

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Schwerpunktausgabe:

Beiträge für Bezüge neben Sozialleistungen

Gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Bezüge neben Sozialleistungen, sind diese seit dem 1. Januar 2008 häufiger beitragsfrei in der Sozialversicherung. Der Grund dafür ist eine neue Bagatellgrenze von 50 EUR. Solche Bezüge sind immer dann beitragsfrei, wenn sie zusammen mit der Sozialleistung das bisherige Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 EUR pro Monat übersteigen. Andernfalls ist der Teil, der über dem Nettoarbeitsentgelt liegt, also auch die ersten 50 EUR, beitragspflichtig.



Information und Beratung im Corporate Design der Deutschen Rentenversicherung

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,
- Nordbayern,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland,
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- 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: 23. 1. 2008

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetz-
buch 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.


Die Deutsche Rentenversicherung informiert Sie als Arbeitgeber oder Steuerberater mit der Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen in der Sozialversicherung. Seit der Organisationsreform der Deutschen Rentenversicherung gibt es ein einheitliches Corporate Design (CD) aller Rentenversicherungsträger, das für alle Medien der Rentenversicherung gilt. Mit der Ausgabe 1/2008 wird auch die Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM diesem CD angepasst. Dies bedeutet für Sie zwar einen Abschied von dem gewohnten Design, inhaltlich bleibt es wie bisher bei unseren fachlich aktuellen und informativen Beiträgen zum Sozialversicherungsrecht.

Zum Selbstverständnis aller Träger der Deutschen Rentenversicherung gehört es, im Rahmen der Aufgabe der Betriebsprüfung auch Auskünfte und Informationen zu erteilen sowie Betriebe und Steuerberater in allen relevanten Fragen des Sozialversicherungsrechts zu beraten. Dies erfolgt in erster Linie durch die Betriebsprüfer der Rentenversicherung im persönlichen Kontakt mit den Arbeitgebern und Steuerberatern – in der Regel aber nur einmal in vier Jahren.

Für eine fortlaufende Information und zur Darstellung aktueller und komplexerer Sachverhalte erscheint daher seit 2001 die Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM der Rentenversicherung. Im regelmäßigen Turnus informiert die Deutsche Rentenversicherung mit sechs Zeitschriften pro Jahr über die neueste Rechtsentwicklung in der Sozialversicherung.

Die aktuellen Artikel oder Themenzeitschriften wie SUMMA SUMMARUM 4/2007 zur Prüfung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz bieten Ihnen, den Arbeitgebern und Steuerberatern, eine wichtige Hilfe bei der Lösung der sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Rückmeldungen ergeben, dass dadurch die Rechtssicherheit in den Betrieben gefördert und der Arbeitsaufwand bei der Durchführung der Prüfung verringert wird.



Darüber hinaus erscheint jeweils am Anfang eines Jahres zusammen mit der Ausgabe 1 eine Broschürenreihe mit vier Fachbroschüren zu folgenden Themenkomplexen:

- Versicherung
- Beiträge
- Meldungen
- Prüfung von A bis Z

Diese Reihe dient als Nachschlagewerk für die tägliche Arbeit. Auch in diesen Broschüren stehen die für die Betriebsprüfung relevanten Fakten und Fragestellungen an erster Stelle. Versendet wird SUMMA SUMMARUM weiterhin kostenlos.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass die Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM auch in einer barrierefreien Version im Internet unter folgender Adresse abrufbar ist:

www.deutsche-rentenversicherung.de (→ Zielgruppe: Arbeitgeber und Steuerberater → Publikationen → SUMMA SUMMARUM)

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Beitragspflicht von Arbeitgeberleistungen bei Sozialleistungsbezug

Die Vorschrift des § 23c SGB IV über die beitragsrechtliche Behandlung von arbeitgeberseitigen Leistungen bei Sozialleistungsbezug ist mit Wirkung vom 1. Januar 2008 an geändert worden. Insbesondere wurde mit dem „Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ vom 19. Dezember 2007 (BGBl I S. 3024) unter anderem das Erziehungs- sowie das Elterngeld anstelle der Elternzeit als Sozialleistung aufgenommen und eine Freigrenze von 50 EUR pro Monat eingeführt.

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.

Einmalzahlungen

Gemäß § 23 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind Einmalzahlungen Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Es handelt sich hierbei beispielsweise um Bezüge wie Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder, Gratifikationen usw. Maßgeblich ist, dass sie in größeren Zeitabständen als monatlich gezahlt werden und gleichzeitig kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen. Sie sind grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt werden, unterliegen allerdings nur der Beitragspflicht, soweit sie zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten. Einmalzahlungen, die auf regelmäßige monatliche Zahlungen umgestellt werden, sind laufendes Arbeitsentgelt.

Arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt werden, sind **Arbeitsentgelt** und unterliegen damit grundsätzlich der Beitragspflicht (=beitragspflichtige Einnahmen). In § 23c Abs. 1 Satz 1 SGB IV wird jedoch geregelt, dass die vom Arbeitgeber für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlten Leistungen – zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung – nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gelten, wenn die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 EUR monatlich übersteigen. Das hat zur Folge, dass alle arbeitgeberseitigen Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen laufend gezahlt werden, bis zu dem zu vergleichenden Nettoarbeitsentgelt (=Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt) nicht der Beitragspflicht unterliegen (SV-Freibetrag). Die Formel lautet:

Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt – Sozialleistung = SV-Freibetrag

Alle darüber hinausgehenden Beträge müssen in voller Höhe als beitragspflichtige Einnahmen berücksichtigt werden, wenn sie die Freigrenze in Höhe von monatlich 50 EUR übersteigen. Hat der Arbeitgeber eine beitragspflichtige Leistung über den 31. Dezember 2007 hinaus weitergewährt, gilt für den Bezugszeitraum ab 1. Januar 2008 die neue Rechtslage (= Berücksichtigung der Freigrenze von 50 EUR).

Die Sonderregelungen des § 23c SGB IV gelten nicht für **Einmalzahlungen** während des Bezugs von Sozialleistungen.

Arbeitgeberseitige Leistungen

Hierzu zählen insbesondere:

- Zuschüsse zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld
- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld
- Zuschüsse zum Krankentagegeld privat Versicherter
- Sachbezüge (z. B. Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen)
- Firmen- und Belegschaftsrabatte
- Vermögenswirksame Leistungen
- Kontoführungsgebühren
- Zinsersparnisse aus verbilligten Arbeitgeberdarlehen
- Telefonzuschüsse
- Beiträge und Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung (§ 1 b BetrAVG)

Sozialleistungen

Vom Gesetz werden folgende Sozialleistungen erfasst:

- Krankengeld und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (Krankenkassen)
- Verletztengeld und Verletztengeld bei Verletzung des Kindes (Unfallversicherungsträger)
- Übergangsgeld (Rentenversicherungsträger/Bundesagentur für Arbeit/Unfallversicherungsträger/Kriegsopferfürsorge)
- Versorgungskrankengeld (Träger der Kriegsopferversorgung)
- Mutterschaftsgeld (Krankenkassen/Bund)
- Erziehungsgeld/Elterngeld (Bund)
- Krankentagegeld (private Krankenversicherungsunternehmen)

Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt

Das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt entspricht dem Nettoarbeitsentgelt, das der Arbeitgeber gesetzlichen Sozialleistungsträgern zur Berechnung der Sozialleistung in einer Entgeltbescheinigung mitteilt. Die Ermittlung des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts erfolgt – auch bei Verwendung abweichender Entgeltbescheinigungen – nach den Erläuterungen zu Ziffer 2.2 der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Krankengeld (Abbildung siehe nächste Seite). Das ermittelte Nettoarbeitsentgelt bleibt für die Dauer des Bezugs von Sozialleistungen unverändert.

Ziffer 2.2 der Erläuterungen der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Krankengeld lautet:

Weicht das Arbeitsentgelt in den letzten abgerechneten 3 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit vom Monatsentgelt ab bzw. ist weder Monatsgehalt noch Stundenlohn vereinbart (z. B. Stücklohn, Akkordlohn), so kann auf das Ausfüllen des Abschnittes 2.2 verzichtet werden.

Zum Bruttoarbeitsentgelt in diesem Sinne gehören alle steuer- und damit beitragspflichtigen Bezüge für Arbeitsleistungen und Entgeltfortzahlung in dem unter 2.1 angegebenen Zeitraum. Dazu zählt auch der Lohnausgleich im Baugewerbe. Es spielt keine Rolle, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form die Bezüge geleistet worden sind. Unbedeutend ist es auch, ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt wurden. Erfasst werden z. B. auch beitragspflichtige Arbeitgeberaufwendungen für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers, vermögenswirksame Leistungen, Mehrarbeitsvergütungen und freiwillige Zahlungen.

Zeitversetzt gezahlte variable Bestandteile des Arbeitsentgelts und laufende Provisionen werden insoweit berücksichtigt, als sie zur Berechnung der Beiträge dem maßgebenden Abrechnungszeitraum zugeordnet worden sind.

Eine Nachzahlung aufgrund einer rückwirkenden Entgelterhöhung wird nur dann berücksichtigt, wenn der Zeitpunkt der Begründung des Anspruchs (z. B. der Tag des Tarifabschlusses) vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegt. Die Nachzahlung wird in diesem Fall insoweit mitbescheinigt, als sie sich auf den maßgebenden Abrechnungszeitraum (2.1) bezieht. Dies gilt auch dann, wenn die Nachzahlung für die Berechnung der Beiträge aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt worden ist.

Nicht zum maßgebenden Bruttoarbeitsentgelt gehört einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, d. h. Bezüge, die nicht für die Arbeit in dem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt worden sind (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltungen, Gewinnbeteiligungen) sowie steuer- und beitragsfreie Zuschläge (vgl. aber bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten Ausführungen zu 6.2 und 6.3) sowie ggf. gezahltes Kindergeld.

Das Bruttoarbeitsentgelt wird nicht auf die Beitragsbemessungsgrenze gekürzt.

Es ist das Brutto- und Nettoarbeitsentgelt zu bescheinigen, das ohne Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer privaten Altersversorgung erzielt worden wäre. Das Nettoarbeitsentgelt ist dann fiktiv zu ermitteln. Der 12-Monats-Zeitraum für die Bescheinigung des beitragsfrei umgewandelten laufenden Arbeitsentgelts endet mit dem Monat, der für die Berechnung des Krankengeldes (2.1) maßgebend ist.

Nettoarbeitsentgelt ist hier das um die gesetzlichen Abzüge (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag sowie Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung) verminderte Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge, jedoch ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und ohne ggf. gezahltes und in der Lohnsteuer-Anmeldung abgesetztes Kindergeld.

Bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung und bei privat Krankenversicherten sind außerdem die Beiträge der Arbeitnehmer zur Kranken- und Pflegeversicherung (vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers) vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen. Bei einem Arbeitnehmer, der von der Rentenversicherungspflicht befreit ist, ist der vom Arbeitnehmer gezahlte Beitrag zur Altersversorgung allerdings kein gesetzlicher Abzug; er ist somit nicht bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Bei Arbeitsentgelten innerhalb der Gleitzone (400,01-800,00 EUR) ist das tatsächliche (nicht das beitragspflichtige) Bruttoarbeitsentgelt einzutragen. Aus diesem Betrag wird ein fiktives Nettoarbeitsentgelt auf der Basis der allgemeinen Beitragsermittlungsgrundsätze – also ohne Berücksichtigung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für die Gleitzone – ermittelt.

Hat der Arbeitnehmer in dem unter 2.1 bescheinigten Abrechnungszeitraum einmalig gezahltes Arbeitsentgelt erhalten, bitten wir Sie, das Nettoarbeitsentgelt fiktiv zu ermitteln. Dafür gilt folgendes Berechnungsschema:

Berechnungsschema		
Steuer (A)	Sozialversicherungsbeiträge (B)	Nettoarbeitsentgelt (C)
Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt	Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt	laufendes Bruttoarbeitsentgelt (2.2)
- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	- Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag (A)
- Lohnsteuerfreibeträge lt. Lohnsteuerkarte	= laufendes Bruttoarbeitsentgelt	- Sozialversicherungsbeiträge (B)
= fiktives steuerrechtliches Bruttoarbeitsentgelt		= Nettoarbeitsentgelt (2.2)
davon Lohn- und Kirchensteuer	davon Sozialversicherungsbeiträge	

Privat Krankenversicherte

Für privat krankenversicherte Personen müssen die Erläuterungen zu Ziffer 2.2 der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung (siehe Seite 6) entsprechend berücksichtigt werden. Zur Berechnung des Nettoarbeitsentgelts wird – wie bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung – der um den Beitragszuschuss für Beschäftigte verminderte Beitrag des Versicherten zur Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen. Hierfür ist höchstens der nach § 257 Abs. 2 SGBV/§ 61 Abs. 2 SGB XI zuschussfähige Betrag abzusetzen. Darüber hinaus sind die für die nicht selbstversicherten Angehörigen des Beschäftigten zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Beiträge für die Krankentagegeldversicherung abzuziehen. Wird ein Krankentagegeld nicht gewährt, findet § 23c SGB IV keine Anwendung. Die vom Arbeitgeber weitergezahlten Leistungen unterliegen dann in voller Höhe der Beitragspflicht.

Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen

Für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung von der Versicherungspflicht befreit sind (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), sind die an die Versorgungseinrichtung entrichteten Pflichtbeiträge abzuziehen. Die Beiträge werden um den Arbeitgeberanteil nach § 172 Abs. 2 SGB VI vermindert.

Arbeits-/tarifvertragliche Regelungen

Abweichende Ermittlungen des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts aufgrund arbeits-/tarifrechtlicher Regelungen für die Berechnung des Zuschusses des Arbeitgebers zur Sozialleistung sind zulässig.

In Fällen, in denen für einen privat Krankenversicherten mit Krankentagegeldanspruch, der wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei ist, als Krankentagegeld der Krankengeldhöchstbetrag für Versicherungspflichtige unterstellt und deshalb der Zuschuss des Arbeitgebers auf die Differenz zwischen diesem Höchstbetrag und dem Nettoarbeitsentgelt begrenzt wird, kann von einer Beitragsfreiheit im Rahmen des SV-Freibetrages ausgegangen werden. Für jede weitere Zahlung des Arbeitgebers besteht nur dann Beitragsfreiheit, wenn hiermit die Freigrenze von monatlich 50 EUR nicht überschritten wird.

Werden vom Arbeitgeber zur Gewährleistung eines bisherigen Nettoarbeitsentgeltlevels die Steuern für einen Zuschuss zur Sozialleistung übernommen und ergibt sich hierdurch ein das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigender Betrag, unterliegt dieser übersteigende Betrag generell nicht der Beitragspflicht. Bei Zahlung weiterer arbeitgeberseitiger Leistungen unterliegt der gesamte das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Betrag (einschließlich der Steuern für den Arbeitgeberzuschuss) der Beitragspflicht, wenn dieser Betrag die Freigrenze von 50 EUR übersteigt.

Alternativberechnung

Es ist auch nicht ausgeschlossen, als Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt das Nettoarbeitsentgelt zu berücksichtigen, das im Fall der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung zu ermitteln wäre.

Beitragspflichtige Einnahmen aufgrund arbeitgeberseitiger Leistungen

Der zusammen mit der jeweiligen Sozialleistung das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Teil der laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen ist beitragspflichtig, wenn die Freigrenze von monatlich 50 EUR überschritten wird. Hierfür müssen dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt jeweils die **Netto-Sozialleistung** und die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers gegenübergestellt werden.

Netto-Sozialleistung

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

Beispiel 1	
Bruttoarbeitsentgelt (mtl.)	3 000,00 EUR
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (mtl.)	2 100,00 EUR
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (Firmenwagen, mtl.)	500,00 EUR
Nettokrankengeld (mtl.)	1 628,10 EUR
Nettokrankengeld (ktgl.)	54,27 EUR
SV-Freibetrag (mtl.) (2 100 EUR – 1 628,10 EUR)	471,90 EUR
SV-Freibetrag (ktgl.) (2 100 EUR – 1 628,10 EUR) : 30	15,73 EUR
Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers zwar monatlich um 28,10 EUR überschritten; dieser Betrag übersteigt jedoch nicht die Freigrenze von 50 EUR; es liegt keine beitragspflichtige Einnahme vor.	

Beispiel 2

Entspricht dem Beispiel 1

Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (Firmenwagen, mtl.) 600,00 EUR

Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers monatlich um 128,10 EUR überschritten und übersteigt die Freigrenze von 50 EUR; dieser Betrag ist monatliche beitragspflichtige Einnahme (ktgl. $128,10 \text{ EUR} : 30 = 4,27 \text{ EUR}$).

Beitragspflichtige Einnahmen aufgrund von arbeitgeberseitigen Leistungen fallen – auch in Monaten mit nur teilweisem Sozialleistungsbezug – nur an, wenn unter Berücksichtigung eines vollen Abrechnungsmonats die arbeitgeberseitigen Leistungen zusammen mit der Sozialleistung das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 EUR im Monat übersteigen. Dann müssen die arbeitgeberseitigen Leistungen anteilig berücksichtigt werden.

Beispiel 3

Entspricht dem Beispiel 2

Bezug von Krankengeld ab 21. 4. 2008

Für die Zeit vom 1. 4. bis zum 20. 4. 2008 beträgt die beitragspflichtige Einnahme für den Firmenwagen (20/30 von 600 EUR =) 400 EUR, und für die Zeit vom 21. 4. bis zum 30. 4. 2008 beträgt die beitragspflichtige Einnahme (10/30 von 128,10 EUR =) 42,70 EUR (insgesamt: 442,70 EUR).

SV-Luft

Die für die Dauer einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten nach § 7 Abs. 1a SGB IV seit der erstmaligen Erzielung von Wertgut haben für die einzelnen Versicherungszweige festgestellte Differenz zwischen dem in dieser Zeit während der Arbeitsphase gezahlten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze wird als SV-Luft bezeichnet.

Tage mit beitragspflichtiger Einnahme sind als SV-Tage zu bewerten. Diese haben uneingeschränkte Wirkung auch für die Verbeitragung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt und die Bildung von **SV-Luft**.

Wird der SV-Freibetrag um nicht mehr als 50 EUR monatlich überschritten, werden die gesamten arbeitgeberseitigen Leistungen bis maximal in Höhe der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze im Teilmonat der Entgeltfortzahlung beitragspflichtig. Dies gilt aber nur, sofern sie keiner konkreten Sozialleistungsbezugszeit zugeordnet werden können.

Beispiel 4

Bezug von Krankengeld (krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer)	ab 11. 4. 2008
Bruttoarbeitsentgelt (mtl.)	4 000,00 EUR
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (mtl.)	2 583,31 EUR
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (Firmenwagen, mtl.)	600,00 EUR
Nettokrankengeld (mtl.)	2 015,37 EUR
Nettokrankengeld (ktgl.)	67,18 EUR
SV-Freibetrag (mtl.) (2 583,31 EUR – 2 015,37 EUR)	567,94 EUR
SV-Freibetrag (ktgl.) (2 583,31 EUR – 2 015,37 EUR) : 30	18,93 EUR

Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers zwar monatlich um 32,06 EUR überschritten; dieser Betrag übersteigt jedoch nicht die Freigrenze von 50 EUR; es liegt keine beitragspflichtige Einnahme vor. Die im Monat April 2008 gewährte Zahlung in Höhe von 600 EUR wird daher bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze bis zum 10. 4. 2008 beitragspflichtig.

Der Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind zugrunde zu legen:

	RV/ALV	KV/PV
Arbeitsentgelt		
vom 1. 4. bis 10. 4. 2008	1 333,33 EUR	1 200,00 EUR ¹
Beitragspflichtige Einnahme		
vom 1. 4. bis 10. 4. 2008	433,34 EUR ¹	-, - EUR
Beitragspflichtige Einnahme		
vom 11. 4. bis 30. 4. 2008	-, - EUR	-, - EUR
Insgesamt	1 766,67 EUR	1 200,00 EUR

¹ Beitragsbemessungsgrenze

Die Ermittlung des SV-Freibetrages und der beitragspflichtigen Einnahmen erfolgen auf Basis der zu Beginn der Zahlung einer Sozialleistung maßgebenden Verhältnisse. Nachträgliche Änderungen der Sozialleistung zum Beispiel durch gesetzliche Anpassung (Dynamisierung) verändern den SV-Freibetrag nicht.

Die beitragspflichtigen Einnahmen ändern sich mit jedem Wegfall oder Hinzukommen einer arbeitgeberseitigen Leistung sowie bei Änderung der Sozialleistungsart – jeweils mit aktuellen arbeitgeberseitigen Leistungen.

Die Beitragsermittlung erfolgt jeweils auf Basis der aktuellen Verhältnisse. Betragsänderungen der arbeitgeberseitigen Leistungen (z. B. tarifvertragliche Erhöhung, Änderung geldwerter Vorteil durch Wechsel des Firmenwagens) wirken sich nur auf die Beitragsermittlung aus. Eine Betragsänderung allein löst aber keine neue Feststellung aus, ob die Bagatellgrenze überschritten wird. Sie bleibt auch ohne Einfluss auf den Zahlbetrag gesetzlicher Sozialleistungen. Erst wenn eine arbeitgeberseitige Leistung wegfällt oder hinzukommt sowie bei Änderung der Sozialleistungsart, findet eine neue Feststellung mit den aktuellen Beträgen statt.

Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG erhalten Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 RVO, § 29 Abs. 1, 2 und 4 KVLG oder § 13 Abs. 2, 3 MuSchG haben, während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG) sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen 13 EUR und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten kalendertäglichen Arbeitsentgelt (Nettoarbeitsentgelt).

Dieser Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist nach § 14 MuSchG dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 6 SvEV).

Für arbeitgeberseitige Leistungen, die bereits vor dem 1. Januar 2008 begonnen haben und über den 31. Dezember 2007 weitergewährt werden, bleiben auch ab 1. Januar 2008 die zu Beginn der Zahlung einer Sozialleistung maßgeblichen Verhältnisse als Berechnungsbasis bestehen. Bei den hiernach ermittelten Beträgen ist die Freigrenze von monatlich 50 EUR zu beachten.

Mutterschaftsgeld

Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV).

Zu einem Überschreiten des SV-Freibetrages kann es nur kommen, wenn der Arbeitgeber neben dem Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG weitere arbeitgeberseitige Leistungen erbringt. Für die beitragsrechtliche Beurteilung der Zuschüsse ist dann neben § 23c SGB IV (einschl. der Freigrenze von 50 EUR) die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV zu berücksichtigen. Aus Gründen der Praktikabilität kann auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahme nach § 23c SGB IV und anschließende Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV) verzichtet werden und der aufgrund der Sozialversicherungsentgeltverordnung von der Beitragspflicht ausgenommene Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden.

Das auszugleichende Nettoarbeitsentgelt nach dem MuSchG entspricht bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt.

Beispiel 5	
Bruttoarbeitsentgelt (mtl.)	2 000,00 EUR
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (mtl.)	1 286,20 EUR
Mutterschaftsgeld (mtl. 30 KT)	390,00 EUR
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (mtl.) insgesamt	1 200,00 EUR
davon	
Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG (mtl.)	896,20 EUR
Weitere Zahlungen (mtl.)	303,80 EUR
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (ktgl.)	42,87 EUR
Mutterschaftsgeld (ktgl.)	13,00 EUR
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (ktgl. 30 KT)	40,00 EUR
SV-Freibetrag (ktgl.) (1 286,20 EUR – 390,00 EUR) : 30	29,87 EUR
<p>Der SV-Freibetrag ist durch den Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG, der von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen wird, aufgebraucht. Die weitere Brutto-Zahlung des Arbeitgebers von monatlich 303,80 EUR liegt über der Freigrenze von 50 EUR und ist daher monatliche beitragspflichtige Einnahme (ktgl.: 303,80 EUR : 30 = 10,13 EUR).</p>	

Besonderheiten

Folgende, für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen vom Arbeitgeber gewährte Bezüge können von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden:

- Übernommene Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, die im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SVEV bzw. des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind
- Überlassene Leistungen nach § 40 Abs. 3 EStG (z. B. unentgeltliche Nutzung von Personalcomputern), die im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SVEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind

Erziehungs- bzw. Elterngeld

Anspruch auf das staatliche Erziehungsgeld nach den Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes (§§ 1 – 14 BErzGG) können nur Eltern von bis zum 31. Dezember 2006 geborenen Kindern haben. Für die ab 1. Januar 2007 geborenen Kinder haben Eltern Anspruch auf Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Nach der Übergangsvorschrift des § 27 BEEG gelten die §§ 1 bis 14 BErzGG zum Erziehungsgeld für vor dem 1. Januar 2007 geborene Kinder bis Ende 2008 weiter.

Gesamtsozial- versicherungsbeitrag

Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Krankenkasse zu zahlen sind.

Elternzeit

Beschäftigte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Elternzeit, wenn sie das in ihrem Haushalt lebende Kind selbst betreuen und erziehen.

Für die beitragsrechtliche Beurteilung nach § 23c SGB IV ist ab 1. Januar 2008 das **Erziehungsgeld oder das Elterngeld** maßgebend. Das Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld bzw. das Elterngeld angerechnet. Bei einer Elternzeit ohne Erziehungsgeld/Elterngeld findet § 23c SGB IV keine Anwendung.

Beitragsabzug

Der **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** ist in voller Höhe (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragsanteil) vom Arbeitgeber zu zahlen. Er ist damit gleichzeitig Beitragsschuldner.

Der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, den er nur im Wege des Abzugs vom Arbeitsentgelt geltend machen darf. Unterbliebene Abzüge darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachholen. Unabhängig hiervon kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmerbeitragsanteil einbehalten, wenn der Beschäftigte den Beitrag allein trägt. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte – was heutzutage nicht mehr üblich ist, aber für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen vermehrt auftreten kann – nur Sachbezüge erhält. Das erweiterte Einbehaltungsrecht besteht auch dann, wenn nicht ausschließlich Sachbezug gewährt wird, der Barbezug für den vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteil jedoch nicht ausreicht.

Mitteilungsverfahren

Die Arbeitgeber müssen den zuständigen gesetzlichen Sozialleistungsträgern folgende Entgelte mitteilen:

- das Nettoarbeitsentgelt und
- die beitragspflichtigen Brutto- und Nettoeinnahmen

Die Mitteilungen der Arbeitgeber erfolgen mit den jeweiligen Entgeltbescheinigungen als Formular oder durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen.

Private Krankenversicherungsunternehmen und Erziehungsgeld bzw. Elterngeld zahlende Stellen erhalten diese Mitteilungen nicht vom Arbeitgeber.

Bei arbeitgeberseitigen Leistungen, deren Zahlung bereits vor dem 1. Januar 2008 begonnen haben und aufgrund der Freigrenze von 50 EUR ab 1. Januar 2008 zur Beitragsfreiheit führen, muss der Arbeitgeber den zuständigen gesetzlichen Sozialleistungsträger formlos über das Ende der Beitragspflicht zum 31. Dezember 2007 informieren.

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist gemäß § 28 f Abs. 1 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 8 BVV zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Lohn- und Gehaltsabrechnungen des Arbeitgebers vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig, in zeitlicher Reihenfolge und geordnet vorzunehmen. Entgeltunterlagen müssen in deutscher Sprache geführt werden.

Die Sozialleistungsträger haben den Arbeitgebern die Höhe der Brutto- und Netto-Sozialleistung mitzuteilen.

Das Mitteilungsverfahren per Datenübertragung wird noch in gesonderten Gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bestimmt.

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber muss folgende Unterlagen zu den **Entgeltunterlagen** nehmen bzw. darin dokumentieren:

- Mitteilung der Sozialleistungsträger über die Höhe der Brutto-/Netto-Sozialleistung
- das Bestehen einer Krankentagegeldversicherung bei privat Krankenversicherten

- den Bezugszeitraum und die Höhe des Erziehungs- bzw. Elterngeldes
- Ausfertigung des Befreiungsbescheides nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGBVI
- Arbeitgeberanteil zur berufsständischen Versorgung nach § 172 Abs. 2 SGBVI

Meldungen

Eine Unterbrechungsmeldung bzw. eine Abmeldung bei laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen für Zeiten des Bezugs von Krankengeld ist nur in den Fällen zu erstatten, in denen aufgrund des § 23c SGBIV keine beitragspflichtigen Einnahmen vorliegen. Besteht aufgrund der Arbeitsentgeltzahlung weiterhin Versicherungspflicht, müssen die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses üblichen Meldungen (Jahresmeldung/Abmeldung) erstattet werden.

Ist die Beitragspflicht zum 31. Dezember 2007 weggefallen, weil aufgrund der ab 1. Januar 2008 zu berücksichtigenden Freigrenze von 50 EUR keine beitragspflichtigen Einnahmen mehr vorliegen, muss eine Unterbrechungsmeldung erstattet werden, wenn Sozialleistungen bis mindestens einschließlich 31. Januar 2008 bezogen werden; die Jahresmeldung entfällt. Die Meldung war innerhalb der Zeit vom 1. bis 14. Februar 2008 – mit Unterbrechungsbeginn 1. Januar 2008 – zu erstatten.

Endet während einer Elternzeit die Beitragsfreiheit mit Ablauf des 31. Dezember 2007, weil ab 1. Januar 2008 die Regelung des § 23c SGBIV wegen fehlenden Bezugs von Erziehungsgeld/Elterngeld keine Anwendung mehr findet und somit jegliche Leistung des Arbeitgebers in diesen Fällen beitragspflichtig wird, war eine Anmeldung zum 1. Januar 2008 erforderlich.

Hinweis: Über Besonderheiten bei zusatzversorgungspflichtigen Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes berichten wir in einer der nächsten Ausgaben.

Vergabe von Betriebsnummern: Neue Service-Hotline

Seit dem 1. Januar 2008 hat sich die bundesweite Zuständigkeit für die Vergabe von Betriebsnummern bei der Bundesagentur für Arbeit geändert. Zuständig sind nicht mehr die 178 Agenturen für Arbeit, sondern der Zentrale Betriebsnummern-Service der BA (BNS) mit Sitz in Saarbrücken. Für Anrufe aus dem gesamten Bundesgebiet gibt es eine neue Service-Hotline: 01801 664466¹.

Die den Arbeitgebern und Steuerbüros bisher bekannten Rufnummern werden automatisch zum Betriebsnummern-Service nach Saarbrücken weitergeleitet. Dies gilt auch für die eingehenden E-Mails, Faxe und die Papierpost. Die neue Postanschrift lautet:

Betriebsnummern-Service	Postfachanschrift:
Eschberger Weg 68	Postfach 10 18 44
66121 Saarbrücken	66018 Saarbrücken

Telefon: 01801 664466¹

Telefax: 0681 849499

E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

Im Internetauftritt der Bundesagentur für Arbeit sind unter www.arbeitsagentur.de (→ Für Unternehmen → Sozialversicherung) das Formular zur Beantragung einer Betriebsnummer sowie weitere Informationen abrufbar.

¹ 3,9 Cent/Min. aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, ggf. abweichende Tarife aus den Mobilfunknetzen.