

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

7 **Altersteilzeit: Neuregelungen ab 1. Juli 2004**

In der Sozialversicherung gelten immer dann, wenn mit einer Altersteilzeitarbeit ab dem 1. Juli 2004 begonnen wird, neue Regelungen. Wir nehmen die Reform des Altersteilzeitgesetzes zum Anlass und berichten über die wesentlichsten Inhalte und Neuerungen.

26 **Minijobs im Privathaushalt**

Minijobs in Privathaushalten werden seit gut einem Jahr besonders gefördert: Arbeitgeber zahlen niedrige Beiträge und können eine Steuergutschrift erhalten, Arbeitnehmer erwerben ohne eigene Beiträge gewisse rentenrechtliche Ansprüche.

**Schwerpunkt-
ausgabe:
Reform der
Altersteilzeit**



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAWVERSICHERUNGS-
ANSTALT

SEKASSE

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 : 7 Altersteilzeit: Neuregelungen ab 1. Juli 2004

In der Sozialversicherung gelten immer dann, wenn mit einer Altersteilzeitarbeit ab dem 1. Juli 2004 begonnen wird, neue Regelungen. Wir nehmen die Reform des Altersteilzeitgesetzes zum Anlass und berichten über die wesentlichsten Inhalte und Neuerungen.

Seite : 26 Minijobs im Privathaushalt

Minijobs in Privathaushalten werden seit gut einem Jahr besonders gefördert: Arbeitgeber zahlen niedrige Beiträge und können eine Steuergutschrift erhalten, Arbeitnehmer erwerben ohne eigene Beiträge gewisse rentenrechtliche Ansprüche.

Reform der Rentenversicherung

Im vergangenen Herbst berichtete SUMMA SUMMARUM über die Ergebnisse der „Rürup-Kommission“ zur Reform der sozialen Sicherungssysteme. Am 11. März 2004 hat der Bundestag das an die Kommissionsarbeit anknüpfende „Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) beschlossen.

Das Hauptziel des Gesetzes ist die langfristige Stabilisierung des Beitragssatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung, der nach dem Willen der Bundesregierung 20 % im Jahr 2020 bzw. 22% im Jahr 2030 nicht übersteigen soll.

Durch die Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors soll bei künftigen Rentenanpassungen die vor allem demographisch, aber auch konjunkturell bedingte Veränderung des Zahlenverhältnisses von Beitragszahlern zu Rentnern berücksichtigt werden. Die Veränderung dieses Verhältnisses zulasten der Beitragszahler wird dann die an der Lohnentwicklung orientierte jährliche Rentenanpassung dämpfen. Mit einer Schutzklausel möchte man bewirken, dass es nicht zu einer Rentenkürzung aufgrund des Nachhaltigkeitsfaktors kommen kann.

Anstelle der von der „Rürup-Kommission“ vorgeschlagenen Anhebung der Regelaltersgrenze sieht der Gesetzesbeschluss lediglich eine Berichtspflicht der Bundesregierung vor. Sie soll im Jahr 2008 dem Parlament gegenüber eine Einschätzung abgeben, ob eine Anhebung der Altersgrenzen zur langfristigen Dämpfung des Beitragssatzanstiegs erforderlich und unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage sowie der Situation älterer Arbeitnehmer vertretbar erscheint. Langfristig müssen Arbeitnehmer und Unternehmen also mit einer Anhebung der Regelaltersgrenze zumindest rechnen.

Bereits in der Zeit von 2006 bis 2008 wird dagegen die Altersgrenze für die frühest mögliche Inanspruchnahme einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit auf das 63. Lebensjahr angehoben. Auf diese Weise soll das tatsächliche Renteneintrittsalter und die Erwerbsquote Älterer erhöht werden.

Die rentenrechtliche Bewertung von Zeiten schulischer Ausbildung wird erheblich eingeschränkt. Künftig werden nur noch Zeiten des Besuchs einer Fachschule bzw. einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, nicht mehr dagegen solche einer allgemein bildenden Schule oder Hochschule rentensteigernd berücksichtigt. Damit soll eine Besserstellung von Versicherten beseitigt werden, die aufgrund ihrer akademischen Ausbildung in der Regel bessere Verdienstmöglichkeiten hätten und damit auch überdurchschnittliche Rentenanwartschaften erwerben könnten.

Zeiten der beruflichen Ausbildung werden auch künftig begünstigt. Zusammen mit eventuellen Zeiten einer Fachschulausbildung werden auf diese Weise aber nur noch maximal drei Jahre höher bewertet als dies der tatsächlichen Beitragszahlung entspricht, wobei Zeiten einer Fachschulausbildung angerechnet werden. Anders als bisher werden darüber hinaus auch nicht mehr die ersten 36 Kalendermonate mit Pflichtbeitragszeiten pauschal höher bewertet.

Damit rückläufige Beitragseinnahmen in konjunkturell schwachen Phasen teilweise ausgeglichen werden können, wird die Finanzrücklage der gesetzlichen Rentenversicherung auf eineinhalb Monatsausgaben angehoben, sofern damit keine Beitragssatzerhöhung verbunden ist.

Nach einer kontroversen Diskussion im Gesetzgebungsverfahren bleibt auch künftig ein Handlungsauftrag im Gesetz verankert, der die Bundesregierung zum Tätigwerden verpflichtet, wenn das Rentenniveau (die Rente eines langjährigen Durchschnittsverdieners im Verhältnis zu den durchschnittlichen Löhnen und Gehältern) einen bestimmten Wert zu unterschreiten droht.

Für den Fall, dass der Bundesrat im weiteren Gesetzgebungsverfahren den Vermittlungsausschuss anruft oder gegen das Gesetz Einspruch erhebt, ist nicht vor Mai dieses Jahres mit einer Verkündung zu rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Altersteilzeit:

Neuregelungen ab 1. Juli 2004

Das Altersteilzeitgesetz (AltersTZG) ist am 1. August 1996 in Kraft getreten. Um die Akzeptanz von Altersteilzeitarbeit [Altersteilzeitarbeit] bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie bei den Sozialpartnern zu verbessern, ist das Gesetz zwischenzeitlich wiederholt geändert und ergänzt worden. Für Altersteilzeitarbeit, die ab 1. Juli 2004 beginnt, ist das AltersTZG durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl I S. 2848) neu gefasst worden. Diese Neufassung ist für SUMMA SUMMARUM Anlass, die wesentlichsten Inhalte des AltersTZG, soweit es um die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung geht, zusammenfassend darzustellen.

Regelarbeitsentgelt

Das Regularbeitsentgelt [Regularbeitsentgelt] ist das auf einen Monat entfallende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber im Rahmen der Altersteilzeitarbeit regelmäßig zu erbringen hat. Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeitarbeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts (sog. Vollzeitarbeitsentgelt). Bei Vereinbarungen über die Freistellung von der Arbeitsleistung [Vereinbarungen über die Freistellung von der Arbeitsleistung] (Blockmodell) ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung das in dem jeweiligen Zeitraum fällige laufende Arbeitsentgelt als Regularbeitsentgelt maßgebend.

Das Regularbeitsentgelt ist gegebenenfalls jeden Monat neu festzusetzen (z. B. bei variablen Lohnbestandteilen), wobei die monatliche Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung nicht überschritten werden darf. Zum Regularbeitsentgelt können – neben den laufenden Bezügen – beispielsweise gehören: Vermögenswirksame Leistungen, Prämien und Zulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile, wie Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers.

Arbeitsentgelte, die einmalig (z. B. Jahressondervergütung), nicht regelmäßig oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Einmalzahlungen, die arbeitsrechtlich zulässig in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen. Die entsprechenden Beträge erhöhen das laufende Regularbeitsentgelt.

Zulagen gehören zum Regularbeitsentgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können beispielsweise Schmutz-, Leistungs- und Erschwerniszulagen sowie Zulagen für Rufbereitschaft gehören. Unschädlich ist, wenn der Arbeitnehmer die zulagenbegründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.

Zum regelmäßig zu zahlenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören auch solche Zulagen, deren Anfall nicht von vornherein feststeht, wenn eine rückschauende Betrachtung ergibt, dass sie tatsächlich zuletzt regelmäßig erzielt worden sind. Hierfür ist Monat für Monat, in welchem jeweils eine versicherungspflichtige Zulage erzielt worden ist, festzustellen, ob diese Zulage in den jeweiligen zurückliegenden drei Monaten durchgehend als versicherungspflichtiger Entgeltbestandteil angefallen ist. Ist dies der Fall, zählt die im jeweiligen Abrechnungsmonat zu zahlende Zulage zum Regularbeitsentgelt, andernfalls nicht. Zeiten einer Abwesenheit des Arbeitnehmers (Urlaub, Krankheit) werden bei der Feststellung des jeweiligen Referenzzeitraums von drei Monaten ausgeklammert. Der Arbeitgeber kann unregelmäßig zu zahlende Zulagen, die nicht zum Regularbeitsentgelt gehören, gleichwohl aufstocken (vgl. Ausführungen zum Aufstockungsbetrag).

Bisherige wöchentliche Arbeitszeit

Bei der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit handelt es sich um die Arbeitszeit, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war, höchstens im Durchschnitt der letzten 24 Monate. Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, bleiben bis zum 30. Juni 2004 außer Betracht. Ab 1. Juli 2004 ist die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unabhängig von tarifvertraglichen Regelungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festzustellen.

Nebenbeschäftigung

Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne liegt auch dann noch vor, wenn der Anspruch auf Förderleistungen [Anspruch auf Förderleistungen] erlischt, nicht besteht oder ruht, zum Beispiel weil der in Altersteilzeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer daneben eine mehr als geringfügige Beschäftigung (bei einem anderen Arbeitgeber) oder selbstständige Tätigkeit ausübt.

Werden vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsleistungen, die diesem aufgrund einer nicht genehmigten Nebentätigkeit des Arbeitnehmers trotz Wiederbesetzung von der Bundesagentur nicht erstattet werden, im Rahmen eines Schadensersatzes zurückgefordert, bewirkt dies keine rückwirkende Beseitigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Das hat zur Folge, dass die ursprünglich vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsbeträge in der Sozialversicherung weiterhin beitragsfrei bleiben und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu Recht gezahlt worden sind.

Mehrarbeit

Eine während der Arbeitsphase im Blockmodell oder während einer kontinuierlichen Altersteilzeit beim gleichen Arbeitgeber in nicht nur geringfügigem Umfang geleistete Mehrarbeit (Überstunden) steht der Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ebenfalls nicht entgegen. Mehrarbeit kann jedoch bei einem Blockmodell grundsätzlich nur in der Arbeitsphase anfallen.

Beschäftigung und Vorarbeit

Ein Beschäftigungsverhältnis [Beschäftigungsverhältnis] nach § 7 Abs. 1 SGB IV liegt bei einer kontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit während des Gesamtzeitraums der Altersteilzeitarbeit, bei diskontinuierlicher Verteilung (Blockmodell) nur in der Arbeitsphase vor. Dies gilt auch, wenn bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit aufgrund einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen erwirtschaftete Wertguthaben [Wertguthaben] im Rahmen eines Blockmodells für die Verkürzung der Arbeitsphase berücksichtigt werden. Diese Wertguthaben sind für einzelne Kalendermonate der Arbeitsphase in voller Höhe als Arbeitsentgelt für die Arbeitsphase zu berücksichtigen. Es ist deshalb nicht möglich, die aus einem Langzeitkonto resultierenden Wertguthaben in einzelnen Kalendermonaten nur anteilig für die Arbeitsphase zu berücksichtigen, um zusätzlich zum Altersteilzeitarbeitsentgelt aus diesem Wertguthaben Zahlungen an den Arbeitnehmer zwecks Erhöhung seiner Einnahmen vorzunehmen. Während der Freistellungsphase liegt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt nur unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 a SGB IV vor. Hierfür ist somit erforderlich, dass der Versicherte während der Arbeitsphase – gegebenenfalls unter Berücksichtigung von Wertguthaben bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit – entsprechende Wertguthaben durch Vorarbeit angespart hat.

Fehlende Vorarbeit bei Arbeitsunfähigkeit

Bei Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase wird nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums keine Arbeitsleistung mehr erbracht, durch die für die Freistellungsphase Wertguthaben erzielt werden können. Um eine vorzeitige Beendigung des Versicherungsschutzes in der Freistellungsphase zu verhindern, besteht die Möglichkeit,

- die vorgesehene Freistellungsphase zu verkürzen, indem die in der Arbeitsphase ausgefallene Zeit nachgearbeitet wird (bei einer Versicherungspflicht aufgrund eines Krankengeldbezugs bzw. eines Antrags für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit Aufstockungsleistungen ist nur die Hälfte nachzuarbeiten), oder
- dass der Arbeitgeber vor Eintritt der Freistellungsphase das Wertguthaben in der Höhe vermehrt, in der durch die Arbeitsunfähigkeit Wertguthaben nicht angespart werden konnte.

Entsprechendes gilt auch in den Fällen einer Kurzarbeit oder eines witterungsbedingten Arbeitsausfalls.

Verzicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung

Verzichtet der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen während einer im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vertraglich vorgesehenen Arbeitsphase – nicht nur vorübergehend – auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, ohne dass vereinbart ist, dass ein bereits angesammeltes Wertguthaben in dieser Freistellungsphase abgebaut wird, und besteht keine Vereinbarung, dass diese Freistellung noch nachgearbeitet und damit ein negatives Wertguthaben ausgeglichen wird, sind die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 1 a SGB IV in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung nicht erfüllt. Aus diesem Grunde liegen auch die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes während der Freistellung in der Arbeitsphase dann nicht vor.

Sofern der Arbeitgeber jedoch lediglich vorübergehend den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freistellt, besteht das Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV fort, wenn der Arbeitnehmer weiterhin dienstbereit bleibt und der Verfügungsmacht des Arbeitgebers untersteht. Mit der Vergütung für die Zeit der vorübergehenden Freistellung in der Arbeitsphase wird auch Wertguthaben für die spätere Freistellungsphase angespart.

Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit

Zu einer Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit – ohne dass hierbei ein Störfall [Störfall] eintritt – kann es in den folgenden Fällen kommen:

- Zubilligung einer Rente auf Zeit wegen voller Erwerbsminderung,
- betriebsbedingt notwendige Rückkehr zur Beschäftigung mit bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit in der Arbeits- oder Freistellungsphase (in Förderfällen empfiehlt sich eine Beratung durch die Agentur für Arbeit),
- unbezahlter Urlaub während der Arbeitsphase [unbezahlter Urlaub während der Arbeitsphase].

Eintritt eines Insolvenzfalles

Der Eintritt eines Insolvenzfalles während der Arbeits- bzw. Freistellungsphase steht dem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, unabhängig von der tatsächlichen Auszahlung des Arbeitsentgelts, nicht entgegen, solange der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt (auch aus einem Wertguthaben) besteht. Bis zur rechtlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Kündigung nach § 113 InsO) besteht demnach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Fällt das Insolvenzereignis in die Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und wird das Beschäftigungsverhältnis nicht gekündigt, liegt bis zum vertraglichen Ende der Altersteilzeitarbeit eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vor (Urteil des BAG vom 5. 12. 2002 – 2 AZR 571/01).

Mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in der Arbeitsphase (z. B. nach Ablauf der Kündigungsfrist, durch Aufhebungsvertrag) tritt grundsätzlich ein Störfall ein, der auch das sozialversicherungsrechtliche Altersteilzeitarbeitsverhältnis beendet. In der Freistellungsphase tritt der Störfall zu dem Zeitpunkt ein, zu dem aus dem Wertguthaben kein Arbeitsentgelt mehr gezahlt wird. Das sozialversicherungsrechtliche Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet jedoch auch dann, wenn zwar aus einem insolvenzgesicherten Wertguthaben Arbeitsentgelt und die darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, aber keine Aufstockungsbeträge und/oder zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Dies gilt auch dann, wenn die Kündigungsfrist einer in der Arbeitsphase ausgesprochenen Kündigung in die Freistellungsphase reicht.

Aufstockungsbetrag

Der Aufstockungsbetrag [Aufstockungsbetrag] ist unbeschadet seiner Berücksichtigung im Rahmen des Progressionsvorbehalts (§ 32 b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. g EStG) gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei und gehört damit nach § 1 ArEV nicht zum Arbeitsentgelt. Dies gilt nach R 18 Abs. 3 Satz 1 LStR auch, soweit der Arbeitgeber – zum Beispiel aufgrund tarifvertraglicher Regelungen – einen höheren als den im Altersteilzeitgesetz als Mindestbetrag vorgesehenen Aufstockungsbetrag zahlt. Nach R 18 Abs. 3 Satz 2 LStR gilt dies aber nur, soweit die Aufstockungsbeträge zusammen mit dem während der Altersteilzeitarbeit bezogenen Nettoarbeitslohn monatlich 100% des maßgeblichen Arbeitslohns (das ist der Nettoarbeitslohn, den der Arbeitnehmer im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum ohne Altersteilzeit üblicherweise erhalten hätte) nicht übersteigen. Im Übrigen hängt die Steuerfreiheit und damit die Beitragsfreiheit nicht davon ab, dass die Voraussetzungen für eine Erstattung durch die Bundesagentur erfüllt sind; mithin stellt der Aufstockungsbetrag auch dann kein Arbeitsentgelt dar, wenn die Bundesagentur dem Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag nicht erstattet (z. B. weil der Arbeitgeber den frei gemachten Arbeitsplatz nicht wieder besetzt).

Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme

Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge erhalten, gilt auch mindestens ein Betrag in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, als beitragspflichtige Einnahme.

Beispiel 1 (West)

Regelarbeitsentgelt	1 500 Euro
90 % der Beitragsbemessungsgrenze	4 635 Euro
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	3 135 Euro
80 % des Regelarbeitsentgelts	1 200 Euro
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	1 200 Euro

Beispiel 1 (Ost)

Regelarbeitsentgelt	1 500 Euro
90 % der Beitragsbemessungsgrenze	3 915 Euro
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	2 415 Euro
80 % des Regelarbeitsentgelts	1 200 Euro
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	1 200 Euro

Beispiel 2 (West)

Regelarbeitsentgelt	2 750 Euro
90 % der Beitragsbemessungsgrenze	4 635 Euro
Differenz zum Regularbeitsentgelt	1 885 Euro
80 % des Regularbeitsentgelts	2 200 Euro
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	1 885 Euro

Beispiel 2 (Ost)

Regelarbeitsentgelt	2 750 Euro
90 % der Beitragsbemessungsgrenze	3 915 Euro
Differenz zum Regularbeitsentgelt	1 165 Euro
80 % des Regularbeitsentgelts	2 200 Euro
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	1 165 Euro

Bei einem Blockmodell sind die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge [zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge] ab Beginn der Altersteilzeitarbeit abzuführen. Während der Arbeitsphase erhält der Arbeitnehmer – trotz Beibehaltung seiner bisherigen Arbeitszeit – grundsätzlich lediglich das Arbeitsentgelt entsprechend der Hälfte seiner bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Zusätzlich steht ihm aus dem Regularbeitsentgelt – sowie gegebenenfalls auch weiteren Entgeltbestandteilen (z. B. Einmalzahlungen) – ein steuer- und beitragsfreier Aufstockungsbetrag zu. Die andere Hälfte des erwirtschafteten Arbeitsentgelts wird als Wertguthaben zurückgestellt und für die Freistellungsphase berücksichtigt.

Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme ist unabhängig davon anzusetzen, ob die Voraussetzungen für eine Erstattung durch die Bundesagentur erfüllt sind. Die auf sie entfallenden Rentenversicherungsbeiträge sind für den Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil. Sie sind – ebenso wie der Aufstockungsbetrag – steuerfrei und damit nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung (vgl. Ausführungen zum Aufstockungsbetrag).

Für die Ermittlung der Beiträge in einem Kalendermonat ist neben dem laufenden Arbeitsentgelt die für die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge maßgebliche beitragspflichtige Einnahme vor eventuell tatsächlich zusätzlich gezahltem Arbeitsentgelt (z. B. Sonderzahlungen) zu berücksichtigen.

Die auf die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme entfallenden Rentenversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine höhere beitragspflichtige Einnahme als 80 % des Regelarbeitsentgelts der Beitragsberechnung zu Grunde legt. Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge sind vorrangig vor Beiträgen für Mehrarbeitsvergütung zu ermitteln.

Beispiel 3

Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 Euro
80 % des Regelarbeitsentgelts	1 200 Euro
Mehrarbeitsvergütung	500 Euro
Beitragspflichtige Einnahmen	
KV/PV/ALV (1 500 Euro + 500 Euro)	2 000 Euro
RV (1 500 Euro + 1 200 Euro + 500 Euro)	3 200 Euro

Ein während der Altersteilzeitarbeit fälliger Sachbezug ist in voller Höhe anzusetzen. Das der Beitragsberechnung bei Altersteilzeit zu Grunde zu legende Arbeitsentgelt ist deshalb höher als außerhalb von Altersteilzeit. Sobald der Sachbezug entfällt (z. B. während der Freistellungsphase), ist der maßgebende Wert beim Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit nicht mehr zu berücksichtigen.

Entgeltumwandlung

Bei einer Entgeltumwandlung [Entgeltumwandlung] zu Gunsten einer Direktzusage, Unterstützungskassenversorgung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds vermindert sich auch in einer Altersteilzeitarbeit bis zum 31. Dezember 2008 das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Für eine Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme für die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge ist ausschließlich von den verminderten Arbeitsentgelten auszugehen. Dies hat unmittelbar Auswirkungen auf die kontinuierliche Altersteilzeitarbeit sowie auf die Arbeitsphase in einem Blockmodell. In der Freistellungsphase hat der Versicherte grundsätzlich ebenfalls einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Im Übrigen besteht gegebenenfalls die vertragliche Verpflichtung, aus einer bereits bestehenden Entgeltumwandlung die jeweiligen Zahlungen zu Gunsten einer wertgleichen Anwartschaft auf Versorgungsleistungen zu erbringen.

Eine Entgeltumwandlung löst dann keinen Störfall aus, wenn der Arbeitgeber die Hälfte des Vollzeitarbeitsentgelts (vor der Entgeltumwandlung) ins Wertguthaben einstellt und festgelegt wird, dass auch während der Freistellungsphase aus diesem Wertguthaben eine entsprechende Entgeltumwandlung erfolgt.

Beispiel 4

Altersteilzeitarbeit im Blockmodell (Arbeitsphase)

Vollzeitarbeitsentgelt	3 000 Euro	
Wertguthaben	1 500 Euro	
Regelarbeitsentgelt		1 500 Euro
Entgeltbestandteil für Direktzusage		200 Euro
SV-Brutto nach Entgeltumwandlung (= Regularbeitsentgelt)		1 300 Euro
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 % von 1 300 Euro)		1 040 Euro

Eine Entgeltumwandlung löst einen Störfall aus, wenn das angesparte Wertguthaben unter Berücksichtigung der so genannten Vervielfältigungsregelung für eine kapitalgedeckte zusätzliche Altersvorsorge eingesetzt wird.

Beiträge zu einer Direktversicherung bzw. Pensionskasse, die aus einer anteiligen Sonderzuwendung finanziert werden, vermindern bis zum 31. Dezember 2008 die Höhe der Sonderzuwendung. Da dem für die Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge maßgeblichen Regelarbeitsentgelt Einmalzahlungen nicht zuzurechnen sind, hat die Entgeltumwandlung insoweit keine Auswirkungen auf die ab 1. Juli 2004 beginnende Altersteilzeit.

Gleichwohl sind aus den in der Arbeitsphase erwirtschafteten Einmalzahlungen Wertguthaben für die in der Freistellungsphase vorgesehenen Einmalzahlungen zu bilden. Ab 1. Januar 2009 tritt Beitragsfreiheit bei einer Entgeltumwandlung nicht mehr ein.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt [Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt] kann für Altersteilzeitarbeit, die ab 1. Juli 2004 beginnt, zwar noch bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags berücksichtigt werden, jedoch nicht mehr für die Ermittlung der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme.

Bezug von Entgeltersatzleistungen

Besteht während Arbeitsunfähigkeit oder medizinischer Rehabilitation Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV vor. Der Arbeitgeber hat neben dem fortzuzahlenden Arbeitsentgelt den Aufstockungsbetrag sowie zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen. Nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung erhält der Arbeitnehmer die entsprechende Entgeltersatzleistung (Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld) oder ein Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen. Die bis zum Ablauf der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erbrachten Leistungen (Aufstockungsbeträge, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge) werden für die Dauer der Entgeltersatzleistung grundsätzlich von der Bundesagentur erbracht.

Da die Erstattung in einem Blockmodell erst nach dem Ende der Arbeitsphase erfolgt, werden die Aufstockungsbeträge sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge auch erst ab diesem Zeitpunkt gezahlt. Anstelle der Bundesagentur können diese Leistungen auch bereits nach Ablauf der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erbracht werden. Sie werden ihm dann bei Vorliegen aller Voraussetzungen für die Förderleistungen von der Bundesagentur auf Antrag erstattet. Im Übrigen (z. B. bei fehlender Wiederbesetzung) kann der Arbeitgeber – ohne hierzu verpflichtet zu sein – diese Leistungen zu seinen eigenen Lasten weiterhin erbringen, damit auch in diesen Zeiten Altersteilzeitarbeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts vorliegt.

Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung können allerdings nur dann rechtmäßig gezahlt werden, wenn und soweit entweder für die Zeit des Bezugs der Entgeltersatzleistungen kraft Gesetzes nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGBVI oder für die Zeit des Krankentagegeldbezugs nach § 4 Abs. 3 SGB VI auf Antrag Rentenversicherungspflicht besteht ([Basis-Pflichtversicherung]).

Wird zu Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit eine Entgeltersatzleistung (z. B. Krankengeld) bezogen, die noch aus dem bisherigen (vollen) Arbeitsentgelt (Regellohn) berechnet ist, kann Altersteilzeitarbeit grundsätzlich nicht beginnen. Der Beginn der Altersteilzeitarbeit sollte in diesen Fällen auf die (Wieder-)Aufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung vertraglich verlegt werden. Der Bezug von Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen bereits bei Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit steht der Aufnahme der Altersteilzeitarbeit hingegen nicht entgegen.

Arbeitsunfähigkeit

Besteht zu Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit Arbeitsunfähigkeit, kann Altersteilzeit sozialversicherungsrechtlich nur vorliegen während der Zeit der Entgeltfortzahlung (Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 1 SGB IV) sowie während des anschließenden Bezugs von Kranken- bzw. Krankentagegeld.

Ist der Entgeltfortzahlungszeitraum bei Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit bereits abgelaufen und wird Krankengeld aus dem bisherigen Regelentgelt bezogen, kann Altersteilzeit für den Zeitraum des Krankengeldbezugs nicht vorliegen.

Tritt in einer Arbeitsphase Arbeitsunfähigkeit ein, besteht für diese Zeit nach der Entgeltfortzahlung Altersteilzeitarbeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts, wenn hierfür – neben der Basis-Pflichtversicherung – Aufstockungsbeträge und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Zahlt ein Arbeitgeber für nicht förderungsfähige Altersteilzeitverhältnisse ausschließlich Aufstockungsbeträge, handelt es sich ebenfalls um eine Altersteilzeitarbeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts, sodass für die gezahlten Aufstockungsbeträge Beitragsfreiheit vorliegt. Für den Zugang zur Altersrente nach Altersteilzeitarbeit [Altersrente nach Altersteilzeitarbeit] sind diese Zeiten allerdings nicht berücksichtigungsfähig.

Besteht zu Beginn der vereinbarten Freistellungsphase die Arbeitsunfähigkeit noch fort und reicht das in der Arbeitsphase erzielte Wertguthaben zur Finanzierung der gesamten Freistellungsphase nicht aus, wird von den Krankenkassen zunächst für

die weitere Dauer der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld gezahlt. Das Ruhen des Krankengeldanspruchs (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGBV) beginnt erst mit dem Zeitpunkt, von dem an das Wertguthaben ausreichend hoch ist, das vereinbarte Arbeitsentgelt bis zum vereinbarungsgemäßen Ende der Freistellungsphase zahlen zu können. Sollte die Arbeitsunfähigkeit während der eigentlichen Freistellungsphase vor dem Beginn des ermittelten Ruhenszeitraums enden, so kann das fehlende Wertguthaben nur durch Nacharbeit ausgeglichen werden. Eine Vermehrung von Wertguthaben wäre spätestens zum Ende der vereinbarten Arbeitsphase zulässig gewesen.

Bei Arbeitsunfähigkeit ausschließlich in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ruht der Anspruch auf Krankengeld. Versicherungspflicht aufgrund einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 1 a SGB IV besteht auch während dieser Zeit.

Kurzarbeitergeld/Winteraushallgeld

Die Ermittlung einer zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme wird nicht dadurch berührt, dass die Arbeit infolge Kurzarbeit oder schlechten Wetters ganz oder teilweise ausfällt. In diesen Fällen gilt nach ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung das Entgelt für die vereinbarte Arbeitszeit als Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit. Anders als bei einem Bezug von Entgeltersatzleistungen oder Krankentagegeld sieht das Altersteilzeitgesetz allerdings nicht vor, dass die Bundesagentur an Stelle des Arbeitgebers die Aufstockungsbeträge und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge übernimmt.

Beitragsverfahren für Störfälle

Für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt in einem Störfall als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt das Wertguthaben, höchstens jedoch die bis zu der für die Dauer der Arbeitsphase seit der ersten Bildung des Wertguthabens festgestellte SV-Luft (sog. **[Summenfelder-Modell]**). In der Rentenversicherung ist für eine im Blockmodell ausgeübte Altersteilzeitarbeit bis zum Eintritt des Störfalls die Differenz zwischen dem Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschließlich der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (dem Arbeitsentgelt, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden) und dem Doppelten des Regelarbeitsentgelts als SV-Luft auszuweisen. Über Details berichten wir in der Ausgabe 3/2004 von SUMMA SUMMARUM.

Was versteht man unter „Altersteilzeitarbeit“?

Altersteilzeitarbeit liegt vor, wenn **Arbeitnehmer**, die

- das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- nach dem 14. Februar 1996 (spätestens ab 31. 12. 2009) aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit bis zu einem Anspruch auf Altersrente erstreckt, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (im Blockmodell durchschnittlich) vermindert haben,
- weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) sind,
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit

mindestens 1 080 Kalendertage aufgrund einer Beschäftigung, einer Entgeltersatzleistung oder eines Krankentagegeldes von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen der Versicherungspflicht nach dem SGB III oder aufgrund einer Beschäftigung der Versicherungspflicht nach den Vorschriften eines EU/EWRMitgliedstaates unterstanden

und

der **Arbeitgeber** aufgrund eines Tarifvertrags, einer Regelung der Kirchen und der öffentlichrechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % aufstockt, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann, und
- zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mindestens in der Höhe des Beitrags zahlt, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 AltersTZG)

Was versteht man unter „Regelarbeitsentgelt“?

- Das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit im Sinne des AltersTZG ist das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig (§ 6 Abs. 1 AltersTZG)

Was versteht man unter „Freistellung von der Arbeitsleistung“?

Ist für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung Arbeitsentgelt fällig, das mit einer vor oder nach diesen Zeiten erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben), besteht während der Freistellung eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn

- die Freistellung aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt und
- die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen und diese Arbeitsentgelte 400 Euro übersteigen

(§ 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV)

Was versteht man unter „Förderleistungen“?

Unter den Voraussetzungen des § 5 AltersTZG erlischt bzw. ruht der Anspruch auf Förderleistungen von der Bundesagentur für Arbeit

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 Dienst- oder 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 „Wertguthaben“?

Wertguthaben ist die Zeit bzw. das Arbeitsentgelt aus einer vor oder nach einer Freistellung von der Arbeitsleistung für diese Freistellung erbrachten Arbeitsleistung (§ 7 Abs. 1 a SGB IV)

Was versteht man unter „Störfall“?

Ein Störfall im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen liegt vor bei

- Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, wegen Eintritt von Erwerbsminderung oder Tod des Arbeitnehmers,
- Verwendung des Wertguthabens für Zwecke einer betrieblichen Altersvorsorge in bestimmten Fällen,
- vollständiger oder teilweiser Auszahlung des Wertguthabens nicht für Zeiten der Freistellung,
- Übertragung des Wertguthabens auf andere Personen

Was versteht man unter „Unbezahlter Urlaub“?

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt werden aber keine „Basis-Beiträge“ und dementsprechend keine zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge gezahlt. Altersteilzeitarbeit liegt somit während eines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses aufgrund eines unbezahlten Urlaubs nicht vor.

Aufgrund des in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehenden Monatsprinzips, nach dem ein angebrochener Monat als voller Monat zu berücksichtigen ist, liegt jedoch in jedem Monat ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor, in dem dieses Arbeitsverhältnis mindestens an einem Tag bestand

Was versteht man unter „Aufstockungsbetrag“?

Das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist um mindestens 20 % aufzustocken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltersTZG)

Was versteht man unter „Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung“?

Für den Arbeitnehmer sind zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung mindestens in Höhe des Betrags zu zahlen, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AltersTZG)

Was versteht man unter „Entgeltumwandlung“?

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen – unabhängig von der tatsächlichen Höhe seines Arbeitsentgelts – bis zu 4 % der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze (West) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (im Jahr 2004: 2 472 Euro) durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden

Was versteht man unter „Einmalzahlungen“?

Einmalzahlungen sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Es handelt sich hierbei beispielsweise um Bezüge wie Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder, Gratifikationen usw. Maßgeblich ist, dass sie in größeren Zeitabständen als monatlich gezahlt werden und gleichzeitig kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen. Sie sind grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt werden, unterliegen allerdings nur der Beitragspflicht, soweit sie zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze (Jahres-BBG) nicht überschreiten. Einmalzahlungen, die auf regelmäßige monatliche Zahlungen umgestellt werden, sind laufendes Arbeitsentgelt

Was versteht man unter „Basis-Pflichtversicherung“?

Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AltersTZG können nur neben einer bestehenden Pflichtversicherung (kraft Gesetzes oder auf Antrag) gezahlt werden

Was versteht man unter „Altersrente nach Altersteilzeitarbeit“?

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente, wenn sie

1. vor dem 1. Januar 1952 geboren sind,
2. das 60. Lebensjahr vollendet haben,
3. die Arbeitszeit aufgrund von Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des AltersTZG für mindestens 24 Kalendermonate vermindert haben,
4. in den letzten zehn Jahren vor Beginn der Rente acht Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben, wobei sich der Zeitraum von zehn Jahren um Anrechnungszeiten, Berücksichtigungszeiten und Zeiten des Bezugs einer Rente aus eigener Versicherung, die nicht auch Pflichtbeitragszeiten aufgrund einer versicherten Beschäftigung oder Tätigkeit sind, verlängert, und
5. die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben (§ 237 Abs. 1 SGB VI).

Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme soll für Versicherte angehoben werden, die nach dem 31. Dezember 1945 geboren sind. Die Anhebung der Altersgrenze soll in Monatsstufen bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres erfolgen

Was versteht man unter „Summenfelder-Modell“?

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gilt in einem Störfall das gesamte Wertguthaben, höchstens jedoch die im Zeitpunkt des Störfalls in den einzelnen Versicherungszweigen maßgebliche „SV-Luft“

Mitarbeit in privaten Haushalten

Werden Mitarbeiter in privaten Haushalten beschäftigt, besteht ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zwischen Haushaltsvorstand und Haushaltshilfe. Nachfolgend stellen wir kurz dar, was in diesem Zusammenhang für den Arbeitgeber zu tun ist, und welche Kosten auf ihn zukommen.

Mit der Übermittlung des Haushaltsschecks an die Minijob-Zentrale sind alle Meldeformalitäten erledigt. Die Minijob-Zentrale errechnet danach die pauschalen Beiträge in Höhe von jeweils 5% für die Kranken- und Rentenversicherung, 2 % für Steuern und 1,3 % als Umlage für die Lohnfortzahlungsversicherung (insgesamt also 13,3 %). Der Arbeitnehmer erwirbt in der Folge geminderte Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung der von ihm im Krankheitsfall zu leistenden Entgeltfortzahlung in Höhe von 70 %. Daneben ist lediglich noch eine Anmeldung bei der zuständigen Berufsgenossenschaft wegen des Unfallschutzes erforderlich. Der Beitrag beträgt etwa 50 Euro pro Jahr.

Aus der nachfolgenden Tabelle sind beispielhaft die Kosten ersichtlich, die der private Haushalt aufzuwenden hat.

Tabelle 1

<i>Entgelt mtl.</i>	200,00 Euro
Entgelt jährlich	2 400,00 Euro
Kosten (13,3 %)	319,20 Euro
<u>Unfallversicherung</u>	<u>50,00 Euro</u>
Gesamtkosten	2 769,00 Euro
<u>./. Steuervorteil</u>	<u>276,90 Euro</u>
Effektive Kosten	2 492,10 Euro
<u>./. Entgelt</u>	<u>2 400,00 Euro</u>
Zusätzliche jährliche Kosten	92,10 Euro

Tabelle 2

<i>Entgelt mtl.</i>	300,00 Euro
Entgelt jährlich	3 600,00 Euro
Kosten (13,3 %)	478,80 Euro
<u>Unfallversicherung</u>	<u>50,00 Euro</u>
Gesamtkosten	4 128,80 Euro
<u>./. Steuervorteil</u>	<u>412,88 Euro</u>
Effektive Kosten	3 715,92 Euro
<u>./. Entgelt</u>	<u>3 600,00 Euro</u>
Zusätzliche jährliche Kosten	115,92 Euro

Tabelle 3

<i>Entgelt mtl.</i>	400,00 Euro
Entgelt jährlich	4 800,00 Euro
Kosten (13,3 %)	638,40 Euro
<u>Unfallversicherung</u>	<u>50,00 Euro</u>
Gesamtkosten	5 488,40 Euro
<u>./. Steuervorteil</u>	<u>510,00 Euro</u>
Effektive Kosten	4.978,40 Euro
<u>./. Entgelt</u>	<u>4 800,00 Euro</u>
Zusätzliche jährliche Kosten	178,40 Euro

Die zusätzlichen jährlichen Kosten sind also sehr gering, wenn man bedenkt, dass die Nichtanmeldung der Haushaltshilfe eine Ordnungswidrigkeit darstellt, die mit einem Bußgeld bis zu 5 000 Euro geahndet werden kann.

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 Abs. 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 Abs. 2 a SGB IV). Sie werden im Lastschriftverfahren eingezogen

Was versteht man unter „Steuervorteil“?

Bei Beschäftigung von Minijobbern in privaten Haushalten kann der Haushaltsvorstand 10 % der entstehenden Kosten, maximal 510 Euro, jährlich von seiner Steuerschuld abziehen. So vermindert sich sein Aufwand für die Haushaltshilfe

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: 26. März 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.