

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

3 Personal-Service-Agenturen

Aufgabe der neuen Personal-Service-Agenturen, die in jedem Arbeitsamtsbezirk eingerichtet werden, ist es, vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung zu betreiben.

5 Entgeltsicherung

Durch die Gewährung einer Entgeltsicherung sollen für Ältere finanzielle Einbußen im Vergleich zum Arbeitsentgelt aus einer vorherigen Erwerbstätigkeit abgemildert werden.

7 Jahresarbeitsentgeltgrenze

Unterschiedliche Konsequenzen resultieren aus der verstärkten Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung zum 1. Januar 2003.

10 Entgeltumwandlung

Wird Lohn und Gehalt zu Gunsten einer Versorgungszusage/Unterstützungskasse umgewandelt, gelten steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

12 Neues im Bereich Beiträge

Zum 1. Januar 2003 ist der Beitragsnachweis neu gestaltet worden; ebenfalls sind zu diesem Zeitpunkt die „klassischen“ Beitragstabellen der Krankenkassen weggefallen.



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND
DEUTSCHER
RENTENVERSICHERUNGS-
TRÄGER

Reform der Mini-Jobs

Ende Dezember wurden die beiden Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission) verabschiedet. Insbesondere die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung wurden – im Vergleich zu den ersten Gesetzesbeschlüssen des Bundestags – im Vermittlungsausschuss erheblich abgeändert, um die Zustimmung der Ländervertretung zu erreichen.

Während weite Teile der Gesetze bereits seit 1. Januar in Kraft getreten sind, gilt die Reform der Mini-Jobs erst ab 1. April 2003. Zu diesem Zeitpunkt wird die monatliche Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigungen von 325 EUR auf 400 EUR angehoben. Gleichzeitig entfällt die zeitliche Begrenzung von unter 15 Stunden/Woche. Der Arbeitgeber zahlt eine Pauschalabgabe in Höhe von 25 %, wovon 12 % auf die Rentenversicherung und 11 % auf die Krankenversicherung entfallen. 2 % beträgt die Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung (einschl. Kirchensteuer und Solidarzuschlag). Die gesamte Abgabe wird an die Bundesknappschaft gezahlt, die die einheitliche Einzugsstelle für die Beiträge aus allen geringfügigen Beschäftigungen – unabhängig von der versicherten Krankenkasse – und der pauschalen Lohnsteuer wird.

Nach Schätzungen der Bundesregierung nehmen ca. 3,3 Mio. private Haushalte die Dienstleistungen von Haushaltshilfen in Anspruch. Dieser Zahl stehen zurzeit etwa 40 000 gemeldete Beschäftigte gegenüber, die in privaten Haushalten tätig sind. Ein wesentliches Ziel des Gesetzes ist es, einen möglichst großen Teil der nicht angemeldeten Tätigkeiten in diesem Bereich in die Legalität zu überführen. Die versicherungsfreien Mini-Jobs in Privathaushalten werden daher besonders gefördert. Die Pauschalabgabe wird bei diesen haushaltsnahen Dienstleistungen nur 12 % betragen, die sich wie folgt aufgliedern: je 5 % für Renten- und Krankenversicherung sowie 2 % Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung.

Zusätzlich erfährt die haushaltsnahe Beschäftigung eine steuerliche Förderung. Wer einen versicherungsfreien Mini-Jobber in seinem Haushalt beschäftigt, kann 10 % seiner hierfür getätigten Aufwendungen, höchstens jedoch 510 EUR im Jahr von seiner Steuerschuld abziehen.

(Fortsetzung auf Seite 15)

Personal-Service-Agenturen

Der Gesetzgeber hat Vorschläge der „Hartz-Kommission“, unter dem Titel „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, umgesetzt, in jedem Arbeitsamtsbezirk mindestens eine **Personal-Service-Agentur (PSA)** einrichten zu lassen. Aufgabe der PSA ist es, vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung zu betreiben – jedoch hat die Vermittlung von Beschäftigungssuchenden auf dem regulären Arbeitsmarkt weiterhin Vorrang.

Die gesetzliche Neuregelung, die seit 1. Januar 2003 gilt, sieht vor, dass die Arbeitsämter mit geeigneten Verleihunternehmen Verträge zur Gründung einer PSA schließen. Kommen derartige Verträge nicht zu Stande, können sich die Arbeitsämter an bestehenden Verleihunternehmen beteiligen. In Ausnahmefällen können Arbeitsämter eine PSA auch in Eigenregie gründen.

Zielgruppe der PSA sind Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen wie beispielsweise

- Arbeitslose mit fehlendem Berufsabschluss,
- Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte,
- schwerbehinderte Menschen,
- ältere Arbeitslose.

Die Auswahl der Arbeitslosen, die in einer PSA beschäftigt werden sollen, treffen die Arbeitsämter. Die vormals Arbeitslosen beenden mit dem Eintritt in die PSA die Arbeitslosigkeit, da sie mit der PSA ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründen. Die Bezahlung erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage bereits bestehender Tarifverträge.

Die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitslosen mit der PSA entsprechen denen in Verleihunternehmen herkömmlicher Art. Im Regelfall werden die Beschäftigungsverhältnisse in der PSA auf 12 Monate begrenzt. Während der verliehfreien Zeiten sollen die bei der PSA Beschäftigten ihren jeweiligen Bedürfnissen entsprechend qualifiziert werden.

Personal-Service-Agentur

Seit 1. 1. 2003 sind die Arbeitsämter verpflichtet

- Verträge zur Gründung einer PSA zu schließen,
- sich an vorhandenen Verleihunternehmen zu beteiligen oder
- eine PSA in Eigenregie zu gründen.

Die PSA werden zur Vermittlung und Weiterbildung von arbeitslosen Arbeitnehmern eingerichtet. Die Vermittlung von Beschäftigungssuchenden auf dem regulären Arbeitsmarkt hat weiterhin Vorrang. Zielgruppe der PSA sind Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen wie z. B.

- Arbeitslose mit fehlendem Berufsabschluss,
- Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte,
- schwerbehinderte Menschen,
- ältere Arbeitslose

Über den vermittlungsorientierten Verleih „Lernen durch Arbeit, Coachingmaßnahmen und Kurzqualifizierungen“ sollen die Arbeitnehmer der PSA auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Wird ein Arbeitnehmer durch ein Unternehmen von der PSA entliehen, hat das Entleihunternehmen an die PSA ein Entleihentgelt zu zahlen. Die Höhe richtet sich nach der Art der zu verrichtenden Tätigkeit und den entsprechenden tariflichen Bedingungen.

Nach einer Übergangszeit, in der die Tarifvertragsparteien angemessene Regelungen vereinbaren können und das bisherige Arbeitnehmerüberlassungsgesetz deshalb zunächst weiter gilt, sind die entliehenen Arbeitnehmer grundsätzlich den Arbeitnehmern des Entleihunternehmens hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichgestellt. Die Übergangszeit endet mit dem 31. Dezember 2003; zuvor können Neuordnungen der Arbeitsbedingungen bereits durch entsprechende Tarifabschlüsse erlangt werden. Durch die Änderung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird es dann zulässig sein, in den ersten 6 Wochen des Entleihs einen Lohn in Höhe des Arbeitslosengelds zu zahlen.

Vorteile für die entleihenden Betriebe sind u. a., dass sie mit Hilfe der Zeitarbeitnehmer

- saisonale, auftragsbedingte oder konjunkturelle Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs abfangen,
- Überstunden der Stammbeslegschaft vermeiden,
- Arbeitskräfte vor der Einstellung in ein Dauerarbeitsverhältnis erproben und damit das Einstellungsrisiko minimieren,
- Personalakquisitionskosten reduzieren können.

Sollte der entliehene Arbeitnehmer der PSA von einem Entleihunternehmer in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, endet das Beschäftigungsverhältnis mit der PSA.

Interessierte Arbeitgeber mögen sich wegen der Klärung von Einzelheiten an das zuständige Arbeitsamt wenden.

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Am 16. August 2002 hat die so genannte „Hartz-Kommission“ unter dem Titel „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ ihre umfangreichen Vorschläge zum Abbau von Arbeitslosigkeit, zur Erhöhung der Vermittlungsgeschwindigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit vorgelegt. Eine Reihe dieser Vorschläge ist mittlerweile durch das Erste und das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl I 2002, 4607, 4621) umgesetzt worden, darunter seit 1. Januar 2003 auch eine Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 421j SGB III.

Die Entgeltsicherung soll für ältere Arbeitslose mit Anspruch auf Arbeitslosengeld Anreize zur Arbeitsaufnahme schaffen, indem zeitlich befristet finanzielle Einbußen im Vergleich zum **Arbeitsentgelt** aus einer vorherigen Erwerbstätigkeit abgemildert werden. Danach erhalten Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer **versicherungspflichtigen** Beschäftigung beenden oder Arbeitslosigkeit gar nicht erst eintreten lassen, vom Arbeitsamt unter bestimmten Voraussetzungen für die Dauer eines sonst möglichen Arbeitslosengeldbezugs einen Zuschuss zum Nettoarbeitsentgelt. Dieser Zuschuss gleicht die Differenz zum früheren Nettoarbeitsentgelt zur Hälfte aus. Das Instrument der Entgeltsicherung ist zeitlich begrenzt auf Fälle, in denen der Anspruch hierauf erstmals bis zum 31. Dezember 2005 entstanden ist. Arbeitslose haben Anspruch auf Entgeltsicherung, wenn sie

- einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und bei Aufnahme der Beschäftigung noch über einen Restanspruch von mindestens 180 Tagen verfügen oder einen Anspruch auf Arbeitslosengeld über mindestens die gleiche Dauer hätten,
- ein Arbeitsentgelt beanspruchen können, das den tariflichen oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, ortsüblichen Bedingungen entspricht.

Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden

Versicherungspflicht

Die Frage, ob für einen Beschäftigten Versicherungspflicht vorliegt, ist für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich getrennt zu prüfen. Da die gesetzlichen Vorschriften in den einzelnen Versicherungszweigen der Sozialversicherung vielfach übereinstimmen, ist jedoch grundsätzlich eine einheitliche Beurteilung der Frage der Versicherungspflicht möglich. Dies hat zur Folge, dass die Entscheidung zur Versicherungspflicht in einem Versicherungszweig regelmäßig auch das Vorliegen von Versicherungspflicht in allen anderen Versicherungszweigen nach sich zieht

Die Entgeltsicherung ist u. a. ausgeschlossen, wenn

- die Leistungen auf einer monatlichen Nettoentgelt Differenz von weniger als 50 EUR beruhen würden,
- die Aufnahme der Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten 4 Jahre vor Antragstellung mehr als 3 Monate versicherungspflichtig beschäftigt war,
- zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um die Einstellung des älteren Arbeitnehmers, der einen Anspruch auf Entgeltsicherung besitzt, vorzunehmen,
- bei einem Wechsel in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit ein geringeres Arbeitsentgelt als bisher vereinbart wurde,
- die Beschäftigung in einer Personal-Service-Agentur (siehe Seite 3 f.) erfolgt oder
- der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht.

Die rentenrechtliche Absicherung der Personen, die Leistungen zur Entgeltsicherung erhalten, erfolgt – ähnlich wie bei der **Altersteilzeitarbeit** – durch Beiträge aus dem erzielten Arbeitsentgelt und durch zusätzliche Beiträge, die die Bundesanstalt für Arbeit zahlt. Die Arbeitnehmer werden im Ergebnis hinsichtlich ihrer Rentenbeiträge und der daraus resultierenden Leistungen so gestellt, als ob sie 90 % des vor der Arbeitslosigkeit erzielten Arbeitsentgelts verdienen. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung werden von der Bundesanstalt für Arbeit auch dann unverändert weiterhin erbracht, wenn der Arbeitnehmer Kurzarbeiter-, Winterausfall-, Kranken-, Versorgungskranken-, Verletzten-, Übergangsgeld oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen bezieht.

Altersteilzeitarbeit

Altersteilzeitarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, weiterhin arbeitslosenversicherungspflichtig sind, und innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1 080 Kalendertage aufgrund einer Beschäftigung, einer Entgeltersatzleistung oder eines Krankentagegeldes von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen der Arbeitslosenversicherung unterstanden. Daneben muss der Arbeitgeber das Entgelt aufstocken und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung zahlen

Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung

Am 1. Januar 2003 ist das Gesetz zur Sicherung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der gesetzlichen Rentenversicherung (Beitragssatzsicherungsgesetz – BSSichG) vom 23. Dezember 2002 (BGBl I 2002, 4637) in Kraft getreten. Unter anderem wurde die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) in der gesetzlichen Krankenversicherung – ähnlich wie die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung – verstärkt angehoben.

Begriff der JAE-Grenze

Sobald ein Arbeitnehmer mit seinem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die JAE-Grenze in der gesetzlichen Krankenversicherung, auch Versicherungspflichtgrenze genannt, überschreitet, tritt Versicherungsfreiheit in diesem Versicherungszweig ein. Der Arbeitnehmer hat die Wahl, ob er sich – bei erfüllter Vorversicherungszeit – in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert oder privat krankenversichert.

Bis zum 31. Dezember 2002 betrug die JAE-Grenze, wie auch die **BBG** in der Krankenversicherung, 75 % der Jahres-BBG (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Im Jahr 2002 waren dies 40 500 EUR.

Verstärkte Anhebung der JAE-Grenze

Zum 1. Januar 2003 wurde die JAE-Grenze durch das BSSichG von der BBG der Rentenversicherung abgekoppelt. Sie wurde verstärkt auf 45 900 EUR im Kalenderjahr 2003 angehoben. Zukünftig wird dieser Betrag jährlich entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst.

Die BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung wurde zum 1. Januar 2003 entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung auf 41 400 EUR angehoben. JAE-Grenze und BBG sind somit – abgesehen von den Fällen der Sonderregelung für bereits am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer (siehe Seite 9) – nicht mehr identisch.

● JAE-Grenze

Arbeiter und Angestellte, die die JAE-Grenze überschreiten, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Jahr 2003 45 900 EUR in den alten und in den neuen Bundesländern

● Beitragsbemessungsgrenze (BBG)

Die Beitragsberechnung erfolgt bis zur Höhe der für den Abrechnungszeitraum geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich im Voraus für das nächste Kalenderjahr festgesetzt. Sie beträgt 2003 in der Kranken- und Pflegeversicherung 41 400 EUR in den alten und in den neuen Bundesländern, in der Renten- und Arbeitslosenversicherung 61 200 EUR in den alten Bundesländern (knappschaftliche Rentenversicherung: 75 000 EUR) bzw. 51 000 EUR in den neuen Bundesländern (knappschaftliche Rentenversicherung: 63 000 EUR)

Eintritt von Versicherungspflicht

Durch die Erhöhung der JAE-Grenze von bisher 40 500 EUR auf 45 900 EUR wurden alle bisher krankenversicherungsfreien Arbeitnehmer, deren Jahresarbeitsentgelt zwar mehr als 40 500 EUR, aber nicht mehr als 45 900 EUR beträgt, seit dem 1. Januar 2003 krankenversicherungspflichtig. Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, und für Arbeitnehmer in den Fällen der Sonderregelung für bereits am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer (siehe Seite 9) gilt dies allerdings grundsätzlich nicht.

● ● ● Beispiel

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers beträgt seit Jahren 44 000 EUR. Im Kalenderjahr 2002 bestand eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung.

Der Arbeitnehmer war im Kalenderjahr 2002 krankenversicherungsfrei, denn die JAE-Grenze von 40 500 EUR wurde überschritten. Zum 1. 1. 2003 trat Krankenversicherungspflicht ein, weil die neue Grenze (45 900 EUR) nicht mehr überschritten wird.

Eintritt von Versicherungsfreiheit

Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2002 krankenversicherungspflichtig waren und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die JAE-Grenze von 40 500 EUR im Lauf des Kalenderjahres 2002 überschritten hat, schieden zum Jahresende aus der Versicherungspflicht aus, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt auch die neue JAE-Grenze des Jahres 2003 von 45 900 EUR übersteigt.

● ● ● Beispiel

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers beträgt 40 000 EUR. Am 1. 7. 2002 erfolgte eine Gehaltserhöhung. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt nun 46 000 EUR.

Der Arbeitnehmer war im Kalenderjahr 2002 krankenversicherungspflichtig, denn die JAE-Grenze von 40 500 EUR wurde erst im Lauf des Kalenderjahres überschritten. Zum 1. 1. 2003 trat Krankenversicherungsfreiheit ein, weil auch die neue JAE-Grenze (45 900 EUR) überschritten wird.

JAE-Grenze 2003 für bislang privat Krankenversicherte

Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der **JAE-Grenze** krankenversicherungsfrei und ausreichend **privat krankenversichert** waren, gilt eine besondere JAE-Grenze. Sie beträgt im Kalenderjahr 2003 (der Lohn- und Gehaltsentwicklung folgend) 41 400 EUR. Für diese Arbeitnehmer wirkt sich folglich die verstärkte Erhöhung der JAE-Grenze nicht aus. Die besondere JAE-Grenze wird auch weiterhin Jahr für Jahr entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst.

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und mit ihrem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die JAE-Grenze des Kalenderjahres 2003 in Höhe von 41 400 EUR nicht überschreiten und deshalb krankenversicherungspflichtig werden, können auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit werden. Der Antrag ist bis zum 31. März 2003 bei einer von ihnen wählbaren Krankenkasse zu stellen. Der Arbeitgeber muss bei Neueinstellungen – auch in den nächsten Jahren – den Arbeitnehmer stets fragen, ob er am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert war.

Besonderheit für Seeleute und knappschaftlich Rentenversicherte

Die Krankenversicherungsfreiheit wegen Überschreitens der JAE-Grenze kommt für Arbeitnehmer auf Seefahrzeugen sowie für knappschaftlich rentenversicherte Arbeitnehmer nicht in Betracht. Sie sind unabhängig von der Höhe ihres regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts Pflichtmitglied der See-Krankenkasse bzw. der knappschaftlichen Krankenversicherung.

JAE-Grenze 2003 für bislang privat Krankenversicherte

Für Arbeitnehmer, die am 31. 12. 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei und ausreichend privat krankenversichert waren, gilt eine besondere JAE-Grenze. Sie beträgt im Kalenderjahr 2003 (der Lohn- und Gehaltsentwicklung folgend) 41 400 EUR.

Zur Anwendung der Bestandsregelung ist es nötig, dass ein ausreichender privater Krankenversicherungsschutz besteht. Dies ist der Fall, wenn die Versicherung geeignet ist, die gesetzliche Krankenversicherung ganz oder teilweise zu ersetzen. Das Bestehen einer bloßen Zusatzversicherung reicht hierfür nicht aus

Lohn-/Gehaltsumwandlung: Versorgungszusage bzw. Unterstützungskasse

Direktzusage, Unterstützungskasse

Mit der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, die späteren Versorgungsbezüge unmittelbar aus dem Betriebsvermögen zu erbringen. Sie ist derzeit noch die häufigste Form der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber weist hierfür in der Bilanz Pensionsrückstellungen aus. Für die Versorgungszusage einer externen Unterstützungskasse steht das Kassenvermögen zur Verfügung, wofür der Arbeitgeber Zuwendungen leistet. Reicht das Kassenvermögen nicht aus, haftet der Arbeitgeber. Zur Absicherung des Risikos „Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers“ ist der Arbeitgeber bei den Durchführungswegen „Direktzusage“ oder „Unterstützungskasse“ verpflichtet, dem Pensions-Sicherungs-Verein beizutreten

Unverfallbarkeit

Nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung tritt die Unverfallbarkeit von Zusagen seit 1. 1. 2002 spätestens ein, wenn

- der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet hat und
- mindestens 5 Jahre dem Betrieb angehört.

Der Anspruch ist sofort unverfallbar, wenn die Beiträge über eine Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden (§ 1 b BetrAVG)

Die direkte Zusage einer Versorgung durch den Betrieb (**Direktzusage** bzw. unmittelbare Pensionszusage) oder die Versorgungszusage durch eine **Unterstützungskasse** sind 2 von 5 möglichen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Die übrigen zur Auswahl stehenden Durchführungswege sind Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds.

In den letzten Jahren ist verstärkt festzustellen, dass durch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Teile des Gehalts oder Lohns in „Versorgungsanwartschaften“ umgewandelt werden, was häufig als „Lohn- und Gehaltsverzicht“ zu Gunsten einer späteren Versorgung bezeichnet wird. Solche Entgeltumwandlungen stehen allerdings unter Tarifvorbehalt, das heißt, tarifrechtlich geregelte Arbeitsentgelte stehen dafür nur zur Disposition, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht oder durch eine Öffnungsklausel zulässt.

Im Fall eines Jobwechsels vor Eintritt des Versicherungsfalls bleibt die Versorgungszusage zumindest dann erhalten, wenn

- **Unverfallbarkeit** eingetreten ist.

Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer Direktzusage des Betriebs werden in steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht genauso behandelt wie Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer späteren Versorgung durch eine Unterstützungskasse.

Für beide Durchführungswegen kommt im Übrigen die so genannte „Riester-Förderung“ durch staatliche Zulagen und ergänzenden Sonderausgabenabzug nicht in Betracht.

Die steuerliche Seite

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirksam und tarifrechtlich zulässig vereinbart, die Bruttobezüge zu Gunsten einer betrieblichen Versorgungszusage zu reduzieren oder einen Teil des Gehalts/Lohns für Einzahlungen in eine Unterstützungskasse zu verwenden, so liegt insoweit kein steuerpflichtiger Arbeitslohn mehr vor, und zwar ohne Obergrenze. Durch solche Entgeltumwandlungen können daher unmittelbar Steuern eingespart werden.

Steuerpflicht tritt erst bei Erfüllung der Versorgungszusage ein, das heißt, für den späteren Versorgungsbezug. Die Versorgungsbezüge gelten dann quasi als nachträglich gezahlter Arbeitslohn, wobei allerdings die Steuerbelastung durch einen Versorgungsfreibetrag (zurzeit 40% der Leistung, höchstens jährlich 3 072 EUR) und den Werbungskostenfreibetrag (zurzeit 1 044 EUR) abgedeckt wird.

Die sozialversicherungsrechtliche Seite

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich im Jahr 1998 darauf verständigt, in Anlehnung an die steuerliche Bewertung bis auf Weiteres diejenigen Teile des Lohns oder Gehalts, auf die zu Gunsten einer Versorgungszusage des Betriebs oder einer Unterstützungskasse verzichtet wird, auch nicht als beitragspflichtiges **Arbeitsentgelt** anzusehen. Bei einem Arbeitsentgelt unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) werden insoweit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung eingespart.

Das Altersvermögensgesetz hat seit 1. Januar 2002 nunmehr diese Beitragsfreistellung in der Sozialversicherung aufgrund einer Entgeltumwandlung begrenzt, und zwar

- bis längstens 31. Dezember 2008 und
- auf höchstens 4 % der BBG in der Rentenversicherung (2002 = 2 160 EUR, 2003 = 2 448 EUR).

● ● ● Beispiele	
Angenommene individuelle Steuerbelastung 32 %	
Gehaltsverzicht zu Gunsten Direktzusage mtl.	200 EUR
Steuerersparnis des Arbeitnehmers mtl.	64 EUR
Beitragsersparnis des Arbeitnehmers (ca. 20 %) mtl.	40 EUR
Ersparnis insgesamt mtl.	104 EUR
Eigenbeteiligung mtl.	96 EUR
Die Beteiligung des Arbeitnehmers in Höhe von jährlich 2 400 EUR zu Gunsten einer späteren Betriebsrente kostet ihn letztlich nur 1 152 EUR (96 EUR x 12).	

Die zusätzlichen Leistungen des Arbeitgebers während der Arbeitsphase für eine Direktzusage (z. B. Pensionsrückstellung) oder eine Unterstützungskasse sind und waren ohne Obergrenze kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, weil dem Beschäftigten insoweit vor Eintritt des Versicherungsfalls noch kein geldwerter Vorteil erwächst, auf den er formal einen Rechtsanspruch hat.

● Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden

1. Januar 2003: Neues im Bereich Beiträge

Der Arbeitgeber reicht der Einzugsstelle in der Regel monatlich einen Beitragsnachweis ein. Das Muster des Beitragsnachweises bestimmen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in gemeinsamen Grundsätzen mit Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung und nach Anhören der maßgebenden Arbeitgeberverbände. Zum 1. Januar 2003 ist der **Beitragsnachweis** neu gestaltet worden. Ebenfalls zum 1. Januar 2003 sind die „klassischen“ Beitragstabellen der Krankenkassen weggefallen.

Beitragsnachweis

Der Arbeitgeber weist die Beiträge – getrennt nach Beitragsgruppen – aller Beschäftigten für den Abrechnungszeitraum in einem Beitragsnachweis gegenüber der zuständigen Einzugsstelle nach. Der Beitragsnachweis enthält eine Zusammenfassung der Summen aus den einzelnen Beitragsabrechnungen. Beiträge für abgelaufene Kalenderjahre sind in einem besonders zu kennzeichnenden Beitragsnachweis nachzuweisen. Beitragsnachweise gelten für Vollstreckungsmaßnahmen der Einzugsstellen als Leistungsbescheide. Es bedarf also keines vollstreckbaren Titels

Fälligkeit der Beiträge

Der Fälligkeitstermin für die Zahlung der Beiträge zur Sozialversicherung wird in der Satzung der für den Einzug der Beiträge zuständigen Krankenkasse festgelegt. Beiträge aus dem Arbeitsentgelt werden spätestens am 15. des Folgemonats fällig, in dem das Arbeitsentgelt erzielt worden ist. Beiträge werden spätestens am 25. des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt, wenn das Arbeitsentgelt bis zum 15. dieses Monats fällig geworden ist

Neuer Beitragsnachweis

Die Neugestaltung des Beitragsnachweises war aus 2 Gründen erforderlich. Die Arbeitsämter konnten zum einen wegen Erschöpfung des Betriebsnummernbestands „Ost“ eine Trennung nach Ost- und West-Betriebsnummern nur noch bis zum 31. Dezember 2002 sicherstellen. Von diesem Zeitpunkt an kann der Rechtskreis (Ost bzw. West), für den die Beiträge bestimmt sind, nicht mehr aus der Betriebsnummer abgeleitet werden. Daher ist der Beitragsnachweis zum 1. Januar 2003 um 2 zusätzliche Ankreuzfelder für den Rechtskreis (Ost bzw. West) ergänzt worden. Es ist jeweils der Rechtskreis anzukreuzen, für den die Beiträge bestimmt sind. Hat der Arbeitgeber Beiträge sowohl für Beschäftigte in den alten Bundesländern (einschl. West-Berlin) als auch für Beschäftigte in den neuen Bundesländern (einschl. Ost-Berlin) nachzuweisen, so muss er für die Rechtskreise „West“ und „Ost“ getrennte Beitragsnachweise einreichen.

- Der Beitragsnachweis berücksichtigt zum anderen seit 1. Januar 2003 die besondere **Fälligkeit von Beiträgen**, sofern Arbeitsentgelt bis zum 15. des laufenden Monats fällig wird. Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV werden die Gesamtsozialversicherungsbeiträge spätestens am 15. des Monats fällig, der dem Beschäftigungsmonat folgt. Abweichend davon sind die Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV spätestens am 25. des laufenden Monats zu zahlen, wenn das Arbeitsentgelt bis zum 15. dieses Monats fällig wird; fällt der 25. des Monats

nicht auf einen Arbeitstag, werden die Beiträge am letzten banküblichen Arbeitstag davor fällig. Die Regelung hat insbesondere für den öffentlichen Dienst Bedeutung. Zur Differenzierung des Fälligkeitszeitpunkts ist in den Beitragsnachweis zum 1. Januar 2003 ein neues Ankreuzfeld „Fälligkeit am 25. des lfd. Monats“ aufgenommen worden. Es ist dann anzukreuzen, wenn sich die Fälligkeit nach § 23 Abs.1 Satz 3 SGB IV richtet (25. des laufenden Monats bzw. am letzten banküblichen Arbeitstag davor).

Wegfall der „klassischen“ Beitragstabellen

Nach § 14 Abs. 2 SGB IV gelten bei einem vereinbarten Nettoarbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern (Lohnsteuer, ggf. Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag) und der gesetzlichen Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen als Arbeitsentgelt. Seit 1. Januar 2003 ist eine Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge nach dem Mittelbetrag der Lohnsteuerstufen nicht mehr zulässig, die Beiträge zur Sozialversicherung werden nach dem centgenauen Betrag des Arbeitsentgelts berechnet. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich darauf verständigt, dass bei Nettolohnvereinbarungen das entsprechende Bruttoarbeitsentgelt – wie bisher – durch Hochrechnung unter Berücksichtigung der vom Arbeitgeber übernommenen Steuern (Lohnsteuer, ggf. Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag) und der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen ermittelt wird. Das entsprechende Bruttoarbeitsentgelt wird dabei entweder mit einem Lohnberechnungsprogramm oder im Weg des so genannten Abtastverfahrens errechnet. Beim Abtastverfahren kann die Hochrechnung der Steuer anhand einer Lohnsteuertabelle erfolgen, während die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen seit 1. Januar 2003 prozentual vom jeweiligen Ausgangswert berechnet werden müssen.

Hinweis: Zum 1. April 2003 wird wegen der Neuregelung der Mini-Jobs ein besonderer Beitragsnachweis eingeführt. Diesen neuen Beitragsnachweis sowie den seit 1. Januar 2003 geltenden allgemeinen Beitragsnachweis stellen wir Ihnen in Ausgabe 2/2003 von SUMMA SUMMARUM vor.

Ab 1. April 2003: Reform der Mini-Jobs

Ab 1. April 2003 gelten grundlegende Neuregelungen im Bereich der so genannten Mini-Jobs sowie im so genannten Niedriglohnsektor (Gleitzone). Über Details berichten wir in den nächsten Ausgaben von SUMMA SUMMARUM. Nachfolgend ein erster Überblick:

AB 1. 4. 2003	ARBEITNEHMER	ARBEITGEBER
Mini-Jobs bis 400,00 EUR	Keine Beiträge	Krankenversicherung 11 % Rentenversicherung 12 % Pauschale Lohnsteuer 2 %
Mini-Jobs bis 400,00 EUR im Privathaushalt ¹	Keine Beiträge	Krankenversicherung 5 % Rentenversicherung 5 % Pauschale Lohnsteuer 2 %
Mini-Jobs in der Gleitzone von 400,01 bis 800,00 EUR	Gestaffelt, aufgrund besonderer Berechnungsgrundlage	Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung; berechnet aus dem Arbeitsentgelt
Mini-Jobs in der Gleitzone von 400,01 bis 800,00 EUR in Privathaushalten ²	Gestaffelt, aufgrund besonderer Berechnungsgrundlage	Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung; berechnet aus dem Arbeitsentgelt
¹ Der Arbeitgeber kann 10 % seiner Aufwendungen steuerlich geltend machen – maximal 510,00 EUR jährlich ² Der Arbeitgeber kann 12 % seiner Aufwendungen steuerlich geltend machen – maximal 2 400,00 EUR jährlich		

(Fortsetzung von Seite 2)

Wird der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt, können 12 % der erforderlichen Aufwendungen bis höchstens 2 400 EUR von der Steuerschuld abgezogen werden. Wer haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nimmt, die durch ein Unternehmen oder eine Agentur vermittelt werden, kann 20 %, höchstens jedoch 600 EUR von der Steuerschuld abziehen.

Werden eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und ein Mini-Job nebeneinander ausgeübt, bleibt die Nebentätigkeit nunmehr versicherungsfrei.

Bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen richtet sich die Zusammenrechnung nach dem bisher geltenden Recht. Die Mini-Jobs im gewerblichen Bereich und im Privathaushalt werden ebenfalls zusammengerechnet. Wird hierdurch der Grenzwert von 400 EUR überschritten, tritt Versicherungspflicht in allen Mini-Jobs ein.

Liegt das versicherungspflichtige Arbeitsentgelt aus allen Beschäftigungen in einer „Gleitzone“ zwischen 400 EUR und 800 EUR, steigt der Arbeitnehmerbeitrag in allen Zweigen der Sozialversicherung linear bis auf den vollen Beitrag bei 800 EUR an. Der Arbeitgeberbeitrag bleibt gegenüber dem bisherigen Recht unverändert. Die Besteuerung erfolgt in diesem Bereich individuell. Die Schaffung dieser Gleitzone soll die so genannte Niedriglohnschwelle beseitigen, die durch das sprunghafte Ansteigen der Sozialversicherungsbeiträge entstand, wenn aufgrund des Überschreitens der Begrenzungen nach altem Recht aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurde.

Alle diese Regelungen treten zum 1. April 2003 in Kraft. SUMMA SUMMARUM wird Sie in den kommenden Ausgaben ausführlich über die mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt einhergehenden Änderungen des Versicherungs- und Beitragsrechts unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Eysseneckstraße 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,
Bundesknapenschaft
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: 24. 1. 2003
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.

Aus aktuellem Anlass:

Zur Vorbereitung der Betriebsprüfung nehmen die Prüfer der Rentenversicherungsträger häufig telefonischen Kontakt mit dem Arbeitgeber oder der Abrechnungsstelle auf.

Hierbei werden nicht nur der Termin für die Betriebsprüfung vereinbart, sondern auch weitere Daten (Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse etc.) abgefragt.

Keinesfalls handelt es sich bei den nachgefragten Informationen um persönliche Daten der Beschäftigten, wie beispielsweise

- Name,
- Anschrift,
- Einkommenshöhe,
- Familienstand usw.

Solche Daten wird kein Prüfdienst am Telefon von Ihnen erfragen. Sollten Sie Zweifel an der Seriosität eines Anrufers haben, wenden Sie sich vertrauensvoll an eine der Service- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger. Adressen erfahren Sie unter

www.lva.de,

www.bfa.de,

www.bundesknappschaft.de,

www.bahnva.de sowie

www.seekasse.de.