

# SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Gleitzone</b>                                                                              | <b>7</b>  |
| Im Bereich von 400,01 bis 800,00 EUR sparen Arbeitnehmer durch niedrigere Beiträge.           |           |
| <b>Versorgungsanwartschaften</b>                                                              | <b>10</b> |
| Auf rückabgewickelte Anwartschaften werden gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträge fällig. |           |
| <b>Saisonkräfte</b>                                                                           | <b>13</b> |
| Für Arbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien gelten die europäischen Entsendevorschriften.    |           |
| <b>Entgeltfortzahlungsversicherung</b>                                                        | <b>16</b> |
| Auch Saisonarbeitskräfte sind in die Entgeltfortzahlungsversicherung einbezogen.              |           |
| <b>Zuschläge</b>                                                                              | <b>17</b> |
| Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind gegebenenfalls beitragsfrei.         |           |
| <b>Krankenversicherung</b>                                                                    | <b>21</b> |
| Hauptberuflich selbstständig Tätige sind nicht von der Krankenversicherungspflicht erfasst.   |           |



**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: Gleitzone**

Im Bereich von 400,01 bis 800,00 Euro sparen Arbeitnehmer durch niedrigere Beiträge.

**Seite 10: Versorgungsanwartschaften**

Auf rückabgewickelte Anwartschaften werden gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträge fällig.

**Seite 13: Saisonkräfte**

Für Arbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien gelten die europäischen Entsendevorschriften.

**Seite 16: Entgeltfortzahlungsversicherung**

Auch Saisonarbeitskräfte sind in die Entgeltfortzahlungsversicherung einbezogen.

**Seite 17: Zuschläge**

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind gegebenenfalls beitragsfrei.

**Seite 21: Krankenversicherung**

Hauptberuflich selbstständig Tätige sind nicht von der Krankenversicherungspflicht erfasst.

## Künstlersozialabgabe: **Prüfung durch die Rentenversicherung**

Ab Mitte des Jahres 2007 prüft die Deutsche Rentenversicherung die Entrichtung der Künstlersozialabgabe. Unabhängig von dieser, mit dem Dritten Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze (3. KSVGÄndG) übertragenen Prüfaufgabe, bleibt die Künstlersozialkasse (KSK) mit Sitz in Wilhelmshaven weiterhin für den Einzug der Abgaben nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) zuständig.

Nach dem KSVG müssen Unternehmer, die typischerweise künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen verwerten, eine Umlage, die Künstlersozialabgabe, zahlen. Zu den Verwertern gehören:

- Buch-, Presse- und sonstige Verlage, Presseagenturen
- Theater, Orchester, Chöre und vergleichbare Unternehmen
- Theater-, Konzert- und Gastspielformen
- Rundfunk, Fernsehen
- Hersteller von bespielten Bild- und Tonträgern
- Galerien, Kunsthandel
- Werbung/Öffentlichkeitsarbeit für Dritte
- Varieté- und Zirkusunternehmen, Museen
- Aus- und Fortbildungseinrichtungen für künstlerische oder publizistische Tätigkeiten

Eine Abgabepflicht besteht auch für Unternehmer, die zum Zwecke der Eigenwerbung Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen.

Bemessungsgrundlage für die Künstlersozialabgabe sind alle in einem Kalenderjahr an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte (§ 25 KSVG). Die Abgabe beträgt im Jahr 2007 5,1 %.

Die steigende Anzahl der Versicherten führte in den letzten Jahren zu einer wesentlichen Erhöhung des Finanzbedarfs der KSK. Die Anzahl der abgabepflichtigen Unternehmer hat sich jedoch nicht entsprechend

erhöht. Daher sollen die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung die KSK künftig bei der Erfassung der abgabepflichtigen Unternehmer und der Überwachung der Künstlersozialabgabe unterstützen.

Die KSK bleibt Einzugsstelle für die Künstlersozialabgabe. Darüber hinaus überwacht sie weiterhin die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe bei den Unternehmern ohne Beschäftigte und den **Ausgleichsvereinigungen [Ausgleichsvereinigungen]**.

Nach dem Inkrafttreten des 3. KSVGÄndG werden die Träger der Deutschen Rentenversicherung ab Juli 2007 damit beginnen, bei den zu prüfenden Unternehmern über eine Anschreibeaktion zu klären, ob die Pflicht zur Zahlung der Künstlersozialabgabe dem Grunde und der Höhe nach besteht. Im Rahmen dieser Aktion werden an die bisher nicht erfassten Unternehmer Erhebungsbögen zur Prüfung der Abgabepflicht und zur Feststellung der Höhe der Künstlersozialabgabe versendet.

Kann in diesem Verfahren eine Entscheidung nicht getroffen werden, wird die mögliche Abgabepflicht anlässlich der Prüfung vor Ort festgestellt. Ist aus den Angaben der Arbeitgeber ersichtlich, dass die Künstlersozialabgabe bereits laufend gezahlt oder über eine Ausgleichsvereinigung vorgenommen wird, werden die entsprechenden Daten an die KSK weitergeleitet.

Die Arbeitgeber erhalten wie bisher eine Mitteilung oder einen Bescheid über das Ergebnis der Prüfung in Bezug auf Feststellungen zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach § 28 d SGB IV. Darüber hinaus ergeht eine gesonderte Mitteilung bzw. ein Bescheid über die Entscheidung zur Abgabepflicht bzw. zur Abgabenhöhe nach dem KSVG. Auf dieser Grundlage zieht die KSK die Abgabe und die **Abgabevorauszahlung [Abgabevorauszahlung]** ein.

Werden Einwendungen gegen die Prüffeststellungen erhoben, ist der für die Betriebsprüfung durchführende Träger der Deutschen Rentenversicherung zuständig.

Ergeben sich aus Sicht des Arbeitgebers nach Aufnahme der Zahlung Änderungen, die Auswirkungen auf die zukünftige Höhe der Abgabenvorauszahlung haben, werden Festlegungen durch die KSK in ihrer Eigenschaft als Einzugsstelle getroffen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

**Ausgleichsvereinigungen**

Mit Zustimmung der KSK können abgabepflichtige Unternehmer eine Ausgleichsvereinigung bilden, die ihre der KSK gegenüber obliegenden Pflichten erfüllt (§ 32 KSVG).

**Abgabevorauszahlung**

Der zur Abgabe Verpflichtete hat innerhalb von zehn Tagen nach Ablauf eines jeden Kalendermonats eine Vorauszahlung auf die Abgabe an die KSK zu leisten.

## Gleitzone: Akzeptanz der Beitragsberechnung in der Praxis

■

**Die Gleitzone** führt in der Praxis oftmals zu Unverständnis. Häufig unterbleibt daher deren Berücksichtigung. Im Rahmen der Betriebsprüfung sind die Rentenversicherungsträger jedoch verpflichtet, die Einhaltung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen zu überwachen.

Die Einführung der **Gleitzone** [Gleitzone] ist mit dem beschäftigungspolitischen Ziel verbunden gewesen, Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich zu fördern. Daher soll mit den besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für Beschäftigten in der Gleitzone der Anstieg der Beitragsbelastung der Arbeitnehmer auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag bei einem die Geringfügigkeitsgrenze überschreitenden Arbeitsentgelt gedämpft werden. Die Gesamtbeitragsbelastung des Arbeitnehmers liegt im Jahr 2007 am Beginn der Gleitzone knapp über der Hälfte der Arbeitnehmerbeiträge ohne die Anwendung der Gleitzone

### Tabelle: Ersparnis durch die Gleitzone

Die in der Tabelle dargestellten Beispiele machen deutlich, wie stark der Vorteil durch die Anwendung der Gleitzone

| Bruttoentgelt | Arbeitnehmeranteile ohne Gleitzone | Arbeitnehmeranteile mit Gleitzone | Vorteil für Arbeitnehmer |
|---------------|------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| 400,01 Euro   | 85,20 Euro                         | 46,63 Euro                        | 38,57 Euro               |
| 450,00 Euro   | 95,87 Euro                         | 62,07 Euro                        | 33,80 Euro               |
| 500,00 Euro   | 106,50 Euro                        | 77,56 Euro                        | 28,94 Euro               |
| 550,00 Euro   | 117,17 Euro                        | 93,04 Euro                        | 24,13 Euro               |
| 600,00 Euro   | 127,80 Euro                        | 108,50 Euro                       | 19,30 Euro               |
| 650,00 Euro   | 138,47 Euro                        | 123,97 Euro                       | 14,50 Euro               |
| 700,00 Euro   | 149,10 Euro                        | 139,43 Euro                       | 9,67 Euro                |
| 750,00 Euro   | 159,77 Euro                        | 154,94 Euro                       | 4,83 Euro                |
| 800,00 Euro   | 170,40 Euro                        | 170,40 Euro                       | 0,00 Euro                |

Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf die Berücksichtigung der Gleitzonenregelungen. Die beitragsrechtlichen Regelungen der Gleitzone sind in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung demnach immer zu berücksichtigen, sobald regelmäßig ein monatliches Arbeitsentgelt von 400,01 Euro bis 800,00 Euro gezahlt wird.

Aus der Anwendung der Gleitzonenregelung ergeben sich lediglich für die Rentenversicherung leistungsrechtliche Konsequenzen. Um diese zu vermeiden, besteht für Arbeitnehmer die Möglichkeit, auf die Anwendung der besonderen beitragsrechtlichen Regelung in der Rentenversicherung zu verzichten und den vollen Arbeitnehmerbeitrag zu zahlen. Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt und zu den Entgeltunterlagen genommen werden. Die Erklärung, die im Lauf der Beschäftigung nur für die Zukunft abgegeben werden kann, ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Bei einer Erklärung innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung kann der Verzicht auch rückwirkend vom Beginn der Beschäftigung an gelten.

Während in diesen Verzichtsfällen die Beiträge zur Rentenversicherung aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu berechnen und je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen sind, müssen für die Beitragsberechnung und Beitragstragung zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gleichwohl die Gleitzonenregelungen beachtet werden.

Im Rahmen der **Betriebsprüfung** [**Betriebsprüfung**] sind die Rentenversicherungsträger verpflichtet, die Einhaltung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen in der Gleitzone zu überwachen. Wurden die Beiträge für eine Beschäftigung in der Gleitzone in allen vier Versicherungszweigen aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet und vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte getragen, muss daher die Beitragsberechnung rückabgewickelt werden. Die zu Unrecht gezahlten Beiträge müssen beanstandet und erstattet werden. Dies gilt auch für die Rentenversicherung, soweit kein entsprechender wirksamer Verzicht erklärt worden ist.



Zur Erläuterung der Gleitzone Regelungen ist ein Gemeinsames Rundschreiben (vom 02.11.2006) im Internet unter [www.deutscherentenversicherung.de](http://www.deutscherentenversicherung.de) abrufbar.

### **Gleitzone**

Eine Gleitzone bei einem Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 Euro bis 800,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800,00 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:

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

Dabei ist

- AE das Arbeitsentgelt und
  - F der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 30 % durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird
  - seit 1. Januar 2007: 0,7673;
- (§§ 226 Abs. 4 SGB V, 163 Abs. 10 SGB VI, 344 Abs. 4 SGB III).

### **Betriebsprüfung**

Die Träger der Rentenversicherung prüfen bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag und der Umlagebeträge zur Entgeltfortzahlungsversicherung stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen mindestens alle vier Jahre.

## Betriebliche Altersversorgung: Rückabwicklung von Anwartschaften

Bei der Rückabwicklung einer betrieblichen Altersversorgung wird der Rückkaufswert der erworbenen Anwartschaften abgefunden. Für die beitragsrechtliche Beurteilung dieser Abfindung ist darauf abzustellen, ob es sich hierbei um eine Leistung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) handelt.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Arbeitgeberleistungen bzw. Entgeltumwandlungen zum Erwerb von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung [Leistungen der betrieblichen Altersversorgung] nach dem BetrAVG in der Sozialversicherung beitragsfrei (§ 17 SGB IV i. V. m. § 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV – oder § 115 SGB IV). Dies gilt, obwohl das BetrAVG in bestimmten Fällen auch eine Abfindungsleistung vorsieht (§ 3 BetrAVG).

Abfindungsleistungen sind im BetrAVG lediglich bei erworbenen unverfallbaren Anwartschaften [Unverfallbarkeit von Anwartschaften] auf betriebliche Altersversorgung bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorgesehen, wenn

- die aus der Anwartschaft resultierende laufende bzw. einmalige Leistung bestimmte Mindestbeträge nicht übersteigen würde,
- die Rentenversicherungsbeiträge erstattet wurden oder
- die (Teil-)Anwartschaft während des Insolvenzverfahrens erworben wurde (§ 3 Abs. 1 BetrAVG).

Wird daher eine Abfindung nach dem BetrAVG wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt, stellt diese kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Allerdings könnte es sich für ausgeschiedene Arbeitnehmer um einen kranken- und pflegeversicherungspflichtigen Versorgungsbezug handeln (§ 229 SGB V), wenn die Abfindung in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben steht. Ein solcher zeitlicher

Zusammenhang wird angenommen, wenn der Arbeitnehmer bereits das 59. Lebensjahr vollendet hat.

### **Nicht im BetrAVG vorgesehene Abfindungen**

Eine Abfindung unverfallbarer oder verfallbarer Anwartschaften während des laufenden Arbeitsverhältnisses sowie die Abfindung verfallbarer Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind im BetrAVG nicht vorgesehen. In diesen Fällen wird der für die Arbeitgeberleistungen bzw. Entgeltumwandlungen zuvor gewährten Beitragsfreiheit die Grundlage entzogen. Es verbleibt zwar bei der Beitragsfreiheit der früheren Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung, da aufgrund des Versicherungsprinzips in der Sozialversicherung nicht in abgewickelte Versicherungsverhältnisse eingegriffen werden kann. Allerdings sind die arbeitsrechtlich zulässigen Abfindungen **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt [einmalig gezahltes Arbeitsentgelt]** im Sinne der Sozialversicherung.

### **Mögliche Konstellationen**

Im Ergebnis sind daher die folgenden beitragsrechtlich relevanten Fallkonstellationen zu unterscheiden:

| <b>Beschäftigungsverhältnis</b> | <b>Unverfallbarkeit der Anwartschaft</b> | <b>Leistung nach dem BetrAVG</b> | <b>Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt</b> |
|---------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------|
| beendet                         | Ja                                       | ja                               | nein                                      |
| beendet                         | Ja                                       | nein                             | ja                                        |
| beendet                         | Nein                                     | nein                             | ja                                        |
| andauernd                       | Ja                                       | nein                             | ja                                        |
| andauernd                       | Nein                                     | nein                             | ja                                        |

### **Keine Rückabwicklung**

Bei einer sich ausschließlich in der Zukunft auswirkenden Änderung bzw. Beendigung des Inhalts einer Versorgungszusage bzw. Entgeltumwandlungsabrede, die nicht auflösend in eine bestehende

Anwartschaft eingreift, liegt keine Rückabwicklung vor. Für die Entgeltabrechnung ergeben sich daher in diesen Fällen keine beitragsrechtlichen Besonderheiten.

#### **Leistungen der betrieblichen Altersversorgung**

Werden Arbeitnehmern aus Anlass ihres Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt, handelt es sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

#### **Unverfallbarkeit von Anwartschaften**

Die Anwartschaft auf Leistungen nach dem BetrAVG bleibt dem Arbeitnehmer auch bei Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalles erhalten, wenn er das 30. Lebensjahr vollendet und die Zusage fünf Jahre bestanden hat. Hierbei handelt es sich um eine unverfallbare Anwartschaft (§ 1 b Abs. 1 BetrAVG). Eine seit 1. Januar 2001 erteilte Zusage ist von Beginn an unverfallbar, sofern diese durch Entgeltumwandlung finanziert wird (§ 1 b Abs. 5 BetrAVG).

#### **Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt**

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es ausgezahlt wird, und unterliegt nur der Beitragspflicht, soweit es zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreitet.

## Saisonkräfte: **Beschäftigung von Rumänen und Bulgaren**

Seit dem Beitritt von Rumänien und Bulgarien zur Europäischen Union zum 1. Januar 2007 gelten auch für Arbeitnehmer, die aus diesen Staaten zur Saisonarbeit nach Deutschland kommen, einheitlich entweder die deutschen oder die bulgarischen bzw. rumänischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2007, Seite 22). Für deutsche Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, was es konkret bedeutet, wenn für einen Saisonarbeitnehmer die bulgarischen bzw. rumänischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Sofern die Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat als Arbeitnehmer beschäftigt sind, sind sie dort auch weiterhin versichert. Sie unterliegen dann auch hinsichtlich der in Deutschland ausgeübten Saisonarbeit den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates (vgl. [EWG-Verordnung 1408/71](#) [[EWG-Verordnung 1408/71](#)]).

Mit dem Vordruck E 101 weist der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in Deutschland nach, dass für ihn nicht die deutschen, sondern die bulgarischen bzw. rumänischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Diese Bescheinigung entbindet den Arbeitgeber einerseits von der praktischen Durchführung der Sozialversicherung in Deutschland. Andererseits verpflichtet der Vordruck E 101 den Arbeitgeber, die Sozialversicherung entsprechend den in Bulgarien bzw. Rumänien geltenden Regelungen durchzuführen.

### **Bulgarische Saisonarbeitskräfte**

Als Nachweis für die weitere Anwendung der bulgarischen Rechtsvorschriften dient der Vordruck E 101, den die betreffende Saisonarbeitskraft beim [National Social Insurance Institut \(Nationales Versicherungsinstitut\)](#) [[Nationales Versicherungsinstitut \(Nationales Versicherungsinstitut\)](#)] in Sofia erhält. Bulgarische Arbeitnehmer sind im allgemeinen Sozialversicherungssystem in allen Bereichen versicherungspflichtig. Ebenso wie in Deutschland ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, seine Arbeitnehmer zur Sozialversicherung anzumelden und die Beiträge dorthin abzuführen.

Zentrale Stelle für die Durchführung des Melde- und Beitragsverfahrens in Bulgarien ist die jeweils örtlich zuständige Dienststelle der National Revenue Agency (Nationale Agentur für Einnahmen).

### **Rumänische Saisonarbeitskräfte**

Auf Antrag der Saisonarbeitskraft wird der Vordruck E 101 ausgestellt, wenn für sie die rumänischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Den Vordruck E 101 erhält die Saisonarbeitskraft bei der rumänischen Nationalen Renten- und Sozialversicherungskasse (**CNPAS [CNPAS]**). Das Melde- und Beitragsverfahren richtet sich in diesen Fällen nach dem innerstaatlichen rumänischen Recht. Die Beitragszahler haben sich anzumelden und sind verpflichtet, die Arbeitgeberpflichten in Rumänien einschließlich Abführung von Beiträgen und Vorlage der monatlichen Erklärungen für jeden Arbeitnehmer zu erfüllen. Deutsche Arbeitgeber, die rumänische Saisonarbeitskräfte beschäftigen, für die der Vordruck E 101 ausgestellt wurde, müssen bei der **Generaldirektion für öffentliche Finanzen der Stadt Bukarest [Generaldirektion für öffentliche Finanzen der Stadt Bukarest]** einen Antrag auf Registrierung stellen. Von dieser erhält der Arbeitgeber eine Registriernummer, die – ähnlich der deutschen Betriebsnummer – für die Meldungen zur Sozialversicherung benötigt wird.

Für rumänische Saisonarbeitskräfte wurde eine Negativbescheinigung konzipiert, die für die Saisonarbeitskräfte ausgestellt wird, für die nicht – weiterhin – die rumänischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten (z. B. Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen, Studenten). Diese Negativbescheinigung wird ebenfalls von dem rumänischen Rentenversicherungsträger (CNPAS) ausgestellt. Für diese Saisonarbeitskräfte gelten ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften.

### **Handlungsanleitungen für Arbeitgeber**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in Zusammenarbeit mit dem bulgarischen Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik sowie

dem rumänischen Ministerium für Arbeit, Soziale Solidarität und Familie sozialversicherungsrechtliche Handlungsanleitungen für Arbeitgeber veröffentlicht, die bei Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern aus den beiden neuen Beitrittsländern von Bedeutung sind. Diese Handlungsanleitungen finden Sie im Internet unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) [dvka].

### **EWG-Verordnung 1408/71**

Die Verordnung 1408/71 enthält Regelungen für Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union wahrnehmen, und legt fest, in welchem Mitgliedstaat sie versichert sind und wohin die Beiträge zu den einzelnen Sozialversicherungszweigen zu zahlen sind. Hierzu hat die Europäische Union folgende Grundprinzipien aufgestellt:

- Arbeitnehmer unterliegen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt immer den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats. Grundsätzlich gelten für diese Arbeitnehmer die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.
- Bei Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten für einen Arbeitgeber und bei zeitgleich ausgeübten Beschäftigungsverhältnissen sind grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaats maßgeblich.
- Bei zeitlich befristeten Entsendungen gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Staates, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat.

### **National Social Insurance Institut (Nationales Versicherungsinstitut),**

62-64 Alexander Stambolijski bld. Sofia 1303 Bulgaria Telefon: 00359 2 926 16 00 Fax: 00359 2 926 14 40

### **CNPAS**

Casa Nationala de Pensii și alte Drepturi de Asigurari Sociale.(CNPAS),Serviciul Aplicare Acorduri și Reglementari Comunitare, Str. Latina nr. 8, Sector 2, 020793 București, România, Telefon: 0040 250 91 11, Internet: [www.cnpas.org](http://www.cnpas.org)

### **Generaldirektion für öffentliche Finanzen der Stadt Bukarest**

Str. Prof. Dr. Dimitrie Gerota Nr. 13, Sector 2 020027 Bucure.ti România  
Telefon: 0040 21 30574 Fax: 0040 21 30575

### **DVKA**

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)  
Pennefeldsweg 12 c 53177 Bonn

## Entgeltfortzahlungsversicherung: **Auch bei Saisonkräften**

**Ausländische Saisonarbeitskräfte haben – wie deutsche Arbeitnehmer – einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Da diese Personen zumeist in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert sind, stellt sich die Frage, welche Krankenkasse für den Einzug der Umlagen nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (AAG) zuständig ist.**

In den Ausgaben 1/2006 und 2/2006 hat SUMMA SUMMARUM über die Neuregelungen der Entgeltfortzahlungsversicherung nach dem seit 1. Januar 2006 anzuwendenden AAG berichtet. Die Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) sowie für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) werden nach § 2 Abs. 1 AAG von der Krankenkasse durchgeführt, bei der jemand versichert ist. Besteht keine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse, führt die Krankenkasse die Entgeltfortzahlungsversicherung durch, die die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung einzieht; andernfalls kann der Arbeitgeber eine Krankenkasse wählen. Für versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung zuständig.

Auch für ausländische Saisonarbeitskräfte, die ihrem Arbeitgeber eine E 101-Bescheinigung vorlegen und damit dokumentieren, dass sie den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres jeweiligen Heimatstaates unterliegen, sind gleichwohl Umlagen nach dem AAG zu entrichten. Für diese Personen kann der Arbeitgeber die Umlage an eine von ihm gewählte Krankenkasse zahlen.

Für Personen, deren Arbeitsverhältnis auf nicht mehr als vier Wochen angelegt ist, kann nach § 3 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen; Umlagen im U1-Verfahren sind nicht zu entrichten.



## Beitragsfreie Zuschläge: 25 Euro können überschritten werden

Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 vom 29. Juni 2006 (BGBl I S. 1402) ist die Beitragsfreiheit von **steuerfreien Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) [steuerfreie SFN-Zuschläge]** in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung seit dem 1. Juli 2006 auf eine Berechnungsgrundlage von 25 Euro pro Stunde begrenzt worden. SUMMA SUMMARUM hat hierüber bereits berichtet (siehe Ausgabe 4/2006, Seite 12 ff.). Unter Umständen können aber auch die auf einen **Grundlohn [Grundlohn]** von mehr als 25 Euro pro Stunde berechneten SFN-Zuschläge in vollem Umfang beitragsfrei belassen werden.

Seit 1. Juli 2006 sind steuerfreie SFN-Zuschläge dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro pro Stunde beträgt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV; bis 31.12.2006 § 1 Satz 2 Arbeitsentgeltverordnung – ArEV).

Der jeweils maximal beitragsfreie Anteil der SFN-Zuschläge wird dabei ermittelt, indem der Höchstgrundlohn von 25 Euro pro Stunde mit dem in § 3 b Abs. 1 und 3 EStG für den steuerfreien Höchstzuschlag festgesetzten Prozentsatz multipliziert wird. Die sich daraus ergebenden steuer- und beitragsfreien Höchstbeträge können der Übersicht in der Ausgabe 4/2006 von SUMMA SUMMARUM (Seite 21) entnommen werden.

### Beitragsfreie Zuschläge für Grundlöhne über 25 Euro

Der beitragsfreie Höchstbetrag, der sich jeweils unter Anwendung des in § 3 b Abs. 1 und 3 EStG festgelegten Prozentsatzes ergibt, kann auch dann vollständig ausgeschöpft werden, wenn der Grundlohn, neben dem SFN-Zuschläge gezahlt werden, mehr als 25 Euro pro Stunde beträgt und bei der Berechnung der SFN-Zuschläge geringere als die in § 3 b Abs. 1 und 3 EStG genannten Prozentsätze zugrunde gelegt werden.

Das heißt, steuerfreie SFN-Zuschläge, die auf einen Grundlohn von mehr als 25 Euro pro Stunde berechnet werden, sind maximal bis zu dem

Betrag beitragsfrei, der sich jeweils ergibt, wenn der Höchstgrundlohn (25 Euro) mit dem in § 3 b Abs. 1 und 3 EStG für den steuerfreien Höchstzuschlag festgesetzten Prozentsatz multipliziert wird. So kann unter Umständen auch der auf einen Grundlohn von mehr als 25 Euro pro Stunde gezahlte SFN-Zuschlag in vollem Umfang beitragsfrei bleiben.

Entsprechendes gilt in Abstimmung mit dem Bundesministerium der Finanzen für das Steuerrecht unter Berücksichtigung des dort maximal anzusetzenden Grundlohns von 50 Euro.

### Beispiel 1

Der Arbeitgeber zahlt für tatsächlich geleistete Nachtarbeit im Sinne des § 3 b Abs. 1 Nr. 1 EStG einen Zuschlag in Höhe von 20 % zum Grundlohn. Der sich aus § 3 b Abs. 1 Nr. 1 EStG ergebende steuerliche Höchstzuschlag beträgt 25 %.

In Abhängigkeit vom jeweiligen Stundengrundlohn des Arbeitnehmers ist dieser Zuschlag wie folgt steuer- bzw. beitragsfrei:

| Grundlohn | Tatsächlich gezahlter Zuschlag |           | Steuerrechtlicher Höchstzuschlag | Steuerfrei | Beitragsfrei |
|-----------|--------------------------------|-----------|----------------------------------|------------|--------------|
| 20 Euro   | 20 %                           | 4,00 Euro | 25 %                             | 4,00 Euro  | 4,00 Euro    |
| 25 Euro   | 20 %                           | 5,00 Euro | 25 %                             | 5,00 Euro  | 5,00 Euro    |
| 30 Euro   | 20 %                           | 6,00 Euro | 25 %                             | 6,00 Euro  | 6,00 Euro    |
| 35 Euro   | 20 %                           | 7,00 Euro | 25 %                             | 7,00 Euro  | 6,25 Euro    |
| 40 Euro   | 20 %                           | 8,00 Euro | 25 %                             | 8,00 Euro  | 6,25 Euro    |

Der jeweils steuer- bzw. beitragsfreie Betrag berechnet sich, indem der jeweilige Grundlohn (höchstens 50 Euro bzw. 25 Euro) mit dem in § 3 b Abs. 1 Nr. 1 EStG festgelegten Höchstzuschlag von 25 % multipliziert wird.

Wird der Zuschlag für tatsächlich geleistete Nachtarbeit in Höhe von 20 % beispielsweise zu einem Grundlohn von 30 Euro pro Stunde gezahlt, bleibt dieser Zuschlag von (20 % von 30 Euro =) 6 Euro in voller Höhe

beitragsfrei, da der beitragsfreie Höchstbetrag in Höhe von (25 % von 25 Euro =) 6,25 Euro nicht überschritten wird.

Beträgt der Grundlohn hingegen 35 Euro pro Stunde, ergibt sich ein Zuschlag von (20 % von 35 Euro =) 7 Euro; hiervon sind dann nur (25 % von 25 Euro =) 6,25 Euro beitragsfrei, während der den beitragsfreien Höchstbetrag von 6,25 Euro übersteigende Teil des Zuschlags in Höhe von (7,00 Euro – 6,25 Euro =) 0,75 Euro der Beitragspflicht unterliegt.

### Überschreiten der steuerlichen Höchstzuschläge

Erfolgt die Berechnung der SFN-Zuschläge unter Zugrundelegung höherer Prozentsätze als in § 3 b Abs. 1 und 3 EStG vorgesehen, sind die Zuschläge nur maximal in Höhe des Betrags beitragsfrei, der sich ergibt, wenn der jeweilige Grundlohn (höchstens 25 Euro) mit dem in § 3 b Abs. 1 und 3 EStG für den steuerfreien Höchstzuschlag festgelegten Prozentsatz multipliziert wird. Das heißt, der jeweils steuer- bzw. beitragsfreie Zuschlag ist in diesen Fällen auf den gesetzlich vorgeschriebenen Vomhundertsatz zu begrenzen, und zwar auch dann, wenn der Grundlohn, neben dem SFN-Zuschläge gewährt werden, weniger als 25 Euro beträgt.

### Beispiel 2

Der Arbeitgeber zahlt für tatsächlich geleistete Nacharbeit im Sinne des § 3 b Abs. 1 Nr. 1 EStG einen Zuschlag in Höhe von 30 % zum Grundlohn. Der sich aus § 3 b Abs. 1 Nr. 1 EStG ergebende steuerliche Höchstzuschlag beträgt 25 %.

In Abhängigkeit vom jeweiligen Stundengrundlohn des Arbeitnehmers ist dieser Zuschlag wie folgt steuer- bzw. beitragsfrei:

| Grundlohn | Tatsächlich gezahlter Zuschlag |            | Steuerrechtlicher Höchstzuschlag | Steuerfrei | Beitragsfrei |
|-----------|--------------------------------|------------|----------------------------------|------------|--------------|
| 20 Euro   | 30 %                           | 6,00 Euro  | 25 %                             | 5,00 Euro  | 5,00 Euro    |
| 25 Euro   | 30 %                           | 7,50 Euro  | 25 %                             | 6,25 Euro  | 6,25 Euro    |
| 30 Euro   | 30 %                           | 9,00 Euro  | 25 %                             | 7,50 Euro  | 6,25 Euro    |
| 35 Euro   | 30 %                           | 10,50 Euro | 25 %                             | 8,75 Euro  | 6,25 Euro    |
| 40 Euro   | 30 %                           | 12,00 Euro | 25 %                             | 10,00 Euro | 6,25 Euro    |

Der jeweils steuer- bzw. beitragsfreie Betrag berechnet sich, indem der jeweilige Grundlohn (höchstens 50 Euro bzw. 25 Euro) mit dem in § 3 b Abs. 1 Nr. 1 EStG festgelegten steuerlichen Höchstzuschlag von 25 % multipliziert wird.

Wird der Zuschlag für tatsächlich geleistete Nachtarbeit in Höhe von 30 % beispielsweise zu einem Grundlohn von 20 Euro pro Stunde gezahlt, ist dieser Zuschlag von (30 % von 20 Euro =) 6 Euro nur anteilig in Höhe von (25 % von 20 Euro =) 5 Euro beitragsfrei; der den beitragsfreien Betrag übersteigende Teil des Zuschlags in Höhe von (6 Euro – 5 Euro =) 1 Euro unterliegt der Beitragspflicht.

Beträgt der Grundlohn 30 Euro pro Stunde, ergibt sich ein Zuschlag in Höhe von (30% von 30 Euro =) 9 Euro; hiervon ist dann unter Berücksichtigung des Höchstgrundlohns von 25 Euro nur ein Anteil von (25 % von 25 Euro =) 6,25 Euro beitragsfrei, während der den beitragsfreien Höchstbetrag von 6,25 Euro übersteigende Teil des Zuschlags von (9,00 Euro – 6,25 Euro =) 2,75 Euro beitragspflichtig wird.

#### **Steuerfreie SFN-Zuschläge**

Nach § 3 b Abs. 1 und 3 EStG sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, steuerfrei, soweit sie die gesetzlich festgeschriebenen Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Als Grundlohn ist dabei nach § 3 b Abs. 2 Satz 1 EStG maximal ein Betrag in Höhe von 50 Euro pro Stunde anzusetzen; bei Arbeitnehmern mit einem höheren Stundengrundlohn bemisst sich der steuerfreie Zuschlag höchstens nach einem Betrag von 50 Euro. Näheres hierzu ergibt sich aus R 30 LStR.

#### **Grundlohn**

Grundlohn ist nach § 3 b Abs. 2 EStG der laufende lohnsteuerpflichtige Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer innerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zusteht; er ist in einen Stundenlohn umzurechnen. Lohnsteuerfreier Arbeitslohn gehört nicht zum Grundlohn. Zum laufenden Arbeitslohn, der in die Grundlohnberechnung mit einzubeziehen ist, zählen jedoch die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträge für eine Direktversicherung, für eine Pensionskasse oder für einen Pensionsfonds.

## Keine Krankenversicherungspflicht für hauptberuflich Selbstständige

Nach § 5 Abs. 5 SGB V werden Personen, die hauptberuflich selbstständig sind, von der Krankenversicherungspflicht selbst dann nicht erfasst, wenn sie ansonsten deren Voraussetzungen erfüllen würden, wie zum Beispiel infolge einer neben der Selbstständigkeit ausgeübten abhängigen Beschäftigung.

Durch die Ausschlussregelung des § 5 Abs. 5 SGBV wird nach der Gesetzesbegründung unter anderem vermieden, dass hauptberuflich Selbstständige bei Aufnahme einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem relativ geringen Beitrag den umfassenden Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

Hauptberuflich ist eine selbstständige Erwerbstätigkeit dann, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrige Erwerbstätigkeit zusammen deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt. Übt ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer neben einer Beschäftigung noch eine selbstständige Tätigkeit aus, so ist demzufolge zur Prüfung, ob in der Beschäftigung Krankenversicherungspflicht eintritt, grundsätzlich der Zeitaufwand und das Entgelt/Einkommen bezüglich der Beschäftigung und der selbstständigen Tätigkeit miteinander zu vergleichen. Überwiegen bei der selbstständigen Tätigkeit eindeutig der Zeitfaktor und der Geldfaktor, so besteht in der abhängigen Beschäftigung keine Krankenversicherungspflicht. Die Anwendung des § 5 Abs. 5 SGBV muss, weil sie eine Ausnahme von der Versicherungspflicht begründet, festgestellt werden. Die Feststellungslast trägt derjenige, der sich auf die Ausschlussregelung beruft. Die Beurteilung der „Hauptberuflichkeit“ erfolgt dann nach § 28 h Abs. 2 SGB IV durch die zuständige Krankenkasse.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in einem Gemeinsamen Rundschreiben vom 21. November 1988 zur Anwendung der Ausschlussregelung herausgestellt, dass bei Personen, die im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, grundsätzlich davon auszugehen ist, dass die

selbstständige Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird. Diese Auffassung ist angelehnt an eine Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Versicherungspflicht von selbstständigen Lehrern und Pflegepersonen (§ 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB VI). Darin wird der Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung nicht (mehr) für erforderlich gehalten, wenn der Selbstständige einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigt.

Zum Ausschluss führt auch zum Beispiel die Beschäftigung von zwei geringfügig entlohten Kräften, wenn deren Verdienst in der Addition monatlich 400 Euro überschreitet (vgl. SUMMA SUMMARUM 3/2006, Seite 12). Dies wurde durch das Bundessozialgericht in Urteilen vom 23. November 2005 – B 12 RA 5/03 R, B 12 RA 5/04 R und B 12 RA 15/04 R – für alle Selbstständigen in der Rentenversicherung ausdrücklich entschieden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in ihrer Besprechung vom 21./22. November 2006 den Standpunkt vertreten, dass die vorgenannten Entscheidungen des Bundessozialgerichts für die Beurteilung, ob eine hauptberufliche selbstständige Erwerbstätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V vorliegt, entsprechend heranzuziehen sind. Dies bedeutet, dass ein Selbstständiger, der mehrere Arbeitnehmer geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV beschäftigt, deren Arbeitsentgelte bei Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV überschreiten, als hauptberuflich selbstständig erwerbstätig im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V anzusehen ist.

**Beispiel**

Ausübung einer Halbtagsbeschäftigung bei der Firma X, monatlicher Verdienst 1500 Euro. Daneben wird eine selbstständige Tätigkeit mit etwa dem gleichen Zeit- und Geldfaktor ausgeübt. Für den selbstständigen Betrieb wurden 2 Aushilfen mit einem Verdienst von monatlich je 250 Euro eingestellt.

Bisher bestand in der Halbtagsbeschäftigung Krankenversicherungspflicht, da eine hauptberuflich selbstständige Tätigkeit nicht festzustellen war. Nach der neuen Beschlusslage der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist die selbstständige Tätigkeit als „hauptberuflich“ anzusehen mit der Folge, dass in der Beschäftigung bei der Firma X keine Krankenversicherungspflicht mehr besteht.

## Rentenanpassung ab 1. Juli 2007: **Neue Hinzuverdienstgrenzen**

Zum 1. Juli 2007 werden die Renten und damit auch die Hinzuverdienstgrenzen für Rentner, die noch keine 65 Jahre alt sind und neben ihrer Rente arbeiten, angehoben.

Ein zu hoher Nebenverdienst kann dazu führen, dass die Rente nur noch als Teilrente oder gar nicht mehr gezahlt wird. Solange der Rentenbezieher die allgemeine Hinzuverdienstgrenze (zurzeit 350 Euro/Monat) für die vorgezogene Altersvollrente und die volle Erwerbsminderungsrente nicht überschreitet, braucht er keine Rentenkürzung zu befürchten. Bei höheren Verdiensten gelten individuelle Hinzuverdienstgrenzen. Mindestens gelten ab 1. Juli 2007 die Werte aus den nachfolgenden Tabellen. Die Hinzuverdienstgrenzen dürfen zweimal pro Jahr überschritten werden, ohne dass dies Auswirkungen auf die Rentenhöhe hat:

| <b>Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres</b>                     |                     |                   |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|
|                                                                            | West                | Ost               |
| Vollrente                                                                  | 350,00 Euro/Monat   | 350,00 Euro/Monat |
| 2/3 Teilrente                                                              | 461,04 Euro/Monat   | 405,23 Euro/Monat |
| 1/2-Teilrente                                                              | 689,59 Euro/Monat   | 606,11 Euro/Monat |
| 1/3-Teilrente                                                              | 918,14 Euro/Monat   | 807,00 Euro/Monat |
| <b>Renten wegen voller Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 1.1.2001)</b>     |                     |                   |
| in voller Höhe                                                             | 350,00 Euro/Monat   | 350,00 Euro/Monat |
| zu 3/4                                                                     | 614,72 Euro/Monat   | 540,31 Euro/Monat |
| zur Hälfte                                                                 | 815,68 Euro/Monat   | 716,94 Euro/Monat |
| zu 1/4                                                                     | 1 016,65 Euro/Monat | 893,58 Euro/Monat |
| <b>Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung (Rentenbeginn ab 1.1.2001)</b> |                     |                   |
| in voller Höhe                                                             | 815,68 Euro/Monat   | 716,94 Euro/Monat |
| in Höhe der Hälfte                                                         | 1 016,65 Euro/Monat | 893,58 Euro/Monat |

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter [www.deutscherentenversicherung.de](http://www.deutscherentenversicherung.de) (Suchwort „Hinzuverdienstgrenzen“).



## 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,
- Bayern Süd,
- Berlin-Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Nord,
- 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 Berlin-Brandenburg

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 11.05.2007

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 kostenlosen Publikation.