

# SUMMA SUMMARUM

## SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

### Gründungszuschuss 7

Seit dem 1. August 2006 fördert die Agentur für Arbeit die Existenzgründung von Arbeitslosen mit einer neuen Geldleistung.

### Beitragsfähigkeit 11

Aufgrund einer Vereinfachungsregelung kann die voraussichtliche Beitragsschuld gegebenenfalls anhand des Vormonats bestimmt werden.

### Statusfeststellung 14

Bei Verträgen, die bereits beendet sind, ist eine Statusfeststellung über die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht mehr möglich.

### Unständige Beschäftigung 17

Für Arbeitnehmer, die berufsmäßig unständige Beschäftigungen ausüben, gelten sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

### Pauschalversteuerung 21

Arbeitgeber können unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte den Arbeitslohn von Teilzeitkräften gegebenenfalls pauschal versteuern.



**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: Gründungszuschuss**

Seit dem 1. August 2006 fördert die Agentur für Arbeit die Existenzgründung von Arbeitslosen mit einer neuen Geldleistung.

### **Seite 11: Beitragsfähigkeit**

Aufgrund einer Vereinfachungsregelung kann die voraussichtliche Beitragsschuld gegebenenfalls anhand des Vormonats bestimmt werden.

### **Seite 14: Statusfeststellung**

Bei Verträgen, die bereits beendet sind, ist eine Statusfeststellung über die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht mehr möglich.

### **Seite 17: Unständige Beschäftigung**

Für Arbeitnehmer, die berufsmäßig unständige Beschäftigungen ausüben, gelten sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

### **Seite 21: Pauschalversteuerung**

Arbeitgeber können unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte den Arbeitslohn von Teilzeitkräften gegebenenfalls pauschal versteuern.

## Saison-Kurzarbeitergeld: **Neue Regelungen zur Winterbauförderung**

Durch das Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung vom 24. April 2006 (BGBl I S. 926 ff.) wird die Winterbauförderung neu gestaltet. Vom 1. Dezember 2006 an wird das Winterausfallgeld durch das Saison-Kurzarbeitergeld (KUG) ersetzt.

Anspruch auf Saison-KUG haben zunächst nur Arbeitnehmer, die in einem Betrieb des Baugewerbes beschäftigt sind. Erstmals zum 1. November 2008 kann die Festlegung von Wirtschaftszweigen außerhalb des Baugewerbes, deren Betriebe von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind, erfolgen. Auch diese Arbeitnehmer können dann gegebenenfalls Saison-KUG beziehen.

Saison-KUG wird für den witterungs- oder saisonbedingten Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit (1.12. bis 31.3.) gezahlt, der vorübergehend und nicht vermeidbar ist.

Die beim konjunkturellen KUG erforderlichen Mindestvoraussetzungen müssen nicht erfüllt sein, sodass Saison-KUG unabhängig davon gewährt werden kann, wie viele Arbeitnehmer des Betriebes vom Arbeitsausfall betroffen sind.

Der Bezug von Saison-KUG geht dem Bezug von konjunkturellem KUG vor. Während der Schlechtwetterzeit kann daher auch bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall in Betrieben des Baugewerbes ausschließlich Saison-KUG bezogen werden.

Der Arbeitsausfall muss, ebenso wie beim konjunkturellem KUG, auch beim Saison-KUG unvermeidbar sein. Das ist der Fall, wenn sich der Betrieb darum bemüht hat, den Arbeitsausfall zum Beispiel durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub, durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen oder durch den Abbau von Gleitzeitkonten und Überstunden zu verringern oder zu beenden.

Anspruch auf Saison-KUG haben nur Arbeitnehmer, die in einem arbeitslosenversicherungspflichtigen ungekündigten Beschäftigungsverhältnis stehen und zwar ab der 1. Ausfallstunde. Die Berechnung des Saison-KUG richtet sich nach den allgemeinen Regelungen zum KUG. Einmalzahlungen werden nicht berücksichtigt. Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber allein aufzubringen. Sie richten sich nach dem (fiktiven) Arbeitsentgelt. Das sind 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt (Brutto) und dem Ist-Entgelt (Brutto) nach § 179 SGB III.

In Betrieben, die dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe unterliegen (Bauhauptgewerbe), werden dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge auf Antrag erstattet.

Die Anzeige über den Arbeitsausfall ist schriftlich bis zum Ende des betroffenen Kalendermonats bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Beruht der Arbeitsausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen, ist eine Anzeige nicht erforderlich. Der Antrag auf Saison-KUG sowie der ergänzenden Leistungen ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen.

### **Finanzierung**

Das Saison-KUG wird durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert. Umlagefinanziert sind hingegen die ergänzenden Leistungen (Zuschuss-Wintergeld, Mehraufwands- Wintergeld) und die den Arbeitgebern des Bauhauptgewerbes auf Antrag erstatteten Sozialversicherungsbeiträge für Bezieher von Saison-KUG.

### **Sonderregelung**

Für Betriebe des Dachdeckerhandwerks, des Gerüstbaus und des Garten- und Landschaftsbaus gelten für die Saison 2006/2007 Sonderregelungen, die die vorübergehende Beibehaltung der in diesen Branchen entwickelten Umlage- und Leistungssysteme sicherstellen.

### **Weitere Hinweise**

Unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (Informationen für Arbeitgeber —> Geldleistungen —> Saison-Kurzarbeitergeld) hat die Bundesagentur für Arbeit alle wesentlichen Punkte zum Saison-KUG und auch entsprechende Vordrucke zusammengestellt.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Gründungszuschuss: **Neue Förderung für Existenzgründer**

Seit 1. August 2006 können Personen, die durch die Aufnahme einer hauptberuflichen selbstständigen Tätigkeit ihre Arbeitslosigkeit beenden, zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung einen sogenannten Gründungszuschuss erhalten. Das neue Förderinstrument der Agentur für Arbeit wurde durch das Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 20. Juli 2006 (BGBl I S. 1706 ff.) geregelt.

Arbeitslose, die eine Existenz gründen, konnten bislang durch den Existenzgründungszuschuss [Existenzgründungszuschuss] für sogenannte „Ich-AGs“ und das Überbrückungsgeld [Überbrückungsgeld] gefördert werden. Der neue Gründungszuschuss (§ 57 SGB III n. F.) löst nunmehr beide Leistungen für Neufälle ab. Er wird von der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit in zwei Phasen mit einer Förderdauer von bis zu 15 Monaten geleistet. In den ersten neun Monaten erhalten die Existenzgründer monatlich einen Zuschuss zur Sicherung des Lebensunterhalts in Höhe ihres zuletzt bezogenen monatlichen Arbeitslosengeldes und zusätzlich eine monatliche Pauschale von 300 Euro. Diese Pauschale sollen die Existenzgründer für ihre soziale Absicherung verwenden. Während die Bezieher des bisherigen Existenzgründungszuschusses kraft Gesetzes der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen, führt der Bezug des neuen Gründungszuschusses nicht automatisch zur Rentenversicherungspflicht. Bezieher des neuen Gründungszuschusses unterliegen nur der Rentenversicherungspflicht, wenn sie eine bereits bisher in der gesetzlichen Rentenversicherung kraft Gesetzes versicherungspflichtige selbstständige Tätigkeit ausüben (§ 2 SGB VI) oder die Pflichtversicherung beantragt haben. Ansonsten besteht für Selbstständige grundsätzlich die Möglichkeit, freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Nach Ablauf der ersten neun Monate wird davon ausgegangen, dass sich die Existenzgründung soweit gefestigt und am Markt bewährt hat, dass der Lebensunterhalt aus der selbstständigen Tätigkeit bestritten werden kann.

Um weiterhin die soziale Absicherung zu gewährleisten, kann die Agentur für Arbeit im Rahmen einer zweiten Förderphase die Pauschale in Höhe von 300 Euro für weitere sechs Monate gewähren. Die zweite Förderphase ist allerdings an die Voraussetzung gebunden, dass die Jungunternehmer eine intensive Geschäftstätigkeit und hauptberufliche unternehmerische Aktivitäten darlegen können. Das kann insbesondere durch einen schriftlichen Bericht erfolgen, in dem die unternehmerische Tätigkeit dargestellt und ein Ausblick auf die nächsten Monate gegeben wird. Die Aussagen sollen durch entsprechende Unterlagen dokumentiert werden. Dabei kann es sich um Belege über Einnahmen und Ausgaben, Auftragseingänge oder Bemühungen zum Erhalt von Aufträgen handeln.

Ein Anspruch auf den Gründungszuschuss besteht nur, wenn eine hauptberufliche selbstständige Tätigkeit mit einem Arbeitsumfang von mehr als 15 Stunden wöchentlich aufgenommen wird. Zudem muss für die Antragsteller bis zur Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit ein Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III bestanden haben oder sie müssen in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach dem SGB III beschäftigt gewesen sein. Ein direkter Übergang von einer Beschäftigung in eine geförderte Selbstständigkeit ist damit ausgeschlossen. Arbeitnehmer, die ohne wichtigen Grund ihr bestehendes Arbeitsverhältnis kündigen, erhalten für die Dauer von drei Monaten keine Förderung.

Bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit muss noch ein Restanspruch auf Arbeitslosengeld von 90 Tagen bestehen, der dann allerdings durch den Bezug des Gründungszuschusses verbraucht wird. Durch den Abschluss einer freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung [Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung] kann jedoch innerhalb von zwölf Monaten ein neuer Arbeitslosengeldanspruch erworben werden.

Wie bei den bisherigen Förderungen, müssen die Antragsteller für einen Gründungszuschuss die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit darlegen. Hierzu muss die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorgelegt werden, die die Tragfähigkeit des Existenzgründungsvorhabens bestätigt.



Fachkundige Stellen können unter anderem sein: Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Fachverbände, Kreditinstitute oder auch lokale Gründungszentren. Bei begründeten Zweifeln an den notwendigen Kenntnissen und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit kann die Agentur für Arbeit die Teilnahme an einer Eignungsfeststellung oder an einem Existenzgründungskurs, zum Beispiel zum Erwerb betriebswirtschaftlicher Kenntnisse, verlangen.

### **Übergangsregelung**

Wer schon vor dem 1. August 2006 seine Gründungsvorbereitungen unter den Bedingungen des bisherigen Überbrückungsgeldes begonnen hat, sein Unternehmen aber erst nach dem 31. Juli 2006 gründet und ausschließlich wegen eines nicht mehr vorhandenen Restanspruchs auf Arbeitslosengeld von 90 Tagen keinen Anspruch auf den neuen Gründungszuschuss hat, kann im Rahmen einer Übergangsregelung (§ 434o SGB III) noch bis zum 1. November 2006 mit dem bisherigen Überbrückungsgeld gefördert werden.

### **Existenzgründungszuschuss**

Arbeitslose, die in der Zeit bis 30. Juni 2006 eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben, konnten im Rahmen der sog. „Ich-AG“ für eine Dauer von bis zu drei Jahren einen Existenzgründungszuschuss beantragen (§ 421 I Abs. 5 SGB III). Für alle bis zum 30. Juni 2006 bewilligten Existenzgründungszuschüsse gelten die bisherigen Regelungen weiter.

### **Überbrückungsgeld**

Für die Dauer von sechs Monaten können Arbeitnehmer, die durch Aufnahme einer selbstständigen hauptberuflichen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden, Überbrückungsgeld nach § 57 SGB III a. F. erhalten. Die Förderhöhe richtet sich nach dem Arbeitslosengeld, das zuletzt bezogen wurde oder bei Arbeitslosigkeit hätte bezogen werden können, und den darauf entfallenden pauschalierten Sozialversicherungsbeiträgen.

**Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung**

Selbstständige haben gemäß § 28 a SGB III die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Voraussetzung ist, dass sie bereits vor ihrer selbstständigen Tätigkeit in der Arbeitslosenversicherung versichert waren oder eine Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen haben. Die Zeiten der freiwilligen Weiterversicherung sind anwartschaftsbegründend für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Die Weiterversicherung muss innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit beantragt werden, ansonsten ist sie ausgeschlossen.

Der Monatsbeitrag beträgt derzeit 39,81 Euro (West) und 33,56 Euro (Ost) und ist vom Selbstständigen direkt an die Bundesagentur für Arbeit zu zahlen.

## Sozialversicherungsbeiträge: **Fälligkeitsregelung vereinfacht**

Seit dem 26. August 2006 gilt bei der Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld eine Neuerung. Durch das Erste Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft vom 22. August 2006 (BGBl I S. 1970) hat der Gesetzgeber ergänzend ein besonderes Berechnungsverfahren zugelassen. Es handelt sich hierbei um eine Alternativregelung, zu deren Anwendung der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist. In SUMMA SUMMARUM 5/2005 (Seiten 4 ff.) ist bereits über die seit 1. Januar 2006 geltenden neuen Regelungen zur Fälligkeit berichtet worden.

Die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge wurde mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 1. Januar 2006 neu geregelt. Hiernach sind die Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt bemessen werden, in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, für den das Arbeitsentgelt erzielt wird. Ein eventuell verbleibender Restbeitrag ist mit der nächsten Fälligkeit zu zahlen.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass insbesondere bei den Arbeitgebern, die einen regelmäßigen Mitarbeiterwechsel verzeichnen oder variable Entgeltbestandteile zahlen, teilweise Schwierigkeiten bei der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld auftreten. Um den Verwaltungsaufwand dieser Arbeitgeber bei der Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge zu vermindern, wurde ein besonderes Berechnungsverfahren eingeführt.

### **Voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld**

Abweichend von der bisherigen Regelung zur Bestimmung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld lässt die ergänzende Neuregelung – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – die Bemessung nach den Beiträgen des Vormonats [**Beiträge des Vormonats**] zu; ein verbleibender Restbetrag ist in diesen Fällen ebenfalls zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Dieses Berechnungsverfahren kann vom Arbeitgeber angewendet werden, wenn sich infolge von Mitarbeiterwechsel oder durch die Zahlung von variablen Entgeltbestandteilen regelmäßig Änderungen in der Beitragshöhe ergeben. Hierbei ist es ausreichend, wenn eine der genannten Bedingungen erfüllt ist.

### **Regelmäßig**

Eine Regelmäßigkeit liegt dann vor, wenn in der aktuellen und jeder der letzten zwei vorherigen Entgeltabrechnungen entweder ein Mitarbeiterwechsel oder die Zahlung variabler Arbeitsentgelte zu berücksichtigen war bzw. ist. Aufgrund einer vorausschauenden Betrachtung wird das Vorliegen der Regelmäßigkeit dann auch für die folgenden Entgeltabrechnungen vorerst unterstellt. Die Vereinfachungsregelung kann frühestens ab der aktuellen Entgeltabrechnung angewendet werden. Die Vereinfachungsregelung kann aber ab der aktuellen Entgeltabrechnung nicht mehr angewendet werden, wenn in jedem der letzten drei abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume zuvor weder ein Mitarbeiterwechsel noch die Zahlung variabler Arbeitsentgelte zu berücksichtigen war.

### **Mitarbeiterwechsel**

Unabhängig von der Anzahl der Personen, die wechseln, liegt ein Mitarbeiterwechsel dann vor, wenn eine sozialversicherungspflichtige oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung begonnen oder beendet wird. Gleiches gilt, wenn Arbeitnehmer zwischen verschiedenen eigenständigen Unternehmen innerhalb eines Konzerns wechseln. Es ist nicht erforderlich, dass in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht besteht bzw. bestand.

Kein Mitarbeiterwechsel liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Betrieben bzw. Betriebsstätten eines Arbeitgebers wechselt, der eine natürliche Person ist. Das Gleiche gilt, wenn dem Arbeitgeber als Entleiher Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen werden.

## Variable Arbeitsentgeltbestandteile

Hierbei handelt es sich um Entgeltbestandteile, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt werden zum Beispiel Zuschläge, Zulagen [Zulagen] und Mehrarbeitsvergütungen. Die Ermittlung der genauen Höhe kann in der Regel erst nach Abschluss der Entgeltabrechnung des Monats erfolgen, dem sie zuzuordnen sind.

## Sonstiges

Die Anwendung des neuen Berechnungsverfahrens gilt einheitlich gegenüber allen Einzugsstellen. Allerdings findet die Vereinfachungsregelung auf einmalig gezahltes Arbeitsentgelt keine Anwendung. Hier verbleibt es dabei, dass die Beiträge in dem Monat der Auszahlung fällig werden und somit dann im Beitragsoll zu berücksichtigen sind.

## Weiterführende Informationen

Für Entgeltabrechnungszeiträume ab August 2006 gibt es hierzu das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 25. August 2006. Für die Entgeltabrechnungszeiträume bis einschließlich Juli 2006 wird auf das Gemeinsame Rundschreiben vom 12. August 2005 zur Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verwiesen. Beide stehen unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) zur Verfügung.

## Beiträge des Vormonats

Unter Berücksichtigung der Vereinfachungsregelung des § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV entspricht das aktuelle Beitragssoll dem Beitragssoll aus der Echtabrechnung des Vormonats, soweit es auf Grundlage laufenden Arbeitsentgelts ermittelt wurde.

## Zulagen

Zulagen sind Zahlungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum vereinbarten Gehalt aufgrund eines Tarifvertrages, eines Arbeitsvertrages oder einer betrieblichen Vereinbarung gezahlt werden (z. B. Leistungszulagen, Erschwerniszulagen, persönliche Zulagen).

## Statusfeststellungsverfahren für beendete Vertragsverhältnisse

Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung war bisher die Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund auch für bereits beendete Vertragsverhältnisse möglich. Diese Auffassung wurde in Entscheidungen der Landessozialgerichte Bayern und Hessen sowie verschiedener Sozialgerichte nicht bestätigt. Außerhalb der Betriebsprüfung durch die Träger der Rentenversicherung bleibt in diesen Fällen nur der Weg zur Statusfeststellung über die Einzugsstelle.

Wenn Zweifel hinsichtlich der Einordnung einer Erwerbstätigkeit als selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung bestehen, verschafft das ab 1. Januar 1999 eingeführte Statusfeststellungsverfahren [Statusfeststellungsverfahren] nach § 7 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV hierüber Rechtssicherheit für die Beteiligten.

Nachdem in der Praxis Meinungsverschiedenheiten über die Anwendbarkeit des § 7 a SGB IV auftraten, einigten sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 30./31. Mai 2000 darauf, dass diese Vorschrift sowohl für bestehende als auch für bereits nach dem 31. Dezember 1998 beendete Vertragsverhältnisse gilt. Daraus resultierte, dass die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund Statusfeststellungsverfahren auch für – im Zeitpunkt der Antragstellung – bereits beendete Vertragsverhältnisse durchzuführen hatte.

Mittlerweile liegen mehrere rechtskräftige sozialgerichtliche Entscheidungen vor, die die Zulässigkeit eines Statusfeststellungsverfahrens bei bereits beendeten Vertragsverhältnissen verneinen (vgl. Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 7.12.2004 – L5 KR 163/03 –, Beschluss des Hessischen Landessozialgerichts vom 22. 12. 2005 – L1 KR 37/05 –).

Die Urteilsbegründung des Bayerischen Landessozialgerichts stützt sich auf die Regelungszusammenhänge der §§ 28a ff. SGB IV. Hieraus ergebe sich, dass der Gesetzgeber das Anfrageverfahren nicht zu einem übergeordneten Verwaltungsverfahren ausgestaltet habe, bei welchem die Deutsche Rentenversicherung Bund in jedem Fall allein zuständige Entscheidungsstelle sei, die die Einzugsstellen und die übrigen Träger der Rentenversicherung verdränge.

Dieser Rechtsauffassung folgen die Sozialgerichte inzwischen ausnahmslos. Mit einer Rechtsprechung, die die Zulässigkeit eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGBIV bei bereits abgeschlossenen Vertragsverhältnissen bejaht, ist danach nicht mehr zu rechnen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben im Rahmen ihrer Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 25./26. April 2006 die Thematik erneut erörtert. Sie vertreten vor dem Hintergrund der Rechtsprechung der Landessozialgerichte sowie zahlreicher Urteile von Sozialgerichten die Auffassung, dass ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nur bei zum Zeitpunkt der Antragstellung bestehenden Vertragsverhältnissen durchzuführen ist.

Bei Vertragsverhältnissen, die im Zeitpunkt der Antragstellung bereits beendet sind, kommt außerhalb von Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger allein eine Entscheidung der Einzugsstelle nach § 28 h Abs. 2 SGBIV in Betracht. Das dieser Auffassung entgegenstehende Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 30./31. Mai 2000 wurde aufgehoben.

Der Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status (Vordruck V027) wurde um den Hinweis ergänzt, dass bei Vertragsverhältnissen, die im Zeitpunkt der Antragstellung bereits beendet sind, ein Statusfeststellungsverfahren ausgeschlossen ist. Der aktualisierte Vordruck ist unter [www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de) im Internet abrufbar.

### **Statusfeststellungsverfahren**

Abweichend von der Regelung des § 28 h Abs. 2 SGB IV, nach der die Einzugsstelle über die Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung entscheidet, können die Beteiligten nach § 7 a Abs. 1 SGB IV bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Sieversufer 9, 12359 Berlin, oder Postfach, 10704 Berlin, schriftlich eine Entscheidung bezüglich des Status des Erwerbstätigen beantragen. Soweit ausschließlich die Frage zu klären ist, ob eine Beschäftigung vorliegt, also für eine selbstständige Tätigkeit gar kein Raum ist, ist die Krankenversicherung zuständig (z. B. mitarbeitende Familienangehörige oder Praktikanten).



## Unständige Beschäftigung: **Abgrenzungsfragen**

Im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständigen Beschäftigung gelten besondere Regelungen, und daher ist es von Bedeutung, die unständige Beschäftigung von der Dauerbeschäftigung bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung abzugrenzen. Außerdem ist das Melderecht für die unständig Beschäftigten zuletzt durch die Dritte Verordnung zur Änderung von gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung vom 16. Dezember 2005 (BGBl I S. 3493) geändert worden.

### **Abgrenzung der Beschäftigungen**

Unständig Beschäftigte [Unständig Beschäftigte] üben in ihrem Hauptberuf nur Beschäftigungen von sehr kurzer Dauer (weniger als eine Woche) aus und sind nach ihrem Berufsbild ohne festes Arbeitsverhältnis mal hier, mal dort, heute mit dieser, morgen mit jener Arbeit beschäftigt. Die Beschäftigungen können sich auch bei demselben Arbeitgeber wiederholen, wenn die Eigenart der Beschäftigung sowie die Art ihrer Annahme und Entlohnung einer unständigen Beschäftigung entsprechen. Wiederholen sich einzelne Arbeitseinsätze vereinbarungsgemäß in gewissen Abständen, liegt jedoch eine Dauerbeschäftigung vor. Davon ist bereits auszugehen, wenn ein Rahmenvertrag oder eine sonstige – auch stillschweigende – Abrede besteht, die eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung beinhaltet.

Ein Dauerbeschäftigungsverhältnis liegt – wie zum Beispiel bei den sogenannten Ultimoaushilfen – vor, wenn der Arbeitnehmer mindestens einmal im Monat bei demselben Arbeitgeber zum Einsatz kommt. Dabei ist eine Unterbrechung von nicht länger als einem Monat unbeachtlich, wenn das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht (§ 7 Abs. 3 SGBIV). Eine unständige Beschäftigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung besteht, bei der sich einzelne befristete Beschäftigungen vereinbarungsgemäß in regelmäßigen zeitlichen Abständen wiederholen.

Davon ist bereits dann auszugehen, wenn von vornherein feststeht, dass einer Beschäftigung weitere folgen werden. Dies ist unter anderem der Fall, wenn die sich wiederholenden Beschäftigungen aufgrund einer Rahmenvereinbarung erfolgen. Die Rahmenvereinbarung muss hierfür nicht schriftlich abgeschlossen werden, sondern kann sich auch aus der Natur der Sache ergeben, wenn von vornherein feststeht, dass der ersten Beschäftigung weitere folgen werden.

### **Versicherungs- und beitragsrechtliche Unterscheidung**

Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind in der Arbeitslosenversicherung ausdrücklich von der Versicherungspflicht ausgenommen. Sie sind nach § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III versicherungsfrei. Bezüglich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung gibt es hingegen für unständig Beschäftigte keine Sonderregelungen gegenüber den übrigen Beschäftigten.

Bei unständigen Beschäftigungen ist – im Gegensatz zu sonstigen befristeten Beschäftigungen – das erzielte Arbeitsentgelt nicht nur bis zur anteiligen, sondern bis zur vollen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze **[Beitragsbemessungsgrenze]** beitragspflichtig. Dies gilt nicht für den bei Beginn bzw. Ende der berufsmäßigen Beschäftigung im Lauf eines Kalendermonats entsprechenden Monatsteil. Werden innerhalb eines Kalendermonats mehrere unständige Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die Beitragsbemessungsgrenze, sind die einzelnen Arbeitsentgelte anteilmäßig zu berücksichtigen. Die Arbeitsentgelte aus den einzelnen unständigen Beschäftigungen sind jedoch zunächst von jedem Arbeitgeber bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zu verbeitragen. Auf Antrag des Versicherten oder des Arbeitgebers hat die Krankenkasse nach Ablauf des Kalenderjahres oder des Kalendermonats jedoch einen entsprechenden Ausgleich zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung vorzunehmen und die zuviel gezahlten Beiträge zu erstatten.

Bei einer Dauerbeschäftigung bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung besteht grundsätzlich vom Tag der Beschäftigungsaufnahme bis zum Tag der Beendigung der Beschäftigung Versicherungs- und damit Beitragspflicht in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung. Im Rahmen der Dauerbeschäftigung ist das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage im Kalendermonat bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig, sofern die Beschäftigung nicht im Lauf eines Monats aufgenommen bzw. beendet wird. Da in diesen Fällen auch die Versicherungspflicht im Lauf des Kalendermonats beginnt oder endet, ist lediglich die anteilige Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen.

### **Melderechtliche Besonderheiten**

Der Arbeitgeber hat für unständig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten, wie für ständig Beschäftigte. Seit Anfang des Jahres 2006 ist die Möglichkeit der Listenmeldung entfallen (Streichung des § 30 DEÜV, vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2006, Seite 10 ff.). Beschäftigungsbeginn und -ende sind grundsätzlich nur noch elektronisch per Datenübertragung oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen mit der nächstfolgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, mit dem Personengruppenschlüssel „118“ zu melden. Die An- und Abmeldung kann innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der Beschäftigung mit dem Meldegrund „40“ zusammen erstattet werden.

Der Arbeitgeber kann jedoch weiterhin für einen unständig Beschäftigten bis zum fünften Werktag eines jeden Monats für den vorangegangenen Monat eine zusammengefasste Meldung an die Krankenkasse abgeben, soweit der Zeitraum der Unterbrechung zwischen den einzelnen unständigen Beschäftigungen nicht mehr als drei Wochen (21 Kalendertage) beträgt. In der Meldung sind als Beschäftigungszeitraum der jeweils erste und letzte Beschäftigungstag des zu meldenden Monats und der Abgabegrund „40“ anzugeben.

Darüber hinaus haben die Arbeitgeber die unständig Beschäftigten auf deren besondere Meldepflicht hinzuweisen, wonach diese Beginn und Ende der berufsmäßigen Ausübung von unständigen Beschäftigungen unverzüglich ihrer Krankenkasse melden sollen, damit die Versicherungspflicht festgestellt und die Mitgliedschaft durchgeführt werden kann. Dabei sind lediglich die erstmalige Aufnahme einer unständigen Beschäftigung und die nicht nur vorübergehende Aufgabe (mindestens für 3 Wochen bzw. 21 Kalendertage) zu melden.

### **Unständig Beschäftigte**

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die berufsmäßig Beschäftigungen ausüben, die auf weniger als eine Woche entweder von der Natur der Sache beschränkt zu sein pflegen oder im Voraus durch einen Arbeitsvertrag beschränkt sind. Berufsmäßigkeit liegt vor, wenn die unständigen Beschäftigungen den eindeutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bilden und das berufliche Erscheinungsbild des Beschäftigten prägen

### **Beitragsbemessungsgrenze**

Die Beitragsberechnung erfolgt bis zur Höhe der für den Abrechnungszeitraum geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich im Voraus für das nächste Kalenderjahr festgesetzt. Sie beträgt 2006 in der Kranken- und Pflegeversicherung monatlich 3 562,50 Euro in den alten sowie den neuen Bundesländern und in der Renten- sowie Arbeitslosenversicherung in den alten Bundesländern monatlich 5 250 Euro (knappschaftliche Rentenversicherung: 6450 Euro) bzw. 4400 Euro in den neuen Bundesländern (knappschaftliche Rentenversicherung: 5400 Euro).

## Teilzeitkräfte: Voraussetzungen für Pauschalversteuerung

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber den Arbeitslohn anhand der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers zu versteuern. In bestimmten Fällen kann er sich dafür entscheiden, auf deren Vorlage zu verzichten, und die Lohnsteuer pauschal abzuführen.

Macht der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung Gebrauch, so erfolgt keine Eintragung des Arbeitslohns in eine Lohnsteuerkarte; der Steuerschuldner ist der Arbeitgeber. Dieser kann jedoch die abgeführte Pauschalsteuer im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis vom Arbeitnehmer zurück verlangen. Wenn die Steuer vom Arbeitgeber getragen wurde, bleibt der Arbeitslohn beim Lohnsteuer-Jahresausgleich oder der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers außer Ansatz. Insgesamt unterscheidet das Steuerrecht vier verschiedene Fallgruppen mit unterschiedlich hohen Pauschalsteuersätzen.

### Pauschalsteuersatz 2 %

Der Arbeitgeber kann für geringfügig entlohnt Beschäftigte (Arbeitsentgelt regelmäßig nicht mehr als 400 Euro/Monat) eine einheitliche Pauschalsteuer von 2 % abführen (§ 40 a Abs. 2 EStG). Voraussetzung ist, dass für die betreffenden Arbeitnehmer auch Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung [Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung] gezahlt werden. Durch die einheitliche Pauschalsteuer werden auch die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag mit abgegolten. Diese Pauschalsteuer ist zusammen mit den Pauschalbeiträgen zur Renten- und gegebenenfalls Krankenversicherung an die Minijob-Zentrale [Minijob-Zentrale] abzuführen.

### Pauschalsteuersatz 20 %

Zahlt der Arbeitgeber für geringfügig entlohnt Beschäftigte mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (z. B. weil wegen des Zusammentreffens und der Zusammenrechnung mit einem anderen Minijob die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro überschritten wird und daher

Rentenversicherungspflicht besteht), so gilt im Falle der Option „Pauschalsteuer“ nicht der geringe Pauschsteuersatz von 2 %, sondern der höhere Pauschsteuersatz von 20 % (§ 40a Abs. 2 a EStG). Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls die Kirchensteuer. Diese Pauschalsteuer ist direkt an das zuständige Finanzamt und nicht an die Minijob-Zentrale abzuführen.

### **Pauschsteuersatz 25 %**

Für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % an das zuständige Finanzamt abführen (§ 40 a Abs. 1 und 4 EStG). Auch hier kommen noch der Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls die Kirchensteuer hinzu.

Voraussetzung für diese Form der Besteuerung ist, dass es sich um eine gelegentliche, nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung handelt. Außerdem darf die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage, der Arbeitslohn durchschnittlich 12 Euro pro Arbeitsstunde und 62 Euro je Arbeitstag nicht übersteigen. Ausnahme: Die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich.

### **Pauschalsteuer 5 %**

Für Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer abweichend von § 40 a Abs. 1 und 2 a EStG mit einem Pauschsteuersatz von 5 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) erheben (§ 40 a Abs. 3 und 4 EStG). Die Anwendung des Pauschsteuersatzes von 5 % ist davon abhängig, dass es sich um Beschäftigte mit ausschließlich typischen land- oder forstwirtschaftlichen Arbeiten handelt, die keine entsprechenden Fachkräfte sind. Die Arbeiten dürfen nicht ganzjährig anfallen und die Beschäftigungsdauer darf nicht mehr als 180 Tage im Kalenderjahr betragen. Der Arbeitslohn dieser Personen darf durchschnittlich nicht höher als 12 Euro pro Arbeitsstunde sein.

Die Möglichkeit der Pauschalversteuerung mit einem Steuersatz von 25 % für kurzfristig Beschäftigte bzw. 5 % für Aushilfen in der Land- und Forstwirtschaft wird durch die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nicht beeinflusst.

#### **Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung**

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung zu zahlen (bis 30. Juni 2006: 12 % des Arbeitsentgelts; ab 1. Juli 2006: 15 %).

#### **Minijob-Zentrale**

Die Minijob-Zentrale ist eine Abteilung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in 45115 Essen und seit dem 1. April 2003 zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (§ 28 i Satz 5 SGB IV).

## Initiative 50plus: **Kombilohn für Ältere**

**Das Bundeskabinett hat den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeiteten „Eckpunkte(n) zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland“ zugestimmt. Hiernach sind verschiedene Maßnahmen vorgesehen, unter anderem: ein Kombilohn für Ältere sowie Eingliederungszuschüsse (vgl. auch SUMMA SUMMARUM 3/2006 Seiten 2 und 3).**

Mit dem Kombilohn sollen ältere Arbeitslose, die eine Beschäftigung mit einem niedrigeren Nettoentgelt als vor ihrer Arbeitslosigkeit aufnehmen, einen teilweisen Ausgleich für die Lohnneinbußen bekommen. Dabei werden Einkommen bis zu der Grenze berücksichtigt, die auch für die Bemessung des Arbeitslosengeldes maßgebend sind. Damit wird die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer zu einem Kombilohn mit zweijähriger Förderdauer ausgebaut. Die neue Lohnergänzung im Bereich der Arbeitslosenversicherung besteht aus zwei Leistungen: Die Differenz zwischen dem früheren und dem (geringeren) neuen Nettoentgelt wird im ersten Jahr zu 50 % und im zweiten Jahr zu 30 % ausgeglichen. Die Rentenversicherungsbeiträge aus der neuen Beschäftigung werden für die Dauer von zwei Jahren auf 90 % aufgestockt, gemessen am vorherigen versicherungspflichtigen Bruttoentgelt.

Das nunmehr anstehende Gesetzgebungsverfahren bleibt abzuwarten. SUMMA SUMMARUM wird hierüber berichten.



## 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: 15. 9. 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.