistungen
- 4100 – Löhne und Gehälter
- 4138 – Beiträge zur Berufsgenossenschaft
- 4151 – Sachzuwendungen an Arbeitnehmer
- 4175 – Fahrtkostenerstattung Wohnung/Arbeitsstätte
- 4500 – Fahrzeugkosten
- 4600 – Werbekosten
- 4660 – Reisekosten
- 4780 – Fremdarbeiten
- 4946 – Freiwillige Sozialleistungen

Die Auflistung des Mindestumfangs ist im Einzelnen in der Download-Publikation der Deutschen Rentenversicherung [„Mindestumfang zu liefernder Buchungen der Finanzbuchführung“](#) enthalten.

Für Prüfzwecke können zusätzliche Konten angefordert werden. Diese müssen vom Arbeitgeber im Programm ausgewählt und der Deutschen Rentenversicherung übermittelt werden. Neben dem Sachkonto werden auch der Buchungstext und das Belegfeld mitübertragen. Die zugehörigen (digitalisierten) Belege müssen derzeit noch außerhalb des euBP-Verfahrens dem Prüfer der Rentenversicherung bereitgestellt werden. Dies kann mit Brief, Fax oder über den sicheren elektronischen Weg der De-Mail geschehen. Doch sicher ist, dass einem vollintegrierten Weg innerhalb der euBP die Zukunft gehört.

### **Übersendung weiterer Prüfunterlagen**

Die Prüfer benötigen u. U. weitere Unterlagen außerhalb der Finanzbuchhaltung, die nicht von den euBP-Daten umfasst werden, aber für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung als Nachweis erforderlich sind (z. B. Immatrikulationsbescheinigungen, Bescheinigungen über Befreiungen von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte, Bescheinigungen für Kindergartenzuschüsse und Geburtsnachweise). Auch hier können Brief, Fax oder der sichere elektronische Weg



(De-Mail) für die Übermittlung der Daten genutzt werden. Ein gewisser Aufwand wird in diesen Fällen für das Lohnbüro auch in Zukunft entstehen.

### **Abschluss der Prüfung und Erstellung von Meldekorrekturen durch die euBP**

Das geprüfte Unternehmen kann sich dafür entscheiden, dass ihm die Prüfmitteilung oder der Bescheid als PDF-Dokument auf dem Server der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung gestellt wird. Die „Abholung“ des Dokuments geschieht über das euBP-Modul im Entgeltabrechnungsprogramm des Arbeitgebers. Die neuen technischen Möglichkeiten der euBP bieten für Arbeitgeber und Steuerberater eine Reihe von Vorteilen: Für die erforderlichen Meldekorrekturen werden bereits in der euBP Grunddaten erstellt und als Datensatz zur Weiterverarbeitung dem Arbeitgeber angeboten. Sofern die Entgeltabrechnung diesen Service für die Meldekorrekturen nach einer Betriebsprüfung nutzen will, müssen die Entgeltabrechnungsprogramme die Meldekorrekturen erst noch vom Server der Deutschen Rentenversicherung abholen und entsprechend verarbeiten. Die Meldungen müssen vom Arbeitgeber bestätigt und als eigene Meldung an die Rentenversicherung abgesetzt werden. Dieses Verfahren hat den rechtlichen Hintergrund, dass der Arbeitgeber für die Meldungen zur Sozialversicherung verantwortlich bleibt; es ist den Sozialversicherungsträgern nicht erlaubt, eine eigene Meldung anstelle des Arbeitgebers zu erstatten (§ 18 DEÜV). Dennoch wird der Erstellungsaufwand für die Korrekturmeldungen reduziert.

Derzeit sind 31 Programmanbieter in der Lage, die Entgeltabrechnungsdaten für die euBP bereitzustellen. Eine Recherchemöglichkeit, welche Anbieter darunter sind, ist unter [www.gkv-ag.de](http://www.gkv-ag.de) zu finden.

## Die Gleitzone wird zum Übergangsbereich: Mehr Netto vom Brutto bis 1.300 Euro und volle Rentenanwartschaften

**Mit Wirkung ab 1. Juli 2019 wird die bisherige Gleitzone zum Übergangsbereich erweitert. Bei Beschäftigungen im neuen Übergangsbereich sparen mehr Arbeitnehmer als bisher Beiträge zur Sozialversicherung. Zudem wirken sich die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr mindernd auf den Erwerb von Rentenanwartschaften aus, wodurch sich auch Änderungen im Melderecht ergeben.**

### Neuer Übergangsbereich

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) vom 28. November 2018 ([BGBl. I S. 2016](#)) wird die bisherige Gleitzone ab 1. Juli 2019 zum Übergangsbereich erweitert.

Während bisher bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt in der Gleitzone von 450,01 Euro bis 850 Euro nur reduzierte Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen waren, gilt dies künftig für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt im neuen Übergangsbereich von 450,01 Euro bis 1.300 Euro (§ 20 Abs. 2 SGB IV).

Für Arbeitnehmer ergibt sich somit künftig zum einen auch bei Entgelten von 850 Euro bis 1.300 Euro eine Beitragsersparnis. Zum anderen fällt diese Ersparnis bei Entgelten von 450,01 Euro bis 850 Euro auch höher aus als bisher.

### Beitragsrechtliche Auswirkungen

Die bisherige Systematik der Berechnung und Tragung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigungen in der Gleitzone gilt gleichermaßen für Beschäftigungen im Übergangsbereich.

Die Beiträge zu den jeweiligen Sozialversicherungszweigen werden demnach weiterhin aus einem reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt berechnet. Der Arbeitnehmerbeitragsanteil ergibt sich, wenn dieser Beitrag um den auf das tatsächliche

Arbeitsentgelt entfallenden und somit ungeminderten Arbeitgeberbeitragsanteil gemindert wird.

Das reduzierte beitragspflichtige Arbeitsentgelt berechnet sich aufgrund des bis 1.300 Euro erweiterten Übergangsbereichs künftig aus der folgenden Formel:

$$F \times 450 + \left( \left\{ \frac{1.300}{1.300-450} \right\} - \left\{ \frac{450}{1.300-450} \right\} \times F \right) \times (AE - 450)$$

Dabei ist AE das tatsächliche Arbeitsentgelt und F der Quotient aus 30 % und dem Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (einschließlich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in der Krankenversicherung i. H. v. derzeit 0,9 %).

### Umfangreichere Beitragsentlastung

Somit ergeben sich für Beschäftigungen im Übergangsbereich im Jahr 2019 beispielsweise die folgenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Arbeitnehmerbeitragsentlastungen im Monat (bei 0,9 % Zusatzbeitragssatz in der Krankenversicherung und ohne Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung):

Arbeitsentgelt (in EUR)		Gesamtsozialversicherungsbeitrag (in EUR)		
tatsächlich	beitragspflichtig	Gesamt	AG-Anteil	AN-Anteil
450,01	340,48	135,00	89,22	45,78
500,00	396,91	157,36	99,13	58,23
700,00	622,68	246,90	138,78	108,12
900,00	848,46	336,44	178,43	158,01
1.300,00	1.300,00	515,46	257,73	257,73

### Leistungsrechtliche Änderungen

Die verminderten Sozialversicherungsbeiträge aus einer Beschäftigung in der Gleitzone wirkten sich bereits bisher nicht auf die Höhe von Entgeltersatzleistungen wie Kranken-, Übergangs- oder Arbeitslosengeld aus. Allerdings wurden aufgrund der verminderten Rentenversicherungsbeiträge bislang nur reduzierte Rentenanwartschaften aus dem reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt erworben.

Künftig werden trotz der verminderten Rentenversicherungsbeiträge aus einer Beschäftigung im Übergangsbereich volle Rentenanwartschaften aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt erworben ([§ 70 Abs. 1a SGB VI](#)).

Dadurch ergeben sich Änderungen im Melderecht und hinsichtlich der bisherigen Möglichkeit, auf die Reduzierung der Rentenversicherungsbeiträge zu Gunsten des Erwerbs voller Rentenanwartschaften zu verzichten.

### **Melderechtliche Änderungen**

In allen Entgeltmeldungen ist das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt anzugeben. Dabei handelt es sich bei Beschäftigungen im Übergangsbereich um das reduzierte beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Da jedoch der Rentenberechnung künftig das tatsächliche Arbeitsentgelt, also das Arbeitsentgelt, das ohne Anwendung der o. a. Formel beitragspflichtig wäre, zu Grunde zu legen ist, muss für Beschäftigungszeiten ab 1. Juli 2019 dieses Entgelt zusätzlich gemeldet werden ([§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchstabe c SGB IV](#)).

### **Sonderfälle**

Sofern eine Entgeltmeldung auch Beschäftigungszeiten außerhalb des Übergangsbereichs umfasst, fließen aus diesen Beschäftigungszeiten die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte in die zusätzliche Entgeltangabe ein.

Dies gilt für Altersteilzeitbeschäftigungen im Übergangsbereich auch für die fiktive beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung in Höhe von grundsätzlich 80 % des Regelarbeitsentgelts ([§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b AltTZG](#) i. V. m. [§ 163 Abs. 5 SGB VI](#)) sowie für Beschäftigungen im Übergangsbereich während Kurzarbeit für die fiktive beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung in Höhe von 80 % der Differenz zwischen Sollentgelt und Istentgelt ([§ 163 Abs. 6 SGB VI](#)).

Arbeitsentgelte aus Zeiten einer Beschäftigung in der Gleitzone, die von Entgeltmeldungen erfasst sind, die über den 30. Juni 2019 hinausgehen und anschließend auch Beschäftigungszeiten im Übergangsbereich umfassen, fließen in ihrer (reduzierten) beitragspflichtigen Höhe in die zusätzliche Entgeltangabe ein.

## Wirkung bisheriger Verzichtserklärungen

Arbeitnehmer, die bisher anstelle der Einsparung von Rentenversicherungsbeiträgen ungeminderte Rentenanwartschaften erwerben wollten, konnten durch eine entsprechende Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Reduzierung der Rentenversicherungsbeiträge verzichten. Da künftig unabhängig von der Zahlung reduzierter Rentenversicherungsbeiträge volle Rentenanwartschaften erworben werden, erlischt in Bestandsfällen die Wirkung abgegebener Verzichtserklärungen ab 1. Juli 2019 automatisch. Demnach zahlen auch Arbeitnehmer, die zuvor in einer Beschäftigung in der Gleitzone eine Verzichtserklärung abgegeben haben, in dieser Beschäftigung ab 1. Juli 2019 nur noch reduzierte Rentenversicherungsbeiträge.

## Rundschreiben der Sozialversicherungsträger

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aufgrund der Einführung des Übergangsbereichs ergebenden Änderungen im [Gemeinsamen Rundschreiben vom 21. März 2019 zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV](#) zusammengefasst.



## BSG zu Altersteilzeit und Gleitzone

### Gleitzone/Übergangsbereich

Eine Beschäftigung befindet sich bis 30. Juni 2019 in der Gleitzone, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 850 Euro im Monat beträgt und die Grenze von 850 Euro im Monat regelmäßig nicht überschritten wird. Ab 1. Juli 2019 wird die Gleitzone vom Übergangsbereich abgelöst; dieser erstreckt sich auf ein Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 1.300 Euro.

**Das BSG hat mit einem Urteil vom 15. August 2018 (Az.: B 12 R 4/18 R) entschieden, dass für Arbeitsentgelt, das sich aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung auf einen Betrag innerhalb der Gleitzone verringert hat, die besonderen Regelungen zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme in der Gleitzone anzuwenden sind.**

Nach Auffassung des BSG kommt es für die Anwendung der besonderen Regelungen für Beschäftigten in der Gleitzone nicht darauf an, ob das regelmäßige Arbeitsentgelt vor Beginn der Altersteilzeitvereinbarung bereits innerhalb der Gleitzone lag. Vielmehr, so das BSG, sehen weder die Legaldefinition der Gleitzone ([§ 20 Abs. 2 SGB IV](#)) noch die Sonderregelungen zur beitragspflichtigen Einnahme und der Beitragstragung Ausnahmen für die Altersteilzeitarbeit vor.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen dieser Entscheidung und geben ihre bisher anderslautende Rechtsauffassung spätestens mit Wirkung ab 1. Juli 2019 für Beschäftigten im Übergangsbereich auf (vgl. Abschnitt 5.3.6.3. des [Gemeinsamen Rundschreibens zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigtenverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV vom 21. März 2019](#)).

Die Änderung der Rechtsauffassung gilt über Altersteilzeitvereinbarungen hinaus für alle Wertguthabenvereinbarungen.

Sofern im Zusammenhang mit einer Wertguthabenvereinbarung nach [§ 7b SGB IV](#) Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen (z. B. bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell oder Familienpflegezeit), führt ab 1. Juli 2019 ein regelmäßiges Arbeitsentgelt im Übergangsbereich von 450,01 Euro bis 1.300 Euro zur Anwendung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen des Übergangsbereichs. Dies gilt sowohl für die Ansparphase als auch für die Entsparphase.

Die Reduzierung der beitragspflichtigen Einnahme wirkt sich bei Altersteilzeitbeschäftigungen im Übergangsbereich jedoch nicht auf das der Berechnung der Aufstockungsbeträge und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach [§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Altersteilzeitgesetz](#) (AltTZG) zu Grunde zu legende Regelarbeitsentgelt aus. Der Aufstockungsbetrag nach [§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltTZG](#) bleibt zudem bei der Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme unberücksichtigt.

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen  
Sie an unserer  
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/0f7aa11)

zur Ausgabe 3/2019 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen  
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/0f7aa11>

### **Herausgeberseiten** **2**

Evaluation

„Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz“

### **BSG-Urteile zur Statusbeurteilung** **4**

Honorärärzte und Honorarpflegekräfte

### **A1-Bescheinigung** **8**

Anwendbares Recht

### **Tätigkeitsschlüssel** **12**

Grundlage sozialpolitischer Entscheidungen

### **Arbeit auf Abruf** **15**

Was gibt es Neues?

### **Jahresarbeitsentgeltgrenze** **17**

Entgeltminderung von kurzer Dauer



# Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz wird evaluiert

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: 29.8.2019

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](http://www.summa-summarum.eu).

**Am 1. Januar 2015 ist das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz in Kraft getreten. Es hat für die Arbeitgeber erhebliche Veränderungen mit sich gebracht. Waren bis dahin lediglich rd. 70.000 Arbeitgeber jährlich von der Prüfung betroffen, so werden seither alle Arbeitgeber mit dem Thema konfrontiert, sei es durch eine Prüfung oder sei es durch eine Beratung. Nun steht eine Evaluierung des Gesetzes vor der Tür.**


## Gesetzlicher Auftrag: Evaluierung der Regelungen

Nach der Begründung zum [Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz](#) werden die Regelungen evaluiert. Die Evaluierung soll einen Zusammenhang herstellen zwischen dem Ziel und Zweck des Gesetzes und den tatsächlich erzielten Wirkungen sowie den damit verbundenen Kosten. Zeitlich soll die Evaluierung nach Abschluss eines vollen vierjährigen Prüfturnus stattfinden, also im Jahr 2019.

Mit der Aufgabe hat das BMAS ein Institut, nämlich das für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, betraut. Ein Teil der Evaluierung geschieht durch Auswertung der in den Betriebsprüfungen erzielten Ergebnisse und der dabei aufgewendeten Mittel. Auf der anderen Seite geht es um die Einschätzung von Arbeitgebern, Steuerberatern sowie Prüferinnen und Prüfern zur Umsetzung des Gesetzes. Dazu wurden mit Hilfe der Künstlersozialkasse und der Rentenversicherungsträger Fragebögen entwickelt.

## Wer wird befragt und wie läuft das Verfahren ab?

Befragt werden insbesondere rd. 22.000 Arbeitgeber und rd. 6.000 Steuerberater. Sie werden zufällig aus denen ausgewählt, die im Jahr 2019 geprüft wurden. Die Befragung geschieht auf freiwilliger Basis, sie ist anonym und sie findet online statt. Dazu schickt die Deutsche Rentenversicherung Bund einen Link an die ihr bekannte E-Mail-Adresse des Arbeitgebers oder Steuerberaters, über den Link gelangt dieser auf die Seite des beauftragten Instituts mit dem jeweiligen Fragebogen. Die Links werden ab November dieses Jahres versandt,



ab Erhalt des Links hat der Arbeitgeber oder Steuerberater dann einige Wochen Zeit, an der Befragung teilzunehmen.

Die Evaluierung ist ein wichtiges Instrument, um die Zielgenauigkeit des Gesetzes zu überprüfen. Alle, die für die Befragung ausgewählt werden, sollten diese Chance nutzen.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Statusbeurteilung von Honorärärzten und Honorarpflegepersonen: BSG-Urteile schaffen Rechtsklarheit

### Statusbeurteilung

Damit wird geklärt, ob durch die Ausübung der Tätigkeit ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis mit Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung begründet wird oder Selbständigkeit gegeben ist.


**Der 12. Senat des BSG hat sich am 4. Juni 2019 in elf Verfahren (Az.: B 12 R 11/18 R als Leitfall) mit der statusrechtlichen Beurteilung von Honorärärzten in Krankenhäusern und am 7. Juni 2019 in vier weiteren Verfahren (Az.: B 12 R 6/18 R als Leitfall) mit der von Honorarpflegepersonen in stationären Pflegeeinrichtungen befasst. Die Urteile der Kasseler Richter wurden von allen Beteiligten mit großer Spannung erwartet, da die Statusbeurteilung dieser Personenkreise schon seit vielen Jahren umstritten ist (vgl. [summa summarum 4/2012](#)). Die schriftlichen Urteilsgründe liegen zwar noch nicht vor, dennoch herrscht bereits jetzt Rechtsklarheit: Den Pressemitteilungen des BSG ([Nr. 21 vom 4. Juni 2019](#) und [Nr. 22 vom 7. Juni 2019](#)) sowie den Terminberichten des BSG ([Nr. 22/19 vom 6. Juni 2019](#) und [Nr. 23/19 vom 11. Juni 2019](#)) ist zu entnehmen, dass Honorärärzte in Krankenhäusern und Honorarpflegepersonen in stationären Pflegeeinrichtungen regelmäßig in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen.**

### Begriff Honorararzt bzw. Honorarpflegeperson

Die Begriffe Honorararzt und Honorarpflegeperson sind nicht gesetzlich definiert. Sie werden verwendet, um Tätigkeiten zu bezeichnen, die die Vertragsparteien als freiberuflich oder selbständig einordnen. Dabei werden Honorärärzte und Honorarpflegepersonen – in der Regel für eine Vielzahl von Auftraggebern – zeitlich befristet auf Tage oder wenige Wochen auf der Basis individuell vereinbarter Einsätze und Dienste tätig, Honorärärzte häufig auch nebenberuflich. Honorarpflegepersonen werden in stationären Pflegeeinrichtungen (Pflegeheimen) oder in der ambulanten (häuslichen) Pflege durch Pflegedienste sowie in der stationären Krankenhausbehandlung eingesetzt. Beide Personenkreise werden vielfach über Agenturen vermittelt. Ihr vorab vereinbartes Stundenhonorar liegt üblicherweise deutlich über dem Arbeitsentgelt, das ein vergleichbar eingesetzter angestellter Krankenhausarzt bzw. eine vergleichbar eingesetzte angestellte Pflegeperson erhält.

### Betroffene Personenkreise in den Revisionsverfahren

Die beim BSG behandelten Revisionen betrafen am 4. Juni 2019



Mediziner im Operationsdienst sowie im Stationsdienst und/oder im Bereitschaftsdienst. Am 7. Juni 2019 ging es in den Revisionen um staatlich anerkannte Altenpfleger im Bereich der stationären Pflege, die in von Pflegekassen zur Versorgung zugelassenen Pflegeheimen tätig waren.

### **Kernaussagen der Entscheidung**


Das BSG sieht sowohl Honorarärzte in Krankenhäusern als auch Honorarpflegepersonen in stationären Pflegeeinrichtungen regelmäßig als abhängig Beschäftigte an. Entscheidend ist dabei im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtabwägung, ob die Betroffenen weisungsgebunden bzw. in eine Arbeitsorganisation eingegliedert sind.

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen hat bei der gebotenen Gesamtwürdigung keinerlei Einfluss auf die statusrechtliche Beurteilung von Honorarärzten und Honorarpflegepersonen.

### **Honorarärzte**

Der Versorgungsauftrag von Krankenhäusern, die Vorschriften zur Qualitätssicherung im Krankenhaus und zum Patientenschutz sowie das Abrechnungswesen für Krankenhäuser bringen im Regelfall die Eingliederung der Honorarärzte in die Organisations- und Weisungsstruktur des Krankenhauses mit sich.

Die arbeitsorganisatorische Eingliederung ist bei Krankenhausärzten in aller Regel vorhanden, da dort ein hoher Organisationsgrad existiert, auf den die betroffenen Ärzte keinen eigenen, unternehmerischen Einfluss haben. So sind Anästhesisten – wie auch die Ärztin im Leitfall – in der Regel Mitglied eines Operationsteams von weiteren Ärzten und Pflegepersonen, das arbeitsteilig unter der Leitung eines verantwortlichen Arztes zusammenarbeitet. Ebenso haben auch Stationsärzte ihre Arbeitskraft regelmäßig in die vorgegebenen Strukturen sowie Organisationsabläufe auf der Station einzufügen und mit ärztlichem und pflegerischem Krankenhauspersonal zusammenzuarbeiten. Gegebenenfalls erhalten sie auch Anweisungen bzw. Vorgaben vom Chefarzt oder leitenden Abteilungsarzt. Weiter ist zu berücksichtigen, dass Honorarärzte bei Ausübung ihrer Tätigkeit ganz überwiegend neben den personellen auch sachliche Ressourcen des Krankenhauses nutzen und auch auf diese



angewiesen sind. Zudem existieren für die Honorarärzte keine ins Gewicht fallenden Freiheiten hinsichtlich Gestaltung und Umfang ihrer Arbeitsleistung innerhalb des konkret übernommenen einzelnen Dienstes und sie tragen kein nennenswertes Unternehmerrisiko.

### **Honorarpflegepersonen**


Der Versorgungsauftrag der stationären Pflegeeinrichtungen, die Regelungen über die Erbringung stationärer Pflegeleistungen nach SGB XI und das Heimrecht des jeweiligen Bundeslandes führen nicht zwingend zur Annahme abhängiger Beschäftigungen von Honorarpflegepersonen. Allerdings sind diese regulatorischen Vorgaben bei der Gesamtabwägung der Indizien zur statusrechtlichen Beurteilung von Honorarpflegepersonen zu berücksichtigen.

Die Einbeziehung in die betriebliche Organisation liegt bei Honorarpflegepersonen in stationären Einrichtungen in aller Regel vor, da der Betriebsablauf einem Dienstplan mit Schichtzeiten folgt, in den sich die Pflegepersonen einordnen. Dabei ist unerheblich, wenn der Dienstplan eine Auswahl von Einsatzzeiten vorsieht, die ausschließlich für Honorarkräfte vorgesehen sind und längere Einsatzzeiten ermöglichen. Zudem arbeiten die Pflegepersonen regelmäßig mit den übrigen angestellten Pflegepersonen arbeitsteilig zusammen und werden von der verantwortlichen Pflegeperson überwacht. Schließlich nutzen sie auch die Betriebsmittel des Pflegeheims, indem ihnen z. B. das Arbeits- und Verbrauchsmaterial gestellt wird. Ein nennenswertes Unternehmerrisiko tragen Honorarkräfte nicht. Da es lediglich auf die Betrachtung der konkreten Tätigkeit ankommt, ist das einzig in Erwägung zu ziehende Risiko, von der Pflegeeinrichtung keine Folgeaufträge zu erhalten, für die statusrechtliche Beurteilung im konkreten Auftragsverhältnis irrelevant. Mögliche Freiräume im Pflegealltag wie beispielsweise ein Auswahlrecht der zu pflegenden Personen oder bei der Abfolge der erforderlichen Pflegemaßnahmen reichen als Indizien für die Annahme selbständiger Pfl egetätigkeiten nicht aus.

### **Ausnahme: selbständig tätig?**

Das BSG hat zwar ausgeführt, dass Honorarärzte und Honorarpflegepersonen „regelmäßig“ abhängig Beschäftigte sind. Praktisch erscheint es allerdings nach alledem kaum vorstell-





bar, dass eine Tätigkeit in einer stationären Einrichtung von Honorarkräften – sei es als Mediziner oder Honorarpflegeperson – weisungsfrei bzw. ohne Eingliederung in die Arbeitsorganisation mit unternehmerischen Freiheiten und nennenswertem Unternehmerrisiko ausgeübt werden kann.

### **Zurückverweisung zum LSG**

In zwei Honorararztfällen (Az.: [B 12 R 12/18 R](#) und [B 12 KR 14/18 R](#)) hat das BSG die Verfahren an das jeweils zuständige LSG zurückverwiesen. Dort ist u. a. noch die Rolle der jeweiligen Vermittlungsagentur im Zusammenhang mit einer möglichen Arbeitnehmerüberlassung (vgl. [summa summarum 1/2017](#)) zu klären.

### **Honorarpflegepersonen in Krankenhäusern**

Auch Honorarpflegepersonen in Krankenhäusern sind – wie ihre Kollegen in Pflegeheimen – im Regelfall in die Arbeitsorganisation der Stationen eingegliedert, arbeiten dort weisungsbunden und tragen kein nennenswertes Unternehmerrisiko, so dass auch sie – ohne dass es dazu noch BSG-Rechtsprechung bedarf – statusrechtlich regelmäßig als abhängig Beschäftigte der Krankenhäuser zu beurteilen sind.

### **Konsiliarärzte und Belegärzte**

Unbestritten nicht als abhängig Beschäftigte agieren Konsiliarärzte und Belegärzte in Krankenhäusern. Allerdings reicht allein die Tätigkeit auf der Grundlage eines so bezeichneten „Konsiliararztvertrags“ – z. B. einer aber tatsächlich als Anästhesistin im Krankenhaus tätigen Honorarärztin – für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit keinesfalls aus (vgl. Leitfall [B 12 R 11/18 R](#)).

## Die A1-Bescheinigung und das anwendbare Recht


**Das anzuwendende Recht und die damit einhergehende A1-Bescheinigung stehen weiter im Fokus der Öffentlichkeit. In der Kritik steht insbesondere seitens der Unternehmen bzw. Arbeitgeber die aufwendige Beantragung.**

Eine Errungenschaft des Rechts zur Koordinierung der Sozialen Sicherheit („Europarecht“) ist, dass jeder Erwerbstätige innerhalb der Europäischen Union, den weiteren EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie in der Schweiz (im folgenden Mitgliedstaaten) in nur einem Staat sozial abgesichert sein muss. Grundsätzlich ist dies der Staat, in dem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Bei vorübergehenden Auslandseinsätzen könnte es jedoch zu aufwendigen Ab- und Anmeldeprozeduren oder eine Doppelversicherung kommen. Um dies zu vermeiden, sieht das Europarecht in Fällen der Entsendung den Verbleib im Sozialversicherungsrecht des Entsendestaats vor. Zur Dokumentation der Rechtsanwendung wird von der Krankenkasse des Beschäftigten eine A1-Bescheinigung ausgestellt – für privat Krankenversicherte durch die Träger der Deutschen Rentenversicherung –, die Erwerbstätige bei einem Auslandseinsatz grundsätzlich mit sich führen sollten.

Für einen Erwerbstätigen, der aufgrund seiner Beschäftigung in Deutschland sozialversichert ist, werden dann auch während seines Auslandsaufenthaltes weiter Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und nicht in dem Staat, in dem der Auslandseinsatz erfolgt. Für Selbständige – und häufig gehört der Unternehmer selbst zu diesem Personenkreis – gilt das gleichermaßen.

Die Grundsätze zum anwendbaren Recht sind im [Artikel 11 ff. der Verordnung \(EG\) Nr. 883/2004](#) dargestellt. Diese Verordnung ist seit dem 1. Mai 2010 anzuwenden, die Regelungen zum anwendbaren Recht gelten aber unverändert schon seit dem 1. Oktober 1972, dem Inkrafttreten der Vorgängerverordnung.

Die Weitergeltung des bisherigen Rechts unterliegt bestimmten Voraussetzungen. So muss der Auslandseinsatz dem Grunde



nach befristet sein und darf 24 Monate nicht übersteigen. Darüber hinaus ist eine Anbindung an den deutschen Arbeitgeber gefordert.

Die Feststellung, dass weiter (deutsches) Recht anzuwenden ist, betrifft zwar regelmäßig sozialversicherte Erwerbstätige, kann aber auch bedeuten, dass nach (deutschem) Recht keine Anbindung zur Sozialversicherung besteht. Dies betrifft unter anderem verbeamtete Personen, für die als Sonderregelung gilt, dass sie stets dem Recht des Staates unterliegen, in der die Verwaltungseinheit, der sie angehören, ihren Sitz hat und das unabhängig von der Dauer des Auslandseinsatzes. Die Dokumentation dieses Sachverhaltes erfolgt auch hier mit der A1-Bescheinigung.


Mit der Einführung der A1-Bescheinigung im Jahr 2010 gab es kritische Stimmen zu dem Erfordernis einer A1-Bescheinigung bei jedem Auslandseinsatz. Das BMAS hat im Jahr 2011 klargestellt, dass für kurze Auslandseinsätze von bis zu sieben Tagen A1-Bescheinigungen nicht im Voraus, sondern im Bedarfsfall (z. B. bei einer Kontrolle des ausländischen Mitgliedstaats) nachträglich beantragt werden können.

In der [Durchführungsverordnung \(EG\) Nr. 987/2009](#) ist das Verfahren zum anwendbaren Recht unter Artikel 15 ff. geregelt. Darin heißt es u. a., dass die A1-Bescheinigung im Voraus zu beantragen ist „wann immer dies möglich ist“.

Die Formulierung weist darauf hin, dass auch eine nachträgliche Beantragung rechtlich zulässig ist. Dies wird durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (zuletzt in der [Rechtssache Alpenrind C-527/16](#)) gestützt.

Gerade bei kurzfristigen Dienst-, Geschäftsreisen oder Auslandseinsätzen ist die Beantragung der A1-Bescheinigung im Voraus nicht immer möglich. Bei kurzzeitigen Auslandseinsätzen stellt sich die Frage nach der Effizienz.

Obwohl dem Grunde nach die Regelung („bei Auslandseinsatz bis zu sieben Tagen kein Antrag auf eine A1-Bescheinigung im Voraus“) weiter gilt, ist jetzt eine differenzierte Betrachtung insbe-



sondere im Hinblick auf die Art des Auslandseinsatzes (Dienst- oder Geschäftsreise, Erwerbstätigkeit) und den Mitgliedstaat, in dem der Auslandseinsatz erfolgt, geboten.

Einige Staaten – allen voran Frankreich und Österreich – haben ihre Kontrollen verschärft. Diese Kontrollen werden zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping vorgenommen und beziehen sich neben der Prüfung zum anwendbaren Recht (sozialversicherungsrechtliche Feststellung nach dem Europarecht) insbesondere auch auf die arbeitsrechtliche Entsendung nach der Entsenderichtlinie (Gleichstellung in- und ausländischer Arbeitskräfte bezüglich Lohn-, Urlaubsansprüche etc.).

Das BMAS hat in diesem Jahr einen Vermerk zu kurzen Auslandseinsätzen veröffentlicht, der unter diesem [Link](#) einsehbar ist.

Es wird empfohlen, über die Beantragung von A1-Bescheinigungen für kurzfristige und kurzzeitige Dienst- und Geschäftsreisen mit Augenmerk auf die Tätigkeit und den Staat, in dem der Auslandseinsatz erfolgt, zu entscheiden. Es ist auch auf eine Erwerbstätigkeit abzustellen und nicht etwa allein auf eine Grenzüberschreitung. So ist die häufig in den Medien nachzulesende Aussage „wer im Rahmen einer Geschäftsreise nur zum Tanken über die Grenze fährt, benötigt eine A1-Bescheinigung“ unzutreffend.

Der Deutschen Rentenversicherung ist bisher kein Fall bekannt, in dem wegen einer fehlenden A1-Bescheinigung ein Bußgeld verhängt worden wäre. Allerdings sind Fälle bekannt, in denen ein Bußgeld (mündlich) angedroht wurde, mit der Auflage, die A1-Bescheinigung innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nachzureichen.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass in vielen Mitgliedstaaten – so auch in Deutschland – Arbeitgeber in Bezug auf die Beschäftigung Erwerbstätiger aus dem Ausland (entsandte Arbeitnehmer anderer Mitgliedstaaten) besondere Pflichten haben, die über die Vorlage einer A1-Bescheinigung weit hinausgehen.

### **Das Verfahren**

Arbeitgeber müssen die A1-Bescheinigungen für ihre Arbeitnehmer, die vorübergehend im Ausland erwerbstätig sind

[Art. 12 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004], ausschließlich elektronisch beantragen. Dies ist in [§ 106 SGB IV](#) geregelt. Ausnahmen sind nicht (mehr) zulässig. Sofern ein Arbeitgeber nicht über ein entsprechendes systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm verfügt, steht ihm für die Beantragung eine Ausfüllhilfe (z. B. sv.net) zur Verfügung. Die elektronische Beantragung hat den Vorteil, dass in der Regel der Arbeitgeber die A1-Bescheinigung von den Rentenversicherungsträgern innerhalb weniger Stunden erhält. Nur in Ausnahmefällen kann sich die Ausstellung der A1-Bescheinigung wegen weiterer Ermittlungen verzögern.

Für Beamte und diesen gleichgestellte Personen (Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, [Art. 11 Abs. 3 Buchstabe b VO \(EG\) Nr. 883/2004](#)) ist ebenfalls eine elektronische Antragstellung bei der Krankenkasse oder dem Rentenversicherungsträger (je nach dem, ob gesetzlich oder privat krankenversichert) möglich.

### **Ausblick**

Deutschland und andere Mitgliedstaaten bemühen sich auf europäischer Ebene mit hoher Dringlichkeit um eine praktikable und weniger bürokratische Lösung. In dem seit Dezember 2016 vorliegenden Entwurf einer Änderungsverordnung zum Koordinierungsrecht wird vorgeschlagen, von dem Erfordernis einer A1-Bescheinigung bei Dienst- und Geschäftsreisen abzusehen. Ob und wann die Änderungsverordnung wieder aufgegriffen wird, ist unklar.

Die Träger der Sozialversicherung arbeiten an einer Optimierung des elektronischen A1-Verfahrens – dazu gehört auch die Einbeziehung weiterer Personenkreise. Die Deutsche Rentenversicherung erarbeitet derzeit ein Konzept für ein elektronisches A1-Verfahren für Selbständige.

## Tätigkeitsschlüssel richtig verwenden

**Welche Berufe werden gebraucht? Wie entwickeln sich das Anforderungsniveau in einzelnen Wirtschaftsbereichen und der Umfang von Beschäftigungen? Zur Beantwortung dieser und weiterer Fragen aus Politik und Wirtschaft werden die Angaben aus dem Tätigkeitsschlüssel in der Beschäftigungsstatistik der BA ausgewertet und bilden oftmals die Grundlage sozialpolitischer Entscheidungen.**

Die statistischen Daten zur Beschäftigung hierfür werden wiederum dort erhoben, wo die Beschäftigung stattfindet – in den Beschäftigungsbetrieben. Arbeitgeber übermitteln mit den Meldungen ihrer Beschäftigten zur Sozialversicherung auch Angaben zu deren Tätigkeit im Betrieb nach dem „Schlüsselverzeichnis“ der BA.

Der Schlüssel „Angaben zur Tätigkeit“ – umgangssprachlich Tätigkeitsschlüssel – ist in jeder An-, Ab- und Jahresmeldung anzugeben. In der Regel ist der Schlüssel in den Personalstammdaten des verwendeten Entgeltabrechnungsprogramms zu hinterlegen. Die Angaben richten sich nach den Verhältnissen zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns bei Anmeldungen bzw. den Verhältnissen am Ende des gemeldeten Beschäftigungszeitraums bei allen anderen Meldungen.

Veränderungen in den Angaben zur Tätigkeit stellen keinen eigenen Meldegrund dar. Daher ist es besonders wichtig, vor jeder abzugebenden Meldung erneut zu prüfen, ob die für den Beschäftigten vorgesehene Schlüsselzahl noch zutrifft, ggf. die neue Schlüsselzahl zu ermitteln und in der Meldung zu berücksichtigen. Das gilt insbesondere bei Abgabe der Jahresmeldung.

Der bis zum Jahr 2011 5-stellige und nunmehr aktuell 9-stellige Tätigkeitsschlüssel beinhaltet Angaben zur ausgeübten Tätigkeit, zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss und zum höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss des Beschäftigten sowie Angaben über Leiharbeit und die Vertragsform der Beschäftigung.

Die Schlüsselzahlen sind dem Schlüsselverzeichnis 2010 der BA zu entnehmen. Der Tätigkeitsschlüssel kann auch direkt auf der

[Internetseite des Betriebsnummern-Service](#) der BA ermittelt werden.

### **Ausgeübte Tätigkeit (Stellen 1 bis 5)**

Die ausgeübte Tätigkeit wird mit einer 5-stelligen Schlüsselzahl verschlüsselt. Die Grundlage bildet derzeit die „[Klassifikation der Berufe 2010](#)“ (KldB 2010). Maßgebend für die Verschlüsselung ist allein die Tätigkeit, die der Beschäftigte aktuell ausübt. Der erlernte Beruf dagegen ist unerheblich. Treffen für einen Beschäftigten mehrere Tätigkeitsbezeichnungen des Verzeichnisses zu, ist die Bezeichnung der überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend. Auszubildende sind mit ihrem Zielberuf gemäß Ausbildungsvertrag zu verschlüsseln.

### **Höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Stelle 6)**

Als Schulabschluss gilt der Besuch einer Schule in der vorgeschriebenen Zeit bis zum erfolgreichen Abschluss der Prüfungen. Der Schulbesuch alleine reicht somit nicht aus. Bei ausländischen Abschlüssen wird der gleichwertige deutsche Abschluss gewählt, unabhängig davon, ob eine Anerkennung des Abschlusses vorliegt.

Zulässig sind folgende Schlüsselzahlen:

- 1 = Ohne Schulabschluss
- 2 = Haupt-/Volksschulabschluss
- 3 = Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss
- 4 = Abitur/Fachabitur
- 9 = Abschluss unbekannt

### **Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss (Stelle 7)**

Beruflicher Ausbildungsabschluss ist jede Form der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung, die mit Zertifikat (Zeugnis, Diplom etc.) abgeschlossen wird. Bei ausländischen Abschlüssen wird der gleichwertige deutsche Abschluss gewählt, unabhängig davon, ob eine Anerkennung des Abschlusses vorliegt. Für die Auswahl der Schlüsselzahl ist der tatsächlich erreichte höchste Berufsabschluss des Beschäftigten maßgebend.

Zulässig sind folgende Schlüsselzahlen:

- 1 = Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss
- 2 = Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung
- 3 = Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss
- 4 = Bachelor
- 5 = Diplom/Magister/Master/Staatsexamen

6 = Promotion  
9 = Abschluss unbekannt

### **Arbeitnehmerüberlassung (Stelle 8)**

Arbeitgeber mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung (§ 1 AÜG) unterscheiden mit dieser Schlüsselzahl, ob der zu meldende Beschäftigte als Zeitarbeiter eingesetzt wird oder zum Stammpersonal gehört. Arbeitnehmer, die an Dritte verliehen wurden, sind dabei mit „2“ zu verschlüsseln. Das Stammpersonal (z. B. in der Verwaltung) ist mit „1“ zu verschlüsseln. Arbeitgeber ohne Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verschlüsseln ihre Beschäftigten mit der Schlüsselzahl „1“ für „keine Arbeitnehmerüberlassung“.

Zulässig sind folgende Schlüsselzahlen:

1 = nein  
2 = ja

### **Vertragsform (Stelle 9)**

Mit dem Schlüssel „Vertragsform“ wird zum einen die individuell vereinbarte Arbeitszeit (Voll- oder Teilzeit), zum anderen die Form des Arbeitsvertrages (befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag) angegeben.

Ausschlaggebend für die Beurteilung ist die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit. Unter Vollzeit ist die tariflich bzw. betrieblich festgelegte Regelarbeitszeit zu verstehen. Dagegen ist Teilzeit jede vertraglich festgelegte Arbeitszeit, die geringer als die tariflich bzw. betrieblich festgelegte Regelarbeitszeit ist.

Unbefristet ist ein Arbeitsvertrag, wenn er auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde. Der Arbeitsvertrag wurde auf bestimmte Zeit abgeschlossen, wenn er zeitlich befristet oder zweckbefristet ist. Auszubildende erhalten für die Dauer der Ausbildung einen befristeten Berufsausbildungsvertrag, der mit Bestehen der Ausbildung endet.

Zulässig sind folgende Schlüsselzahlen:

1 = Vollzeit, unbefristet  
2 = Teilzeit, unbefristet  
3 = Vollzeit, befristet  
4 = Teilzeit, befristet



## Neuregelungen bei Abrufarbeitsverhältnissen und deren Auswirkung auf die Betriebsprüfung

**Zum 1. Januar 2019 wurde § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz neu gefasst. Dabei ist unter anderem die für Abrufarbeitsverhältnisse bisher geltende fiktive wöchentliche Arbeitszeit von zehn auf zwanzig Stunden erhöht worden. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zu den möglichen Auswirkungen für die Betriebsprüfung Stellung genommen.**

### Arbeit auf Abruf

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). In diesem Fall kann der Arbeitnehmer einen Arbeitsabruf durch den Arbeitgeber im Grundsatz nicht ablehnen. Hat der Arbeitnehmer dagegen eine solche Wahl, handelt es sich lediglich um eine Rahmenvereinbarung. In diesem Fall wird mit jedem tatsächlichen Arbeitseinsatz ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen. Der Abrufarbeitsvertrag zählt laut Arbeitsrecht zu den Teilzeitmodellen und ermöglicht somit eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zum Schutz der Arbeitnehmer ist die Abrufarbeit allerdings nur unter bestimmten Rahmenbedingungen möglich. Diese sind in [§ 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz](#) (TzBfG) geregelt.

### Gesetzliche Regelungen

Wie bereits in der [Ausgabe 2/2019 von summa summarum](#) berichtet, ist am 1. Januar 2019 das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts in Kraft getreten. Dies hat auch Auswirkungen auf die Abrufarbeitsverhältnisse. Danach ist zunächst einmal Arbeit auf Abruf mit Vereinbarung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit weiter möglich. Ist eine arbeitsvertragliche Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht getroffen worden, gilt seitdem eine fiktive wöchentliche Arbeitszeit von zwanzig Stunden als vereinbart ([§ 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG](#)). Um den Arbeitnehmern mehr Planungs- und Einkommenssicherheit zu geben, sind darüber hinaus ergänzende Beschränkungen geregelt worden. Festgelegt wurde unter anderem, dass der Arbeitgeber bei Vereinbarung einer Mindestarbeitszeit maximal bis zu 25 Prozent zusätzlich abrufen darf. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart,

darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

### **Auswirkungen auf die Betriebsprüfung**

Die Feststellung der Versicherungs- und Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung ist nach dem geltenden Anspruchs- bzw. Entstehungsprinzip ([§ 22 Absatz 1 Satz 1 SGB IV](#)) zu treffen. Grundlage ist der bestehende Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Die gesetzliche Fiktion führt dazu, dass im Fall eines Abrufarbeitsverhältnisses ohne Festlegung einer wöchentlichen Arbeitszeit ein Anspruch auf Vergütung in Höhe von zwanzig Stunden wöchentlich besteht. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeit tatsächlich erbracht oder entlohnt wurde. Bereits in der Vergangenheit hatte diese Regelung Auswirkungen für die Sozialversicherung. Aufgrund der Erhöhung der Stundenanzahl ergeben sich nunmehr allerdings weitreichendere Folgen. Denn selbst unter Zugrundelegung des gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von aktuell 9,19 Euro pro Stunde ist in der Regel ein sog. Minijob wegen Überschreitens der Entgeltgrenze von 450 Euro im Monat nicht mehr möglich. In diesem Fall entsteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Im Rahmen einer Betriebsprüfung werden ggf. die entsprechenden Pflichtbeiträge unter Berücksichtigung der bereits an die Minijob-Zentrale gezahlten Pauschalbeiträge gefordert. Um Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu erlangen, ist zu empfehlen, eine schriftliche Vereinbarung über die Arbeitszeiten zu treffen. Daneben begründet auch das sog. [Nachweisgesetz](#) (NachwG) bereits die Pflicht, innerhalb von einem Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich darzulegen.

Das [Besprechungsergebnis](#) der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21. März 2019 (Tagesordnungspunkt 4) ist auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung veröffentlicht.

## Jahresarbeitsentgeltgrenze: Keine Krankenversicherungspflicht bei Entgeltminderung von kurzer Dauer

**Die Krankenkassen kehren zu ihrer früheren Verwaltungspraxis zurück, wonach ein Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufgrund einer Entgeltminderung von kurzer Dauer keine Krankenversicherungspflicht begründet. Eine entsprechende Klarstellung enthalten die neuen „Grundsätzlichen Hinweise zur Versicherungsfreiheit bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ des GKV-Spitzenverbandes vom 20. März 2019.**

### Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze


Die Krankenversicherungsfreiheit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) endet, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt die JAE-Grenze nicht mehr übersteigt. Eine Entgeltminderung führt dementsprechend unmittelbar zum Ende der Krankenversicherungsfreiheit, wenn dadurch ein auf dem geminderten Entgelt basierendes regelmäßiges JAE die JAE-Grenze nicht mehr übersteigt.

### Vorübergehende Entgeltminderung

Das Ende der Krankenversicherungsfreiheit tritt dabei grundsätzlich auch dann ein, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehender Natur oder zeitlich befristet ist. Dabei ist unerheblich, dass zu Beginn der Entgeltminderung ggf. bereits absehbar ist, dass es zu einer Rückkehr zu den Verhältnissen vor der Entgeltminderung kommen wird.

Erst die mit dem Wegfall der vorübergehenden oder befristeten Entgeltminderung einhergehende Änderung der Einkommensverhältnisse bzw. die Rückkehr zu den ursprünglichen Einkommensverhältnissen löst – von diesem Zeitpunkt an – eine neue zukunftsbezogene Feststellung des regelmäßigen JAE aus.

Wenn diese Beurteilung ein Überschreiten der JAE-Grenze ergibt, endet die Krankenversicherungspflicht jedoch nicht sofort, sondern erst mit Ablauf des Kalenderjahres, wenn das Entgelt auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAE-Grenze übersteigt.



Eine nur vorübergehende Entgeltminderung ohne Auswirkungen auf den Krankenversicherungsstatus wird nur in engen Grenzen für zulässig und vertretbar erachtet und ist auf wenige Sachverhalte beschränkt. In Betracht kommen im Wesentlichen die Fälle der Kurzarbeit (mit Ausnahme des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld) und der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben. In diesen Fällen bleibt der Versicherungsstatus für die Dauer des jeweiligen Tatbestandes unverändert. Dies ist nach Auffassung der Krankenkassen gerechtfertigt, da das aus Anlass der Kurzarbeit oder der Wiedereingliederung ausfallende regelmäßige Arbeitsentgelt durch eine Entgeltersatzleistung (Kurzarbeitergeld bzw. Krankengeld) ersetzt wird und der eigentliche Entgeltanspruch dem Grunde nach unberührt bleibt.

### **Entgeltminderung von kurzer Dauer**

Im Übrigen führt eine zeitlich befristete Entgeltminderung jedoch dann nicht zum Ende der Krankenversicherungsfreiheit, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer ist und insofern bei einer Gesamtschau nicht von einem regelmäßigen (geminderten) Arbeitsentgelt ausgegangen werden kann. Für eine Entgeltminderung von nur kurzer Dauer kann aber nicht auf starre Zeitgrenzen zurückgegriffen werden; sie ist nach Auffassung der Krankenkassen in aller Regel jedoch anzunehmen, wenn die vorübergehende Entgeltminderung nicht mehr als drei Monate ausmacht. Damit wird die zwischenzeitliche Praxis wieder aufgegeben (vgl. [summa summarum 1/2018](#)). Soweit in der Vergangenheit in Einzelfällen anders verfahren wurde, wird dies jedoch nicht beanstandet.

### **Entgeltminderung aufgrund Eltern- oder Pflegezeit**

Auch bei einer zeitlich befristeten Entgeltminderung infolge der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder im Rahmen einer Freistellung nach [§ 3 des Pflegezeitgesetzes](#) besteht die Krankenversicherungsfreiheit nicht fort, wenn das aus dem Teilzeitentgelt für ein Jahr hochgerechnete regelmäßige JAE die JAE-Grenze nicht mehr übersteigt.

### **Grundsätzliche Hinweise**

In den aktualisierten „Grundsätzlichen Hinweisen“ ist nunmehr auch die Anfang 2018 von den Krankenkassen erfolgte Präzisierung im Umgang mit variablen Arbeitsentgeltbestandteilen, die individuell-leistungsbezogen als übliche Bestandteile des re-

regelmäßigen Arbeitsentgelts gewährt werden (vgl. [summa summarum 3/2018](#)), aufgenommen worden. Darüber hinaus wurden auch die Auswirkungen der BSG-Rechtsprechung zur Berücksichtigung von feststehenden oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren künftigen Entgeltveränderungen im Rahmen der Prognoseentscheidung zur Feststellung des regelmäßigen JAE bei Ausscheiden aus der Versicherungspflicht (vgl. [summa summarum 1/2019](#)) aufgenommen.

Die neuen „[Grundsätzlichen Hinweise](#)“ stehen u. a. auf der Internetseite [www.aok-business.de](http://www.aok-business.de) zur Verfügung.

# 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](http://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](http://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 Beitragschuldner 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 <sup>1</sup>	West	Ost
<b>Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung</b>		
Monat	6.900	6.450
Jahr	82.800	77.400
<b>Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung</b>		
Monat	8.450	7.900
Jahr	101.400	94.800
<b>Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung</b>		
Monat		4.687,50
Jahr		56.250
<b>Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung</b>		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		62.550
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze <sup>2</sup>		56.250
<b>Geringfügigkeitsgrenze</b>		
Monat		450
<b>Übergangsbereich</b>		
Faktor F		0,7547
<b>Bezugsgröße (Monat)</b>		
RV/ALV	3.185	3.010
<b>Sachbezüge (Monat)</b>		
Freie Verpflegung		258
Freie Unterkunft		235
<b>Beitragssätze</b>		
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 %
<b>Mindestlohn</b>		
Der Mindestlohn liegt 2020 bei 9,35 Euro.		

<sup>1</sup> Vorläufige Werte, Beträge in Euro

<sup>2</sup> Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer