

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

3 Versicherungspflicht

Für die Teilnehmer einer beruflichen Bildungsmaßnahme oder einer Leistung zur Teilhabe gelten besondere Regelungen zur Versicherungspflicht.

6 Geldwerte Vorteile

Die private Nutzung betrieblicher Pkws oder die Abgeltung für deren Unterbringung in einer eigenen oder angemieteten Garage stellt in bestimmtem Maß Arbeitsentgelt dar.

10 Geringfügig Beschäftigte

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit kann vom Arbeitnehmer nur gegenüber allen Arbeitgebern einheitlich und mit Wirkung für die Zukunft abgegeben werden.

12 Pauschalbeiträge

Im Gegensatz zu den Pflichtbeiträgen gibt es bei den Pauschalbeiträgen keinen Arbeitnehmeranteil, sodass der Arbeitgeber diese immer allein trägt.

13 Studenten

Werden die Grenzen für die Anwendung der so genannten Werkstudentenregelung überschritten, kann ggf. eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung vorliegen.



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND
DEUTSCHER
RENTENVERSICHERUNGS-
TRÄGER

Regelmäßiges Beschäftigungsverhältnis bei so genannten Abrufkräften

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) schließt eine regelmäßige Beschäftigung die kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV unabhängig vom Vorliegen der dort genannten Tatbestandsmerkmale aus. Um das Vorliegen einer regelmäßigen Beschäftigung ging es in 2 Fällen, die vor kurzem das BSG beschäftigten.

Eine Arbeitgeberin setzte in großem Umfang so genannte Abrufkräfte ein, um von Tag zu Tag stark schwankende Arbeitsbelastungen auszugleichen. Hierfür wurden zunächst unbefristet „Rahmenvereinbarungen“ mit der jeweiligen Abrufkraft geschlossen und diese dann in den Kreis der an Arbeitseinsätzen Interessierten aufgenommen. Wechselseitige Ansprüche oder Verpflichtungen wurden dadurch noch nicht begründet. Die näheren Einzelheiten wurden vielmehr in einem Arbeitsvertrag geregelt. Der hierfür verwendete Formularvertrag enthielt einen Hinweis, wonach die Vereinbarungen auch für die folgenden Arbeitsverhältnisse entsprechend gelten sollten. Die Abrufkräfte wurden morgens von der Arbeitgeberin angerufen und nach Zusage während der dort üblichen Dienstschichten für eine Dauer von regelmäßig 4 Stunden im Betrieb eingesetzt.

Versicherungsrechtlich behandelte die Arbeitgeberin die Arbeitsleistung als kurzfristige Beschäftigung und ging erst bei mehr als 50 Arbeitseinsätzen von einer regelmäßigen Beschäftigung aus. Dagegen war die zuständige Einzugsstelle gemäß der Rechtsauffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung der Ansicht, dass es sich von der Aufnahme der ersten Tätigkeit an in vorausschauender Betrachtung um eine regelmäßige Beschäftigung handle. Eine Kurzfristigkeit im Sinne der o. g. Norm sei also auszuschließen. Hierfür spreche u. a. die unbefristete und unbegrenzte Rahmenvereinbarung. Gegen die Urteile des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 8. November 2001 – L 5 KR 225/00; L 5 KR 226/00 –, mit denen die entsprechenden Bescheide bestätigt wurden, wandte sich die Arbeitgeberin mit der Revision zum BSG.

(Fortsetzung auf Seite 15)

Versicherungspflicht bei beruflichen Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe

Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher beruflicher Bildungsmaßnahmen und **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben**. Diese werden zudem in verschiedenen Aus-, Weiterbildungs- oder Trainingseinrichtungen durchgeführt. Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Teilnehmer richtet sich dabei nach der konkreten Ausgestaltung und Förderung der jeweiligen Maßnahme bzw. Leistung.

Zu den Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit und der gesetzlichen Rentenversicherung für arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte bzw. behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen zählt u. a. die Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildung in betrieblichen und außerbetrieblichen Einrichtungen sowie von Trainingsmaßnahmen, Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Vorbereitungsmaßnahmen. Ob die Teilnehmer an diesen Bildungsmaßnahmen bzw. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung der Versicherungspflicht als zur **Berufsausbildung** Beschäftigte unterliegen oder ggf. als Leistungsbezieher versicherungspflichtig sind, richtet sich nach der jeweiligen Maßnahme und deren Förderung.

Berufliche Bildungsmaßnahmen

Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, sind grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige versichert. In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung besteht zusätzlich Versicherungspflicht, wenn den zur Berufsausbildung Beschäftigten Unterhaltsgeld gewährt wird. Erhalten sie kein Arbeitsentgelt, gelten besondere Regelungen zur Bemessung der Beiträge. Als beitragspflichtige Einnahme wird in diesen Fällen in der Kranken- und Pflegeversicherung der Bedarfssatz für Studenten nach dem BAföG und in der Renten- sowie Arbeitslosenversicherung 1% der Bezugsgröße (2003: 23,80 EUR/West, 19,95 EUR/Ost) angesetzt.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Neben der medizinischen und schulischen Rehabilitation sowie der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft können behinderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben gefördert werden, um dauerhaft in Beruf und Arbeit eingegliedert zu werden. Maßgebliche gesetzliche Grundlagen zur Regelung der Teilhabe am Arbeitsleben finden sich im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – SGB IX – in Verbindung mit den für die Träger zur Teilhabe am Arbeitsleben geltenden Leistungsgesetzen

• Berufsausbildung

Berufsausbildung ist die erstmalige, breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendige Fachbildung in einem geordneten Ausbildungsgang auf Basis eines Berufsausbildungsverhältnisses (§ 1 Abs. 2, § 3 Berufsbildungsgesetz – BBiG). Zur Berufsausbildung gehört auch die Ausbildung für einen weiteren Beruf als den bisher erlernten. Der Berufsausbildung in diesem Sinne ist die berufliche Umschulung gleichgestellt, wenn die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf erfolgt und nach den Vorschriften des BBiG durchgeführt wird (§§ 1 Abs. 4 und 47 BBiG)

Betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung

Eine betriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber Träger der Ausbildung ist und der Auszubildende in vergleichbarer Weise wie ein sonstiger Arbeitnehmer in den Ausbildungsbetrieb eingegliedert wird. Eine überbetriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber zur Vermittlung einer berufspraktischen Ausbildung überbetrieblicher Stätten (insbesondere Ausbildungszentren) bedient, um seinen Auszubildenden die von ihm im Rahmen des Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnisses vertraglich geschuldete Berufsausbildung zu vermitteln. Der betrieblichen und überbetrieblichen Berufsausbildung steht nicht entgegen, dass der Auszubildende daneben an einer Fachhochschule eingeschrieben ist

Außerbetriebliche Berufsausbildung

Eine außerbetriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn diese von verselbstständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen durchgeführt wird. Einrichtungen der außerbetrieblichen Berufsausbildung können sein: Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke, Berufsfortbildungswerke, Berufsbildungszentren, Rehabilitationszentren, reine Ausbildungsbetriebe

Die Versicherungspflicht des Teilnehmers einer beruflichen Bildungsmaßnahme als zur Berufsausbildung Beschäftigter richtet sich danach, ob eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorliegt und diese im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung durchgeführt wird. Dabei steht die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen sowie Erziehung und Bildung im Vordergrund. Beschäftigt sind demnach grundsätzlich diejenigen, die in der Betriebstätigkeit ausgebildet und in der Regel in den Produktions- oder Dienstleistungsprozess zum Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fertigkeiten eingegliedert sind. Dementsprechend wird Sozialversicherungspflicht aufgrund einer Beschäftigung zur Berufsausbildung nur durch die **betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung** begründet.

Bei der **außerbetrieblichen Berufsausbildung** fehlt es nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) hingegen an einer „Beschäftigung zur Berufsausbildung“ (Urteil vom 12. 10. 2000 – B 12 KR 7/00 R –). Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsbildungsvertrags nach dem BBiG in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, stehen jedoch nach einer gesetzlichen Neuregelung durch das Job-AQTIV-Gesetz (BGBl. I, 2001, S.3443) den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich. Die Versicherungspflicht tritt unabhängig davon ein, ob die berufliche Ausbildung gefördert wird (z. B. nach dem Recht der Arbeitsförderung oder entsprechenden Programmen des Bundes und der Länder). Wird ein Teil der Ausbildung durch praktische Arbeit in einem Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb durchgeführt, stehen auch in dieser Zeit die Auszubildenden den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich, da dieser Ausbildungsabschnitt (Betriebspraktikum) Teil der Ausbildung bei der Bildungseinrichtung ist.

Leistungen zur Teilhabe

Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (vormals berufsfördernde Maßnahmen) sowie an Maßnahmen zur Abklärung der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung sind in der Kranken- und Pflegeversicherung versicherungspflichtig. Die Versicherungspflicht setzt allerdings voraus, dass die

Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben von einem **Rehabilitationsträger** erbracht wird. Der Bezug von Übergangsgeld ist für den Eintritt der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht jedoch nicht erforderlich.

In der Rentenversicherung gilt die Versicherungspflicht für zur Berufsausbildung Beschäftigte auch für Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, soweit sie eine betriebliche Ausbildung erhalten. Im Übrigen besteht Rentenversicherungspflicht für Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe oder **Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen** für behinderte Menschen für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen (§ 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI). Erhalten diese Personen Kranken-, Verletzten-, Versorgungskranken-, Übergangs-, Unterhalts- oder Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe, tritt zusätzlich Rentenversicherungspflicht als Leistungsbezieher nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI ein.

Jugendliche, die in **Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation**, insbesondere in Berufsbildungswerken, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit ermöglichen soll, sind zudem arbeitslosenversicherungspflichtig (§ 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Jugendliche sind in diesem Zusammenhang – unabhängig vom Lebensalter – Personen, die keinen Anspruch auf Übergangsgeld haben oder vor Beginn der Leistungen noch keine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben ihre bisherige Übersicht über die versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung beruflicher und berufsfördernder Bildungsmaßnahmen vom 28. März 2001 überarbeitet und mit ihrer Gemeinsamen Verlautbarung vom 26. März 2003 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben neu herausgegeben. In einer 2. Übersicht wurden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungsrechtliche Beurteilung separat dargestellt. Die Übersichten können unter www.vdr.de (→ Versicherung und Beitrag → Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung → Beitragseinzug) eingesehen werden.

● Rehabilitationsträger

Träger der Leistungen zur Teilhabe (Rehabilitationsträger) i. S. des § 6 Abs. 1 SGB IX, die ihre Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich wahrnehmen, können sein

- die gesetzlichen Krankenkassen,
- die Bundesanstalt für Arbeit,
- die Träger der gesetzlichen Unfall- sowie Rentenversicherung, der Alterssicherung der Landwirte, der Kriegspflerversorgung und -fürsorge, der öffentlichen Jugendhilfe und der Sozialhilfe

● Berufsbildungswerke und ähnliche Einrichtungen

Berufsbildungswerke sind die den Berufsförderungswerken entsprechenden Einrichtungen für die berufliche Ausbildung behinderter Jugendlicher. Zu den ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen gehören in diesem Zusammenhang alle Einrichtungen, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben speziell für behinderte Menschen durchführen

Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

Zu den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gehören alle Einrichtungen – ggf. auch Betriebe –, in denen Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung (Rehabilitation) durchgeführt werden

Pkw- und Garagennutzung als geldwerte Vorteile

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich im Jahr 2002 u. a. mehrfach mit der Bewertung des geldwerten Vorteils im Zusammenhang mit Fahrzeugüberlassungen an Arbeitnehmer befasst. Entschieden wurde die Frage der Privatnutzung eines Pkws durch mehrere Arbeitnehmer; außerdem ging es um Zahlungen der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer für die Überlassung einer Garage.

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

1 %-Regelung

Bei der so genannten 1 %-Regelung wird der geldwerte Vorteil für jeden Kalendermonat mit 1 % des auf volle 100 EUR abgerundeten Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattungen einschließlich Umsatzsteuer angesetzt

Individueller Nutzungswert

Anstelle der 1 %-Regelung können die auf die Privatfahrten entfallenden Aufwendungen angesetzt werden, wenn die für das Kraftfahrzeug insgesamt entstehenden Aufwendungen durch Belege und das Verhältnis der privaten zu den übrigen Fahrten durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen werden

Private Pkw-Nutzung durch mehrere Arbeitnehmer

Überlässt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein betriebliches Kraftfahrzeug kostenlos oder verbilligt zur privaten Nutzung, so ist der Nutzungsvorteil **Arbeitsentgelt**. Der nach dem Steuerrecht zu ermittelnde geldwerte Vorteil unterliegt auch der Beitragspflicht zur Sozialversicherung (vgl. hierzu SUMMA SUMMARUM 3/2001, Seite 8 ff.). Die steuerlichen Regelungen sehen für die Ermittlung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs 2 Berechnungsarten vor:

- ■ Die so genannte **1 %-Regelung** oder
- ■ die Ermittlung des **individuellen Nutzungswerts**.

Auch bei Vorliegen einer Nutzungsgemeinschaft (Fahrgemeinschaft, Poolsystem), also wenn ein firmeneigenes Fahrzeug von mehreren Arbeitnehmern genutzt wird, kann der Arbeitgeber eine der beiden Berechnungsmethoden auswählen.

Bei der Ermittlung des individuellen Nutzungswerts ist der auf jeden Fahrer entfallende Anteil der Aufwendungen für die private Nutzung (Privatfahrten/Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) an den gesamten Aufwendungen für das Kraftfahrzeug anhand des Fahrtenbuchs festzustellen.

Das EStG enthält jedoch keine Regelung, wie die 1 %-Regelung bei Nutzung eines oder mehrerer Fahrzeuge durch mehrere Arbeitnehmer anzuwenden ist. Unklar war bislang, ob der Bewertungsmaßstab (1 % des Listenpreises) je Fahrzeug (fahrzeugbezogen) oder je Nutzer (personenbezogen) anzusetzen ist.

Der BFH hat nunmehr mit Urteil vom 15. Mai 2002 entschieden, dass der geldwerte Vorteil in Höhe von 1 % des inländischen Listenpreises des Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung

zuzüglich der Kosten für Sonderausstattungen einschließlich der Umsatzsteuer fahrzeugbezogen zu ermitteln ist. Anschließend ist der so ermittelte geldwerte Vorteil nach Kopfanteilen, d. h. entsprechend der Zahl der Nutzungsberechtigten aufzuteilen.

● ● ● Beispiel 1

Ein Firmenfahrzeug mit einem Bruttolistenpreis von 25 000 EUR kann von 2 Arbeitnehmern auch für private Fahrten genutzt werden.

Lösung:

1 % von 25 000 EUR

250 EUR

Nach der fahrzeugbezogenen Berechnung und anschließender Pro-Kopf-Aufteilung sind bei jedem Arbeitnehmer monatlich 125 EUR (0,5 x 250 EUR) als geldwerter Vorteil zu berücksichtigen.

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Die Finanzverwaltung hat die aktuelle Rechtsprechung des BFH in die amtlichen Hinweise zu Abschnitt 31 Abs. 9 bis 10 der Lohnsteuerrichtlinien 2003 aufgenommen. Dort wird klargestellt, dass die vorstehenden Grundsätze zur pauschalen Nutzungswertermittlung nach der 1%-Regelung auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gelten, die mit der so genannten **0,03 %-Regelung** bewertet werden. Dies bedeutet, dass bei jedem Arbeitnehmer der geldwerte Vorteil mit 0,03 % des Listenpreises je Entfernungskilometer zu ermitteln und dieser Wert durch die Zahl der Nutzungsberechtigten zu teilen ist.

● ● ● Beispiel 2

Ein Firmenfahrzeug mit einem Bruttolistenpreis von 25 000 EUR kann von den Arbeitnehmern A und B auch für private Fahrten genutzt werden. Die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beträgt bei Arbeitnehmer A 8 km und bei Arbeitnehmer B 20 km.

Lösung:

Arbeitnehmer A	1 % von 25 000 EUR	250 EUR
	0,03 % von 25 000 EUR x 8 km	60 EUR
	Summe	310 EUR
	geteilt durch 2 Nutzungsberechtigte	<u>155 EUR</u>
Arbeitnehmer B	1 % von 25 000 EUR	250 EUR
	0,03 % von 25 000 EUR x 20 km	150 EUR
	Summe	400 EUR
	geteilt durch 2 Nutzungsberechtigte	<u>200 EUR</u>

Der gesamte geldwerte Vorteil für die private Kraftfahrzeugnutzung beträgt für den Arbeitnehmer A monatlich 155 EUR und für den Arbeitnehmer B monatlich 200 EUR.

● 0,03 %-Regelung

Kann ein betriebliches Kraftfahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt werden, erhöht sich der steuerliche Nutzungswert um 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Können mehrere Arbeitnehmer für private Fahrten auf Fahrzeuge aus einem Fahrzeugpool zugreifen, ist aufgrund des Urteils des BFH vom 15. Februar 2002 – VIR 132/00 –, unabhängig von der tatsächlichen Nutzung des Firmenwagens durch den einzelnen Arbeitnehmer, der nach der 1%-Regelung ermittelte geldwerte Vorteil je Kraftfahrzeug zu addieren und durch die Anzahl der

zugriffsberechtigten Arbeitnehmer zu dividieren. Dies gilt auch für den Fall, dass die Zahl der Nutzungsberechtigten die Anzahl der im Fahrzeugpool befindlichen Fahrzeuge übersteigt.

● ● ● Beispiel 3

Eine Firma verfügt über einen Fahrzeugpool mit 2 Fahrzeugen mit einem Bruttolistenpreis von 30000 EUR und 15000 EUR. Diese Fahrzeuge können von den Arbeitnehmern A, B und C auch für private Fahrten genutzt werden.

Lösung:

Fahrzeug 1	1 % von 30 000 EUR	300 EUR
Fahrzeug 2	1 % von 15 000 EUR	150 EUR
Geldwerter Vorteil insgesamt		450 EUR
geteilt durch 3 Nutzungsberechtigte		<u>150 EUR</u>

Nach der Pro-Kopf-Verteilung sind je Arbeitnehmer monatlich 150 EUR als geldwerter Vorteil zu berücksichtigen.

Werden Fahrzeuge aus einem Fahrzeugpool auch zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt, sind bei jedem Arbeitnehmer zusätzlich 0,03 % des durchschnittlichen Listenpreises aller Kraftfahrzeuge je Entfernungskilometer anzusetzen.

● ● ● Beispiel 4

Die Arbeitnehmer aus Beispiel 3 nutzen die Fahrzeuge auch zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Die Entfernungskilometer betragen bei A 6 km, B 10 km und C 15 km.

Lösung:

Fahrzeug 1	0,03 % von 30 000 EUR	9,00 EUR
Fahrzeug 2	0,03 % von 15 000 EUR	4,50 EUR
Geldwerter Vorteil insgesamt		13,50 EUR
Geteilt durch 3 Nutzungsberechtigte		<u>4,50 EUR</u>

Arbeitnehmer A	4,50 EUR x 6 km	27,00 EUR
Arbeitnehmer B	4,50 EUR x 10 km	45,00 EUR
Arbeitnehmer C	4,50 EUR x 15 km	67,50 EUR

Der zusätzlich für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu versteuernde geldwerte Vorteil beträgt bei Arbeitnehmer A monatlich 27,00 EUR, bei Arbeitnehmer B monatlich 45,00 EUR und bei Arbeitnehmer C monatlich 67,50 EUR. Dieser ist dem jeweiligen geldwerten Vorteil von 150 EUR nach der Pro-Kopf-Verteilung (Beispiel 3) hinzuzurechnen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben beschlossen, der steuerlichen Handhabung zu folgen. Spätestens seit 1. Juni 2003 stellt der für den Bereich des Steuerrechts ermittelte geldwerte Vorteil insoweit auch Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar.

Überlassung oder Anmietung einer Garage

Entgegen der bislang von Finanzverwaltung und Sozialversicherungsträgern vertretenen Auffassung hat der BFH nunmehr mit Urteil vom 7. Juni 2002 – VIR 145/99 – entschieden, dass das vom Arbeitgeber gezahlte Nutzungsentgelt für eine vom Arbeit-

nehmer zur Unterstellung eines Firmenwagens überlassene Garage regelmäßig keinen Arbeitslohn darstellt. Es gelten folgende Grundsätze:

1. Überlässt der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber eine eigene Garage, in der ein Dienstwagen untergestellt wird, stellt das vom Arbeitgeber gezahlte Nutzungsentgelt regelmäßig keinen Arbeitslohn dar.
2. Stellt der Arbeitnehmer den Dienstwagen in einer von ihm angemieteten Garage unter, handelt es sich bei der vom Arbeitgeber erstatteten Garagenmiete um steuerfreien **Auslagenersatz**.
3. Wird in diesen Fällen die private Nutzung des Dienstwagens nach der 1%-Regelung erfasst, so ist kein geldwerter Vorteil für die Überlassung der Garage an den Arbeitnehmer anzusetzen.

Der BFH begründet seine Entscheidung zu 1. damit, dass sich die Leistungen des Arbeitgebers ihrem wirtschaftlichen Gehalt nach als Gegenleistung für die Überlassung der Nutzung bzw. des Gebrauchs der arbeitnehmereigenen Garage darstellen und nicht als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft. Die den Arbeitnehmern gewährten Vorteile seien nicht als Entlohnung anzusehen, sondern als eine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen. Die gezahlten Nutzungsentgelte sind den Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung zuzurechnen und unterliegen somit nicht der Lohnsteuer.

Bei der Erstattung der Garagenmiete für die Unterbringung des Firmenwagens in einer angemieteten Garage ist zu beachten, dass eine Anerkennung als steuerfreier Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 2. Alternative EStG nur dann in Betracht kommt, wenn das Fahrzeug im ausschließlichen Interesse des Arbeitgebers untergestellt wird. Dies ist beispielsweise dann gegeben, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der Kfz-Überlassungsvereinbarung verpflichtet, den Dienstwagen in einer Garage unterzustellen.

Auch insoweit folgen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung der lohnsteuerrechtlichen Behandlung. Kommt nach der Rechtsprechung des BFH ein lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn nicht in Betracht, liegt daher spätestens seit 1. Juni 2003 auch kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung vor.

● Auslagenersatz

Beträge, durch die Auslagen des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber ersetzt werden (Auslagenersatz), sind nach § 3 Nr. 50 2. Alternative EStG steuerfrei

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit: Beginn der Versicherungspflicht

Regelmäßigkeit

Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören das monatliche Arbeitsentgelt und alle Sonderzuwendungen, die mindestens einmal jährlich gezahlt werden

Pauschale Beiträge

Die Arbeitgeber haben für geringfügig entlohnte Beschäftigte pauschale Beiträge zur Kranken- und zur Rentenversicherung zu zahlen, und zwar

- 11 % zur Krankenversicherung für die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen und
- 12 % zur Rentenversicherung, und zwar auch für Personen, die aus sonstigen Gründen rentenversicherungsfrei sind (Rentner, Pensionäre, Beamte, befreite Mitglieder berufständischer Versorgungseinrichtungen wie Ärzte, Apotheker, Architekten u. a.). Die pauschalen Beiträge sind für Beschäftigungszeiten seit 1. 4. 2003 ausschließlich an die Bundesknappschaft abzuführen, da diese gem. § 28 i Satz 5 SGB IV für geringfügige Beschäftigten die Einzugsstelle ist

Aufstockungsbeträge

Ein geringfügig entlohnter Beschäftigter hat die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI). Dann gilt der reguläre Beitragssatz wie für die übrigen versicherungspflichtigen Beschäftigten. Die 12 %, die auch ohne die Verzichtserklärung angefallen wären, trägt dann der Arbeitgeber, den darüber hinausgehenden Betrag der Arbeitnehmer (§ 168 Abs. 1 Nr. 1 b SGB VI)

Geringfügig entlohnte Beschäftigte können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und damit volle Rentenanwartschaften erwerben. Um die Rentenversicherungspflicht zeitnah beginnen zu lassen, müssen sie allerdings alle Arbeitgeber, bei denen sie parallel geringfügig entlohnt beschäftigt sind, informieren.

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV in der seit 1. April 2003 geltenden Fassung liegt eine geringfügig entlohnte und damit nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 erster Halbsatz SGB VI rentenversicherungsfreie Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung

- **regelmäßig** im Monat 400 EUR nicht übersteigt. Auf diese Rentenversicherungsfreiheit kann der geringfügig entlohnte Beschäftigte verzichten. Kurzfristig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV können dagegen einen Verzicht nicht wirksam aussprechen.

Der Verzicht ist nicht gegenüber dem Rentenversicherungsträger, sondern schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären und die Erklärung von diesem zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Für die Verzichtserklärung gibt es keine Fristen. Der Verzicht ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Er wirkt bei Neuaufnahme einer Beschäftigung bis zu 2 Wochen zurück und gilt ansonsten nur mit Wirkung für die Zukunft. Das heißt, die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag nach Eingang der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber, ggf. von einem gewünschten späteren Zeitpunkt an. Der Verzicht kann nicht widerrufen werden, und bei mehreren Beschäftigungen kann er nur einheitlich erklärt werden. Da die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung zugleich für die Dauer aller im Zeitpunkt ihrer Abgabe bestehenden und danach aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse gilt, hat der Arbeitnehmer alle weiteren Arbeitgeber über den Verzicht zu informieren. Durch die Verzichtserklärung beginnen die Rentenversicherungs- und Beitragspflicht. Der geringfügig Beschäftigte

- hat die vom Arbeitgeber zu entrichtenden **pauschalen Beiträge** bis zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung der Arbeiter
- und Angestellten von derzeit 19,5 % **aufzustocken**.

Wird im Nachhinein festgestellt, dass mehrere geringfügig entlohnte oder – abgesehen von einer – eine geringfügig entlohnte mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind und damit Versicherungspflicht gegeben ist, tritt diese nach § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV in der seit 1. April 2003 geltenden Fassung mit der Bekanntgabe der Feststellung durch die Bundesknappschaft oder durch einen Rentenversicherungsträger ein. Die Vorschrift gilt für Entscheidungen, die seit 1. April 2003 getroffen werden, und zwar auch dann, wenn die zu beurteilende Beschäftigung bereits vor diesem Datum aufgenommen und ggf. auch beendet (keine rückwirkende Feststellung von Versicherungspflicht) wurde.

● ● ● Beispiel 1

Aufgrund eines Datenabgleichs stellt die Bundesknappschaft im Juni 2003 fest, dass ein Arbeitnehmer 2003 folgende Beschäftigungen ausübt bzw. ausgeübt hat (jeweils 5-Tage-Woche), die von den Arbeitgebern wie folgt gemeldet wurden:

Arbeitgeber A: 1. 1. bis lfd., 200 EUR/Monat (geringfügig entlohnt, pauschale Beiträge)

Arbeitgeber B: 13. 1. bis 20. 3., 220 EUR/Monat (geringfügig entlohnt, pauschale Beiträge)

Arbeitgeber C: 1. 4. bis lfd., 280 EUR/Monat (geringfügig entlohnt, pauschale Beiträge)

Die Bundesknappschaft erteilt den Arbeitgebern A und C einen Bescheid (Bekanntgabe am 24. 6. 2003) über das Bestehen der Versicherungspflicht der Beschäftigungen des Arbeitnehmers.

Die Beschäftigungen bei Arbeitgeber A und C sind ab 24. 6. 2003 versicherungspflichtig.

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist bereits beendet, es findet keine rückwirkende Feststellung der Versicherungspflicht statt.

Wenn ein Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohten Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat, den Arbeitgeber einer weiteren geringfügig entlohten Beschäftigung jedoch hierüber nicht informiert hat, wird nach einem Beschluss der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit in der weiteren Beschäftigung erst mit Bekanntgabe der Feststellung durch die Bundesknappschaft oder durch einen Rentenversicherungsträger wirksam.

● ● ● Beispiel 2

Aufgrund eines Datenabgleichs stellt die Bundesknappschaft im Juni 2003 fest, dass ein Arbeitnehmer folgende Dauer-Beschäftigungen ausübt:

Arbeitgeber A: 50 EUR/Monat (Verzicht auf die RV-Freiheit, Aufstockungsbeiträge)

Arbeitgeber B: 250 EUR/Monat (nur pauschale Beiträge)

Die Bundesknappschaft erteilt Arbeitgeber B einen Bescheid (Bekanntgabe am 24. 6. 2003) über das Bestehen der Rentenversicherungspflicht der Beschäftigung des Arbeitnehmers.

Ab 24. 6. 2003 ist somit auch Beschäftigung B rentenversicherungspflichtig, und es sind auch aus dieser Beschäftigung Aufstockungsbeiträge zu entrichten.

Der Eintritt von Versicherungspflicht mit Bekanntgabe der Feststellung gilt allerdings nicht, wenn es der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären. Dann beginnt die Versicherungspflicht zum Zeitpunkt der Verzichtserklärung bzw. mit Aufnahme der infrage stehenden weiteren geringfügigen Beschäftigung.

Pauschalbeiträge sind Arbeitgeberbeiträge

Im Steuerrecht dürfen pauschale Steuern auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden (§ 40 a Abs. 5 i. V. m. § 40 Abs. 3 EStG). Eine solche Vorgehensweise ist in Bezug auf SV-Beiträge nicht zulässig. Schon seit Einführung der Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zum 1. April 1999 gilt: Bei diesen Beiträgen gibt es keinen „Arbeitnehmeranteil“. Der Arbeitgeber trägt die Pauschalbeiträge allein und darf sie weder ganz noch teilweise den geringfügig entlohnnten Beschäftigten auferlegen.

Deutlicher als bisher hat der Gesetzgeber jüngst herausgestellt, dass der in der Vergangenheit vereinzelt praktizierte Abzug der pauschalen Beiträge vom Arbeitsentgelt eine Ordnungswidrigkeit darstellt. Nach § 111 Abs. 2 SGB IV handelt ordnungswidrig, wer seinem Beschäftigten einen höheren Betrag vom Arbeitsentgelt abzieht als den Teil, den der Beschäftigte vom Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu tragen hat. Seit dem 1. April 2003 enthalten die Vorschriften zu den Pauschalbeiträgen (§§ 249 b SGB V und 172 SGB VI) einen ausdrücklichen Verweis auf § 111 Abs. 2 SGB IV. Damit gibt es nun mehr Rechtsklarheit im Bereich der Verfolgung entsprechender Ordnungswidrigkeiten, die mit einem Bußgeld von bis zu 5 000 EUR geahndet werden können.

Eine Abmachung, nach der Arbeitgeber und Beschäftigte vertraglich vereinbaren, dass sich der Arbeitnehmer an der Zahlung der Pauschalbeiträge beteiligt, ist unwirksam, weil sie zulasten des Beschäftigten von den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweicht (§ 32 SGB I). Zu Unrecht abgezogene Beträge muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer also noch auszahlen.

Studenteneigenschaft bei Ausübung mehrerer Beschäftigungen

Übt ein **ordentlich Studierender** neben seinem Studium eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt aus (sog. Werkstudent), besteht in dieser Beschäftigung grundsätzlich Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung hingegen unterliegen ordentlich Studierende in einer gleichzeitig neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt der Versicherungspflicht, es sei denn, dass die Beschäftigung im Rahmen einer versicherungsfreien **geringfügigen Beschäftigung** ausgeübt wird.

Bei Studenten, die neben ihrem Studium an insgesamt mehr als 20 Stunden in der Woche beschäftigt sind, wird die Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch die Beschäftigung in Anspruch genommen, sodass diese Studenten im sozialversicherungsrechtlichen Sinne als Arbeitnehmer einzustufen sind. Für sie gelten die in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch sonst für Arbeitnehmer maßgeblichen versicherungs- und beitragsrechtlichen Vorschriften.

Übt ein Student neben seinem Studium insbesondere mehrere Beschäftigungen aus, muss daher zunächst geprüft werden, ob der Student seinem Erscheinungsbild nach als ordentlich Studierender oder als Arbeitnehmer einzustufen ist. Hierzu sind die regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden des beschäftigten Studenten zusammenzurechnen.

●●● Beispiel 1

Ein Student arbeitet seit dem 1. 5. 2003 gleichzeitig beim Arbeitgeber A bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 EUR sowie beim Arbeitgeber B bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 425 EUR.

Der Student ist seit dem 1. 5. 2003 seinem Erscheinungsbild nach als Arbeitnehmer einzustufen, da die Beschäftigungen regelmäßig in der Woche an mehr als 20 Stunden (hier: insgesamt 28 Stunden) ausgeübt werden und somit die Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend in Anspruch nehmen. Der beschäftigte Student unterliegt somit grundsätzlich in beiden Beschäftigungsverhältnissen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Ordentlich Studierende

Personen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, gehören zu den ordentlich Studierenden.

Nach der maßgeblichen Rechtsprechung nimmt ein Studium die Zeit und Arbeitskraft überwiegend in Anspruch, wenn eine gleichzeitig ausgeübte Beschäftigung regelmäßig in der Woche an nicht mehr als 20 Stunden ausgeübt wird

Geringfügige Beschäftigung

Eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung liegt seit dem 1. 4. 2003 vor, wenn aus einer regelmäßig ausgeübten Beschäftigung im Monat ein Arbeitsentgelt von regelmäßig nicht mehr als 400 EUR erzielt wird (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres im Voraus zeitlich auf nicht mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird (kurzfristige Beschäftigung). Mehrere geringfügige Beschäftigungen sind hierbei zusammenzurechnen. Gleiches gilt für versicherungspflichtige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen, wobei seit dem 1. 4. 2003 die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung immer versicherungsfrei bleibt

Wird die Zeit und Arbeitskraft eines Studenten durch die gleichzeitige Ausübung mehrerer Beschäftigungen überwiegend in Anspruch genommen, ist unter Beachtung der seit dem 1. April 2003 geltenden Neuregelungen festzustellen, ob ggf. in einzelnen Beschäftigungen Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung vorliegt.

● ● ● Beispiel 2

Ein Student arbeitet seit mehreren Jahren beim Arbeitgeber A in einer gewerblichen Beschäftigung bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 EUR.

Am 1.6.2003 nimmt der Student zusätzlich eine weitere gewerbliche Beschäftigung beim Arbeitgeber B bei einer Arbeitszeit von 5 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR auf.

Der Student ist bis zum 31.5.2003 seinem Erscheinungsbild nach als ordentlich Studierender einzustufen, da er in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A regelmäßig in der Woche nicht mehr als 20 Stunden beschäftigt ist und somit das Studium Zeit und Arbeitskraft überwiegend in Anspruch nimmt. In dieser Beschäftigung besteht bis zu diesem Zeitpunkt Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung hingegen besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht im Rahmen einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird.

Durch die Aufnahme der zusätzlichen Beschäftigung beim Arbeitgeber B am 1.6.2003 ist der Student ab diesem Zeitpunkt seinem Erscheinungsbild nach als Arbeitnehmer einzustufen, da er in der Woche regelmäßig an mehr als 20 Stunden (hier: insgesamt 23 Stunden) beschäftigt ist und somit die Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch die Beschäftigungen in Anspruch genommen werden. In der Beschäftigung beim Arbeitgeber A tritt dadurch für die Zeit ab dem 1.6.2003 zusätzlich zur Versicherungspflicht in der Rentenversicherung auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wird im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt und ist aufgrund der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse seit dem 1.4.2003 nicht mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung beim Arbeitgeber A zusammenzurechnen. Aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung hat der Arbeitgeber B jedoch Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Die Arbeitgeber haben für die Zeit seit dem 1.6.2003 die nachstehenden Personen- und Beitragsgruppenschlüssel in der Lohnabrechnung zu verwenden:

Arbeitgeber A	
Personengruppenschlüssel:	Beitragsgruppenschlüssel:
101	1 1 1 1
Arbeitgeber B	
Personengruppenschlüssel:	Beitragsgruppenschlüssel:
109	6 5 0 0

Wird zusätzlich noch eine weitere Beschäftigung aufgenommen, die für sich gesehen die Grenzen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt, wäre diese Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung beim Arbeitgeber A zusammenzurechnen. In der weiteren Beschäftigung würde vom Beginn dieser Beschäftigung an Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung eintreten. In der Arbeitslosenversicherung hingegen wäre eine Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung beim Arbeitgeber A nicht vorzunehmen, sodass in dieser zusätzlichen Beschäftigung in der Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit bestehen würde.

(Fortsetzung von Seite 2)

Parallel hierzu hatte eine Abrufrkraft die Arbeitsgerichtsbarkeit angerufen, hauptsächlich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin feststellen zu lassen. In seinem Urteil vom 31. Juli 2002 – 7 AZR 181/01 – folgte das Bundesarbeitsgericht der Meinung der Arbeitgeberin, wonach die Arbeitsverhältnisse nur befristet auf den jeweiligen Arbeitstag zu Stande gekommen seien. Durch die Rahmenvereinbarung sei kein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Ausschlaggebend sei der in den Verträgen zum Ausdruck kommende Parteiwille.

Am 22. Mai 2003 hat dann das BSG diesen Sachverhalt in öffentlicher Sitzung verhandelt und im Rechtsgespräch gewürdigt. Das BSG hob hervor, dass Arbeits- und Sozialrecht nicht zwingend deckungsgleich seien. Insbesondere kenne das Sozialrecht den Begriff der regelmäßigen Beschäftigung, die auch dann vorliegen könne, wenn sich durch Einzelarbeitsvertrag begründete befristete Arbeitsverhältnisse regelmäßig wiederholen und dies in einer vorausschauenden Betrachtung vorhersehbar sei. Es wertete die Arbeitseinsätze der Abrufrkräfte bei der klagenden Arbeitgeberin in ihrer Gesamtheit daher als ein regelmäßiges Beschäftigungsverhältnis und schloss eine kurzfristige Beschäftigung der Abrufrkräfte damit aus. Nachdem das BSG seine Absicht erkennen ließ, die Revision zurückzuweisen, nahm die Arbeitgeberin die Revision und ihre Klagen gegen die Bescheide der Einzugsstelle in der mündlichen Verhandlung zurück. Wie es das Sozialgerichtsgesetz in § 102 Satz 1 vorsieht, wurden dadurch auch die gegen die Arbeitgeberin ergangenen Urteile der Vorinstanzen wirkungslos.

Auch wenn es durch die Klagerücknahmen in dieser Angelegenheit kein rechtskräftiges Urteil gibt, sehen sich die Sozialversicherungsträger durch den gesamten Prozessverlauf und die Ausführungen des BSG in der mündlichen Verhandlung in ihrer Rechtsauffassung und Praxis bestätigt. Daher werden sie bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von so genannten Abrufrkräften weiterhin wie geschildert verfahren.

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: 11. 7. 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.

Geringverdienergrenze ab 1. August 2003 wieder auf 325 EUR abgesenkt

Die monatliche Geringverdienergrenze, bis zu der der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag für Auszubildende allein trägt, ist zum 1. April 2003 durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt von 325 EUR auf 400 EUR angehoben worden. Während Arbeitgeber und Auszubildende bis zum 31. März 2003 bei einer Ausbildungsvergütung zwischen 325 EUR und 400 EUR die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung je zur Hälfte getragen haben, trägt der Arbeitgeber in diesen Fällen seit dem 1. April 2003 die Gesamtsozialversicherungsbeiträge alleine.

Damit die Bereitschaft der Arbeitgeber, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, nicht durch zusätzliche Belastungen der Betriebe beeinträchtigt wird, ist die Geringverdienergrenze wieder auf 325 EUR im Monat abgesenkt worden. Diese Regelung ist nicht mehr in den Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige, sondern für alle Versicherungszweige in § 20 Abs. 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – enthalten.

Die Regelung tritt zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres am 1. August 2003 in Kraft.