

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

- 6** **Krankenversicherung**
Ab 1. Juli 2005 haben Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung einen Zusatzbeitrag von 0,9% zu entrichten.
- 10** **EU-Osterweiterung**
Werden Saisonkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten beschäftigt, gilt nicht immer deutsches Sozialversicherungsrecht.
- 13** **Entsendungen**
Bei Entsendungen sind die Regelungen über die Aus- und Einstrahlung sowie über- und zwischenstaatliche Abkommen zu beachten.
- 17** **Summenbeitragsbescheid**
Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose wird auch bei Summenbeitragsbescheiden berücksichtigt.
- 19** **Einmalzahlungen**
Einmalzahlungen, die nicht mehr jährlich, sondern monatlich zur Auszahlung gelangen, gelten als laufendes Arbeitsentgelt.
- 21** **Reisekostenvergütungen**
Vom Arbeitgeber erstattete Reisekosten sind nur dann beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden.



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 6: Krankenversicherung

Ab 1. Juli 2005 haben Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung einen Zusatzbeitrag von 0,9 % zu entrichten.

Seite 10: EU-Osterweiterung

Werden Saisonkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten beschäftigt, gilt nicht immer deutsches Sozialversicherungsrecht.

Seite 13: Entsendungen

Bei Entsendungen sind die Regelungen über die Aus- und Einstrahlung sowie über- und zwischenstaatliche Abkommen zu beachten.

Seite 17: Summenbeitragsbescheid

Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose wird auch bei Summenbeitragsbescheiden berücksichtigt.

Seite 19: Einmalzahlungen

Einmalzahlungen, die nicht mehr jährlich, sondern monatlich zur Auszahlung gelangen, gelten als laufendes Arbeitsentgelt.

Seite 21: Reisekostenvergütungen

Vom Arbeitgeber erstattete Reisekosten sind nur dann beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden.

Anpassung der Renten zum 1. Juli 2005

Nach dem „Entwurf einer Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 1. Juli 2005 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2005 – RWBestV 2005)“, der am 13. April 2005 vom Bundeskabinett verabschiedet worden ist, werden die für die Berechnung der Rentemaßgeblichen Werte nicht verändert, sodass in diesem Jahr keine Erhöhung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt. Der Bundesrat muss der Verordnung noch zustimmen; Sitzungstermin hierfür ist der 27. Mai 2005.

Zum 1. Juli eines jeden Jahres werden die Renten angepasst, indem der bisherige aktuelle Rentenwert durch den neuen aktuellen Rentenwert ersetzt wird. Der aktuelle Rentenwert ist der Betrag, der einer monatlichen Rente wegen Alters der allgemeinen Rentenversicherung entspricht, wenn für ein Kalenderjahr Beiträge aufgrund des Durchschnittsentgelts gezahlt worden sind (§ 68 Absatz 1 Satz 1 SGB VI). Für die Renten in den neuen Bundesländern gilt dies gleichermaßen; jedoch wird hier der bisherige aktuelle Rentenwert (Ost) durch den neuen aktuellen Rentenwert (Ost) ersetzt. Hierdurch sollen auch die Renten an der Einkommensentwicklung teilhaben.

Eine Rentenerhöhung aus Anlass einer Rentenanpassung ergibt sich dann, wenn sich der aktuelle Rentenwert/aktuelle Rentenwert (Ost) erhöht.

Die Fortschreibung dieser beiden Werte richtet sich zunächst nach der Lohn- und Gehaltsentwicklung bei den Arbeitnehmern, wobei für die neuen Bundesländer die jeweiligen für dieses Gebiet ermittelten Werte maßgebend sind. Weiterhin sind auch die Veränderungen bei den Aufwendungen für die Altersversorgung zu berücksichtigen. Darunter fallen zum einen die Veränderung des durchschnittlichen Beitragssatzes der allgemeinen Rentenversicherung und zum anderen die Veränderung bei den Aufwendungen der Arbeitnehmer für die staatlich geförderte Altersvorsorge (Altersvorsorgeanteil).

Darüber hinaus ist auch der zum 1. August 2004 eingeführte Nachhaltigkeitsfaktor von Bedeutung. Mit diesem Faktor findet erstmals bei der Rentenanpassung zum 1. Juli 2005 das Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern Berücksichtigung. Belastungsveränderungen durch die Altersvorsorgeaufwendungen und den Nachhaltigkeitsfaktor dürfen dabei nicht zu einer Minderung der aktuellen Rentenwerte führen. Diese Schutzbestimmung – die in diesem Jahr das bisherige Rentenniveau sichert – verhindert eine Kürzung der Renten.

Die aktuellen Rentenwerte zum 1. Juli 2005 betragen somit weiterhin 26,13 Euro (aktueller Rentenwert) und 22,97 Euro (aktueller Rentenwert [Ost]).

Die Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung haben jedoch Auswirkungen auf den Auszahlungsbetrag der Renten (vgl. hierzu den Artikel auf den Seiten 4 bis 6). Zwar werden zum 1. Juli 2005 die Beitragssätze zur Krankenversicherung um 0,9 % gesenkt, jedoch muss der Rentner – wie auch der Arbeitnehmer – den zusätzlichen Krankenversicherungsbeitrag von 0,9 % allein tragen. Dies führt zu einer Kürzung des Auszahlungsbetrages der Rente zum 1. Juli 2005 um 0,45 %. Die Rentenversicherungsträger sind verpflichtet, den zusätzlichen Krankenversicherungsbeitrag von der Rente einzubehalten und an die für den Rentner zuständige Krankenkasse weiterzuleiten. Bei freiwillig oder privat krankenversicherten Rentnern wird der Beitragszuschuss, den diese Rentner vom Rentenversicherungsträger zu ihrer Rente erhalten, entsprechend gekürzt. Alle Rentner werden über die Zahlungsbeträge ihrer Renten zum 1. Juli 2005 von den Rentenversicherungsträgern unterrichtet.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

1. Juli 2005: **Zusätzlicher Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung**

Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung haben ab dem 1. Juli 2005 einen einkommensbezogenen Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 0,9 % zu entrichten. Im Gegenzug sind die gesetzlichen Krankenkassen verpflichtet, mit Wirkung vom gleichen Zeitpunkt ihre übrigen Beitragssätze in demselben Umfang abzusenken. Die gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz zur Anpassung der Finanzierung von Zahnersatz vom 15. Dezember 2004 (BGBl I S. 3445). Hierzu haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung mit Datum vom 26. April 2005 ein Gemeinsames Rundschreiben herausgegeben. Dieses steht zum Beispiel unter www.vdr.de zum Download bereit.

Durch das neue Gesetz wird die ursprünglich mit dem GKV-Modernisierungsgesetz (GMG) [GKV-Modernisierungsgesetz (GMG)] vorgesehene Neuregelung bei der Absicherung des Zahnersatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung rückgängig gemacht. Angesichts erheblicher praktischer Schwierigkeiten, die sich insbesondere bei dem Einzug eines einheitlichen, einkommensunabhängigen (Fest-)Beitrags ergeben hätten, hat der Gesetzgeber reagiert und die ohnehin mit dem GKV-Modernisierungsgesetz zum 1. Januar 2006 vorgesehene Einführung eines zusätzlichen, einkommensbezogenen Beitragssatzes für Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen auf den 1. Juli 2005 vorgezogen (§ 241 a Absatz 1 Satz 1 SGB V). Die nach dem GMG vorgesehene Höhe des zusätzlichen Beitragssatzes von 0,5 % wurde auf 0,9 % angehoben. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen sich die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung mit der Entrichtung des Zusatzbeitrags in höherem Umfang an den gestiegenen Kosten für die gesetzliche Krankenversicherung beteiligen.

Der zusätzliche Beitrag wird für Zeiträume nach dem 30. Juni 2005 von den jeweils beitragspflichtigen Einnahmen [beitragspflichtigen Einnahmen] als Teil des Beitrags zur gesetzlichen Krankenversicherung erhoben.

Die allgemeine Regelung über die Beitragstragung bei versicherungspflichtig Beschäftigten, wonach die aus dem Arbeitsentgelt zu bemessenden Beiträge nach § 249 Absatz 1 SGB V grundsätzlich von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Hälfte getragen werden, gilt für den Zusatzbeitrag nicht. Der auf den zusätzlichen Beitragssatz entfallende Krankenversicherungsbeitrag ist vom Arbeitnehmer in voller Höhe allein zu tragen. Der Arbeitgeber ist damit an der Aufbringung des Zusatzbeitrags finanziell nicht beteiligt. Bei Mitgliedern, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und deren Arbeitsentgelt 325 Euro im Monat nicht übersteigt (Geringverdiener), sowie für Mitglieder, die ein freiwilliges soziales/ökologisches Jahr leisten, gilt dies allerdings nicht. Für diese Personen findet auch bei der Erhebung des Zusatzbeitrags § 20 Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV Anwendung, wonach abweichend von den Vorschriften in den einzelnen Sozialversicherungszweigen der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt. Darüber hinaus gelten für behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen besondere Regelungen.

Der Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung gehört bei krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Sinne von § 28 d Satz 1 SGB IV. Er ist deshalb durch den Arbeitgeber zu berechnen, vom Arbeitsentgelt einzubehalten und zusammen mit den übrigen Beiträgen an die zuständige Einzugsstelle abzuführen. Ist der Abzug unterblieben, kann ein nachträglicher Einbehalt vom Arbeitsentgelt nicht nur bei den nächsten drei Lohn- und Gehaltszahlungen (vgl. §28g Satz 3 SGB IV), sondern gemäß §28g Satz 4 SGBIV zeitlich unbegrenzt nachgeholt werden, unter Umständen sogar außerhalb des Lohn- und Gehaltsabzugs. Da der Zusatzbeitrag Teil des Krankenversicherungsbeitrags ist, sind die Regelungen zur Fälligkeit, Säumniszuschlagsberechnung, Verjährung usw. identisch. Eine Anpassung des Beitragsnachweises aus Anlass der Einführung des Zusatzbeitrags ist nicht vorgesehen. Der Zusatzbeitrag wird nicht gesondert im Beitragsnachweis ausgewiesen. Er ist zusammen mit dem Beitrag zur Krankenversicherung in den maßgebenden Beitragsgruppen (1000, 2000 oder 3000) nachzuweisen. Darüber hinaus ist der Zusatzbeitrag auch nicht in den Lohnunterlagen separat darzustellen.

Die Krankenkassen sind gesetzlich verpflichtet, ihre übrigen Beitragssätze [Beitragssätze] mit Wirkung ab 1. Juli 2005 um 0,9 % zu senken. Dennoch wird es unter anderem für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2005 zu einer Mehrbelastung bei dem an die Krankenkasse zu entrichtenden Gesamtbeitrag kommen. Grund hierfür ist, dass der zusätzliche Beitragssatz von 0,9 % allein von den Mitgliedern zu tragen ist, die Absenkung der „übrigen Beitragssätze“ in demselben Umfang aufgrund der hälftigen Beitragstragung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber aber faktisch nur eine Entlastung von 0,45 % darstellt. Folglich wird es gegenüber der bisherigen Beitragsbelastung der Arbeitnehmer zu einer Mehrbelastung von 0,45 % kommen. Für Bezieher von Versorgungsbezügen kommt es dagegen zu keiner betragsmäßigen Beitragsänderung, weil der Beitrag aus Versorgungsbezügen bisher schon in voller Höhe vom Mitglied allein zu tragen war.

Die Einführung des Zusatzbeitrags wirkt sich auch auf die Bemessung des Beitragszuschusses [Beitragszuschuss] des Arbeitgebers zum Krankenversicherungsbeitrag (§ 257 SGB V) aus. Durch die Verschiebung der Beitragslastverteilung in der gesetzlichen Krankenversicherung wird der Beitragszuschuss des Arbeitgebers um den Anteil abgesenkt, um den auch bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern der Arbeitgeber entlastet wird. Im Ergebnis bedeutet das für freiwillig Krankenversicherte, dass der auf den Zusatzbeitrag entfallende Beitrag nicht zuschussfähig ist. Auch für privat krankenversicherte Arbeitnehmer vermindert sich der Beitragszuschuss, da der für die Berechnung des Beitragszuschusses anzuwendende durchschnittliche allgemeine Beitragssatz ebenfalls mit Wirkung vom 1. Juli 2005 um 0,9 Beitragssatzpunkte abzusenken ist.

Nach dem Gesetzeswortlaut des § 257 Absatz 1 Satz 1 SGBV wäre der Beitragszuschuss bei freiwillig versicherten Arbeitnehmern eigentlich auf die Hälfte des bei Versicherungspflicht zu tragenden Arbeitgeberbeitragsanteils zu beschränken. Im Vergleich zur bisherigen Rechtslage würde das eine nochmalige Halbierung des Zuschusses bedeuten.

Hierbei handelt es sich allerdings nach Auffassung der Spitzenverbände der Krankenkassen um ein redaktionelles Versehen des Gesetzgebers. Die Absicht des Gesetzgebers bestand lediglich darin, dass der auf den Zusatzbeitrag entfallende Beitrag nicht zuschussfähig sein soll.

GKV-Modernisierungsgesetz (GMG)

Das GMG sah unter anderem vor, den Zahnersatz zum 1. Januar 2005 aus dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung auszugliedern und den Versicherten stattdessen bei der Absicherung des Zahnersatzes eine Wahlmöglichkeit zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung einzuräumen. Die Krankenkassen sollten verpflichtet werden, ihren Versicherten eine Zahnersatzversicherung als obligatorische Satzungsleistung anzubieten. Für die Finanzierung dieser Satzungsleistung war ein einheitlicher, einkommensunabhängiger (Fest-)Beitrag je Mitglied vorgesehen

Beitragspflichtige Einnahmen

Zu den beitragspflichtigen Einnahmen gehört bei versicherungspflichtig Beschäftigten in erster Linie das aus der abhängigen Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt. Sofern neben dem Arbeitsentgelt weitere beitragspflichtige Einnahmen wie zum Beispiel Renten, Versorgungsbezüge oder Arbeitseinkommen erzielt werden, ist der zusätzliche Beitragssatz auch auf diese Einnahmen anzuwenden

Beitragssätze

Unter dem Begriff „übrige Beitragssätze“ sind nicht nur der allgemeine, ermäßigte und erhöhte Beitragssatz (§§241, 242 und 243 SGB V) zu verstehen, sondern auch alle anderen für die Berechnung infrage kommenden Beitragssätze einschließlich der durchschnittlichen Beitragssätze

Beitragszuschuss

Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind, erhalten als Beitragszuschuss die Hälfte des Beitrags, der für einen versicherungspflichtig Beschäftigten vom Arbeitgeber zu tragen wäre. Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber in diesen Fällen die Hälfte des Betrags als Beitragszuschuss zu zahlen, der sich unter Anwendung des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen zum 1. Januar des Vorjahres ergibt. Die Beitragszuschüsse für freiwillig und privat krankenversicherte Arbeitnehmer sind erforderlichenfalls auf die Hälfte der tatsächlichen Aufwendungen zu begrenzen

EU-Osterweiterung:

Versicherungsrechtliche Beurteilung von Saisonarbeitskräften

In den Ausgaben 6/2003 und 3/2004 hat SUMMA SUMMARUM über die versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen für osteuropäische Saisonarbeitskräfte und die EU-Osterweiterung zum 1. Mai 2004 berichtet. Mittlerweile haben sich in der Praxis eine Reihe von Fragestellungen dazu ergeben, ob bei Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus den neuen Mitgliedstaaten das deutsche Sozialversicherungsrecht oder das Recht des Wohnstaates anzuwenden ist.

Saisonkräfte, die im Wohnstaat weiterhin beschäftigt sind

Sofern die Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat als Arbeitnehmer beschäftigt sind, sind sie dort auch weiterhin versichert. Sie unterliegen dann auch hinsichtlich der in Deutschland ausgeübten Saisonarbeit den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates (vgl. Verordnung 1408/71 [Verordnung 1408/71]). Die Zugehörigkeit zum System ihres Wohnstaates wird durch Vorlage der Bescheinigung E 101 nachgewiesen. Ist dies der Fall, ist für die Saisonarbeitskräfte kein deutsches Recht anzuwenden. Eine Prüfung, ob es sich um eine geringfügige Beschäftigung [geringfügige Beschäftigung] in Deutschland handelt, muss dann nicht mehr durchgeführt werden. Nach dem Recht des Wohnstaates entscheidet es sich, ob für die in Deutschland verrichtete Saisonarbeit Beiträge zur ausländischen Sozialversicherung zu zahlen sind. Der deutsche Arbeitgeber hätte dann gegebenenfalls auch die nach dem Recht des Wohnstaates bestehenden Arbeitgeberpflichten zu erfüllen und die Beiträge aus dem deutschen Arbeitsentgelt an den ausländischen Sozialversicherungsträger zu überweisen.

Saisonkräfte, die im Wohnstaat selbstständig tätig sind

Sofern die Saisonarbeit in Deutschland von Personen durchgeführt wird, die in ihrem Wohnstaat selbstständig sind, gilt grundsätzlich das Recht des Wohnstaates.

Hierzu hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass für eine Person, die gewöhnlich eine selbstständige Tätigkeit im Gebiet eines Mitgliedstaates ausübt, die Rechtsvorschriften dieses Staates auch weiterhin gelten. Voraussetzung ist, dass sie eine im Voraus auf maximal zwölf Monate befristete Beschäftigung im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates ausübt und während dieser Zeit die Infrastruktur für die Fortsetzung der selbstständigen Tätigkeit im Herkunftsstaat nach ihrer Rückkehr aufrechterhält. Der Nachweis zur Geltung des ausländischen Rechts erfolgt ebenfalls durch Vorlage des Vordrucks E 101.

Saisonkräfte, die im Wohnstaat nicht beschäftigt und nicht selbstständig tätig sind

Sind die Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat weder beschäftigt noch selbstständig tätig (z.B. Arbeitslose, Hausfrauen/Hausmänner, Studenten), gelten für sie keine Besonderheiten, das heißt, es gelten die deutschen Rechtsvorschriften mit der Konsequenz, dass für diesen Personenkreis weiterhin geprüft werden muss, ob es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt. In der gesetzlichen Unfallversicherung besteht die Versicherungspflicht unabhängig von dem Umfang der ausgeübten Beschäftigung; insofern sind die Saisonarbeitskräfte dort in jedem Fall zu versichern.

Prüfungen der Rentenversicherungsträger

Bei ihren Prüfungen stellen die Rentenversicherungsträger grundsätzlich darauf ab, ob die Beschäftigten aus den beigetretenen Staaten den Vordruck E 101 vorlegen. Kann der Vordruck nicht vorgelegt werden, ist im Regelfall davon auszugehen, dass im Wohnstaat weder eine Beschäftigung noch eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, sodass deutsches Recht gilt. Dies bedeutet unter anderem, dass bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit alle Beschäftigungen – auch solche im Wohnstaat – zu berücksichtigen sind. Legt der Beschäftigte den Vordruck E 101 vor, gilt das Recht des Staates, der den Vordruck ausgestellt hat. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber Beiträge an den ausländischen Sozialversicherungsträger zu zahlen hat.

Wird der Vordruck verspätet vorgelegt, gilt gleichwohl von Beginn der Beschäftigung an das Sozialversicherungsrecht des ausländischen Staates. Die Beiträge an den ausländischen Sozialversicherungsträger werden nachgezahlt. Sofern Beiträge an den deutschen Sozialversicherungsträger gezahlt wurden, sind sie auf Antrag zu erstatten.

Verordnung 1408/71

- Die Verordnung 1408/71 enthält Regelungen für Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union wahrnehmen, und legt fest, in welchem Mitgliedstaat sie versichert sind und wohin die Beiträge zu den einzelnen Sozialversicherungszweigen zu zahlen sind. Hierzu hat die Europäische Union zwei Grundprinzipien aufgestellt:
- Arbeitnehmer unterliegen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt immer den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats.
- Grundsätzlich gelten für diese Arbeitnehmer die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt (sog. Minijobs)
- oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate/ 60 Kalendertage oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt war, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig oder im Rahmen einer Dauerbeschäftigung ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro übersteigt (kurzfristige Beschäftigung)

Entsendungen:

Versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches, also in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind. Ausnahmen davon regeln die Vorschriften über die Aus- und Einstrahlung sowie über- und zwischenstaatliche Abkommen, insbesondere die Verordnung 1408/71 und andere bilaterale Abkommen, die vorrangig zu beachten sind.

Die Zuständigkeitsregelungen der Verordnung 1408/71 [Zuständigkeitsregelungen der Verordnung 1408/71] und der meisten Abkommen über Soziale Sicherheit [Abkommen über Soziale Sicherheit] gelten ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit. Ausnahmen bestehen für die Abkommen über Soziale Sicherheit mit Marokko und Tunesien. Diese Abkommen gelten nur für die Staatsangehörigen der jeweiligen Vertragsstaaten sowie für Flüchtlinge und Staatenlose. Über die Zuständigkeitsregelungen innerhalb der EU/des EWR hat SUMMA SUMMARUM bereits in der Ausgabe 3/2004 (Seiten 3/4) berichtet. Sofern es sich um Beschäftigungen innerhalb anderer Vertragsstaaten handelt, wird auf die Regelungen in den jeweiligen Verträgen verwiesen. In allen anderen Fällen gelten die Vorschriften der §§ 4 und 5 SGB IV über die Aus- und Einstrahlung.

Entsendung ins Ausland

Ein Arbeitnehmer unterliegt bei einer Beschäftigung im Ausland im Wege der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV den deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses handelt und gleichzeitig die Dauer der Beschäftigung im Ausland im Voraus zeitlich begrenzt [Zeitliche Begrenzung] ist.

Eine Entsendung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines Arbeitgebers vom Inland in das Ausland begibt, um dort eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Dem steht nicht entgegen, dass der Beschäftigte noch nicht für diesen Arbeitgeber im Inland tätig war und nur für eine Beschäftigung im Ausland eingestellt worden ist.

Eine Entsendung liegt auch im Rahmen einer Beschäftigung bei einer ausländischen Beteiligungsgesellschaft oder einer Repräsentanz vor, wenn die vorstehenden Voraussetzungen erfüllt sind. Keine Ausstrahlung liegt vor, wenn das Beschäftigungsverhältnis bei einer ausländischen Beteiligungsgesellschaft den Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Gestaltungsmerkmale ausweist und das bisherige inländische Arbeitsverhältnis in den Hintergrund tritt (z. B. ruht).

Beendigung der Entsendung

Die Entsendung endet mit dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt bzw. mit dem Abschluss der Arbeiten infolge der Eigenart der Beschäftigung oder wenn eine befristete Entsendung in eine unbefristete Auslandsbeschäftigung umgewandelt wird. Sie ist auch beendet, wenn der ausländische Beschäftigungsort derselbe bleibt, aber der inländische Arbeitgeber gewechselt wird.

Vorübergehende Rückkehr ins Inland

Ein vertraglich vorgesehener vorübergehender Aufenthalt im Inland während der Entsendung, etwa aus Urlaubsgründen oder für eine geringfügige Beschäftigung zur Berichterstattung, oder zur Unterrichtung für die Dauer von höchstens zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen unterbricht die Entsendung nicht.

Entsendung aus dem Ausland

Ein Arbeitnehmer unterliegt bei einer Beschäftigung im Inland im Wege der Einstrahlung nach § 5 SGB IV nicht den Vorschriften über die deutsche Sozialversicherung, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

handelt und die Dauer der Beschäftigung im Voraus zeitlich begrenzt ist. Eine Entsendung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines ausländischen Arbeitgebers vom Ausland in das Inland begibt, um hier eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Die Einstrahlung ist somit das Gegenstück zur Ausstrahlung. Alle für die Beschäftigungen im Rahmen einer Entsendung aus dem Inland ins Ausland gemachten Ausführungen sind bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung in den Fällen der Einstrahlung zu berücksichtigen.

Entsendung auf fremdflaggige Seeschiffe

Die vorstehenden Regelungen über die Ausstrahlung gelten ohne Einschränkung auch für in das deutsche Seeschiffsregister eingetragene fremdflaggige Seeschiffe, wobei aufgrund der Eigenart dieser Beschäftigungen eine Entsendung in der Regel bereits aufgrund ihrer Besonderheiten zeitlich befristet ist, zum Beispiel bei Entsendung für die Dauer einer Reise, bei Urlaubsvertretung, bei Charter eines Schiffes oder bei befristeter Ausflaggung des Schiffes. Eine Entsendung liegt auch vor, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nacheinander auf verschiedenen Schiffen ausgeübt wird. Einer Entsendung steht auch nicht entgegen, dass das Heuverhältnis eigens für die Beschäftigung begründet wird, und zwar auch bei Anmusterung im Ausland.

Die Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung und Einstrahlung vom 28. Oktober 2004 enthalten weitere Erläuterungen und Beispiele. Außerdem hat die Europäische Kommission einen „Praktischen Leitfaden für die Entsendung von Erwerbstätigen in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, den Europäischen Wirtschaftsraum und die Schweiz“ herausgegeben. Beide Dokumente sind unter anderem unter www.vdr.de veröffentlicht worden.

Geltungsbereich der Verordnung 1408/71

Die Verordnung 1408/71 (siehe Seite 12) gilt für folgende EU-/EWR-Staaten und die Schweiz: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn sowie Zypern

Abkommen über Soziale Sicherheit

Mit folgenden Staaten bestehen Abkommen über Soziale Sicherheit:
Australien, Bosnien/ Herzegowina, Bulgarien, Chile, China, Israel, Japan,
Kanada, Korea, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Quebec,
Serbien/Montenegro, Türkei, Tunesien, USA

Zeitliche Begrenzung

Eine Beschäftigung ist zeitlich begrenzt, wenn bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz in die Bundesrepublik Deutschland zurückkehrt, um dort seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt zu nehmen. Anhaltspunkte dafür sind vertragliche Vereinbarungen, die das Datum der Beendigung beinhalten. Eine Begrenzung ist dagegen zu verneinen, wenn sich die Begrenzung erst im Laufe der Entsendung ergibt oder, wenn ein befristeter Vertrag vorliegt, der – wenn er nicht gekündigt wird – sich automatisch fortsetzt bzw. ein Vertrag vorliegt, der nur feste Zeitgrenzen (etwa 2 Jahre) als Befristung enthält. Aus einem Recht des Arbeitgebers, den Beschäftigten jederzeit aus dem Ausland zurückzurufen und ihm einen Arbeitsplatz im Inland zuzuweisen, ergibt sich ebenfalls keine im Voraus bestehende zeitliche Begrenzung der Entsendung. Dagegen gilt eine zunächst begrenzte Entsendung, die nach dem Vertrag für einen weiteren begrenzten Zeitraum fortgesetzt werden kann, grundsätzlich auch für die Verlängerungszeit als im Voraus zeitlich begrenzt. Beschäftigungen, die nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht auf Dauer angelegt sind, erfüllen die Voraussetzungen der zeitlichen Begrenzung. Dies gilt zum Beispiel für Beschäftigungen, die mit Projekten usw. im Zusammenhang stehen, deren Fertigstellung eine abschbare Zeit in Anspruch nimmt – insbesondere für Montage- und Einweisungsarbeiten, Arbeiten im Zusammenhang mit der Errichtung von Bauwerken und Betriebsanlagen. Auch hier ist in vorausschauender Betrachtungsweise zu beurteilen, ob Wesen, Inhalt oder Umfang der vorgesehenen Beschäftigung deren zeitliche Beschränkung ergeben

Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung beim Summenbeitragsbescheid

Im Zusammenhang mit der Einführung des Beitragszuschlags zur Pflegeversicherung nach dem Kinder-Berücksichtigungsgesetz (KiBG) ab 1. Januar 2005 stellt sich die Frage, ob der Beitragszuschlag für Kinderlose bei der Erteilung von Summenbeitragsbescheiden **[Summenbeitragsbescheid]** im Rahmen von Betriebsprüfungen zu berücksichtigen ist.

Die Rentenversicherungsträger haben unter den Voraussetzungen des § 28 f Absatz 2 SGB IV im Rahmen von Betriebsprüfungen die Möglichkeit, Summenbeitragsbescheide zu erlassen. Dabei können sie Schätzungen über die Höhe der Arbeitsentgelte vornehmen, wenn der Arbeitgeber seine Aufzeichnungspflicht nicht ordnungsgemäß erfüllt hat und dadurch die Höhe der Arbeitsentgelte nicht oder nicht ohne verhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand ermittelt werden kann.

Die Rentenversicherungsträger erlassen Summenbeitragsbescheide in den Fällen, in denen der Arbeitgeber Lohnunterlagen nicht oder nur unvollständig geführt hat. Ebenfalls werden Summenbeitragsbescheide bei der sozialversicherungsrechtlichen Auswertung von Beitragsbescheiden und Prüfberichten der Finanzverwaltung (u. a. Lohnsteuerhaftungsbescheid **[Lohnsteuerhaftungsbescheid]**) erteilt, wenn eine personenbezogene Zuordnung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist.

Nach § 28 f Absatz 2 SGB IV ist unter anderem auch der Beitrag zur Pflegeversicherung von der Summe der gezahlten Arbeitsentgelte geltend zu machen. Nach § 55 Absatz 3 SGB XI erhöhte sich seit 1. Januar 2005 der Beitragssatz zur Pflegeversicherung für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung, die ihre Elterneigenschaft nicht nachgewiesen haben, um einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 % (siehe SUMMA SUMMARUM 1/2005).

Der Beitragszuschlag für Kinderlose ist Teil des Pflegeversicherungsbeitrags und damit Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags; er fällt formell unter die Regelung des § 28 f Absatz 2 SGB IV. Unerheblich ist dabei die beitragsrechtliche Besonderheit, dass der Beitragszuschlag allein vom Arbeitnehmer zu tragen ist. Der Arbeitgeber ist – wie beim Gesamtsozialversicherungsbeitrag generell – auch für den Beitragszuschlag für Kinderlose Beitragsschuldner. Er führt den Zuschlag im Rahmen des üblichen laufenden Beitragszahlungsverfahrens ab. Lediglich im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt ein Abzug vom Arbeitsentgelt.

Dadurch, dass der Beitragszuschlag für Kinderlose im Rahmen der Erteilung eines Summenbeitragsbescheids berücksichtigt wird, werden sämtliche betroffenen Beschäftigten als kinderlos betrachtet. Der Grund: Nach § 55 Absatz 3 SGB XI gilt das Mitglied solange als kinderlos, bis Nachweise über die Elterneigenschaft vorgelegt werden. Damit soll das Mitglied veranlasst werden, möglichst umgehend Nachweise vorzulegen. Sofern die Voraussetzungen für die Erteilung eines Summenbeitragsbescheids gegeben sind, gilt der Nachweis der Elterneigenschaft als nicht erbracht.

Summenbeitragsbescheid

Können Beiträge aufgrund mangelnder Aufzeichnungspflicht nicht mehr personenbezogen berechnet werden, sind unter Umständen höhere Beiträge zu zahlen, weil diese aus der Summe der geschätzten Entgelte erhoben werden können

Lohnsteuerhaftungsbescheid

Nach § 5 Absatz 5 BÜV ist der Arbeitgeber verpflichtet, Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden dem Prüfer der Rentenversicherung vorzulegen. Die Prüfer der Rentenversicherung sind verpflichtet, diese Unterlagen einzusehen und eine versicherungs- und beitragsrechtliche Auswertung vorzunehmen. Das Ergebnis ist im Prüfbericht festzuhalten; im Prüfbericht sind auch die Gründe festzuhalten, wenn von einer Auswertung abgesehen wurde

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt:

Umstellung auf monatliche Zahlungen

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) definiert einmalig gezahltes Arbeitsentgelt als Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (§ 23 a Absatz 1 Satz 1 SGB IV). Im Umkehrschluss handelt es sich um laufendes Arbeitsentgelt, wenn die Zuwendung für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt wird. Einmalzahlungen, die monatlich anteilig zur Auszahlung kommen, sind daher als laufendes Arbeitsentgelt zu qualifizieren. Eine entsprechende Festlegung haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bereits am 26./27. Mai 2004 getroffen. Anwendung findet dieses Besprechungsergebnis für Zeiträume seit dem 1. September 2004.

Auswirkungen auf die Altersteilzeitarbeit

Einmalzahlungen, die in jedem Kalendermonat zur Auszahlung gelangen, gehören aufgrund ihrer Qualifizierung als laufendes Arbeitsentgelt zu dem im Rahmen einer ab 1. Juli 2004 beginnenden Altersteilzeitarbeit maßgeblichen Regelarbeitsentgelt [Regelarbeitsentgelt]. Sowohl bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags [Aufstockungsbetrag] als auch bei der Feststellung der beitragspflichtigen Einnahme für die Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge [zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge] nach § 163 Absatz 5 SGB VI müssen die so aufgeteilten Sonderzahlungen daher berücksichtigt werden.

Für Arbeitgeber, die eine Wiederbesetzung des frei werdenden Arbeitsplatzes nicht vornehmen und deshalb keine Erstattung ihrer Aufwendungen nach § 4 AltersTZG durch die Bundesagentur für Arbeit erhalten, verteuert sich in diesen Fällen die Altersteilzeit. Andererseits haben Arbeitgeber, die Erstattungen von der Bundesagentur für Arbeit erhalten, einen höheren Erstattungsanspruch.

Auswirkungen auf Direktversicherungsbeiträge

Beiträge zu einer Direktversicherung sind beitragsfrei, wenn der Arbeitgeber von der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG Gebrauch macht und es sich entweder um zweckgebundene zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden, oder wenn die Direktversicherungsbeiträge aus Einmalzahlungen finanziert werden (vgl. SUMMA SUMMARUM 5/2002). Eine Finanzierung der Direktversicherungsbeiträge aus laufendem Arbeitsentgelt führt hingegen auch dann nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, wenn eine Pauschalversteuerung vorgenommen wurde. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, das aufgrund einer monatlichen Zahlungsweise als laufendes Arbeitsentgelt zu qualifizieren ist, kann daher nicht beitragsfrei zur Finanzierung von Direktversicherungsbeiträgen verwendet werden.

Regelarbeitsentgelt

Das Regularbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit 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 Absatz 1 AltersTZG)

Aufstockung

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

Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge

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

Umwandlung von Arbeitslohn in Reisekostenvergütungen

Steuerpflichtiger Arbeitslohn, der in eine Vergütung für Reisekosten [Reisekosten] umgewandelt und nach § 40 Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 EStG pauschal versteuert wird, bleibt beitragspflichtiges Arbeitsentgelt [Arbeitsentgelt] in der Sozialversicherung. Die Regelungen in der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) – nach der einmalige Zahlungen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, soweit sie lohnsteuerfrei sind – führen zu keinem anderen Ergebnis.

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 27. April 2001 – VI R 2/98 – entschieden, dass steuerfreie Reisekostenvergütungen [steuerfreie Reisekostenvergütungen] auch dann vorliegen, wenn sie der Arbeitgeber aus umgewandeltem Arbeitslohn zahlt. Voraussetzung ist jedoch, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung vor der Entstehung des Vergütungsanspruchs vereinbart haben. Diese steuerlich zulässige Umwandlung von steuerpflichtigem Arbeitslohn führt aber nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, da die von der ArEV geforderte Zusätzlichkeit fehlt (vgl. SUMMA SUMMARUM 4/2002, Seite 7).

Auch in Fällen, in denen steuerpflichtiger Arbeitslohn in eine Reisekostenvergütung umgewandelt und pauschal versteuert wird, besteht nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung keine Beitragsfreiheit. Dies wird damit begründet, dass § 2 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 ArEV zwar nicht ausdrücklich die zusätzliche Zahlung der Vergütung zu Löhnen und Gehältern verlangt, jedoch die Regelungen der ArEV im Kontext mit der Verordnungsermächtigung in § 17 Absatz 1 SGB IV gesehen werden müssen. Danach wird die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen, dass einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gezahlt werden, und steuerfreie Einnahmen ganz oder teilweise nicht als Arbeitsentgelt gelten.

Bei einer Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in eine Reisekostenvergütung fehlt die in § 17 Absatz 1 SGB IV vorgeschriebene Zusätzlichkeit, sodass Beiträge aus dem ungekürzten Arbeitsentgelt zu berechnen sind. Daran ändert auch die nach § 40 Absatz 2 EStG zulässige Pauschalbesteuerung nichts; denn eine Pauschalbesteuerung löst keine Steuerfreiheit aus, sondern die Steuer wird nur nach einem vereinfachten pauschalen Verfahren berechnet.

Zu den von § 2 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 ArEV erfassten Einnahmen gehören auch Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen [Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen] im Rahmen einer Reisekostenerstattung (§ 40 Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 EStG). Die Finanzverwaltung legt diese Bestimmung großzügig aus und lässt bei Überschreiten der im Wege einer Gesamtrechnung [Gesamtrechnung] ermittelten steuerfreien Reisekosten eine Lohnsteuerpauschalierung nicht nur für Verpflegungsmehraufwendungen, sondern auch für die übrigen Aufwendungsarten, wie zum Beispiel Fahrt und Unterkunftskosten, zu. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung akzeptieren diese Rechtsauffassung der Finanzverwaltung seit 1. Januar 2002 (vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2002, Seite 10).

Die Pauschalierung der Lohnsteuer führt allerdings nur dann zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, wenn die Vergütungen zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt werden.

Reisekosten

Unter Reisekosten werden die Aufwendungen für Fahrtkosten, Kosten der Unterkunft, Mehraufwendungen für Verpflegung sowie Nebenkosten zusammengefasst. Die Erstattung von Reisekosten durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich steuer- und beitragsfrei, soweit sie die steuerfreien Beträge nicht übersteigen (§ 3 Nr. 13 und 16 EStG, § 1 ArEV)

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

Steuerfreie Reisekostenvergütungen

Nach § 3 Nr. 16 EStG sind die Vergütungen, die Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes von ihrem Arbeitgeber zur Erstattung von Reisekosten, Umzugskosten oder Mehraufwendungen bei doppelter Haushaltsführung erhalten, steuerfrei, soweit sie die beruflich veranlassten Mehraufwendungen – bei Verpflegungsmehraufwendungen die Pauschbeträge nach § 4 Absatz 5 Satz 1 Nr. 5 EStG – nicht übersteigen

Vergütung für Verpflegungsmehraufwendungen

Nach § 40 Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25% erheben, soweit er Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer Tätigkeit im Sinne des § 4 Absatz 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 bis 4 zahlt, wenn diese dort bezeichneten Pauschbeträge um nicht mehr als 100% übersteigen

Gesamtrechnung

Im Steuerrecht ist es nach den Lohnsteuerrichtlinien zugelassen, die einzelnen Aufwendungsarten wie Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen und Unterkunftskosten für eine Gesamtrechnung zusammenzufassen. Wenn die Gesamtsumme der vom Arbeitgeber gewährten Reisekosten die Gesamtsumme der steuerfreien Beträge nicht übersteigt, sind diese steuerfrei. Bei der Gesamtrechnung werden Beträge, die der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen kann, bereits bei der Reisekostenerstattung berücksichtigt

Neue Pfändungsfreigrenzen

Zum 1. Juli 2005 erfolgt die turnusmäßige Anpassung der Pfändungsfreigrenzen. Im Schnitt werden die Werte um 5,93 % angehoben. Die neuen Werte sind bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung ab diesem Zeitpunkt automatisch zu berücksichtigen.

Übersteigt das Arbeitsentgelt den Betrag, bis zu dessen Höhe es je nach der Zahl der Personen, denen der Schuldner Unterhalt gewährt, unpfändbar ist, so ist es hinsichtlich des überschießenden Betrags zu einem bestimmten Teil pfändbar. Welche Beträge im konkreten Fall pfändbar sind, ergibt sich aus den entsprechenden Tabellen, die der Gesetzgeber zusammen mit der Bekanntmachung der neuen Pfändungsfreibeträge veröffentlicht hat. Pfändbare Beträge ergeben sich aufgrund der neuen Werte immer dann, wenn folgende Nettoeinkünfte überschritten werden:

Unterhaltspflicht gegenüber	Unpfändbar	
	ab 1. Juli	bis 30. Juni
0 Personen	989,99 Euro	939,99 Euro
1 Person	1 359,99 Euro	1 289,99 Euro
2 Personen	1 569,99 Euro	1 479,99 Euro
3 Personen	1 769,99 Euro	1 679,99 Euro
4 Personen	1 979,99 Euro	1 869,99 Euro
5 und mehr Personen	2 189,99 Euro	2 069,99 Euro

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin 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 Berlin

Bruno Krawczyk, LVA Rheinprovinz,

Gundula Roßbach, BfA

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 24.05. 2005

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