

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

| | |
|---|-----------|
| Ehrenamt | 7 |
| Auch ehrenamtliche Bürgermeister können in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kommune stehen. | |
| Arbeitgeberzuschüsse | 13 |
| Die Berechnungsgrundlagen für die Beiträge auf Zuschüsse zu Sozialleistungen sind vom Arbeitgeber hinreichend zu dokumentieren. | |
| Verwarnungsgelder | 15 |
| Übernehmen Arbeitgeber Verwarnungsgelder für ihre Mitarbeiter, so sind darauf gegebenenfalls keine Steuern und Beiträge zu entrichten. | |
| Zuschläge | 17 |
| Seit 1. Juli 2006 sind steuerfreie Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge bereits ab einem Grundlohn von mehr als 25 EUR beitragspflichtig. | |



**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 7: Ehrenamt

Auch ehrenamtliche Bürgermeister können in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kommune stehen.

Seite 13: Arbeitgeberzuschüsse

Die Berechnungsgrundlagen für die Beiträge auf Zuschüsse zu Sozialleistungen sind vom Arbeitgeber hinreichend zu dokumentieren.

Seite 15: Verwarnungsgelder

Übernehmen Arbeitgeber Verwarnungsgelder für ihre Mitarbeiter, so sind darauf gegebenenfalls keine Steuern und Beiträge zu entrichten.

Seite 17: Zuschläge

Seit 1. Juli 2006 sind steuerfreie Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge bereits ab einem Grundlohn von mehr als 25 EUR beitragspflichtig.

Gesundheitsreform

Am 3. Juli 2006 sind die Eckpunkte der geplanten Gesundheitsreform von der Regierungskoalition der Öffentlichkeit vorgestellt worden. Demnach steht unter anderem die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) vor einer erheblichen Umgestaltung.

Die vorgestellten Eckpunkte unter dem Titel „Neue Gesundheitsversicherung“ betreffen die Ausgaben- wie auch die Einnahmenseite. Die Maßnahmen lassen sich in zwei Kategorien einteilen: Strukturveränderungen und Finanzierungsfragen sowie Gestaltung des zukünftigen Verhältnisses von privater Krankenversicherung (PKV) und GKV.

Strukturveränderungen und Finanzierungsfragen

Im Unterschied zum bestehenden System sollen zukünftig alle Versicherten eine Rückkehrmöglichkeit in ihre jeweils letzte private bzw. gesetzliche Krankenversicherung erhalten. Bezüglich der Leistungen sind für die gesetzlich Versicherten verschiedene Einschnitte, aber auch einzelne Erweiterungen geplant.

Durch ein so genanntes „Präventionsgesetz“ soll die Prävention zu einer eigenständigen Säule der gesundheitlichen Versorgung, mitfinanziert durch die PKV, ausgebaut werden.

Von besonderer Bedeutung für den Arbeitgeber sind die beabsichtigten Änderungen beim Beitragseinzug. Hier ist geplant, dass der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nur noch an eine regional organisierte Einzugsstelle abführt. Diese wird die Mittel anschließend an den neu zu errichtenden „Gesundheitsfonds“ weiterleiten. Der Fonds erhebt die Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern anhand eines einheitlichen gesetzlich fixierten Beitragssatzes.

Einen Beitragssatzwettbewerb wird es damit nicht mehr geben. Die einzelnen Kassen erhalten ihre finanziellen Mittel wiederum vom Gesundheitsfonds und zwar eine Grundpauschale für jeden Versicherten, die jedoch mit einem alters- und risikoadjustierten Zuschlag versehen wird. Sollten die Zuweisungen aus dem Fonds die Kosten der einzelnen Krankenversicherung nicht decken, so sind von dieser prozentuale oder absolute Zusatzbeiträge von den Versicherten zu erheben. Bei einem Überschuss können entsprechend Gutschriften vorgenommen werden.

Der Gesundheitsfonds soll auch durch Steuermittel – ohne Steuererhöhungen – (u. a. für die Mitversicherung von Kindern) finanziert werden, wobei die Höhe für die Zukunft noch offen ist.

Im Weiteren ist geplant, stichtagsbezogen grundsätzlich alle Kassen für den Wettbewerb zu öffnen, jede gesetzliche Krankenkasse wird mit einer anderen fusionieren dürfen.

Deutliche Änderungen sind in den Verwaltungsstrukturen des Gesundheitssystems zu erwarten. So wird die Möglichkeit eröffnet, dass Kassen Zusammenschlüsse und Verbände unabhängig ihrer Kassenart bilden können. Zugleich werden die Kassen aufgefordert, bis Ende kommenden Jahres einen mit entsprechenden Kompetenzen ausgestatteten Krankenkassenspitzenverband auf Bundesebene zu bilden. Sollte dies bis Ende 2007 nicht gelingen, so beabsichtigt die Politik durch die Aufsichtsbehörden einen solchen Verband zu errichten. Es ist außerdem vorgesehen Landesverbände zu gründen.

Zukünftiges Verhältnis PKV und GKV

Für den Wechsel zur PKV (ab dem Stichtag 3. 7. 2006) soll es in Zukunft erforderlich sein, dass die Versicherungspflichtgrenze (zz. 47 250 EUR/Jahr) in drei aufeinander folgenden Jahren überschritten wird. Die privaten Krankenversicherungen sollen verpflichtet werden, zukünftig einen so genannten „Basistarif“ unter anderem mit Kontrahierungszwang anzubieten.

Zugleich soll ein Wechsel nicht nur innerhalb der PKV erleichtert, sondern auch von der PKV zur GKV ermöglicht werden. Daneben ist vorgesehen, dass zuletzt bei der PKV versicherte Personen ein Rückkehrrecht in die PKV zum „Basistarif“ erhalten. Dieser Tarif soll im Übrigen auch für freiwillig Versicherte gelten.

Ein Referentenentwurf zu diesen Planungen ist dem Vernehmen nach für Ende August 2006 zu erwarten. Die parlamentarischen Beratungen sollen dann im Herbst 2006 erfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Ehrenamtliche Bürgermeister: **Aktuelles zur Sozialversicherungspflicht**

▪

Kommunale Ehrenbeamte stehen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kommune, wenn sie über Repräsentationsfunktionen hinaus dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen (siehe SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 5/2004, Seite 9 ff.). Mit Urteil vom 25. Januar 2006 (AZ: B 12 KR 12/05 R) hat sich die höchstrichterliche Rechtsprechung erstmals fundiert mit der Gewichtung von Verwaltungsaufgaben und Repräsentationsfunktionen auseinander gesetzt.

Das BSG-Urteil vom 25. Januar 2006 betraf einen ehrenamtlichen Bürgermeister einer verbandsangehörigen Gemeinde. Das BSG hat klargestellt, dass es für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht darauf ankomme, ob die Verwaltungstätigkeit qualitativ und quantitativ überwiege. Entscheidend sei allein, ob Verwaltungsaufgaben in nicht unerheblichem Umfang wahrgenommen werden und sie als prägend für die Tätigkeit anzusehen sind.

Es liegt in der Eigenart des Amtes eines ehrenamtlichen Bürgermeisters, dass er keine zeitlichen Vorgaben und auch keine Vorgaben dazu hat, mit welcher Intensität er sich welcher Aufgaben annahme und mit welchen Schwerpunkten er die ihm obliegenden Aufgaben wahrnehme. Das BSG sieht daher im Zeitaufwand kein taugliches Abgrenzungskriterium für die Beurteilung der Versicherungspflicht.

Als unerheblich erachtete das BSG ebenso, dass dem ehrenamtlichen Bürgermeister nicht die innere Organisation einer Gemeindeverwaltung obliegt. Auch die Überwachung der regelmäßigen Erledigung von Aufgaben sei unter anderem eine Verwaltungsaufgabe, selbst dann, wenn deren konkrete Durchführung beim Gemeindeverband liegt.

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis setzt zwar grundsätzlich voraus, dass der Beschäftigte einem Zeit, Dauer und Ort der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Dieses Weisungsrecht kann jedoch nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein. Die Begründung der höchstrichterlichen Entscheidung vom 25. Januar 2006 lässt keinen Zweifel daran, dass dies hinsichtlich der Verwaltungsaufgaben eines ehrenamtlichen Bürgermeisters zutrifft.

Das BSG hat im entschiedenen Fall schließlich auch die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben als prägend angesehen. Diese Bewertung ist ebenfalls keine Frage von Zeiteinheiten, sondern eine Frage des Stellenwertes im Blickfeld der Bürger und der Gemeinde. Die kommunalverfassungsrechtlich und untergesetzlich geregelte Aufgabenzuweisung und die sich daraus ergebenden Tätigkeitsfelder rechtfertigen die Annahme, dass die Tätigkeit auch durch Verwaltungsaufgaben geprägt wird und dadurch ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Präzedenzwirkung

Das Urteil des BSG hat mit seinen Kernaussagen zur Bewertung von Verwaltungsaufgaben und Repräsentationsfunktionen (= keine qualitative und quantitative Bewertung, kein Überwiegen des zeitlichen Umfangs von Verwaltungsaufgaben erforderlich) Präzedenzwirkung über den entschiedenen Fall hinaus, und zwar auch auf andere ehrenamtliche Funktionen, deren Betätigungsfelder sowohl Verwaltungsaufgaben als auch Repräsentationsfunktionen umfassen.

Fazit

Die Entscheidung des BSG bestätigt im Prinzip die bisherige Position der Rentenversicherungsträger zum sozialversicherungsrechtlichen Status von ehrenamtlichen Bürgermeistern.

Ehrenamtliche Bürgermeister stehen infolge der nicht unerheblichen Ausübung von Verwaltungsaufgaben, die dem allgemeinen Erwerbsleben zugänglich sind, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kommune. Der steuerpflichtige Teil ihrer Aufwandsentschädigung ist Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Daraus folgt, dass Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung besteht, sofern die Sozialversicherungsgesetze keine speziellen Ausnahmen vorsehen:

Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung sind ehrenamtliche Bürgermeister und ehrenamtliche Beigeordnete bezogen auf das ausgeübte Ehrenamt aufgrund der Sonderregelung in § 27 Abs. 3 Nr. 4 SGB III versicherungsfrei.

Rentenversicherung

In der Rentenversicherung kommen in der Praxis insbesondere folgende Ausnahmeregelungen zur Anwendung:

- Übersteigt der steuerpflichtige und damit sozialversicherungsrechtlich relevante Bruttoverdienst regelmäßig nicht die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR, so besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 2 SGB VI i. V. m. § 8 SGB IV. Der Arbeitgeber hat dann allerdings Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung **[Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung]** zu zahlen.
- Wenn der Ehrenbeamte im Hauptberuf in einem Beamtenverhältnis steht, kann über die Herbeiführung einer Gewährleistungsentscheidung nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI erreicht werden, dass die ehrenamtliche Tätigkeit versicherungsfrei bleibt. Ob und inwieweit davon Gebrauch gemacht wird, hängt bei Bundesbeamten von der Bereitschaft des zuständigen Bundesministers, im Übrigen von der obersten Landesbehörde des Arbeitgebers im Hauptberuf ab.

Krankenversicherung

Auch in der Krankenversicherung gibt es Ausnahmeregelungen. In der Praxis sind dies insbesondere Folgende:

- Liegt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt über der Versicherungspflichtgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung, so besteht keine Krankenversicherungspflicht.
- Ist der Ehrenbeamte im Hauptberuf Beamter oder vergleichbarer Beschäftigter mit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall und auf Beihilfe oder Heilfürsorge, so besteht auch im Ehrenamt Krankenversicherungsfreiheit.
- Ist der Ehrenbeamte hauptberuflich selbstständig erwerbstätig, so führt die ehrenamtliche Tätigkeit nicht zur Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (§ 5 Abs. 5 SGB V).
- Übersteigt der steuerpflichtige und damit sozialversicherungsrechtlich relevante Bruttoverdienst im Ehrenamt regelmäßig nicht die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR, so besteht Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung nach § 7 SGB V i. V. m. § 8 SGB IV. Der Arbeitgeber hat dann allerdings Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung [**Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung**] zu zahlen, wenn der Ehrenbeamte Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist (Pflichtmitglied, freiwilliges Mitglied oder Familienversicherung). Dies gilt auch für hauptberufliche Beamte und Selbstständige.

Soweit keine Krankenversicherungsbeiträge anfallen, kommt es auch nicht zu einem Abzug von Pflegeversicherungsbeiträgen.

Beispiel

Der ehrenamtliche Bürgermeister der Gemeinde A ist hauptberuflich selbstständiger Landwirt, Beschäftigter in einem Privatbetrieb (2 700 EUR mtl.), Beamter (Erstreckung der Gewährleistung der Versorgungsanwartschaft auf das Ehrenamt liegt vor). Der steuerpflichtige Teil seiner Aufwandsentschädigung beträgt 700 EUR im Monat.

Zu a)

Versicherungspflicht im Ehrenamt besteht lediglich zur Rentenversicherung. In der Krankenversicherung liegt wegen der hauptberuflichen selbstständigen Tätigkeit keine Versicherungspflicht (die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung). In der Arbeitslosenversicherung sind ehrenamtliche Bürgermeister generell versicherungsfrei. Beitragsgruppe: 0100.

Zu b)

Versicherungspflicht im Ehrenamt besteht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. In der Arbeitslosenversicherung sind ehrenamtliche Bürgermeister generell versicherungsfrei. Beitragsgruppe: 1101.

Zu c)

In der Rentenversicherung besteht im Ehrenamt Versicherungsfreiheit wegen der Gewährleistungsentscheidung, in der Krankenversicherung wegen des Beihilfeanspruchs aus dem hauptberuflichen Beamtenverhältnis (die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung). In der Arbeitslosenversicherung sind ehrenamtliche Bürgermeister generell versicherungsfrei. Es besteht zu keinem Zweig der Sozialversicherung Versicherungspflicht. Meldungen nach der DEÜV sind nicht abzugeben.

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung zu zahlen (bis 30. 6. 2006: 12 % des Arbeitsentgelts, ab 1. 7. 2006: 15 %). 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 zu zahlen, sofern der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist (bis 30. 6. 2006: 11% des Arbeitsentgelts, ab 1. 7. 2006: 13 %). Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten beträgt der pauschale Krankenversicherungsbeitrag 5 %. Sofern der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist, entfällt die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung.

Arbeitgeberzuschüsse: **Dokumentation der Berechnungsgrundlagen**

Wie bereits in SUMMA SUMMARUM berichtet (Ausgabe 6/2005, Seite 4 ff.), wurde im vergangenen Jahr durch das Verwaltungsvereinfachungsgesetz in § 23 c SGB IV eine Vorschrift zur beitragsrechtlichen Behandlung von arbeitgeberseitigen Leistungen während des Bezugs von Sozialleistungen eingeführt. Die Berechnungsgrundlagen dafür sind im Hinblick auf künftige Betriebsprüfungen zu dokumentieren.

Sofern ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch während der Zeit des Sozialleistungsbezugs Leistungen zahlt, gelten diese mit der Einführung des § 23 c SGB IV nun auch gesetzlich nicht als beitragspflichtige Einnahmen, wenn die Einnahmen zusammen mit der Sozialleistung das Nettoarbeitsentgelt nicht überschreiten. Dies bedeutet, dass zwischen dem Betrag der Sozialleistung und dem zu vergleichenden Nettoarbeitsentgelt ein „SV-Freibetrag“ besteht.

Mitteilung an den Sozialversicherungsträger

Im Rahmen der beitragsrechtlichen Behandlung dieser arbeitgeberseitigen Leistungen haben die Arbeitgeber den zuständigen Sozialleistungsträgern das Vergleichsnettoarbeitsentgelt und die beitragspflichtigen Brutto- und Nettoeinnahmen mitzuteilen. Die Ermittlung des Vergleichsnettoarbeitsentgelts erfolgt – auch bei Verwendung abweichender Entgeltbescheinigungen – nach den Erläuterungen zu Ziffer 2.2 der jeweils gültigen bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung (vgl. SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 6/2005, Seite 6). Abweichende Ermittlungen aufgrund arbeits- oder tarifrechtlicher Regelungen sind zulässig. Aus Vereinfachungsgründen bleibt das ermittelte Vergleichsnettoarbeitsentgelt für die Bezugsdauer der Sozialleistungen unverändert, es ist jedoch für den Arbeitgeber nicht ausgeschlossen, das Nettoarbeitsentgelt zu berücksichtigen, das im Fall der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung zu ermitteln wäre. Die Mitteilungen an den Sozialleistungsträger erfolgen mit den jeweiligen Entgeltbescheinigungen.

An private Krankenversicherungsunternehmen und an die Stellen, die Erziehungsgeld auszahlen, sind dagegen keine Mitteilungen erforderlich. Die Sozialleistungsträger wiederum haben den Arbeitgebern die Höhe der Brutto- und Nettosozialleistungen [Nettosozialleistungen] mitzuteilen.

Betriebsprüfungen

Bestandteil von künftigen Betriebsprüfungen wird auch die beitragsrechtliche Behandlung der arbeitgeberseitigen Leistungen im Rahmen des § 23 c SGB IV sein. Entsprechend muss die Ermittlung des SV-Freibetrags vom Arbeitgeber nachvollziehbar dokumentiert werden. Teilt ein Sozialleistungsträger dem Arbeitgeber die Höhe der Brutto- und Nettosozialleistung mit, hat dieser anschließend

- einen Nachweis über das beitragspflichtige Arbeitsentgelt und
- die Mitteilung des Sozialleistungsträgers über die Höhe der Brutto- und Nettosozialleistung

entsprechend der Beitragsverfahrensverordnung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Immer dann, wenn arbeitgeberseitige Leistungen während eines Sozialleistungsbezugs gezahlt wurden, werden die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung bei künftigen Betriebsprüfungen auch diese Mitteilungen des Sozialleistungsträgers einsehen.

Nettosozialleistungen

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

Verwarnungsgelder: Keine Beiträge bei Übernahme durch den Arbeitgeber

Übernimmt ein Arbeitgeber aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse die Zahlung von Verwarnungsgeldern wegen Falschparkens eines Mitarbeiters, handelt es sich – ungeachtet der Ordnungswidrigkeit dieses Verhaltens – steuerlich nicht um die Zahlung von Arbeitslohn. Dies wurde durch den Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 7. Juli 2004 (AZ: VI R 29/00) entschieden. Fraglich war die beitragsrechtliche Beurteilung des Sachverhalts im Rahmen der Sozialversicherung.

Bei der großen Parkplatznot, die in vielen Städten herrscht, ist es keine Seltenheit, dass Kraftfahrer, die mit ihren Fahrzeugen in unmittelbarer Nähe zum Kunden halten, gegen ein Halteverbot verstoßen. In vielen Fällen übernimmt der Arbeitgeber aus betrieblichem Interesse die Zahlung entsprechender Verwarnungsgelder, die wegen Verstoßes gegen das Halteverbot verhängt werden.

Steuerfreiheit

In diesem Zusammenhang hat der BFH mit dem oben genannten Urteil entschieden, dass es sich nicht um die Zahlung von Arbeitslohn handelt, wenn ein Arbeitgeber aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse die Zahlung von Verwarnungsgeldern, die gegen die bei ihm angestellten Fahrer wegen Verletzung des Halteverbots verhängt worden sind, übernimmt. Im Urteil führt der Bundesfinanzhof aus, nach ständiger Rechtsprechung sei Arbeitslohn jeder geldwerte Vorteil, der durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst sei. Das sei der Fall, wenn der Vorteil nur deshalb gewährt werde, weil der Zurechnungsempfänger Arbeitnehmer des Arbeitgebers sei, also der Vorteil mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis eingeräumt werde. Außerdem müsse sich die Leistung des Arbeitgebers im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweisen.

Der BFH definierte dagegen solche Vorteile nicht als Arbeitslohn, die sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen erweisen.

In diesem Rechtsstreit wurde es als erwiesen angesehen, dass die Zahlung der Verwarnungsgelder nicht der Entlohnung des Arbeitnehmers, sondern dem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gedient hat. Die Übernahme der Bußgelder erfolgte lediglich zum Ausgleich des Nachteils, den die Arbeitnehmer allein im Interesse des Arbeitgebers in Kauf genommen haben. Die Finanzverwaltung folgt diesem Urteil und sieht Verwarnungsgelder dann nicht als lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn an, wenn es sich um Verwarnungsgelder wegen der Verletzung des Halteverbots handelt, die der Arbeitgeber (z. B. Paketzustelldienst) aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse übernimmt.

Beitragsfreiheit

Für den Bereich der Sozialversicherung haben sich die Spitzenorganisationen in ihrer Besprechung am 25./26. April 2006 darauf verständigt, sich der im Steuerrecht praktizierten Verfahrensweise anzuschließen. Das bedeutet, dass vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder wegen Verletzung des Halteverbots nicht zum Arbeitsentgelt [Arbeitsentgelt] im Sinne der Sozialversicherung gehören, wenn der Arbeitgeber sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse übernimmt. Das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers sowie die ausdrückliche Billigung des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers müssen konkret schriftlich niedergelegt und in den Entgeltunterlagen dokumentiert sein. Ein eigenbetriebliches Interesse wird nur dann angenommen, wenn die Verletzung des Halteverbots mit Firmenfahrzeugen begangen wird.

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.

Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Steuerfrei, aber beitragspflichtig

Lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) waren nach § 1 Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) in der bis zum 30. Juni 2006 geltenden Fassung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Mit Wirkung vom 1. Juli 2006 an ist die Beitragsfreiheit der SFN-Zuschläge aufgrund des in § 1 ArEV neu eingefügten Satz 2 eingeschränkt worden. Steuerfreie SFN-Zuschläge sind seit dem 1. Juli 2006 dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, soweit das Arbeitsentgelt, aus dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR pro Stunde beträgt. In steuer- und beitragsrechtlicher Hinsicht sind SFN-Zuschläge insoweit künftig nicht mehr einheitlich zu beurteilen.

Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 vom 29. Juni 2006 (BGBl I S. 1402) wurde die Beitragsfreiheit für SFN-Zuschläge seit dem 1. Juli 2006 auf einen Stundengrundlohn von 25 EUR begrenzt.

Die Begrenzung der Beitragsfreiheit der SFN-Zuschläge betrifft grundsätzlich die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung sind nach § 3 Satz 1 ArEV die SFN-Zuschläge weiterhin auch dann dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind.

Steuerfreier Zuschlag

Die Steuerfreiheit von SFN-Zuschlägen ist in § 3 b EStG, R 30 LStR und in den hierauf basierenden Entscheidungen der Finanzverwaltung geregelt.

Nach § 3 b Abs. 1 EStG besteht Steuerfreiheit für SFN-Zuschläge, die neben dem Grundlohn gezahlt werden, und zwar soweit sie gesetzlich festgelegte Prozentsätze des Grundlohns (siehe Tabelle auf Seite 21) nicht übersteigen.

Steuerfreie Zuschläge müssen nicht ausdrücklich als „SFN-Zuschläge“ bezeichnet werden, sofern erkennbar ist, dass die Gewährung der Zuschläge für die in § 3 b EStG begünstigten Zeiten erfolgt.

Steuerlicher Grundlohn

Der nach § 3 b Abs. 2 EStG maßgebliche Grundlohn wird berechnet, indem der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer innerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit für den Lohnzahlungszeitraum gewährt wird, in einen Stundenlohn umgerechnet wird. Für die Berechnung des steuerfreien Anteils ist der Grundlohn höchstens mit 50 EUR pro Stunde anzusetzen. Ein lohnsteuerfreier Arbeitslohn ist für den Grundlohn nicht zu berücksichtigen.

Ausnahmsweise einzubeziehen sind allerdings steuerfreie Beiträge im Sinne des § 3 Nr. 63 EStG, die für

- eine Direktversicherung,
- eine Pensionskasse oder
- einen Pensionsfonds

entrichtet wurden.

Nach R 30 Abs. 2 Nr. 3 LStR ist für die Berechnung des Grundlohns bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum der Divisor mit dem 4,35-fachen der wöchentlichen Arbeitszeit anzusetzen.

Beispiel 1

Ein Arbeitnehmer erhält einen laufenden monatlichen Arbeitslohn von 4 350 EUR. Die regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 40 Stunden.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

40 Stunden x 4,35 = 174 Stunden monatlich

Ermittlung des Stundengrundlohns

4 350 EUR : 174 Stunden = 25 EUR

Der Stundengrundlohn beträgt nicht mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge weiterhin beitragsfrei gewährt werden, soweit sie steuerfrei sind.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer erhält einen laufenden monatlichen Arbeitslohn von 2 150 EUR. Die regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 20 Stunden.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

20 Stunden x 4,35 = 87 Stunden monatlich

Ermittlung des Stundengrundlohns

2 150 EUR : 87 Stunden = 24,71 EUR

Der Stundengrundlohn beträgt 24,71 EUR und damit nicht mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge (soweit steuerfrei) weiterhin beitragsfrei gewährt werden.

Überschreiten des Stundengrundlohns von 25 EUR

Nach § 1 Satz 2 ArEV sind die neben dem Arbeitsentgelt gezahlten SFN-Zuschläge beitragspflichtig, soweit ein Stundengrundlohn von 25 EUR überschritten wurde. Der Höchstbetrag für die Beitragsfreiheit wird ermittelt, indem der Stundengrundlohn in Höhe von 25 EUR mit dem in Prozentsätzen festgesetzten steuerfreien Zuschlag multipliziert wird. Der maximale steuer- bzw. beitragsfreie Anteil der SFN-Zuschläge ergibt sich aus der Tabelle auf Seite 21.

Übergangsregelungen

Die am 1. Juli 2006 in Kraft getretene Neuregelung des § 1 Satz 2 ArEV gilt für alle SFN-Zuschläge, die für die Zeit seit dem 1. Juli 2006 gezahlt werden. Beitragsrechtlich ist maßgebend, in welchem Monat die SFN-Zuschläge als Arbeitsentgelt entstanden sind.

Beispiel 3

Ein freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versicherter Arbeitnehmer erhält einen laufenden monatlichen Arbeitslohn von 4 350 EUR. Seine regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit beträgt 38 Stunden. Dieser Arbeitnehmer arbeitet 20 Stunden im Monat in der Nacht in der Zeit von 20 Uhr bis 0 Uhr und erhält Nachtzuschläge in der hierfür maximal steuerfrei zulässigen Höhe.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

$$38 \text{ Stunden} \times 4,35 = 165,3 \text{ Stunden monatlich}$$

Ermittlung des Stundengrundlohns

$$4\,350 \text{ EUR} : 165,3 \text{ Stunden} = 26,32 \text{ EUR}$$

Der Stundengrundlohn beträgt mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge nicht mehr in vollem Umfang beitragsfrei gewährt werden, auch wenn sie steuerfrei sind.

Ermittlung des beitragsfreien Anteils des Nachtzuschlags:

$$20 \text{ Stunden begünstigte Nachtarbeit} \times 6,25 \text{ EUR} = 125 \text{ EUR}$$

Der Arbeitgeber kann einen maximal beitragsfreien Nachtzuschlag in Höhe von 125 EUR zahlen.

Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts bei einem SFN-Zuschlag von 25 %:

$$26,32 \text{ EUR} \times 25 \% = 6,58 \text{ EUR}$$

$$20 \text{ Stunden begünstigter Nachtarbeit} \times 6,58 \text{ EUR} = 131,60 \text{ EUR}$$

$$131,60 \text{ EUR} - 125,00 \text{ EUR} = 6,60 \text{ EUR}$$

Der beitragspflichtige Teil des SFN-Zuschlags beträgt 6,60 EUR.

Wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung (2006 = mtl. 3 562,50 EUR) sind Beiträge nur zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu berechnen.

Ist der Anspruch auf SFN-Zuschläge vor dem 1. Juli 2006 entstanden und werden diese erst nach dem 30. Juni 2006 ausgezahlt, besteht Beitragsfreiheit, da § 1 Satz 2 ArEV nicht anwendbar ist. Ausnahmen gelten, wenn der Arbeitgeber von den Regelungen über die Phasenverschiebung variabler Entgeltbestandteile Gebrauch macht. Dann ist die Neuregelung des § 1 Satz 2 ArEV anzuwenden, wenn die variablen Entgeltbestandteile seit dem 1. Juli 2006 dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum hinzugerechnet werden und nicht dem Arbeitsentgelt des Entgeltabrechnungszeitraums, in dem sie erzielt wurden (vgl. Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 16./17. 1. 1979 – DOK 1979, S. 445).

Steuer-/Beitragsfreiheit von SFN-Zuschlägen

| Zuschlag für | Besonderheiten | Steuerfreier Prozentsatz vom Grundlohn | Bis 30. 6. 2006 maximal steuer- / sv-frei | Ab 1. 7. 2006 maximal steuerfrei | Ab 1. 7. 2006 maximal beitragsfrei |
|---|--|--|---|----------------------------------|------------------------------------|
| Nachtarbeit | Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr | 25 % | 12,50 EUR | 12,50 EUR | 6,25 EUR |
| | Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr bei Arbeitsaufnahme vor 0 Uhr | 40 % | 20,00 EUR | 20,00 EUR | 10,00 EUR |
| Sonntagsarbeit | Arbeit an Sonntagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr ¹ | 50 % | 25,00 EUR | 25,00 EUR | 12,50 EUR |
| Feiertagsarbeit und Arbeit an Silvester | Arbeit <ul style="list-style-type: none"> • an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr¹ • am 31. 12. ab 14 Uhr | 125 % | 62,50 EUR | 62,50 EUR | 31,25 EUR |
| Zuschlag für Arbeit an Weihnachten und am 1. 5. | Arbeit am <ul style="list-style-type: none"> • 24. 12. ab 14 Uhr • 25./26. 12. und 1. 5. in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr¹ | 150 % | 75,00 EUR | 75,00 EUR | 37,50 EUR |

¹ Zuschlag gilt auch für Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird.

Minijobs: **Papiermeldungen ausnahmsweise möglich**

Seit dem 1. Januar 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise zur Sozialversicherung – ähnlich den Regelungen der Finanzverwaltung – grundsätzlich nur noch durch Datenübertragung mittels systemgeprüfter Programme oder mittels zugelassener maschineller Ausfüllhilfen abgegeben werden (siehe SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 4/2005, Seite 10 ff.).

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte wurde mit Art. 7 a des Gesetzes zur Änderung von Vorschriften des Sozialen Entschädigungsrechts und des Gesetzes über einen Ausgleich von Dienstbeschädigungen im Beitrittsgebiet vom 19. Juni 2006 (BGBl I S. 1305) eine Ausnahmeregelung geschaffen. Danach darf ein Arbeitgeber für Minijobber Meldungen und Beitragsnachweise in Papierform bei der Minijob-Zentrale einreichen, wenn ihm eine Datenübermittlung auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung nicht möglich ist und

- er im privaten Bereich nicht gewerbliche Zwecke oder
- mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke im Sinne des § 10 b EStG verfolgt.

Der Antrag auf Zulassung zur Abgabe von Meldungen und Beitragsnachweisen in Papierform ist bei der Minijob-Zentrale in 45115 Essen formlos zu stellen. Im Antrag muss der Arbeitgeber die Zugehörigkeit zu den genannten Arbeitgebern darlegen und ausführen, warum ihm eine Datenübermittlung in maschineller Form nicht möglich ist.

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: 12. 7. 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.