

# SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

- 7 Nettolohnvereinbarung**  
Werden im Rahmen einer Nettolohnvereinbarung laufende steuerfreie Zuwendungen gewährt, so zählen diese zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.
- 11 Doppelte Haushaltsführung**  
Wurden für die Zeit vor dem 1. Januar 2003 Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung von Arbeitgebern erstattet, werden dafür gegebenenfalls keine Beiträge nacherhoben.
- 14 Pauschalversteuerung**  
Werden Zahlungen an Beschäftigte unzutreffend als sonstige Bezüge pauschal versteuert, sind dafür Beiträge zur Sozialversicherung fällig.
- 17 Zahnersatzabsicherung**  
Ab 1. Januar 2005 haben Mitglieder gesetzlicher Krankenkassen für den Anspruch auf Zahnersatzleistungen einen zusätzlichen Beitrag zu entrichten.
- 20 Praktikanten**  
Mit dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz hat der Gesetzgeber auch eine Klarstellung hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Praktikanten vorgenommen.



BUNDES-  
VERSICHERUNGSANSTALT  
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-  
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-  
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND  
DEUTSCHER  
RENTENVERSICHERUNGS-  
TRÄGER

**Hinweis:**

▪  
**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      **Nettolohnvereinbarung**

Werden im Rahmen einer Nettolohnvereinbarung laufende steuerfreie Zuwendungen gewährt, so zählen diese zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Seite: 11      **Doppelte Haushaltsführung**

Wurden für die Zeit vor dem 1. Januar 2003 Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung von Arbeitgebern erstattet, werden dafür gegebenenfalls keine Beiträge nacherhoben.

Seite: 14      **Pauschalversteuerung**

Werden Zahlungen an Beschäftigte unzutreffend als sonstige Bezüge pauschal versteuert, sind dafür Beiträge zur Sozialversicherung fällig.

Seite: 17      **Zahnersatzabsicherung**

Ab 1. Januar 2005 haben Mitglieder gesetzlicher Krankenkassen für den Anspruch auf Zahnersatzleistungen einen zusätzlichen Beitrag zu entrichten.

Seite: 20      **Praktikanten**

Mit dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz hat der Gesetzgeber auch eine Klarstellung hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Praktikanten vorgenommen.

## BSG bestätigt Entstehungsprinzip

Am 14. Juli 2004 hatte das Bundessozialgericht (BSG) in fünf Revisionsverfahren über die Frage zu entscheiden, ob Gesamtsozialversicherungsbeiträge aus tarifvertraglich geschuldetem, aber nicht gefordertem und auch nicht gezahltem Arbeitsentgelt zu entrichten sind. Die Praxis der Betriebsprüfungen, die Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht anhand der Ansprüche aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorzunehmen, wurde vom BSG in allen Fällen bestätigt und die Revisionen zurückgewiesen.

Ausgangspunkt der anhängigen Streitfälle waren Sachverhalte, bei denen Arbeitgeber jahrelang ihren Mitarbeitern entweder einen zu geringen Stundenlohn oder aber Sonderzuwendungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, überhaupt nicht gezahlt hatten, obwohl die anzuwendenden Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden waren. Auch Sozialversicherungsbeiträge hatten die Kläger für ihre Beschäftigten nur aus diesen geringeren Arbeitsentgelten, die teilweise knapp unter den Geringfügigkeitsgrenzen lagen, entrichtet.

In den angefochtenen Bescheiden hatten die Rentenversicherungsträger festgestellt, dass bei Anwendung der Tarifverträge die Beschäftigten die Geringfügigkeitsgrenzen überschritten und somit versicherungspflichtig waren. Auch die Beitragshöhe wurde nach dem geschuldeten Mindestlohn berechnet und die Differenzbeträge nachgefordert.

Die Kläger haben hiergegen zusammenfassend vorgetragen, Versicherungspflicht und Beitragsforderung dürfen sich nicht nach dem tarifvertraglich geschuldeten Arbeitsentgelt, sondern nach dem tatsächlich gezahlten und somit zugeflossenen Arbeitsentgelt richten. Insofern sei im Sozialversicherungsrecht nicht das Entstehungs- oder Anspruchsprinzip für die Berechnung der Beiträge und die Feststellung der Versicherungspflicht maßgeblich, sondern, wie im Steuerrecht, das Zuflussprinzip. Dies gelte jedenfalls, wenn der Beschäftigte das höhere tarifliche Arbeitsentgelt nicht gefordert habe. Darüber hinaus machten die

Kläger in den Verfahren unter Berufung auf eine Änderung der Prüfpraxis der Sozialversicherungsträger Vertrauensschutz geltend.

### **Geschuldetes Arbeitsentgelt maßgeblich**

Unter Hinweis auf seine jahrelange Rechtsprechung hat das BSG die Rechtsauffassung der Rentenversicherungsträger zum Entstehungsprinzip bei untertariflicher Bezahlung unmissverständlich bestätigt. Sowohl bei der Beurteilung der Versicherungspflicht als auch bei der Beitragshöhe muss auf das geschuldete Arbeitsentgelt abgestellt werden. Dieser Grundsatz gilt für die Inanspruchnahme von Leistungen durch die Versicherten, er gilt aber ebenso auch für die Höhe des Beitragsanspruchs der Versicherungsträger: Anderenfalls wären Versicherungsleistungen ohne entsprechende Beitragszahlung die Folge.

Das BSG hat weiter in der mündlichen Verhandlung dargelegt, dass ein Entgeltanspruch mindestens in Höhe des im allgemein verbindlichen Tarifvertrag festgesetzten Lohns von den Parteien eines Arbeitsvertrags, die der Geltung eines Tarifvertrags unterliegen, nicht rechtswirksam unterschritten werden kann. Es hat an die Tarifvertragsparteien appelliert, bei zukünftigen Tarifvertragsabschlüssen neben arbeitsrechtlichen Aspekten auch deren sozialrechtlichen Folgewirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu berücksichtigen und in ihre Überlegungen verstärkt mit einzubeziehen.

### **Vertrauensschutz besteht nicht**

Auch die von den Klägern vorgetragene Argumente, aus Gründen des Vertrauensschutzes von Zahlungsverpflichtungen freigestellt zu werden, vermochten das BSG nicht zu überzeugen. Es sei nicht festzustellen, dass die bis 1996 prüfberechtigten Krankenkassen seinerzeit das Zuflussprinzip vertreten hätten. Nicht zuletzt habe das BSG seit 1982 fortlaufend das Entstehungsprinzip in der Sozialversicherung bestätigt.

Die schriftlichen Urteilsgründe werden Mitte August erwartet. Sie werden im Volltext unter <http://www.bundessozialgericht.de>

veröffentlicht. Zur beitragsrechtlichen Behandlung von Einmalzahlungen, auf die seit 1. Januar 2003 ein Anspruch besteht, wird auf SUMMA SUMMARUM 2/2003, Seite 12 verwiesen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Nettolohnvereinbarung:

### Beiträge für laufende steuerfreie Zuwendungen

▪  
**Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist grundsätzlich das Bruttoarbeitsentgelt, also der Betrag vor Abzug von Steuern, Solidaritätszuschlag, Sozialversicherungsbeiträgen und sonstigen gesetzlichen Abzügen.**

Ist mit dem Arbeitnehmer jedoch eine Nettolohnzahlung vereinbart, verpflichtet sich der Arbeitgeber, zum vereinbarten Nettolohn die Lohnsteuer, den Solidaritätszuschlag, die Kirchensteuer und die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung zu übernehmen. Diese übernommenen Zahlungen gehören zum beitragspflichtigen [Arbeitsentgelt]. Der Arbeitnehmer kann davon ausgehen, dass sein Lohn ordnungsgemäß um die Steuerabzugsbeträge und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung gekürzt wurde.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu übernehmen, muss nach dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag klar und einwandfrei festgelegt sein. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Lohnsteuerkarte vorzulegen, damit der Arbeitgeber in der Lage ist, den zutreffenden Lohnsteuerabzug vorzunehmen.

#### Steuerfreie Zuwendungen

In der Praxis kommen Fälle vor, in denen bei einer [Nettolohnvereinbarung] monatlich schwankend steuerfreie Zuwendungen wie zum Beispiel

- Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge,
- Verpflegungsmehraufwendungen im Rahmen doppelter Haushaltsführung,
- Übungsleiterentschädigungen und
- sonstige Zuschläge

berücksichtigt werden können. Wenn diese nicht zusätzlich zum vereinbarten Nettoentgelt gezahlt werden, stellt sich die Frage, welcher Betrag im Wege der Hochrechnung auf einen Bruttolohn als Berechnungsgrundlage heranzuziehen ist.

Nach § 1 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) sind einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge und Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Es ist deshalb entscheidend, ob der arbeitsvertraglich garantierte Nettozahlbetrag tatsächlich zusätzliche steuerfreie Zuwendungen enthält bzw. enthalten kann.

Zusätzlich ist eine Leistung dann, wenn sie zweckbestimmt zu dem Arbeitslohn hinzukommt. Wird eine zweckbestimmte Leistung unter Anrechnung auf den Arbeitslohn oder durch Umwandlung des vereinbarten Arbeitslohns gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor; das vereinbarte Arbeitsentgelt bleibt in diesem Fall unverändert.

Wird vertraglich eine feste Summe vereinbart und wird diese unabhängig davon geschuldet, ob und in welcher Höhe ein Arbeitnehmer steuerfreie Zuwendungen erhält, führt dies nicht dazu, dass sich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt jeweils um diesen Betrag verringert. Der Arbeitnehmer würde ansonsten nicht, wie vorgesehen, von der steuerfreien Zuwendung profitieren.

Durch die Verfahrensweise ginge auch die vom Gesetzgeber gewollte Begünstigung, durch Steuerfreiheit bestimmter Zuschläge bzw. zusätzlicher Leistungen des Arbeitgebers ein höheres Nettoentgelt zu erzielen, ins Leere. Ein solcher abrechnungstechnischer Vorgang führt deshalb auch nicht zur Annahme einer zusätzlichen Leistung im Sinne der Sozialversicherung und in der Folge auch nicht zur Beitragsfreiheit nach § 1 ArEV.

Vereinbarungen, die allein den Sinn haben, dem Arbeitnehmer eine mit gesetzlichen Abzügen, insbesondere Sozialversicherungsbeiträgen weitgehend unbelastete Vergütung zuzuwenden, verstoßen nach dem



Urteil des BSG vom 25. Oktober 1990 – 12 RK 40/89 – gegen das [Verbot nachteiliger Vereinbarungen] und sind deshalb nichtig.

Dem einseitigen Vorteil aufseiten des Arbeitgebers, seine Verpflichtung aus der Übernahme des vollen Sozialversicherungsbeitrags zu vermindern, stehen andererseits Nachteile des Arbeitnehmers bezüglich der Höhe seines Sozialleistungsanspruchs aus der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gegenüber. Eine solche Verfahrensweise wird in Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger beanstandet.

**Beispiel 1**

Krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer (Beitragssatz KV 14,5 %), unverheiratet, keine Kinder (Steuerklasse I, Kirchensteuersatz 8 %)

Vereinbarter Nettolohn		1 500,00 Euro	1 500,00 Euro
Zuwendungen			
-Übungsleitervergütung	(steuer-/sv-frei)	154,00 Euro	154,00 Euro
-Fahrtkosten	(steuer-/sv-frei)	48,00 Euro	68,00 Euro
- Doppelte Haushaltsführung	(steuer-/sv-frei)	413,00 Euro	544,00 Euro
- Sonn-/Feiertagszuschläge	(steuer-/sv-frei)	50,00 Euro	100,00 Euro
Festbezug		835,00 Euro	634,00 Euro

Soll es beim Nettozahlbetrag von 1 500 Euro bleiben, würden die Zuwendungen aufgrund des jeweils geänderten Festbezugs das beitragspflichtige Arbeitsentgelt fälschlicherweise wie folgt verringern:

Festbezug		835,00 Euro	634,00 Euro
+ Lohnsteuer (Kl I)		31,33 Euro	0 Euro
+ Kirchensteuer (8 %)		2,50 Euro	0 Euro
+ Solidaritätszuschlag		0 Euro	0 Euro
+ Krankenversicherung (14,5 %)		79,83 Euro	58,26 Euro
+ Pflegeversicherung		9,36 Euro	6,83 Euro
+ Rentenversicherung		107,36 Euro	78,35 Euro
+ Arbeitslosenversicherung		35,79 Euro	26,12 Euro
Sozialversicherungspflichtiger Bruttolohn		101,17 Euro	803,56 Euro

Da abrechnungstechnisch lediglich eine Lohnart mit der anderen verrechnet bzw. ersetzt wird, im Ergebnis für den Arbeitnehmer jedoch keine Änderung des Netto-Garantiebetrags eintritt, ist in beiden Fällen für die Sozialversicherung eine Hochrechnung des Nettolohnes von 1 500 Euro als Festbezug entsprechend der Steuerklasse vorzunehmen:

Da abrechnungstechnisch lediglich eine Lohnart mit der anderen verrechnet bzw. ersetzt wird, im Ergebnis für den Arbeitnehmer jedoch keine Änderung des Netto-Garantiebetrags eintritt, ist in beiden Fällen für die Sozialversicherung eine Hochrechnung des Nettolohnes von 1 500 Euro als Festbezug entsprechend der Steuerklasse vorzunehmen:

Festbezug	1 500,00 Euro
+ Lohnsteuer (Kl I)	416,83 Euro
+ Kirchensteuer (8 %)	33,34 Euro
+ Solidaritätszuschlag	22,92 Euro
+ Krankenversicherung (14,5 %)	181,30 Euro
+ Pflegeversicherung	21,26 Euro
+ Rentenversicherung	243,82 Euro
+ Arbeitslosenversicherung	81,27 Euro
Sozialversicherungspflichtiger Bruttolohn	2 500,74 Euro

Was versteht man unter "Arbeitsentgelt"?

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

Was versteht man unter "Nettolohnvereinbarung"?

Ist ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, sind als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt die Nettoeinnahmen zuzüglich der darauf entfallenden Lohn- und Kirchensteuer, des Solidaritätszuschlags und die Arbeitnehmeranteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu berücksichtigen.

Was versteht man unter "Verbot nachteiliger Vereinbarungen"?

Nach § 32 SGB I sind privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichen, nichtig.

## **Doppelte Haushaltsführung:**

### **Erstattung von Aufwendungen**

Die mit dem Steueränderungsgesetz 2003 (StÄndG 2003) in Kraft getretenen Neuregelungen bei der arbeitgeberseitigen Erstattung von Mehraufwendungen der Arbeitnehmer aufgrund ihrer doppelten Haushaltsführung haben auch beitragsrechtliche Konsequenzen, die nunmehr für Entgeltabrechnungszeiträume vor dem 1. Januar 2003 von den Betriebsprüfungen differenziert behandelt werden.

Am 4. Dezember 2002 hatte das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Beschränkung des Abzugs von Werbungskosten für eine doppelte Haushaltsführung auf maximal zwei Jahre unter bestimmten Gesichtspunkten verfassungswidrig ist. Der Gesetzgeber hat mit dem am 19. Dezember 2003 im Bundesgesetzblatt verkündeten StÄndG 2003 eine verfassungskonforme Regelung erlassen.

Mit Wirkung ab 1. Januar 2004 wurden §9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 EStG neu gefasst und § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 a EStG aufgehoben, wodurch die bisherige zeitliche Begrenzung der steuerrechtlichen Anrechnung von Mehraufwendungen aufgrund einer beruflich begründeten doppelten Haushaltsführung (sog. Auslösungen) weggefallen ist, sodass Arbeitgeber diese Mehraufwendungen ihrer Arbeitnehmer auch nach Ablauf von zwei Jahren steuerfrei erstatten können. Diese Neuregelungen gelten ausweislich des BMF-Schreibens vom 22. Dezember 2003 erstmals für den Veranlagungszeitraum 2003, ferner in Fällen, in denen die Einkommensteuer noch nicht formell bestandskräftig oder insoweit vorläufig festgesetzt wurde oder sie unter einem wirksamen Nachprüfungsvorbehalt steht.

#### **Bisherige Auffassung der Sozialversicherung**

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts darf in abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht mehr rückwirkend eingegriffen werden. In Anlehnung daran vertraten die

Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bislang die Auffassung, dass eine rückwirkende Beitragsfreiheit der über zwei Jahre hinaus erbrachten arbeitgeberseitigen Zuwendungen zur Erstattung der Mehrkosten von Arbeitnehmern für eine doppelte Haushaltsführung nicht für abgelaufene Entgeltabrechnungszeiträume in Betracht komme. Beitragsfreiheit aufgrund der steuerfreien Erstattung der Mehraufwendungen durch den Arbeitgeber über zwei Jahre hinaus könne erst für Entgeltabrechnungszeiträume nach Verkündung des StÄndG 2003 eintreten. Soweit Arbeitgeber in der Vergangenheit aufgrund laufender Gerichtsverfahren im Einzelfall auch nach Ablauf der Zweijahresfrist Mehraufwendungen wegen doppelter Haushaltsführung steuer- und beitragsfrei erstattet haben, haben die Rentenversicherungsträger bislang die Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der Betriebsprüfungen [nacherhoben].

### **Geänderte Betrachtungsweise**

Nunmehr haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erneut mit der Problematik auseinander gesetzt und festgelegt, dass für Zeiträume vor dem 1. Januar 2003 in den Fällen, in denen Sozialversicherungsbeiträge noch nicht gezahlt worden sind, wie folgt zu differenzieren ist:

- Hat der Arbeitgeber gegen eine Entscheidung der Finanzverwaltung, mit der nach der Rechtslage vor dem 19. Dezember 2003 Steuern auf Auslösungen nacherhoben wurden, Einspruch eingelegt hat, und ist diese Entscheidung nach § 52 Abs. 23 d EStG (vormals § 52 Abs. 23 b EStG) und dem dazu ergangenen BMF-Schreiben vom 22. Dezember 2003 aufgehoben worden, fallen keine Sozialversicherungsbeiträge mehr an.
- Hat der Arbeitgeber keinen Einspruch eingelegt bzw. ohne einen Bescheid Steuern gezahlt, sind Beiträge – sofern noch nicht geschehen – nachzuzahlen.

Für Zeiträume ab 1. Januar 2003 werden Sozialversicherungsbeiträge nach wie vor nicht nacherhoben.

Was versteht man unter "Nacherhebung von Beiträgen"?

Wird festgestellt, dass die Gesamtsozialversicherungsbeiträge für einzelne Versicherungszweige überhaupt nicht oder nicht in richtiger Höhe an die Einzugsstelle abgeführt wurden, können die fehlenden Beiträge nacherhoben werden. Zu wenig einbehaltene, nachberechnete Beiträge dürfen Arbeitgeber für andere als die letzten drei Lohn- oder Gehaltsperioden nicht vom Arbeitsentgelt abziehen.

## Keine Beitragsfreiheit bei unzulässiger Pauschalversteuerung laufender Bezüge

Im Rahmen von Betriebsprüfungen wird nicht selten festgestellt, dass Zahlungen an Beschäftigte, die eindeutig als laufendes Arbeitsentgelt zu klassifizieren sind, unzutreffend als sonstige Bezüge pauschal versteuert werden – entsprechend werden dann auch keine Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet. Die Prüfdienste erheben daher in diesen Fällen einer offensichtlich unzulässigen [Pauschalversteuerung] Beiträge nach, auch wenn die Pauschalversteuerung seitens der Finanzverwaltung zugelassen wurde. Von der Erhebung von Säumniszuschlägen wird hier allerdings abgesehen.

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV gehören zum Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Das Betriebsstättenfinanzamt kann auf Antrag des Arbeitgebers zulassen, dass die Lohnsteuer für sonstige Bezüge, die in einer größeren Zahl von Fällen gewährt werden, mit einem unter Berücksichtigung des § 38 a EStG zu ermittelnden Pauschsteuersatz erhoben wird. Sonstige Bezüge sind nach R 115 Abs. 2 Lohnsteuerrichtlinien unter anderem:

- 13. und 14. Monatsgehälter,
- einmalige Abfindungen und Entschädigungen,
- Gratifikationen und Tantiemen, die fortlaufend gezahlt werden,
- Jubiläumszuwendungen
- Vergütungen für Erfindungen,
- Weihnachtsgeld,

- Nach- und Vorauszahlungen, wenn sich der Gesamt- oder ein Teilbetrag auf Lohnzahlungszeiträume bezieht, die in einem anderen Jahr als dem der Zahlung enden. Nachzahlungen liegen auch vor, wenn Arbeitslohn für Lohnzahlungszeiträume des abgelaufenen Kalenderjahres später als drei Wochen nach Ablauf dieses Jahres zufließen,
- Urlaubsgelder, die nicht fortlaufend gezahlt werden, und Entschädigungen zur Abgeltung nicht genommenen Urlaubs.

Derart pauschal besteuerte Bezüge gehören nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung, sofern es sich hierbei nicht um [einmalig gezahltes Arbeitsentgelt] handelt. Sie unterliegen damit auch nicht der Beitragspflicht.

In der Prüfpraxis treten nicht selten Fälle auf, in denen seitens der Finanzverwaltung eine pauschale Versteuerung von

laufenden Bezügen unter Hinweis auf § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG zugelassen und vom Arbeitgeber auch durchgeführt wurde, die pauschale Versteuerung jedoch nur nach Satz 1 Nr. 2 der Norm zulässig gewesen wäre. Die eigentlich zulässige Versteuerung hätte jedoch die beitragsrechtlichen Konsequenzen nach der ArEV nicht ausgelöst.

Die Rentenversicherungsträger vertreten die Auffassung, dass die bloße Benennung von § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG als Grundlage einer Pauschalversteuerung von laufendem Arbeitsentgelt nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führen kann. Eine solche rein formalistische Betrachtungsweise würde den in § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ArEV zum Ausdruck kommenden Willen des Gesetzgebers, Entgeltbestandteile nur in einem eng umrissenen Rahmen beitragsfrei zu belassen, zuwiderlaufen. Sie sind daher übereingekommen, in diesen Fällen eine unterlassene Beitragsabführung zu beanstanden und die Gesamtsozialversicherungsbeiträge nachzufordern. Dabei wird auch nicht verkannt, dass unter Umständen die Genehmigung des Betriebsstättenfinanzamts mit ursächlich für die unterbliebene Beitragsabführung gewesen sein mag. Diesem Umstand wird dadurch

Rechnung getragen, dass die Erhebung von [Säumniszuschlägen] in diesen Fällen unterbleibt.

Um zukünftig ein Abweichen der formalen steuerlichen Beurteilung von den sozialversicherungsrechtlichen Folgen möglichst zu vermeiden, haben die Rentenversicherungsträger zudem das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung gebeten, das Bundesfinanzministerium über die Vorgehensweise der Prüfdienste zu unterrichten, um so eine Sensibilisierung der Betriebsstättenfinanzämter für die Problematik zu erreichen.

Was versteht man unter "Pauschalversteuerung"?

Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt werden, sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen, soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach einem Pauschalsteuersatz erheben kann und die Lohnsteuer nicht im Regelversteuerungsverfahren erhoben wird. Für die Nichtzurechnung einer Zahlung zum Arbeitsentgelt kommt es nur auf die Möglichkeit einer Pauschalversteuerung an und nicht darauf, dass diese tatsächlich im Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge durchgeführt wurde. Wurde die Zahlung allerdings individuell versteuert, so unterliegt sie der Beitragspflicht, auch wenn die Möglichkeit einer Pauschalversteuerung dem Grunde nach bestand. Andere Pauschalversteuerungsmöglichkeiten (z. B. bei Arbeitsentgelt für kurzfristig oder geringfügig Beschäftigte) haben keinen Einfluss auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitsentgelts. Daraus folgt auch, dass in solchen Fällen die Versicherungs-/ Beitragspflicht nicht ausgeschlossen ist

Was versteht man unter "Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt"?

Gemäß § 23 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind einmalig gezahltes Arbeitsentgelt 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

Was versteht man unter "Säumniszuschläge"?

Nach § 24 Abs. 1 SGB IV hat der Zahlungspflichtige für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die er nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstags gezahlt hat, für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Säumniszuschlag von 1% des rückständigen auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrags zu zahlen. Für Beiträge, die anlässlich einer Betriebsprüfung nachberechnet werden, gelten die Einschränkungen des § 24 Abs. 2 SGB IV



**Neu ab 1. Januar 2005:**

## **Zahnersatzabsicherung**

Mit Wirkung zum 1. Januar 2005 müssen die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung die Versorgung mit Zahnersatz (beispielsweise Brücken, Kronen, Prothesen) für sich und ihre Familien gesondert absichern. Dazu wird der **[Zahnersatzabsicherungsbeitrag]** eingeführt. Dieser Beitrag wird ausschließlich arbeitnehmerfinanziert sein, ein Arbeitgeberanteil ist nicht vorgesehen.

Grundlage für diese Neuregelungen ist das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung vom 14. November 2003 (BGBl I 2190). Der gesonderte Zahnersatzabsicherungsbeitrag ist Bestandteil des **[Gesamtsozialversicherungsbeitrags]** (§28d Satz2 SGB IV), dessen Abführung an die zuständige Einzugsstelle dem Arbeitgeber obliegt. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird vom Lohn oder Gehalt abgezogen.

Voraussetzung für die Beitragsabführung durch den Arbeitgeber ist, dass der jeweilige Beschäftigte von der gesetzlichen Zahnersatzabsicherung erfasst wird. Grundsätzlich ist dies ab 1. Januar 2005 jeder Arbeitnehmer, der Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, neben Pflichtversicherten also insbesondere auch die freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherten. Beide Personengruppen haben allerdings die Möglichkeit, sich von der gesetzlichen Zahnersatzabsicherung befreien zu lassen. Voraussetzung ist der Nachweis, dass sie für sich und ihre in der Krankenversicherung mitversicherten Familienangehörigen eine den Leistungen der gesetzlichen Versicherung entsprechende Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen abgeschlossen haben. Eine derartige Befreiung hat grundsätzlich Dauerwirkung, das heißt, eine Rückkehr mit diesem Leistungsbereich in die gesetzliche Krankenversicherung ist ausgeschlossen. Über die Befreiung erteilt die

zuständige Krankenkasse dem Arbeitnehmer einen Bescheid, der dem Arbeitgeber vorgelegt werden muss. Dieser Bescheid ist dann zu den Lohnunterlagen zu nehmen, es sei denn die Befreiung ergibt sich bereits aus der zu den Lohnunterlagen zu nehmenden Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse.

Sofern bis zum 31. März 2005 ein Befreiungsantrag gestellt und die Bescheinigung über die private Zahnersatzversicherung vorgelegt wird, wirkt die Befreiung auf den 1. Januar 2005 zurück, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. Anderenfalls gilt die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats, der auf die Antragstellung folgt.

Bei über den 31. Dezember 2004 hinaus Beschäftigten, die keinen Befreiungsbescheid vorlegen, muss der Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2005 den Zahnersatzabsicherungsbeitrag vom Lohn/Gehalt einbehalten und an die Einzugsstelle abführen. Bei Mehrfachbeschäftigten hat diese Verpflichtung derjenige Arbeitgeber, bei dem das Beschäftigungsverhältnis zuerst aufgenommen wurde.

Nach dem 31. Dezember 2004 neu eingestellte Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, müssen bei Beschäftigungsbeginn die Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse vorlegen. In diese Bescheinigung wird ein neues Ankreuzfeld aufgenommen, das Auskunft darüber gibt, ob die Zahnersatzabsicherung über die gesetzliche Krankenkasse durchgeführt wird.

Der Zahnersatzabsicherungsbeitrag ist ein einkommensunabhängiger Betrag. Seine Höhe wird jeweils zum 1. Oktober eines Jahres bundeseinheitlich von den Spitzenverbänden der Krankenkassen für alle gesetzlichen Krankenkassen festgelegt. Endet oder beginnt das krankenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis im Lauf eines Kalendermonats, ist der Zahnersatzabsicherungsbeitrag nur für die tatsächlichen Tage des Beschäftigungsverhältnisses abzuführen.

Neue Meldungen aus Anlass der Einführung der Zahnersatzabsicherung sind nicht erforderlich; lediglich der Beitragsnachweis wird um eine neue „Beitragsgruppe“ für den Zahnersatzbeitrag sowie um eine weitere

„Beitragsgruppe“ für den Zahnersatzbeitrag freiwillig krankenversicherter Arbeitnehmer ergänzt.

Als Bestandteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags wird der Beitrag für Zahnersatz der gesetzlichen Krankenversicherung künftig auch Gegenstand der Betriebsprüfung durch die Träger der Rentenversicherung sein.

Was versteht man unter "Zahnersatzabsicherungsbeitrag"?

Ab 1. Januar 2005 haben Mitglieder gesetzlicher Krankenkassen für den Anspruch auf Zahnersatzleistungen (§§ 55 und 56 SGB V) nach § 58 SGB V einen zusätzlichen Beitrag zu entrichten, an dem der Arbeitgeber nicht beteiligt ist. Die Höhe des Beitrags wird von den Spitzenverbänden der Krankenkassen gemeinsam und einheitlich jeweils bis zum 1. Oktober für das folgende Kalenderjahr, erstmals zum 1. Oktober 2004, festgelegt. Sofern ein adäquater privater Zahnersatzversicherungsschutz gegenüber der Krankenkasse nachgewiesen wird, entfällt der Beitrag sowie der Leistungsanspruch.

Was versteht man unter "Gesamtsozialversicherungsbeitrag"?

Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Krankenkasse oder an einen Bundesverband einer Krankenkasse zu zahlen sind.

## Versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten

Mit der Änderung der bisherigen Regelung über die Rentenversicherungsfreiheit von Studenten, die ein Praktikum absolvieren, ist durch das am 16. Juni 2004 verabschiedete Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) eine Klarstellung der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Praktikanten erfolgt.

In den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung bestehen unterschiedliche Regelungen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Praktikanten. Hierbei ist zudem zwischen Praktika, die in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, nicht vorgeschriebenen Praktika sowie in Vor-, Zwischen- und Nachpraktika zu unterscheiden.

### Vorgeschriebene Praktika

Vorgeschriebene Praktika werden im Rahmen einer Beschäftigung zur Berufsausbildung absolviert, für die demnach Versicherungsfreiheit wegen [Geringfügigkeit] und die Anwendung der [Gleitzoneuregelungen] ausgeschlossen ist.

Da für Vor- und Nachpraktikanten, die ein vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, keine besonderen Regelungen gelten, unterliegen sie nach den für Arbeitnehmer geltenden Vorschriften der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Wird kein Arbeitsentgelt erzielt, sind die Praktikanten zwar auch kranken- und pflegeversichert, der Arbeitgeber braucht dafür aber keinen Beitrag zu zahlen.

Zwischenpraktikanten, die das vorgeschriebene Praktikum während des Studiums absolvieren, sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung als beschäftigte Studenten versicherungsfrei, da sie von ihrem Erscheinungsbild her nicht zu den Erwerbstätigen zu zählen sind.

In der Rentenversicherung besteht ebenfalls Versicherungsfreiheit.

### **Nicht vorgeschriebene Praktika**

Nicht vorgeschriebene Praktika werden aufgrund der fehlenden engen Bindung an das Studium grundsätzlich nicht im Rahmen einer Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt, wodurch Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit und die Anwendung der Gleitzoneenregelungen möglich wäre.

Für nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika besteht nach den für Arbeitnehmer geltenden Regelungen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit bzw. die Anwendung der Gleitzoneenregelungen ist grundsätzlich möglich.

Zwar gelten für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika auch die Regelungen über die Versicherungsfreiheit beschäftigter Studenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sofern jedoch aufgrund des Umfangs des Praktikums (z. B. mehr als 20 Stunden wöchentlich) die besonderen Werkstudentenregelungen **[Werkstudentenprivileg]** keine Anwendung mehr finden und nach den allgemeinen Vorschriften Versicherungspflicht besteht, könnte Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit oder die Anwendung der Gleitzoneenregelungen in Betracht kommen.

Dieser Auslegung stand für die rentenversicherungsrechtliche Beurteilung bisher die Regelung in § 5 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI über die Versicherungsfreiheit nicht vorgeschriebener Zwischenpraktika ohne bzw. mit einem Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro im Monat entgegen. Da die Versicherungsfreiheit eine dem Grunde nach bestehende Rentenversicherungspflicht voraussetzt, die wiederum bei Beschäftigungen ohne Arbeitsentgelt nur für zur Berufsausbildung Beschäftigte möglich ist, war für diese Praktikanten Rentenversicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit (insbesondere bei Kurzfristigkeit des Praktikums) bzw. die Anwendung der Gleitzoneenregelungen ausgeschlossen. Aufgrund der eindeutigen gesetzlichen Formulierung war eine rentenversicherungsrechtliche Beurteilung dieser Zwischenpraktikanten als nicht zur Berufsausbildung Beschäftigte verwehrt.

Mit der Klarstellung durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz werden nur noch die Praktikanten von der Regelung der Versicherungsfreiheit des § 5 Abs. 3 SGB VI erfasst, die ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolvieren. Mit dieser Änderung wurde der Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung gefolgt, wonach alle nicht vorgeschriebenen Praktika nicht im Rahmen einer Beschäftigung zur Berufsausbildung absolviert werden und die Praktikanten somit bei geringfügiger Beschäftigung versicherungsfrei sind bzw. bei Beschäftigungen in der Gleitzone lediglich einen reduzierten Arbeitnehmerbeitragsanteil zahlen.

Im Ergebnis bleiben die bisher von dieser Regelung erfassten nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktika als geringfügige Beschäftigungen weiterhin rentenversicherungsfrei. Auch die bisherige Befreiung des Arbeitgebers von der [Pauschalbeitragspflicht zur Rentenversicherung] wurde ausdrücklich aufrecht erhalten (§ 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI). Sofern jedoch in einem geringfügig entlohnten nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktikum auf die [Rentenversicherungsfreiheit verzichtet] wird (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI), hat der Arbeitgeber – unabhängig von der Pauschalbeitragsbefreiung – den Arbeitgeberbeitragsanteil in Höhe von 12 % zu zahlen, der vom Praktikanten entsprechend aufzustocken ist (§ 168 Abs. 1 Nr. 1 b SGB VI). Auch bei der Prüfung der Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen steht die Befreiung von der Pauschalbeitragspflicht in einem geringfügigen nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktikum der Zusammenrechnung mit einer daneben ausgeübten weiteren geringfügigen Beschäftigung nichts entgegen.

Mit der gesetzlichen Klarstellung ist nunmehr die versicherungsrechtliche Unterscheidung der im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung absolvierten vorgeschriebenen Praktika von den im Rahmen einer Beschäftigung absolvierten nicht vorgeschriebenen Praktika erleichtert worden.

### Was versteht man unter "Geringfügige Beschäftigung"?

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt, oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro übersteigt.

### Was versteht man unter "Gleitzone"?

Eine Gleitzone bei einem Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt von 400,01 Euro bis 800 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt (AE) maßgebend (§ 20 Abs. 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 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 Abs. 4 SGB V, 163 Abs. 10 SGB VI, 344 Abs. 4 SGB III).

Daraus ergibt sich eine vereinfachte Formel:  $1,4048 \times AE - 323,84$

Für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen bei mehreren Beschäftigungen innerhalb der Gleitzone ergibt sich die folgende Formel:  $(1,4048 \times GAE - 323,84) \times EAE$  geteilt durch GAE

[EAE = Einzelarbeitsentgelt; GAE = Gesamtarbeitsentgelt]

### Was versteht man unter "Werkstudentenprivileg"?

Gegen Arbeitsentgelt beschäftigte, ordentliche Studierende sind versicherungsfrei: § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V regelt dies für die Kranken- und Pflege-, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III für die Arbeitslosenversicherung.

Bis zur Abschaffung des § 5 Abs. 3 SGB VI zum 1. Oktober 1996 galt Versicherungsfreiheit auch in der Rentenversicherung. Voraussetzung ist, dass der Student aufgrund der Beschäftigung seinem Erscheinungsbild nach nicht als Arbeitnehmer anzusehen ist. Davon kann grundsätzlich ausgegangen werden, wenn 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 "Pauschaler Rentenversicherungsbeitrag"?

Besteht für die ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen keine Versicherungspflicht, so hat der Arbeitgeber hierfür einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 12 % des Arbeitsentgelts zu zahlen. Für solche in Privathaushalten 5 %.

Was versteht man unter "Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit"?

Geringfügig entlohnte Arbeitnehmer 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. Beiträge müssen hierbei mindestens von einer Beitragsbemessungsgrundlage in Höhe von 155 Euro berechnet werden. Ferner ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit grundsätzlich für alle ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen beantragen muss. Der Verzicht hat schriftlich beim Arbeitgeber zu erfolgen und gilt nur für die Zukunft.



**Übungsleiter:****Mustervertrag angepasst**

In der Vergangenheit hat sich SUMMA SUMMARUM bereits mehrmals mit dem versicherungsrechtlichen Status von nebenamtlichen Übungsleitern in Sportvereinen beschäftigt. Zuletzt wurde in der Ausgabe 5/2002 ein in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Sportbund entwickelter Mustervertrag vorgestellt. Werden die Festlegungen dieses Vertrages in der täglichen Praxis auch gelebt, haben die Vertragsparteien die Gewissheit, dass die betreffenden Übungsleiter von den Sozialversicherungsträgern als selbstständig Tätige angesehen werden.

Besonders zu beachten ist, dass der Vertrag ausschließlich für die nebenberufliche Tätigkeit in Vereinen/Verbänden auf der Basis eines Gesamthonorars von bis zu 554 Euro monatlich konzipiert wurde. Der Betrag errechnet sich aus einem Minijob-Entgelt von 400 Euro zuzüglich des ohnehin sozialversicherungsfreien Übungsleiterfreibetrages von 154 Euro (§ 3 Nr. 26 EStG) pro Monat. Werden diese Beträge beachtet, tritt für den selbstständigen Übungsleiter keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung ein, da die Tätigkeit dann nur in einem geringfügigen Umfang ausgeübt wird.

Die zeitliche Begrenzung der Tätigkeit auf weniger als 15 Stunden pro Woche ist entsprechend der Änderung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine geringfügige Tätigkeit aufgehoben worden.

Der überarbeitete Mustervertrag steht im Internet zum Beispiel unter [www.bfa.de](http://www.bfa.de), [www.lva.de](http://www.lva.de) oder [www.vdr.de](http://www.vdr.de) zur Verfügung.

## 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: 16. Juli 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.