

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Minijobs und Gleitzone 6

Zum 1. Juli 2006 werden die Pauschalbeiträge für Minijobs angehoben und die so genannte Gleitzoneformel angepasst.

Beitragsverfahrensverordnung 12

Ab 1. Juli 2006 werden die Vorschriften der Beitragszahlungsverordnung und der Beitragsüberwachungsverordnung zusammengefasst.

Selbstständige 17

Aktuelle Urteile des BSG zur Versicherungspflicht von Selbstständigen mit einem Auftraggeber wirken nur bedingt auf die Praxis.

Ausgleichsverfahren 22

Die Erstattung der Arbeitgeberanteile kann im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U1 eingeschränkt sein.



**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: Minijobs und Gleitzone

Zum 1. Juli 2006 werden die Pauschalbeiträge für Minijobs angehoben und die so genannte Gleitzoneformel angepasst.

Seite 12: Beitragsverfahrensverordnung

Ab 1. Juli 2006 werden die Vorschriften der Beitragszahlungsverordnung und der Beitragsüberwachungsverordnung zusammengefasst.

Seite 17: Selbstständige

Aktuelle Urteile des BSG zur Versicherungspflicht von Selbstständigen mit einem Auftraggeber wirken nur bedingt auf die Praxis.

Seite 22: Ausgleichsverfahren

Die Erstattung der Arbeitgeberanteile kann im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U1 eingeschränkt sein.

Initiative 50 plus – die Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft

Der demographische Wandel bestimmt seit langem die öffentliche Diskussion. Bereits im März 2000 hatten sich die Staats- und Regierungschefs der EU in Lissabon auf gemeinsame Strategien im Umgang mit den Herausforderungen einer alternden Gesellschaft verständigt. Im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 wurden wesentliche politische Handlungsfelder benannt. Über die Anhebung des Renteneintrittsalters hat SUMMA SUMMARUM bereits in der Ausgabe 1/2006 berichtet. Um die Anhebung der Altersgrenze arbeitsmarktpolitisch zu flankieren, hat die Bundesregierung unter der Überschrift „Die Kraft der Erfahrung nutzen“ eine Initiative ins Leben gerufen, welche dazu beitragen soll, die Fähigkeiten der über 50-Jährigen besser zu nutzen und das tatsächliche Renteneintrittsalter deutlich zu erhöhen.

Programme

Die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) zielt auf die Zusammenarbeit von Politik, Gewerkschaften und Wirtschaft, um Qualifikation, Gesundheits- und Arbeitsschutz vor allem für ältere Arbeitnehmer zu verbessern.

Im Rahmen des mit 250 Mio. Euro geförderten Ideenwettbewerbs „Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakt in den Regionen“ wurden 62 regionale Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen über 50 Jahre ausgewählt.

Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Menschen hat die Bundesregierung ein Bund-Länder-Programm initiiert. 50 000 zusätzliche Arbeitsplätze für ältere Langzeitarbeitslose sollen auf diesem Wege geschaffen werden.

Gesetzesvorhaben

Bis zur Mitte des Jahres 2006 sind vonseiten der großen Koalition gesetzgeberische Initiativen geplant, um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu verbessern. Dabei handelt es sich nach den bisherigen Planungen um die (modifizierte) Fortschreibung bestehender Förderungen:

- Unternehmen können Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie Arbeitslose ab dem 50. Lebensjahr einstellen.
- Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann die Hälfte der Lohndifferenz ausgeglichen werden, wenn sie eine geringer entlohnte Arbeit aufnehmen.
- In kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten kann die Qualifizierung älterer Arbeitnehmer (ab dem 50. Lebensjahr) durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlt.
- Bei Neueinstellungen von Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr sollen dauerhaft erleichterte Befristungsregelungen gelten.
- Schließlich sind Arbeitgeber, die über 55-jährige Arbeitslose einstellen, von der Tragung des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung freigestellt.

Fazit

Mit der „Initiative 50 plus“ wird der Versuch unternommen, die Chancen und Risiken einer älter werdenden Gesellschaft zu kommunizieren und dadurch das Wahrnehmungsfeld in der Öffentlichkeit zu verändern. Erste Maßnahmen und Projekte wurden unter Beteiligung wichtiger gesellschaftlicher Bereiche gestartet, gezielte arbeitsmarktpolitische Anreize sind in Planung. Aber nur wenn es gelingt, ein gesamtgesellschaftliches Umdenken zu erreichen, wird sich die Erwerbstätigenquote älterer Menschen mit den erhofften sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Folgen dauerhaft erhöhen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neues zu Minijobs und Gleitzone

Aufgrund des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 sollen unter anderem ab 1. Juli 2006 die Pauschalbeiträge für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte im gewerblichen Bereich angehoben werden. Als Folgeänderung wird für Beschäftigungen in der Gleitzone der Faktor F neu festgesetzt.

Versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die Höhe der Pauschalbeiträge für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen [Geringfügig entlohnte Beschäftigung] wird für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Juli 2006 in der gesetzlichen Krankenversicherung von bisher 11 % auf 13 % und in der gesetzlichen Rentenversicherung von bisher 12 % auf 15 % des Arbeitsentgelts angehoben. Da die einheitliche Pauschsteuer [Pauschsteuer] von 2 % unverändert bleibt, erhöht sich die Abgabenbelastung des Arbeitgebers von insgesamt 25 % auf 30 %. Für eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 400 Euro steigen die Arbeitgeberaufwendungen zur Sozialversicherung und zur Finanzverwaltung demnach von 100 Euro auf 120 Euro. Im Einzelnen ergibt sich beispielsweise die folgende Abgabenbelastung:

Arbeitsentgelt	Pauschalbeitrag		Gesamtabgaben einschließlich Pauschsteuer
	Rentenversicherung	Krankenversicherung	
-			
100,00 Euro	15,00 Euro	13,00 Euro	30,00 Euro
150,00 Euro	22,50 Euro	19,50 Euro	45,00 Euro
200,00 Euro	30,00 Euro	26,00 Euro	60,00 Euro
250,00 Euro	37,50 Euro	32,50 Euro	75,00 Euro
300,00 Euro	45,00 Euro	39,00 Euro	90,00 Euro
350,00 Euro	52,50 Euro	45,50 Euro	105,00 Euro
400,00 Euro	60,00 Euro	52,00 Euro	120,00 Euro

Die höheren Pauschalbeiträge begründen in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Rentenanwartschaften und Zuschläge an Wartezeitmonaten. Sofern Arbeitnehmer darüber hinausgehende vollwertige Leistungsansprüche erwerben möchten, besteht die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten und die vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeiträge bis zum vollen Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken. Bei einem Arbeitsentgelt unter 155 Euro muss der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber für das tatsächliche Arbeitsentgelt zu zahlenden Pauschalbeitrag bis zum regulären Rentenversicherungsbeitrag für die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 Euro aufstocken [Aufstockungsbeträge].

Durch die Anhebung des Pauschalbeitrages in der Rentenversicherung verringert sich auch der Aufstockungsbetrag für den Arbeitnehmer. Bei einer Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von zum Beispiel 400 Euro sinkt der Aufstockungsbetrag demnach ab 1. Juli 2006 von 30 Euro auf 18 Euro.

Im Einzelnen ergeben sich beispielsweise die folgenden Aufstockungsbeträge:

Arbeitsentgelt	Pauschalbeitrag	Aufstockungsbetrag
50,00 Euro	7,50 Euro	22,73 Euro
100,00 Euro	15,00 Euro	15,23 Euro
150,00 Euro	22,50 Euro	7,73 Euro
200,00 Euro	30,00 Euro	9,00 Euro
250,00 Euro	37,50 Euro	11,25 Euro
300,00 Euro	45,00 Euro	13,50 Euro
350,00 Euro	52,50 Euro	15,75 Euro
400,00 Euro	60,00 Euro	18,00 Euro

Die Höhe der Arbeitgeberaufwendungen für Beschäftigungen in Privathaushalten [Beschäftigung im Privathaushalt] bleibt unverändert bei insgesamt 12 % (je 5 % Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung und 2 % Pauschsteuer).

Beschäftigungen in der Gleitzone

Im Jahr 2003 wurde für Beschäftigungen im Entgeltbereich von monatlich 400,01 Euro bis zu 800 Euro eine Regelung eingeführt, die den Beitragsanteil des Arbeitnehmers beginnend mit ca. 4 % bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 400,01 Euro bis auf ca. 21 % bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 800 Euro ansteigen ließ. Im vergangenen Jahr stieg der Beitragsanteil des Arbeitnehmers – je nach Höhe des Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrags – von ca. 4,5% bis auf ca. 21,5%. Innerhalb dieser so genannten Gleitzone [Gleitzone] wird für die Berechnung der Arbeitnehmerbeiträge anstelle des tatsächlichen Arbeitsentgelts eine reduzierte beitragspflichtige Einnahme zu Grunde gelegt. Die hierfür vorgeschriebene Formel enthält einen Faktor, der das Verhältnis der prozentualen Abgabenbelastung des Arbeitgebers für eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung zum durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz widerspiegelt (= Faktor F). Die Erhöhung der Pauschalbeiträge für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen zum 1. Juli 2006 hat deshalb auch eine Erhöhung des Faktors F zur Folge.

Im Haushaltsbegleitgesetz 2006 wird dieser Faktor für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis 31. Dezember 2006 auf 0,7160 festgelegt. Die sich daraus ergebende vereinfachte Formel für die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (AE) lautet:

$$1,2840 \cdot AE - 227,20$$

Nach der neuen vereinfachten Formel berechnen sich beispielsweise die folgenden reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen:

Arbeitsentgelt	Reduzierte beitragspflichtige Einnahme
401,00 Euro	287,68 Euro
450,00 Euro	350,60 Euro
500,00 Euro	414,80 Euro
550,00 Euro	479,00 Euro
600,00 Euro	543,20 Euro
650,00 Euro	607,40 Euro
700,00 Euro	671,60 Euro
750,00 Euro	735,80 Euro
800,00 Euro	800,00 Euro

Aus den reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen werden die vollen Beiträge zu den einzelnen Sozialversicherungszweigen ermittelt. Der Arbeitnehmerbeitragsanteil ergibt sich aus der Differenz dieser vollen Sozialversicherungsbeiträge und dem vom tatsächlichen Arbeitsentgelt jeweils berechneten Arbeitgeberbeitragsanteil.

Die Anpassung des Faktors F zum 1. Juli 2006 bewirkt eine Erhöhung der beitragspflichtigen Einnahmen in der Gleitzone für die Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils gegenüber der Rechtslage für Entgeltabrechnungszeiträume bis Ende Juni 2006. Die prozentuale Belastung des Arbeitnehmers beginnt nunmehr – ausgehend vom tatsächlichen Arbeitsentgelt – statt mit 4,5 % mit ca. 9,5 % bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 400,01 Euro und steigt auf ca. 21,5 % bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 800 Euro.

Beispiel

Für einen kinderlosen Arbeitnehmer, der älter als 23 Jahre ist, ergeben sich abhängig vom Entgelt die in der Tabelle dargestellten Beitragsanteile. Dabei wurde mit folgenden Werten gerechnet:

Krankenversicherung:	13,3 %	+ 0,9 % Zusatzbeitrag
Pflegeversicherung	1,7 %	+ 0,25 % Beitragszuschlag
(ohne Sachsen):		
Rentenversicherung:	19,5 %	
Arbeitslosenversicherung:	6,5 %	

Arbeitsentgelt	Arbeitgeberbeitragsanteil	Arbeitnehmerbeitragsanteil
401,00 Euro	82,21 Euro	39,06 Euro
450,00 Euro	92,27 Euro	55,49 Euro
500,00 Euro	102,50 Euro	72,33 Euro
550,00 Euro	112,77 Euro	89,12 Euro
600,00 Euro	123,00 Euro	105,95 Euro
650,00 Euro	133,27 Euro	122,74 Euro
700,00 Euro	143,50 Euro	139,58 Euro
750,00 Euro	153,77 Euro	156,35 Euro
800,00 Euro	164,00 Euro	173,20 Euro

Für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen bei mehreren Beschäftigungen innerhalb der Gleitzone ergibt sich die folgende Formel, bei der das Einzelarbeitsentgelt (EAE) ins Verhältnis zum Gesamtarbeitsentgelt (GAE) gesetzt wird:

$$\frac{(1,2840 \cdot \text{GAE} - 227,20) \cdot \text{EAE}}{\text{GAE}}$$

Die gegenüber der Beitragsberechnung bis 30. Juni 2006 höheren Arbeitnehmerbeitragsanteile begründen in der gesetzlichen Rentenversicherung auch entsprechend höhere Rentenanwartschaften.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro sind versicherungsfrei (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind hierbei zusammenzurechnen. Gleiches gilt für versicherungspflichtige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen, wobei die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung unbeachtlich ist (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

Pauschsteuer

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer grundsätzlich mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgeltes erheben. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist dann nicht erforderlich mit der Folge, dass das Arbeitsentgelt bei der persönlichen Steuerveranlagung des Arbeitnehmers ohne Ansatz bleibt.

Aufstockungsbeträge

Ein geringfügig entlohnter Beschäftigter hat die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI). Dann gilt der reguläre Beitragssatz wie für die übrigen versicherungspflichtigen Beschäftigten. Die 12 % (ab 1. 7. 2006: 15 %), bzw. 5 % bei Beschäftigung im privaten Haushalt, die auch ohne die Verzichtserklärung angefallen wären, trägt dann der Arbeitgeber, den darüber hinausgehenden Betrag der Arbeitnehmer (§ 168 Abs. 1 Nr. 1 b SGB VI).

Beschäftigung im Privathaushalt

Eine Beschäftigung im privaten Haushalt liegt nach § 8 a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

Gleitzone

Eine Gleitzone bei einem Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 Euro bis 800 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Die Höhe des beitragspflichtigen Entgelts des Arbeitnehmers ergibt sich innerhalb der Gleitzone aus der Formel:

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400).$$

Dabei ist

- AE das Arbeitsentgelt und
- F der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 25 % bzw. ab 1. Juli 2006 30 % durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird (bis 30. 6. 2006: 0,5967, ab 1. 7. 2006: 0,7160); (§§ 226 Abs. 4 SGB V, 163 Abs. 10 SGB VI, 344 Abs. 4 SGB III).

Die Beitragsverfahrensverordnung

Die bisherige Beitragszahlungsverordnung und die Beitragsüberwachungsverordnung enthalten Bestimmungen, die das Beitragsrecht der Sozialversicherung betreffen und systematisch einen Regelungskomplex beinhalten. Da sich die Aufteilung in zwei Verordnungen in der Praxis nicht bewährt hat, sind die Vorschriften im Rahmen der Aktualisierung in der Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragsverfahrensverordnung – BVV) vom 3. Mai 2006 (BGBl I S. 1138) zusammengeführt worden. Sie tritt zum 1. Juli 2006 in Kraft. Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen im Überblick vorgestellt.

Mit der Einführung des vollautomatisierten Melde- und Beitragsnachweisverfahrens zum 1. Januar 2006 war es notwendig, auch die Verordnungen über die Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Abstimmung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragszahlungsverordnung) sowie über die Durchführung der Beitragsüberwachung und die Auskunfts- und Vorlagepflichten (Beitragsüberwachungsverordnung) an die neuen Verfahren anzupassen. In diesem Zusammenhang wurde versucht, die notwendigen Regelungen einfach und übersichtlich in einer Rechtsverordnung zusammenzufassen. Die Vorschriften der beiden bisherigen Verordnungen wurden dabei weitestgehend übernommen und in der Beitragsverfahrensverordnung in logischer Reihenfolge – von der Berechnung über die Zahlung der Beiträge bis hin zur Betriebsprüfung – dargestellt.

Entgeltunterlagen des Arbeitgebers

Da das Sozialversicherungsrecht nicht von „Lohn“ oder „Gehalt“, sondern von „Entgelt“ spricht und es in der Rentenversicherung auch keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeitern und Angestellten gibt, sind die vom Arbeitgeber zu führenden Angaben und Dokumente unter dem Begriff Entgeltunterlagen aufgeführt.

Minijobs

Zu den Entgeltunterlagen gehört neben den bereits bisher erforderlichen Angaben über den Beschäftigten nunmehr auch zum Beispiel die Erklärung von kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr. Diese Verpflichtung soll dem Arbeitgeber mehr Rechtssicherheit bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung geben. Durch die vorliegende Erklärung ist ihm bekannt, ob und inwiefern die Aushilfe die Grenzen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (50 Arbeitstage oder 2 Monate) bereits durch vorherige Beschäftigungen ausgeschöpft hat und so gegebenenfalls Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gegeben ist.

Entscheidungen der Einzugsstelle

Entscheidungen der zuständigen Einzugsstelle über die Versicherungspflicht und Beitragshöhe waren bereits in der Vergangenheit ein wichtiger Bestandteil der Lohnunterlagen. Der Verordnungsgeber hat deshalb Feststellungen der Einzugsstelle über

das Vorliegen von Versicherungspflicht zum Umfang der notwendigen Entgeltunterlagen genommen. Gleiches gilt für Entscheidungen der Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Kinderlose Beschäftigte

Kinderlose Beschäftigte tragen seit 1. Januar 2005 nach Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten zur sozialen Pflegeversicherung. Werden Arbeitnehmer als Elternteil von diesem Beitragszuschlag ausgenommen, ist in den Entgeltunterlagen nunmehr auch ein entsprechender Nachweis der Elterneigenschaft [**Nachweis der Elterneigenschaft**] im Sinne des § 55 Abs. 3 SGB XI zu dokumentieren. Damit wird die bisherige Praxis der Sozialversicherungsträger durch den Verordnungsgeber bestätigt.

Erklärung über Auszahlungsverzicht

In den Fällen, in denen tarifliche Regelungen über den Anspruch auf einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bestehen, sind diese auch für die Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht, insbesondere bei geringfügigen Beschäftigungen, zu berücksichtigen (z. B. Ansprüche aufgrund bestehender allgemein verbindlich erklärter Tarifverträge). Voraussetzung ist hierbei aufgrund des seit dem 1. Januar 2003 geltenden Zuflussprinzips für Einmalzahlungen, dass diese Ansprüche zur Auszahlung kommen sollen. Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Einmalzahlung, bleibt diese bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung außen vor; auf die arbeitsrechtliche Wirksamkeit des Verzichts kommt es dabei nicht an. Um rückwirkend feststellen zu können, dass der Arbeitnehmer tatsächlich auf die Zahlung verzichtet hat, müssen Erklärungen über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen künftig in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden.

Beitragsabrechnung

Die bisherigen Regelungen zum Inhalt der Beitragsabrechnung und zur Verwendung des Beitragsnachweises [Beitragsnachweis] sind geblieben und unter der Vorschrift „Beitragsabrechnung“ zusammengefasst worden. Eine wichtige Ergänzung ist die Dokumentation der Parameter zur Berechnung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld. Nach der seit dem 1. Januar 2006 geltenden Fälligkeit werden Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessen sind, in „voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld“ spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt; ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Bei dieser „voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld“ handelt es sich nicht um einen bloßen Abschlag, sondern der Arbeitgeber hat alle Faktoren so zu berücksichtigen, dass der Restbeitrag, der im Folgemonat fällig wird, so gering wie möglich bleibt.

Hierzu gehören unter anderem die Zahl der Beschäftigten, die Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden oder auch die aktuellen Beitragssätze (siehe SUMMA SUMMARUM 5/2005, S. 4 ff., und 2/2006, S. 4 ff.). Um die vom Arbeitgeber ermittelte voraussichtliche Beitragsschuld nachvollziehen zu können, sind die entsprechenden Parameter in der Beitragsabrechnung darzustellen. Werden künftig aus gewährten Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschlägen Beiträge fällig, sind diese ebenfalls in der Beitragsabrechnung zu dokumentieren. Ferner müssen in der Beitragsabrechnung die Umlagesätze nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und das umlagepflichtige Arbeitsentgelt dokumentiert werden.

Beitragsnachweis

Wegen der bereits im Jahr 2003 weggefallenen „Summenabstimmung“ ist es in der Vergangenheit nicht mehr beanstandet worden, wenn Arbeitgeber keine Korrektur-Beitragsnachweise für abgelaufene Kalenderjahre einreichen. Dieser Praxis Rechnung tragend ist die Verpflichtung zur Einsendung von Korrektur-Beitragsnachweisen für abgelaufene Kalenderjahre entfallen. In diesen Fällen genügt es, wenn Berichtigungen oder Stornierungen besonders gekennzeichnet werden. Gleiches gilt bei Änderungen in der laufenden Entgeltabrechnung. Auch hier brauchen nach der neuen Verordnung keine Korrektur-Beitragsnachweise mehr erstellt zu werden, sondern es reicht aus, die rückwirkend veränderten Beitragszahlungen in den laufenden Beitragsnachweisen kenntlich zu machen.

Nachweis der Elterneigenschaft

Als Nachweise bei leiblichen Eltern und Adoptiveltern kommen unter anderem in Betracht:

- Geburtsurkunde
- Abstammungsurkunde
- Auszug aus dem Geburtenbuch des Standesamtes
- Auszug aus dem Familienbuch/Familienstammbuch
- Adoptionsurkunde
- Lohnsteuerkarte (Eintrag eines Kinderfreibetrags)

Als Nachweise bei Stiefeltern kommen unter anderem in Betracht:

- Heiratsurkunde
- Feststellungsbescheid des Rentenversicherungsträgers, in dem Kindererziehungszeiten ausgewiesen sind
- Einkommensteuerbescheid (Berücksichtigung eines Kinderfreibetrags)
- Lohnsteuerkarte (Eintrag eines Kinderfreibetrags)

Beitragsnachweis

Der Arbeitgeber weist die Beiträge aller Beschäftigten für den Abrechnungszeitraum – getrennt nach Beitragsgruppen – gegenüber der zuständigen Einzugsstelle nach. Der Beitragsnachweis enthält eine Zusammenfassung der Summen aus den einzelnen Beitragsabrechnungen. Beitragsnachweise gelten für Vollstreckungsmaßnahmen der Einzugsstellen als Leistungsbescheide. Es bedarf also keines vollstreckbaren Titels.

Selbstständige mit einem Auftraggeber:

Aktuelles zur Rentenversicherungspflicht

Das Bundessozialgericht (BSG) hat im November des vergangenen Jahres in mehreren Urteilen zur Rentenversicherungspflicht von Selbstständigen mit nur einem Auftraggeber nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI entschieden. Die größte öffentliche Aufmerksamkeit gilt dabei der Entscheidung des 12. Senats vom 24. November 2005 zur Rentenversicherungspflicht eines GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführers (AZ: B 12 RA 1/04 R). Einen Tag zuvor hatte das BSG bereits zu der Frage geurteilt, wann im Zusammenhang mit einer selbstständigen Tätigkeit für nur einen Auftraggeber ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beschäftigt wird (AZ: B 12 RA 15/04 R).

Rentenversicherungspflicht Mitarbeitender Gesellschafter

Nach einer höchstrichterlichen Entscheidung vom 24. November 2005 wird auch ein selbstständiger GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer von der Rentenversicherungspflicht als Selbstständiger mit nur einem Auftraggeber [RV-Pflicht Selbstständiger mit einem Auftraggeber] gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI erfasst. Entscheidend sei, ob der Gesellschafter selbst die Tatbestandsvoraussetzungen für das Eintreten von Rentenversicherungspflicht erfüllt, insbesondere ob die GmbH sein einziger Auftraggeber ist. Das BSG hat mit diesem Urteil die Auslegungspraxis der Rentenversicherungsträger, die bei Prüfung der Rentenversicherungspflicht von Mitarbeitenden Gesellschaftern sowohl von Kapital- als auch Personengesellschaften auf die Verhältnisse der Gesellschaft, insbesondere auf deren Auftraggeber, abstellt, insoweit in einem Einzelfall nicht bestätigt.

Bei Einführung des Versicherungspflichttatbestandes für Selbstständige mit nur einem Auftraggeber zum 1. Januar 1999 war die Frage zu klären, ob und inwieweit hiervon auch selbstständig tätige Gesellschafter von Kapital- oder Personengesellschaften erfasst werden.

Die Rentenversicherungsträger gelangten zu der Auffassung, dass von § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI grundsätzlich alle selbstständig tätigen Personen erfasst werden, wenn sie die im Gesetz genannten Voraussetzungen erfüllen. Eine selbstständige Tätigkeit kann auch im Rahmen der Mitarbeit in einer Personen- oder Kapitalgesellschaft ausgeübt werden, zum Beispiel als Alleingesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH oder mitarbeitender Gesellschafter einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts. Die Voraussetzungen für das Eintreten von Rentenversicherungspflicht müssen in diesem Fall von der Gesellschaft erfüllt werden. Diese Auslegung orientiert sich wesentlich am Gesetzeszweck. Hierdurch ist gewährleistet, dass es bei der rentenversicherungsrechtlichen Beurteilung selbstständig tätiger Gesellschafter nicht zu ungewünschten Ergebnissen kommt. Zudem sollen Gesetzesumgehungen vermieden werden.

Das BSG legt dagegen die Vorschrift des § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI unter maßgeblicher Zugrundelegung des gesellschaftsrechtlich zu beachtenden Trennungsprinzips [Trennungsprinzip] aus. Nach Ansicht des Gerichts können die Tatbestandsvoraussetzungen nicht zunächst in Bezug auf die juristische Person geprüft, die Rechtsfolge, das heißt die Rentenversicherungspflicht, dann aber der natürlichen Person des Gesellschafters zugeordnet werden.

Hätte diese Einzelfallentscheidung des BSG Allgemeingültigkeit, wäre die Folge, dass bisher nicht nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGBVI rentenversicherungspflichtige Einzelunternehmer von der Rentenversicherungspflicht erfasst werden, wenn sie – zumeist aus haftungsrechtlichen Erwägungen – ihre Einzelfirma in eine Kapitalgesellschaft umwandeln. Gesellschafter mit maßgeblichem Einfluss auf die Geschicke von Kapitalgesellschaften würden stets der Rentenversicherungspflicht unterliegen, ungeachtet der Tatsache, dass die Gesellschaft im Außenverhältnis für mehrere Auftraggeber tätig ist und/oder eine Vielzahl versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beschäftigt. Derartige Ergebnisse sind nach Auffassung der Rentenversicherungsträger nicht die Intention des Gesetzgebers bei Einführung dieses Versicherungspflichttatbestandes gewesen und stehen daher nicht mit dessen Sinn und Zweck in Einklang.

Die Rentenversicherungsträger haben sich deshalb darauf verständigt, das Urteil vom 24. November 2005 nicht über den Einzelfall hinaus anzuwenden. Als Reaktion darauf hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 eine Gesetzesinitiative auf den Weg gebracht, die die bisherige Verwaltungspraxis der Rentenversicherungsträger gesetzlich klarstellen soll. Hiernach gelten (für die Zeit seit 1. 1. 1999) bei Gesellschaftern als Auftraggeber die Auftraggeber der Gesellschaft.

Beschäftigung versicherungspflichtiger Arbeitnehmer

Zur Frage der Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers hat das BSG mit Urteil vom 23. November 2005 entschieden, dass im Zusammenhang mit einer selbstständigen Tätigkeit nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI eine Zusammenrechnung mehrerer jeweils geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer möglich sei. Sofern nach einer Zusammenrechnung die maßgebende monatliche Entgeltgrenze von 400 Euro überschritten werde, stehe dies der Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers gleich. Insoweit gelten bei der Prüfung dieser Tatbestandsvoraussetzung bei Selbstständigen mit nur einem Auftraggeber die gleichen Maßstäbe wie bei den von § 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB VI erfassten selbstständig Tätigen, das heißt selbstständig tätigen Lehrern, Erziehern [RV-Pflicht selbstständiger Lehrer/Erzieher] und Pflegepersonen [RV-Pflicht selbstständiger Pflegepersonen].

Die Rentenversicherungsträger sind angesichts des Gesetzeswortlauts in § 2 Satz 1 Nr. 9 Buchst. a SGB VI bisher davon ausgegangen, dass der Eintritt von Rentenversicherungspflicht bei diesen Selbstständigen unter anderem nur dann verhindert wird, wenn das Arbeitsentgelt eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers in dessen konkreten Beschäftigungsverhältnis die monatliche Entgeltgrenze von 400 Euro überschreitet.

Das BSG hat allerdings auf hierdurch entstehende sinn- und gleichheitswidrige Ergebnisse verwiesen und deutlich gemacht, dass bei Selbstständigen mit nur einem Auftraggeber keine anderen Maßstäbe zu Grunde gelegt werden dürfen als bei den übrigen von der Rentenversicherungspflicht erfassten Selbstständigen. Hieran könne auch der abweichende Gesetzeswortlaut in § 2 Satz 1 Nr. 9 Buchst. a SGB VI nichts ändern. Die Rentenversicherungsträger geben aufgrund dessen ihre bisher abweichende Auffassung auf.

Bei mitarbeitenden Gesellschaftern von Gesellschaften mit nur einem Auftraggeber ist nicht die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch den Gesellschafter selbst (als natürliche Person) entscheidend, sondern – wie bereits oben ausgeführt – ob und in welchem Umfang von der (Außen-)Gesellschaft, zum Beispiel der GmbH, sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt werden. Das gilt in gleicher Weise für Gesellschafter im Sinne von § 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGBVI.

RV-Pflicht Selbstständiger mit einem Auftraggeber

Gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGBVI sind selbstständig tätige Personen rentenversicherungspflichtig, wenn sie

- im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 400 Euro im Monat übersteigt und
- auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.

Trennungsprinzip

Im Gesellschaftsrecht ist zwischen der juristischen Person einerseits und den für diese organschaftlich handelnden natürlichen Personen andererseits zu unterscheiden.

Juristische Personen sind selbstständige Rechtssubjektive, die eigene Rechtsfähigkeit besitzen. Sie können sich ebenso wie natürliche Personen am Privatrechtsverkehr beteiligen, das heißt Rechte erwerben und Verbindlichkeiten eingehen. Hiervon zu unterscheiden sind die für die juristische Person handelnden Organe, bei einer GmbH die Gesamtheit der Gesellschafter und mindestens ein Geschäftsführer. Bei diesen handelt es sich um natürliche Personen.

Nach den Ausführungen des BSG ist auch im Sozialversicherungsrecht streng zwischen der eigenständigen Rechtssubjektivität von natürlichen und juristischen Personen zu unterscheiden. Da Rentenversicherungspflicht nur bei natürlichen Personen eintreten kann, müsse zwischen dem (Außen-)Verhältnis der Gesellschaft und dem (Innen-)Verhältnis zwischen dem einzelnen Gesellschafter und der Gesellschaft unterschieden werden.

RV-Pflicht selbstständiger Lehrer/Erzieher

Gemäß § 2 Satz 1 Nr. 1 SGBVI sind selbstständig tätige Lehrer und Erzieher rentenversicherungspflichtig, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

RV-Pflicht selbstständiger Pflegepersonen

Gemäß § 2 Satz 1 Nr. 2 SGBVI sind selbstständig tätige Pflegepersonen rentenversicherungspflichtig, wenn sie

- in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- oder Kinderpflege tätig sind und
- im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Ausgleichsverfahren:

Satzungsregelungen zur Beitragserstattung

Zum 1. Januar 2006 wurde das Ausgleichsverfahren für Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft modifiziert (siehe SUMMA SUMMARUM 1/2006, S. 4 ff., und 2/2006, S. 6 ff.). Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen im Ausgleichsverfahren U1 gehören die wegen Arbeitsunfähigkeit fortgezahlten Arbeitsentgelte und Ausbildungsvergütungen (ohne Einmalzahlungen) sowie die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile.

Abweichend von diesem Grundsatz werden in der Praxis die Arbeitgeberbeitragsanteile häufig nicht entsprechend der tatsächlichen Höhe erstattet: Viele Krankenkassen haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Erstattung durch eine Satzungsregelung zu beschränken (§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG). Diese kann beispielsweise vorsehen, dass die Erstattung der Arbeitgeberbeitragsanteile pauschal erfolgt oder generell ausgeschlossen ist. Im Weiteren ist es auch möglich, dass der gewählte Erstattungssatz bereits eine pauschale Abgeltung der Arbeitgeberbeitragsanteile berücksichtigt, diese also nicht separat ausgewiesen und erstattet werden.

Details zur satzungsmäßigen Ausgestaltung der Umlagen und Erstattungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz erfahren Arbeitgeber bei der jeweiligen Krankenkasse, die die Ausgleichsversicherung durchführt.

Hinweis zur Ausgabe 2/2006, S. 6 ff.: Im Beitrag „Ausgleichsverfahren“ ist die Aussage zur Berücksichtigung von ausländischen Saisonkräften bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die Teilnahme am U1-Verfahren nicht umfassend erfolgt. Zwar zählen, wie dargestellt, Arbeitnehmer, die keinen Vordruck E 101 vorlegen, zu den berücksichtigungsfähigen Arbeitnehmern; allerdings gehören auch solche Arbeitnehmer dazu, die den Vordruck E 101 vorlegen.

Denn obwohl für diese Arbeitskräfte die deutschen Sozialversicherungsvorschriften keine Anwendung finden, zählen sie arbeitsrechtlich in Deutschland zu den Arbeitnehmern.

Renteninformation:

Neue Anpassungssätze

Die jährlich zu versendende Renteninformation hat unter anderem Informationen über die Auswirkungen künftiger Rentenanpassungen zu enthalten. Nachdem die Bundesregierung im Rentenversicherungsbericht 2005 ihre Annahmen zur zukünftigen Lohnentwicklung reduziert hat, mussten auch die durchschnittlichen Anpassungssätze zur Berechnung einer dynamisierten Altersrente reduziert werden.

Da die Berechnungen für die Renteninformation auf langfristigen Annahmen zur zukünftigen Lohnentwicklung basieren, hat die Rentenversicherung für Versicherte der Jahrgänge 1946 und älter auf die Ausweisung künftiger Rentenanpassungen in der Renteninformation komplett verzichtet. Versicherte der Jahrgänge 1947 bis 1951 erhalten in ihrer Renteninformation nur noch eine Dynamisierungsvariante (1 %) aufgezeigt. Für jüngere Versicherte werden weiterhin zwei – jedoch reduzierte – Varianten (1 % und 2 %) ausgewiesen.

Bei diesen Dynamisierungsvarianten handelt es sich lediglich um Annahmen, da auch die gesetzliche Rentenversicherung die tatsächliche Entwicklung nicht vorhersehen kann. Hierbei sind jedoch die – aufgrund der erwarteten niedrigen Lohnentwicklung – in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich ausbleibenden Rentenanpassungen und die ab 2012 für fünf Jahre geplante Einführung eines so genannten Nachholfaktors berücksichtigt.

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: 19. 5. 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.