

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

3 Spenden

Bei Spenden für die Opfer von inländischen Naturkatastrophen fallen ggf. keine Sozialversicherungsbeiträge an.

4 Direktversicherungen

Wird Lohn und Gehalt zu Gunsten einer Direktversicherung umgewandelt, gelten steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

6 sv.net

Die Software sv.net erlaubt es, Meldungen und Beitragsnachweise sicher, schnell und günstig per E-Mail zu übermitteln.

8 Beschäftigung von Rentnern

Üben Rentner nebenbei eine Beschäftigung aus, sind versicherungs- und beitragsrechtliche Besonderheiten zu beachten.

10 Übungsleiter

Werden nebenberufliche Übungsleiter auf Basis eines Mustervertrags tätig, sind sie als Selbstständige anzusehen.

16 Trinkgelder

Rückwirkend zum 1. Januar 2002 ist die Steuerpflicht für freiwillig gezahlte Trinkgelder entfallen.



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND
DEUTSCHER
RENTENVERSICHERUNGS-
TRÄGER

Ein Besuch, der sich lohnt!

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie wir Ihnen bereits in der Zeitschrift 3/2002 mitteilten, ist die BfA im Internet unter www.bfa.de (neue Adresse!) mit einem umfangreichen Angebot vertreten. Dieses wird ständig aktualisiert und erweitert. Auch der Betriebsprüfdienst der BfA bietet hier speziell für seinen Kundenkreis, den Arbeitgebern und den für sie tätigen Steuerberatern, zahlreiche Informationen an. Sie finden uns auf der BfA-Homepage unter Tour ⇒ Arbeitgeber/Steuerberater.

Folgende Übersicht mit weiteren Verlinkungen öffnet sich:

- Betriebsprüfdienst
- Prüfbüros
- Publikationen für Arbeitgeber und Steuerberater
 - BfA-Arbeitgeber-Info
 - Schriftenreihe „SUMMA SUMMARUM“
- Vorträge und Termine
- DEÜV
- Downloadseite (DEÜV)
- Clearingstelle für sozialversicherungsrechtliche Statusfragen
- Aktuelles für Arbeitgeber und Steuerberater
 - Sozialversicherungsbeiträge aus geschuldetem Arbeitsentgelt

Unter anderem erhalten Sie hier schnell durch einen Klick unter „Prüfbüros“ die Adressen, Telefon- und Faxnummern sowie E-Mailanschriften des regionalen Prüfbüros der BfA, dessen Mitarbeiter Ihnen für Fragen zur Betriebsprüfung zur Verfügung stehen.

Abrufbar ist unter „Publikationen“ das „BfA-Arbeitgeber-Info“, mit dem der Betriebsprüfdienst über aktuelle Einzelfragen und Entwicklungen informiert. Seit kurzem finden Sie hier nun auch die Ihnen bereits vertraute Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM. Hier können Sie sich übrigens auch in den Verteilerkreis der Printversionen aufnehmen lassen.

(Fortsetzung auf Seite 15)

Spenden zu Gunsten von Opfern von Naturkatastrophen beitragsfrei!

Aus Anlass der jüngsten Hochwasserkatastrophe wurde kurzfristig eine Änderung der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) in Kraft gesetzt. Hiernach gehören steuerlich nicht belastete Zuwendungen des Beschäftigten zu Gunsten von durch Naturkatastrophen im Inland Geschädigten aus Arbeitsentgelt einschließlich Wertguthaben nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 ArEV).

Die Regelung gilt sowohl für laufendes Arbeitsentgelt als auch für angesammelte Überstunden und Wertguthaben aus flexiblen Arbeitszeitregelungen. Voraussetzung ist, dass die Steuerbehörden die auf Arbeitsentgelt entfallende Steuer erlassen und das Arbeitsentgelt Geschädigten aus inländischen Naturkatastrophen gespendet wird. Zu diesen steuerlich nicht belasteten Zuwendungen zählen auch solche, bei denen aus Gründen unbilliger Härte oder Vereinfachungsgründen auf eine Steuererhebung verzichtet wird.

So läuft das Verfahren ab:

- Der Beschäftigte vereinbart mit seinem Arbeitgeber schriftlich, welchen Geldbetrag bzw. in welchem Umfang er Arbeitszeit spendet.
- Der Beschäftigte kann das Geld über den Arbeitgeber auf ein Spendenkonto einzahlen lassen. Begünstigter kann aber beispielsweise auch ein anderer Betriebsangehöriger sein, der durch die Naturkatastrophe (z.B. Hochwasser) zu Schaden gekommen ist.

Die Neuregelung ist für alle Zuwendungen anwendbar, die seit dem 10. August 2002 (Beginn der Hochwasserkatastrophe) vom Beschäftigten über seinen Arbeitgeber geleistet worden sind.

Umwandlung von Lohn und Gehalt zu Gunsten einer Direktversicherung

Direktversicherungen sind eine insbesondere bei Klein- und mittelständischen Betrieben häufig anzutreffende Form der betrieblichen Alterssicherung. Es handelt sich um Kapitallebensversicherungen oder private Rentenversicherungen mit der Besonderheit, dass der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer die Beiträge zahlt und der jeweilige Arbeitnehmer als Leistungsberechtigter vorgesehen ist. Der Arbeitnehmer erwirbt einen Rechtsanspruch auf diese „Versorgungsaussicht“, sobald die Anwartschaft auf die betriebliche Alterssicherung **unverfallbar** geworden ist. Das gilt dann gegebenenfalls auch für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Unverfallbarkeit

Nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung tritt Unverfallbarkeit spätestens ein, wenn der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet hat und mindestens 5 Jahre dem Betrieb angehört. Der Anspruch wird sofort unverfallbar, wenn die Beiträge über eine Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden (§ 1 b BetrAVG)

Der Arbeitgeber kann die an das Versicherungsunternehmen zu überweisenden Beiträge als zusätzliches Arbeitsentgelt im Rahmen des jeweiligen Arbeitsvertrags erbringen (arbeitgeberfinanziert). Möglich ist aber auch, dass der Arbeitnehmer einseitig beantragt, dass ein Teil seines in der Regel arbeitsvertraglich bzw. tariflich zustehenden Lohns oder Gehalts für Beiträge in eine Direktversicherung verwendet wird = Entgeltumwandlung (arbeitnehmerfinanziert). Tarifvertragliche Entgelte stehen insoweit nur zur Disposition, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich zulässt.

Die steuerliche Seite

Die Beiträge an das Versicherungsunternehmen sind und bleiben zwar steuerpflichtiger Arbeitslohn. Der Arbeitgeber kann jedoch diesen Lohnteil kalenderjährlich bis zu einem Betrag von 1 752 EUR, bei einem Gruppenvertrag gegebenenfalls bis zu 2 148 EUR, nach Maßgabe des § 40 b EStG **pauschal versteuern** (Steuersatz 20%). Das erspart dem Arbeitnehmer die individuelle Lohnsteuer. Selbst wenn der Arbeitgeber – was intern zulässig ist – die Pauschalsteuer wiederum auf den Arbeitnehmer abwälzt, verbleibt häufig noch ein Steuervorteil. Dies ist immer dann der Fall, wenn die individuelle Lohnsteuer höher gewesen wäre (bei einem allein stehenden Durchschnittsverdiener liegt z. B. der Grenzsteuersatz bereits bei über 30%). Bei einem

Pauschalbesteuerung

Voraussetzung für die Zulassung der Pauschalbesteuerung ist, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis des Arbeitnehmers handelt. Zulässig ist eine Pauschalbesteuerung bis zu einem Betrag von 1 752 EUR im Kalenderjahr. Bei Abschluss eines Gruppenvertrags erfolgt eine Durchschnittsberechnung, in die alle Arbeitnehmer mit einem Beitrag bis zu 2 148 EUR pro Kalenderjahr einbezogen werden

höheren Beitrag als kalenderjährlich 1 752 EUR bzw. 2 148 EUR ist der darüber hinausgehende Teilbeitrag stets individuell zu versteuernder Arbeitslohn.

Die sozialversicherungsrechtliche Seite

Interessant für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist auch die sozialversicherungsrechtliche Seite. **Beiträge zur Direktversicherung** sind nämlich nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, wenn der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung Gebrauch macht **und** entweder

- die Beiträge durch den Arbeitgeber zweckgebunden zusätzlich zum ansonsten zustehenden Lohn/Gehalt gezahlt werden (Arbeitgeberfinanziert) oder
- die Beiträge durch eine **Entgeltumwandlung** aufgebracht werden (Arbeitnehmerfinanziert) **und** hierfür **kein** tariflich oder arbeitsvertraglich zustehender laufender Lohn, sondern **zusätzliches Arbeitsentgelt** wie z. B. eine Jahressonderzahlung, das Weihnachtsgeld oder das Urlaubsgeld verwendet wird.

Der Arbeitgeber spart dadurch, weil dieser Lohnteil nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzugerechnet wird, die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in Höhe von rund 20%. Damit bleibt die Übernahme der pauschalen Lohnsteuer bei Entgelten unterhalb der Beitragbemessungsgrenzen für ihn kostenneutral. Der Arbeitnehmer hat in gleicher Höhe keine Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge. Es sei aber darauf hingewiesen, dass niedrigere Beiträge auch etwas geringere Geldleistungen in der Sozialversicherung zur Folge haben können.

Keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung – trotz Pauschalbesteuerung – wird allerdings in den Fällen erreicht, in denen für die Direktversicherungsbeiträge im Wege der Entgeltumwandlung tariflich oder arbeitsvertraglich zustehender laufender Lohn verwendet wird. Wer das Ziel „Beitragsfreiheit“ im Auge hat, sollte daher beachten, dass die Beiträge zur Direktversicherung entweder nach den 2-seitigen Lohnvereinbarungen eine zusätzliche Arbeitgeberleistung sind oder dass im Fall einer einseitigen Erklärung des Arbeitnehmers zur Entgeltumwandlung die Zahlungsmodalitäten einen Zugriff auf zusätzliches Arbeitsentgelt, wie z. B. Weihnachtsgeld, ermöglichen.

Beiträge sind zusätzliches Arbeitsentgelt

Die Beiträge zur Direktversicherung sind als zusätzliches Arbeitsentgelt anzusehen, wenn dies arbeitsvertraglich so geregelt ist und keine tariflichen Vorschriften verletzt werden

Entgeltumwandlung

Die Beiträge zur Direktversicherung stammen aus einer Entgeltumwandlung, wenn diese Verwendung auf einer tarifvertraglich zulässigen (einseitigen) Verfügung des Arbeitnehmers beruht, es also allein im Dispositionsbereich des Arbeitnehmers liegt, dass ein Teil seines unveränderten arbeitsvertraglichen oder tariflichen Lohnanspruchs für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Die Pauschalbesteuerung der Direktversicherungsbeiträge führt in der Sozialversicherung in den Fällen, in denen die Beiträge aus einer Umwandlung von zusätzlichem Arbeitsentgelt stammen, nur bis zum 31. 12. 2008 zur Beitragsfreiheit. Nach diesem Zeitpunkt kommt eine Beitragsfreiheit nur noch in Betracht, wenn die Direktversicherungsbeiträge arbeitgeberfinanziert werden, das heißt, die Zahlung auf einer arbeitsvertraglichen Basis zweckgebunden zusätzlich zum ansonsten zustehenden Lohn erfolgt

Zulagen

Zulagen werden in Form einer Grundzulage und einer Kinderzulage geleistet. Zur Zulagenhöhe vgl. SUMMA SUMMARUM 2/2002, Seite 4

Sonderausgabenabzug

Für die Aufwendungen einer betrieblichen Altersvorsorge kann auch der steuerliche Sonderausgabenabzug vorgenommen werden. Hierbei prüft das Finanzamt bei der Veranlagung zur Einkommensteuer von Amts wegen, ob sich der Sonderausgabenabzug für den Steuerpflichtigen günstiger auswirkt als die Gewährung der Zulage

Meldungen zur Sozialversicherung

Für alle Meldungen, die der Arbeitgeber nicht durch Datenübertragung oder Datenübermittlung erstattet, ist der universell verwendbare Vordruck „Meldung zur Sozialversicherung“ zu nutzen. Der Vordruck ist maschinenlesbar und kann für einen oder mehrere Tatbestände gleichzeitig verwendet werden. Es handelt sich um einen 3fach-Satz (Erstschrift für die Krankenkasse, je eine Durchschrift für den Beschäftigten und den Arbeitgeber). Die Vordrucke werden von den Krankenkassen ausgegeben. Sie dürfen aber auch durch den Meldepflichtigen mit Hilfe automatischer Einrichtungen erstellt werden, wenn sie im Aufbau dem bundeseinheitlichen Vordruck entsprechen

Staatliche Förderung

Das Altersvermögensgesetz hat mit Wirkung seit 1. Januar 2002 auch für Direktversicherungen die staatliche Förderung durch

- **Zulagen** und **Sonderausgabenabzug** („Riester-Rente“) ermöglicht. Voraussetzung ist allerdings, dass
 - der Versicherungsvertrag eine lebenslange Rentenzahlung vorsieht (keine Kapitallebensversicherung) und
 - die Beiträge nicht nach § 40 b EStG pauschal besteuert werden.

Für ein- und denselben Versicherungsbeitrag können nicht Pauschalbesteuerung mit folgender Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung und zusätzlich „Riester-Förderung“ erreicht werden. Wenn beide Vergünstigungen genutzt werden sollen, besteht z. B. die Möglichkeit, 2 verschiedene Verträge abzuschließen.

Meldungen per E-Mail mit sv.net

Die gesetzlichen Krankenkassen bieten allen Arbeitgebern im Rahmen einer Sonderaktion noch bis zum 31. Dezember 2002 das PC-Programm sv.net kostenfrei an. Für den Nutzer dieses Programms entfällt das mühevoll Ausfüllen von Papiermeldungen und deren Versand auf dem Postweg.

Die Software sv.net ist ein Produkt zur Erfassung, Verwaltung und Übermittlung von Beitragsnachweisen und Meldungen an alle gesetzlichen Krankenkassen. Es wurde als Gemeinschaftsprojekt der gesetzlichen Krankenversicherung entwickelt und soll insbesondere den Inhabern kleiner und mittelständischer Betriebe, die häufig nicht über eigene Entgeltabrechnungsprogramme verfügen, die zeitaufwändige Erstellung von Meldungen und Beitragsnachweisen auf den üblichen Papierformularen und die Übersendung per Post an die jeweiligen Einzugsstellen ersparen.

sv.net ist jedoch keine Entgeltabrechnungssoftware! Es errechnet weder die Entgelte der Mitarbeiter noch die hieraus gegebenenfalls zu entrichtenden Beiträge und Steuern.

- Alle für die **Meldungen zur Sozialversicherung** (An- und Abmeldungen, Jahresmeldungen usw.) sowie die Erstellung von Beitragsnachweisen relevanten Beschäftigungsdaten können durch sv.net verwaltet werden. Hierzu gehören neben der Stamm-

datenverwaltung für die Firmen-, Personal-, Krankenkassen- und Beschäftigungsdaten auch das integrierte gesamte aktuelle Tätigkeitsschlüsselverzeichnis der Bundesanstalt für Arbeit.

Nach Eingabe der Beschäftigungsdaten nimmt sv.net automatisch die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der individuellen Beschäftigungsverhältnisse in allen 4 Sozialversicherungszweigen vor – auch für besondere Berufsbranchen und Personengruppen wie beispielsweise geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungen von Studenten, Praktikanten oder Rentnern. Die Ergebnisse werden protokolliert, um eine spätere Nachvollziehbarkeit der Beurteilung zu gewährleisten.

Keinesfalls ersetzt die Anwendung dieses Programms die Beurteilung eines zweifelhaften Sachverhalts durch die Einzugsstelle. Ein Vertrauensschutz bei einer späteren Betriebsprüfung erwächst nur aus einer Entscheidung der Einzugsstelle, die daher unbedingte zu den Lohnunterlagen genommen werden sollte.

Die so ermittelten Daten werden automatisch in die zu fertigenden Meldungen übernommen. Darüber hinaus können Beitragsnachweise und Erstattungsanträge nach dem Lohnfortzahlungsgesetz erstellt werden. Der Versand der **Meldungen** und Beitragsnachweise erfolgt **per E-Mail** und entspricht durch ein umfangreiches Sicherheitskonzept und die zwingende Verschlüsselung der Meldedaten datenschutzrechtlichen Auflagen.

Darüber hinaus bietet das Programm u. a. einen Fristenrechner, der die Berechnung der Mutterschutz- bzw. Lohnfortzahlungsfristen übernimmt und für weitere individuell vorzugebende Fristenberechnungen genutzt werden kann. Über eine historische Ereignisverwaltung können alle Änderungen in den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen des Betriebs zurückverfolgt werden.

Weitere Informationen zu diesem Produkt

Detaillierte Produkt- und Anwendungsinformationen sind im Internet auf der Seite www.itsg.de abrufbar. Fachliche Fragen werden von den gesetzlichen Krankenkassen beantwortet. Die ITSG (Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH) hat im Auftrag aller gesetzlichen Krankenkassen die Verteilung des Produkts übernommen. Das Programm kann online auf der oben genannten Internet-Seite der ITSG oder schriftlich bei ITSG GmbH, Postfach 50 01 52, 63094 Rodgau, Telefax 06106 852630, bestellt werden.

● Meldungen per E-Mail

Arbeitgeber, die zum maschinellen Meldeverfahren zugelassen sind oder das im Jahr 2002 kostenlose Programm sv.net anwenden, können die Meldungen auch per E-Mail an die für sie zuständigen Krankenkassen übermitteln

Beschäftigung von Rentnern: Auswirkungen auf Versicherungspflicht, Beitragslast und Rentenbezug

Bei der Beschäftigung von Rentnern müssen Arbeitgeber besondere versicherungs- und beitragsrechtliche Regelungen beachten. Für die Rentner kann der erzielte Hinzuverdienst Auswirkungen auf ihre Rentenhöhe bzw. ihren Rentenanspruch haben.

Altersvollrente

Altersrenten können als Vollrente oder Teilrente zu einem Drittel, zur Hälfte oder zu zwei Dritteln gezahlt werden (§ 42 Abs. 1, 2 SGB VI).

Wird vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Teilrente in Anspruch genommen, ist ein höherer Hinzuverdienst rentenschädlich

Nehmen Altersrentner eine mehr als geringfügige Beschäftigung auf, gelten für sie in der gesetzlichen Rentenversicherung spezielle versicherungs- und beitragsrechtliche Regelungen. Hiernach sind die Bezieher einer **Altersvollrente** versicherungsfrei. Allerdings hat der Arbeitgeber für sie die Hälfte des Beitrags zu tragen, der zu zahlen wäre, wenn der Altersrentner rentenversicherungspflichtig beschäftigt wäre (sog. Arbeitgeberanteil; § 172 Abs. 1 SGB VI). Für Rentner, die nur eine Teilrente wegen Alters beziehen, besteht hingegen nach den allgemeinen Regelungen Rentenversicherungspflicht.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gelten für Altersrentner grundsätzlich keine besonderen Regelungen. Sind sie mehr als geringfügig beschäftigt, besteht insoweit Versicherungs- und Beitragspflicht nach den allgemeinen Vorschriften. Die individuellen Beiträge (es gilt der ermäßigte Beitragssatz in der Krankenversicherung) sind vom Arbeitgeber und vom beschäftigten Altersrentner je zur Hälfte zu tragen.

Für Rentner, die eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (bzw. wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit), eine Hinterbliebenen- oder eine Erziehungsrente beziehen und eine mehr als geringfügige Beschäftigung aufnehmen, gelten ebenfalls grundsätzlich keine besonderen versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen. Lediglich für die Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (bzw. Erwerbsunfähigkeit) gilt in der Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz. Diese Personen sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 28 Nr. 2 SGB III); der Arbeitgeber hat keinen Arbeitgeberanteil zu tragen.

In der Arbeitslosenversicherung sind außerdem alle Personen – das heißt, unabhängig von der Art der bezogenen Rente, auch alle beschäftigten Rentner –, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, versicherungsfrei (§ 28 Nr. 1 SGB III). Für diese Personen muss der Arbeitgeber jedoch den Arbeitgeberanteil tragen (§ 346 Abs. 3 SGB III).

Soweit Rentner lediglich eine **geringfügige Beschäftigung** ausüben, sind sie – wie alle anderen geringfügig Beschäftigten – in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat für sie nur **Pauschalbeiträge** zur Krankenversicherung, wenn die Rentner in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, und zur Rentenversicherung zu zahlen.

Hinsichtlich der für die Rentenhöhe und den Rentenanspruch zu berücksichtigenden **Hinzuverdienstgrenzen** (vgl. hierzu SUMMA SUMMARUM 3/2002, Seite 6 bis 8) für Altersrentner und Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (bzw. Erwerbsunfähigkeit) sind hierbei jedoch Besonderheiten zu beachten.

Anspruch auf eine Vollrente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahres und eine Rente wegen voller Erwerbsminderung (bzw. Erwerbsunfähigkeit) besteht nur, wenn die Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 325 EUR im Monat nicht überschritten wird. Allerdings ist ein 2-maliges Überschreiten bis zum Doppelten dieser Hinzuverdienstgrenze durch einmalige Einnahmen aus einer Beschäftigung wie z. B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder durch Mehrarbeit innerhalb eines Kalenderjahres unschädlich.

Soweit der Rentner jedoch eine geringfügige und demnach sowohl versicherungsfreie als auch für den Rentenbezug unschädliche Beschäftigung ausübt, ist zu beachten, dass ein 2-maliges Überschreiten der entgeltlichen Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 325 EUR für das Bestehen von Versicherungsfreiheit nur dann unschädlich ist, wenn es sich um ein unvorhersehbares Ereignis handelt. Dies ist bei der Gewährung von Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld jedoch grundsätzlich nicht der Fall. Das heißt, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit eines Altersvollrentners oder eines Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (bzw. Erwerbsunfähigkeit) von weniger als 15 Stunden und einem monatlichen Verdienst von 325 EUR würde die Gewährung von Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld zwar nicht den Rentenbezug berühren, allerdings läge keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 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 (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder 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 (kurzfristige Beschäftigung)

Pauschalbeiträge

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind vom Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 10 % des Arbeitsentgelts, wenn der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist, und zur Rentenversicherung in Höhe von 12 % des Arbeitsentgelts zu entrichten

Hinzuverdienstgrenzen

Die neben einem Rentenbezug ausgeübte Beschäftigung ist für den Rentenanspruch und die Rentenhöhe nur dann unschädlich, wenn durch das erzielte Arbeitsentgelt die jeweilige Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird

Nebenberufliche Übungsleiter in Sportvereinen: Mustervertrag

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben sich wiederholt mit der Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit bei nebenberuflichen Übungsleitern beschäftigt (siehe SUMMA SUMMARUM 1/2002, Seiten 6/7). Auf Anregung des Deutschen Sportbundes (DSB) wurde nunmehr ein Mustervertrag formuliert, der zusätzliche Sicherheit bei der Grenzziehung bietet.

Abgrenzungskriterien

Für die Einstufung nebenberuflicher Übungsleiter als abhängig Beschäftigte spricht zunächst, dass sie

- ihre Tätigkeit nicht in eigenem Namen ausüben,
- im Rahmen der gegebenen Vereinsordnung tätig werden,
- keinen unternehmerischen Risiken ausgesetzt sind und sich umgekehrt keine unternehmertypischen Chancen erschließen können.

Daneben sprechen gegen die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit z. B.

- ein hoher zeitlicher Aufwand und damit einhergehend eine hohe Vergütung,
- vertraglich vereinbarte Ansprüche auf zusätzliche Leistungen, wie Entgeltfortzahlung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit sprechen:

- die Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung
- ein geringer zeitlicher Aufwand und eine dementsprechend geringe Vergütung

Zur Abgrenzung zwischen einer selbstständigen Tätigkeit und einer abhängigen Beschäftigung als Übungsleiter wurden verschiedene **Abgrenzungskriterien** bestimmt. Die aufgezeigten Kriterien können jedoch nur Anhaltspunkte für den versicherungsrechtlichen Status eines Übungsleiters sein. Entscheidend ist die Würdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Gesamtumstände.

Es liegt dabei auf der Hand, dass das Ergebnis dieser vorzunehmenden Gesamtschau einem gewissen Beurteilungsspielraum unterliegen kann. Der Mustervertrag gibt den Vereinen und Übungsleitern eine eindeutige Entscheidungshilfe an die Hand. Nebenberufliche Übungsleiter, die auf der Grundlage des Vertrags „Freier-Mitarbeiter-Vertrag als Übungsleiter/Sport“ tätig werden, sind selbstständig.

Wichtig!

- Die sozialversicherungsrechtliche Aussage des Mustervertrags gilt nur für Sport-Übungsleiter; nicht für sonstige nebenberufliche Tätigkeiten im Sportverein, wie etwa als Organisationsleiter, Sportler etc.
- Es reicht nicht aus, einen dem Mustervertrag entsprechend formulierten Vertrag formal abzuschließen. Vielmehr müssen die tatsächlichen Verhältnisse deckungsgleich sein, das heißt, der Vertrag muss tatsächlich so gelebt werden.

Nachfolgend der Abdruck eines Mustervertrags und die Erläuterungen dazu:

Freier-Mitarbeiter-Vertrag als Übungsleiter/Sport

Zwischen dem Verein ... e.V. (im Folgenden „Auftraggeber“ genannt), (Anschrift) ..., vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand ... und Frau/Herrn ... (im Folgenden „Auftragnehmer“ genannt), (Anschrift) ... wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Vertragspartner

Frau/Herr ... beginnt ab ... eine freiberufliche Tätigkeit als nebenberuflicher, selbstständiger Übungsleiter für den Auftraggeber mit folgender Aufgabenstellung: ... Frau/Herr ... versichert, zur Ausübung der Tätigkeit im Besitz einer gültigen Lizenz des (Verband/Fachverband) ... zu sein und wird Sorge dafür tragen, dass für die Dauer dieses Vertrags die Lizenz/Qualifikation gültig bleibt.

§ 2 Rechtsstellung des Vertragspartners

Frau/Herr ... hat die übertragene Tätigkeit für den Auftraggeber selbstständig und eigenverantwortlich auszuüben.

Frau/Herr ... führt die im Rahmen dieses Vertrags erteilten Aufträge mit der Sorgfalt eines ordentlichen Übungsleiters in eigener unternehmerischer Verantwortung aus. Dabei hat sie/er zugleich auch die Interessen des Auftraggebers zu berücksichtigen. Der Auftragnehmer unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht und ist in Bezug auf die Arbeitsausübung frei und nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden. Es sind jedoch fachliche Vorgaben des Auftraggebers soweit zu beachten, als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert.

Der Auftragnehmer ist nicht verpflichtet, jeden Auftrag höchstpersönlich auszuführen. Er kann sich hierzu – soweit der jeweilige Auftrag dies gestattet – auch der Hilfe von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen bedienen, soweit er deren fachliche Qualifikation zur Erfüllung des Vertrags sicherstellt und diesen gleichlautende Verpflichtungen aufgrund dieses Vertrags auferlegt. Der Auftragnehmer hat im Einzelfall das Recht, Aufträge des Auftraggebers ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

Der Auftragnehmer hat das Recht, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden. Er unterliegt keinerlei Ausschließlichkeitsbindungen und/oder einem Wettbewerbsverbot. Der Auftragnehmer verpflichtet sich allerdings, über alle ihm bekannt gewordenen und bekannt werdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Auftraggebers Stillschweigen zu bewahren. Hierzu gehören auch schutzwürdige persönliche Verhältnisse von Mitarbeitern und Strukturen des Auftraggebers. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses uneingeschränkt fort.

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, eigenständig für die Abführung der ihn betreffenden Einkommensteuer sowie ggf. Umsatzsteuer Sorge zu tragen. Der Auftragnehmer wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen von § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI als selbstständig Tätiger rentenversicherungspflichtig ist, wenn er im Zusammenhang mit seiner selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt.

Frau/Herr ... hat bei dieser selbstständigen Tätigkeit über allgemeine sportliche Grundsätze hinaus auch die Vereinsgrundsätze, Richtlinien und sonstige Verbandsvorgaben zur Sportausübung zu beachten.

§ 3 Zeitlicher Rahmen

Unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur des Auftraggebers wird folgender Rahmen für die Übungszeiten vereinbart: ...

Beide Vertragsparteien gehen für die Tätigkeit von insgesamt ... Übungsstunden pro Woche aus, wobei die honorarpflichtige Übungsstunde mindestens 45 Minuten beträgt.

Einvernehmen besteht darüber, dass bei Bedarf eine Erweiterung des vorgesehenen Stundenkontingents möglich und zu vereinbaren ist.

§ 4 Honorarsätze

Für die Tätigkeit wird ein Honorar von ... Euro pro geleisteter Stunde zu Grunde gelegt. Über die erbrachte Tätigkeit ist dem Auftraggeber eine monatliche Abrechnung vorzulegen. Das jeweilige Honorar ist am Ende des Monats nach Rechnungsvorlage fällig und wird auf das angegebene Konto bei ... Konto-Nr. ..., BLZ ..., überwiesen.

Soweit ein Mehrwertsteuerausweis für die Rechnung vorgenommen wird, zahlt der Auftraggeber zusätzlich jeweils die gesetzliche Mehrwertsteuer.

Soweit im Rahmen der Tätigkeit Fahrten/Reisen ausgeführt werden müssen, werden die Aufwendungen auf der Grundlage der geltenden steuerlichen Reisekostengrundsätze vonseiten des Auftraggebers ersetzt, soweit der Vertragspartner hierfür zuvor die Zustimmung des Auftraggebers eingeholt hat. Etwaige sonstige Sachkosten für die Erfüllung der Tätigkeit trägt ausschließlich der Auftraggeber. Sämtliche weitergehende Aufwendungen des Auftragnehmers, mit Ausnahme der Reisekosten, sind durch die Honorarregelung umfassend abgegolten.

§ 5 Pflichten

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, dass ausschließlich berechnete und nach dem Leistungsstand geeignete Vereinsmitglieder/Personen an den Übungsstunden teilnehmen. Der Vorstand oder ein legitimierter Beauftragter wird über Inhalt und Leistungsstand regelmäßig oder bei Bedarf informiert. Der Auftragnehmer wird sich vor Beginn seiner jeweiligen Übungsstunde vom ordnungsgemäßen Zustand der Gerätschaften/Anlagen und der Übungsstätte überzeugen. Soweit sich während der Tätigkeit für den Verein Unfälle ereignen, ist hierüber unverzüglich der Vorstand zu informieren.

§ 6 Zeitraum

Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Jede der Vertragsparteien ist berechtigt, unter Einhaltung einer Frist von ... (Wochen/Monaten) zum Schluss eines Kalendervierteljahrs/Kalenderjahrs den Vertrag schriftlich zu kündigen. Das Recht zur fristlosen Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grunds bleibt hiervon unberührt.

§ 7 Vertragsänderungen

Mündliche Abreden wurden nicht getroffen. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen grundsätzlich der Schriftform. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags teilweise unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Rechtswirksamkeit des gesamten Vertrags im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind an dieser Stelle verpflichtet, anstatt der unwirksamen Regelung eine Regelung zu vereinbaren, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Regelung in zulässiger Weise am nächsten kommt.

§ 8 Gerichtsstand

Gerichtsstand für die Vertragsparteien ist das für den Sitz des Vereins zuständige örtliche Gericht. Beide Vertragsparteien erklären, eine schriftliche, gegengezeichnete Ausfertigung dieses Vertrags erhalten zu haben.

... (Ort/Datum/Unterschrift)

Für den Auftraggeber (– Der Vereinsvorstand –)

... (Ort/Datum/Unterschrift)

Auftragnehmer/in

Allgemeine Hinweise:

Beachten Sie die Abgrenzungsmerkmale zwischen freiem Mitarbeiter einerseits und Angestellten/Arbeitnehmern andererseits. Die Rechtsprechung bejaht die Arbeitnehmereigenschaft dann, wenn jemand persönlich abhängig ist. Prüfen Sie anhand nachfolgender Checkliste, ob dies der Fall ist.

- Inwieweit ist der Auftragnehmer, auch räumlich, in die betriebliche Organisation des Auftraggebers eingebunden (örtliche Weisungsgebundenheit, Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern und Arbeiten mit Arbeitsmitteln des Vereins)?
- Kann der Auftragnehmer weitgehend frei über seine Dienstzeit bestimmen oder ist er vielmehr in bestimmte Dienstpläne eingebunden, sodass ihm eine „Zeitsouveränität“ fehlt (zeitliche Weisungsgebundenheit)?
- Kann der Auftragnehmer selbst entscheiden, was und wie er arbeitet oder ist er diesbezüglichen Weisungen des Auftraggebers unterworfen? Muss er darüber hinaus die Dienstleistung persönlich erbringen oder kann er Hilfspersonen hinzuziehen und die Dienstleistung im Einzelfall ablehnen (inhaltliche Weisungsgebundenheit)?

Neben der vertraglichen Ausgestaltung kommt es entscheidend auf die tatsächliche Handhabung und Abwicklung des Vertragsverhältnisses an. Deshalb sollten Sie:

- Anwesenheits- und Arbeitskontrollen bzw. eine Zeiterfassung vermeiden.
- Die Möglichkeit einräumen, Aufträge frei und ohne Beeinflussung von außen durchzuführen sowie Einzelaufträge abzulehnen.
- Eine abschließende Vergütung zahlen bzw. diese als Honorar bezeichnen (keine für Arbeitsverhältnisse sonstigen typischen Sozialleistungen gewähren wie Fahrgeld, Zuschüsse, Teilnahme an Sozialeinrichtungen, Urlaub, Lohnfortzahlungen usw.).
- Den freien Mitarbeiter ausschließlich im Rahmen der vertraglichen Absprachen einsetzen.

- Ablauf- oder verfahrensorientierte Anweisungen vermeiden und die Freiheit gewähren, den Inhalt der Dienstleistung selbst zu bestimmen.
- Wahl des Leistungsorts einräumen, soweit möglich.
- Büroräume, Telefonanlage, EDV-Anlage usw. nicht kostenlos überlassen, sondern gegebenenfalls gegen Entgelt aufgrund gesonderter Nutzungsverträge zur Verfügung stellen.
- Wettbewerbsverbote und Ausschließlichkeitsregelungen vermeiden.
- Den Einsatz von Hilfspersonen zulassen und keine höchstpersönliche Leistungserbringung fordern.
- Den freien Mitarbeiter nicht in die Vereinsorganisation und den Vereinsablauf einbinden (Urlaubsanträge, Krankmeldungen, Telefonverzeichnisse, Zurverfügungstellung von Materialien, Betriebsausstattung einschließlich Visitenkarten).

Zu beachten: Die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Tätigkeit von Übungsleitern in Sportvereinen ist anlässlich der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 21. November 2001 erörtert worden. Danach sind Übungsleiter in Sportvereinen grundsätzlich nicht mehr als abhängig Beschäftigte anzusehen, wobei sich die Abgrenzung nach den Umständen des Einzelfalls richtet.

Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit sind

- Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt die Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit anderen Beauftragten des Vereins ab,
- der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung; je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung ist, desto mehr spricht dies für eine selbstständige Tätigkeit.

Entscheidend für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist in jedem Fall eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Gesamtumstände.

Dies bedeutet: Je größer der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung des Sport-Übungsleiters ist, desto mehr spricht für eine Eingliederung in den Verein und damit für eine abhängige Beschäftigung. Ausgehend von den zuvor dargestellten generellen Abgrenzungskriterien zwischen selbstständiger/nichtselbstständiger Tätigkeit spricht für eine abhängige Beschäftigung, wenn z. B. vertragliche Ansprüche auf Lohnfortzahlung, Urlaub, Weihnachtsgeld oder sonstige Leistungen bestehen.

Dieses Vertragsmuster schließt derartige Anhaltspunkte grundsätzlich aus. Für die Vereinspraxis ergibt sich aus dieser veränderten Beurteilung, dass eine Gleichstellung mit den bisher abweichenden steuerlichen Vorgaben erreicht wird.

Konkret: Soweit Sport-Übungsleiter selbstständig tätig sind, besteht für Sportvereine keine Beitrags- und Meldepflicht zur Sozialversicherung.

Konsequenzen: Selbstständig tätige Übungsleiter haben ihre Vergütung (Honorar) selbst zu versteuern, wobei sie den 1 848-EUR-Steuerfreibetrag in Anspruch nehmen können.

Selbstständig tätige Übungsleiter in Sportvereinen unterliegen der Rentenversicherungspflicht, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen (§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI) und ihre Tätigkeit mehr als geringfügig ausüben. Wird die Übungsleitertätigkeit an weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt und übersteigt die monatliche Vergütung 479 EUR nicht (325 EUR plus 154 EUR als monatlicher Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG), besteht Rentenversicherungsfreiheit.

Werden die Geringfügigkeitsgrenzen jedoch überschritten, gegebenenfalls auch durch Zusammenrechnung der Übungsleitertätigkeit mit einer anderen rentenversicherungspflichtigen selbstständigen Tätigkeit, besteht Rentenversicherungspflicht. Rentenversicherungspflichtige, selbstständige Übungsleiter haben sich zur Durchführung der Rentenversicherungspflicht bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), 10704 Berlin, zu melden. Für selbstständig tätige Übungsleiter besteht die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII) oder der Abschluss einer ergänzenden privaten Unfallversicherung.

Zum Anwendungsbereich: Diese sozialversicherungsrechtliche Beurteilung gilt ausschließlich für Sport-Übungsleiter. Sie gilt nicht für sonstige nebenberufliche Tätigkeiten für den Sportverein, etwa als Organisationsleiter, Sportler etc.

Sportvereine sollten bei der Abrechnung für Übungsleitervergütungen auf das o. g. Besprechungsergebnis unbedingt auch im Vereinsinteresse achten! Bei unklaren Sachverhalten Rücksprache mit dem Verband/Krankenkasse/BfA halten!

(Fortsetzung von Seite 2)

Des Weiteren werden unter „Vorträge und Termine“ die bundesweit vom BfA-Prüfdienst regelmäßig angebotenen Vortragsveranstaltungen zu betriebsprüfungsrelevanten Themen mit den Terminen und Veranstaltungsorten bekannt gegeben. Zurzeit bieten wir unsere Vorträge als „Schubkastensystem“ mit folgenden Schwerpunkten an:

- Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger
- Besonderheiten bei geringfügig entlohnerten, kurzfristigen und mehreren Beschäftigungen
- Saisonarbeitskräfte
- Übungsleiter
- Beitragsberechnung aus geschuldetem Arbeitsentgelt, insbesondere Problematik allgemein verbindlicher Tarifverträge
- Aufzeichnungspflichten
- Altersteilzeit/Flexibilisierung der Arbeitszeit

Das Schubkastensystem bietet die Möglichkeit, auf regional durchaus unterschiedliche Problemfelder besonders einzugehen.

Sie finden den Veranstaltungsort in Ihrer Nähe und das jeweilige Vortragsprogramm ganz einfach durch Anklicken des Bundeslandes, in dem Sie die Veranstaltung besuchen möchten.

Eine neue Möglichkeit, schnell weitere aktuelle Informationen für Arbeitgeber/Steuerberater zu erhalten, bietet die brandneu eingerichtete Newsletterfunktion. Wählen Sie auf der Homepage unter „Service-Center“ ⇒ „Newsletter“ die „Informationen für Arbeitgeber/Steuerberater“, und tragen Sie sich einfach mit Ihrer E-Mailadresse in unsere Versandliste ein, senden unser daraufhin folgendes Bestätigungs-E-Mail zurück und werden so Abonnent unseres Newsletters.

Übrigens werden von der BfA auch Newsletter mit Informationen zur Rehabilitation und für Journalisten angeboten, für die dort ebenfalls die Möglichkeit zur Aufnahme in den Verteilerkreis besteht.

Wir hoffen auf Ihr Interesse und freuen uns auf Ihre Besuche im Internet-Angebot der BfA unter www.bfa.de!

Mit freundlichen Grüßen

Ihre 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 72095-00.

Mitglieder des VDR:
LVA Baden-Württemberg,
LVA Berlin,
LVA Brandenburg,
LVA Braunschweig,
LVA Fric 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: 27. 9. 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.

Trinkgelder

Trinkgelder, die dem Arbeitnehmer von Dritten ohne Rechtsanspruch gezahlt werden, sind aufgrund des Gesetzes zur Steuerfreistellung von Arbeitnehmertrinkgeldern vom 8. 8. 2002 steuer- und beitragsfrei. Trinkgeldeinnahmen, auf die der Beschäftigte einen Rechtsanspruch hat (u. a. der Bedienungszuschlag im Gaststättengewerbe, die Metergelder im Möbeltransportgewerbe und die Tronc-Einnahmen der Croupiers von Spielbanken), gehören jedoch auch weiterhin zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt

Vorausschauende Betrachtung

Die Versicherungspflicht ist immer vorausschauend zu beurteilen. Das Ergebnis einer versicherungsrechtlichen Beurteilung wird daher grundsätzlich rückwirkend durch eine Änderung des Rechts oder der tatsächlichen Verhältnisse nicht betroffen.

Hier ist eine erneute versicherungsrechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Änderungen mit Blick in die Zukunft vorzunehmen

Jetzt beitragsfrei: Trinkgelder

Freiwillig gezahlte Trinkgelder, die dem Beschäftigten von Dritten gezahlt werden, ohne dass der Beschäftigte hierauf einen Rechtsanspruch hat, gehörten bisher zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie den steuerlichen Freibetrag in Höhe von jährlich 1 224 EUR (bis 31. 12. 2001: 2 400 DM) überschritten haben. Durch das Gesetz zur Steuerfreistellung von Arbeitnehmertrinkgeldern vom 8. August 2002 ist nunmehr rückwirkend zum 1. Januar 2002 die Lohnsteuerpflicht auf freiwillig gezahlte Trinkgelder entfallen.

- Freiwillig gezahlte **Trinkgelder** gehören damit nach den beitragsrechtlichen Regelungen seit dem Tag der Verkündung des Gesetzes im Bundesgesetzblatt am 14. August 2002 auch nicht mehr zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Soweit bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung bisher freiwillige Trinkgelder berücksichtigt worden sind, verbleibt es für die Zeit vor Verkündung des Gesetzes bei dem Ergebnis der versicherungsrechtlichen Beurteilung. War die Einbeziehung der Trinkgelder daher für die Vergangenheit für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Bedeutung, kann die rückwirkende Steuerfreiheit für die Vergangenheit nicht zur Versicherungsfreiheit führen. Aufgrund der im
- Versicherungsrecht geltenden **vorausschauenden Betrachtung** kann die Steuerfreistellung der Trinkgelder diese Wirkung nur für die Zeit nach der Verkündung des Gesetzes (14. 8. 2002) entfalten.

Unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung aber keine Einwände, wenn die Einzugsstellen – nicht zuletzt aus Gründen der Gleichförmigkeit mit dem Steuerrecht – auf Antrag die gegebenenfalls gezahlten Beiträge für freiwillige Trinkgelder für Zeiten nach dem 31. Dezember 2001 erstatten.