

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Schwerpunkt-
ausgabe: Beiträge
für Zuschüsse zu
Sozialleistungen

Sozialleistungen

6

Gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitern bestimmte Leistungen während des Bezugs von Sozialleistungen weiter, so sind dafür erst ab einer bestimmten Höhe Beiträge zu entrichten.

Unfallversicherung

17

Ab 1. Januar 2006 zieht die Minijob-Zentrale im Haushaltsscheckverfahren auch Unfallversicherungsbeiträge für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten ein.

Arbeitslosenversicherung

19

Neben dem Bezug von Arbeitslosengeld können Beschäftigungen im Umfang von weniger als 15 Stunden pro Woche arbeitslosenversicherungsfrei ausgeübt werden.



Deutsche
Rentenversicherung

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

Schwerpunktausgabe: Beiträge für Zuschüsse zu Sozialleistungen

Seite 6: Sozialleistungen

Gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitern bestimmte Leistungen während des Bezugs von Sozialleistungen weiter, so sind dafür erst ab einer bestimmten Höhe Beiträge zu entrichten.

Seite 17: Unfallversicherung

Ab 1. Januar 2006 zieht die Minijob-Zentrale im Haushaltsscheckverfahren auch Unfallversicherungsbeiträge für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten ein.

Seite 19: Arbeitslosenversicherung

Neben dem Bezug von Arbeitslosengeld können Beschäftigungen im Umfang von weniger als 15 Stunden pro Woche arbeitslosenversicherungsfrei ausgeübt werden.

Die deutsche gesetzliche Rentenversicherung nach der Organisationsreform

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

heute haben Sie die erste Ausgabe von SUMMA SUMMARUM mit dem neuen Logo und unter neuem Namen der Rentenversicherungsträger in Ihren Händen.

Bereits in den letzten Ausgaben haben wir über die Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung berichtet (u. a. SUMMA SUMMARUM 5/2005 Seiten 2 und 3). Nunmehr ist es soweit. Die Rentenversicherungsträger haben sich am 1. Oktober 2005 unter dem gemeinsamen Dach der Deutschen Rentenversicherung zusammengeschlossen. Damit ist das wichtigste Ziel auf dem Weg der Organisationsreform erreicht. Alle Rentenversicherungsträger – die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, die Landesversicherungsanstalten, die Seekasse, die Bundesknappschaft und die Bahnversicherungsanstalt – sind nunmehr unter dem Namen „Deutsche Rentenversicherung“ zusammengefasst und treten nach außen einheitlich auf.

Das neue, einheitliche Erscheinungsbild der „Deutschen Rentenversicherung“ schafft eine bessere Orientierung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber und unterstreicht die besondere Position der gesetzlichen Rentenversicherung im Gesamtsystem der sozialen Sicherung. Es macht deutlich, dass es eine einheitliche und gemeinsame Versicherung ist, für die verschiedene Träger zuständig sind. Die heute zuständigen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung können Sie dem auf dieser Seite abgebildeten Impressum dieser Zeitschrift entnehmen.

An den Leistungen und Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ändert sich durch die Organisationsreform nichts. Nahezu alle Arbeitnehmer bleiben bei dem Rentenversicherungsträger, der bereits bisher für sie das Konto geführt hat. Nur ein sehr kleiner Teil wird im Rahmen eines so genannten Ausgleichsverfahrens in einem Zeitraum von 15 Jahren einem anderen Versicherungsträger zugeordnet.

Arbeitnehmer, die von dieser Änderung betroffen sind, werden darüber von ihrem Rentenversicherungsträger persönlich und rechtzeitig informiert.

Für die Arbeitgeber hat sich durch die Organisationsreform im Rahmen der Betriebsprüfungen keine Änderung ergeben. Wie bisher zwischen Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und Landesversicherungsanstalten, sind die Prüfkontingente nunmehr zwischen der Deutschen Rentenversicherung Bund und den jeweiligen Regionalträgern aufgeteilt.

Die „Deutsche Rentenversicherung“ geht auch mit neuen gemeinsamen Medien an den Start. Durch die Zusammenlegung werden Synergien genutzt und Kosten gespart. So werden ab Januar 2006 die Broschüren, die bisher vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und den Landesversicherungsanstalten herausgegeben wurden, zu einer gemeinsamen Reihe zusammengeführt.

Seit dem 1. Oktober 2005 gibt es auch einen gemeinsamen Internet-Auftritt der „Deutschen Rentenversicherung“ (www.deutsche-rentenversicherung.de). Er enthält das komplette Leistungs- und Serviceangebot der „Deutschen Rentenversicherung“. Dabei behält jeder Träger seine Internet-Präsenz bei, die in ihrem Mantelteil jedoch mit der gemeinsamen Website identisch ist.

Ferner wird derzeit noch über eine gemeinsame Kundenzeitschrift beraten, die das „Gesicherte Leben“ und „Gesundheit im Beruf“ ablösen soll.

Die Zeitschrift SUMMA SUMMARUM (Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen) ist bereits seit ihrem Erscheinen ein gemeinsames Medium aller Rentenversicherungsträger, mit dem sie ihrer Verpflichtung, Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten, nachkommen. Dieses bewährte Medium wird es deshalb auch in Zukunft – und weiterhin kostenlos – geben.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Arbeitgeberseitige Leistungen bei Bezug von Sozialleistungen

Mit dem Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht – Verwaltungsvereinfachungsgesetz – vom 21. März 2005 (BGBl I S. 818) ist mit Wirkung vom 30. März 2005 eine Vorschrift zur beitragsrechtlichen Behandlung von arbeitgeberseitigen Leistungen während des Bezugs von Sozialleistungen im Sozialgesetzbuch eingefügt worden (§ 23 c SGB IV). SUMMA SUMMARUM hat hierüber bereits kurz berichtet (vgl. Ausgabe 2/2005 S. 16). Die Regelung, die grundsätzlich die bisherige langjährige Praxis der Sozialversicherungsträger zur Beitragsfreiheit bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung aufgegriffen hat, stellt nunmehr eine einheitliche Rechtsanwendung für Versicherte der gesetzlichen und der privaten Krankenversicherung sicher.

Arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt werden, sind Arbeitsentgelt [Arbeitsentgelt] und unterliegen damit grundsätzlich der Beitragspflicht (= beitragspflichtige Einnahme). In § 23 c Satz 1 SGB IV wird nunmehr geregelt, dass die vom Arbeitgeber für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlten Leistungen – zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebs- oder einer Einzelvereinbarung – nicht als beitragspflichtige Einnahmen gelten, soweit die Einnahmen zusammen mit der Sozialleistung das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen. Es besteht somit ein SV-Freibetrag in Höhe der Differenz zwischen dem Betrag der Sozialleistung und dem zu vergleichenden Nettoarbeitsentgelt (= Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt).

Formel:

$$\begin{aligned} & \text{Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt} - \text{Sozialleistung} \\ & = \text{SV-Freibetrag} \end{aligned}$$

Im Rahmen des SV-Freibetrags können nur laufend gezahlte arbeitgeberseitige Leistungen beitragsfrei sein. Auf Einmalzahlungen [Einmalzahlungen], die während des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt werden, finden die beitragsrechtlichen Regelungen für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23 a SGB IV) Anwendung.

Laufend gezahlte arbeitgeberseitige Leistungen

Hierzu zählen insbesondere

- Zuschüsse zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld,
- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld,
- Zuschüsse zum Krankentagegeld privat Versicherter,
- Sachbezüge (z. B. Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen),
- Firmen- und Belegschaftsrabatte,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Kontoführungsgebühren,
- Zinersparnisse aus verbilligten Arbeitgeberdarlehen,
- Telefonzuschüsse und
- Beiträge und Zuwendungen zur betrieblichen Altersvorsorge (§ 1 b BetrAVG).

Sozialleistungen

Vom Gesetz werden folgende Sozialleistungen erfasst:

- Krankengeld und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (Krankenkassen),
- Verletztengeld und Verletztengeld bei Verletzung des Kindes (Unfallversicherungsträger),
- Übergangsgeld (Rentenversicherungsträger/Bundesagentur für Arbeit/Unfallversicherungsträger/Kriegsopferfürsorge),
- Versorgungskrankengeld (Träger der Kriegsopferversorgung),
- Mutterschaftsgeld (Krankenkassen/Bund),
- Krankentagegeld (private Krankenversicherungsunternehmen).

Des Weiteren nennt das Gesetz die Elternzeit.

Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt

Das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt entspricht dem Nettoarbeitsentgelt, das der Arbeitgeber gesetzlichen Sozialleistungsträgern zur Berechnung der Sozialleistung in einer Entgeltbescheinigung mitteilen muss.

Die Ermittlung des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts erfolgt – auch bei Verwendung abweichender Entgeltbescheinigungen – nach den Erläuterungen zu Ziffer 2.2 der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Krankengeld (in der jeweils gültigen Fassung).

Ziffer 2.2 der Erläuterungen lautet:

Zum **Bruttoarbeitsentgelt** in diesem Sinne gehören alle steuer- und damit beitragspflichtigen Bezüge für Arbeitsleistungen und Entgeltfortzahlung in dem unter 2.1 angegebenen Zeitraum. Dazu zählt auch der Lohnausgleich im Baugewerbe. Es spielt keine Rolle, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form die Bezüge geleistet worden sind. Unbedeutend ist es auch, ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt wurden. Erfasst werden z. B. auch beitragspflichtige Arbeitgeberaufwendungen für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers, vermögenswirksame Leistungen, Mehrarbeitsvergütungen und freiwillige Zahlungen.

Zeitversetzt gezahlte variable Bestandteile des Arbeitsentgelts und laufende Provisionen werden insoweit berücksichtigt, als sie zur Berechnung der Beiträge dem maßgebenden Abrechnungszeitraum zugeordnet worden sind.

Eine **Nachzahlung aufgrund einer rückwirkenden Entgelterhöhung** wird nur dann berücksichtigt, wenn der Zeitpunkt der Begründung des Anspruchs (z. B. der Tag des Tarifabschlusses) vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegt. Die Nachzahlung wird in diesem Fall insoweit mitbescheinigt, als sie sich auf den maßgebenden Abrechnungszeitraum (2.1) bezieht. Dies gilt auch dann, wenn die Nachzahlung für die Berechnung der Beiträge aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt worden ist.

Nicht zum maßgebenden Bruttoarbeitsentgelt gehört **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt**, d. h. Bezüge, die nicht für die Arbeit in dem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt worden sind (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltungen, Gewinnbeteiligungen) sowie steuer- und beitragsfreie Zuschläge (vgl. aber bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten Ausführungen zu 6.2 und 6.3) sowie ggf. gezahltes Kindergeld.

Das Bruttoarbeitsentgelt wird nicht **auf die Beitragsbemessungsgrenze gekürzt**.

Es ist das Brutto- und Nettoarbeitsentgelt zu bescheinigen, das **ohne Entgeltumwandlungen** zum Aufbau einer privaten Altersversorgung erzielt worden wäre. Das Nettoarbeitsentgelt ist dann fiktiv zu ermitteln. Der 12-Monats-Zeitraum für die Bescheinigung des beitragsfrei umgewandelten laufenden Arbeitsentgelts endet mit dem Monat, der für die Berechnung des Krankengeldes (2.1) maßgebend ist.

Nettoarbeitsentgelt ist hier das um die gesetzlichen Abzüge (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag sowie Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung) verminderte Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge, jedoch ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und ohne ggf. gezahltes und in der Lohnsteuer-Anmeldung abgesetztes Kindergeld. Bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung und bei privat Krankenversicherten sind außerdem die Beiträge der Arbeitnehmer zur Kranken- und Pflegeversicherung (vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers) vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen. Bei einem Arbeitnehmer, der von der Rentenversicherungspflicht befreit ist, ist der vom Arbeitnehmer gezahlte Beitrag zur Altersversorgung allerdings kein gesetzlicher Abzug; er ist somit nicht bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Bei Arbeitsentgelten innerhalb der **Gleitzone** (400,01 – 800,00 Euro) ist das tatsächliche (nicht das beitragspflichtige) Bruttoarbeitsentgelt einzutragen. Aus diesem Betrag wird ein fiktives Nettoarbeitsentgelt auf der Basis der allgemeinen Beitragsermittlungsgrundsätze – also ohne Berücksichtigung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für die Gleitzone – ermittelt.

Hat der Arbeitnehmer in dem unter 2.1 bescheinigten Abrechnungszeitraum einmalig gezahltes Arbeitsentgelt erhalten, bitten wir Sie, das Nettoarbeitsentgelt fiktiv zu ermitteln. Dafür gilt folgendes **Berechnungsschema:**

Steuer (A)	Sozialversicherungsbeiträge (B)	Nettoarbeitsentgelt (C)
Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt - Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt - Lohnsteuerfreibeträge lt. Lohnsteuerkarte	Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt - Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	laufendes Bruttoarbeitsentgelt (2.2) - Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag (A) - Sozialversicherungsbeiträge (B)
= fiktives steuerrechtliches Bruttoarbeitsentgelt davon Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag	= laufendes Bruttoarbeitsentgelt davon Sozialversicherungsbeiträge	= Nettoarbeitsentgelt (2.2)

Abweichende Ermittlungen des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts aufgrund arbeits- bzw. tarifvertraglicher Regelungen für die Berechnung des Zuschusses des Arbeitgebers zur Sozialleistung sind zulässig.

Das ermittelte Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt bleibt für die Dauer des Bezugs von Sozialleistungen grundsätzlich unverändert.

Es ist auch nicht ausgeschlossen, als Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt das Nettoarbeitsentgelt zu berücksichtigen, das im Fall der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung zu ermitteln wäre.

Beitragspflichtige Einnahmen aufgrund arbeitgeberseitiger Leistungen

Der den SV-Freibetrag übersteigende Betrag der arbeitgeberseitigen Leistungen unterliegt in der Sozialversicherung der Beitragspflicht. Für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen sind neben dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt die Netto-Sozialleistungen [Netto-Sozialleistungen] und die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Beitragspflichtige Einnahmen aufgrund von arbeitgeberseitigen Leistungen fallen – auch in Monaten mit nur teilweise Sozialleistungsbezug – nur an, wenn unter Berücksichtigung eines vollen Abrechnungsmonats mit Bezug von Sozialleistungen die dem Grunde nach beitragspflichtigen laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen zusammen mit der Sozialleistung das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigen. Die laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen müssen somit höher sein als der SV-Freibetrag. Für jeden Kalendertag des Sozialleistungsbezugs ist vom SV-Freibetrag 1/30 – in vollen Kalendermonaten 30/30 – bei der Beitragsberechnung zu berücksichtigen. Tage mit beitragspflichtiger Einnahme sind als SV-Tage zu bewerten. Diese haben uneingeschränkte Wirkung auch für die Verbeitragung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt und die Bildung von SV-Luft [SV-Luft].

Beispiel		
Bruttoarbeitsentgelt	3 000,00 Euro	monatlich
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	2 100,00 Euro	monatlich
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers	600,00 Euro	monatlich
Nettokrankengeld	1 628,10 Euro	monatlich
Nettokrankengeld	54,27 Euro	kalendertäglich
SV-Freibetrag	471,90 Euro	monatlich
2 100 Euro– 1 628,10 Euro		
SV-Freibetrag (2 100 Euro– 1 628,10 Euro) : 30	15,73 Euro	kalendertäglich
Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers monatlich um 128,10 Euro überschritten; dieser Betrag ist die monatliche beitragspflichtige Einnahme (kalendertäglich 128,10 Euro : 30 = 4,27 Euro).		

Für die Ermittlung des Betrags der beitragspflichtigen Einnahme sind die Verhältnisse zu Beginn der Zahlung einer Sozialleistung maßgebend. Spätere (tarifvertragliche) Erhöhungen einer arbeitgeberseitigen Leistung sowie die aufgrund der gesetzlichen Regelungen vorgesehenen Erhöhungen der Sachbezugswerte und die Dynamisierungen der Sozialleistungen bleiben unberücksichtigt. Kommt während des Sozialleistungsbezugs eine weitere arbeitgeberseitige Leistung hinzu oder fällt eine Leistung des Arbeitgebers weg, ist die beitragspflichtige Einnahme aus arbeitgeberseitigen Leistungen neu zu ermitteln. Dies gilt auch bei einer Änderung der Sozialleistungsart.

Mutterschaftsgeld

Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld [Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld] nach § 14 Mutterschutzgesetz sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen (§ 2 Abs. 2 Nr.2 ArEV).

Zu einem Überschreiten des SV-Freibetrags kann es nur kommen, wenn der Arbeitgeber neben dem Zuschuss nach § 14 Abs. 1 Mutterschutzgesetz weitere Leistungen erbringt.

Für die beitragsrechtliche Beurteilung der Zuschüsse ist dann neben § 23 c SGB IV die Regelung des § 2 Abs. 2 Nr. 2 ArEV zu berücksichtigen. Aus Gründen der Praktikabilität kann auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahme nach § 23 c SGB IV und anschließende Anwendung von § 2 Abs. 2 Nr. 2 ArEV) verzichtet werden und der aufgrund der Arbeitsentgeltverordnung von der Beitragspflicht ausgenommene Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden. Das auszugleichende Nettoarbeitsentgelt nach dem Mutterschutzgesetz entspricht bei gesetzlich Versicherten dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt. Die Abweichung bei anderen Versicherungsverhältnissen (freiwillig/privat Krankenversicherte) bleibt hier ohne Auswirkung, da der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen wird und daher nicht in die Ermittlung des SV-Freibetrags einfließt.

Beispiel		
Bruttoarbeitsentgelt	2 000,00 Euro	monatlich
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	1 286,20 Euro	monatlich
Mutterschaftsgeld	390,00 Euro	monatlich
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (einschl. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe von 896,20 Euro)	1 200,00 Euro	monatlich
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	42,87 Euro	kalendertäglich
Mutterschaftsgeld	13,00 Euro	kalendertäglich
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (29,87 Euro gesetzlicher Zuschuss zum Mutterschaftsgeld + 10,13 Euro freiwillige Leistung des Arbeitgebers)	40,00 Euro	kalendertäglich
SV-Freibetrag (1 286,20 Euro - 390 Euro) : 30	29,87 Euro	kalendertäglich
Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe von 896,20 Euro ist von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen. Der SV-Freibetrag wird somit durch die weiteren Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers in Höhe von monatlich 303,80 Euro (1 200 Euro - 896,20 Euro) überschritten; dieser Betrag ist monatliche beitragspflichtige Einnahme (kalendertäglich: 303,80 Euro : 30 = 10,13 Euro).		

Elternzeit

Während der Elternzeit entspricht das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt dem SV-Freibetrag. Dies gilt auch bei Bezug von Erziehungsgeld.

Besonderheiten

Die vom Arbeitgeber für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen

- übernommenen Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, die im Rahmen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV bzw. des § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind,
- überlassenen Leistungen nach § 40 Abs. 2 EStG (z. B. unentgeltliche Nutzung von Personalcomputern), die im Rahmen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ArEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, können von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden.

Auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23 c SGB IV und anschließende Anwendung von § 2 Abs. 2 Nr. 5 bzw. Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ArEV) kann verzichtet werden.

Beitragsabzug

Durch das Verwaltungsvereinfachungsgesetz wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags generell auch für Zeiten vor den drei letzten Lohn- oder Gehaltszahlungen erhält, wenn der Beschäftigte den Beitrag allein trägt sowie wenn der Beschäftigte nur Sachbezüge erhält. Letztgenannter Sachverhalt – der während eines Beschäftigungsverhältnisses ansonsten heutzutage nicht mehr üblich ist – kann für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen vermehrt auftreten.

Das Gesetz beschreibt hier zwar einen Sachverhalt, in dem der Beschäftigte „nur“ Sachbezüge erhält. Die Regelung ist gleichwohl auch in den Fällen anzuwenden, in denen nicht ausschließlich Sachbezug gewährt wird, der Barbezug für den vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteil jedoch nicht ausreicht. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmerbeitragsanteil teilweise vorleisten. Die Neuregelung sichert dem Arbeitgeber bei Vorliegen beitragspflichtiger Einnahmen aus den für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen den Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags.

Meldungen

Eine Unterbrechungsmeldung nach § 9 DEÜV bzw. eine Abmeldung nach § 8 DEÜV ist nur in den Fällen zu erstatten, in denen aufgrund des § 23 c SGB IV auch durch laufend gezahlte arbeitgeberseitige Leistungen für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen keine beitragspflichtigen Einnahmen vorliegen. Im Übrigen besteht aufgrund der Arbeitsentgeltzahlung weiterhin Versicherungspflicht, sodass die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses üblichen Meldungen (Jahresmeldung/Abmeldung) anfallen.

Mitteilungsverfahren

Die Arbeitgeber haben den zuständigen Sozialleistungsträgern das Nettoarbeitsentgelt sowie die beitragspflichtigen Brutto- und Netto-Einnahmen mitzuteilen.

Die Mitteilung erfolgt nicht an private Krankenversicherungsunternehmen und an Erziehungsgeld zahlende Stellen. Die Mitteilungen der Arbeitgeber erfolgen mit den jeweiligen Entgeltbescheinigungen grundsätzlich als Formular.

Die Sozialleistungsträger haben den Arbeitgebern die Höhe der Brutto- und Netto-Sozialleistung mitzuteilen.

Auswirkungen auf die Beitragsbemessung und die Höhe von Sozialleistungen

Die Beitragsbemessungsgrundlagen von Sozialleistungen sind zu kürzen, solange der Versicherte neben der Sozialleistung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus einer die Versicherungspflicht begründenden Beschäftigung (hier: aufgrund arbeitgeberseitiger Leistungen) erzielt. Bei der Ermittlung des Kürzungsbetrags wird in der Kranken- und Pflegeversicherung das volle beitragspflichtige Arbeitsentgelt angesetzt, in der Renten- und Arbeitslosenversicherung dagegen nur ein Betrag in Höhe von 80 %.

Die laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen für Zeiten mit Bezug von gesetzlichen Sozialleistungen können sich auch auf deren Höhe auswirken. So werden die beitragspflichtigen Einnahmen in der Regel mit ihrem Nettobetrag auf den Nettobetrag der Sozialleistung angerechnet. Da sich die Höhe der Netto-Sozialleistung hierdurch formal nicht ändert, hat die Anrechnung des beitragspflichtigen Teils der arbeitgeberseitigen Leistung auf die Sozialleistung keine Auswirkungen auf die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23 c SGB IV.

Übergangsregelung

Die Festlegungen zu den Auswirkungen des § 23 c SGB IV auf das Beitrags- und Melderecht sind von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung mit dem Gemeinsamen Rundschreiben vom 15. November 2005 getroffen worden (siehe im Internet unter <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>).

Um eine rückwirkende Anwendung dieser Festlegungen zu vermeiden, braucht hiernach erst spätestens ab 1. Januar 2006 in allen laufenden und neuen Fällen verfahren werden.

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

Einmalzahlung

Gemäß § 23 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind Einmalzahlungen 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

Netto-Sozialleistungen

Netto-Sozialleistung ist bei gesetzlichen Leistungsträgern die Brutto-Sozialleistung abzüglich der daraus zur Sozialversicherung vom Versicherten zu tragenden Beitragsanteile. Bei privaten Leistungsträgern sind Brutto- und Netto- Sozialleistung gleich

SV-Luft

Die für die Dauer einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten nach § 7 Abs. 1 a SGB IV seit der erstmaligen Erzielung von Wertguthaben für den einzelnen Versicherungszweig festgestellte Differenz zwischen dem in dieser Zeit während der Arbeitsphase gezahlten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze wird als SV-Luft bezeichnet

Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG erhalten Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 RVO, § 29 Abs. 1, 2 und 4 KVLG oder § 13 Abs. 2, 3 MuSchG haben, während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG) sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten kalendertäglichen Arbeitsentgelt (Nettoarbeitsentgelt)

Ab 1. Januar 2006: Unfallversicherungsbeiträge für Minijobs in Privathaushalten

Arbeitgeber, die eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt [Beschäftigung im Privathaushalt] melden, zahlen für ihre Haushaltshilfe ab 1. Januar 2006 einkommensabhängige Unfallversicherungsbeiträge in Höhe von 1,6%, die zusammen mit den übrigen Abgaben von der Minijob-Zentrale [Minijob-Zentrale] eingezogen werden. Die gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht vom 21. März 2005 (BGBl I S. 818).

Privathaushalte, die eine Haushaltshilfe im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung einstellen, müssen diese unter Verwendung eines Haushaltsschecks [Haushaltsscheck] bei der Minijob-Zentrale (45115 Essen – www.minijob-zentrale.de) melden. Die Minijob-Zentrale übernimmt dann im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens [Haushaltsscheckverfahren] die Berechnung der Abgaben (Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5%, einheitliche Pauschsteuer 2% und Umlagen zur Lohnfortzahlungsversicherung 0,1% des Arbeitsentgelts) und zieht diese zu den jeweiligen Fälligkeitsterminen am 15. Juli für die Monate Januar bis Juni und am 15. Januar für die Monate Juli bis Dezember des Vorjahres im

Lastschriftverfahren ein. Außerdem sind die Privathaushalte bisher zusätzlich verpflichtet, für ihre Haushaltshilfe Unfallversicherungsbeiträge an den kommunalen Unfallversicherungsträger abzuführen. Der Beitrag zur Unfallversicherung ist regional unterschiedlich hoch und einkommensunabhängig.

Der Gesetzgeber hat nunmehr aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung festgelegt, dass der Unfallversicherungsbeitrag für die im Privathaushalt geringfügig Beschäftigten ab 1. Januar 2006 bundeseinheitlich 1,6 % des Arbeitsentgelts beträgt (§ 185 Abs. 4 Satz 3 SGB VII).

Dem Bundesverband der Unfallkassen e.V. ist aufgetragen worden, einen gemeinsamen Beitragseinzug sicherzustellen. Im Rahmen einer am 24. August 2005 geschlossenen Verwaltungsvereinbarung ist die damalige Bundesknappschaft (seit 1. 10. 2005 Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) von den kommunalen Unfallversicherungsträgern beauftragt worden, die Unfallversicherungsbeiträge für die am Haushaltsscheckverfahren teilnehmenden Arbeitgeber ab 2006 einzuziehen. Dies erfolgt zusammen mit den übrigen Abgaben erstmalig am 15. Juli 2006 für das erste Halbjahr 2006.

Die Arbeitgeber, die bereits vom Haushaltsscheckverfahren Gebrauch machen, werden von der Minijob-Zentrale Ende 2005 schriftlich unterrichtet; die kommunalen Unfallversicherungsträger informieren ihrerseits die dort registrierten Arbeitgeber. In leistungsrechtlichen Angelegenheiten ist nach wie vor die Zuständigkeit der kommunalen Unfallversicherungsträger gegeben.

Beschäftigung im Privathaushalt

Eine Beschäftigung im privaten Haushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird (§ 8 a Satz 2 SGB IV) Minijob-Zentrale Die Minijob-Zentrale ist eine Abteilung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft- Bahn-See und seit dem 1. April 2003 zuständige Einzugsstelle bei geringfügigen Beschäftigungen (§ 28 i Satz 5 SGB IV)

Haushaltsscheck

Der Haushaltsscheck ist eine vereinfachte Meldung für geringfügige Beschäftigungen in privaten Haushalten (§ 28 a Abs. 7 SGB IV); er enthält im Vergleich zur ansonsten von Arbeitgebern abzugebenden Meldung zur Sozialversicherung reduzierte Angaben. Der Haushaltsscheck ist gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterschreiben und an die Minijob-Zentrale zu senden

Haushaltsscheckverfahren

Das Haushaltsscheckverfahren ist ein vereinfachtes Beitrags- und Meldeverfahren für Privathaushalte. Es wurde am 1. Januar 1997 eingeführt und gilt seit dem 1. April 2003 nur noch für geringfügige Beschäftigungen in privaten Haushalten

Beschäftigung neben Arbeitslosengeld:

Weiterhin arbeitslosenversicherungsfrei

Bis zum 31. Dezember 2004 waren Personen in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, die während der Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder -hilfe bestand, eine mehr als geringfügige, aber weniger als 15 Wochenstunden umfassende Beschäftigung (kurzzeitige Beschäftigung – § 27 Abs. 5 SGB III) ausübten. Seit dem 1. Januar 2005 bleiben Personen in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, die während einer Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, eine Beschäftigung ausüben. Die Grenze von 15 Stunden in der Woche ist gestrichen worden.

Die Streichung der 15-Stunden-Grenze in § 27 Abs. 5 SGB III bedeutet nicht, dass nunmehr jede neben dem Bezug von Arbeitslosengeld ausgeübte Beschäftigung [Beschäftigung] in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei bleibt. Trotz des Wegfalls der 15-Stunden-Grenze hat sich an dem bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Recht faktisch nichts geändert, denn die Vorschrift ist im Zusammenhang mit den Leistungsvorschriften der Arbeitslosenversicherung (hier: § 119 SGB III) zu sehen. Im Übrigen ist für (zulässige) Beschäftigungen neben dem Bezug von Arbeitslosengeld der Begriff der kurzzeitigen Beschäftigung nicht mehr zu verwenden.

Anspruch auf Arbeitslosengeld

Für die Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung wird vorausgesetzt, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld (kein Teilarbeitslosengeld) besteht. Ein solcher Anspruch besteht aber nur dann, wenn unter anderem Arbeitslosigkeit im Sinne des § 119 Abs. 1 SGB III vorliegt. Das setzt voraus, dass der Arbeitnehmer in keinem oder nur in einem Beschäftigungsverhältnis mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden in der Woche steht (§ 119 Abs. 3 SGB III). Gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer bleiben hierbei unberücksichtigt. Im Übrigen sind die Arbeitszeiten mehrerer nebeneinander ausgeübter Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Eine Abweichung von geringer Dauer im vorgenannten Sinne ist nur anzuerkennen, wenn die Abweichung bei einer befristeten Beschäftigung

- von mindestens vier Wochen nicht mehr als eine Woche,
- von mindestens acht Wochen nicht mehr als zwei zusammenhängende Wochen,
- von mindestens zwölf Wochen nicht mehr als drei zusammenhängende Wochen

beträgt. Bei einer unbefristeten Beschäftigung liegt eine Abweichung von geringer Dauer nur vor, wenn die Abweichung nicht mehr als drei zusammenhängende Wochen umfasst.

Das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt [Arbeitsentgelt] ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Arbeitslosenversicherung grundsätzlich ohne Bedeutung. Allerdings ist das Nebeneinkommen unter Umständen auf das Arbeitslosengeld anzurechnen. Führt die Anrechnung des Nebeneinkommens dazu, dass wegen der Höhe des Anrechnungsbetrags kein auszuzahlendes Arbeitslosengeld verbleibt, besteht der Anspruch auf die Leistung aber gleichwohl weiterhin fort mit der Folge, dass auch in diesen Fällen Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung besteht.

Wird die Zeitgrenze von 15 Stunden wöchentlich erreicht bzw. überschritten, liegt Beschäftigungslosigkeit nicht mehr vor. Damit entfällt eine der Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld, sodass Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung nicht mehr besteht.

Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung

Eine Besonderheit ist bei Teilnehmern an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung zu beachten. Diese erhalten ebenfalls Arbeitslosengeld. Bei Personen, die die berufliche Weiterbildung in einem Betrieb durchführen und dort eine Ausbildungsvergütung erhalten, liegt die Arbeitszeit in der Regel über 15 Stunden wöchentlich. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld wird hierbei unterstellt (§ 124 a SGB III). In diesen Fällen tritt somit ebenfalls Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung ein.

Beschäftigungsverhältnis

Eine der Voraussetzungen für die Sozialversicherungspflicht von Arbeitnehmern ist das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses. Hierunter versteht man ein nichtselbstständiges Arbeitsverhältnis einschließlich einer Beschäftigung zur Berufsausbildung. Verrichtet ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen, so ist — ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung — von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen

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

Auf einen Blick:**Voraussichtliche Rechengrößen 2006**

Auch zu diesem Jahreswechsel werden viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2006 ¹			
	WEST		OST
Beitragsbemessungsgrenzen			
Allgemeine Rentenversicherung			
Monat	5 250,00 Euro		4 400,00 Euro
Jahr	63 000,00 Euro		52 800,00 Euro
Knappschaftliche Rentenversicherung			
Monat	6 450,00 Euro		5 400,00 Euro
Jahr	77 400,00 Euro		64 800,00 Euro
Kranken- und Pflegeversicherung			
Monat		3 562,50 Euro	
Jahr		42 750,00 Euro	
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung²			
Jahr		47 250,00 Euro	
Geringfügigkeitsgrenze			
Monat		400,00 Euro	
Gleitzone			
Faktor F		0,5967	
Bezugsgröße (Monat)			
RV/ALV	2 450,00 Euro		2 065,00 Euro
KV/PV		2 450,00 Euro	
Sachbezüge (Monat)			
Freie Verpflegung		202,70 Euro	
Freie Unterkunft	196,50 Euro		182,00 Euro
Beitragssätze			
Krankenversicherung		individuell	
– zusätzlicher Beitragssatz (Arbeitnehmeranteil)		0,9 %	
Pflegeversicherung		1,7 %	
– Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %	
Allgemeine Rentenversicherung		19,5 %	
Knappschaftliche Rentenversicherung		25,9 %	
Arbeitslosenversicherung		6,5 %	
¹ Vorläufige Werte.			
² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 42 750 Euro.			

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert von
der Deutschen Rentenversicherung Bund,
Hallesche Straße 1, 10963 Berlin
und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen,
Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Berlin,
- Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Niederbayern-Oberpfalz,
- Nord,
- Oberbayern,
- Ober- und Mittelfranken,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Unterfranken,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,

Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 18. 11. 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.