

# SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

## 3 Saisonarbeitskräfte

Wie sind Saisonarbeitskräfte, die vor allem in der Landwirtschaft zum Einsatz kommen, versicherungsrechtlich zu beurteilen?

## 7 Reisekosten

Die Umwandlung von Arbeitslohn in steuerfreie Reisekostenvergütungen führt nicht zur Beitragsfreiheit.

## 8 Haushaltsscheckverfahren

Der Haushaltsscheck kann die Abwicklung von familien- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen vereinfachen.

## 11 Altersteilzeitarbeit

Einmalzahlungen, die während der Altersteilzeitarbeit bezogen werden, ziehen beitragsrechtliche Besonderheiten nach sich.

## 13 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Hat das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge Auswirkungen auf die Prüfpraxis der Rentenversicherung?



BUNDES-  
VERSICHERUNGSANSTALT  
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-  
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-  
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND  
DEUTSCHER  
RENTENVERSICHERUNGS-  
TRÄGER

## Einmalzahlung oder laufendes Entgelt?

### Sehr geehrte Damen und Herren,

einmalig gezahlte Arbeitsentgelte sind nach § 23 a Abs. 1 SGB IV Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Dazu zählen u. a. einmalige Abfindungen und Entschädigungen, nicht fortlaufend gezahlte Gratifikationen, Tantiemen und Urlaubsgelder, Jubiläumszuwendungen sowie Entschädigungen zur Abgeltung nicht genommenen Urlaubs, Vergütungen für Erfindungen und Weihnachtsszuwendungen.

Zum laufenden Arbeitsentgelt gehören dagegen beispielsweise Monatsgehälter, Wochen- und Tagelöhne, Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge und Zulagen, geldwerte Vorteile aus ständiger Überlassung von Dienstwagen zur privaten Nutzung sowie Nachzahlungen und Vorauszahlungen von Arbeitsentgelt.

Nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal erheben, wenn in einer größeren Zahl von Fällen sonstige Bezüge gewährt werden. Die Pauschalierung führt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ArEV allerdings nur dann zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, wenn die Bezüge laufendes Arbeitsentgelt darstellen.

Geldwerte Vorteile für kostenlose Kontoführung und für freie oder verbilligte Flüge wurden bisher von den Sozialversicherungsträgern als laufendes Arbeitsentgelt betrachtet. Nunmehr hat sich das Bundessozialgericht (BSG) in 2 Urteilen vom 7. Februar 2002 (B 12 KR 6/01 R; B 12 KR 12/01 R) mit dieser Auffassung auseinander gesetzt. Hierbei wurden Ausführungen zu den Voraussetzungen einer Einmalzahlung gemacht, die auch über die Einzelfälle hinaus Bedeutung haben.

Der 12. Senat des BSG hat zwar bestätigt, dass einmalig gezahlte Arbeitsentgelte Zuwendungen sind, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in dem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.

*(Fortsetzung auf Seite 15)*

## Versicherungsrechtliche Beurteilung von Saisonarbeitskräften

Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften ist insbesondere in der Landwirtschaft besonders stark verbreitet. Da es sich hierbei regelmäßig um befristete Beschäftigungsverhältnisse handelt, kommt der Frage des Vorliegens einer versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung besondere Bedeutung zu.

Kurzfristig Beschäftigte, die eine – aufgrund der kurzen Dauer – geringfügige Beschäftigung (§ 8 SGB IV) ausüben, sind in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 7 SGB V, § 5 Abs. 2 SGB VI, § 27 Abs. 2 SGB III). Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Für die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft gelten die allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Ob eine **kurzfristige Beschäftigung** vorliegt, richtet sich daher nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Bei jeder neuen Beschäftigung ist demnach zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im Lauf des Jahres ausgeübten Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet. Endzeitpunkt des zu prüfenden Jahres ist dabei das voraussichtliche Ende der zu beurteilenden Beschäftigung (BSG-Urteile vom 29. 4. 1971 – 12 RK 84/70 und vom 25. 4. 1991 – 12 RK 46/89).

Saisonarbeitskräfte werden in der Landwirtschaft vor allem zu bestimmten, sich jährlich wiederholenden Saat- und Erntearbeiten eingesetzt. Die Witterungsabhängigkeit dieser Arbeiten kann zur Folge haben, dass eine Saisonarbeitskraft etwa aufgrund eines frühen Erntebeginns im laufenden Jahr und einer verspäteten Ernte im Vorjahr innerhalb des Jahreszeitraums die Zeitgrenzen überschreitet. In diesen Fällen würde, sofern keine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** vorliegt, grundsätzlich Sozialversicherungspflicht eintreten, wie in anderen witterungsabhängigen Beschäfti-

### ● Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 325 EUR im Monat übersteigt

### ● Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 325 EUR nicht übersteigt

gungen auch (beispielsweise im Gaststättengewerbe oder in der Touristikbranche). Für Ausnahmeregelungen, die witterungsbedingte Umstände berücksichtigen sollen, indem zum Beispiel nicht das Zeitjahr, sondern das Kalenderjahr für die Prüfung der Zeitgrenzen zu Grunde gelegt wird, besteht aufgrund der hierzu ergangenen gefestigten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts allerdings kein Raum. Insbesondere würde eine derartige Auslegung eine etwa 4-monatige Beschäftigung zum Jahreswechsel von November bis Februar als kurzfristige Beschäftigung ermöglichen und damit weit über den Sinn und Zweck der Regelung hinausgehen, kurzfristige Aushilfs- bzw. Saisonbeschäftigungen sozialversicherungsfrei zu stellen. Neben der Überschreitung der Zeitgrenzen steht der Annahme einer kurzfristigen Beschäftigung auch die **berufsmäßige** Ausübung der Beschäftigung entgegen, wenn ihr Entgelt 325EUR im Monat übersteigt.

### Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, sie also hierdurch ihren Lebensunterhalt überwiegend oder doch in solchem Umfang bestreitet, dass ihre wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf der Beschäftigung beruht

Arbeitnehmer, die gleichzeitig Leistungen nach dem SGB III (z. B. Arbeitslosengeld) beziehen oder beim Arbeitsamt für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeit Suchende gemeldet sind oder der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, üben befristete Beschäftigungen grundsätzlich berufsmäßig aus. Dies gilt auch für Beschäftigungen während der Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs sowie grds. des Bezugs von Sozialhilfe, wenn nicht lediglich Hilfe zum Lebensunterhalt zuzüglich einer angemessenen Mehraufwandsentschädigung (§§ 19, 20 BSHG) gewährt wird. Eine neben einer Hauptbeschäftigung bzw. einem bezahlten Urlaub ausgeübte befristete Beschäftigung wird hingegen grundsätzlich nicht berufsmäßig ausgeübt. Gleiches gilt für Hausfrauen, Altersrentner, Schüler und Studenten, die nach ihrer Lebensstellung in der Regel keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen ausüben.

Die Prüfung dieser Kriterien erwies sich für die Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfungen bei landwirtschaftlichen Arbeitgebern – besonders bei ausländischen Saisonarbeitskräften – oft als schwierig. Insbesondere zu den in der Landwirtschaft seit einigen Jahren überwiegend aus den osteuropäischen Ländern eingesetzten Saisonarbeitskräften konnten die Arbeitgeber oftmals nicht die notwendigen Angaben machen. Ein **bundeseinheitlicher Fragebogen** zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft soll den Arbeitgebern die Beurteilung erleichtern bzw. erst ermöglichen.

### Bundeseinheitlicher Fragebogen

Der deutschsprachige Inhalt des Fragebogens ist auf den Seiten 5 bis 6 abgedruckt. Der Vordruck ist im Original 2-sprachig; er existiert jeweils in einer ungarischen, kroatischen, slowenischen, bulgarischen, rumänischen, polnischen, tschechischen und slowakischen Version. Der Vordruck wird jeweils von den Partnernverwaltungen der Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit in den entsprechenden Ländern als Verteilerstelle zur Verfügung gestellt

**Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit**..... **Saisonarbeitnehmer**

**Hinweis für den deutschen Arbeitgeber:**  
Der Feststellungsbogen sowie beigefügte Unterlagen sind zu den Lohnunterlagen zu nehmen

**Hinweis:**  
Die Beantwortung der Fragen ist zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung erforderlich (§ 28o SGB IV).

**Angaben zur Person**

Name		Vorname (Rufname bitte unterstreichen)
Geburtsname		Frühere Namen
Geburtsdatum	Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	Staatsangehörigkeit (ggfs. frühere Staatsangehörigkeit bis/wereitere Staatsangehörigkeiten)
Geburtsort (Kreis, Land)		
Derzeitige Adresse (Straße, Hausnummer)		
Postleitzahl	Wohnort	

**1. Beschäftigung im Heimatland**

Stehen Sie in einem Beschäftigungsverhältnis?		Name und Anschrift der Firma		Art der Tätigkeit	
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja		Während meiner Beschäftigung in Deutschland			
		habe ich bezahlten Urlaub. <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja		vom - bis	
		habe ich unbezahlten Urlaub. <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja		vom - bis	
		bin ich aus anderen Gründen von der Arbeit freigestellt. <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja		Gründe der Freistellung (z.B. Ausgleich von Überstunden)	

**Bestätigung der Firma**

Ort, Datum

Firmenstempel, Unterschrift des Arbeitgebers

**2. Selbständigkeit im Heimatland**

Üben Sie in ..... eine selbständige Tätigkeit aus?

 nein  ja      seit      Tätigkeit als
**Bestätigung der zuständigen Behörde (z.B. Stadtverwaltung bzw. Sozialversicherung)**

Ort, Datum

Anschrift der Dienststelle

Dienststempel, Unterschrift der Dienststelle

**3. Arbeitslosigkeit im Heimatland**

Sind Sie in ..... arbeitslos und arbeitssuchend gemeldet?

 nein  ja      seit      bei (Name, Anschrift des Arbeitsamtes)      Aktenzeichen
**Bestätigung des Arbeitsamtes**

Ort, Datum

Dienststempel, Unterschrift der Dienststelle

## 4. Schulbesuch/Studium im Heimatland

Besuchen Sie zur Zeit eine Schule, Hochschule, Universität oder eine andere Bildungseinrichtung?

<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	seit dem	Name, Anschrift der Einrichtung	
	Schulentlassung/Ende des Studiums (voraussichtlich):		am
Während meiner Beschäftigung in Deutschland sind Schulferien/Semesterferien			
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	vom - bis		

Kopie der Schul-/Studienbescheinigung als Nachweis bitte beifügen - oder lassen Sie die obigen Angaben durch die Einrichtung bestätigen.

Bestätigung der Schule/Hochschule/Universität/Bildungseinrichtung	
Ort, Datum	
_____	
Dienststempel, Unterschrift der Dienststelle	

## 5. Rentenbezug im Heimatland

Beziehen Sie eine Rente in .....?

<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Rentenbezug seit	Art der Rente/Pension	Name, Anschrift des Versicherungsträgers
---	------------------	-----------------------	--

Kopie des Rentenbescheides als Nachweis bitte beifügen oder lassen Sie die obigen Angaben von der Sozialversicherung bestätigen.

Bestätigung der Sozialversicherung	
Ort, Datum	
_____	
Dienststempel, Unterschrift der Dienststelle	

## 6. Hausfrau/Hausmann im Heimatland

Sind Sie Hausfrau/Hausmann?

<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	seit
---	------

## 7. Sonstiges

Wenn sämtliche vorstehenden Fragen mit nein beantwortet wurden:  
Wovon bestreiten Sie in ..... Ihren Lebensunterhalt?

_____
-------

## 8. Bisherige Beschäftigungen

Haben Sie in den letzten 12 Kalendermonaten vor dieser Beschäftigung in Deutschland bereits Beschäftigungen im Inland oder Ausland ausgeübt?

<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	vom - bis	wöchentliche Arbeitszeit (Std.)	Art der Tätigkeit	bei (Name, Anschrift des Arbeitgebers)

## Erklärung

Ich versichere, daß ich sämtliche Angaben in diesem Vordruck nach bestem Wissen gemacht habe. Mir ist bekannt, daß wissentlich falsche Angaben zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen können.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_

Dienststempel, Unterschrift des Arbeitnehmers

## Umwandlung von Arbeitslohn in Reisekosten

Die im Steuerrecht zulässige Umwandlung von steuerpflichtigem Arbeitslohn in steuerfreie Reisekostenvergütungen nach § 3 Nr. 16 EStG führt nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, weil die Reisekosten nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt geleistet werden.

Die Begriffe Arbeitslohn im Steuerrecht und **Arbeitsentgelt** im Sozialversicherungsrecht stimmen in weiten Teilen überein. Dennoch bestehen wichtige Unterscheidungsmerkmale, deren Beachtung für die korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zahlungen an Arbeitnehmer entscheidend ist.

So besteht beispielsweise im Steuerrecht die Möglichkeit, steuerpflichtigen Arbeitslohn in **steuerfreie Reisekostenvergütungen** im Sinne von § 3 Nr. 16 EStG umzuwandeln. Voraussetzung hierfür ist lediglich, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Entgeltumwandlung vor der Entstehung des Vergütungsanspruchs vereinbaren.

Dies hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 27. April 2001 – VIR 2/98 – entschieden. Die Rechtmäßigkeit dieser Entgeltumwandlung im Steuerrecht begründet er unter anderem mit folgenden Argumenten: Im Gegensatz zu anderen Befreiungsnormen fordert § 3 Nr. 16 EStG nicht, dass die Zahlungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden müssen. Darüber hinaus führe § 3 Nr. 16 EStG auch zu keiner echten Steuerentlastung, sondern lediglich zu einer Vereinfachung bzw. zeitlichen Vorverlagerung der Freistellung des Arbeitslohns, da der Arbeitnehmer dann erst seine Reisekosten im Rahmen der Einkommenssteuerfestsetzung geltend machen könne.

Im Sozialversicherungsrecht erfolgt die beitragsrechtliche Beurteilung einer Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in steuerfreie Reisekostenvergütungen unter anderen Gesichtspunkten. Nach § 1 ArEV sind einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gezahlt werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie lohnsteuerfrei sind. Die Verordnung verlangt also neben der Lohnsteuerfreiheit ausdrücklich die **zusätzliche** Gewährung der Zahlung zum zustehenden Lohn oder Gehalt.

### Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt sind nach § 14 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welchen Bezeichnungen und in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden

### Steuerfreie Reisekostenvergütungen

Nach § 3 Nr. 16 EStG sind die Vergütungen, die Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes von ihrem Arbeitgeber zur Erstattung von Reisekosten, Umzugskosten oder Mehraufwendungen bei doppelter Haushaltsführung erhalten, steuerfrei, soweit sie die beruflich veranlassten Mehraufwendungen – bei Verpflegungsmehraufwendungen die Pauschbeträge nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 EStG – nicht übersteigen

Bei der Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in steuerfreie Reisekostenvergütungen fehlt es jedoch gerade an dieser Zusätzlichkeit. Die im Steuerrecht zulässige Umwandlung von steuerpflichtigem Arbeitslohn in eine nach § 3 Nr. 16 EStG steuerfreie Reisekostenvergütung hat daher keine Auswirkung auf das Beitragsrecht in der Sozialversicherung. Wäre dies der Fall, so würden geltend gemachte Werbungskosten zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts führen. Gerade dies ist aber ausgeschlossen, da Werbungskosten für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung keinerlei Bedeutung haben.

Nach § 2 Nachweisgesetz sind die wesentlichen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich niederzulegen und gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 5 der Beitragsüberwachungsverordnung (BÜV) zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Hierzu gehört unter anderem auch die Höhe und die Zusammensetzung der vereinbarten Arbeitsentgelte einschließlich aller gewährten Zulagen, Zuschläge oder auch Reisekosten.

Es ist daher zu empfehlen, eventuell bestehende Vereinbarungen, die eine Umwandlung von Lohn- oder Gehaltsansprüchen in steuerfreie Entgelte bzw. Entgeltteile vorsehen, sozialversicherungsrechtlich zu überprüfen.

## Haushaltsscheckverfahren: Änderungen seit dem 1. Januar 2002

Mit dem Jahressteuergesetz (JStG) 1997 vom 20. Dezember 1996 wurde zum 1. Januar 1997 das so genannte Haushaltsscheckverfahren eingeführt. Maßgebliche Rechtsgrundlage ist die Vorschrift des § 28 a SGB IV, die um die Absätze 7 und 8 sowie zum 1. April 1999, aufgrund der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, um den Absatz 9 ergänzt wurde.

Ziel der Einführung des Haushaltsschecks war es, in Privathaushalten mögliche familien- und haushaltsbezogene Dienstleistungen als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu fördern und diese unter einem erleichterten Verfahren steuerlich- und sozialversicherungspflichtig abwickeln zu können.



Daneben wurden das bestehende Meldeverfahren zwischen Arbeitgeber (Privathaushalt) und zuständiger Einzugsstelle (Krankenkasse) sowie die Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge einfacher gestaltet. Konkret heißt das, dass der Arbeitgeber der Einzugsstelle anstelle der sonst üblichen Meldung und des Beitragsnachweises eine vereinfachte Meldung in Form des so genannten „Haushaltsschecks“ erstatten kann. Der Haushaltsscheck ist Beitragsnachweis und Meldung in einem. Die Teilnahme des Arbeitgebers an dem Haushaltsscheckverfahren ist freiwillig und entlastet ihn von einer Reihe seiner gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten. Es ist aber auch möglich, das konventionelle Melde- und Beitragsverfahren zu nutzen.

Die folgenden Voraussetzungen sind für die Verwendung des Haushaltsscheckverfahrens zu erfüllen:

- Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt darf 767 EUR nicht übersteigen.
- Der Arbeitgeber muss der Einzugsstelle wegen des Einzugs des **Gesamtsozialversicherungsbeitrags** (einschl. der **pauschalen Beiträge** für geringfügig entlohnte Beschäftigte) sowie der Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz eine Einzugsermächtigung erteilen.

Das Haushaltsscheckverfahren kann nicht angewandt werden, wenn der Arbeitnehmer sowohl im Privathaushalt als auch im Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt wird, da in diesem Verfahren als Arbeitgeber ausschließlich private Personen in Betracht kommen.

Zur Durchführung des Melde- und Beitragsverfahrens für in privaten Haushalten beschäftigte Arbeitnehmer benötigen die Haushalte eine Betriebsnummer, welche durch das zuständige Arbeitsamt vergeben wird.

Die Meldung mittels Haushaltsscheck ist grundsätzlich bei jeder Lohnzahlung auszuführen und unverzüglich bei der zuständigen Einzugsstelle einzureichen. Bei einem gleich bleibenden Arbeitsentgelt und einer unveränderten Anzahl von Arbeitsstunden genügt eine Meldung zu Beginn und Ende der Beschäftigung. Der Haushaltsscheck wird dann als „Dauerscheck“ gekennzeichnet.

### Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Gesamtsozialversicherungsbeitrag (GSV-Beitrag) sind die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten und zur Bundesanstalt für Arbeit, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber an die jeweils zuständige Krankenkasse oder an einen Bundesverband einer Kassenart zu zahlen sind

### Pauschale Beiträge

Seit dem 1. 4. 1999 sind für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigten Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten

**Betriebsprüfung**

Die Träger der Rentenversicherung prüfen bei den Arbeitgebern, ob diese ihren Meldepflichten und ihren sonstigen Pflichten nach dem SGB, die im Zusammenhang mit dem GSV-Beitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen mindestens alle 4 Jahre

Der Arbeitgeber, der an dem Haushaltsscheckverfahren teilnimmt, muss weder Meldung noch Beitragsnachweis einreichen. Er braucht auch keine Lohnunterlagen zu führen. Darüber hinaus findet keine **Betriebsprüfung** durch die Rentenversicherung statt.

Sobald der Haushaltsscheck der Einzugsstelle vorliegt, meldet diese dem für die Region zuständigen Unfallversicherungsträger im kommunalen Bereich den Privathaushalt mit Namen und Anschrift.

Die Berechnung des GSV-Beitrags (einschl. der Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte) sowie der Umlage wird von der Einzugsstelle vorgenommen und mittels Lastschrift vom Konto des Arbeitgebers eingezogen. Im Gegensatz zu den Vorschriften in den einzelnen Sozialversicherungszweigen tragen die Arbeitgeber die Beiträge allein. Für den Personenkreis der geringfügig entlohnten Beschäftigten hat der Arbeitgeber seit dem 1. April 1999 die Pauschalbeiträge zu entrichten.

Zum 1. Januar 2002 wurden bestimmte Steuervorteile für private Haushalte (§ 10 Abs. 1 Nr. 8 EStG) durch das 2. Gesetz zur Familienförderung vom 16. August 2001 gestrichen. Das heißt, für Personalaufwendungen können nicht mehr, wie bisher, vom Arbeitgeber maximal ca. 9 203 EUR (18 000 DM) als Sonderausgaben von dem zu versteuernden Einkommen abgesetzt werden.

Aus Gründen der Vereinfachung und Kostenreduzierung wurde die Verteilung des Haushaltsschecks durch Auslage bei Krankenkassen und Arbeitsämtern eingestellt. Die notwendigen Formulare (Haushaltsscheck und Einzugsermächtigung) werden stattdessen im Internet unter [www.haushaltsscheck.de](http://www.haushaltsscheck.de) bereitgestellt. Diese können vom Arbeitgeber (direkt am PC fehlergeprüft ausgefüllt und) ausgedruckt werden. Damit ist auch eine zeitnahe und kostengünstige Aktualisierung der für das Haushaltsscheckverfahren relevanten jahresbezogenen Werte möglich.

Auf Wunsch werden die Formulare von den Rentenversicherungsträgern und dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung auf Anforderung zur Verfügung gestellt. Die Arbeitsämter und Krankenkassen sind bei der Anforderung der benötigten Formulare behilflich.

## Einmalzahlungen bei Altersteilzeitarbeit

Erhalten Arbeitnehmer während der Altersteilzeitarbeit Einmalzahlungen, wie z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumsszuwendungen, stellt sich die Frage, inwieweit für die Feststellung der beitragspflichtigen Einnahmen Besonderheiten zu beachten sind.

Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz (AltersTZG) **Aufstockungsbeträge** erhalten, gilt auch der Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und mindestens 90 % des bisherigen Arbeitsentgelts, höchstens bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung als Arbeitsentgelt. Dadurch sollen rentenrechtliche Nachteile ausgeschlossen werden. Im Übrigen trägt der Arbeitgeber die auf den **Unterschiedsbetrag** entfallenden Rentenversicherungsbeiträge allein.

### Unterschiedsbetrag

Ein Unterschiedsbetrag kommt für **Einmalzahlungen** nur in Betracht, wenn die Sonderzuwendung während der Altersteilzeit in reduziertem Umfang gezahlt wird. Wird dagegen die Sonderzuwendung in vollem Umfang gezahlt, fällt ein Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge nicht an, weil wegen der Zahlung und der damit verbundenen beitragsrechtlichen Erfassung in vollem Umfang kein Raum für die zusätzliche Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen besteht.

Für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist eine gesonderte anteilige Jahres-BBG zu bilden und diese mit 90 % anzusetzen. Hieraus folgt, dass für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung ein Unterschiedsbetrag sowohl für das laufende als auch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur in Betracht kommt, soweit das bis zum Vormonat verbeitragte Arbeitsentgelt zusammen mit dem für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung tatsächlich gezahlten (laufenden und einmaligen) Arbeitsentgelt 90 % der anteiligen Jahres-BBG nicht erreicht. Wird dieser Betrag bereits ausgeschöpft, fällt weder für das laufende noch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ein Unterschiedsbetrag an.

### Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeitarbeit

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltersTZG hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit um mindestens 20 % dieses Arbeitsentgelts, jedoch mindestens auf 70 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne die Altersteilzeit erzielen würde, aufzustocken. Der Aufstockungsbetrag ist steuer- und beitragsfrei

### Unterschiedsbetrag

Unterschiedsbetrag i. S. von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AltersTZG ist der Betrag zwischen 90 % des bisherigen Arbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit. Aus dem Unterschiedsbetrag sind Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen

### Einmalzahlungen

Einmalzahlungen sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Es handelt sich hierbei z. B. um Bezüge wie Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder, Gratifikationen usw. Maßgeblich ist, dass sie in größeren Zeitabständen als monatlich gezahlt werden und gleichzeitig kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen. Sie sind grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt werden, unterliegen allerdings nur der Beitragspflicht, soweit sie zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-BBG nicht überschreiten

Wird dieser Betrag teilweise ausgeschöpft, ist der Unterschiedsbetrag zunächst für das laufende und erst danach für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt zu ermitteln.

Beginnt die Altersteilzeitarbeit nicht am 1. Januar, sondern erst im Lauf eines Kalenderjahres, ist die genannte Vergleichsberechnung für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags nur für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit durchzuführen.

●●● Beispiel (alte Bundesländer)	
Bisheriges Arbeitsentgelt mtl.	3 900 EUR
Bisheriges Weihnachtsgeld	3 900 EUR
BBG der RV für Monatsbezüge 2002	4 500 EUR
<b>Altersteilzeit ab 1. Juli 2002</b>	
Teilzeitarbeitsentgelt mtl.	1 950 EUR
Teilzeit-Weihnachtsgeld im November 2002	1 950 EUR
Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der mtl. BBG/RV ./ Teilzeitarbeitsentgelt)	1 560 EUR
<b>1. Anteilige Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit</b>	
(Juli bis November 2002)	20 250 EUR
90 % von 54 000 EUR x 5/12	
<b>2. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit</b>	
(Juli bis Oktober 2002)	
Teilzeitarbeitsentgelt	7 800 EUR
Unterschiedsbetrag	6 240 EUR
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt	14 040 EUR
<b>3. Tatsächliches Arbeitsentgelt für November 2002</b>	
Teilzeitarbeitsentgelt	1 950 EUR
Teilzeit-Weihnachtsgeld	1 950 EUR
Tatsächliches Arbeitsentgelt insgesamt	3 900 EUR
<b>4. Summe aus Schritten 2. und 3. (14 040 EUR + 3 900 EUR)</b>	<b>17 940 EUR</b>
<b>5. Beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag</b>	
Differenz aus Schritten 1. und 4. (20 250 EUR - 17 940 EUR)	2 310 EUR
<b>Lösung:</b>	
Im Monat November 2002 kann für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge für das laufende Arbeitsentgelt der volle Unterschiedsbetrag von 1 560 EUR und für das Weihnachtsgeld ein Unterschiedsbetrag von 750 EUR (2 310 EUR abzgl. 1 560 EUR) angesetzt werden.	

### Beitragspflicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Es ist zu beachten, dass die Zugrundelegung der auf 90 % reduzierten anteiligen Jahres-BBG für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit nur in Bezug auf den Unterschiedsbetrag gilt. Für die Feststellung, in welcher Höhe die Sonderzuwendung beitragspflichtig ist, wird die ungeminderte anteilige Jahres-BBG herangezogen.

# Teilzeit- und Befristungsgesetz:

## Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von befristet oder in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern. Nachfolgend wird erläutert, ob dieses Gesetz Auswirkungen auf die Prüfpraxis der Rentenversicherung hat.

### Diskriminierungsverbot führt nicht zur Anwendung des Entstehungsprinzips

Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer – es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

In Publikationen wurde verschiedentlich berichtet, die Rentenversicherungsträger würden bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von geschuldetem Arbeitsentgelt ausgehen und Beiträge aufgrund des **Entstehungsprinzips** erheben.

Zwar lassen sich aus dem Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG (wie auch aus den anderen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes) einklagbare subjektive Rechte herleiten; diese Rechte sind jedoch unter Bezug auf die geltenden (tarif-)vertraglichen Regelungen von den Vertragsparteien bzw. von einem Gericht konkret auszufüllen. Aufgrund des in § 4 Abs. 1 TzBfG enthaltenen Diskriminierungsverbots kann jedoch unmittelbar ein Anspruch auf ein bestimmtes Arbeitsentgelt – der Voraussetzung für die Anwendung des Entstehungsprinzips ist – nicht abgeleitet werden.

### ● Entstehungsprinzip

Der Beitragsanspruch entsteht, wenn der Arbeitsentgeltanspruch entstanden ist. Das Bundessozialgericht hat das Entstehungsprinzip in mehreren Urteilen bestätigt. Danach sind die Beiträge auch für geschuldetes, bei Fälligkeit aber noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu zahlen

Eine Nachberechnung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen scheidet daher bei einem Verstoß gegen diese Norm aus. Wird hier allerdings ein konkreter Lohnanspruch durch ein Arbeitsgericht festgestellt, wäre dieses Urteil vom Arbeitgeber auch in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht auszuwerten.

### Fehlende Schriftform der Befristung

Eine weitere Auswirkung auf die Prüfpraxis der Rentenversicherung könnte sich aus § 14 TzBfG insbesondere im Hinblick auf die Beurteilung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ergeben. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform.

#### Kurzfristige Beschäftigung

● Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 325 EUR im Monat übersteigt

Es stellt sich die Frage, ob eine **kurzfristige Beschäftigung** nur bei einer schriftlichen vertraglichen Begrenzung der Beschäftigung vorliegt und bei einem Fehlen der Schriftform von einer Dauerbeschäftigung auszugehen ist, die dann nicht mehr versicherungsfrei wäre.

Die Rentenversicherungsträger vertreten die Auffassung, dass die konstitutive Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG eine arbeitsrechtliche Schutznorm ist, die nicht in das Sozialversicherungsrecht hineinwirkt. Für die Beurteilung, ob eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung oder ein Dauerarbeitsverhältnis vorliegt, ist die Schriftform der Befristung daher nicht entscheidend.

Aus Beweisgründen und für eine reibungslose Durchführung der Betriebsprüfung ist es jedoch empfehlenswert, bei einer kurzfristigen Beschäftigung immer die schriftliche Befristungsabrede zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

*(Fortsetzung von Seite 2)*

Allerdings ist für die sozialversicherungsrechtliche Betrachtung die Abgrenzung zwischen laufendem Arbeitsentgelt und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt danach vorzunehmen, ob die Zuwendung der konkreten Arbeitsleistung einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden kann.

Zwar könnte der Wortlaut des § 23 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV auch auf Zuwendungen bezogen werden, die nicht für Arbeitsleistungen in einem einzelnen Abrechnungszeitraum, sondern für Arbeiten in mehreren Zeiträumen und dann auf „einmal“ gezahlt werden. Nach Ansicht des BSG ist bei richtigem Verständnis der Norm das entscheidende Merkmal des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts jedoch nicht der Zeitpunkt der Auszahlung. Vielmehr kommt es darauf an, ob das gezahlte Entgelt Vergütung für die in einem einzelnen, das heißt einem bestimmten Abrechnungszeitraum geleistete Arbeit ist oder ob eine solche Beziehung zu einem bestimmten einzelnen Abrechnungszeitraum nicht besteht, wie dies insbesondere bei den jährlich gezahlten Sonderzuwendungen der Fall ist. Ist die einzige Voraussetzung für die Gewährung einer Zuwendung durch den Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in einer Beschäftigung zu dem Arbeitgeber stand und hängt die Höhe der Zuwendung nicht vom Umfang oder der Art der im Abrechnungszeitraum erbrachten Arbeitsleistung ab, handelt es sich um eine Einmalzahlung (§ 23 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Da in den vom BSG entschiedenen Sachverhalten die Gewährung der Zuwendungen nicht von der Art und dem Umfang der konkreten Arbeitsleistung abhing, sondern vom bloßen Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses, wurden sie vom 12. Senat auch als Einmalzahlungen beurteilt.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind der Auffassung, dass den BSG-Urteilen gefolgt werden muss, wenn hierzu in die Arbeitsentgeltverordnung keine abweichenden Regelungen aufgenommen werden. Sie werden deshalb an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung schreiben und auf die Tragweite dieser Entscheidungen hinweisen. SUMMA SUMMARUM wird hierüber weiter berichten.

Mit freundlichen Grüßen  
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Eyseneckstraße 55, 60322 Frankfurt, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 10 15 62, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Mitglieder des VDR:  
LVA Baden-Württemberg,  
LVA Berlin,  
LVA Brandenburg,  
LVA Braunschweig,  
LVA Freie und Hansestadt Hamburg,  
LVA für das Saarland,  
LVA Hannover,  
LVA Hessen,  
LVA Mecklenburg-Vorpommern,  
LVA Niederbayern-Oberpfalz,  
LVA Oberbayern,  
LVA Oberfranken und Mittelfranken,  
LVA Oldenburg-Bremen,  
LVA Rheinland-Pfalz,  
LVA Rheinprovinz,  
LVA Sachsen,  
LVA Sachsen-Anhalt,  
LVA Schleswig-Holstein,  
LVA Schwaben,  
LVA Thüringen,  
LVA Unterfranken,  
LVA Westfalen,  
Bahnversicherungsanstalt, Seekasse,  
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,  
Bundesknappschaft  
Verantwortlich für den Inhalt:  
Schriftleitung:  
Ulrich Grintsch, VDR Frankfurt  
Hans-Michael Hönigmann, BfA  
Bruno Krawczyk,  
LVA Rheinprovinz

Seiten 2 und 15:  
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 12. 7. 2002  
ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (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 Publikation.

## Ein neuer Service für Versicherte: **Renteninformation**

Am 1. Juni 2002 hat die gesetzliche Rentenversicherung einen neuen Service für ihre Versicherten gestartet: die Renteninformation. Obwohl nach dem Gesetz erst ab 2004 vorgesehen, haben die Rentenversicherungsträger bereits im Juni 2002 im Rahmen einer Pilotphase mit dem Versand der **Renteninformation** begonnen. Alle Versicherten sollen schrittweise bis Ende 2004 erstmals ihre Renteninformation erhalten.

Die Renteninformation gibt Auskunft über die wichtigsten persönlichen Daten zur gesetzlichen Rente, und zwar

- über die Grundlagen der Rentenberechnung,
- zum aktuellen Rentenanspruch bei voller Erwerbsminderung,
- über die zu erwartende Rente im Alter sowie
- über Versicherungszeiten und eingezahlte Beiträge.

Eine Renteninformation erhalten – ab 2004 jährlich – alle gesetzlich Rentenversicherten, die das 27. Lebensjahr vollendet und mindestens fünf Jahre lang Beiträge gezahlt haben.

Alle wichtigen Informationen sind in einer Broschüre zusammengefasst ([www.renteninfo-online.de](http://www.renteninfo-online.de), [www.lva.de](http://www.lva.de), [www.bfa.de](http://www.bfa.de), [www.bundesknappschaft.de](http://www.bundesknappschaft.de) sowie [www.bahnva.de](http://www.bahnva.de)). Außerdem stehen die Service- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger für Fragen zur Renteninformation zur Verfügung.