

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Sonderfälle bei Sofortmeldungen 4

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit haben gemeinsam Festlegungen zu den Sofortmeldungen in Sonderfällen getroffen.

Betriebliche Gesundheitsförderung 6

Für bestimmte Arbeitgeberleistungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sieht der Gesetzgeber eine Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit vor.

Neuregelungen beim Kurzarbeitergeld 8

Zur Beschäftigungssicherung bei Kurzarbeit und witterungsbedingtem Arbeitsausfall sind zum 1. Februar 2009 wesentliche Verbesserungen für Betriebe in Kraft getreten.

Betriebliche Altersversorgung 13

Mit dem Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs sollen ab dem 1. September 2009 die Regelungen zur Durchführung des Versorgungsausgleichs wesentlich geändert werden.



Konjunkturpaket II bringt auch Änderungen in der Sozialversicherung

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: 26. 3. 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.

Den Auswirkungen und Herausforderungen durch die globale Finanz- und Wirtschaftskrise soll mit Hilfe eines weiteren Maßnahmenpakets begegnet werden. Das Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland – in der Öffentlichkeit besser bekannt unter dem Begriff „Konjunkturpaket II“ – ist bereits am 2. März 2009 verabschiedet und verkündet worden (BGBl I S. 416).

Das Konjunkturpaket II soll in erster Linie Arbeitsplätze in Deutschland sichern und die Bürgerinnen und Bürger durch niedrigere Steuern und Sozialabgaben entlasten. Durch die Steuer- und Abgabenerlastungen, einer Einmalzahlung für das Jahr 2009 für alle Kindergeldberechtigten in Höhe von 100 EUR je Kind (Kinderbonus) sowie die Stärkung der Pkw-Nachfrage durch Zahlung einer sogenannten Abwrackprämie von 2500 EUR sollen Anreize zur Konsumbereitschaft geschaffen und damit die Binnennachfrage gestärkt werden.

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen

Die Änderungen im Sozialversicherungsrecht betreffen zum einen die Regelungen zur Kurzarbeit. Nach dem Prinzip „Kurzarbeit vor Entlassungen“ wird die Einführung von Kurzarbeit für alle Unternehmen und Beschäftigten attraktiver und unbürokratischer ausgestaltet. Dazu werden die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit erleichtert, die Antragstellung vereinfacht und neue Erstattungsleistungen für den Arbeitgeber eingeführt. Bereits im Rahmen des ersten Konjunkturpakets ist vom 1. Januar 2009 an die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert worden. Die weiteren Einzelheiten zu den gesetzlichen Änderungen bei Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld finden Sie im Artikel „Neuregelungen beim Kurzarbeitergeld“ auf Seite 8.

Ein weiterer Bestandteil des Konjunkturpakets II ist die Entlastung bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Ab dem 1. Juli 2009 werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung gesenkt. Darüber hinaus ist die seit Jahresbeginn geltende befristete Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung bis Ende des Jahres 2010 verlängert worden.

Senkung des Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung

Der im Zusammenhang mit der Errichtung des Gesundheitsfonds zum 1. Januar 2009 eingeführte allgemeine Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 241 SGB V wird ab dem 1. Juli 2009 von 15,5 auf 14,9 Prozent – also um 0,6 Beitragssatzpunkte – gesenkt. Davon sind wie bisher 0,9 Prozent allein vom Arbeitnehmer zu tragen. Die verbleibenden 14 Prozent tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte. Durch die Senkung des paritätisch finanzierten Beitragssatzes werden die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und Arbeitgeber gleichermaßen bei den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung entlastet.

Für die Mitglieder der landwirtschaftlichen Krankenversicherung wird es eine entsprechende Absenkung des Beitragssatzes geben.

Der ermäßigte Beitragssatz wird ab dem 1. Juli 2009 in gleicher Weise um 0,6 Beitragssatzpunkte gesenkt und beträgt dann 14,3 Prozent.

Zum Ausgleich der Beitragssatzsenkung wird der Bundeszuschuss an die gesetzliche Krankenversicherung für die Jahre 2009 bis 2011 aufgestockt. Der Gesundheitsfonds wird dadurch ab 1. Juli 2009 erhöhte monatliche Zahlungen aus dem Bundeshaushalt erhalten.

Verlängerung der befristeten Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung

Zum 1. Januar 2009 wurde der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung von 3,3 auf 2,8 Prozent gesenkt (vgl. Beitragssatzverordnung 2009 vom 21. 12. 2008, BGBl I S. 2979). Bislang war vorgesehen, dass diese Beitragssatzsenkung nur bis zum 30. Juni 2010 gilt. Im Rahmen des Konjunkturpakets II ist die Geltungsdauer des reduzierten Beitragssatzes um weitere sechs Monate, das heißt bis Ende 2010, verlängert worden.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Sonderfälle bei Sofortmeldungen

In den Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, ist spätestens zu Beginn der Beschäftigungsaufnahme eine Sofortmeldung abzugeben (§ 28 a Absatz 4 SGB IV). Diese ist grundsätzlich für die Arbeitnehmer erforderlich, für die bisher die Mitführungspflicht des Sozialversicherungsausweises galt.

In der Ausgabe 6/2008 berichtete SUMMA SUMMARUM über die Einführung der Sofortmeldung für Arbeitgeber bestimmter Wirtschaftsbereiche zum 1. Januar 2009. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben gemeinsam mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (Ermittlungsbehörde) Festlegungen zu Sonderfällen getroffen. SUMMA SUMMARUM nennt die wichtigsten Entscheidungen.

Probearbeitsverhältnis, Einfühlungsverhältnis oder Schnupperarbeitsverhältnis

Einige Arbeitgeber fordern vor dem eigentlichen Beschäftigungsverhältnis eine Arbeitsprobe ab oder bieten dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, im Rahmen von sogenannten Einfühlungsverhältnissen den Betrieb näher kennenzulernen. Für die Abgabe einer Sofortmeldung ist entscheidend, ob eine Arbeitsleistung tatsächlich erbracht werden soll, es sich also um ein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelt. Auf die Bezeichnung des Verhältnisses kommt es hingegen nicht an. Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, ist spätestens zu Beginn des Probearbeits-, Schnupperarbeits- oder Einfühlungsverhältnisses eine Sofortmeldung abzugeben.

Praktikanten

In der Praxis gibt es eine Vielzahl von Beschäftigungen, die als Praktikum bezeichnet werden. Grundsätzlich ist bei allen Praktika eine Sofortmeldung abzugeben. Einzige Ausnahme sind die sogenannten Schulpraktika, bei denen Schüler in einem Betrieb ein unentgeltliches Praktikum absolvieren. Das regelmäßig im Rahmen der Ausbildung an allgemeinbildenden Schulen durchgeführte Praktikum für die Dauer von etwa ein bis drei Wochen wird in Betrieben durchgeführt und ist Bestandteil des schulischen Unter-

richts. Dieses Praktikum dient dazu, einen ersten Eindruck in die Arbeitswelt zu gewinnen und hat nicht das Ziel, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben.

Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleistungsunternehmen

Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleistungsunternehmen sind generell von der Abgabe einer Sofortmeldung ausgenommen. Die Ausrichtung des Haupterwerbszwecks dieser Unternehmen liegt in der Verleihung von Arbeitskräften.

Sofortmeldungen bei sogenannten Mischbetrieben

Bei Arbeitgebern, die nur teilweise in einem Wirtschaftsbereich tätig sind, der zur Sofortmeldung führt, ist der Haupterwerbszweck des Unternehmens entscheidend.

Beispiel

Betriebsnummer	12345678
Chemiewerk Westfalen	
Wirtschaftsbranche: Herstellung von chemischen Erzeugnissen	

Im Chemiewerk gibt es eine Cafeteria, die von einigen Mitarbeitern des Chemiewerkes betrieben wird.

Für das Chemiewerk besteht dennoch keine Abgabepflicht zur Sofortmeldung, da der Haupterwerbszweck auf die Herstellung von chemischen Erzeugnissen ausgerichtet ist.

Sofortmeldungen bei Konzernen

Konzerne bestehen aus Arbeitgebern, die für sich gesehen und von ihrer Rechtspersönlichkeit her eigenständig sind. Wird der Arbeitnehmer in einem Konzernteil eingestellt, der als eigenständiger Arbeitgeber mit seinem Haupterwerbszweck in einen Wirtschaftsbereich des § 28 a Absatz 4 SGB IV fällt, ist eine Sofortmeldung abzugeben. Gleiches gilt, sofern der Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns den Arbeitsplatz wechselt und hierdurch ein neues sofortmeldepflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet wird (Abmeldung mit Meldegrund 30 und Anmeldung mit Meldegrund 10).

Entsandte Arbeitnehmer mit E 101-Bescheinigung

Aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer mit einer Entsendebescheinigung E 101 unterliegen nicht den deutschen Sozialversicherungsvorschriften. Eine Sofortmeldepflicht besteht für diese Arbeitnehmer daher nicht.

Informationen zu Sofortmeldungen

Weitere Informationen zu Sofortmeldungen sind im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de abrufbar (Zielgruppe „Arbeitgeber und Steuerberater“ – Rubrik „Meldeverfahren nach der DEÜV“ – Punkt „Sofortmeldungen“). Darüber hinaus ist bei Einzelfragen zur Sofortmeldung die zuständige Einzugsstelle (Krankenkasse) behilflich.

Gesundheitsförderung: Beitragsfreie Leistungen

Bis 500 EUR pro Kalenderjahr und Mitarbeiter können Arbeitgeber lohnsteuer- und beitragsfrei für gesundheitsfördernde Maßnahmen aufwenden.

Diese Steuerfreiheit wurde durch das Jahressteuergesetz 2009 eingeführt. Zielsetzung des Gesetzgebers ist es, die Bereitschaft des Arbeitgebers zu erhöhen, die Gesundheitsförderung im Betrieb zu stärken. Vorgesehen ist ein jährlicher Höchstbetrag für jeden Arbeitnehmer im Betrieb in Höhe von 500 EUR. Steuerfrei sind Barzuschüsse und Sachleistungen, die der Betrieblichen Gesundheitsförderung dienen.

Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt

Voraussetzung für die Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit ist, dass die Leistungen, die der Arbeitgeber gewährt, zusätzlich zum geschuldeten Lohn gezahlt werden. Wird dagegen für die Betriebliche Gesundheitsförderung ein Teil des bisher gewährten Arbeitsentgelts umgewandelt, besteht keine Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit.

Überblick über die Leistungen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

GKV-Spitzenverband

Zum 1. Juli 2008 übernahm der GKV-Spitzenverband alle gesetzlichen Aufgaben der bisherigen Spitzenverbände der Krankenkassen. Der GKV-Spitzenverband ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. An seiner Spitze steht ein hauptamtlicher Vorstand, dem drei Mitglieder angehören. Er vertritt den GKV-Spitzenverband gerichtlich und außergerichtlich.

Die Leistungen müssen die Anforderungen der §§ 20, 20a SGBV i.V.m. dem GKV-Leitfaden „Prävention“ der **Spitzenverbände der Krankenkassen** von 2008 erfüllen. Es werden nur solche Maßnahmen gefördert, die im Hinblick auf die Qualität, die Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen.

Für die folgenden Leistungen sieht der Gesetzgeber eine Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit vor:


- Maßnahmen gegen berufsbedingte körperliche Belastungen (z. B. Rückengymnastik)
- Gesunde Gemeinschaftsverpflegung im Betrieb
- Kurse zum Stressabbau
- Gesundheitsgerechte Führung von Mitarbeitern
- Maßnahmen gegen den Suchtmittelkonsum (z. B. Rauchen und Alkohol)

Nicht nur Sachleistungen

Gerade für kleinere und mittelständische Unternehmen sehen die Steuervorschriften auch Steuerfreiheit für Barleistungen vor. So kann es sich nicht jeder Betrieb leisten, die Kurse direkt im Unternehmen anzubieten. Aus diesem Grund können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern auch Zuschüsse als Geldleistung für externe Maßnahmen lohnsteuer- und beitragsfrei ersetzen.

Besuch eines Sportvereins wird nicht gefördert

Keine Regel ohne eine Ausnahme. Nicht alles wird vom Gesetzgeber steuerlich gefördert. Besucht ein Mitarbeiter beispielsweise regelmäßig ein Fitnessstudio oder ist er Mitglied in einem Fußballverein, so darf der Arbeitgeber die Mitgliedsbeiträge nicht lohnsteuer- und beitragsfrei übernehmen. Die Vorschrift des § 3 Nr. 34 EStG ist rückwirkend ab 1. Januar 2008 in Kraft getreten. In der Sozialversicherung führt diese Steuerfreiheit wegen des Grundsatzes der vorausschauenden Betrachtungsweise und des sozialversicherungsrechtlichen Eingriffsverbots für abgewickelte Versicherungsverhältnisse nur für die Zukunft zur Beitragsfreiheit. Soweit in



Lohnabrechnungszeiträumen vor Dezember 2008 Zuwendungen oder Maßnahmen zur Gesundheitsförderung als Arbeitsentgelt verbeitragt wurden, hat es dabei sein Bewenden.


SUMMA SUMMARUM empfiehlt in Zweifelsfällen die zuständige Krankenkasse um eine Entscheidung zu bitten, ob die Maßnahme die Anforderungen erfüllt.

Neuregelungen beim Kurzarbeitergeld

Bedingt durch die globale Finanzkrise hat der Konjunkturabschwung auch die deutsche Wirtschaft erfasst. In Anbetracht dieser Entwicklung kommt der Sicherung der Arbeitsplätze eine hohe Bedeutung zu. In dieser Situation hilft Kurzarbeit, Entlassungen zu vermeiden. Daher hat der Gesetzgeber die Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte attraktiver gestaltet.

Unternehmen können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hilfe des Kurzarbeitergeldes weiterbeschäftigen. Wenn die Konjunktur wieder anzieht und die Nachfrage nach Fachkräften steigt, können sie sofort auf ihre erfahrene und eingespielte Belegschaft zurückgreifen. In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels ist das ein handfester Wettbewerbsvorteil. Dazu zahlt die BA das Kurzarbeitergeld als Ausgleich für den ausgefallenen Lohn (Entgeltersatzleistung).

Das Kurzarbeitergeld wird von der BA als Pflichtleistung erbracht, das heißt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die Geförderten erhalten grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoarbeitsentgelts (sog. Nettoentgelt Differenz). Hat der Betreffende oder der nicht getrennt lebende Ehegatte/Lebenspartner ein Kind zu versorgen, sind es 67 Prozent der Nettoentgelt Differenz.



Die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Urlaub und an Feiertagen bleibt bestehen. Tritt Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf, übernimmt die BA die Entgeltfortzahlung. Sie zahlt das Kurzarbeitergeld, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Verlängerung der Bezugsdauer

Zur Unterstützung der Durchführung von Kurzarbeit hat der Gesetzgeber zunächst die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes mit Rechtsverordnung vom 26. November 2008 von bisher zwölf Monaten in 2008 auf 18 Monate für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht, verlängert.

In den Genuss der Verlängerung der Bezugsfrist kommen auch die Betriebe, die schon in 2008 mit Kurzarbeit begonnen haben – allerdings unter Anrechnung der Zeiten mit Kurzarbeit in 2008.

Neuregelungen zum 1. Februar 2009

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber durch Artikel 10 des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Konjunkturpaket II) vom 2. März 2009 (BGBl I S. 416) befristet bis Ende 2010 weitere Erleichterungen und finanzielle Hilfen bei Kurzarbeit beschlossen.

Die Regelungen im Einzelnen

Mindestvoraussetzungen

Neben dem Erfordernis, dass bei Kurzarbeit im Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb bzw. der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen sein muss (§ 170 Abs. 1 Nr. 4 SGB III), reicht es für die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls auch aus, wenn weniger als ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall mit mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind (§ 421 t Abs. 2 Nr. 1 SGB III).

Dann, wenn mindestens ein Drittel der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen sind, haben auch die Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren Entgeltausfall weniger als 10 Prozent ihres Bruttoarbeitsentgelts beträgt. Ist das Drittelerefordernis im Abrechnungszeitraum (Kalendermonat) nicht erreicht, haben nach der Übergangsregelung nur die Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren Entgeltausfall mehr als 10 Prozent beträgt.

Nutzung von Arbeitszeitflexibilisierungen

Bei flexiblen Arbeitszeitregelungen im Betrieb ist im Rahmen der Unvermeidbarkeit zu prüfen, ob der Arbeitsausfall durch Nutzung von Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann (§ 170 Abs. 4 Satz 2 Nr.3 SGB III). Da das Gesetz von Arbeitszeitschwankungen spricht, gilt dies grundsätzlich auch, wenn die Betriebsparteien eine Regelung vereinbart haben, die den Aufbau von Minusstunden im Rahmen eines Arbeitszeitkontos zulässt. Auch dieses Erfordernis wird bis Ende 2010 ausgesetzt. Der Aufbau von Minusstunden ist nicht mehr notwendig (§ 421 t Abs. 2 Nr. 2 SGB III).

Beschäftigungssicherungstarifverträge

Nachteile bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes gab es dann, wenn im Vorfeld der Einführung von Kurzarbeit durch eine kollektivrechtliche Vereinbarung die Arbeitszeit und damit verbunden das Entgelt verringert wurden, da Ausgangsbasis für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes das Entgelt ist, das der von Kurzarbeit betroffene Mitarbeiter ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Nach der Übergangsregelung bemisst sich das Kurzarbeitergeld nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung verdient hätte. Dies gilt allerdings nur für Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, für die nach dem 31. Dezember 2007 eine vorübergehende vertragliche Änderung der Arbeitszeit vereinbart oder erneut wirksam wurde. Durch diese Regelung wird verhindert, dass sich kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung negativ auf die Bemessung des Kurzarbeitergeldes auswirken (§ 421 t Abs. 2 Nr. 3 SGB III).

Diese Regelung gilt auch bei einem Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 421 t Abs. 7 SGB III).

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Hälftige Erstattung

Um die auch bei Kurzarbeit beim Arbeitgeber verbleibenden finanziellen Belastungen zu verringern, werden dem Arbeitgeber auf Antrag bis Ende 2010 die Hälfte der von ihm wegen des Kurzarbeitergeldes allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet (§ 421 t Abs. 1 Nr. 1 SGB III).


Volle Erstattung

Für Zeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit werden dem Arbeitgeber die vollen SV-Beiträge erstattet, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit mindestens während der Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit qualifiziert wurde. Die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme darf der Rückkehr zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder der Erhöhung der Arbeitszeit nicht entgegenstehen. Bereits begonnene Maßnahmen sind bei Reduzierung des Arbeitsausfalls an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Die volle Erstattung lösen berufliche Qualifizierungsmaßnahmen aus, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Wird die Weiterbildung nicht mit öffentlichen Mitteln gefördert, sind sie nur berücksichtigungsfähig, wenn der Arbeitgeber gesetzlich nicht verpflichtet ist (z. B. Schulungen im Bereich des Arbeitsschutzes), die Maßnahme durchzuführen oder sie nicht im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens liegt (§ 421 t Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

Pauschalierung

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist gemeinsam mit dem Kurzarbeitergeld zu beantragen. Die Berechnung erfolgt in pauschalierter Form. Von 80 Prozent der Differenz des Gesamtsollentgelts zum Gesamtistentgelt aus der Abrechnungsliste wird die in § 133 Abs. 1 Nr. 1 SGB III festgelegte Sozialversicherungspauschale (zz. 21 Prozent) minus dem hälftigen Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung (1,4 Prozentpunkte vom beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt) bei hälftiger Beitragserstattung erstattet. Bei der pauschalen vollen Erstattung wird der Prozentsatz verdoppelt.



Die oben aufgeführten Maßnahmen kommen auch Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Baubranche zugute, die in den Wintermonaten ausschließlich das Saison-Kurzarbeitergeld nutzen können. Die BA übernimmt bis Ende 2010 durch Verrechnung mit der jeweiligen gemeinsamen Einrichtung des Wirtschaftszweigs die Hälfte der nach § 175a Abs.4 SGB III zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Durch eine Änderung des § 11 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wird die Möglichkeit geschaffen, dass bei Leiharbeitnehmern das Recht auf Vergütung durch eine Vereinbarung von Kurzarbeit aufgehoben werden kann. Bisher konnte das Recht auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers vertraglich nicht abbedungen werden.

Verwaltungsverfahren

Über die gesetzlichen Neuregelungen hinaus wird das Verwaltungsverfahren gestrafft und vereinfacht. Dazu werden die Anträge deutlich gekürzt.

Untergesetzliche Regelungen

Darüber hinaus erfolgen einige Klarstellungen in den Durchführungsanweisungen der BA.

- Leiharbeitnehmer müssen nicht erst entlassen werden, um das Kurzarbeitergeld für die Stammbesellschaft zu erhalten.
- Anträge auf Kurzarbeitergeld, die mehrere Arbeitsagenturen betreffen, werden von einer Agentur für Arbeit federführend bearbeitet.
- Auch befristet Beschäftigte erhalten Kurzarbeitergeld. Die Verlängerung einer befristeten Beschäftigung während der Kurzarbeit ist möglich.
- In der Arbeitsphase der Altersteilzeit anfallende Kurzarbeit muss nicht nachgearbeitet werden. Es ist aber – wie bisher – kollektiv- bzw. individualrechtlich möglich, alternative Regelungen zu treffen.

Der Versorgungsausgleich in der betrieblichen Altersversorgung

Mit dem Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs vom 3. April 2009 (BGBl I S. 700) werden die Regelungen zur Durchführung des Versorgungsausgleichs für ab dem 1. September 2009 anhängige Verfahren wesentlich geändert. Auch die betriebliche Altersversorgung ist von den Neuerungen betroffen.

Interne Teilung

Bei der internen Teilung werden die in der Ehezeit erworbenen Anrechte innerhalb des jeweiligen Versorgungssystems geteilt.

Das Gesetz sieht grundsätzlich die **interne Teilung** der in der Ehezeit erworbenen Anrechte vor. Damit ist eine Abkehr vom bisherigen Einmalausgleich hin zu einem Hin-und-her-Ausgleich verbunden.

Bisher: Einmalausgleich

Beim Einmalausgleich werden die von den Eheleuten in der Ehezeit insgesamt erworbenen Anrechte jeweils getrennt addiert. Die sich daraus gegebenenfalls ergebenden Summen werden anschließend saldiert. Die Person mit den insgesamt geringeren Anrechten ist ausgleichsberechtigt und erhält in Höhe der Hälfte des Differenzbetrages zulasten der ausgleichspflichtigen Person eine Gutschrift.

Neu: Hin-und-her-Ausgleich

Beim Hin-und-her-Ausgleich findet durch das Familiengericht keine Verrechnung der von den Ehegatten jeweils erworbenen Anrechte statt. Dies führt dazu, dass das jeweilige Anrecht getrennt, das heißt jedes für sich auszugleichen ist. Dadurch wird jeder Ehegatte bei seinen eigenen Anrechten jeweils belastet und durch die Gutschrift aus den Anrechten des jeweils anderen Ehegatten begünstigt. Auf diese Weise findet kein einseitiger (Einmal-), sondern ein wechselseitiger (Hin-und-her-)Ausgleich statt.

Folgen der internen Teilung

Die interne Teilung führt auch in der betrieblichen Altersversorgung zu einem weiteren „Versicherungsnehmer“, weil nach Durchführung des Versorgungsausgleichs der frühere, nicht im Betrieb beschäftigte Ehepartner ebenfalls „Versicherungsnehmer“ wird. Auf ihn wurde ein Anrecht zugunsten der ausgleichspflichtigen Person bei dessen Versorgungsträger übertragen.

Die ausgleichsberechtigte Person soll die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsrentengesetzes erlangen.

Externe Teilung

Bei der externen Teilung werden zugunsten der ausgleichsberechtigten Person bei einem anderen Versorgungsträger Anrechte begründet. Dazu ist der Gegenwert des Ausgleichswerts von dem (betrieblichen) Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person an den Versorgungsträger der ausgleichsberechtigten Person zu zahlen.

Externe Teilung

In Ausnahmefällen soll die **externe Teilung** zugelassen werden. Sie soll ohne Zustimmung der ausgleichsberechtigten Person nach derzeitigen Werten bei Direktzusagen und bei Anrechten aus einer Unterstützungskasse zulässig sein, wenn der Ausgleichswert als Kapitalwert am Ende der Ehezeit höchstens 64800 EUR beträgt. Bei anderen Durchführungswegen ist der Wert 6048 EUR maßgebend. Die externe Teilung soll darüber hinaus möglich sein, wenn sich der Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person mit der ausgleichsberechtigten Person entsprechend einigt. Um bei einer externen Teilung die Übertragung von Anrechten der betrieblichen Altersversorgung in ein anderes System zu vermeiden, wurde die Bildung einer Versorgungsausgleichskasse gefordert. Dieser Forderung soll noch in dieser Legislaturperiode nachgekommen werden.

Kosten

Die durch die interne Teilung der betrieblichen Anrechte entstehenden Kosten sollen – soweit sie angemessen sind – auf die Ehegatten aufgeteilt werden können. Vorgesehen ist eine Verrechnung mit den erworbenen Anrechten. Bei der externen Teilung ist eine Kostenverteilung nicht vorgesehen, weil kein weiteres Versicherungskonto zu führen ist.

Aufgaben der Versorgungsträger (Betriebe) zur Vorbereitung auf die Durchführung des Versorgungsausgleichs

Nach dem Gesetz haben die Versorgungsträger (Betriebe) zur Vorbereitung auf die familiengerichtliche Entscheidung zum Versorgungsausgleich zukünftig dem Familiengericht mitzuteilen, in welchem Umfang Anrechte in der (betrieblichen) Altersversorgung erworben wurden. Zudem haben sie einen Vorschlag für den **Ausgleichswert** zu unterbreiten. Dabei ist der Versorgungsträger verpflichtet, die benötigten Werte übersichtlich und nachvollziehbar darzustellen – gegebenenfalls in einem vom Familiengericht zur Verfügung gestellten Formular. Auf Anforderung des Gerichts bzw. auf Antrag eines Beteiligten müssen die Berechnungen zusätzlich erläutert werden.

Ausgleichswert

Der Ausgleichswert ist die Hälfte des Betrages, den die ausgleichspflichtige Person an (betrieblichen) Anrechten in der Ehezeit erworben hat.

Ausschluss des Versorgungsausgleichs

Die in der Ehezeit erworbenen Anrechte sollen bei einer Ehezeit von bis zu drei Jahren grundsätzlich nicht zu ermitteln sein. In diesen Fällen soll der Versorgungsausgleich nur auf Antrag durchgeführt werden.

Um den Versorgungsausgleich darüber hinaus wirtschaftlich zu gestalten, soll er bei **geringfügigen Anrechten** oder bei einem **geringen Wertunterschied** gleichartiger Anrechte nur durchgeführt werden, wenn dies im Einzelfall geboten ist. Für diese Fälle ist jedoch eine Auskunft über die Höhe der erworbenen Anrechte zu erteilen.

Geringfügige Anrechte/geringfügiger Wertunterschied

Bei der Bestimmung der Grenzbeträge ist zwischen Rentenbeträgen und Kapitalwerten zu unterscheiden. Bei Rentenbeträgen liegt derzeit Geringfügigkeit vor, wenn der Ausgleichswert der Rente am Ende der Ehezeit bis zu 25,20 EUR beträgt. Bei Kapitalwerten sind derzeit 3024 EUR maßgebend.

ELENA schafft alle parlamentarischen Hürden!

Am 6. März 2009 hat das ELENA-Verfahrensgesetz die letzte parlamentarische Hürde genommen. Dieses neue Verfahren soll es Arbeitgebern ermöglichen, künftig auf das Ausstellen folgender schriftlicher Bescheinigungen zu verzichten:

- Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III,
- Nebeneinkommensbescheinigung gemäß § 313 SGB III,
- Auskunft über die Beschäftigung gemäß § 315 Abs. 3 SGB III,
- Auskünfte über den Arbeitsverdienst zum Wohngeldantrag gemäß § 23 Abs. 2 Wohngeldgesetz und
- Einkommensnachweise nach § 2 Abs. 7 Satz 4 und § 9 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.

Stattdessen soll der Arbeitgeber künftig monatlich Entgeltdaten an eine zentrale Speicherstelle (ZSS) melden, die bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg eingerichtet wird. Von dort sollen die jeweils berechtigten Behörden unter Mitwirkung des Betroffenen bei Bedarf die erforderlichen Daten abrufen, um entsprechende Leistungen berechnen zu können. Die Leistungsberechtigten müssen sich dafür eine Chipkarte mit einer qualifizierten Signatur zulegen. Ohne diesen digitalen Schlüssel wird es künftig keinen Zugang mehr zu den genannten staatlichen Leistungen geben, für die die Entgelt- oder andere Beschäftigungsnachweise des Arbeitgebers erforderlich sind.

An seinem bisherigen Zeitplan hält der Gesetzgeber fest. Dies bedeutet, dass ab 1. Januar 2010 die Arbeitgeber Meldungen für Arbeitnehmer übermitteln können. Ab 1. Januar 2012 werden dann die berechtigten Stellen Daten abrufen können.