

## Anleitung zum Ausfüllen des Lohnnachweises (gemäß Gefahrtarif 2013, gültig ab 01.01.2013)

### 1. Allgemeines

Der Lohnnachweis ist die Grundlage der Beitragsberechnung, der Lastenverteilung und des Lastenausgleichs. Verantwortlich für das ordnungsgemäße Ausfüllen und das pünktliche Einreichen des Lohnnachweises bleibt der Beitragspflichtige, auch wenn eine dritte Person (z.B. Steuerberater oder Bevollmächtigter) mit der Erledigung beauftragt wurde. Der Lohnnachweis muss von jedem Unternehmer innerhalb von sechs Wochen, also spätestens bis zum 11.02. des dem Umlagejahr folgenden Jahres, eingereicht werden, auch wenn keine Versicherten beschäftigt werden (§ 165 Sietes Buch Sozialgesetzbuch, § 29 der Satzung). Berücksichtigung finden hier alle im laufenden Jahr beschäftigten Arbeitnehmer. Da die Frist durch Gesetz und Satzung vorgeschrieben ist, kann eine Fristverlängerung nicht gewährt werden. Nicht oder unvollständig eingereichte Lohnnachweise werden von der Berufsgenossenschaft durch Schätzung aufgestellt bzw. ergänzt. Hierdurch entsteht ein erheblicher Verwaltungsaufwand, der zu Lasten aller Unternehmer geht – somit auch zu Lasten der Unternehmer, die ihren Verpflichtungen pünktlich nachkommen. Gegen Unternehmer, die ordnungswidrig ihre Nachweispflicht nicht erfüllen, wird daher ein Bußgeldverfahren eingeleitet (§ 209 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 SGB VII).

Die Angabe der beschäftigten Personen, der geleisteten Arbeitsstunden und der anderen Nachweiswerte dient statistischen Zwecken – insbesondere der Aufstellung des Unfallberichtes der Bundesregierung (§ 25 SGB VII).

### 2. Versicherter Personenkreis

Jeder Beschäftigte ist ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Nationalität, Höhe seines Einkommens und ohne Rücksicht darauf, ob es sich um eine ständige oder nur vorübergehende Beschäftigung handelt, kraft Gesetzes gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und entschädigungspflichtigen Berufskrankheiten pflichtversichert.

Hierzu zählen insbesondere Arbeitnehmer, aber auch Werkstudenten, Volontäre, in dem Unternehmen einer GmbH als Geschäftsführer tätige Gesellschafter (Ausnahme s. unten), aufgrund eines Arbeitsvertrages im Unternehmen tätige Kommanditisten, in einem Beschäftigungsverhältnis stehende mitarbeitende Ehegatten (Merkmale: Arbeitsvertrag, Abführung von Lohn- und Kirchensteuer sowie Zahlung von Pflichtbeiträgen zur Krankenkasse und Rentenversicherung – auch bei Überschreitung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze und eventueller Mitgliedschaft in einer PKV), Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister, Hausangestellte mit Gesamttätigkeit und Gesamtverdienst, soweit sie zu mindestens 50% im gewerblichen Bereich tätig sind.

**Zu den pflichtversicherten Personen zählen auch die im Ausland für das Unternehmen tätigen Arbeitnehmer, soweit sie im Rahmen der Ausstrahlung oder internationaler Abkommen Versicherungsschutz genießen** (z.B. Monteure, die vorübergehend eine Montagearbeit für ihr Unternehmen im Ausland verrichten).

Soweit im Ausland tätige Personen unter Versicherungsschutz im Rahmen der Auslandsversicherung stehen, bleiben sie außer Ansatz.

#### Nicht gesetzlich pflichtversichert sind

der Unternehmer, sein mitarbeitender Ehegatte, soweit kein Beschäftigungsverhältnis besteht und er nur im Rahmen des ehelichen Gemeinschaftsverhältnisses im Unternehmen arbeitet, die Gesellschafter einer OHG, die Komplementäre einer KG und die Kommanditisten, soweit die Mitarbeit auf der Verpflichtung als Gesellschafter beruht, in dem Unternehmen einer GmbH als Geschäftsführer tätige Gesellschafter, wenn sie maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft haben (oder Mehrheitsgesellschafter sind), die Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft, der selbständige Handelsvertreter nach § 84 Abs. 1 HGB.

### 3. Arbeitsstunden

Hier sind diejenigen Stunden zu erfassen, an denen der Versicherte für betriebliche Arbeit zur Verfügung stand. Hierzu gehören auch Überstunden, nicht jedoch bezahlte Fehlzeiten (Urlaub, gesetzliche Feiertage, Krankheitstage usw.). Auch bei Zeitakkord zählen die Stunden der Anwesenheit zur betrieblichen Arbeit (nicht etwa hinzuaddierte Fertigungszeiten).

Für Heimarbeiter sind die Arbeitsstunden ggf. gemäß Stückzahl und durchschnittlicher Fertigungszeit zu schätzen. Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bei Tätigkeiten nach § 16 Abs. 3 SGB II („Ein-Euro-Jobs“) sind mit anzugeben.

### 4. Das nachweispflichtige Gesamtbruttoentgelt (Arbeitsentgelt im Sinne der §§ 14 – 17 SGB IV)

Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Einkommen aus selbständiger Tätigkeit und aus unternehmerähnlicher Tätigkeit (insbesondere von geschäftsführenden GmbH-Gesellschaftern mit maßgeblichem Einfluss auf das Unternehmen, AG-Vorstandsmitglieder) ist nicht nachzuweisen.

Gesamtbruttoentgelt sind grundsätzlich alle Bezüge, wie der Lohn bzw. das Gehalt (Bruttobetrag vor Abzug für Steuern und Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung), die als Gegenleistung für unselbständig geleistete Arbeit gewährt werden und für den Empfänger einen wirtschaftlichen Vorteil darstellen (§ 14 SGB IV). Bei Aushilfskräften sind die Arbeitgeberpauschalen zur Kranken- bzw. Rentenversicherung **nicht** nachweispflichtig.

Die Entgelte sind bis zur Höchstgrenze von 84.000 € den Gefahrtarifstellen zuzuordnen, in denen der Arbeitnehmer beschäftigt ist, und zu denen Ihr Betrieb veranlagt ist.

Wird ein Versicherter in **mehreren** unterschiedlich veranlagten Unternehmensteilen tätig, erfolgt der Nachweis des Arbeitsentgelts ausschließlich unter der Gefahrtarifstelle des Unternehmensteils, in dem er **überwiegend** tätig ist.

Arbeitsentgelte aus Vorbereitungs- und Fertigstellungsarbeiten, üblichen Hilfsunternehmen oder –Tätigkeiten (mit Ausnahme der Branchen Baustoffe-Steine-Erden sowie Papierherstellung und Ausrüstung gilt dies **auch für Bürotätigkeiten**) werden dem Unternehmensteil zugerechnet, dem sie hauptsächlich dienen. D.h. Löhne und Gehälter sind mit den Entgeltsummen für die technischen Gewerbebezüge nachzuweisen.

Bei einer Entsendung ins Ausland ohne Begründung eines ausländischen Beschäftigungsverhältnisses ist für den Fall, dass der deutsche Versicherungsschutz weiter gilt, sowohl das im Inland als auch das im Ausland vom entsendenden Unternehmen gezahlte Entgelt in einer Gesamtsumme bis zur Höchstgrenze (s. Anleitung zum Ausfüllen des Lohnnachweises, Nr. 4) nachzuweisen. Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen, insb. einem im Inland und einem im Ausland, ist für den Fall, dass der deutsche Versicherungsschutz weiter gilt, das vom inländischen Beschäftigungsunternehmen für das inländische Beschäftigungsverhältnis gezahlte Entgelt bis zur Höchstgrenze nachzuweisen; das ausländische Beschäftigungsunternehmen muss das für das ausländische Beschäftigungsverhältnis gezahlte Entgelt ebenfalls bis zur Höchstgrenze nachweisen.

**Bezüglich der Entgeltzuordnungen gibt es gegenüber den bisherigen Gefahrtarifen der ehemals selbständigen Fusionspartner der BG RCI folgende Besonderheiten:**

**Baustoffe-Steine-Erden:** Die „technische Verwaltungstätigkeit“ ist ab dem Gefahrtarif 2013 weggefallen. Der kaufmännischen Verwaltungstätigkeit können nunmehr nur noch Arbeitnehmer zugeordnet werden, welche ausschließlich Büroarbeiten in ausschließlich dafür vorgesehenen Verwaltungsgebäuden verrichten (sog. doppelte Ausschließlichkeit). Eine Aufteilung der Geschäftsführer-Entgelte ist nicht mehr möglich. Entweder ist der Geschäftsführer zu 100 % mit Verwaltungstätigkeiten (im Sinne der doppelten Ausschließlichkeit) betraut und wird der kaufmännischen Verwaltungstätigkeit zugeordnet, oder der Geschäftsführer kommt mit dem technischen Unternehmensteil in Berührung und ist damit zu 100 % im technischen Unternehmensteil nachzuweisen. Bei mehreren veranlagten technischen Unternehmensteilen erfolgt die Zuordnung des Entgelts nach dem Überwiegensprinzip zu dem Unternehmensteil, in dem der Geschäftsführer überwiegend tätig ist.

**Bergbau:** diesbezüglich keine Änderungen, es gelten ausschließlich die Regelungen des Gefahrtarifs für die Branche Bergbau, gültig ab 01.01.2016.

**Chemische Industrie:** diesbezüglich keine Änderungen

**Lederindustrie:** Die bisherige Aufteilung der Lohnsummen bei Vorbereitungs- und Fertigstellungsarbeiten bzw. Bürotätigkeiten entfällt, es gilt das oben genannte Überwiegensprinzip.

**Papierherstellung und Ausrüstung:** Der Tarifstelle „kaufmännischer und verwaltender Teil“ können nunmehr nur noch Arbeitnehmer zugeordnet werden, welche ausschließlich Büroarbeiten in ausschließlich dafür vorgesehenen Verwaltungsgebäuden verrichten (sog. doppelte Ausschließlichkeit).

**Zucker:** Die Möglichkeit der Zuordnung von Arbeitnehmern in die Tarifstelle „kaufmännischer und verwaltender Teil“ besteht ab 2013 nicht mehr. Löhne und Gehälter aus Bürotätigkeiten sind mit den Entgeltsummen für die technischen Gewerbebezüge nachzuweisen.

Zur Überprüfung der im Lohnnachweis gemachten Angaben sind die Lohnunterlagen fünf Jahre lang so aufzubewahren, dass sie auf Verlangen jederzeit vorgelegt werden können (§§ 165 Abs. 4, 166 Abs. 1 SGB VII)