

5-2003

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

- 3** **Arbeitsentgelt**
Auch Warengutscheine und Sachgeschenke, die anstelle von vertraglich zugesichertem Arbeitsentgelt gezahlt werden, sind beitragspflichtig.
- 5** **Sozialversicherungsausweis**
Wir geben einen zusammenfassenden Überblick über die seit Jahresbeginn geltenden Änderungen rund um den Sozialversicherungsausweis.
- 8** **Geringfügig Beschäftigte**
Wir stellen Ihnen die Checkliste der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände für die Beurteilung von geringfügig entlohnten oder kurzfristig Beschäftigten vor.
- 12** **Wahl der Besteuerungsform**
Arbeitgeber, die Minijobber beschäftigen, können zwischen pauschaler Besteuerung oder individueller Versteuerung über eine Lohnsteuerkarte wählen.
- 16** **Betriebsprüfung**
Der so genannten Stichprobenprüfung unterliegt auch die korrekte Durchführung des Umlageverfahrens nach dem Lohnfortzahlungsgesetz.



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE
LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN
BUNDESMANNSCHAFT
BAHNVERSICHERUNGS-
ANSTALT
SEEHAUSE
IM VERBAND
DEUTSCHER
RENTENVERSICHERUNGS-
TRÄGER

Die Empfehlungen der „Rürup-Kommission“ für die Rentenversicherung

Die Ende 2002 von der Bundesregierung eingesetzte Kommission für Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme („Rürup-Kommission“) hat am 28. August 2003 ihren Abschlussbericht vorgelegt. Zentrale Vorschläge für die gesetzliche Rentenversicherung (RV) sind die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und die Ergänzung der Rentenanpassungsformel um einen Nachhaltigkeitsfaktor.

Nach Auffassung der Kommission kann die Finanzierung der RV auch zukünftig ohne einen grundlegenden Systemwechsel gesichert werden. Am Prinzip der Umlagefinanzierung und Vorleistungsbezogenheit der Rente sollte daher ebenso festgehalten werden wie an Elementen des sozialen Ausgleichs innerhalb der RV. Das bereits mit der Rentenreform 2001 verfolgte Ziel, den Beitragssatz in der RV bis 2030 auf maximal 22% zu begrenzen, lasse sich aufgrund der demografischen Entwicklung aber nur durch weitere Leistungseinschränkungen erreichen. Die Kommission schlägt daher eine Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre und die Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors vor.

Die Regelaltersgrenze sollte ab dem Jahr 2011 um einem Monat pro Jahr angehoben werden. Der Geburtsjahrgang 1969 wäre der erste Jahrgang, für den die Altersgrenze von 67 Jahren gälte. Voraussetzung für die Anhebung der Altersgrenze sei aber eine deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Älteren durch gesetzgeberische und unternehmerische Initiativen.

Die Möglichkeit, Altersrenten bis zu 3 Jahre vorzeitig unter Inkaufnahme von Abschlägen bis zu 10,8% zu beziehen, soll nach Auffassung der Kommission erhalten bleiben. Darüber hinaus schlägt sie die Einführung einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Beitragsjahren vor, die – allerdings mit Abschlägen von bis zu 18% – bereits ab dem 62. Lebensjahr bezogen werden könnte.

(Fortsetzung auf Seite 15)

Warengutscheine und Sachgeschenke

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung. Üblicherweise ist das der vertraglich vereinbarte Lohn oder das Gehalt. Der Arbeitgeber kann für die geleisteten Arbeiten aber auch Warengutscheine oder Sachgeschenke gewähren. Werden diese Leistungen anstelle von vertraglich zugesichertem Arbeitsentgelt gezahlt, gehören sie in voller Höhe zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer gewährt, stellt einen Sachbezug dar und gehört zum lohnsteuerpflichtigen und damit grundsätzlich auch beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV).

Lohnsteuerliche Auswirkung

In steuerlicher Hinsicht ist der **Rabattfreibetrag** zu beachten. Dieser beträgt jährlich 1 224 EUR. Für die steuerliche Bewertung des vermögenswerten Vorteils wird der um 4% geminderte übliche Endpreis am Abgabeort angesetzt. Die Finanzämter wenden bei der Gewährung von Sachleistungen in Form von Warengutscheinen (z. B. anstelle von Weihnachtsgeld, zur Abgeltung von Mehrarbeit oder als Zuwendung anlässlich von Firmenjubiläen) diese Rabattregelung an.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkung

Soweit sich durch die Anwendung des Rabattfreibetrags Lohnsteuerfreiheit ergibt, bewirkt dies nach der **Arbeitsentgeltverordnung** (ArEV) grundsätzlich auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Entscheidend ist nach den für die Sozialversicherung geltenden Regelungen dabei, dass die betreffende Leistung zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlt wurde.

Zur Frage der Beitragsfreiheit von Warengutscheinen und Sachgeschenken haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgende Festlegungen getroffen:

● Rabattfreibetrag

Der Rabattfreibetrag von 1 224 EUR pro Jahr wird gem. § 8 Abs. 3 EStG bei einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Waren gewährt, die vom Arbeitgeber hergestellt, vertrieben oder erbracht werden, und der Arbeitgeber nicht die Möglichkeit einer pauschalen Versteuerung nach § 40 EStG wählt

● Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung

Einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, sind nach § 1 ArEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie lohnsteuerfrei sind

- Geldwerte Vorteile aus Warengutscheinen und Sachgeschenken, die als freiwillige Leistungen zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt oder anstelle von in den Vorjahren außervertraglich (freiwillig) gezahltem Arbeitsentgelt gezahlt wurden, gehören – soweit sie von der Rabattregelung erfasst und lohnsteuerfrei sind – nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.
- Geldwerte Vorteile aus Warengutscheinen und Sachgeschenken, die anstelle von vertraglich vereinbartem Arbeitsentgelt gewährt werden, gehören in vollem Umfang zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, da sie nicht „zusätzlich“ gezahlt wurden.

Zuflussprinzip bei Einmalzahlungen
Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen gem. § 22 Abs. 1 SGB IV bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, sobald dieses ausgezahlt worden ist

- Das seit dem 1. Januar 2003 geltende **Zuflussprinzip bei Einmalzahlungen** führt dabei zu keiner Änderung der vorstehenden Festlegung. Werden die oben genannten Sachleistungen anstelle von vertraglich vereinbartem Arbeitsentgelt gewährt, ist dies der „Auszahlung“ im Sinne der gesetzlichen Vorschrift gleichzusetzen, sodass dann auch ein Beitragsanspruch besteht. Die Form der „Zahlung“ ist gesetzlich nicht definiert, sodass davon auch die Ausgabe von Warengutscheinen und Sachgeschenken oder ähnlichen Leistungen erfasst wird.

● ● ● Beispiel 1

Ein Arbeitnehmer erhält laufendes Arbeitsentgelt in Höhe von 1 800 EUR. Weihnachtsgeld wird in Höhe von 1 500 EUR gezahlt.

Lösung:

Das steuer- und beitragspflichtige Arbeitsentgelt beträgt 3 300 EUR.

● ● ● Beispiel 2

Ein bei einem Elektrogerätehändler beschäftigter Arbeitnehmer erhält laufendes Arbeitsentgelt in Höhe von 1 800 EUR. Anstelle eines freiwilligen Weihnachtsgeldes erhält der Arbeitnehmer einen Gefrierschrank im Wert von 1 250 EUR.

Lösung:

Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils des Gefrierschranks ist die Rabattregelung zu berücksichtigen.

Endpreis am Abgabeort	1 250 EUR
abzüglich 4%	50 EUR
Zwischensumme	1 200 EUR
Freibetrag	1 224 EUR
Steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	1 800 EUR

● ● ● Beispiel 3

Der im Beispiel 2 aufgeführte Arbeitnehmer erhält ein Elektrogerät im Wert von 1 500 EUR.

Lösung:

Geldwerter Vorteil des Sachgeschenks

Endpreis am Abgabeort	1 500 EUR
abzüglich 4 %	60 EUR
abzüglich Rabattpflichtbetrag	1 224 EUR
Geldwerter Vorteil des Elektrogeräts	216 EUR
Laufendes Arbeitsentgelt	1 800 EUR
Geldwerter Vorteil des Elektrogeräts	216 EUR
Steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	2 016 EUR

● ● ● Beispiel 4

Anders als für den im Beispiel 2 aufgeführten Arbeitnehmer besteht ein vertraglich vereinbarter Anspruch auf ein Weihnachtsgeld in Höhe von 1 250 EUR. Anstelle der Zahlung eines Betrags in dieser Höhe überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Warengutschein in Höhe von 1 250 EUR.

Lösung:

Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt beträgt 3 050 EUR. Die Sozialversicherungsträger erkennen die Anwendung der Rabattregelung des § 8 Abs. 3 EStG auf den gewährten Warengutschein nicht an, da es sich nicht um eine „zusätzliche“ Zahlung handelt. Der Warengutschein gehört in vollem Umfang zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Sozialversicherungsausweis

Durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sind bezüglich des Sozialversicherungsausweises (SV-Ausweis) zum 1. Januar 2003 Änderungen eingetreten, die aufgrund vermehrter Anfragen aus der Praxis nachfolgend dargestellt werden.

Hinterlegungs-, Vorlage- und Mitführungspflicht

Während der SV-Ausweis beim Bezug von Sozialleistungen bzw. bei Entgeltfortzahlung nicht mehr hinterlegt zu werden braucht, besteht die Verpflichtung des Arbeitnehmers, den SV-Ausweis bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses unverzüglich vorzulegen, unverändert fort. Soweit der Arbeitnehmer in einer Branche tätig ist, in der die **Mitführungspflicht** für den Sozialversicherungsausweis besteht, haben sich ebenfalls keine Änderungen ergeben. Neu ist, dass nun auch geringfügig entlohnte Beschäftigte ihren Sozialversicherungsausweis bei einer Tätigkeit in diesen Branchen mitführen müssen. Darüber hinaus darf der

Mitführungspflicht

Die Beschäftigten der nachfolgend aufgeführten Gewerbe haben bei Ausübung ihrer Beschäftigung ihren SV-Ausweis mitzuführen und auf Verlangen vorzulegen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personen- und Güterbeförderungsgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen

SV-Ausweis eines geringfügig Beschäftigten nicht mehr vom Arbeitgeber aufbewahrt und durch ein anderes Dokument ersetzt werden.

Personenkreise

Ein SV-Ausweis ist seit 1. Januar 2003 auch für die nachfolgend aufgeführten Personen auszustellen, für die dies in der Vergangenheit nicht erforderlich war:

- Mehr als geringfügig Beschäftigte, die in der jeweiligen Beschäftigung in der Kranken- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind.
- Geringfügig Beschäftigte im Haushalt.
- Mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers.
- Geringfügig Beschäftigte bis zum vollendeten 16. Lebensjahr, die eine allgemein bildende Schule besuchen.

Ersatzausweis bei Einstrahlungsbeschäftigung

Personen, die im Rahmen einer Entsendung durch ein ausländisches Unternehmen (**Einstrahlung**) in Deutschland beschäftigt werden, sind nach wie vor verpflichtet, sich einen Ersatzausweis ausstellen zu lassen. Dies ist bei jeder gesetzlichen Krankenkasse ohne Rücksicht auf die Wahl- und Zuständigkeitsbestimmungen möglich.

Der Ersatzausweis ist auszustellen, wenn die Zulässigkeit der Aufnahme der Beschäftigung in Deutschland nachgewiesen ist. Bei Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht, ist das die Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (z. B. bei Arbeitnehmern aus EU-Staaten das Formular E 101, ausgestellt von der zuständigen Behörde des Herkunftslandes). Bei Staaten, mit denen kein Sozialversicherungsabkommen besteht, wird die Zulässigkeit der Aufnahme einer Beschäftigung durch die Arbeitserlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit nachgewiesen. Die Ausstellung des Ersatzausweises ist auf diesem Ersatzdokument zu vermerken, um zu vermeiden, dass ein Ersatzausweis bei verschiedenen Krankenkassen mehrfach ausgestellt wird. Legt der Antragsteller kein entsprechendes Nachweisdokument vor, kann er keinen Ersatzausweis erhalten.

Einstrahlung

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit eines Beschäftigungsverhältnisses in Deutschland gelten nicht für Personen, die im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (§ 5 SGB IV)

Der Ersatzausweis sollte im Format DIN A5 ausgestellt werden. Er muss neben dem Familien- und Vornamen, dem Geburtsdatum, dem Arbeitgeber und der ausstellenden Krankenkasse auch Angaben über die voraussichtliche Dauer der Entsendung enthalten. Außerdem ist der Aufdruck „Ersatzausweis nach § 109 SGB IV für entsandte Arbeitnehmer“ anzubringen. Darüber hinaus ist der Ersatzausweis mit einem Stempel der Krankenkasse zu versehen und von einem Krankenkassenmitarbeiter zu unterschreiben. Der Ersatzausweis ist ohne Lichtbild auszustatten, und zwar selbst dann, wenn der entsandte Arbeitnehmer in einem Wirtschaftsbereich tätig ist, in dem die Arbeitnehmer zur Mitführung des Sozialversicherungs-/Ersatzausweises verpflichtet sind.

Ausnahmen

Ein Ersatzausweis ist nicht auszustellen für Beschäftigte, die

- als Werkvertragsarbeitnehmer auf der Grundlage bilateraler Regierungsvereinbarungen tätig sind oder
- keiner Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung bedürfen; es sei denn, es handelt sich um Beschäftigte, die firmeneigene Messestände aufbauen, abbauen, betreuen oder im Zusammenhang mit Montagearbeiten sowie Reparaturen an gelieferten Anlagen und Maschinen tätig werden.

Zur Unterscheidung, ob es sich um einen ersatzausweispflichtigen Arbeitnehmer oder um einen von der Führung eines Ersatzausweises befreiten ausländischen Arbeitnehmer handelt, wird die Arbeiterlaubnis entsprechend gestaltet. Die nicht ersatzausweispflichtigen ausländischen Arbeitnehmer haben die Arbeiterlaubnis bei der Beschäftigung mitzuführen.

Die Bundesregierung hat für die Beschäftigung von Ausländern auf der Grundlage von Werkverträgen mit verschiedenen Ländern Vereinbarungen getroffen. Die Voraussetzungen für die Zulassung der **Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern** werden von dem für das Entsendeland zuständigen Landesarbeitsamt geprüft. Die Arbeiterlaubnis wird von bestimmten Arbeitsämtern erteilt.

Beschäftigung von ausländischen Werkvertragsarbeitnehmern

Für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen zur Zulassung und Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern (insbesondere Arbeitserlaubnisse) gelten nachfolgende zentrale Zuständigkeiten:

Arbeitsamt Duisburg bzw. Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen

- Lettland
- Polen

Arbeitsamt Frankfurt bzw. Landesarbeitsamt Hessen

- Rumänien
- Slowakei
- Tschechien
- Ungarn

Arbeitsamt Stuttgart bzw. Landesarbeitsamt Baden-Württemberg

- Bosnien-Herzegowina
- Bulgarien
- Kroatien
- Mazedonien (Makedonien)
- Serbien-Montenegro (ehem. BR Jugoslawien)
- Slowenien
- Türkei

Checkliste für Minijobs vorgestellt

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat aufgrund der seit dem 1. April 2003 eingetretenen Neuregelungen im Bereich der so genannten Minijobs eine Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte erstellt.

Die Arbeitgeber haben im Verhältnis zur Sozialversicherung eine Vielzahl von gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen. Dazu gehören etwa die Beurteilung von Versicherungspflicht oder -freiheit in der Sozialversicherung bei Aufnahme einer Beschäftigung, die Erstattung von Meldungen und Beitragszahlungen oder die Führung der Lohnunterlagen. Bei der Beurteilung von Minijobs stellt die Checkliste der BDA eine wertvolle Hilfe dar. Allerdings kann eine für die Sozialversicherung verbindliche Beurteilung nur auf Basis der gesetzlichen Regelungen einschließlich der hierzu veröffentlichten Gemeinsamen Rundschreiben, insbesondere der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 25. Februar 2003 erfolgen. Der für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft einschlägige besondere Fragebogen (siehe SUMMA SUMMARUM 4/2002 Seite 3f.) bleibt ebenfalls hiervon unberührt. Mit Zustimmung der BDA ist die von ihr erstellte Checkliste nachfolgend im Originalwortlaut dargestellt:

Checkliste für geringfügig entlohnt oder kurzfristig Beschäftigte

1. Persönliche Angaben

Name, Vorname:

Anschrift:

Telefon:

Rentenversicherungsnummer:

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

Geburtsname:

Geschlecht:

weiblich

männlich

Geburtsdatum, Geburtsort:

Staatsangehörigkeit:

2. Status bei Beginn der Beschäftigung

Schülerin/Schüler

Selbständige/Selbständiger

Studentin/Student

Arbeitslose/Arbeitsloser

Schulentlassene/Schulentlassener

Sozialhilfeempfängerin/Sozialhilfeempfänger

- Studienbewerberin/Studienbewerber Hausfrau/Hausmann
 Wehr-/Zivildienstleistender Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer in der Elternzeit
 Beamtin/Beamter Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer
 Sonstige:

3. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

- nein ja, bei (Krankenkasse):

4. Weitere Beschäftigungen

a) für geringfügig entlohnt Beschäftigte:

Es besteht/bestehen derzeit ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnis(se)

bei (einem) anderen Arbeitgeber(n)

- nein
 ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

Beschäftigungsbeginn	Arbeitgeber mit Adresse	Die weitere Beschäftigung ist
1.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt
2.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt
3.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte – für den Arbeitnehmer abgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR nicht übersteigt.

Bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus der/den bereits ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen) geringfügig entlohnten Beschäftigung ergibt sich ein Betrag, der regelmäßig 400 EUR im Monat übersteigt.

- nein ja

b) für kurzfristig Beschäftigte:

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine/mehrere befristete Beschäftigung(en) ausgeübt.

- nein
 ja. Im laufenden Kalenderjahr habe ich folgende befristete Beschäftigung(en) ausgeübt:

Beginn und Ende der Beschäftigung	Arbeitgeber mit Adresse
1.	
2.	
3.	

Anmerkung: Eine kurzfristige – für den Arbeitnehmer abgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

5. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

Ich verzichte auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

- nein
- ja, ab dem Tag des Beschäftigungsbeginns
- ja, ab dem Tag nach Eingang der Verzichtserklärung
- ja, ab
- Es besteht eine weitere geringfügige Beschäftigung, in der ich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet habe.

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen unverzüglich mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Erläuterungen für den Arbeitgeber

zum Personalfragebogen für geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte

Allgemeines

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Beschäftigten zu melden und die Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Daraus ergibt sich für ihn die Pflicht, das Sozialversicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber dafür die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben machen (§ 28 o SGB IV). Nimmt der Arbeitgeber eine falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vor, drohen unter Umständen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen.

Um solche Nachforderungen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber den Sachverhalt so aufklären, dass er eine korrekte Einordnung des Arbeitnehmers vornehmen kann. Dazu dient der Personalfragebogen. Er ist ein Leitfaden zur Abfrage von Angaben, die die Feststellung von Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung erleichtern. Dabei kann im Einzelfall die Angabe weiterer Kriterien erforderlich sein. Der Personalfragebogen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Damit die Angaben als Dokumentation i. S. d. Beitragsüberwachungsverordnung (BÜVO) gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z. B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt werden.

Der Fragebogen ersetzt nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten und erfüllt nicht die Voraussetzungen einer Niederschrift gem. § 2 Nachweisgesetz.

zu 1

Der Arbeitgeber muss in der Meldung zur Sozialversicherung die Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers angeben. Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann, sind die Angabe des Geburtsnamens, -datums, und -orts, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

zu 2

Die unter Punkt 2 aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
2. Bei Studenten bestehen Besonderheiten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
3. Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
4. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 400 EUR übersteigt. Dabei gelten für die Prüfung von bestimmten Personengruppen bzw. Fallkonstellationen für die Prüfung der Berufsmäßigkeit folgende Grundsätze:

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium,
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Wehr- oder Zivildienst, wenn die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist.

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Sozialhilfe,
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind,
- kurzfristigen Beschäftigungen während unentgeltlicher Beurlaubung,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Wehr- oder Zivildienstes,
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

zu 3

Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 11 Prozent an die Bundesknappschaft nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung (pflicht-, familien- oder freiwillig) versichert ist.

zu 4

Die Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber alle erforderlichen Angaben zu machen, umfasst vor allem die Aufklärung über gleichzeitig ausgeübte weitere Beschäftigungen und Vorbeschäftigungen bei anderen Arbeitgebern. Stellt die Bundesknappschaft oder ein Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor-)Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt nunmehr Versicherungspflicht mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Bundesknappschaft oder einen Träger der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Durch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zum 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen also grundsätzlich nicht mehr – wie teilweise in der Vergangenheit geschehen – rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme gilt nach Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären. In diesem Fall tritt die Versicherungspflicht rückwirkend ein mit der Folge, dass der bzw. die betroffenen Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung für die Vergangenheit nachzahlen müssen.

Der Personalfragebogen dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann der Fragebogen im Nachhinein ein Indiz dafür sein, dass der Arbeitgeber bei der Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch fahrlässig gehandelt hat. Beruht die falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung beispielsweise darauf, dass der Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung verschwiegen hat und auf dem Fragebogen bei der Frage nach weiteren Beschäftigungen „nein“ angekreuzt hat, so ist davon auszugehen, dass die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit annehmen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Angaben des Arbeitnehmers korrekt ausgewertet hat.

zu 5

Um volle Ansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben, kann der geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI) und den Pauschalbeitrag bis auf die volle Beitragshöhe aufstocken.

Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Erklärung wirkt rückwirkend vom Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns an, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung erklärt wird und der Arbeitnehmer nichts anderes verlangt. Ansonsten beginnt die Rentenversicherungspflicht ab dem Tag, der dem Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, sofern der Arbeitnehmer keinen späteren Zeitpunkt bestimmt.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung versicherungsfrei bleiben, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten. Die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Verzicht informieren.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit schriftlich hinzuweisen (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG). Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.

Einheitliche Pauschalsteuer von 2 %

Bei versicherungsfreien geringfügig entlohnerten Beschäftigungen, für die der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 12 % bzw. 5 % zu zahlen hat, kann die Lohnsteuer unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % erhoben werden (§ 40 a Abs. 2 EStG). Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer auf die Versicherungsfreiheit verzichtet hat. Der Steuersatz von 2 % umfasst die Lohnsteuer, den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer

Pauschsteuersatz von 20 %

Hat der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, z. B. weil

- a) zeitgleich mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden, deren Arbeitsentgelte insgesamt 400 EUR im Monat übersteigen, sodass die Beschäftigungen nicht mehr wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei sind, oder
- b) neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine 2. (oder weitere) Nebenbeschäftigung ausgeübt wird, die infolge der Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung nicht mehr versicherungsfrei ist, so kann unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer mit einem pauschalen Steuersatz von 20 % erhoben werden (§ 40 Abs. 2 a EStG). Hinzu kommen noch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer

Pauschalsteuer oder Lohnsteuerkarte? Wahl der Besteuerungsform bei Minijobs

Wie in der Ausgabe 3/2003 von SUMMA SUMMARUM bereits ausführlich dargestellt, kann bei Beschäftigungen mit einem Arbeitslohn bis zu 400 EUR im Monat die Lohnsteuer mit einem pauschalen Steuersatz erhoben werden. Dies ist eine Alternative zu der ansonsten üblichen Versteuerung über die Lohnsteuerkarte. Mit dem vorliegenden Beitrag werden Tipps zur Wahl der Besteuerungsform – pauschale Besteuerung oder individuelle Versteuerung über eine Lohnsteuerkarte –, die dem Arbeitgeber obliegt, gegeben.

Bei allen Formen der pauschalen Besteuerung ist der Arbeitgeber Steuerschuldner. Der Arbeitgeber kann jedoch die von ihm übernommene Steuer im Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer abwälzen. Der pauschal versteuerte Lohn bleibt in jedem Fall bei der persönlichen Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers unberücksichtigt. Seit 1. April 2003 unterscheidet das Steuerrecht zwischen einer **2%igen einheitlichen Pauschalsteuer und einem Pauschsteuersatz von 20 %** plus Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Die Versteuerung über eine Lohnsteuerkarte führt in den Fällen der Steuerklassen V und VI im Regelfall schon bei Arbeitsentgelten bis 400 EUR zu einem monatlichen Steuerabzug. Unabhängig von der Steuerklasse – und damit auch in den Fällen der Steuerklassen I bis IV, in denen es bei Arbeitsentgelten bis 400 EUR noch keinen monatlichen Steuerabzug gibt – ist der in der Lohnsteuerkarte eingetragene Lohn bei der jährlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen.

Wann ist die individuelle Versteuerung sinnvoll?

Die Versteuerung über die Lohnsteuerkarte ist zumindest in all den Fällen die richtige Wahl, in denen der Lohn aus dem Minijob bei der persönlichen jährlichen Einkommensteuererklärung überhaupt nicht zu einer Steuerbelastung führt. Das trifft bei folgenden Sachverhalten zu:

Jahresbrutto aus der Beschäftigung liegt unter dem jährlichen Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1 044 EUR

Jedem Arbeitnehmer steht bei der Ermittlung der Einkünfte ein Pauschbetrag für Werbungskosten zu. Sofern also der Minijob die einzige Beschäftigung ist, verringert sich der steuerpflichtige Lohn zumindest um den jährlichen Arbeitnehmer-Pauschbetrag, sodass im Jahr 2003 bis zu einem Brutto von 1 044 EUR bei der Einkommensteuerveranlagung kein zu versteuernder Arbeitslohn verbleibt.

Das zu versteuernde Jahreseinkommen übersteigt nicht den steuerlichen Grundfreibetrag von 7 235 EUR bzw. 14 470 EUR

Bei einem Jahresbrutto von über 1 044 EUR fällt im Rahmen der persönlichen jährlichen Einkommensteuerveranlagung dann noch keine Steuer an, wenn das zu versteuernde Jahreseinkommen den steuerlichen Grundfreibetrag nicht übersteigt. Dieser beträgt im Jahr 2003 für Alleinstehende 7 235 EUR und für Verheiratete (bei Zusammenveranlagung) 14 470 EUR. Der Grundfreibetrag wird häufig nicht erreicht von Schülern, Studenten, Alleinerziehenden sowie von Rentnern, die neben dem 400-EUR-Job und einer gesetzlichen Rente keine weiteren steuerpflichtigen Einkünfte haben.

Kein abschließendes Entscheidungskriterium bei der Wahl der Besteuerungsform sollte die Steuerklasse des Arbeitnehmers auf der Lohnsteuerkarte sein, da diese nur hinsichtlich des monatlichen Steuerabzugs, nicht jedoch bezüglich der endgültigen jährlichen Einkommensteuerfestsetzung relevant ist. So kommt es zwar bei den Steuerklassen I bis IV bei einem Monatslohn von 400 EUR noch zu keinem monatlichen Steuerabzug, während im Jahr 2003 bei der Steuerklasse V 62,33 EUR Lohnsteuer und bei der Steuerklasse VI 79,66 EUR Lohnsteuer zum Abzug kommen. Diese monatliche Momentaufnahme wird allerdings möglicherweise bei der späteren jährlichen Einkommensteuerveranlagung korrigiert. Wenn nämlich in den Fällen der Steuerklassen I bis IV neben dem Minijob noch weitere steuerpflichtige Einkünfte erzielt werden – allein oder im Fall der Zusammenveranlagung durch den Ehegatten – und dadurch der Grundfreibetrag überschritten wird, führt das zu einer nachträglichen Versteuerung des auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Lohns. Liegen die

jährlichen steuerpflichtigen Einkünfte hingegen unter dem maßgebenden Grundfreibetrag, so wird evtl. im Laufe des Jahres gezahlte Lohnsteuer (z. B. bei den Steuerklassen V und VI) im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung zurückgezahlt.

Wann sind die pauschalen Besteuerungsformen vorteilhaft?

Übersteigt das Jahresbrutto aus der Beschäftigung 1 044 EUR und ist auch ein Übersteigen des steuerlichen Grundfreibetrags bei der Einkommensteuerveranlagung nicht auszuschließen, liegt es nahe, zumindest dann den Weg der Pauschalversteuerung zu wählen, wenn die niedrige neue einheitliche Pauschalsteuer von 2% zur Anwendung kommen würde. Einzige Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die **Pauschalbeiträge** an die gesetzliche Rentenversicherung entrichtet. Diese Beitragslast kann übrigens nicht auf den Beschäftigten verlagert werden (vgl. SUMMA SUMMARUM 4/2003, Seite 12).

Wenn die Alternative zur Versteuerung über eine Lohnsteuerkarte allerdings der höhere pauschale Lohnsteuersatz von 20% ist, so lässt sich eine eindeutige Empfehlung zur günstigsten Besteuerungsform nicht geben. Im Hinblick auf den derzeitigen nahezu gleich hohen Eingangssteuersatz von 19,9% kommt es u. a. darauf an, in welcher Höhe weitere steuerpflichtige Einkünfte vorhanden sind und ggf. zu einem höheren persönlichen Grenzsteuersatz führen. Zu berücksichtigen ist auch, dass bei der Pauschalversteuerung kein Arbeitnehmerfreibetrag zum Abzug kommen kann. Aus der Sicht des Arbeitnehmers hat die Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber (ohne Abwälzung der Steuer) den Vorteil, dass er den Lohn für den Minijob brutto gleich netto erhalten kann.

Pauschalbeiträge ●
Seit dem 1.4.1999 sind für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigten Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten

● ● ● Beispiele

Versicherungsfreier Minijob	Pauschalsteuer oder Lohnsteuerkarte	
Verheiratet, zu versteuerndes Jahreseinkommen 10 000 EUR		x
Verheiratet, zu versteuerndes Jahreseinkommen 30 000 EUR	x	
Alleinstehend, zu versteuerndes Jahreseinkommen 3 000 EUR		x
Jahresbrutto aus Beschäftigung 1 000 EUR		x

(Fortsetzung von Seite 2)

Der 2. zentrale Vorschlag zur langfristigen Systemstabilisierung der RV ist eine Veränderung der Rentenanpassungsformel. Ein neu einzuführender Nachhaltigkeitsfaktor solle das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern widerspiegeln und sich dämpfend auf die Rentenanpassung auswirken, wenn sich das Verhältnis zu Lasten der Beitragszahler verändere. Darüber hinaus solle sich die jährliche Rentenanpassung künftig nicht mehr nach der allgemeinen Lohnentwicklung, sondern nur noch nach der Entwicklung des durchschnittlich versicherten Arbeitsentgelts richten.

Bei Umsetzung der Kommissionsvorschläge ließe sich nach ihrer Auffassung der Beitragssatz bis zum Jahr 2030 auf maximal 22% begrenzen, während er andernfalls auf 24,2% anstiege. Das Bruttorentenniveau des so genannten Eckrentners (45 Versicherungsjahre mit Durchschnittsverdienst) sänke bis 2030 von heute 48% auf 40% des durchschnittlichen Bruttolohnes, wobei die Kommission jedoch gleichzeitig von einem Anstieg der Kaufkraft ausgeht.

Eine Reihe weiterer öffentlich diskutierter Reformmaßnahmen wird von der Kommission ausdrücklich abgelehnt. So sei etwa eine Ausweitung des versicherungspflichtigen Personenkreises auf Beamte und Selbstständige oder eine Erweiterung der Beitragsbemessungsgrundlage um weitere Einkunftsarten ebenso abzulehnen wie eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze. Langfristig verbesserten solche Maßnahmen nicht die Finanzierbarkeit der RV, da kurzfristigen Einnahmeverbesserungen höhere Leistungsverpflichtungen gegenüberstünden. Auch die Idee einer steuerfinanzierten Grundrente wird nicht befürwortet, da eine Abkehr vom Vorleistungsprinzip mit negativen Leistungsanreizen verbunden und die Finanzierung einer solchen Rente ebenfalls mit den Problemen der demografischen Entwicklung konfrontiert sei.

Ob und welche der vorgeschlagenen Reformmaßnahmen tatsächlich umgesetzt werden sollen, will die Regierung noch im Herbst beschließen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

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,
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: 26.9.2003
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.

Umlageverfahren nach dem Lohn- fortzahlungsgesetz

Arbeitgeberaufwendungen
und die jeweiligen Arbeit-
geberanteile zur Arbeits-
losen-, Kranken- und
Rentenversicherung für

- Lohnfortzahlung bei
Krankheit/Kur an Arbeiter
sowie
- Entgeltfortzahlung
an Auszubildende
sind auf Antrag höchstens
bis zu 80 % bzw. für
- Entgeltfortzahlung für die
Dauer von Beschäftigungs-
verboten nach dem MuSchG
sowie
- Zuschüsse zum
Mutterschaftsgeld
zu 100 % erstattungsfähig.
Die Mittel hierfür werden
durch Umlagen aufgebracht.
Einbezogen in das
Ausgleichs- und Erstattungs-
verfahren sind nur
Kleinbetriebe. Im Sinne des
LFZG sind dies alle Arbeit-
geber, die entweder nur
Auszubildende oder i. d. R.
ausschließlich der zu
ihrer Berufsausbildung
Beschäftigten nicht mehr als
20 Arbeitnehmer
beschäftigen. Die Satzung der
Krankenkassen, die Träger des
Ausgleichsverfahrens sind,
kann die Zahl von 20 auf 30
Arbeitnehmern heraufsetzen
und die Erstattung begrenzen

Umlageverfahren in der Betriebsprüfung

Die Betriebsprüfdienste kontrollieren im Rahmen der Stich-
probenprüfung auch, ob der Arbeitgeber am **Umlageverfahren
nach dem Lohnfortzahlungsgesetz** (LFZG) teilnimmt und ob
die Umlage in zutreffender Höhe entrichtet wurde. Diese Praxis
hat das Bundessozialgericht (BSG) höchstrichterlich bestätigt
(Urteil vom 30. 10. 2002; B 1 KR 19/01 R).

In der Vergangenheit wurde vereinzelt gegen Nachforderungen
von Umlagen eingewandt, die Rentenversicherungsträger seien
für die Prüfung der Umlage nicht zuständig, da sich die Betriebs-
prüfung gemäß § 28 p Abs. 1 SGB IV nur auf Verpflichtungen
der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialver-
sicherungsbeitrag beziehe.

Dieser Argumentation ist das BSG nicht gefolgt: Zwar definiert
§ 28 SGB IV als „Gesamtsozialversicherungsbeitrag“ die Beiträge
zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung,
umfasst also nicht ausdrücklich die Umlage nach dem LFZG.
Nach § 17 LFZG finden jedoch auf das Ausgleichsverfahren die
für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Vorschriften
entsprechende Anwendung. Somit wird die Umlage den Kranken-
versicherungsbeiträgen gleichgestellt. Da die Krankenversiche-
rungsbeiträge ihrerseits aber Teil des Gesamtsozialversicherungs-
beitrags und deshalb von der Prüfverpflichtung nach § 28 p SGB IV
umfasst sind, muss dies auch für die Umlage gelten. Es könne,
so das BSG, nicht unterstellt werden, dass der Gesetzgeber
ein Umlageverfahren ohne jegliche Kontrollmöglichkeiten habe
schaffen wollen.