

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Pendlerpauschale 4

Weil die alte Pendlerpauschale rückwirkend gilt, können die Sozialversicherungsträger Beiträge auf Fahrtkostenzuschüsse erstatten.

Statusfeststellungsverfahren 6

Das Statusfeststellungsverfahren gibt Aufschluss darüber, ob jemand als Beschäftigter im Unternehmen tätig ist.

Künstlersozialabgabe 9

Wir erläutern, wann Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit für das eigene Unternehmen künstlersozialabgabepflichtig ist.

Studiengebühren 12

Übernimmt der Arbeitgeber Studiengebühren für Arbeitnehmer, so sind die Beträge in der Regel beitragspflichtiger Arbeitslohn.

Minijobs 13

Stellen Arbeitgeber Minijobber ein und klären nicht, ob diese versicherungsfrei sind, müssen sie gegebenenfalls Pflichtbeiträge nachzahlen.



Die Deutsche Rentenversicherung stärkt die Altersvorsorgekompetenz

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-5500, Telefax 0201 72095-5588.

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. 2009

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.

Die richtige Vorsorge für das Alter ist eine höchst individuelle Angelegenheit. Die Deutsche Rentenversicherung gibt in verschiedenen Programmen einen Überblick über gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorgeangebote.

Die Deutsche Rentenversicherung unterstützt Versicherte auf dem Weg zur individuell angepassten Altersvorsorge und ist dabei als „neutraler Lotse“ produkt- und anbieterunabhängig. Mit der jährlichen Renteninformation erhält jeder Arbeitnehmer über 27 Jahre eine Darstellung der bereits erarbeiteten Höhe der Altersrente oder Rente wegen Erwerbsminderung sowie der maximal bis zum 67. Lebensjahr hochgerechneten Rente. Fragen dazu werden in den Auskunfts- und Beratungsstellen sowie am kostenfreien Servicetelefon der Rentenversicherung beantwortet. Darüber hinaus bietet die Rentenversicherung in ihren Auskunfts- und Beratungsstellen bzw. auf Wunsch auch in Firmen oder Vereinen Vorträge zu Themen der Rentenversicherung, aber auch spezielle Veranstaltungen zu Fragen der Altersvorsorge an. In Kooperation mit vielen unterschiedlichen Partnern gestaltet die Rentenversicherung Kampagnen, um die Altersvorsorgekompetenz ihrer Kunden zu stärken (www.ihre-vorsorge.de, www.infonetz-altersvorsorge.de).

Altersvorsorge macht Schule

In der Bildungskampagne „Altersvorsorge macht Schule“ (www.altersvorsorge-macht-schule.de/Kursfinder) vermitteln seit Anfang 2007 bundesweit Fachleute an den Volkshochschulen umfassendes Wissen zur Altersvorsorge. Der hohe Stellenwert dieses Bildungsauftrags zeigt sich an der Teilnahme der Bundesministerien für Arbeit und Soziales, für Finanzen und für Ernährung sowie des Bundesverbandes der Verbraucherzentralen. Sie wird zudem durch den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände unterstützt. Von 96 Prozent der bisherigen Kursteilnehmer werden diese Kurse als geeignete Hilfe zur Planung der eigenen Altersvorsorge eingestuft.

„Rentenblicker“

Um die Vorteile aller Angebote der Altersvorsorge zu verstehen und nutzen zu können, so die Einschätzung aller Experten, sollte möglichst früh mit der Altersvorsorge begonnen werden. Die Deutsche Rentenversicherung arbeitet daher seit Mitte 2007 aktiv mit Schulen zusammen. Sie stellt Schülern und Lehrern an allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen umfangreiche Unterrichtsmaterialien zur Rentenversicherung und Altersvorsorge zur Verfügung. Im Rahmen dieser Kampagne „Rentenblicker“ (www.rentenblicker.de) erhalten die Lehrer auf Wunsch auch Unterstützung durch Referenten der Deutschen Rentenversicherung.

Betriebsveranstaltungen

Anfang 2009 startet bundesweit eine weitere Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern der chemischen Industrie, der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und des Arbeitgeberverbandes Chemie (BAVC). In gemeinsamen Betriebsveranstaltungen werden die Möglichkeiten der Altersvorsorge im Allgemeinen und die konkreten Angebote des jeweiligen Betriebs den Beschäftigten vorgestellt und erläutert. Durch das Zusammenwirken der Akteure Deutsche Rentenversicherung, der zuständigen Gewerkschaft, des Arbeitgeberverbandes und des Unternehmens können die Arbeitnehmer direkt im Betrieb über die verschiedenen Säulen der Altersvorsorge und die ihnen allgemein und speziell offenstehenden Förderwege informiert werden.

Die Deutsche Rentenversicherung übt ihre Wegweiserfunktion in vielfältiger Weise aus, um die Altersvorsorgekompetenz der Bevölkerung zu stärken und die individuelle Auswahl der geeigneten Altersvorsorgeprodukte zu erleichtern.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Pendlerpauschale gilt wieder: Fahrtkostenzuschüsse sind beitragsfrei

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 9. Dezember 2008 die durch das Steueränderungsgesetz 2007 erfolgte Begrenzung der Pendlerpauschale wegen Verstoßes gegen das Gebot der Gleichbehandlung für unwirksam erklärt. Die Entscheidung hat auch Auswirkungen auf die beitragsrechtliche Behandlung der Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern gewährte Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte pauschal versteuern, soweit sie den Betrag nicht überschreiten, den Arbeitnehmer als Werbungskosten (Pendlerpauschale) geltend machen können (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG). Diese Einnahmen sind nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zu zählen und demnach beitragsfrei. Durch das Steueränderungsgesetz 2007 wurde die Möglichkeit der Arbeitnehmer, diese Aufwendungen als Werbungskosten geltend zu machen, für Zeiten ab 1. Januar 2007 auf Entfernungen ab dem 21. Entfernungskilometer begrenzt (§ 9 Abs. 2 EStG). Demzufolge wurde ab diesem Zeitpunkt auch die Beitragsfreiheit der Fahrtkostenzuschüsse beschränkt. Sofern Arbeitgeber dennoch für Zeiten ab 2007 Fahrtkostenzuschüsse ab dem ersten Entfernungskilometer pauschal versteuert hatten, konnte dies sozialversicherungsrechtlich lediglich für Entfernungen ab dem 21. Kilometer berücksichtigt werden.

Steuerlich gilt altes Recht

Aufgrund der Entscheidung des BVerfG vom 9. Dezember 2008 findet das am 31. Dezember 2006 geltende Recht mit sofortiger Wirkung wieder Anwendung. Dies gilt auch für die Fälle, in denen bereits eine Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2007 oder 2008 übermittelt wurde (Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 30. 12. 2008 – IV C 5 – S 2351/08/10005).

Beitragerstattung bei Fahrtkostenzuschüssen

Die Sozialversicherungsträger hatten bereits im November 2007 erklärt, dass bei einer entsprechenden Entscheidung des BVerfG und der Zulassung der rückwirkenden Pauschalversteuerung von Fahrtkostenzuschüssen ab dem ersten Entfernungskilometer eine in der Vergangenheit erfolgte Beitragszahlung aus Fahrtkostenzuschüssen für die ersten 20 Entfernungskilometer nur dann unrechtmäßig sind, wenn der Arbeitgeber auch tatsächlich von der rückwirkenden Pauschalversteuerung Gebrauch macht. In diesen Fällen besteht ein Anspruch auf Erstattung der dann zu Unrecht entrichteten Beiträge zur Sozialversicherung, sofern aufgrund dieser Beiträge keine entgeltabhängigen Leistungen (z. B. Krankengeld, Übergangsgeld) gewährt wurden.

Verrechnung

Zur unbürokratischen Abwicklung der Beitragerstattung haben sich die Sozialversicherungsträger bereit erklärt, in diesen Fällen entgegen den Gemeinsamen Grundsätzen für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vom 21. November 2006 ausnahmsweise eine Verrechnung über den Zeitraum von 24 Monaten hinaus zuzulassen. Dies gilt aber nur, wenn diese spätestens bis zum 31. Dezember 2009 erfolgt. Die Arbeitgeber haben allerdings sicherzustellen, dass Verrechnungen nur für Arbeitnehmer erfolgen, denen zwischenzeitlich keine entgeltabhängigen Leistungen durch die Sozialversicherungsträger gewährt worden sind. Andernfalls muss eine Beitragerstattung bei der zuständigen Einzugsstelle beantragt werden.

Korrektur-Beitragsnachweise einreichen

Aufgrund der Einführung des Gesundheitsfonds zum 1. Januar 2009 ist zu beachten, dass die Verrechnungen für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 nicht in den laufenden Beitragsnachweis aufgenommen werden können. Sie müssen unter Angabe des Zeitraums, auf den die Beiträge entfallen, in einem Korrektur-Beitragsnachweis gesondert nachgewiesen werden.

Statusfeststellungsverfahren: Obligatorisch oder auf Antrag?

Ein Statusfeststellungsverfahren kann auf zweierlei Arten initiiert werden. Einerseits löst die Anmeldung des beim Arbeitgeber beschäftigten Ehegatten bzw. eingetragenen Lebenspartners oder geschäftsführenden Gesellschafters einer GmbH sowie eines mitarbeitenden Abkömmlings des Arbeitgebers ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund aus. Daneben gibt es bereits seit mehr als zehn Jahren die Möglichkeit, bei der Clearingstelle einen Antrag auf Statusklärung zu stellen.

Obligatorisches Statusfeststellungsverfahren

Seit dem 1. Januar 2005 müssen Arbeitgeber und Abrechnungsstellen in der Anmeldung eines Beschäftigungsverhältnisses angeben, ob ein Beschäftigter geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH oder Ehegatte bzw. Lebenspartner des Arbeitgebers ist. Aufgrund dieser Angabe in der Anmeldung wird zwingend – das heißt obligatorisch – ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt. Ziel ist es unter anderem, für spätere Leistungsansprüche rechtsverbindlich festzustellen, ob ein Beschäftigungsverhältnis besteht (§ 7 a Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Abkömmlinge

Mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2008 geregelt, dass der Arbeitgeber bei der Anmeldung auch angeben muss, ob der von ihm Beschäftigte sein Abkömmling ist. Als Abkömmlinge des Arbeitgebers gelten die

- Kinder,
- weiteren Nachkommen einer Person, die in gerader Linie voneinander abstammen (z. B. Enkel und Urenkel), und
- Adoptivkinder.

Stief- und Pflegekinder gelten nicht als Abkömmlinge. Für diesen Personenkreis wird daher kein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durchgeführt.

Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren wird für Abkömmlinge durchgeführt, die nach dem 31. Dezember 2007 vom Arbeitgeber als Beschäftigte angemeldet werden. Nach der Gesetzesbegründung soll insbesondere bei Handwerksbetrieben Rechtssicherheit hergestellt werden, ob der vom Arbeitgeber angemeldete Abkömmling im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses tätig ist oder wegen einer bestehenden Mitunternehmereigenschaft nicht der Versicherungs- und Beitragspflicht unterliegt.

Meldung löst Verfahren aus

Bei Beschäftigten, die zum Arbeitgeber als Ehegatte, Lebenspartner bzw. Abkömmling in einer Beziehung stehen, wird in der Anmeldung das Statuskennzeichen „1“ verwendet. Geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH werden mit dem Statuskennzeichen „2“ angemeldet. Aufgrund des in der Anmeldung verwendeten Statuskennzeichens wird dem Arbeitgeber ein Feststellungsbogen mit Fragen zum Beschäftigungsverhältnis übersandt, um die inhaltliche Richtigkeit der Meldung zu prüfen. Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren wird beendet, indem die Clearingstelle eine statusrechtliche Feststellung in Form eines Bescheides trifft.

Für Ehegatten und Lebenspartner – nicht hingegen für Abkömmlinge und für geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH – wird derzeit das obligatorische Statusfeststellungsverfahren in besonderen Fällen von den Einzugsstellen durchgeführt.

Statusfeststellung auf Antrag

Bestehen bei den Beteiligten eines Auftragsverhältnisses Zweifel darüber, ob eine Tätigkeit selbstständig oder im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, kann von jedem Beteiligten eine rechtsverbindliche Statusfeststellung bei der Clearingstelle beantragt werden (§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Der für dieses Statusfeststellungsverfahren erforderliche Antragsvordruck nebst Erläuterungen kann bei der bundesweiten Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin, per Post oder über das Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Formulare → Versicherung → Statusfeststellung) angefordert werden.

Verfahrensablauf

Neben dem Antragsteller wird stets der jeweils betroffene Vertragspartner in das Verwaltungsverfahren einbezogen. Die Clearingstelle trifft in Form eines Bescheides die Feststellung, ob die statusrechtlich zu beurteilende Tätigkeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird und ob der Erwerbstätige dem Grunde nach der Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unterliegt. Die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens setzt voraus, dass die zu beurteilende Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Wird eine Statusfeststellung für eine noch nicht aufgenommene Tätigkeit beantragt, erstellt die Clearingstelle eine gutachterliche Stellungnahme. Es erfolgt jedoch keine rechtsverbindliche Feststellung, da ungewiss ist, wie die zu beurteilende Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Ein Statusfeststellungsverfahren auf Antrag entfällt, wenn die beantragte Statusfeststellung einen Erwerbstätigen betrifft, für den eine Einzugsstelle oder ein Rentenversicherungsträger bereits ein Verfahren zur versicherungsrechtlichen Beurteilung eingeleitet oder durchgeführt hat. Kündigt zum Beispiel ein Rentenversicherungsträger gegenüber dem Arbeitgeber eine Betriebsprüfung nach § 28 p Abs. 1 SGB IV an, wird hierdurch ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung anhängig, welches ein Statusverfahren auf Antrag ausschließt.

Beginn der Versicherungspflicht kann hinausgeschoben werden

Wird eine Statusfeststellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragt und stellt die Clearingstelle ein Beschäftigungsverhältnis fest, hat ausschließlich der Beschäftigte die Möglichkeit, den Eintritt der Versicherungspflicht auf den Zeitpunkt ab Bekanntgabe der Statusfeststellung zu verschieben (§ 7 a Abs. 6 Satz 1 SGB IV). Dies setzt voraus, dass der Beschäftigte dem späteren Eintritt der Versicherungspflicht zustimmt und über eine finanzielle Absicherung gegen das Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge verfügt, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung entspricht. Bei einer späteren Antragstellung sowie im Rahmen einer Arbeitgeberprüfung ist im Fall der Feststellung eines Beschäftigungsverhältnisses eine Verschiebung des Beginns der Versicherungspflicht nicht möglich.

Leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit

Wird im Rahmen eines obligatorischen oder beantragten Statusfeststellungsverfahrens durch Bescheid die Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung festgestellt, ist die Bundesagentur für Arbeit an diese Feststellung nach § 336 SGB III leistungsrechtlich gebunden. Die leistungsrechtliche Bindung dient der Rechtssicherheit der Erwerbstätigen, die statusrechtlich als Beschäftigte beurteilt wurden und Beiträge zur Arbeitslosenversicherung im Vertrauen auf die damit verbundene soziale Absicherung im Fall der Arbeitslosigkeit entrichtet haben.

Künstlersozialabgabe: Wann sind Eigenwerber abgabepflichtig?

In früheren Ausgaben von SUMMA SUMMARUM (Ausgaben 3 und 4/2007 sowie 3/2008) wurde bereits über die Übernahme der Prüfung der Zahlung der Künstlersozialabgabe durch die Deutsche Rentenversicherung berichtet. Die mittlerweile vorliegenden Erkenntnisse der Rentenversicherungsträger aus dieser Prüfung zeigen, dass darüber hinaus insbesondere zu den Eigenwerbern weiterer Informationsbedarf besteht. Außerdem wird aufgrund gesetzlicher Neuregelungen ein geändertes Verfahren zur Vorauszahlung der Künstlersozialabgabe zum Einsatz kommen.

Eigenwerber

Nach § 24 Abs. 1 Satz 2 Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) sind Unternehmer zur Künstlersozialabgabe verpflichtet, die für Zwecke ihres eigenen Unternehmens Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben (sog. Eigenwerber) und dabei nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen.

In der Praxis kann die Beurteilung, ob Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten „nicht nur gelegentlich“ erteilt werden, im jeweiligen Einzelfall schwierig sein. Dies insbesondere deswegen, weil hier ein unbestimmter Rechtsbegriff Verwendung findet, da das Gesetz für viele verschiedene Fälle in allen Wirtschaftszweigen gilt. Sinn und Zweck der Regelung ist es, die Verwertung

Typische Verwerter

1. Buch-, Presse- und sonstige Verlage, Presseagenturen
2. Theater, Orchester, Chöre und vergleichbare Unternehmen
3. Theater-, Konzert- und Gastspielfunktionen
4. Rundfunk, Fernsehen
5. Herstellung von bespielten Bild- und Tonträgern
6. Galerien und Kunsthandel
7. Werbung und Öffentlichkeitsarbeit für Dritte
8. Varieté- und Zirkusunternehmen, Museen
9. Aus- und Fortbildungseinrichtungen für künstlerische und publizistische Tätigkeiten

künstlerischer Leistungen über den Kreis der **typischen Verwerter** in § 24 Abs. 1 Satz 1 KSVG hinaus auch bei solchen Unternehmen zu erfassen, die derartige Leistungen in vergleichbarem Maße in Anspruch nehmen.

Kriterien für das Merkmal „nicht nur gelegentlich“ sind

- eine gewisse Regelmäßigkeit und Dauerhaftigkeit der Auftragserteilung sowie
- deren wirtschaftliches Ausmaß.


So werden von der Abgabepflicht Aufträge erfasst, die wiederholend zu bestimmten Zeitpunkten, Anlässen oder in bestimmten Intervallen erteilt werden. Erforderlich ist insofern eine bestimmte, insbesondere jährliche Auftragshäufigkeit. Ergibt sich bereits aus der Häufigkeit der Aufträge, dass das Merkmal „nicht nur gelegentlich“ erfüllt ist, tritt das wirtschaftliche Ausmaß in den Hintergrund.

Auf das wirtschaftliche Ausmaß kommt es jedoch in den Fällen an, in denen sich aus der Prüfung der Regelmäßigkeit oder Dauerhaftigkeit allein noch keine Entscheidung über die Abgabepflicht treffen lässt. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn die Auftragserteilung nur einmal jährlich erfolgt. Ist in diesen Fällen das wirtschaftliche Ausmaß der erteilten Aufträge für das Unternehmen nicht unerheblich, kann auch mit nur einem Auftrag pro Kalenderjahr das Merkmal der nicht nur gelegentlichen Auftragserteilung erfüllt sein.

Die Entscheidung über die Abgabepflicht hängt somit bei Eigenwerbern von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles ab.

Vorauszahlung

Nach § 27 Abs. 2 KSVG müssen die abgabepflichtigen Unternehmen eine Vorauszahlung auf die Künstlersozialabgabe leisten. Im bisherigen Verfahren erstellt die Deutsche Rentenversicherung – neben dem Abgabebescheid, in dem die Künstlersozialabgabe ihrer Höhe nach für den jeweiligen Prüfzeitraum festgesetzt wird – hierzu lediglich ein Informationsschreiben zur Vorauszahlung. Inhalt dieses Schreibens sind die Ausführungen zur grundsätzlichen Vorauszahlungspflicht, die Informationen zu den Berechnungsfaktoren und



der zukünftigen Vorauszahlungshöhe sowie zum Beginn und Ende der monatlichen Vorauszahlung. Darüber hinaus wird auf die Verpflichtung zur Meldung der an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte hingewiesen.

Rentenversicherung erlässt Bescheide

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 wurden unter anderem § 28 p Abs. 1 a SGB IV und § 27 KSVG dahingehend ergänzt, dass die Rentenversicherungsträger nunmehr auch die Bescheide zur Vorauszahlung erlassen und über eingelegte Widersprüche entscheiden.

Für das Verwaltungsverfahren im Rahmen der Arbeitgeberprüfung hat das zur Folge, dass die derzeitige Trennung der beiden Themenkomplexe „Nacherhebung der Künstlersozialabgabe“ und „Vorauszahlung“ aufgegeben wird. Im zukünftigen Verfahren wird für diese Prüfung ein einziger Bescheid mit beiden Inhalten erlassen. Damit beinhaltet dieser Bescheid neben der Höhe der Künstlersozialabgabe und der Vorauszahlung auch die bis zum Erlass des Bescheides schon fällig gewordenen monatlichen Vorauszahlungsbeträge. Diese werden ebenso wie die Künstlersozialabgabe als Gesamtsumme ausgewiesen.

Weiterführende Informationen

Weiteres Informationsmaterial rund um die Künstlersozialabgabe steht unter www.deutsche-rentenversicherung.de (→ [Formulare und Publikationen](#) → [Formulare](#) → [Künstlersozialabgabe](#)) zur Verfügung. Darüber hinaus informiert die Künstlersozialkasse unter www.kuenstlersozialkasse.de ausführlich über sämtliche Bereiche des Künstlersozialversicherungsgesetzes.

Übernahme von Studiengebühren: Müssen Arbeitgeber SV-Beiträge entrichten?

Arbeitnehmer nehmen immer häufiger im Rahmen bestehender Beschäftigungsverhältnisse Studiengänge zur beruflichen Weiterbildung auf. Zur Förderung dieser Weiterbildungsmaßnahmen verpflichten sich die Arbeitgeber im Arbeitsvertrag zur Übernahme der Studiengebühren. Im Gegenzug besteht die arbeitnehmerseitige Verpflichtung zur Rückzahlung dieser Gebühren, wenn die Arbeitnehmer das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes verlassen.

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind als Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung anzusehen, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Zum Arbeitsentgelt gehören demnach auch Vorteile, die dem Arbeitnehmer aus seinem Beschäftigungsverhältnis erwachsen, es sei denn, dass aufgrund der Regelungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung keine Zurechnung zum Arbeitsentgelt vorzunehmen ist.

Im Steuerrecht werden die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten und vom Arbeitgeber übernommenen Studiengebühren für den Besuch einer Berufsakademie nach einer Entscheidung der obersten Finanzbehörden der Länder aufgrund des ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers nicht als Arbeitslohn angesehen.

Dieser Praxis der Finanzverwaltung, die darauf begründet ist, dass der Arbeitnehmer die Kosten sonst als Werbungskosten geltend machen könnte, wird in der Sozialversicherung nicht gefolgt. Leistungen des Arbeitgebers, mit denen er Werbungskosten des Arbeitnehmers ersetzt, mindern nicht das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Die Übernahme von Studiengebühren jeglicher Art durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer stellt im Sozialversicherungsrecht einen geldwerten Vorteil und somit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Geringfügige Beschäftigung: Rückwirkende Versicherungspflicht ist möglich

Arbeitgeber können nachträglich zur Zahlung von Pflichtbeiträgen verpflichtet werden, wenn sie bei Einstellung eines geringfügig Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt haben, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären. Diese Möglichkeit besteht aufgrund einer Klarstellung im Zweiten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl I S. 2933).

In § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV ist seit dem 1. April 2003 geregelt, dass im Fall des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze durch Zusammenrechnung


- mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen,
- einer geringfügig entlohnten Beschäftigung – mit Ausnahme der ersten geringfügig entlohnten Beschäftigung – mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung oder
- mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Versicherungspflicht nicht mehr rückwirkend eintritt (Amnestieregelung). Sie beginnt danach erst mit dem Tag der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) oder einen Träger der Rentenversicherung im Rahmen einer Arbeitgeberprüfung.

In erster Linie überprüft die Minijob-Zentrale, bei der alle geringfügigen Beschäftigungen gemeldet werden, ob mehrere sich überschneidende Beschäftigungen unter Beteiligung einer geringfügigen Beschäftigung zusammengerechnet werden müssen.

Ausnahme von der Amnestieregelung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten bereits seit 2003 die Auffassung, dass die Amnestieregelung nicht gilt, wenn es der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer geringfügigen Beschäftigung aufzuklären.



Als vorsätzliches Handeln bezeichnet man das Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolgs. Vorsätzlich handelt der Arbeitgeber damit zum Beispiel, wenn er Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung hätten führen müssen, bewusst ignoriert. Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, aber billigend in Kauf nahm, den Beitrag nicht abzuführen.

Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Beteiligten die verkehrsübliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt haben, also einfachste, jedem einleuchtende Überlegungen nicht angestellt haben. Der Arbeitgeber handelt zum Beispiel dann grob fahrlässig, wenn er bei der Einstellung oder bei Vorliegen entsprechender Hinweise nichts unternimmt, um den Sachverhalt zu ermitteln.

Diese Rechtsauffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung wurde nunmehr vom Gesetzgeber durch Ergänzung des § 8 Abs. 2 SGB IV bestätigt und dient der Klarstellung der bisherigen Rechtslage. Die gesetzliche Klarstellung ist erforderlich geworden, weil von dieser Rechtsansicht abweichende Urteile der Sozialgerichtsbarkeit gegen Entscheidungen aufgrund derer Versicherungspflicht wegen nachgewiesenen Fehlverhaltens des Arbeitgebers für vergangene Beschäftigungszeiträume festgestellt wurde, zu erheblicher Rechtsunsicherheit geführt haben.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügig Beschäftigten zu melden und den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen (§§ 28 a, 28 e SGB IV). Hieraus erwächst für den Arbeitgeber die Verpflichtung, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen, Beiträge zu berechnen und gegebenenfalls vom Arbeitsentgelt einzubehalten und an die Einzugsstelle abzuführen. Ungeachtet dessen hat der Arbeitgeber nach der Beitragsverfahrensverordnung die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht

maßgebenden Angaben über den Beschäftigten zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Dazu gehört auch die Erklärung des Arbeitnehmers über Vor- und Nebenbeschäftigungen (siehe SUMMA SUMMARUM Ausgabe 6/2008).

Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber, bei mehreren Beschäftigungen allen beteiligten Arbeitgebern, die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen (§ 28 o SGB IV). Hierzu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert, damit der jeweilige Arbeitgeber die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung beurteilen oder aber prüfen kann, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit anderen geringfügig entlohnerten Beschäftigungen oder mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind.

Empfehlung für Arbeitgeber

Arbeitgebern wird empfohlen, die notwendigen Angaben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung mittels eines Personalfragebogens beim Arbeitnehmer zu erfragen und sich vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigen zu lassen, dass er die Aufnahme weiterer Beschäftigungen umgehend anzeigt.

Der Personalfragebogen ist eine wertvolle Hilfe für den Arbeitgeber zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung eines neu eingestellten Arbeitnehmers. In diesem Bogen wird der Arbeitnehmer unter anderem gebeten, Angaben zu seinem Status (Schüler, Student, Rentner, Arbeitsloser etc.), zu weiteren Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern oder zu Vorbeschäftigungszeiten zwecks Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung zu machen. Unter www.minijob-zentrale.de (→ [Downloadcenter](#)) wird ein Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte, in dem die notwendigen Angaben für eine versicherungsrechtliche Beurteilung abfragt werden, angeboten.

Entgeltmeldungen zur Unfallversicherung auch für Gesellschafter-Geschäftsführer

Seit dem 1. Januar 2009 müssen Arbeitgeber auch für die Personen, die ausschließlich in der Unfallversicherung als Beschäftigte gelten, Entgeltmeldungen abgeben.

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) und anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 sind die Meldungen für die Unfallversicherung weiter konkretisiert worden (§ 28 a Abs. 12 SGB IV). Bisher waren DEÜV-Meldungen nur dann abzugeben, sofern der Beschäftigte in mindestens einem Zweig der Sozialversicherung versicherungspflichtig war.

Durch die Integration der Unfallversicherung in das DEÜV-Meldevorgang müssen Arbeitgeber nun auch für diejenigen eine Entgeltmeldung abgeben, der nur in der Unfallversicherung als Beschäftigter gilt. Dies trifft zum Beispiel auf Gesellschafter-Geschäftsführer zu, die aufgrund von Satzungsrecht der Berufsgenossenschaft abweichend von § 7 SGB IV als Beschäftigte gelten. Für die Entgeltmeldung ist ein neuer Personengruppenschlüssel vorgesehen (PGR 190). Über Einzelheiten zur neuen Meldepflichtung wird SUMMA SUMMARUM in einer der nächsten Ausgaben berichten.