

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Gesonderte Meldung

4

Anlässlich eines Rentenantrags können Arbeitnehmer seit 1. Januar 2008 vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser bereits abgerechnete Entgelte gesondert meldet.

Arbeitgeberumlagen

7

Die Steuer- und Beitragspflicht für Umlagen, die öffentliche Arbeitgeber an Pensionskassen für ihre Arbeitnehmer leisten, wurde ab 1. Januar 2008 neu geregelt.

Vorruhestandsgeld

12

Bestimmte Bezieher von Vorruhestandsgeld behalten ihren Versicherungsschutz, obwohl die Voraussetzungen dafür in Zukunft dem Grunde nach nicht mehr vorliegen.

Krankentagegeld

13

Arbeitnehmer, die Krankentagegeld privater Versicherungen beziehen, sind seit 1. Januar 2008 nicht mehr bis zur Dauer eines Monats weiterhin renten- und arbeitslosenversichert.



Entgeltunterlagen: Seit 2008 elektronisch archivierbar

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: 26. 3. 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 Betriebsprüfun-
gen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger
erfüllen diese Verpflichtung mit
dieser kostenlosen Publikation.

Arbeitgeber können seit 1. Januar 2008 den Trägern der Rentenversicherung Entgeltunterlagen für die Durchführung einer Betriebsprüfung vollständig auf maschinell verwertbaren Datenträgern zur Verfügung stellen. Diese Möglichkeit wurde durch Artikel 16 des Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl I 2007 S. 3024) in das Sozialrecht eingeführt. Eine solche Berechtigung gab es bisher nur im Steuerrecht für die Steuerverprüfung nach § 147 Abs. 5 und 6 Abgabenordnung (AO).

Nutzt der Arbeitgeber die neue Möglichkeit, und führt er die Entgeltunterlagen für Zwecke der Sozialversicherung auf maschinell verwertbaren Datenträgern, muss er diese bei einer Betriebsprüfung jederzeit ohne zeitlichen Verzug zur Verfügung stellen und die Daten lesbar vorhalten. Die Träger der Rentenversicherung dürfen im Gegenzug die auf Datenträgern geführten Unterlagen beitragsrechtlich auswerten. Die Speicherung von Entgeltunterlagen auf Datenträgern entlastet die Archive der Arbeitgeber, da für Entgeltunterlagen nicht mehr ausschließlich die Papierform vorgeschrieben ist.

Datenspeicherung von Entgeltunterlagen

Die Entgeltunterlagen des Arbeitgebers enthalten Angaben zum Beschäftigungsverhältnis, zur Erstattung von Meldungen und insbesondere zum versicherungsrechtlichen Status des Versicherten (§ 8 BW). Als Datenträger zur Speicherung von Entgeltunterlagen werden in der Praxis in der Regel CDs oder DVDs verwendet. Bei der Verwendung von Speichermedien muss sichergestellt sein, dass der Inhalt der Entgeltunterlagen richtig und vollständig wiedergegeben wird und eine spätere Änderung ausgeschlossen ist.

Werden Entgeltunterlagen mit Hilfe eines Datenverarbeitungssystems erstellt, sind die Träger der Rentenversicherung dazu berechtigt, Einsicht in die gespeicherten Daten zu nehmen und Daten zu selektieren. Eine ordnungsgemäße maschinelle Erstellung von Entgeltunterlagen setzt voraus, dass sowohl eine Auswahl einzelner Geschäftsvorfälle (Fallselektion) als auch eine nachvollziehbare Programmdokumentation (Verfahrensbeschreibung) zur Verfügung steht.

Aufbewahrungs- und Mitwirkungspflichten

Arbeitgeber müssen bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres die Unterlagen aufbewahren, die den Bereich der Entgeltabrechnung und des Rechnungswesens betreffen (§ 28f Abs. 1 SGB IV bzw. § 11 Abs. 2 BWV). Innerhalb dieser Aufbewahrungsfrist hält der Arbeitgeber die Daten von maschinell geführten Entgeltunterlagen jederzeit verfügbar und unverzüglich lesbar vor (§ 9 Abs. 5 BWV). Damit die Datenträger ausgewertet werden können, muss er den Betriebsprüfern die dafür notwendige technische Ausstattung (PC, Datensichtgerät) zur Verfügung stellen. Er trägt auch die Kosten, die ihm entstehen, um die maschinell geführten Entgeltunterlagen lesbar bereitzustellen. Die Träger der Rentenversicherung können zu Prüfungszwecken verlangen, dass auf Kosten des Arbeitgebers die Daten von Entgeltunterlagen ausgedruckt bzw. als maschinell verwertbarer Datenträger zur Verfügung gestellt werden.

Die Betriebsprüfer werten aber nicht nur Entgeltunterlagen auf maschinell verwertbaren Datenträgern aus. Grundlage für eine vollständige Betriebsprüfung sind auch die Daten der Finanzbuchhaltung und des Rechnungswesens.

Die Rentenversicherung berät

Bei Fragen zu den Anforderungen an maschinell verwertbare Entgeltunterlagen helfen die Mitarbeiter der Betriebsprüfdienste der Deutschen Rentenversicherung gerne weiter (Adressen unter www.deutsche-rentenversicherung.de).

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Bei Rentenantrag: Gesonderte Meldung statt Vorausbescheinigung

In der Ausgabe 6/2007 berichtete SUMMA SUMMARUM über den Ersatz der Entgelt-Vorausbescheinigung auf Papiervordruck durch das Zweite Mittelstands-Entlastungsgesetz. Seit dem 1. Januar 2008 müssen Arbeitgeber stattdessen im maschinellen Meldeverfahren eine Gesonderte Meldung abgeben. Hierbei gelten hinsichtlich des Zeitpunktes der Abgabe und des zu meldenden Zeitraums Besonderheiten.

Wenn es der Arbeitnehmer, der einen Rentenantrag gestellt hat, wünscht, muss der Arbeitgeber eine Gesonderte Meldung (Meldegrund „57“) über die noch nicht gemeldeten beitragspflichtigen Einnahmen erstatten. Diese Meldung beinhaltet mindestens den Zeitraum bis zum viertletzten Kalendermonat vor Rentenbeginn. Der Arbeitnehmer kann diese Meldung entweder unmittelbar vom Arbeitgeber oder über den zuständigen Rentenversicherungsträger vom Arbeitgeber verlangen. Der Arbeitgeber meldet einen Zeitraum, der grundsätzlich nicht früher enden darf, als mit dem letzten Tag des vierten Kalendermonats vor Rentenbeginn. Die voraussichtlichen weiteren Entgelte für die Kalendermonate bis zum Rentenbeginn werden nicht (mehr) vom Arbeitgeber vorausberechnet. Diese ermittelt jetzt der Rentenversicherungsträger aus den für die letzten zwölf Kalendermonate gemeldeten beitragspflichtigen Einnahmen (z. B. letzte Jahresmeldung und Gesonderte Meldung).

Abmeldung

Ungeachtet der Hochrechnung durch den Rentenversicherungsträger meldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem Ende der Beschäftigung ab. Diese Abmeldung umfasst nur den Zeitraum, der noch nicht gemeldet wurde. Arbeitsentgelte, die mit einer Gesonderten Meldung bereits übermittelt wurden, werden damit nicht erneut gemeldet.

Beispiel 1

Verlangen des Rentenantragstellers gegenüber dem Arbeitgeber am	16. 4. 2008
Beginn der Altersrente am	1. 8. 2008
Zeitpunkt der Meldung frühestens am	1. 5. 2008
Nächste Entgeltabrechnung des Arbeitgebers am	5. 5. 2008
Die Gesonderte Meldung erfolgt am	5. 5. 2008
Meldezeitraum (Meldegrund „57“)	1. 1. bis 30. 4. 2008
Hochrechnungszeitraum des Rentenversicherungsträgers	1. 5. bis 31. 7. 2008
Ende der Beschäftigung	31. 7. 2008
Abmeldung bis spätestens zum	11. 9. 2008
Zu meldender Zeitraum (Meldegrund „30“)	1. 5. bis 31. 7. 2008

Zeitgleich mit der Gesonderten Meldung muss der Arbeitgeber eine Jahresmeldung für das vorangegangene Kalenderjahr erstatten, wenn er diese bis dahin noch nicht erstellt hat.

Beispiel 2

Verlangen des Rentenantragstellers gegenüber dem Arbeitgeber am	17. 12. 2007
Beginn der Altersrente am	1. 5. 2008
Zeitpunkt der Meldung frühestens am	1. 2. 2008
Nächste Entgeltabrechnung des Arbeitgebers am	5. 2. 2008
Die Gesonderte Meldung erfolgt am	5. 2. 2008
Meldezeitraum (Meldegrund „57“)	1. 1. bis 31. 1. 2008
Sofern die Jahresmeldung für 2007 am noch nicht übermittelt wurde, muss diese zeitgleich erstattet werden	5. 2. 2008
Zu meldender Zeitraum (Meldegrund „50“)	1. 1. bis 31. 12. 2007
Hochrechnungszeitraum des Rentenversicherungsträgers	1. 2. bis 30. 4. 2008
Ende der Beschäftigung	30. 4. 2008
Abmeldung bis spätestens zum	11. 6. 2008
Zu meldender Zeitraum (Meldegrund „30“)	1. 2. bis 30. 4. 2008

Trifft die Pflicht zur Abgabe einer Gesonderten Meldung mit einem anderen Meldegrund zusammen (z.B. Abmeldung wegen Krankenkassen- oder Beitragsgruppenwechsel), ist keine Gesonderte Meldung erforderlich. In diesen Fällen gehen Entgeltmeldungen aufgrund anderer meldepflichtiger Tatbestände einer Gesonderten Meldung vor. Eine Jahresmeldung geht hingegen der Gesonderten Meldung nur vor, wenn sie auch tatsächlich frühzeitig erstattet wird.

Beispiel 3

Verlangen des Rentenantragstellers gegenüber dem Arbeitgeber am	16. 4. 2008
Beginn der Altersrente am	1. 8. 2008
Zeitpunkt der Meldung frühestens am	1. 5. 2008
Krankenkassenwechsel zum	1. 5. 2008
Meldezeitraum (Meldegrund „31“)	1. 1. bis 30. 4. 2008
Anmeldung (Meldegrund „11“)	zum 1. 5. 2008
Der Zeitraum 1. 1. bis 30. 4. 2008 ist nur mit dem Meldegrund „31“ (= Krankenkassenwechsel) zu melden. Die Gesonderte Meldung mit Meldegrund „57“ entfällt wegen der vorrangigen Meldung des Krankenkassenwechsels. Gleichwohl erfolgt eine Hochrechnung des Rentenversicherungsträgers für den Zeitraum 1. 5. bis 31. 7. 2008.	
Ende der Beschäftigung	31. 7. 2008
Abmeldung bis spätestens zum	11. 9. 2008
Zu meldender Zeitraum (Meldegrund „30“)	1. 5. bis 31. 7. 2008

Stornierung

Wurde bereits eine Gesonderte Meldung erstattet und stellt sich erst nach deren Abgabe heraus, dass sich der Zeitraum dieser Meldung mit dem einer Meldung aufgrund eines anderen meldepflichtigen Tatbestandes überschneidet, muss die Gesonderte Meldung storniert werden. Stattdessen wird die vorrangige Entgeltmeldung (Meldegründe „30“ bis „36“, „40“, „49“, „51“ bis „56“ und „70“ bis „72“) abgegeben oder – sofern die Meldezeiträume nicht identisch sind – die Gesonderte Meldung mit richtigem Meldezeitraum erneut erstattet.

Hinweis

Auch im Rahmen des Scheidungsverfahrens eines Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber aufgrund des Auskunftersuchens des Familiengerichts beim Rentenversicherungsträger aufgefordert werden, eine Gesonderte Meldung abzugeben. Dies ist der Fall, wenn die für die Rentenauskunft zur Berechnung des Versorgungsausgleichs benötigten Entgelte bis zum Ende der Ehezeit noch nicht gemeldet worden sind.

Öffentlicher Dienst: Beiträge auf Arbeitgeberumlagen

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 (JStG 2007) vom 13. Dezember 2006 (BGBl I S. 2878) wurde die steuerrechtliche Behandlung der Arbeitgeberumlagen zu umlagefinanzierten Pensionskassen zum 1. Januar 2008 geändert. Die erforderliche Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Arbeitgeberumlagen erfolgte durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl I S. 3024).

Pensionskassen

Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegen und grundsätzlich laufende Versorgungsleistungen für den Fall des Alters und der Erwerbsminderung sowie im Todesfall für die Hinterbliebenen gewähren. Eine Mitgliedschaft ist grundsätzlich nur über einen Arbeitgeber möglich, wobei der Arbeitgeber für die Erfüllung der in Aussicht gestellten Versorgung haftet.

Seit dem Jahr 2008 sind Arbeitgeberzuwendungen an umlagefinanzierte **Pensionskassen**, die erstmalig nach dem 31. Dezember 2007 geleistet werden, (teilweise) steuerfrei (§ 3 Nr. 56 EStG). Der Steuerfreibetrag ist jedoch um die nach § 3 Nr. 63 Satz 1, 3 oder 4 EStG steuerfreien Beträge zu mindern.

Steuerfrei sind unter bestimmten Voraussetzungen laufende Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung in Höhe von (zunächst) bis zu 1 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Der Steuerfreibetrag beträgt demnach im Jahr 2008 monatlich 53 EUR (bzw. jährlich 636 EUR). Er erhöht sich ab 2014 auf 2 %, ab 2020 auf 3 % und ab 2025 auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze. Für die nicht von der Steuerfreiheit erfassten Beträge besteht weiterhin die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung nach Maßgabe des § 40 b Abs. 1 EStG.

Steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG sind aber nur Zuwendungen des Arbeitgebers nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 EStG aus dem ersten Dienstverhältnis. Die Pensionskasse muss die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung in Form einer Rente oder eines Auszahlplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetz) vorsehen.

Hinzurechnungsbetrag

Der Hinzurechnungsbetrag ergibt sich aus 2,5% des für die Bemessung der Arbeitgeberzuwendung maßgebenden Entgelts abzüglich des Zukunftssicherungsfreibetrags i. H. v. 13,30 EUR (§ 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV). Soweit der Umlagesatz den Betrag von 2,5% nicht erreicht, tritt bei der Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags dieser Umlagesatz an die Stelle des Faktors von 2,5%.

Der Hinzurechnungsbetrag fällt im Übrigen nur an, wenn die Versorgungsregelung mindestens bis zum 31. Dezember 2000 vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75% des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach dem Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Aufgrund der steuerrechtlichen Änderungen sind ab 2008 die betreffenden Bestimmungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung (§ 1 SvEV) angepasst und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Arbeitgeberumlagen neu geregelt worden. Danach werden zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährte Arbeitgeberumlagen zu Pensionskassen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 a SvEV nicht hinzugerechnet, soweit sie nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei sind oder nach § 40 b EStG pauschal besteuert werden. Eine Ausnahme gilt für die Arbeitgeberumlagen zu Pensionskassen, die bereits bisher aufgrund besonderer Versorgungsregelungen auf Basis des sogenannten **Hinzurechnungsbetrags** beitragspflichtig waren (z. B. VBL). In diesen Fällen gehört die Summe des steuerfreien und pauschal besteuerten Anteils der Arbeitgeberumlage zu diesen Pensionskassen bis zu 100 EUR monatlich auf Basis des Hinzurechnungsbetrags (§ 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV) zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Dies gilt auch für den den Grenzbetrag von 100 EUR überschreitenden Teil der steuerfreien bzw. pauschal besteuerten Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV. Zusammengefasst besteht hiernach Beitragspflicht

- für den die Summe des steuerfreien und pauschalbesteuerten Anteils übersteigenden steuerpflichtigen Teil sowie

bei Pensionskassen mit besonderer Versorgungsregelung

- für den 100 EUR übersteigenden Teil des steuerfreien und pauschalbesteuerten Anteils und
- auf Basis des Hinzurechnungsbetrags aus den ersten 100 EUR der Summe des steuerfreien und pauschalbesteuerten Anteils

der Arbeitgeberumlage.

Beispiel 1

Berechnung des beitragspflichtigen Anteils der Arbeitgeberumlage zur VBL für einen Beschäftigten im Tarifgebiet West:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2 500,00 EUR
Umlage (7,86 %)	196,50 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	161,25 EUR
Nach § 37 Abs. 2 ATV pauschal besterter Anteil	92,03 EUR

1. Weder steuerfreier noch pauschalbesteuerter Anteil der Umlage

Arbeitgeberumlage	161,25 EUR
Abzgl. steuerfreier Anteil	53,00 EUR
Abzgl. pauschal besterter Anteil	<u>92,03 EUR</u>
	16,22 EUR

2. Steuerfreie und pauschalbesteuerte Anteile der Umlage über monatlich 100,00 EUR

Steuerfreier Anteil	53,00 EUR
Pauschal besterter Anteil	<u>92,03 EUR</u>
Summe	145,03 EUR
Abzgl. Grenzbetrag i. H. v.	<u>100,00 EUR</u>
	45,03 EUR

3. Hinzurechnungsbetrag

Für den Umlageanteil von 100,00 EUR maßgebendes Arbeitsentgelt (100,00 EUR : 6,45 x 100 =)	1 550,39 EUR
2,5 % von 1 550,39 EUR	38,76 EUR
Abzgl. Zukunftssicherungsfreibetrag i. H. v.	<u>13,30 EUR</u>
	25,46 EUR

4. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

Vereinbartes Arbeitsentgelt	2 500,00 EUR
Beitragspflichtige Anteile aus der Arbeitgeberumlage	16,22 EUR
	45,03 EUR
	<u>25,46 EUR</u>
	2 586,71 EUR

Vorrang der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG

Auf den Steuerfreibetrag für Umlagen zu einer umlagefinanzierten Pensionskasse (§ 3 Nr. 56 EStG) ist der Steuerfreibetrag für Aufwendungen zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (§ 3 Nr. 63 EStG) anzurechnen. Dies gilt unabhängig davon, ob

die steuerfreien Aufwendungen zum kapitalgedeckten Altersversorgungssystem arbeitgeberfinanziert sind oder aus einer Entgeltumwandlung aus dem Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers resultieren. Dies führt zu folgenden Beurteilungen:

- Verbleibt nach der Anrechnung eine Differenz, die größer ist als die Arbeitgeberumlage zur umlagefinanzierten Pensionskasse, bleibt die Arbeitgeberumlage in voller Höhe nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei.
- Ist die Differenz geringer, wird die Arbeitgeberumlage nur in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG und den nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Aufwendungen nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei. Der Restbetrag kann im Rahmen des § 40b EStG pauschal besteuert werden.

Beispiel 2

Berechnung des beitragspflichtigen Anteils der Arbeitgeberumlage für eine Altersversorgung über eine umlagefinanzierte und eine kapitalgedeckte Pensionskasse:

Zur umlagefinanzierten Pensionskasse trägt allein der Arbeitgeber einen Umlagesatz von 1 %.

Die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragenen Aufwendungen zur kapitalgedeckten Pensionskasse betragen 4 %.

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2 500,00 EUR
Arbeitgeberaufwendungen zur kapitalgedeckten Pensionskasse	50,00 EUR
Arbeitgeberumlage (1 %)	25,00 EUR

Die Arbeitgeberaufwendungen i. H. v. 50,00 EUR sind steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG. Damit verbleibt für die Arbeitgeberumlage ein Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG i. H. v. 3,00 EUR (= 53,00 EUR – 50,00 EUR). Der Restbetrag von 22,00 EUR wird hier nach § 40b EStG pauschal besteuert.

1. Keine Anteile vorhanden, die nicht steuerfrei oder pauschalbesteuert sind.
2. Steuerfreie bzw. pauschal besteuerte beitragspflichtiger Anteile überschreiten nicht den Grenzbetrag.

Steuerfreier Anteil	3,00 EUR
Pauschal besteuertes Anteil	<u>22,00 EUR</u>
Summe	25,00 EUR
Abzgl. Grenzbetrag i. H. v.	<u>100,00 EUR</u>
	0,00 EUR

Beispiel 2 (Fortsetzung)

3. Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags

Für die Umlage von 25,00 EUR maßgebendes Arbeitsentgelt
= 2 500,00 EUR (25,00 EUR : 1 x 100)

1 % von 2 500,00 EUR 25,00 EUR

Abzgl. Zukunftssicherungsfreibetrag i. H. v. 13,30 EUR

11,70 EUR

4. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

Vereinbartes Arbeitsentgelt 2 500,00 EUR

Beitragspflichtiger Anteil aus der Arbeitgeberumlage 11,70 EUR

2 511,70 EUR

Wird die Steuerfreiheit von Aufwendungen für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung erst im Nachhinein zum Beispiel durch die entsprechende Verwendung einer Einmalzahlung in Anspruch genommen und wurden die Arbeitgeberumlagen bereits monatlich nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei gestellt, wird zwar die Steuerfreiheit der Umlagen (ggf. vollständig) rückgängig gemacht. Der bisherigen Berechnung des beitragspflichtigen Anteils der Arbeitgeberumlage wird damit jedoch nicht die Grundlage entzogen. Eine beitragsrechtliche Rückwirkung ist ausgeschlossen, da in der Sozialversicherung in abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht eingegriffen werden darf. Dies gilt selbst dann, wenn zu Beginn des Kalenderjahres von vornherein feststeht, dass der Arbeitnehmer bei Gewährung einer Einmalzahlung von der Entgeltumwandlung Gebrauch machen und somit die steuerrechtliche Rückabwicklung erfolgen wird.

Weiterführende Informationen finden Sie im Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 28. Dezember 2007 (www.deutsche-rentenversicherung.de → TOP Links → Arbeitgeber und Steuerberater → Publikationen → Rundschreiben → 2008).

Rente mit 67: Vertrauensschutz für Vorruhestandsgeldbezieher

Versicherungspflicht bei Bezug von Vorruhestandsgeld

Vorruhestandsgeldbezieher sind wie gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Arbeiter und Angestellte kranken- und pflegeversicherungsspflichtig, wenn das Vorruhestandsgeld mindestens 65% des Bruttoarbeitsentgelts im Sinne des § 3 Abs. 2 Vorruhestandsgesetz beträgt (§ 5 Abs. 3 SGB V und § 20 Abs. 2 SGB XI). In der Rentenversicherung unterliegen Bezieher von Vorruhestandsgeld als sonstige Versicherte der Versicherungspflicht (§ 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI). Die Versicherungspflicht setzt dabei jeweils voraus, dass unmittelbar vor dem Bezug des Vorruhestandsgeldbezugs Versicherungspflicht bestand. Darüber hinaus muss das Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente oder ähnlicher Bezüge öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn keine dieser Leistungen beansprucht werden kann, bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt werden, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht.

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung von Vorruhestandsgeldbezieher ist unter anderem davon abhängig, dass das **Vorruhestandsgeld** bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente gezahlt wird. Alternativ muss es bis zum Ablauf des Monats gezahlt werden, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Soweit Arbeitnehmer mit Vorruhestandsvereinbarungen von der Anhebung der Altersgrenzen durch das **RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz** betroffen sind, haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung auf **Vertrauensschutz- und Anpassungsregelungen** verständigt.

Mit dem am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurden insbesondere die Altersgrenzen für die Regelaltersrente, die Altersrente für langjährig Versicherte und die Altersrente für schwerbehinderte Menschen angehoben. Die Anhebung der Altersgrenzen wirkt sich zwar erst ab 2011 aus. Bei einigen bereits abgeschlossenen Vorruhestandsvereinbarungen ist allerdings bereits heute absehbar, dass das Vorruhestandsgeld vor dem Rentenbeginn enden wird. So wird beispielsweise für die Versicherten der Jahrgänge ab 1948, die bereits Vorruhestandsgeld bis zum Beginn einer Altersrente für langjährig Versicherte nach derzeitigem Recht beziehen bzw. vereinbart haben, der Rentenbeginn hinausgeschoben. Das hat zur Folge, dass der Vorruhestandsgeldbezug vor dem Beginn der Altersrente enden wird. In den betreffenden Fällen steht demnach seit Anfang dieses Jahres fest, dass eine wesentliche Voraussetzung für die Versicherungspflicht entfallen ist.

Vertrauensschutz

Die Auswirkungen des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes sollen nicht zulasten der Vorruhestandsgeldbezieher und der Arbeitnehmer mit Vorruhestandsvereinbarungen gehen, die ihre Vereinbarung bereits vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen haben. Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist daher auch in folgendem Fall von einem kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtigen Vorruhestandsgeldbezug auszugehen: Der Vorruhestandsgeldbezug erstreckte sich zum Zeitpunkt der Vereinbarung zwar noch bis zum seinerzeit frühestmöglichen

Rentenbeginn, aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen kann nunmehr im direkten Anschluss an den Vorruhestandsgeldbezug noch keine Altersrente beansprucht werden.

In den Fällen, in denen keine Altersrente oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beansprucht werden können, war bisher Voraussetzung für die Versicherungspflicht des Bezugs von Vorruhestandsgeld, dass dieses bis zum Ablauf des Kalendermonats gezahlt wird, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. An die Stelle des 65. Lebensjahres tritt aus Gleichbehandlungsgründen die für den Arbeitnehmer (individuelle) Regelaltersgrenze (§ 35 i. V. m. § 235 SGB VI). Dies gilt jedoch aus Vertrauensschutzgründen nicht für Vorruhestandsgeldbezieher, deren Vorruhestandsvereinbarung vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen wurde.

Versicherung nach Vorruhestandsgeld

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung endet mit dem Ende des Bezugs von Vorruhestandsgeld. Wird im unmittelbaren Anschluss keine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt, kann der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung bis zum Rentenbeginn grundsätzlich nur durch eine freiwillige Krankenversicherung nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V aufrechterhalten werden, die dann Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 3 SGB XI auslöst.

Krankentagegeld: Versicherungsverhältnisse werden unterbrochen

Seit 1. Januar 2008 führt der Bezug von Krankentagegeld bei einer Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt – wie bisher schon der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Sozialgesetzbuch – nicht mehr zum Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses. Diese Änderung wurde mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl I S. 3024) vorgenommen.

Solange kein Kranken-, Verletzten-, Versorgungskranken-, Übergangs- oder Mutterschaftsgeld (Entgeltersatzleistung) bezogen wurde, bestand das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in

Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt

Während der Zeiten der Arbeitsunterbrechung ohne Arbeitsentgelt bzw. Entgeltersatzleistungen (z. B. unbezahlter Urlaub und unentschuldigtes Fehlen) besteht nach § 7 Abs. 3 SGB IV das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis längstens bis zu einem Monat weiter. Dies gilt auch bei rechtswidrigem Streik und bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf (Streik und Aussperrung). Im Fall eines rechtmäßigen Arbeitskampfes bleibt darüber hinaus die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung erhalten.

Die Beiträge aus dem konkret erzielten Arbeitsentgelt bis zur Arbeitsunterbrechung werden unter Berücksichtigung des vollen Entgeltabrechnungszeitraumes berechnet. Es gilt die ungekürzte Beitragsbemessungsgrenze, weil die Zeit nach § 7 Abs. 3 SGB IV dem Grunde nach eine beitragspflichtige Zeit ist (= SV-Tage). Bei der Entgeltmeldung ist das erzielte Arbeitsentgelt auf den gesamten Zeitraum (einschl. der Arbeitsunterbrechung bis zu einem Monat) zu beziehen.

Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bisher in allen Zweigen der Sozialversicherung längstens bis zur Dauer eines Monats fort. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung galt der Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses demnach auch dann bis zur Dauer eines Monats, wenn krankenversicherungsfreie oder von der Krankenversicherungspflicht befreite Arbeitnehmer nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Krankentagegeld eines privaten Versicherungsunternehmens bezogen hatten. Diese Ausnahme ist zum 1. Januar 2008 entfallen.

Zum Ende der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitgeber bei anschließendem Krankentagegeldbezug des Arbeitnehmers eine Unterbrechungsmeldung abgeben, sofern die Beschäftigung nicht innerhalb eines Kalendermonats wieder aufgenommen wird. Da die Neuregelung ohne Übergangsregelung in Kraft getreten ist, war eine Meldung zum 31. Dezember 2007 in den Fällen erforderlich, in denen die Entgeltfortzahlung im Dezember 2007 endete und anschließend Krankentagegeld über den 31. Januar 2008 hinaus bezogen wurde.

Beispiel 1

Entgeltfortzahlung bis	19. 12. 2007
Bezug von Krankentagegeld vom	20. 12. 2007 bis 8. 2. 2008

Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt blieb nach § 7 Abs. 3 SGB IV vom 20. 12. bis 31. 12. 2007 bestehen. Ab 1. 1. 2008 kommt es aufgrund der Neuregelung zur Unterbrechung der versicherungspflichtigen Beschäftigung. Da das Krankentagegeld über den 31. 1. 2008 hinaus bezogen wurde, war zum 31. 12. 2007 eine Unterbrechungsmeldung (Abgabegrund „51“) abzugeben.

Für eine Beschäftigungszeit ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach einem Bezug von Krankentagegeld (z. B. während eines folgenden unbezahlten Urlaubs) gilt die versicherungspflichtige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt noch für längstens einen Monat als fortbestehend.

Beispiel 2

Entgeltfortzahlung bis	10. 1. 2008
Bezug von Krankentagegeld vom	11. 1. bis 5. 3. 2008
Unbezahlter Urlaub vom	6. 3. bis 30. 6. 2008

Da der Krankentagegeldbezug mindestens einen Kalendermonat andauert, ist zum 10. 1. 2008 eine Unterbrechungsmeldung abzugeben. Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht nach § 7 Abs. 3 SGB IV für die Zeit des unbezahlten Urlaubs vom 6. 3. bis 5. 4. 2008 fort und wird entsprechend an- und abgemeldet. Am 1. 7. 2008 wird die Beschäftigung wieder angemeldet.

Arbeitgeberzuschüsse oder sonstige Einnahmen nach einer Entgeltfortzahlung sind seit 1. Januar 2008 nur noch dann beitragspflichtig, wenn dadurch das vorherige Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 EUR überschritten wird (§ 23 c Abs. 1 SGB IV, vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2008). Daher mussten die Arbeitgeber in bestimmten Fällen Arbeitnehmer im Krankentagegeldbezug zum Jahreswechsel in der Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsrechtlich neu beurteilen.

Beispiel 3

Entgeltfortzahlung bis	8. 11. 2007
Bezug von Krankentagegeld vom	9. 11. 2007 bis 19. 2. 2008
Zunächst beitragspflichtiger Arbeitgeberzuschuss i. H. v. monatlich	25 EUR
Unbezahlter Urlaub vom	20. 2. bis 31. 3. 2008

Die Beitragspflicht des Arbeitgeberzuschusses entfällt ab 1. 1. 2008, da das vorherige Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50 EUR pro Monat überschritten wird. Da während eines Krankentagegeldbezugs seit 1. 1. 2008 die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht mehr nach § 7 Abs. 3 SGB IV fortbesteht, musste zum 31. 12. 2007 eine Unterbrechungsmeldung abgegeben werden. Für die Zeit des unbezahlten Urlaubs vom 20. 2. bis 19. 3. 2008 besteht die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 SGB IV fort und wird entsprechend an- und abgemeldet. Am 1. 4. 2008 wird die Beschäftigung wieder angemeldet.

Hinzuverdienstgrenze bei Renten: Jetzt 400 EUR/Monat

Der Gesetzgeber hat zum 1. Januar 2008 die Grenze für einen zulässigen Hinzuverdienst zu einer Vollrente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahres und zu einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf 400 EUR im Monat angehoben.

Bis zum 31. Dezember 2007 lag die Grenze für einen rentenunschädlichen Hinzuverdienst nur bei 350 EUR im Monat. Viele Rentner, die sich noch etwas hinzuverdienen wollten, konnten die Differenzierung zwischen der Entgeltgrenze für eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) von 400 EUR und der Hinzuverdienstgrenze für eine in voller Höhe bezogene Rente nicht nachvollziehen. Dies führte zu unbeabsichtigten Überschreitungen der zulässigen Hinzuverdienstgrenze. In einer nicht unerheblichen Zahl kam es dadurch zu Renten Kürzungen, die häufig höher waren als der zuviel erzielte Verdienst.

Mit der jetzigen Angleichung der rentenunschädlichen Hinzuverdienstgrenze an die allgemeine Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 400 EUR entsprach der Gesetzgeber einer Forderung der Rentenversicherungsträger. Sie dient der Rechtsklarheit und bedeutet eine Verwaltungsvereinfachung, weil voraussichtlich künftig aufwendige Prüfungen und Rückforderungen entfallen werden.

Im Unterschied zu den Minijobs dürfen die Rentner zweimal pro Kalenderjahr bis zum Doppelten des monatlichen Grenzwertes hinzuverdienen (im Jahr 2008 also zweimal bis zu monatlich 800 EUR), ohne dass dies Auswirkungen auf die Rente hat. Beim Minijob ist hingegen nur ein plötzliches unvorhergesehenes Überschreiten des Grenzwertes von regelmäßig 400 EUR pro Monat zulässig.