

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

- 6 Beschäftigung Angehöriger**
Zur Abgrenzung der versicherungsfreien familienhaften Mitarbeit von der abhängigen Beschäftigung kommt es unter anderem auf die Angemessenheit des Arbeitsentgelts an.
- 9 Verzicht auf die RV-Freiheit**
Machen Minijobber von der Möglichkeit des Verzichts auf die RV-Freiheit Gebrauch, haben Arbeitgeber bei den Entgeltmeldungen Besonderheiten zu beachten.
- 11 Haushaltstnaher Bereich**
Das Haushaltsscheckverfahren gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse mit Wohnungseigentümergeinschaften, da diese nicht zum haushaltsnahen Bereich zählen.
- 13 Minijobs: Praxisfragen**
Wir beantworten eine Auswahl von Fragen, die in der betrieblichen Abrechnungspraxis immer wieder im Zusammenhang mit Minijobs auftreten.
- 20 Werkstudenten**
Das BSG hat das Werkstudentenprivileg auf Arbeitnehmer ausgeweitet, die ein Studium aufnehmen und ihre Arbeitszeit an die Erfordernisse des Studiums anpassen.



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND
DEUTSCHER
RENTENVERSICHERUNGS-
TRÄGER

Vorwort:

▪

Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 6: Beschäftigung Angehöriger

Zur Abgrenzung der versicherungsfreien familienhaften Mitarbeit von der abhängigen Beschäftigung kommt es unter anderem auf die Angemessenheit des Arbeitsentgelts an.

Seite 9: Verzicht auf die RV-Freiheit

Machen Minijobber von der Möglichkeit des Verzichts auf die RV-Freiheit Gebrauch, haben Arbeitgeber bei den Entgeltmeldungen Besonderheiten zu beachten.

Seite 11: Haushaltsnaher Bereich

Das Haushaltsscheckverfahren gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse mit Wohnungseigentümerge nossenschaften, da diese nicht zum haushaltsnahen Bereich zählen.

Seite 13: Minijobs: Praxisfragen

Wir beantworten eine Auswahl von Fragen, die in der betrieblichen Abrechnungspraxis immer wieder im Zusammenhang mit Minijobs auftreten.

Seite 20: Werkstudenten

Das BSG hat das Werkstudentenprivileg auf Arbeitnehmer ausgeweitet, die ein Studium aufnehmen und ihre Arbeitszeit an die Erfordernisse des Studiums anpassen.

Organisationsreform ohne Auswirkungen auf Prüfungszuständigkeiten

Seit nunmehr gut einem Jahrzehnt dauert die Diskussion um eine Veränderung der Aufgabenzuweisung zwischen den bundesweit tätigen Rentenversicherungsträgern einerseits und den regionalen Trägern andererseits an. Ende Juni 2003 hatten sich die Ministerpräsidenten der Länder und der Bundeskanzler auf die Eckpunkte der zukünftigen Organisation der Deutschen Rentenversicherung geeinigt. Die noch offen gebliebene Frage des Anpassungsprozesses der angestrebten Versichertenverteilung wurde auf Staatssekretärschwere am 11. Dezember 2003 abschließend geregelt, sodass der Kernbereich der künftigen Organisation der Deutschen Rentenversicherung nunmehr feststeht.

Ab 2005 wird die Unterscheidung zwischen Arbeiter- und Angestelltenversicherung fortfallen. Alle Träger der gesetzlichen Rentenversicherung treten als "Deutsche Rentenversicherung" nach außen gegenüber Versicherten, Betrieben, Leistungsempfängern, Politik und Öffentlichkeit auf. Die Träger sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene bleiben eigenständige Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Auf der Bundesebene wird es noch zwei Rentenversicherungsträger geben. Zum einen werden die BfA und der VDR zum 1. Oktober 2005 in einem Bundesträger mit integriertem Dachverband zusammengefasst, der sowohl Grundsatz- als auch Querschnittsaufgaben für die gesamte Deutsche Rentenversicherung wahrnimmt. Hierzu gehört u. a. auch die Klärung von grundsätzlichen Fach- und Rechtsfragen zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung im Bereich Beitragsüberwachung. Zusätzlich werden auch allgemeine Aufgaben der Rentenversicherung wahrgenommen.

Der bereits erwähnte zweite Bundesträger wird ebenfalls zum 1. Oktober 2005 aus der Aufgabenzusammenlegung von Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt und Seekasse entstehen.

Vom gleichen Zeitpunkt an werden die Landesversicherungsanstalten als Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung fungieren. Sie werden unverändert für die Erfüllung der allgemeinen Aufgaben der Rentenversicherung zuständig sein. Zur Anzahl der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung enthalten die Beschlüsse keine Festlegungen. Hier ist jedoch anzumerken, dass zwischen verschiedenen Landesversicherungsanstalten bereits Kooperationen und sonstige Vereinbarungen über eine zukünftige enge Zusammenarbeit existieren.

Ziel der Neustrukturierung ist es, die Verwaltungs- und Verfahrenskosten deutlich zu senken. Hierfür dient auch die Einführung des Benchmarking, um einen weitgehenden Vergleich zwischen den Versicherungsträgern zu ermöglichen. Dazu werden die bereits bestehenden Betriebs- und Personalvergleiche zu einem zielorientierten Benchmarking der Leistungs- und Qualitätsdaten ausgebaut. Die Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung werden zu 40 % dem Bundesträger mit integriertem Dachverband, zu 5% dem weiteren Bundesträger und zu 55 % den Regionalträgern insgesamt zugeordnet. Dies soll beginnend in 2005 über einen Zeitraum von 15 Jahren erreicht werden.

Für den Bereich der Betriebsprüfung kommt es dagegen zu keinen Änderungen in der Zuständigkeitsverteilung. Bereits 1995 hatten sich die Rentenversicherungsträger auf eine sachgerechte Zuständigkeitsverteilung geeinigt, die nicht auf der Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte basiert, sondern arbeitgeberorientiert ist und sich aus der Prüfziffer der Betriebsnummer des Arbeitgebers ergibt.

Die Einzelheiten in Verbindung mit der Neuorganisation werden gegenwärtig in dem Entwurf eines Gesetzes zur Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung zusammengefasst und in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht. SUMMA SUMMARUM wird zeitnah über weitere Details informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Beschäftigung von Angehörigen:

Versicherungsrechtliche Beurteilung

Grundlage der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt. Dies gilt grundsätzlich auch für Beschäftigungsverhältnisse [Beschäftigungsverhältnisse] mit Angehörigen.

Aufgrund der in der Praxis wiederholt aufgetretenen Schwierigkeiten sowie der zum Teil unterschiedlichen versicherungsrechtlichen Beurteilungen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im Interesse einer einheitlichen Rechtsanwendung am 30. Mai 2000 eine gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung von Angehörigen herausgegeben. Danach kann ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Angehörigen (Ehegatten, Verlobten, Lebensgefährten, geschiedenen Ehegatten, Verwandten, Verschwägerten, sonstigen Familienangehörigen) nach den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen angenommen werden, wenn

- er Angehörige in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausübt,
- der Angehörige dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form – unterliegt,
- der Angehörige anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird,
- ein der Arbeitsleistung angemessenes (d. h. grds. ein tarifliches oder ortsübliches) Arbeitsentgelt [Arbeitsentgelt] vereinbart ist und auch regelmäßig gezahlt wird,
- von dem Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet wird und
- das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht wird.

Bezüglich der Zahlung eines der Arbeitsleistung angemessenen Arbeitsentgelts wurde festgelegt, dass die Höhe der Vergütung (Geld- und Sachbezüge) im Verhältnis zu Umfang und Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit von grundlegender Bedeutung ist.

Leistung und Gegenleistung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Die tatsächliche Zahlung [tatsächliche Zahlung] von laufenden Bezügen, insbesondere in Höhe des tariflichen oder des ortsüblichen Arbeitsentgelts, ist ein wesentliches Merkmal für das Bestehen eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses. Das gezahlte Arbeitsentgelt muss nicht genau dem tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelt entsprechen. Eine Unterschreitung dieses Arbeitsentgelts oder die Nichtgewährung eines üblichen Weihnachts- oder Urlaubsgeldes erlaubt in der Regel noch nicht den Schluss, dass keine Gegenleistung für die verrichtete Arbeit vorliegt. In diesem Zusammenhang hat das Bundessozialgericht (BSG) durch Beschluss vom 25. Februar 1997 (12 BK 49/96) entschieden, dass ein Arbeitsentgelt, das den halben Tariflohn bzw. das halbe ortsübliche Arbeitsentgelt unterschreitet, keinen angemessenen Gegenwert für die ausgeübte Tätigkeit darstellt.

Jedoch hat das BSG in einem weiteren Urteil vom 17. Dezember 2002 (B 7 AL 34/02 R) ausgeführt, dass der Höhe des Arbeitsentgelts lediglich eine Indizwirkung zukommt, das heißt, dass Versicherungspflicht auch dann vorliegen kann, wenn das erzielte Arbeitsentgelt unter der Hälfte des Tariflohnes bzw. des ortsüblichen Lohnes liegt, die Gesamtwürdigung aller Umstände aber für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses spricht.

Das BSG verwies deshalb den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurück, da diese auf Versicherungsfreiheit nur deshalb erkannt hatte, weil die Angehörige des Arbeitgebers weit weniger als die Hälfte des tariflichen Arbeitsentgelts erhalten hatte, ohne die übrigen Umstände in seiner Gesamtheit zu würdigen.

Vor dem Hintergrund der erneuten Entscheidung des BSG halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ihre generalisierende Aussage in der gemeinsamen Verlautbarung vom 30. Mai 2000 nicht länger aufrecht.

Bei der Beurteilung der Versicherungspflicht von Angehörigen stellt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, das den halben Tariflohn bzw. das halbe ortsübliche Arbeitsentgelt unterschreitet, zwar regelmäßig ein Indiz gegen die Annahme eines angemessenen Gegenwertes für die ausgeübte Tätigkeit dar. Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist damit jedoch nicht generell ausgeschlossen; vielmehr ist auch in diesen Fällen eine Würdigung der Gesamtumstände erforderlich.

Was versteht man unter "Beschäftigungsverhältnis"?

Das Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich vom Rechtsverhältnis eines selbstständigen Dienst- oder Werkvertragnehmers durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit bei der Erledigung der Dienstoder Werkleistung. Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich jedoch nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Leistung betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben

Was versteht man unter "Arbeitsentgelt"?

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden oder 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

Was versteht man unter "Tatsächliche Zahlung"?

Wichtige Voraussetzung für ein Beschäftigungsverhältnis unter Angehörigen ist die tatsächliche Zahlung von laufendem Arbeitsentgelt. Die Zahlung zum Beispiel eines Jahresgehalts zum Jahresende kann grundsätzlich nicht anerkannt werden, weil entsprechende Vereinbarungen unter Fremden nicht üblich sind. Außerdem muss der Angehörige als Arbeitnehmer frei und uneingeschränkt über das Arbeitsentgelt verfügen können; dabei ist der Übergang vom Einkommens- und Vermögensbereich des Arbeitgebers in den des Arbeitnehmers (Angehörigen) ein wesentliches Merkmal für den tatsächlichen Vollzug der entgeltlichen Beschäftigung

Meldung der vollen Rentenversicherungsbeiträge bei Minijobs

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die bei ihm geringfügig entlohnten Beschäftigten nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV über die Möglichkeit zu informieren, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Beschäftigten erwerben kann, wenn er auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet (§ 2 Satz 2 Nachweisgesetz).

Die schriftliche Verzichtserklärung hat der Arbeitgeber zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen (§ 2 Absatz 2 Nr. 4 BÜV). Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit [Verzicht auf die Versicherungsfreiheit] wird oft auch Beitragsaufstockung genannt.

Die geringfügig Beschäftigten erwerben durch die eigene Beitragszahlung Ansprüche auf das volle Leistungsvolumen der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. SUMMA SUMMARUM 4/2003, Seite 10). Die Aufstockungsbeiträge entfalten ihre leistungsrechtliche Wirkung nur, wenn sie als Pflichtbeiträge im Rentenversicherungskonto dargestellt werden. In der Praxis wird leider immer wieder festgestellt, dass dieser Sachverhalt nicht richtig gemeldet wird. Deshalb möchte SUMMA SUMMARUM auf Folgendes hinweisen:

Wird auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist gleichwohl der Personengruppenschlüssel "109" anzuwenden. Der Beitragsgruppenschlüssel zur Rentenversicherung muss dagegen die "1" (= RV der Arbeiter) oder die "2" (= RV der Angestellten) enthalten und nicht die "5" oder die "6" (Pauschalbeiträge zur RV). Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind. Bei Arbeitsentgelten unter 155 Euro muss die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 155 Euro beachtet werden.

Die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft in 45115 Essen bleibt für die geringfügig entlohnten Beschäftigten, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben, zuständige Einzugsstelle.

Was versteht man unter "Verzicht auf die Versicherungsfreiheit"?

Geringfügig entlohnte Beschäftigte können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und durch Zuzahlung des Aufstockungsbetrags von 7,5 % (Differenz zwischen dem normalen Rentenversicherungsbeitrag — seit 1. 1. 2003 = 19,5 % — und dem Pauschalbeitrag = 12 %) des Arbeitsentgelts in der Rentenversicherung die gleichen Ansprüche wie versicherungspflichtige Arbeitnehmer begründen. Sofern es sich um geringfügig entlohnte Beschäftigungen in privaten Haushalten handelt, ist der Aufstockungsbetrag in Höhe von 14,5 % (Differenz zwischen dem normalen Beitragssatz von 19,5 % und dem Pauschalbeitrag von 5 %) zu zahlen. Hierbei ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit für alle ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen beantragen muss. Der Verzicht hat schriftlich beim Arbeitgeber zu erfolgen und gilt nur für die Zukunft

Wohnungseigentümergeinschaft:

Arbeitgeber im haushaltsnahen Bereich?

Bei der Bundesknappschaft als der seit 1. April 2003 zuständigen Einzugsstelle für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gehen vermehrt Anträge von Wohnungseigentümergeinschaften ein, die als Arbeitgeber am Haushaltsscheckverfahren teilnehmen wollen.

Nach § 28 a Absatz 7 Satz 1 SGB IV hat der Arbeitgeber für einen im privaten Haushalt Beschäftigten eine vereinfachte Meldung, den so genannten Haushaltsscheck [Haushaltsscheck], zu erstatten, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400 Euro nicht übersteigt. Das Haushaltsscheckverfahren kann nur für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten [Beschäftigungen in Privathaushalten] nach § 8 a SGB IV genutzt werden. Mit dieser Regelung sollen die haushaltsnahen Beschäftigungen aus der Illegalität heraus in den Schutz der Sozialversicherung übernommen werden. Um dieses Ziel zu unterstützen, wurden die auf den Arbeitgeber entfallenden Belastungen deutlich reduziert (vgl. SUMMA SUMMARUM 2/2003, Seite 8, und 3/2003, Seite 4).

Aufgrund zahlreicher Nachfragen von Interessenverbänden von Wohnungseigentümergeinschaften und Hausverwaltungen haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung mit der Frage auseinander gesetzt, ob Wohnungseigentümergeinschaften Arbeitgeber im Sinne des § 8 a SGB IV sein können, um somit am Haushaltsscheckverfahren teilzunehmen. Nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers werden Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, nicht von dieser Vorschrift erfasst. Entsprechendes gilt für Beschäftigungen, die mit Wohnungseigentümergeinschaften geschlossen werden, da es sich hierbei nicht um einen Privathaushalt im engeren Sinne handelt. Daher kommen als Arbeitgeber im Haushaltsscheckverfahren nur natürliche Personen in Betracht.

Ein Vergleich zum Steuerrecht zeigt, dass auch die Steuerermäßigung nach § 35 a Absatz 1 oder 2 EStG nur in Anspruch nehmen kann, wer als Steuerpflichtiger bei einem haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnis Arbeitgeber bzw. bei einer haushaltsnahen Dienstleistung Auftraggeber ist. Das Bundesministerium der Finanzen hat am 14. August 2003 (BStBl I Seite 408) ausdrücklich klargestellt, dass bei Wohnungseigentümergeinschaften eine Inanspruchnahme einer Steuerermäßigung nicht in Betracht kommt, wenn das Beschäftigungsverhältnis zur Wohnungseigentümergeinschaft besteht, also im Regelfall das Gemeinschaftseigentum betrifft (z. B. bei Reinigung und Pflege von Gemeinschaftsräumen), bzw. die Wohnungseigentümergeinschaft – handelnd durch den Verwalter – Auftraggeber der haushaltsnahen Dienstleistung ist.

Infolgedessen sind Wohnungseigentümergeinschaften nicht berechtigt, am Haushaltsscheckverfahren teilzunehmen. Als Konsequenz daraus werden bei Wohnungseigentümergeinschaften auch zukünftig turnusmäßige Betriebsprüfungen durchgeführt.

Was versteht man unter "Haushaltsscheck"?

Seit 1. April 2003 gilt der Haushaltsscheck nur noch für die Meldungen für geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten (§ 28 a Absatz 7 SGB IV); sie sind ausschließlich per Haushaltsscheck zu melden. Die Beiträge für diese Beschäftigten werden für die Monate Januar bis Juni am 15. Juli des laufenden Jahres, für die Monate Juli bis Dezember am 15. Januar des Folgejahres fällig (§ 23 Absatz 2 a SGB IV). Sie werden im Lastschriftverfahren eingezogen

Was versteht man unter "Beschäftigung im privaten Haushalt"?

Eine Beschäftigung im privaten Haushalt liegt nach § 8 a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird (z. B. die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung, die Gartenpflege sowie die Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, kranken und alten Menschen sowie pflegebedürftigen Personen)

Fragen und Antworten aus der Praxis:

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

In der betrieblichen Abrechnungspraxis treten immer wieder Fragestellungen im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen [Geringfügig entlohnte Beschäftigung], insbesondere bei Saisonarbeitskräften, auf. Auf der Grundlage eines Gesprächs mit Arbeitgebervertretern hat SUMMA SUMMARUM eine Auswahl von Fragen und Antworten zusammengestellt.

Frage 1:

Eine ausländische Saisonarbeitskraft ist in ihrem Heimatland selbstständig tätig. Aufgrund der Selbstständigkeit ist grundsätzlich eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung – unter Einhaltung der Zeitgrenzen – möglich. Werden dabei Unterschiede je nach Art der selbstständigen Tätigkeit gemacht?

Antwort:

Nein. Es kommt nicht auf die Art der selbstständigen Tätigkeit im Heimatland an.

Frage 2:

Nach § 5 Absatz 5 SGB V ist nicht krankenversicherungspflichtig, wer hauptberuflich selbstständig tätig ist. Gilt diese Regelung auch für Arbeitskräfte, die im Herkunftsland hauptberuflich selbstständig tätig sind?

Antwort:

Ja. Eine hauptberufliche selbstständige Tätigkeit im Ausland führt dazu, dass in der Krankenversicherung Versicherungsfreiheit eintritt. Betreiben Ehepartner im Heimatland gemeinsam ein Unternehmen, besteht Krankenversicherungsfreiheit für beide Ehepartner.

Frage 3:

Wird die Zweimonatsgrenze bzw. 50-Tage-Grenze infolge der Nichtinanspruchnahme des gesetzlichen Urlaubsanspruchs überschritten?

Antwort:

Nein. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der Anspruch auf Urlaub in einen Abgeltungsanspruch um. Die dann abzugeltenden Urlaubstage sind nicht dem tatsächlichen Beschäftigungszeitraum hinzuzurechnen.

Frage 4:

Wie detailliert müssen die Stundenaufzeichnungen der einzelnen Arbeitskräfte aussehen? Ist jedes Mal die genaue Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag zu vermerken?

Antwort:

Eine wöchentliche Aufzeichnung ist ausreichend. Dies gilt auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Frage 5:

Wann ist bei der Bewertung der Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung [kurzfristigen Beschäftigung] des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV auf 50 Arbeitstage oder auf zwei Monate abzustellen (hierzu sehen die Geringfügigkeits- Richtlinien vor, dass die 50-Tage-Regelung dann maßgebend ist, wenn die Tätigkeit regelmäßig an weniger als 5 Tagen pro Woche ausgeübt wird)? Muss die Zuordnung zur jeweiligen Zeitgrenze bereits vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses feststehen oder reicht es aus, wenn die jeweilige Zuordnung sich während des Beschäftigungsverhältnisses ergibt?

Antwort:

Grundsätzlich ist die aktuelle Vorausschau entscheidend. Die Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses findet im Voraus statt (Ex-Ante-Betrachtung).

Eine Einzelfallbetrachtung ist notwendig. Wird beispielsweise während des Beschäftigungsverhältnisses deutlich, dass ab einem Zeitpunkt nicht mehr fünf, sondern vier Tage in der Woche gearbeitet wird, ist dies bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses ab diesem Zeitpunkt (Neubetrachtung) zu beachten.

Frage 6:

Kann auf die Zweimonatsgrenze auch dann abgestellt werden, wenn der Beschäftigungszeitraum während des laufenden Kalendermonats beginnt und zwei Monate später – jedoch ebenfalls während des laufenden Monats – endet oder ist in diesem Fall auf 60 Kalendertage abzustellen?

Antwort:

Es ist auf die Zweimonatsregelung abzustellen. Bei der Zweimonatsregelung handelt es sich zwangsläufig nicht immer um Kalendermonate. Bei Beschäftigungen ohne Unterbrechungen zum Beispiel vom 26. April bis 25. Juni, ist die Zweimonatsregelung anzuwenden. Bei Beschäftigungen mit Unterbrechungen ist auf die 60-Kalendertage-Regelung abzustellen, da Zusammenrechnungen der Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen werden müssen. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Zweimonatszeitraums 60 Kalendertage; dies gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Kalendermonate handelt. Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen.

Frage 7:

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 6./7. Mai 1998 Grundsätze zur Beurteilung der Berufsmäßigkeit [Berufsmäßigkeit] einer Tätigkeit ausländischer Saisonarbeitskräfte aufgestellt.

Danach sind ausländische Saisonarbeitskräfte nicht anders als inländische Saisonarbeitskräfte oder EU-Ausländer zu behandeln. Die Rentenversicherungsträger nehmen bei den im Herkunftsland abhängig Beschäftigten fehlende Berufsmäßigkeit an, wenn die Saisontätigkeit die übliche Höchstdauer des Jahresurlaubs nicht überschreitet. Kann auch dann von fehlender Berufsmäßigkeit ausgegangen werden, wenn weitere Nachweise bezüglich der Urlaubshöchstdauer beigebracht werden, wie etwa eine individuelle Bescheinigung des Arbeitgebers über höhere Urlaubsansprüche, die Übertragung von Jahresurlaub aus dem Vorjahr oder Überstundenleistungen? Werden diese – über die Statusbescheinigung hinausgehenden Belege – als Nachweise anerkannt?

Antwort:

Regelmäßig wird bei den im Herkunftsland abhängig Beschäftigten fehlende Berufsmäßigkeit dann angenommen, wenn die Saisontätigkeit die übliche Höchstdauer des Jahresurlaubs nicht überschreitet. Dies bedeutet, dass bei Überschreitung der üblichen Höchstdauer keine Sozialversicherungspflicht angenommen wird, wenn beispielsweise glaubhaft dargelegt wird, dass bezahlter Urlaub aufgrund des Abbaus von Überstunden erfolgt.

Eine Dokumentation der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist grundsätzlich nicht notwendig, um die Höchsturlaubsdauer "ausnutzen" zu können. Allerdings werden Plausibilitätsüberprüfungen durchgeführt.

Frage 8:

Wie hoch ist der Beitragssatz zur Krankenversicherung bei nachträglich festgestellter Sozialversicherungspflicht?

Antwort:

Es gilt grundsätzlich der allgemeine Beitragssatz, der für den Zeitraum der Nachberechnung maßgebend war.

Frage 9:

Bisweilen wird der nachträglichen Beitragserhebung bei Saisonkräften nicht der tatsächlich gezahlte Arbeitslohn, sondern unter Hinweis auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 22. September 1988 (AZ: 12 RK 36/86) das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt zuzüglich der vom Arbeitgeber zu zahlenden Lohnsteuer zu Grunde gelegt. Findet diese Rechtsprechung auch bei nachträglicher Feststellung der Versicherungs- und Beitragspflicht der Tätigkeit von Saisonarbeitskräften Anwendung, wenn für diese bereits Lohnsteuer – regelmäßig pauschaliert – abgeführt wurde?

Antwort:

Die Pauschalsteuer nach § 40 Absatz 1 Satz 1 EStG kann grundsätzlich nicht hinzugerechnet werden (BSG-Urteil vom 19. 6. 2001 – B 12 KR 16/00 R). Bei absichtlicher Hinterziehung der Sozialversicherungsbeiträge gilt ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart (§ 14 Absatz 2 Satz 2 SGB IV).

Frage 10:

Mit Wirkung vom 1. Januar 2002 wurde der sozialverfahrensrechtliche Rechtsschutz an die Regelungen der Verwaltungsgerichtsordnung angepasst. Unter welchen Voraussetzungen wird einem Antrag auf Aussetzung der Vollziehung der Beitragsforderung stattgegeben?

Antwort:

Mit In-Kraft-Treten des SGG-Änderungsgesetzes ist eine Aussetzung der Vollziehung [Aussetzung der Vollziehung] dann möglich, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit eines Beitragsbescheides

bestehen und mehr für eine Aufhebung des streitgegenständlichen Bescheides in einem möglichen Hauptsacheverfahren als eben gegen diese Aufhebung spricht.

Sollte gleichwohl eine Aussetzung erfolgen, die Rechtsmittel gegen den Beitragsbescheid jedoch zurückgewiesen werden, werden Aussetzungszinsen erhoben. Nach § 86 a Absatz 3 Satz 4 SGG kann die Entscheidung zur Aussetzung der Vollziehung mit einer Verzinsung der Hauptforderung verbunden werden. Hierdurch werden Zinsverluste vermieden. Die haushaltsrechtliche Bestimmung des § 76 Absatz 1 SGB IV gebietet es, die Aussetzungsentscheidung mit einer solchen Auflage zu versehen.

Die Höhe der Zinsen wird in in entsprechender Anwendung des § 27 Absatz 1 SGB IV auf 4% festgelegt. Verzinst werden nur volle Euro-Beträge. Dabei ist der Kalendermonat mit 30 Tagen zu Grunde zu legen. Die Verzinsung beginnt mit dem Kalendermonat, der dem Fälligkeitsdatum der geltend gemachten Beitragsnachforderung folgt. Ist die Aussetzung bis zur Bekanntgabe des Widerspruchbescheides befristet, endet der Zinszeitraum mit dem Kalendermonat, der der Bekanntgabe des Widerspruchbescheides vorangeht.

Frage 11:

Wie wird das Vertrauen des Arbeitgebers auf Entscheidungen durch die Sozialversicherungsträger (Krankenkasse, Rentenversicherungsträger) geschützt?

Antwort:

Wird die Versicherungsfreiheit einer bestimmten Person durch eine Einzugsstelle in einem Verwaltungsakt [Verwaltungsakt] festgestellt, entfaltet dieser für die Vergangenheit grundsätzlich Bindungswirkung für den prüfenden Rentenversicherungsträger. Selbst wenn dieser Verwaltungsakt rechtswidrig ist, kann er nur innerhalb der ersten zwei Jahre gemäß § 45 SGB X und regelmäßig lediglich mit Wirkung für die Zukunft aufgehoben werden.

Nach zwei Jahren ist ein Verwaltungsakt mit Dauerwirkung nicht mehr aufhebbar. Eine identische Bindungswirkung ergibt sich aus den Feststellungen im Protokoll der Schlussbesprechung einer Betriebsprüfung.

Was versteht man unter "Geringfügig entlohnte Beschäftigung"?

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro (bis 31. 3. 2003: 325 Euro und weniger als 15 Stunden wöchentlich) sind versicherungsfrei (§ 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV). Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind hierbei zusammenzurechnen. Gleiches gilt für versicherungspflichtige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen, wobei seit dem 1. April 2003 die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung unbeachtlich ist (§ 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV)

Was versteht man unter "Kurzfristige Beschäftigung"?

Eine Beschäftigung ist kurzfristig, wenn sie für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die innerhalb eines Kalenderjahres (bis 31. 3. 2003: im Lauf eines Zeitjahres seit ihrem Beginn) auf nicht mehr als zwei Monate/60 Kalendertage oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, sie wird berufsmäßig ausgeübt und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung übersteigt 400 Euro (bis 31. 3. 2003: 325 Euro) im Monat

Was versteht man unter "Berufsmäßigkeit"?

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (BSG vom 28. 10. 1960 – 3 RK 31/56), also der Lebensunterhalt in überwiegendem Maß oder in solchem Umfang bestritten wird, dass der wirtschaftliche Schwerpunkt auf der Beschäftigung beruht

Was versteht man unter "Aussetzung der Vollziehung"?

Der Widerspruch gegen einen Beitragsbescheid hat grundsätzlich keine aufschiebende Wirkung. Um diese zu erreichen bedarf es eines Antrags auf Aussetzung der Vollziehung. Wird dem Antrag entsprochen, so ist die Vollziehung ausgesetzt, das heißt, das nachgeforderte Beiträge bis zur Entscheidung in der Hauptsache nicht fällig, also nicht gezahlt werden brauchen

Was versteht man unter "Verwaltungsakt"?

Ein Verwaltungsakt ist jede Verfügung, Entscheidung oder andere hoheitliche Maßnahme, die eine Behörde zur Regelung eines Einzelfalls auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts trifft und die auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet ist (§ 31 SGB X). Bevor ein Verwaltungsakt erlassen wird, der in die Rechte eines Beteiligten eingreift, ist diesem im Rahmen einer Anhörung Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern (§ 24 SGB X). Erlässt die Behörde einen schriftlichen Verwaltungsakt, ist der durch ihn beschwerte Beteiligte über den Rechtsbehelf und die Behörde, bei der der Rechtsbehelf anzubringen ist, deren Sitz, die einzuhaltende Frist und Form schriftlich zu belehren (§ 36 SGB X)

Erneut Entscheidungen des BSG:

Thema Werkstudenten

Ein Student, der während seines Studiums eine Nebenbeschäftigung aufnimmt, kann in dieser Beschäftigung als Werkstudent versicherungsfrei sein. Wie ist es umgekehrt zu beurteilen, wenn ein Arbeitnehmer ein Studium aufnimmt und seine bisherige Beschäftigung fortsetzt? Wird dieser Arbeitnehmer versicherungsfrei, wenn er die Beschäftigung den Erfordernissen des Studiums anpasst? Diese Rechtsfrage hatte das Bundessozialgericht (BSG) im November letzten Jahres in mehreren Verfahren zu entscheiden.

In einem der Verfahren hatte ein gelernter Bankkaufmann nach einigen Jahren der Vollzeittätigkeit ein Jurastudium begonnen und dabei die bisherige Beschäftigung auf Basis von zwölf Wochenstunden beibehalten. Für diese Fallgestaltung, also die Studienaufnahme aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung heraus, vertraten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Auffassung, dass das Werkstudentenprivileg [Werkstudentenprivileg] in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht anwendbar sei, auch wenn die fortgesetzte Beschäftigung vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums angepasst wird.

Dieser Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist das BSG nicht gefolgt. Es hat vielmehr dem Kläger Recht gegeben: Zweck des Studentenprivilegs sei es unter anderem, Studenten, die sich ihr Studium durch eine Beschäftigung finanzieren, wirtschaftlich von Beiträgen zu entlasten. Dieser Gesetzeszweck treffe auf Studenten, die schon vor dem Studium beschäftigt waren und ihre bisherige Beschäftigung wegen des Studiums in eingeschränktem Umfang und mit geringerem Arbeitsentgelt fortsetzen, gleichermaßen zu wie auf diejenigen, die erst während des Studiums eine Beschäftigung aufnehmen. Eine generell unterschiedliche Behandlung dieser beiden Gruppen sei nicht gerechtfertigt.

Für die Prüfung der Versicherungsfreiheit müssten vielmehr für beide Fälle dieselben Kriterien zu Grunde gelegt werden.

Maßgebend sei jeweils, ob es sich um ordentliche Studierende [ordentliche Studierende] handelt und das Studium Haupt-, die Beschäftigung dagegen Nebensache und dem Studium untergeordnet sei. Sofern – wie im zu entscheidenden Fall – zwischen dem Studium und der weiter ausgeübten Beschäftigung kein prägender, enger innerer Zusammenhang bestehe, der insgesamt dem Erscheinungsbild als Student entgegenstehe, sei daher auch bei Studenten, die erst während einer Beschäftigung ein Studium aufnehmen, von der 20-Stunden-Grenze auszugehen (Urteile vom 11. 11. 2003 – B 12 KR 4/03 R; B 12 KR 5/03 R und B 12 KR 24/03 R).

Umsetzung der Entscheidungen durch die Sozialversicherungsträger

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung geben aufgrund dieser Urteile ihre bisherige Rechtsauffassung auf und folgen den Entscheidungen.

Auf Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern, die nach Aufnahme des Studiums bei demselben Arbeitgeber weiterarbeiteten, findet somit künftig die Werkstudentenregelung Anwendung. Sofern die Arbeitszeit auf 20 Stunden in der Woche oder weniger reduziert wurde, besteht damit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Außer zur Rentenversicherung müssen also keine Beiträge aus dem Arbeitsentgelt mehr entrichtet werden. Bisher anders abgerechnete Beschäftigungsverhältnisse haben die Arbeitgeber umzustellen. Die betroffenen Studenten werden dann in aller Regel über die Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten versichert sein (§ 5 Absatz 1 Nr. 9 SGBV und § 20 Absatz 1 Satz 2 Nr. 9 i.V. m. mit Satz 1 SGB XI). Diese Pflichtversicherung besteht bis zum Abschluss des 14. Fachsemesters bzw. Vollendung des 30. Lebensjahres (mit verschiedenen Verlängerungstatbeständen). Gegenwärtig belaufen sich diese Beiträge, die die Studenten selbst aufzubringen haben, auf 54,52 Euro monatlich (46,60 Euro für die Kranken- und 7,92 Euro für die Pflegeversicherung).

Sofern in der Vergangenheit Beiträge zur Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung im Sinne der BSG-Entscheidungen zu Unrecht gezahlt wurden, kann die Erstattung der Beiträge [Erstattung der Beiträge] beantragt werden. Der Zahlungsbetrag steht demjenigen zu, der die Beiträge wirtschaftlich getragen hat, dem Arbeitgeber also der Arbeitgeber-, dem Arbeitnehmer der Arbeitnehmerbeitragsanteil.

Zuständig für die Erstattung ist die Einzugsstelle, an die die Beiträge abgeführt wurden. Voraussetzung für die Beitragsersatzung nach § 26 SGB IV ist zwar, dass im betreffenden Versicherungszweig keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. Die rückwirkende Umstellung der Versicherungsverhältnisse und der Wegfall der Arbeitnehmerpflichtversicherung werden allerdings in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung regelmäßig im Nachhinein eine Pflichtversicherung als Student auslösen (§ 5 Absatz 1 Nr. 9 SGBV und § 20 Absatz 1 Satz 2 Nr. 9 i.V. m. Satz 1 SGB XI). In diesen Fällen wird dem Arbeitgeber gleichwohl sein Beitragsanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung in voller Höhe erstattet. Der studentische Arbeitnehmer erhält lediglich den Arbeitnehmerbeitragsanteil abzüglich der Beiträge zur studentischen Pflichtversicherung zurück. Diese beliefen sich beispielsweise im Wintersemester 2002/2003 und im Sommersemester 2003 auf 45,67 Euro (Krankenversicherung) und 7,92 Euro (Pflegeversicherung).

Für die Erstattungsansprüche gilt die vierjährige Verjährungsfrist nach § 27 Absatz 2 SGB IV. Eine Verrechnung der zu Unrecht gezahlten Beiträge durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig.

Ausblick

Das BSG hat dargelegt, dass die Vielzahl der anzutreffenden Lebenssachverhalte und die zunehmende Verzahnung von Beschäftigung und Studium zu erheblichen Schwierigkeiten in der Anwendung des Werkstudentenprivilegs führen.

Es hat angedeutet, dass die jüngst erfolgte Anhebung der **Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen** sowie die Einführung der Gleitzone [**Gleitzone**] geeignet sein könnten, das Werkstudentenprivileg teilweise zu ersetzen. Denn erst ab einem Monatsverdienst von ca. 700 Euro ist die studentische Pflichtversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung niedriger als der Arbeitnehmerbeitragsanteil. Abzuwarten bleibt, ob der Gesetzgeber hieraus weitere Konsequenzen zieht.

Was versteht man unter "Werkstudentenprivileg"?

Gegen Arbeitsentgelt beschäftigte, ordentliche Studierende sind versicherungsfrei: § 6 Absatz 1 Nr. 3 SGB V regelt dies für die Kranken- und Pflege-, § 27 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III für die Arbeitslosenversicherung. Bis zur Abschaffung des § 5 Absatz 3 SGB VI zum 1. Oktober 1996 galt Versicherungsfreiheit auch in der Rentenversicherung. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung den Studenten grundsätzlich nicht mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt. Andernfalls steht nicht das Studium, sondern die Beschäftigung im Vordergrund, und es handelt sich damit nicht um einen ordentlichen Studierenden (vgl. hierzu im Einzelnen SUMMA SUMMARUM 4/2003, Seite 13)

Was versteht man unter "Ordentliche Studierende"?

Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt und der Student sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft. Zu den ordentlichen Studierenden gehören diejenigen, 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

Was versteht man unter "Erstattung der Beiträge"?

Das Erstattungsverfahren vollzieht sich grundsätzlich im Rahmen der von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung herausgegebenen "Gemeinsamen Grundsätze für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung" vom 26. März 2003. Im Internet finden Sie diese unter der Adresse www.vdr.de

Was versteht man unter "Gleitzone"?

Eine Gleitzone bei einem Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt von 400,01 Euro bis 800,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend (§ 20 Absatz 2 SGB IV). Die Höhe des beitragspflichtigen Entgelts des Arbeitnehmers ergibt sich innerhalb der Gleitzone aus der Formel: $F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$. Dabei ist – AE das Arbeitsentgelt und – F der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 25 % durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird (2004: 0,5952) (§§ 226 Absatz 4 SGB V, 163 Absatz 10 SGB VI, 344 Absatz 4 SGB III)

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro (bis 31. 3. 2003: 325 Euro und weniger als 15 Stunden wöchentlich) sind versicherungsfrei (§ 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV). Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind hierbei zusammenzurechnen. Gleiches gilt für versicherungspflichtige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen, wobei seit dem 1. April 2003 die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung unbeachtlich ist (§ 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV)

Anpassung der Gleitzoneformeln

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in dem Gemeinsamen Rundschreiben vom 25. Februar 2003 zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt auf Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone die allgemeine Formel zur Berechnung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme bei Beschäftigungen in der Gleitzone **[Gleitzone]** für das Jahr 2003 vereinfacht.

Da sich der dieser Formel zu Grunde liegende Faktor F für das Kalenderjahr 2004 infolge der Erhöhung des durchschnittlichen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung geändert hat, ist auch die vereinfachte Formel anzupassen. Auf der Grundlage eines durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes im Jahr 2004 in Höhe von 42 % (Krankenversicherung 14,3 %, Pflegeversicherung 1,7%, Rentenversicherung 19,5%, Arbeitslosenversicherung 6,5 %) beträgt der Faktor F 0,5952. Diesen Wert hat das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung am 22. Dezember 2003 für das Jahr 2004 bekannt gegeben. Demzufolge kann die für das Jahr 2004 anzuwendende Formel zur Berechnung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme wie folgt vereinfacht werden:

$$1,4048 \cdot AE - 323,84$$

Für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen bei mehreren Beschäftigungen innerhalb der Gleitzone ergibt sich die folgende Formel:

$$\frac{(1,4048 \cdot \text{Gesamtarbeitsentgelt} - 323,84) \cdot \text{Einzelarbeitsentgelt}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}}$$

Was versteht man unter "Gleitzone"?

Eine Gleitzone bei einem Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt von 400,01 Euro bis 800,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend (§ 20 Absatz 2 SGB IV). Die Höhe des beitragspflichtigen Entgelts des Arbeitnehmers ergibt sich innerhalb der Gleitzone aus der Formel: $F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$. Dabei ist – AE das Arbeitsentgelt und – F der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 25 % durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird (2004: 0,5952) (§§ 226 Absatz 4 SGB V, 163 Absatz 10 SGB VI, 344 Absatz 4 SGB III)

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Eysseneckstraße 55, 60322 Frankfurt, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 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 Berlin;
Bruno Krawczyk, LVA Rheinprovinz

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 30. Januar 2004

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.