

# RUNDSCHREIBEN

RS 2020/476 vom 24.06.2020



## Auswirkungen des Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze im Versicherungs-, Melde- und Beitragsbereich

**Themen:** Mitgliedschaft/Beiträge

**Kurzbeschreibung:** Wir beschreiben die Auswirkungen des Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze im Versicherungs-, Melde- und Beitragsbereich.

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 28 vom 23. Juni 2020 wurde auf den Seiten 1248 ff. das

Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch  
und anderer Gesetze  
vom 12. Juni 2020

verkündet. Das Gesetz ist als **Anlage** beigefügt.

Das Gesetz enthält angesichts der zunehmenden Digitalisierungswege und -möglichkeiten unter anderem zahlreiche Regelungen, die auf eine Anpassung oder Verbesserung bestehender Verfahren in der Sozialversicherung abzielen.

Nachfolgend stellen wir die sich mit dem Gesetz ergebenden Änderungen im Versicherungs-, Melde- und Beitragsbereich dar, allerdings ohne solche Änderungen, die im Wesentlichen redaktioneller Natur sind oder keine nennenswerten inhaltlichen Abweichungen zum bisherigen Recht darstellen.

Ihre Ansprechpartner/innen:  
Lars Maiwald

Ref. Mitgliedschafts- u. Beitragsrecht  
Tel.: 030 206288-1135  
lars.maiwald@gkv-spitzenverband.de

Sämtliche Rundschreiben finden Sie tagesaktuell unter [dialog.gkv-spitzenverband.de](http://dialog.gkv-spitzenverband.de)



## **1. Änderungen in den Meldeverfahren (Artikel 1 und 26 – §§ 28a ff. SGB IV, DEÜV)**

### **Elektronische Anforderung von Daten zur Anlage eines Arbeitgeberkontos**

Als Reaktion auf eine erstmalige Anmeldung eines Arbeitgebers versenden Einzugsstellen mitunter Fragebögen zur Ermittlung von für die Einrichtung eines Arbeitgeberkontos erforderlichen Daten. Dies erscheint im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung Arbeitgebern nicht mehr vermittelbar. Die erforderlichen Informationen werden im Rahmen eines Dialogverfahrens auf Anforderung der Einzugsstelle in elektronischer Form vom Arbeitgeber gemeldet.

Das Verfahren tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft. Das Nähere zum Verfahren wird in der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens im 1. Quartal 2021 beschlossen. Angedacht ist, dieses Dialogverfahrens in das Arbeitgeber-Meldeverfahren zu integrieren.

### **Elektronische Anforderung von Jahresmeldungen**

Fehlende Jahresmeldungen werden aktuell von den Einzugsstellen mit einem manuellen Schreiben bei den Arbeitgebern angemahnt. Die papiergebundene Anforderung von ca. 700.000 fehlenden Jahresmeldungen führt bei den Krankenkassen zu vermeidbaren Kosten. Vor diesem Hintergrund wird das Verfahren digitalisiert; derartige Anforderungen erfolgen ab 1. Januar 2021 innerhalb des Arbeitgeber-Meldeverfahrens in elektronischer Form.

Die elektronische Anforderung von Jahresmeldungen ist mit dem Beschluss in der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 12. Februar 2020 (TOP 1) in den Gemeinsamen Grundsätzen nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 – 3 SGB IV in der Fassung ab dem 1. Januar 2021 bereits umgesetzt worden.

Sofern sich das Verfahren etabliert, wird die Ausweitung auf weitere Meldetätbestände geprüft.

### **Wegfall Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung**

In der Praxis besteht seit vielen Jahren Unsicherheit über die richtige Verwendung des Kennzeichens Mehrfachbeschäftigung in Meldungen. Insbesondere bei nur tageweisen Überschneidungen gibt es vermehrt Korrespondenzen mit Arbeitgebern. Nach einer Analyse konnte jedoch festgestellt werden, dass dieses Merkmal innerhalb der Sozialversicherung nicht benötigt wird. Insofern wird das Kennzeichen aus dem Arbeitgeber-Meldeverfahren zum 1. Januar 2021 entfernt.

Die Umsetzung des Wegfalls der Meldepflicht erfolgte mit dem Beschluss in der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 12. Februar 2020 (TOP 1) in den Gemeinsamen Grundsätzen nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 – 3 SGB IV in der Fassung ab dem 1. Januar 2021.

### **Angaben zur Lohnsteuer in Meldungen zur Minijob-Zentrale**

Arbeitgeber sind künftig verpflichtet, in Meldungen zur Minijob-Zentrale anzugeben, ob die Lohnsteuer pauschal oder nach individuellen Steuermerkmalen abgerechnet worden ist; zusätzlich sind steuerrechtliche Ordnungsmerkmale des Arbeitgebers und -nehmers anzugeben. Die Meldepflicht reduziert sich auf Entgeltmeldungen; die Anmeldung ist von dieser Erweiterung ausgenommen. Es erfolgt insoweit lediglich eine retrospektive Feststellung für einen abgelaufenen Zeitraum; in der Regel entweder nach dem Ende der Beschäftigung (Abmeldung) oder nach Ablauf eines Kalenderjahres (Jahresmeldung).

Die Neuregelung tritt zum 1. Januar 2021 in Kraft. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird das Verfahren erst zum 1. Januar 2022 umgesetzt. Das Nähere zum Verfahren wird in der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens im 1. Quartal 2021 beschlossen.

## **2. Verpflichtende Umsetzung der elektronischen Bescheinigungsverfahren (Artikel 1, § 108 SGB IV)**

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, von der Bundesagentur für Arbeit (BA) angeforderte Entgeltbescheinigungen nach §§ 312, 312a und 313 SGB III mit

dem Entgeltabrechnungsprogramm elektronisch zu übermitteln (BA-BEA); dies gilt auch für Bescheinigungen, die Rentenversicherungsträger zur Leistungsgewährung anfordern (rvBEA). Die Verfahren werden zum 1. August 2022 (BA-BEA) bzw. zum 1. Januar 2022 (rvBEA) verpflichtend eingeführt.

### **3. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Artikel 1, § 109 SGB IV)**

Die mit dem Dritten Bürokratieentlastungsgesetz vorgesehene Erweiterung des Arbeitgeber-Meldeverfahrens um die Angabe der Krankenkasse in Meldungen zur Minijob-Zentrale zur Umsetzung der elektronischen AU-Bescheinigung (eAU) wird gestrichen. Diese Angabe war ursprünglich vorgesehen, damit AU-Daten über die Minijob-Zentrale bei der zuständigen Krankenkasse abgerufen werden. Gemeinsam mit der Minijob-Zentrale konnten wir im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens BMAS davon überzeugen, dass es angemessener ist, sofern auch AU-Daten für Minijobs unmittelbar bei der Krankenkasse abgerufen werden können ohne den Umweg über einen Rentenversicherungsträger. Mit dieser prozessualen Veränderung ist es nicht mehr erforderlich, die Krankenkasse in der Meldung an die Minijob-Zentrale anzugeben.

Krankenkassen dürfen den Arbeitgebern zukünftig neben den von den Vertragsärzten übermittelten AU-Zeiträumen auch die vorliegenden Zeiten von stationären Krankenhausaufenthalten sowie die Angabe, ob es sich um einen Unfall bzw. Unfallfolgen handelt, übermitteln. Damit wird noch vor dem erstmaligen Einsatz des neuen Massenverfahrens ein wesentlicher Aspekt mit aufgegriffen, da neben den bislang berücksichtigten AU-Daten auch Zeiten der stationären Behandlung bei der Prüfung des arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber benötigt werden.

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung tritt in der optimierten Form zum 1. Januar 2022 in Kraft. Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens regelt der GKV-Spitzenverband in Grundsätzen, die dem BMAS zeitnah zur Genehmigung vorgelegt werden.

Mit dem 7. SGB IV-ÄndG wird zudem eine vorgeschaltete Pilotphase des eAU-Verfahrens zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen geregelt, welche ab dem 1. Juli 2021 den Austausch der eAU-Daten zwischen den Arbeitge-

bern und Krankenkassen ermöglicht. Diese Testphase ist essentiell zur Erprobung des Massenverfahrens. Die Krankenkassen berichten in der Testphase dem GKV-Spitzenverband monatlich über die Entwicklungen. Dieses Monitoring ermöglicht eine Analyse des Verfahrens in der Startphase.

#### **4. Bestellung eines Bevollmächtigten bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland (Artikel 1 – § 28f Abs. 1b SGB IV)**

Arbeitgeber, die in Deutschland Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigen, aber selbst keinen Sitz im Inland haben, haben künftig einen Bevollmächtigten im Inland zu bestellen. Diesem obliegt die Verpflichtung, Entgeltunterlagen in deutscher Sprache zu führen und aufzubewahren. Dadurch soll sichergestellt werden, dass eine Überwachung der Arbeitgeberpflichten in der Sozialversicherung auch dann gewährleistet ist, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat, da eine Prüfung durch die Träger der Rentenversicherung nach § 28p SGB IV im Ausland nicht möglich ist. Die entsprechende Regelung in § 28f Abs. 1b SGB IV tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

#### **5. Einbeziehung von Auszubildenden in praxisintegrierten schulischen Ausbildungsgängen in die Versicherungspflicht (Artikel 5 – § 5 Abs. 4a, § 331 SGB V, Artikel 4 – § 25 Abs. 1 Satz 2, § 451 SGB III, Artikel 6 – § 1 Satz 5, § 229 Abs. 9 SGB VI)**

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung, für die ein Ausbildungsvertrag und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (praxisintegrierte Ausbildungen) werden in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt (§ 5 Abs. 4a Satz 1 Nr. 3 SGB V, § 1 Satz 5 Nr. 3 SGB VI, § 25 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB III). Damit unterliegen sie als solche der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Einbeziehung von Auszubildenden in praxisintegrierten schulischen Ausbildungsgängen in die Versicherungspflicht geht vor allem auf eine gemeinsame Initiative der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zurück, die eine entsprechende

gesetzliche Regelung angeregt haben. Anlass für das Herantreten an den Gesetzgeber waren erhebliche Unsicherheiten in der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Auszubildenden in mehreren Gesundheitsberufen, deren Ausbildung weitgehend schulisch organisiert ist, die auf der Grundlage der bis dato geltenden Rechtslage jedoch nicht als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte anzusehen waren, und zwar ungeachtet dessen, dass die Ausbildungsbedingungen für die Betroffenen an kommunalen Krankenhäusern und Universitätskliniken seit dem 01.01.2019 tarifvertraglich geregelt sind und die Auszubildenden auf der Grundlage der mit ihnen geschlossenen Ausbildungsverträge ein monatliches tarifliches Ausbildungsentgelt erhalten. Wir haben hierüber mit Rundschreiben Nr. 2020/263 vom 03.04.2020 berichtet.

Die vorgenannten Regelungen in den einzelnen Versicherungszweigen stellen nunmehr sicher, dass Auszubildende in praxisintegrierten schulischen Ausbildungsgängen unabhängig vom konkreten Ausbildungsberuf dann in die Sozialversicherungspflicht einbezogen sind, wenn ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird und Anspruch auf Ausbildungsvergütung auch während Phasen der schulischen Ausbildung besteht. Die neuen Vorschriften gelten im Übrigen nicht allein für Auszubildende in Gesundheitsberufen, sondern erfassen auch Auszubildende in vergleichbaren praxisintegrierten schulischen Ausbildungen (z. B. die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in den Bundesländern, in denen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb schließen und von diesem von Anfang an eine Vergütung erhalten).

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht der in Rede stehenden Auszubildenden treten am 01.07.2020 in Kraft. Sie finden damit grundsätzlich auf Ausbildungen Anwendung, die nach dem 30.06.2020 begonnen werden. Durch inhaltlich identische Übergangs- bzw. Bestandsschutzregelungen in § 331 SGB V, § 229 Abs. 9 SGB VI und § 451 SGB III gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht mit Rückwirkung jedoch auch für Ausbildungen, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnen wurden, wenn für diese bereits Beiträge gezahlt worden sind. Soweit für im Zeitpunkt des Inkrafttretens laufende Ausbildungen keine Beiträge gezahlt worden sind, beginnt die Versicherungspflicht ab Aufnahme der Beitragszahlung, wenn diese mit Zustimmung der oder des Auszubildenden erfolgt. Damit sind auch die in der gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

vom 02.04.2020 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Auszubildenden in praxisintegrierten schulischen Ausbildungsgängen (vgl. Anlage zu unserem Rundschreiben Nr. 2020/263 vom 03.04.2020) enthaltenen Empfehlungen zur sofortigen Umsetzung einer angekündigten gesetzlichen Regelung bzw. zum Bestandsschutz auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

#### **6. Wegfall der Zweiten Einkommensgrenze in der Familienversicherung (Artikel 5 – § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V)**

Die besondere Einkommensgrenze in der Familienversicherung in Höhe von 450 Euro (§ 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Teilsatz 4 SGB V) für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1, § 8a SGB IV wird rückwirkend zum 1. Januar 2020 aufgehoben. Durch die mit der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020 erfolgte Anhebung der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV überschreitet die allgemeine Einkommensgrenze des § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Teilsatz 1 SGB V in Höhe von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße ab 1. Januar 2020 die monatliche Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte. Insofern bedarf es der besonderen Einkommensgrenze nicht mehr.

Wir hatten bereits in unserem Rundschreiben Nr. 724/2020 vom 20.12.2019 empfohlen, im Vorgriff auf die erwartete gesetzliche Regelung bei Prüfung der Voraussetzungen der Familienversicherung für Zeiten ab dem 1. Januar 2020 auch bei Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung die allgemeine (Gesamt-)Einkommensgrenze in Höhe von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße (455 EUR im Jahr 2020) anzusetzen.

#### **7. Elektronische Mitgliedsbescheinigung (Artikel 5 – § 175 SGB V)**

Derzeit senden Einzugsstellen aus Anlass einer Anmeldung den Arbeitgebern oftmals Mitgliedsbescheinigungen in Papier zu. Diese Information hat zu diesem Zeitpunkt nur noch deklaratorischen Charakter; der ursprüngliche Erfüllungszweck ist insoweit nicht mehr gegeben. Insbesondere aus Anlass der geäußerten Kritik der Arbeitgeber wurde der Prozess optimiert und digitalisiert. Künftig haben Einzugsstellen aus Anlass einer Anmeldung dem Arbeitgeber in elektronischer Form eine vorliegende Mitgliedschaft zu bestätigen;

diese elektronische Bestätigung wird im Arbeitgeber-Meldeverfahren abgebildet. Eine (zusätzliche) Mitgliedsbescheinigung an den Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.

Die neue elektronische Mitgliedsbescheinigung tritt zum 1. Januar 2021 in Kraft und ist mit dem Beschluss in der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 12. Februar 2020 (TOP 1) in den Gemeinsamen Grundsätzen nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 – 3 SGB IV in der Fassung ab dem 1. Januar 2021 umgesetzt worden.

Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens erfolgt im gemeinsamen Rundschreiben „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“; hierzu ergeht heute in der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens unter TOP 1 ein entsprechender Beschluss (im schriftlichen Abstimmungsverfahren).

#### **8. Bescheinigungsverfahren über den Bezug von Entgeltersatzleistungen (Artikel 4 – § 313a SGB III)**

Nach § 312a Abs. 3 SGB III haben Krankenkassen der BA auf einem bisher papiergebunden Vordruck Versicherungszeiten zu bescheinigen, die im Zusammenhang mit dem Bezug von Entgeltersatzleistungen stehen. Durch die Modifizierung des § 313a SGB III sollen ab dem 1. Januar 2023 die vorgenannten Versicherungszeiten maschinell von den Krankenkassen an die BA übermittelt werden. Zur konzeptionellen Umsetzung des neuen Bescheinigungsverfahrens steht der GKV-Spitzenverband derzeit in Gesprächen mit der BA. Ziel ist es, das Verfahren in das bereits bestehende DÜBAK-Meldeverfahren zu integrieren.

#### **9. Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten bei internationalen Organisationen beim Zugang in die Krankenversicherung der Rentner (Artikel 9 – „Gardella-Gesetz“)**

Ausgehend von der Rechtsprechung des EuGH verfolgt dieses Spezialgesetz den Zweck, Nachteile in der gesetzlichen Rentenversicherung, der Alterssicherung der Landwirte und in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) für

Personen zu verhindern, die auf Grund ihrer Beschäftigung für eine internationale Organisation mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU, einem Vertragsstaat des EWR oder der Schweiz dem Sonderversorgungssystem einer internationalen Organisation angehören bzw. angehört haben. Derartige Beschäftigungszeiten konnten bisher in Deutschland weder im Rentenrecht noch im Rahmen der KVdR angerechnet werden.

Im Hinblick auf die erforderliche Vorversicherungszeit für eine Versicherungspflicht in der KVdR sieht das Gesetz in § 4 Abs. 1 Satz 2 vor, dass Beschäftigungszeiten (in internationalen Organisationen) auf die Vorversicherungszeit in der KVdR angerechnet werden, soweit sich diese nicht mit anderen anrechenbaren Zeiten überschneiden.

Das Gesetz tritt am 1. Juli 2020 in Kraft und erfasst somit Fälle, in denen ein Antrag auf eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung ab diesem Tag gestellt wird. Nach den Übergangsvorschriften (§ 5) berücksichtigt das Gesetz jedoch auch Tatbestände oder Ansprüche vor seinem Inkrafttreten.

Für Bestandsrentner sieht § 5 Abs. 2 vor, dass Ansprüche, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes festgestellt wurden, auf Antrag der betreffenden Person unter Berücksichtigung des Gesetzes neu festzustellen sind. Dies gilt entsprechend für die Feststellung der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V ab dem Inkrafttreten des Gesetzes, wenn die erforderliche Vorversicherungszeit für die Versicherungspflicht in der KVdR bisher nicht erfüllt wurde. Absatz 4 sieht dafür eine Antragsfrist von 24 Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes vor. In diesen Fällen ist zu erwarten, dass sich betroffene Personen in nächster Zeit mit entsprechenden formlosen Anträgen an die Krankenkassen wenden.

Sofern aufgrund dieses Gesetzes erstmals ein Rentenanspruch entsteht (frühestens ab 4. Juli 2013 – Tag der Urteilsverkündung durch den EuGH in der Rechtssache „Gardella“ – C-233/12) ist in diesem Zusammenhang – ohne expliziten Antrag – auch die Vorversicherungszeit für den Zugang zur Versicherungspflicht in der KVdR, ggf. unter Anrechnung von Beschäftigungszeiten in internationalen Organisationen, zu prüfen. Nach § 5 Abs. 3 des Gesetzes beginnt die „Pflichtmitgliedschaft“ in der KVdR dann mit Beginn des Leistungsbezugs, frühestens ab dem Inkrafttreten des Gesetzes.

Im Zusammenhang mit diesem Gesetz sind in Abstimmung mit der Rentenversicherung noch eine Reihe von Fragen der rechtlichen Auslegung und praktischen Umsetzung zu klären. Der Vordruck für die Meldung nach § 201 Abs. 1 SGB V (KVdR-Meldung) und der entsprechende KVdRA-Datensatz enthalten zwar (noch) keine spezifischen Fragen nach Beschäftigungszeiten in internationalen Organisationen, die Erläuterungen zur KVdR-Meldung (hier: Abfrage der Vorversicherungszeiten) sollen jedoch kurzfristig um Hinweise zu derartigen Beschäftigungszeiten ergänzt werden. Sofern in Einzelfällen bereits eine Anrechnung derartiger Beschäftigungszeiten auf die Vorversicherungszeit vorzunehmen ist und die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht in der KVdR erfüllt sind, empfehlen wir, besonders aufmerksam zu prüfen, ob möglicherweise ein Tatbestand der Versicherungsfreiheit vorliegt. In Frage kommt insbesondere Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 8 SGB V in Verbindung mit § 6 Abs. 3 Satz 1 SGB V, sofern die Person weiterhin nach dem Krankheitsfürsorgesystem der Europäischen Gemeinschaften bei Krankheit geschützt ist, oder Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 3a SGB V.

#### **10. Entgeltunterlagen und Gemeinsame Grundsätze zum Verfahren zur Führung der Entgeltunterlagen (Artikel 25 – §§ 8, 9, 9a BVV)**

Mit dem 7. SGB IV-ÄndG wird die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) für Arbeitgeber zum 1. Januar 2023 verpflichtend; bis zum 31. Dezember 2026 können Arbeitgeber im begründeten Einzelfall auf Antrag von der Verpflichtung vom Prüfdienst des zuständigen Rentenversicherungsträgers entbunden werden.

Eine vollständige und konsequente Nutzung der sich daraus ergebenden Einsparpotentiale und Effizienzgewinne für die Prüfdienste der Rentenversicherung ist nur möglich, sofern im Rahmen der euBP etwaige zu sichtende Entgeltunterlagen nicht vom Arbeitgeber in Papierform zugesandt werden, sondern in elektronischer Form übermittelt werden. Dies setzt eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zur Führung der Entgeltunterlagen in elektronischer Form voraus. Diese Verpflichtung tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft mit der Maßgabe, dass Arbeitgeber sich bis zum 31. Dezember 2026 – analog der

Befreiungsmöglichkeit zur Umsetzung der euBP – auf Antrag von der Verpflichtung zur Führung von elektronischen Unterlagen befreien lassen können.

Das Nähere zu Art und Umfang der Speicherung von elektronischen Entgeltunterlagen sowie die Übertragung dieser Daten werden die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in Gemeinsamen Grundsätzen regeln.

Mit freundlichen Grüßen  
GKV-Spitzenverband

Anlage(n)

1. Siebtes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze