

# SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

## Fälligkeit

6

Zu der seit 1. Januar 2006 geltenden neuen Beitragsfälligkeit wurden zwischenzeitlich einige Anwendungsfragen geklärt.

## Ausgleichsverfahren

10

Zum neuen Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen für Entgeltfortzahlung wurden ergänzende Regelungen zur praktischen Umsetzung getroffen.

## Entgeltumwandlung

17

Auch geringfügig entlohnt Beschäftigte können Entgeltansprüche zu Gunsten betrieblicher Altersvorsorge umwandeln.

## Schwarzarbeit

20

Die Prüfdienste der Rentenversicherung leisten Unterstützung bei der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung.



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**

### **Seite 6: Fälligkeit**

Zu der seit 1. Januar 2006 geltenden neuen Beitragsfälligkeit wurden zwischenzeitlich einige Anwendungsfragen geklärt

### **Seite 10: Ausgleichsverfahren**

Zum neuen Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung wurden ergänzende Regelungen zur praktischen Umsetzung getroffen.

### **Seite 17: Entgeltumwandlung**

Auch geringfügig entlohnt Beschäftigte können Entgeltansprüche zu Gunsten betrieblicher Altersvorsorge umwandeln.

### **Seite 20: Schwarzarbeit**

Die Prüfdienste der Rentenversicherung leisten Unterstützung bei der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung.

## 10 Jahre Betriebsprüfung bei der Rentenversicherung:

### Eine Zwischenbilanz

Ein Blick zurück zum 1. Januar 1996. An diesem Tag fiel der Startschuss zum sukzessiven Übergang der Beitragsüberwachung der Betriebe auf die gesetzliche Rentenversicherung. Bis 1995 waren die gesetzlichen Krankenkassen hauptverantwortlich für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung bei den Arbeitgebern. Deren Rolle veränderte sich jedoch mit der Einführung des Krankenkassenwahlrechts für Pflichtversicherte. Der damit ausgelöste Wettbewerb unter den Krankenkassen war aus Sicht des Gesetzgebers mit den Erfordernissen einer objektiven Betriebsprüfung nur noch schwer in Einklang zu bringen. Daher wurde die Aufgabe an die Rentenversicherung übertragen.

Die Betriebsprüfungen erfolgen mindestens alle vier Jahre. Dies resultiert daraus, dass die Verjährungsfrist für Beitragsansprüche in der Sozialversicherung regelmäßig vier Jahre beträgt. Gesetzlich ist aber auch vorgesehen, dass die Prüfung auf Verlangen des Arbeitgebers in kürzeren Abständen durchgeführt werden soll. Die Erfahrung der letzten zehn Jahre hat gezeigt, dass insbesondere Großbetriebe, die eine große Anzahl von Beschäftigten haben, von dieser Möglichkeit auch Gebrauch machen und kürzere Prüfrhythmen einfordern. Aber auch die Rentenversicherungsträger können diesen Mindestzeitraum unterschreiten und in kürzeren Zeiträumen prüfen. Regelmäßig ist dies bei Eintritt der Insolvenz des Arbeitgebers, bei Betriebsstillegungen und im Zusammenhang mit der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit der Fall.

Die Rentenversicherungsträger erlassen im Rahmen der Betriebsprüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Im Jahr 2005 wurden 703651 Betriebe geprüft. Im Ergebnis wurden rund 454 Mio. Euro an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz gefordert.

Daneben wurden aber auch zu Unrecht entrichtete Beiträge in Höhe von 84 Mio. Euro festgestellt, die zur Erstattung bzw. Verrechnung zu Gunsten der Arbeitgeber führten. Es ergaben sich bei 31,9 % der Prüfungen Beanstandungen. Im Endergebnis zeigt sich aber, dass die festgestellten Fehler bis auf wenige Ausnahmen nicht auf vorsätzliches Handeln der Arbeitgeber zurückzuführen sind. Vielmehr resultieren diese weiterhin auf Informationsdefiziten über die mittlerweile sehr schnelllebige und veränderungsfreudige Gesetzeslage, denn die meisten der Arbeitgeber in Deutschland nehmen ihre sozialversicherungsrechtlichen Pflichten sehr ernst.

Die Kundenorientierung war und ist uns ein besonderes Anliegen. Dies heißt zum einen, bei der Betriebsprüfung rechtlich qualitativ hochwertige Entscheidungen zu treffen und diese auch nachvollziehbar und adressatengerecht zu begründen. Um schon im Vorfeld der Betriebsprüfung eine einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen, bedeutet dies zum anderen aber auch, die bestehenden Defizite zu erkennen und Informationen über das anzuwendende Recht sowie deren Auslegung und Anwendung durch die Renten- und die übrigen Sozialversicherungsträger zu geben.

Dies wird gewährleistet durch vielzählige Arbeitgeberinformationsveranstaltungen in allen Regionen Deutschlands, durch Beratungen während des Prüfgeschehens und durch eine Vielfalt von schriftlichen Informationen, die insgesamt ein positives Echo erfahren. Ein bewährtes Medium der Rentenversicherung ist dabei SUMMA SUMMARUM, mit dem die Rentenversicherung die Arbeitgeber und Steuerberater kostenlos alle zwei Monate über die neuesten Rechtsentwicklungen informiert. Die Hefte und Broschüren sollen praktische Tipps und Hinweise für die korrekte Berechnung und Abführung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge geben, um die Betriebsprüfungen in einer möglichst reibungslosen und guten Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Neues zur Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge seit dem 1. Januar 2006

Seit dem 1. Januar 2006 werden die Sozialversicherungsbeiträge spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Die Neuerung, über die SUMMA SUMMARUM zuletzt in der Ausgabe 5/2005 berichtet hat, wurde durch das Gesetz zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 3. August 2005 (BGBl I S. 2269) eingeführt. Mittlerweile sind die ersten Fälligkeitstage vergangen, und es stellt sich eine Reihe von Praxisfragen.

In dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 12. August 2005 ist festgehalten worden, dass bei der Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld [voraussichtliche Beitragsschuld] grundsätzlich das Beitragsvolumen des Vormonats herangezogen werden soll, wobei Veränderungen zu berücksichtigen sind. Es sind insbesondere folgende Veränderungen denkbar:

- Ein- und Austritte von Mitarbeitern
- Wegfall von Arbeitsentgelten und/oder Beiträgen für Tage ohne Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt
- Änderung von Arbeitszeiten
- Krankenkassenwechsel
- Beitragsgruppenwechsel
- Entgeltveränderungen
- Mehrarbeit und Sonderleistungen
- Rückrechnungen

Diese Vorgaben haben zahlreiche Fragen aufgeworfen – unter anderem war fraglich, ob die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld auch anders erfolgen kann. Mittlerweile besteht Übereinstimmung mit den Arbeitgeberorganisationen, dass alle Verfahrensweisen zur Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld akzeptiert werden, die der Intention des Gesetzes dienen, mit der voraussichtlichen Beitragsschuld der endgültigen Beitragsschuld möglichst nahe zu kommen.

Dies kann zum Beispiel auch eine fiktive Abrechnung für den laufenden Monat sein. Dagegen sind Durchschnittsberechnungen aus Vormonaten grundsätzlich kein geeignetes Mittel zur Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld. Die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld ist insbesondere dann problematisch, wenn das Arbeitsentgelt variable Bestandteile enthält. Bereits im Jahr 1979 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entschieden, dass variable Entgeltbestandteile zur Beitragsermittlung dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum zugerechnet werden können, wenn eine Zuordnung zu dem Zeitpunkt, in dem sie erzielt werden, nicht möglich ist. Dieses Besprechungsergebnis gilt weiterhin. Die bloße Abrechnung in dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum reicht allerdings nicht aus. Das Arbeitsentgelt muss diesem Abrechnungszeitraum vielmehr zugeordnet werden (sog. Phasenverschiebung).

**Beispiel**

Ein Arbeitgeber rechnet die Arbeitsentgelte zum 10. eines Monats für den Vormonat ab. Zu diesem Zeitpunkt sind zwar die Grundbezüge der Mitarbeiter bekannt, nicht jedoch die Arbeitsentgelte aus den geleisteten Überstunden; diese können erst gegen Ende des Monats abschließend ermittelt werden.

Nach dem Beratungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung aus dem Jahre 1979 kann der Arbeitgeber in diesem Fall die Arbeitsentgelte aus Überstunden generell dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum zuordnen. Eine wahlweise Zuordnung zum nächsten oder übernächsten Monat ist allerdings nicht zulässig.

Die Parameter zur Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld müssen vom Arbeitgeber dokumentiert werden. Dabei genügt es allerdings, wenn der einmal gewählte Verfahrensweg festgehalten wird und sich die Parameter im Übrigen aus den Lohnunterlagen bzw. aus der Beitragsabrechnung [Beitragsabrechnung] ergeben.

## Erhebung von Säumniszuschlägen

Die in dem Gemeinsamen Rundschreiben vom 12. August 2005 enthaltene Aussage, dass die Ermittlungen der voraussichtlichen Beitragsschuld Gegenstand der Betriebsprüfung ist und dass die Festsetzung einer zu niedrigen voraussichtlichen Beitragsschuld zur Erhebung von Säumniszuschlägen [Säumniszuschläge] führen kann, hat zu Irritationen geführt. Dabei ist vielfach der Hinweis auf § 24 Abs. 2 SGB IV nicht beachtet worden. Daraus folgt, dass ein Säumniszuschlag nur dann erhoben werden kann, wenn der Beitragszahler die voraussichtliche Beitragsschuld schuldhaft zu niedrig bemessen hat und damit seiner Zahlungspflicht nicht nachgekommen ist.

## Übergangsregelung

Zweifelhaft war bis Mitte Januar 2006, ob Arbeitgeber, die bisher von der Fälligkeit zum 25. des laufenden Monats Gebrauch machen konnten – insbesondere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes –, die Übergangsregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV in Anspruch nehmen können. Hierzu hat sich mittlerweile die Auffassung durchgesetzt, dass die Übergangsregelung für diese Arbeitgeber nicht gilt, weil sie durch die Neuregelung nicht belastet werden. Sofern betroffene Arbeitgeber erst verspätet von dieser Auslegung erfahren, haben sie die Beiträge für Januar 2006 spätestens zum nächsten Fälligkeitstag zu zahlen. In diesem Zusammenhang wird auf das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 25. Januar 2006 verwiesen. Dieses und das Rundschreiben vom 12. August 2005 stehen im Internet unter <http://www.deutsche-rentenversicherung.de> (Suchwort „Rundschreiben“) zur Verfügung.

## Voraussichtliche Beitragsschuld

Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sind die Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt bemessen wurden, in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Die voraussichtliche Beitragsschuld muss so bemessen werden, dass sie der endgültigen Beitragsschuld möglichst nahe kommt.



### Beitragsabrechnung

Zur Prüfung der Vollständigkeit der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie der Eintragungen im Beitragsnachweis hat der Arbeitgeber für jeden Abrechnungszeitraum alle Beschäftigten listenmäßig und nach Einzugsstellen getrennt zu erfassen.

### Säumniszuschläge

Der Zahlungspflichtige hat 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, ist ein Säumniszuschlag nicht zu erheben, soweit der Beitragsschuldner glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte.

## **Aufwendungsausgleichsgesetz:**

### **Neues zur praktischen Umsetzung**

In der Ausgabe 1/2006 hat SUMMA SUMMARUM über die Neuregelungen des ab 1. Januar 2006 anzuwendenden Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) berichtet. Im Zusammenhang mit der praktischen Umsetzung der vielfachen Neuregelungen wurde durch die Spitzenverbände der Krankenkassen die Notwendigkeit gesehen, Ergänzungen, insbesondere im Hinblick auf die stringenter Anwendung des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs, zum Gemeinsamen Rundschreiben zum Aufwendungsausgleichsgesetz vom 21. Dezember 2005 festzulegen. Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit denjenigen Regelungen des Rundschreibens, deren bisherige Fassung ergänzt bzw. ersetzt wurden.

#### **Arbeitgeber mit mehreren Betrieben**

Hat ein Arbeitgeber (natürliche Person) mehrere Betriebe, so ist die Prüfung, ob er nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt und daher am Ausgleichsverfahren U1 [Ausgleichsverfahren U1] teilnimmt, einheitlich für alle Betriebe vorzunehmen. Die in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer sind zusammenzurechnen. Abgestellt wird also auf die Person des Arbeitgebers. Auf wie viele seiner Betriebe sich seine Arbeitnehmer verteilen, ist unerheblich. Auch die im Haushalt des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen.

Bei juristischen Personen ist hingegen unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören, jeweils eine eigenständige Beurteilung vorzunehmen.

#### **Werkstätten für behinderte Menschen und ähnliche Einrichtungen**

Personen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, anerkannten Blindenwerkstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe,

Berufsbildungswerken und ähnlichen Einrichtungen untergebracht sind und dort bestimmte Arbeiten verrichten, sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Aufwendungsausgleichsgesetzes.

Die Institution ist für sie nicht als Arbeitgeber anzusehen. Diese Personen bleiben bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die Prüfung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 unberücksichtigt. Wenn die Institution für das ansonsten beschäftigte Personal am Ausgleichsverfahren U1 teilnimmt, sind für die untergebrachten Personen keine Umlagebeträge zu zahlen und es erfolgt keine Erstattung. Sie werden auch nicht in das Ausgleichsverfahren U2 [Ausgleichsverfahren U2] einbezogen.

### **Begriff „Arbeitnehmer“**

Es ist auf den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers abzustellen und bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Gesamtzahl der tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen. Nicht mitgezählt werden daher

- Wehr- und Zivildienstleistende,
- Bezieher von Vorruhestandsgeld,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie
- Personen in einer Elternzeit.

Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr (FSJG) oder ein freiwilliges ökologisches Jahr (FÖJG) leisten, da sie im arbeitsrechtlichen Sinne keine Arbeitnehmer sind. Der Arbeitgeber ist insoweit nicht umlagepflichtig. Eine Erstattung erfolgt nicht.

Mitglieder von Orden, Kongregationen der katholischen Kirche, evangelischen Diakonissen sowie Novizen und Postulanten, deren Beschäftigung nicht in erster Linie dem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe religiöser oder karitativer Natur bestimmt ist, sind keine Arbeitnehmer. Sofern sie im Rahmen von Gestellungsverträgen tätig werden, zählen sie hinsichtlich des die Dienste

in Anspruch nehmenden Arbeitgebers als Arbeitnehmer, nicht jedoch in Bezug auf die geistliche Genossenschaft.

Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-Geschäftsführer sind nur zu berücksichtigen, wenn sie arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer behandelt werden. Im Arbeitsrecht zählen allerdings Organmitglieder juristischer Personen nicht zu den Arbeitnehmern. Bei ihnen fehlt es nicht nur an der persönlichen Abhängigkeit. Sie repräsentieren vielmehr die juristische Person als Arbeitgeber. Dies gilt nicht nur für den Vorstand einer Aktiengesellschaft, sondern auch für den GmbH-Geschäftsführer, der als Fremdgeschäftsführer oder Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer tätig ist.

Ausnahmsweise kann das Anstellungsverhältnis eines Geschäftsführers ein Arbeitsverhältnis sein, wenn die Gesellschaft über die gesellschaftsrechtlichen Weisungsverhältnisse hinaus typische arbeitsrechtliche, das heißt, arbeitsbegleitende und die konkrete Leistungserbringung steuernde Weisungen erteilen kann. Abgrenzungskriterien sind unter anderem, ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht oder die Frage, welche Gerichtsbarkeit im Streitfall zuständig ist. Ist die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zuständig, handelt es sich arbeitsrechtlich nicht um einen Arbeitnehmer. Folglich sind diese Personen weder bei der Gesamtzahl der Arbeitnehmer zu berücksichtigen noch sind Umlagebeträge zur U1 sowie zur U2 zu entrichten.

Als Arbeitnehmer mitzuzählen und gegebenenfalls in das Umlageverfahren U1 sowie in das Umlageverfahren U2 einzubeziehen sind

- Arbeitnehmer bei einem vorübergehenden Auslandsaufenthalt, solange deren Arbeitsverhältnis im Inland aufrecht erhalten bleibt (Entsendung/Ausstrahlung) und kein ausländisches Recht Anwendung findet, sowie
- ABM-Kräfte.

Ausländische Saisonarbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis auf mehr als vier Wochen angesetzt ist, sind grundsätzlich bei der Feststellung, ob der Betrieb nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt und daher am Ausgleichsverfahren U1 teilnimmt, zu berücksichtigen, und zwar – nach der geänderten Rechtsauffassung der Spitzenverbände der Krankenkassen und entgegen der Information in SUMMA SUMMARUM 1/2006, Seite 5 – auch, wenn sie keinen Vordruck E 101 [Vordruck E 101] vorlegen. Saisonarbeitskräfte, deren Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf nicht mehr als vier Wochen begrenzt ist, werden in das Ausgleichsverfahren U1 nicht einbezogen. Umlagebeträge zur U2 sind jedoch zu zahlen.

Auszubildende, Praktikanten und Volontäre sowie schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX bleiben bei der Errechnung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer für die Prüfung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 außer Ansatz. Wenn der Betrieb jedoch am Ausgleichsverfahren U1 teilnimmt, werden auch diese Personen in das Verfahren einbezogen (Umlagen, Erstattungen). Das Gleiche gilt für das Ausgleichsverfahren U2.

### **Erstattungsfähige Aufwendungen beim U1-Verfahren**

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehört das fortgezahlte Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern an diese zu zahlen hat. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehört nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen.

Bei der Erstattung ist vom Bruttoarbeitsentgelt auszugehen. Das bedeutet, dass zu den erstattungsfähigen Aufwendungen auch gesetzliche Entgeltabzüge (Steuern, Solidaritätszuschlag, Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung) gehören.

Die Satzung der jeweiligen Krankenkasse kann die Erstattung begrenzen, zum Beispiel auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung.

Arbeitsentgelt, das nicht auf der Grundlage des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) bzw. nicht für den dort bezeichneten Zeitraum fortgezahlt wird, ist nicht erstattungsfähig. Dies gilt beispielsweise für den fortgezahlten Aufstockungsbetrag nach dem Altersteilzeitgesetz.

Erstattungsfähig sind auch die auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile und die Beitragsanteile des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgung sowie die gezahlten Beitragszuschüsse. Die vom Arbeitgeber allein aufzubringenden Umlagebeträge sind dagegen von der Erstattung ausgeschlossen. Erstattungsfähig sind ferner nicht die Arbeitgeberbeitragsanteile, die auf fortgezahltes fiktives Arbeitsentgelt zur Rentenversicherung entfallen.

### **Ausnahmen von U1-Verfahren**

Ausgenommen vom U1-Verfahren sind nachfolgende Arbeitgeber bzw. Personengruppen:

- Der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.
- Die von vorgenannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts geschaffenen privatrechtlichen Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmungen. Zwingende Voraussetzung ist jedoch, dass diese hinsichtlich der für die Beschäftigten des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind. Eine mögliche einzelvertragliche Inbezugnahme auf solche Tarifverträge ist nicht ausreichend.
- Verbände von Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände. Tarifgebundenheit ist hier nicht erforderlich.

- Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten. Diese Organisationen haben ein Wahlrecht zur Teilnahme am Ausgleichsverfahren für die Aufwendungen wegen Arbeitsunfähigkeit. Sie können eine unwiderrufliche schriftliche Erklärung abgeben, dass sie am Ausgleichsverfahren teilnehmen möchten.
- Die Fraktionen der Parteien sind im Regelfall auf der Grundlage der Statuten der jeweiligen Parlamente den öffentlich-rechtlichen Körperschaften gleichgestellt. Politische Parteien sind hingegen keine öffentlichen Arbeitgeber; die Ausnahmvorschrift gilt für sie nicht.
- Dienststellen und Einrichtungen der in Deutschland stationierten ausländischen Truppen, und zwar auch bezüglich der zivilen Arbeitskräfte, für die deutsche Sozialversicherungsvorschriften gelten.
- Hausgewerbetreibende und Heimarbeiter.

### **Arbeitshilfen**

Das ergänzende Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 13. Februar 2006 zum Aufwendungsausgleichsgesetz finden Sie im Internet zum Beispiel unter <http://www.deutsche-rentenversicherung.de> (Suchwort: „Gemeinsame Rundschreiben“).

### **Ausgleichsverfahren U1**

Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, bis zu 80 % des bei Arbeitsunfähigkeit oder während Rehabilitationsmaßnahmen fortgezahlten Arbeitsentgelts zuzüglich der darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Arbeitgeber zahlen dafür eine Umlage.

### Ausgleichsverfahren U2

Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang den während der Schutzfristen gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten nach § 11 Mutterschutzgesetz gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich darauf entfallender Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Arbeitgeber zahlen dafür eine Umlage.

### Vordruck E 101

Der Vordruck E 101 ist eine Bescheinigung, mit der bei grenzüberschreitender Beschäftigung innerhalb der EU die anzuwendenden Rechtsvorschriften nachgewiesen werden. Durch Vorlage des E 101 kann der Arbeitnehmer bzw. der Selbstständige dann gegenüber dem deutschen Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger nachweisen, dass für ihn kein deutsches Sozialversicherungsrecht gilt. Im Umkehrschluss entbindet diese Bescheinigung den deutschen Arbeitgeber von der praktischen Durchführung der Sozialversicherung in Deutschland für den Arbeitnehmer. Der Vordruck E 101 ist zurzeit aktuell in der Fassung des Beschlusses Nr. 186 vom 27. Juni 2002 über die Muster der erforderlichen Vordrucke, vgl. Abl. EU L 55/80 vom 1. März 2003.



## Minijobs: Entgeltumwandlung zu Gunsten betrieblicher Altersversorgung

Entgeltansprüche aus einem Beschäftigungsverhältnis können grundsätzlich zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung [betriebliche Altersversorgung] verwendet werden. Für die verwendeten Entgeltbestandteile kann sich unter den Voraussetzungen der einschlägigen gesetzlichen Regelungen Lohnsteuerfreiheit und in der Sozialversicherung Beitragsfreiheit ergeben.

Lohnsteuerfreiheit besteht bei der Verwendung von Entgeltansprüchen für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse, weil die Entgeltumwandlung den im Steuerrecht maßgeblichen Zufluss von steuerpflichtigem Arbeitslohn von vornherein verhindert, sowie in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 EStG. Für vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossene Verträge gelten evtl. Besonderheiten (siehe SUMMA SUMMARUM 1/2005, Seite 10).

In der Sozialversicherung haben Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich zur Folge, dass die verwendeten steuerfreien Entgeltbestandteile, unabhängig von dem individuellen Verdienst des Arbeitnehmers, bis zu einer Höhe von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen sind (im Jahr 2006 bis zu 2 520 Euro = 4 % von 63 000 Euro). Es verringert sich also die Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Diese Rechtsfolge ist – begrenzt bis zum 31. Dezember 2008 – für eine betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse in § 115 SGB IV und in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung für steuerfreie Entgeltbestandteile in § 2 Abs. 2 Nr. 5 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) geregelt. Im Übrigen führen nur künftige Entgeltumwandlungen zur Beitragsfreiheit, rückwirkende

Vereinbarungen für bereits abgerechnete Lohnabrechnungszeiträume verringern nicht nachträglich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Für Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist (§ 17 Abs. 5 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – BetrAVG).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben klargestellt, dass bei arbeitsrechtlich zulässigen Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung die Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts selbst dann nicht ausgeschlossen ist, wenn das monatliche Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro nicht mehr übersteigt und der Arbeitnehmer dadurch in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei wird. Weder das Steuerrecht noch das Sozialversicherungsrecht schließen für diese Fallkonstellation eine Entgeltumwandlung aus.

**Beispiel**

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	450 Euro
Monatliche Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung	60 Euro

Es verbleibt ein beitragspflichtiges monatliches Arbeitsentgelt von 390 Euro. Damit besteht wegen geringfügiger Entlohnung Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Der Arbeitgeber hat für das Arbeitsentgelt von 390 Euro Pauschalbeiträge zur Renten- und ggf. Krankenversicherung nach § 172 Abs. 3 oder 3 a SGB VI bzw. § 249 b SGB V zu zahlen.

Eine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung ist auch dann zulässig, wenn das Bruttoarbeitsentgelt von vornherein die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, der Arbeitnehmer also auch ohne Entgeltumwandlung bereits wegen geringfügiger Entlohnung versicherungsfrei ist. Entsprechende Vereinbarungen führen dann zur Minderung der Bemessungsgrundlage für die Pauschalbeiträge des Arbeitgebers zur Renten- und gegebenenfalls

Krankenversicherung [Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung].

Versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte haben jedoch keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Ein solcher Anspruch besteht nach § 17 Abs. 1 i. V. m. § 1 a BetrAVG nämlich nur für Arbeitnehmer, die dem Grunde nach in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Bei Arbeitnehmern, die von vornherein wegen geringfügiger Entlohnung versicherungsfrei sind, sind Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung also von der (freiwilligen) Bereitschaft des Arbeitgebers abhängig.

#### Betriebliche Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung gibt es fünf Durchführungswege. Das sind:

- Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG)
- Unterstützungskasse (§ 1 b Abs. 4 BetrAVG)
- Direktversicherung (§ 1 b Abs. 2 BetrAVG)
- Pensionskasse (§ 1 b Abs. 3 BetrAVG)
- Pensionsfonds (§ 1 b Abs. 3 BetrAVG, § 112 VAG)

#### Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von zurzeit 12 % des Arbeitsentgelts zu zahlen. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten beträgt der Pauschalbeitrag 5 %.

#### Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung in Höhe von zurzeit 11 % des Arbeitsentgelts zu zahlen, sofern der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten beträgt der pauschale Krankenversicherungsbeitrag 5 %. Sofern der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist, entfällt die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung.

## **Bekämpfung der Schwarzarbeit durch die Prüfdienste der Rentenversicherung**

▪  
**Fast alle Verstöße im Bereich der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung gehen außer mit steuerrechtlichen auch mit sozialversicherungsrechtlichen Zuwiderhandlungen einher. Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger engagieren sich daher im Kampf gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit.**

Was Schwarzarbeit ist, definiert § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit (Schwarz-ArbG). Schwarzarbeit leistet danach, wer Dienst- und Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei gegen sozialversicherungsrechtliche oder steuerliche Pflichten verstößt bzw. unberechtigt Sozialleistungen bezieht oder gegen Anzeige und Eintragungspflichten nach Handwerks- und Gewerberecht verstößt. Hilfeleistungen durch Angehörige oder Lebenspartner sowie in Form der Nachbarschaftshilfe, Gefälligkeit oder Selbsthilfe bleiben weiterhin zulässig, wenn sie nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet sind.

Seit dem 1. Januar 2004 wurden die Prüfrechte der Bundesagentur für Arbeit auf die Zollverwaltung übertragen. Ihre Mitarbeiter sind bei Wahrnehmung dieser Aufgaben gleichzeitig auch Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft.

Die Rentenversicherungsträger gehören zu den Zusammenarbeitsbehörden im Sinn des § 2 Abs. 2 SchwarzArbG. Weitere Zusammenarbeitsbehörden sind unter anderem die Finanzbehörden, die Träger der Unfallversicherung, die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der Sozialhilfe und die Einzugsstellen. Die Zusammenarbeitsbehörden unterstützen und unterrichten einander im jeweiligen Aufgabenbereich. Speziell für die Prüfdienste der Rentenversicherung bedeutet das, dass sie von den Behörden der Zollverwaltung informiert werden, wenn sich dort Hinweise ergeben, dass keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden.

Solche Hinweise können Anlass für eine außerturnusmäßige Betriebsprüfung nach § 28 p SGB IV sein. Unterstützung für die Zollverwaltung bzw. die Staatsanwaltschaften leisten die Prüfdienste auch dadurch, dass sie versicherungsrechtliche Beurteilungen vornehmen, den Schaden in Form der nicht gezahlten Beiträge zur Sozialversicherung berechnen und Bescheide erlassen, mit denen Beiträge nachgefordert werden.

Zielsetzung gerade auch der Prüfdienste der Rentenversicherungsträger ist es dabei nicht zuletzt, dazu beizutragen, dass die ganz überwiegende Zahl der Unternehmen und Arbeitgeber, die ihren sozialversicherungsrechtlichen Pflichten ordnungsgemäß nachkommen und legale Beschäftigungsverhältnisse begründen, vor Wettbewerbsnachteilen geschützt wird und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze nicht verloren gehen.

Als maßgebliches Erfolgskriterium bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung hat sich die enge und kontinuierliche Zusammenarbeit der beteiligten Behörden und Institutionen vor Ort erwiesen. Alle Prüfdienste der Rentenversicherungsträger haben daher besonders erfahrene und spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit betraut, als Ansprechpartner für im Zusammenhang mit illegaler Beschäftigung auftretende Fragen des Sozialversicherungsrechts zur Verfügung zu stehen. Regelmäßige Schulungsveranstaltungen der Deutschen Rentenversicherung finden nicht nur für die Mitarbeiter der Prüfdienste, sondern auch für Mitarbeiter der Hauptzollämter statt, um die Zusammenarbeit durch vertiefte technische und inhaltliche Kenntnisse weiter zu optimieren.

## Erhöhung der Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte

Im Entwurf des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 ist unter anderem vorgesehen, ab 1. Juli 2006 die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte im gewerblichen Bereich zu erhöhen.

Hiernach sollen die Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung von bisher 11 % auf 13 % und die Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 12 % auf 15 % des Arbeitsentgelts steigen. Zusammen mit der unverändert vorgesehenen einheitlichen Pauschsteuer von 2 % ergibt sich für den Arbeitgeber somit eine Abgabenbelastung in Höhe von insgesamt 30 % (bisher 25 %).

Die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (jeweils 5 % des Arbeitsentgelts zur Kranken- und Rentenversicherung) bleiben unverändert.

Aufgrund der Erhöhung des pauschalen Abgabensatzes wird jedoch die Formel zur Gleitzone (Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat) entsprechend angepasst. So soll der Faktor F für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis zum 31. Dezember 2006 = 0,7160 betragen.

## 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: 24.3.2006

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.