

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Entgeltbescheinigungsrichtlinie	2
Das BMAS setzt neue Standards.	
Kurzarbeit	4
Weitere Erleichterungen sind in Kraft.	
Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses	6
Bei der Freistellung von der Arbeitsleistung sind neue BSG-Urteile zu beachten.	
Lohnnachweis für die Unfallversicherung	9
Wie die Lohnsummen ab 2010 bzw. 2012 an die Unfallversicherungsträger übermittelt werden.	
Sachzuwendungen durch Dritte	12
Zahlungen durch Dritte sind steuerfrei und auch beitragsfrei zur Sozialversicherung.	
Vom Arbeitgeber übernommene Studiengebühren	14
Unter bestimmten Voraussetzungen besteht Steuerfreiheit und auch Beitragsfreiheit.	



Entgeltbescheinigungsrichtlinie des BMAS setzt neue Mindeststandards

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Hindenburgstr. 64, 79102 Freiburg, Tel. 0180-5555-692^[1], Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

[1] 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, abweichende Mobilfunkpreise. Ein Service von dtms.

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: 3. 8. 2009

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetz-
buch I (SGB I) sind die Rentenver-
sicherungsträger gesetzlich
verpflichtet, die Arbeitgeber und
Steuerberater über ihre Rechte
und Pflichten im Rahmen von
Betriebsprüfungen aufzuklären
und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger
erfüllen diese Verpflichtung mit
dieser kostenlosen Publikation.


Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beabsichtigt, eine Entgeltbescheinigungsrichtlinie zu erlassen (Neuregelung in § 108 Abs. 3 Satz 1 Gewerbeordnung i. d. F. ab 2. April 2009). Die Richtlinie soll Mindeststandards für den Inhalt der Entgeltbescheinigung bestimmen. Die Bescheinigung soll Arbeitnehmern auch als Nachweis gegenüber Dritten, insbesondere den Leistungsbehörden, dienen können.

In der vorgesehenen Richtlinie wird im Wesentlichen der Inhalt einer Entgeltbescheinigung festgelegt. Sie wird einerseits die Angaben zur Identifikation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Angaben, die für die Abrechnung im angegebenen Zeitraum relevant waren, bestimmen.

Dazu gehören:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers,
- Name, Anschrift und das Geburtsdatum des Arbeitnehmers,
- die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers,
- das Datum des Beginns der Beschäftigung,
- das Ende der Beschäftigung, wenn es in den letzten Entgeltabrechnungszeitraum fällt,
- der bescheinigte Abrechnungszeitraum sowie die Anzahl der darin enthaltenen Steuer- und Sozialversicherungstage,
- die Steuerklasse und die Zahl der Kinderfreibeträge, die Merkmale für den Kirchensteuerabzug sowie ggf. Steuerfreibeträge und Steuerhinzurechnungsbeträge,
- der Beitragsgruppenschlüssel und die zuständige Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag,
- ggf. die Angabe, dass ein Beitragszuschlag für Kinderlose erhoben wird.

Andererseits wird die Richtlinie die differenzierte Darstellung der Entgeltzahlung nach Steuern und Sozialversicherung regeln, damit der Arbeitnehmer die Art und den Umfang der jeweiligen Abzüge bzw. Zuwendungen erkennen kann. Hier eine beispielhafte Aufzählung wichtiger Bestandteile:

- 
- steuerpflichtiger Arbeitslohn,
 - Sozialversicherungsbruttoentgelt, ggf. abweichend je Versicherungszweig und getrennt nach laufenden und einmaligen Bezügen,
 - Gesamtbruttoentgelt ohne Trennung nach laufenden und einmaligen Bezügen,
 - Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung,
 - Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen und privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie ggf. zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung,
 - Entgeltaufstockung nach dem Altersteilzeitgesetz,
 - geldwerte Vorteile,
 - Entgeltumwandlungen i. S. des Betriebsrentengesetzes.

Angaben, die über den Rahmen der Richtlinie hinausgehen, sollen in der Entgeltbescheinigung nur zulässig sein, wenn dies ausdrücklich durch tarifvertragliche oder einzelne arbeitsvertragliche Regelungen, eine Betriebsvereinbarung oder durch gesetzliche Vorschriften bestimmt ist.

Schließlich soll einem Arbeitnehmer eine Bescheinigung nur dann auszustellen sein, wenn sich gegenüber dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum eine Änderung ergeben hat. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch eine verkürzte Entgeltbescheinigung ausgestellt werden.

SUMMA SUMMARUM wird Sie nach Erlass der Entgeltbescheinigungsrichtlinie weiter informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Weitere Erleichterungen bei Kurzarbeit

Trotz der schweren Wirtschaftskrise entwickelten sich die Arbeitslosenzahlen bislang besser als von vielen erwartet. Dies ist auf die Nutzung des Instruments Kurzarbeit zurückzuführen. Die Zahl der Kurzarbeiter ist im ersten Halbjahr 2009 stark angestiegen. Derzeit befindet sich weit über eine Million Arbeitnehmer in Kurzarbeit – weitgehend aus konjunkturellen Gründen. Aufbauend auf die bereits in Ausgabe 2/2009 beschriebenen Erleichterungen für Betriebe sind die nun beschlossenen, ergänzenden Maßnahmen erläutert.

Kurzarbeit

Während der Kurzarbeit und des Bezugs von Kurzarbeitergeld besteht weiterhin Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Die bisherigen Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld haben geholfen, mehrere Hunderttausend Arbeitsplätze zu sichern. In einzelnen Branchen ist für fast jeden dritten Beschäftigten **Kurzarbeit** angemeldet worden.

Basierend auf der gemeinsamen Erklärung des BMAS, des DGB und der BDA vom 29. April 2009 wird der Bezug von Kurzarbeitergeld noch attraktiver gestaltet. Weitere Verbesserungen sollen den Betrieben helfen, über die Krise hinweg an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festzuhalten.


Dies sind die Neuregelungen im Einzelnen

Verlängerung der Regelbezugsfrist

Zunächst wurde mit der ersten Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld vom 29. Mai 2009 (BGBl I S. 1223) die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld auf die gesetzlich maximal mögliche Dauer von 24 Monaten verlängert. Die Verlängerung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht.

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ab dem 7. Monat

Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und anderer Gesetze vom 15. Juli 2009 (BGBl I S. 1939 ff., Inkrafttreten zum 1. Juli 2009) werden die Unternehmen weiter von den finanziellen Belastungen durch die Kurzarbeit entlastet. Bereits seit dem 1. Februar 2009 (Konjunkturpaket II) werden den Arbeitgebern die allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge durch



die Bundesagentur für Arbeit hälftig, und wenn der Arbeitgeber die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Zeit der Kurzarbeit qualifiziert, voll erstattet. Die zum 1. Juli 2009 in Kraft getretene gesetzliche Neuregelung geht noch weiter: Ab dem 7. Monat der Kurzarbeit werden die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge voll von der Bundesagentur für Arbeit übernommen. Dies gilt auch dann, wenn während der Kurzarbeit keine Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Für die Berechnung des Sechs-Monats-Zeitraums ist es ausreichend, dass Kurzarbeit in mindestens einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung des Arbeitgebers durchgeführt wurde. Die volle Erstattung erfolgt nach Erfüllung der Sechs-Monats-Frist durch einen kurzarbeitenden Betrieb bzw. eine Betriebsabteilung auch für die Betriebe bzw. Betriebsabteilungen, die noch keine sechs Monate in Kurzarbeit sind. Dabei werden Zeiträume ab dem 1. Januar 2009 berücksichtigt, sodass die Neuregelung erstmals für den Abrechnungsmonat Juli 2009 greift.

Verzicht auf erneute Antragstellung

Auf Antrag des Arbeitgebers ist bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von drei Monaten und mehr innerhalb der Bezugsfrist keine neue Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit mehr erforderlich. In diesen Fällen läuft die Bezugsfrist ohne Unterbrechung für den gesamten bewilligten Bezugszeitraum weiter. Allerdings verlängert sich in diesen Fällen die Bezugsfrist bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von bis zu zwei Monaten nicht.

Die Änderungen sind mit Wirkung vom 1. Juli 2009 in Kraft getreten und gelten, ebenso wie die durch das Konjunkturpaket II getroffenen Regelungen, befristet bis zum 31. Dezember 2010.

Die Arbeitgeber übernehmen weiterhin die Kosten für die Urlaubs- und Feiertagsvergütung sowie die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit, wenn nicht qualifiziert wird.

Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses bei Freistellung von der Arbeitsleistung

Die Sozialversicherungsträger folgen der neueren Rechtsprechung des Bundessozialgerichts. Sie geben ihre bisherige Rechtsauffassung auf, wonach mit der unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung das sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigungsverhältnis endet.

Aufgrund der vorherigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zum Fortbestand der Beschäftigung im leistungsrechtlichen Sinn der Arbeitslosenversicherung (Urteile vom 25. April 2002, B 11 AL 65/01 R und 18. Dezember 2003, B 11 AL 35/03 R) haben die Sozialversicherungsträger bislang die Auffassung vertreten, dass bei einer unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Ende eines Arbeitsverhältnisses, z. B. durch einen Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrag, das sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigungsverhältnis bereits mit dem letzten Arbeitstag endet. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers und die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers enden zu diesem Termin schließlich unwiderruflich.

Bisherige Rechtsauffassung der SV-Träger

Die bisherige Auffassung der Sozialversicherungsträger schien auch der früheren BSG-Rechtsprechung zu entsprechen, wonach für den Fortbestand eines Beschäftigungsverhältnisses der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und der Arbeitgeber seine Dispositionsbefugnis bzw. Verfügungsgewalt gegenüber dem Arbeitnehmer auszuüben hat. Nur in bestimmten Fällen sollte der für eine **Beschäftigung** und deren Fortbestand erforderliche „Vollzug“ der Arbeit nicht von der tatsächlichen Erbringung einer Arbeitsleistung abhängen (beispielsweise bei Unterbrechung der Arbeitsleistung während Streik und Aussperrung; bei Freistellung während Studiums, Erholungsurlaubs oder Wehrübung bzw. wegen Annahmeverzugs des Arbeitgebers nach Insolvenzeröffnung). Dies sollte auch gelten, wenn durch Arbeitsgerichtsurteil oder arbeitsgerichtlichen Vergleich das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt nach dem letzten Arbeitstag festgelegt und das Arbeitsentgelt bis dahin weitergezahlt wird.

Beschäftigung

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist eine Beschäftigung die nicht selbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Neue BSG-Urteile: Weiterentwicklung der Rechtsprechung

Diese Rechtsprechung hat das BSG allerdings nunmehr weiterentwickelt. Es hat entschieden, dass es für das Vorliegen einer Beschäftigung ausreicht, wenn der Beschäftigte „bei Fortbestand des rechtlichen Bandes aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Abrede von seiner – damit jeweils als grundsätzlich weiter bestehend vorausgesetzten – Leistungspflicht befreit wird“ (BSG-Urteile vom 24. September 2008, B 12 KR 22/07 R und B 12 KR 27/07 R). Für die Entgeltlichkeit der Beschäftigung genügt hiernach ein Anspruch auf Arbeitsentgelt aus einer vertraglichen oder gesetzlichen Regelung (z. B. nach dem Entgeltfortzahlungs- oder Bundesurlaubsgesetz). Der Fortbestand der Beschäftigung wird damit im Wesentlichen vom Bestand des Arbeitsverhältnisses nach dem Arbeitsvertrag bestimmt.

Für die Beendigung der Beschäftigung ist daher das gleichzeitige Entfallen sowohl des arbeitsvertraglichen Bandes wie auch sonstiger Umstände, die im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung dessen „Vollzug“ begründen (z. B. weisungsgebundene Arbeitsleistung), erforderlich.

Die Beschäftigung besteht demnach auch dann fort, wenn die Arbeitsvertragsparteien – bei fortbestehendem Arbeitsvertrag – im gegenseitigen Einvernehmen unwiderruflich auf die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung verzichten (z. B. durch einen Aufhebungsvertrag bzw. Abwicklungsvertrag). Einerseits sei das sozialversicherungsrechtliche Schutzbedürfnis nicht geringer als bei tatsächlicher Erfüllung der arbeitsrechtlichen Hauptpflichten. Andererseits finde die Verfügungsmacht des Arbeitgebers über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers und dessen Eingliederung in einen ihm vorgegebenen Arbeitsablauf auch in einer derartigen Lage noch hinreichend Ausdruck. Sie sei nicht stärker reduziert als in sonstigen Fällen der fortbestehenden Beschäftigung bei unterbrochener Arbeitsleistung.

Sozialversicherungsträger folgen neuen BSG-Urteilen

Die Sozialversicherungsträger halten nicht mehr an ihrer bisherigen Auffassung fest, wonach dem Fortbestand der Beschäftigung eine unwiderrufliche Freistellungsvereinbarung entgegensteht. Hiernach ist spätestens für Zeiträume ab 1. Juli 2009 zu verfahren.

Flexible Arbeitszeit

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen wurden die 1998 eingeführten sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle zum 1. Januar 2009 geändert.

Nunmehr wird zwischen Wertguthabenvereinbarungen und sonstigen Arbeitszeitvereinbarungen unterschieden.

Freistellung im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelung

Anders verhält es sich bei Freistellungen im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen. Aufgrund der seit 1. Januar 2009 geltenden neuen Rechtslage ist hier die Monatsregelung des § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV zu berücksichtigen. Diese lässt sozialversicherungsrechtlich relevante Freistellungen von der Arbeitsleistung auf der Grundlage flexibler Arbeitszeitregelungen über einen Monat hinaus nur im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen i. S. des § 7b SGB IV zu.

Dies bedeutet, dass bei Freistellungen auf Basis von Vorleistungen des Arbeitnehmers in Form von Zeitguthaben aus sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen – im Gegensatz zu den o. g. vom BSG beurteilten rein arbeitgeberfinanzierten Freistellungen – der Sozialversicherungsschutz nach einem Monat endet.

Dem steht die neuere BSG-Rechtsprechung nicht entgegen. Das BSG verweist in der Begründung seiner Urteile vom 24. September 2008 darauf, dass es ausdrücklicher gesetzlicher Ausschlussregelungen bedarf, wenn der Fortbestand der Beschäftigung in Zeiten der Freistellung ausgeschlossen werden soll. Eine solche Regelung hat der Gesetzgeber für Freistellungen aufgrund flexibler Arbeitszeitregelungen ab 1. Januar 2009 getroffen. Schließlich sollen die neuen Regelungen zur verbesserten Absicherung von Wertguthabenvereinbarungen nicht durch eine unbeschränkte Alternative in Form sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen ins Leere gehen.

Lohnnachweis für die Unfallversicherung

Seit 1. Januar 2009 sind bei Entgeltmeldungen auch die Daten zur Unfallversicherung mit anzugeben (SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 4/2008 und 5/2008). Aus diesen gemeldeten Daten wird die Rentenversicherung ab 2010 einen maschinellen Lohnnachweis erzeugen und an die Berufsgenossenschaft übermitteln. Für Arbeitgeber entfällt aber erst ab 2012 die Pflicht zur Abgabe des Lohnnachweises.

Mit dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz hat die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) die Aufgabe erhalten, nach Eingang der Jahresmeldungen die Unfallversicherungsdaten pro Arbeitgeber zusammenzufassen und an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu übermitteln (§ 28a Abs. 3a SGB IV). Erstmals in 2010 wird dieser Lohnnachweis – neben dem für die Beitragsberechnung bis 2011 maßgebenden vom Arbeitgeber weiterhin zu erstellenden Lohnnachweis – für das Kalenderjahr 2009 maschinell erzeugt und enthält folgende Angaben:

- Umlagejahr
- Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers
- Mitgliedsnummer des Unternehmens
- Gefahrtarifstelle(n)
- kumuliertes Arbeitsentgelt je Gefahrtarifstelle
- kumulierte Arbeitsstunden je Gefahrtarifstelle
- Anzahl der Versicherten im Umlagejahr

Um das gesamte unfallversicherungspflichtige Arbeitsentgelt des jeweiligen Kalenderjahrs im Lohnnachweis abzubilden, werden neben den Angaben aus den Jahresmeldungen auch die Unfallversicherungsdaten der Abmeldungen und Unterbrechungsmeldungen herangezogen.

Melddaten künftige Grundlage für die Unfallversicherung

Der aus den DEÜV-Meldungen maschinell erzeugte Lohnnachweis wird ab 2012 die Grundlage für die Beitragsberechnung der Unfallversicherungsträger darstellen, soweit die Beiträge zur Unfallversicherung aus dem Arbeitsentgelt berechnet werden. Hieraus wird die nachträgliche Berechnung der Unfallumlage vorgenommen. Der Beitragsbescheid an den Arbeitgeber resultiert

also ausschließlich aus den Angaben in den Entgeltmeldungen. Die Informationen aus den Meldungen werden zudem als Kalkulationsgrundlage für die Beitragsfußgestaltung genutzt und gelten als Grundlage für die Vorschussberechnung. Darüber hinaus dienen diese Daten als Grundlage für den Gefahrtarif und zur Präventionsplanung.

Zeitpunkt der Erstellung des Lohnnachweises

Die Frist zur Abgabe der Jahresmeldung (bis 15. April des Folgejahrs) wird sich nicht ändern. Die Unfallversicherungsträger erhalten hieran anlehnd den Lohnnachweis für das vorangegangene Kalenderjahr spätestens im April. Viele Arbeitgeber geben, wie in der DEÜV vorgesehen, die Jahresmeldungen mit der erstmöglichen Entgeltabrechnung ab. Damit jeder Unfallversicherungsträger seine Daten für die Beitragsberechnung so früh wie möglich erhält, wird der Lohnnachweis erstellt, sobald für einen Arbeitgeber alle Jahresmeldungen für das vorangegangene Kalenderjahr vorliegen. Einmal wöchentlich wird bei der DSRV ein Auswertungslauf durchgeführt werden und geprüft, bei welchem Arbeitgeber die Meldungen vollständig sind. Zur Vollständigkeitsprüfung werden die Jahresmeldungen für das Vorvorjahr sowie unterjährige Ab- und Anmeldungen entsprechend berücksichtigt.

Beispiel

Erstellung des Lohnnachweises im Kalenderjahr 2010

In 2010 werden vom Arbeitgeber Maier GmbH 21 Jahresmeldungen für das Jahr 2009 erwartet.

Eingang von 7 Jahresmeldungen für 2009 bei der DSRV am 30.1.2010
Eingang von 14 Jahresmeldungen für 2009 bei der DSRV am 2.3.2010

Erstellung des Lohnnachweises in der ersten Märzwoche 2010
mit den Unfallversicherungsdaten aus 21 Jahresmeldungen für 2009


Entgeltmeldungen

Zu den Entgeltmeldungen gehören die

- Jahresmeldungen,
- Unterbrechungs-
- Abmeldungen,
- sonstige Entgelt-
- Meldungen in Insol-
- venzfällen.

Stornierungen und zusätzliche Entgeltmeldungen

Gibt ein Arbeitgeber nach der maschinellen Erstellung des Lohnnachweises durch die Deutsche Rentenversicherung noch Stornierungen oder **Entgeltmeldungen** ab, die das vorangegangene Kalenderjahr betreffen, erzeugt die DSRV einen neuen Lohnnachweis. Dieses Verfahren orientiert sich an der derzeitigen Praxis der Unfallversicherungsträger, die die Korrektur von erlassenen Bescheiden im laufenden Jahr aufgrund von Änderungen vorsieht.



Die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. haben sich auf folgende Regelung verständigt: Bis zum Oktober des laufenden Jahrs sendet die DSRV bei etwaigen Stornierungen oder weiteren Entgeltmeldungen einen neuen Lohnnachweis für das vorangegangene Kalenderjahr an den Unfallversicherungsträger. Dieser hat damit die Möglichkeit, Änderungen des Arbeitgebers entsprechend zu berücksichtigen.

Fehlende Daten: Unfallversicherung erlässt Schätzbescheid

Kommt ein Arbeitgeber hingegen nicht oder nicht vollständig seinen Meldepflichten nach und kann deshalb kein vollständiger Lohnnachweis erzeugt werden, wird dies dem Unfallversicherungsträger ebenfalls angezeigt. Der Unfallversicherungsträger wird in diesen Fällen einen Schätzbescheid erlassen.

Bisheriger Lohnnachweis entfällt erst ab dem Jahr 2012

Mit dem neuen Verfahren werden künftig für alle Arbeitgeber die abgegebenen Entgeltmeldungen jährlich zusammengefasst, als Datensatz generiert und an die Datenannahmestelle der Unfallversicherung (bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V.) gesendet. Dort werden diese Daten an den zuständigen Unfallversicherungsträger weitergeleitet, welcher auf Grundlage dieser Daten den Beitragsbescheid an den Arbeitgeber erlassen kann. Dieser Prozess wird vonseiten der Rentenversicherung und Unfallversicherung in enger Abstimmung intensiv vorbereitet. Die künftige Qualität des maschinellen Lohnnachweises hängt auch vom DEÜV-Meldeverfahren und dem Meldeverhalten der Arbeitgeber ab. Damit Zeit für Optimierungen bleibt, haben die Arbeitgeber für eine Übergangsphase von zwei Jahren weiterhin den Lohnnachweis zu erstellen. So können Abgleiche zwischen dem bisherigen und zunächst weiterhin für die Beitragsberechnung maßgebenden Lohnnachweis und dem maschinellen Lohnnachweis vorgenommen werden. Ab dem 1. Januar 2012 wird der vom Arbeitgeber zu erstellende Lohnnachweis endgültig wegfallen.

Sachzuwendungen durch Dritte gehören nicht mehr zum Arbeitsentgelt

Die beitragsrechtliche Behandlung der nach § 37b EStG pauschalversteuerten Sachzuwendungen wurde mit der ersten Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 18. November 2008 (BGBl I S. 2220) geändert.

Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

SUMMA SUMMARUM hat in der Ausgabe 5/2008 darüber berichtet, dass mit der durch das Jahressteuergesetz 2007 geschaffenen Pauschalierungsmöglichkeit der Einkommensteuer nach § 37b EStG für betrieblich veranlasste Sachzuwendungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten **Arbeitsentgelt** gezahlt werden, keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung verbunden war. Die hiernach pauschal versteuerten Sachzuwendungen gehörten bisher umfänglich zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Denn in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) existierte keine Bestimmung, die zur Beitragsfreiheit geführt hätte. Es wurde allerdings darauf hingewiesen, dass eine Änderung der SvEV hinsichtlich der beitragsrechtlichen Behandlung der Sachzuwendungen geplant war, soweit die Zahlung durch Dritte erfolgt.

Neuregelung bei einer Arbeitsentgeltzahlung durch Dritte

Aufgrund der am 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Ergänzung des § 1 Abs. 1 Satz 1 SvEV um die Nr. 14 zählen alle nach § 37b Abs. 1 EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen an Arbeitnehmer eines Dritten nicht zum Arbeitsentgelt. Dies gilt jedoch nur dann, soweit diese Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind.

Neuregelung gilt nicht innerhalb verbundener Unternehmen

Bei verbundenen Unternehmen handelt es sich nach der Begründung zur Verordnung (vgl. Bundesrats-Drucksache 652/08) um Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. Aktiengesetz (AktG) oder § 271 Handelsgesetzbuch (HGB).

Verbundene Unternehmen sind nach dem AktG rechtlich selbstständige Unternehmen, die im Verhältnis zueinander

- in Mehrheitsbesitz stehende Unternehmen (§ 16 AktG),
- mit Mehrheit beteiligte Unternehmen (§ 16 AktG),
- abhängige oder beherrschende Unternehmen (§ 17 AktG),
- Konzernunternehmen (§ 18 AktG),
- wechselseitig beteiligte Unternehmen (§ 19 AktG) oder
- Vertragsteile eines Unternehmensvertrags (§§ 291, 292 AktG)

sind.

Verbundene Unternehmen im Sinne des HGB sind Unternehmen, die als Mutter- oder Tochterunternehmen grundsätzlich in den Konzernabschluss eines Mutterunternehmens einzubeziehen sind (§ 271 Abs. 2 HGB).

Verbundene Unternehmen: Wie Zuwendung an eigene Kräfte

In der Sozialversicherung werden die nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen an Arbeitnehmer verbundener Unternehmen wie Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer behandelt. Dies bedeutet, dass bei verbundenen Unternehmen das Unternehmen, bei dem der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt ist, die aus der Sachzuwendung des anderen Unternehmens anfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge weiterhin zahlen muss (§ 28e Abs. 1 SGB IV), auch wenn es die Sachzuwendung nicht gewährt hat. Um die Zahlung der **Gesamtsozialversicherungsbeiträge** sicherzustellen, ist zwar der Arbeitnehmer verpflichtet, seinem (zahlungspflichtigen) Arbeitgeber die Höhe der erhaltenen Sachzuwendungen bzw. den beitragspflichtigen Betrag unverzüglich mitzuteilen (§ 28o Abs. 1 SGB IV). Die Sozialversicherungsträger empfehlen jedoch im Interesse des zahlungspflichtigen Arbeitgebers, dass auch das die Sachzuwendung leistende Unternehmen dem Arbeitgeber die Höhe der Zuwendung mitteilt. Bei verbundenen Unternehmen geht der Verordnungsgeber von praktikablen Mitteilungsmöglichkeiten aus.

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

Vom Arbeitgeber übernommene Studiengebühren sind beitragsfrei

Vom Arbeitgeber für einen Beschäftigten übernommene Studiengebühren für den Besuch einer Bildungseinrichtung stellen im Steuerrecht keinen Arbeitslohn dar. Voraussetzung ist, dass das Studium im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers ist. In gleicher Weise regelt der Gesetzgeber dies nun auch für die Sozialversicherung. Hierzu wurde die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ergänzt.

Der Gesetzgeber hat ab 22. Juli 2009 den § 1 Abs. 1 Satz 1 der SvEV um die Nummer 15 ergänzt. Hiernach sind vom Arbeitgeber getragene oder übernommene Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten, soweit sie steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind, auch kein Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung (Beitragsfreiheit). Zweck der Ergänzung der SvEV war es, das Sozialversicherungsrecht an das Steuerrecht anzupassen.

Im Steuerrecht sind Studiengebühren, die der Arbeitgeber bei einer im dualen System durchgeführten Ausbildung aufgrund einer Vereinbarung mit der Bildungseinrichtung als unmittelbarer Schuldner trägt, kein Arbeitslohn.

Beispiel

Ein Auszubildender absolviert bei einer Bank neben einer Kaufmannslehre gleichzeitig auch ein Studium an einer Berufsakademie. Der Auszubildende studiert an der Berufsakademie Betriebswirtschaft. Die monatlichen Studiengebühren betragen 200 EUR. Zwischen der Bank und der Berufsakademie besteht eine Vereinbarung über das duale Studium. Hiernach ist der Arbeitgeber als zur Zahlung der Studiengebühren Verpflichteter vorgesehen.

Die von der Bank getragenen monatlichen Studiengebühren in Höhe von 200 EUR stellen keinen geldwerten Vorteil dar, weil zwischen dem Arbeitgeber und der Berufsakademie eine Vereinbarung über das duale Studium mit der Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers besteht. Die Studiengebühren lösen in der Sozialversicherung somit keine Beitragspflicht aus.

Die Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 SvEV gilt aber neben der obengenannten Konstellation auch bei der Übernahme der Studiengebühren durch den Arbeitgeber, wenn dieser nicht unmittelbarer Schuldner der Studiengebühren ist.

Für das Nichtvorliegen eines steuerrechtlichen Arbeitslohns und damit Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung müssen dann folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Personen in Berufsausbildung

Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (Auszubildende, Volontäre, Vor- und Nachpraktikanten), sind in allen Zweigen der Sozialversicherung nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige versicherungspflichtig, und zwar auch dann, wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

- zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss ein **Ausbildungsverhältnis** bestehen,
- der Arbeitgeber verpflichtet sich arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren und
- die übernommenen Studiengebühren können vom Arbeitgeber zurückgefordert werden, wenn der Studierende das ausbildende Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss verlässt.

Unterschiede zwischen Steuer- und SV-Recht beseitigt

In der Vergangenheit hatte insbesondere die Übernahme von Studiengebühren durch Arbeitgeber, die nicht unmittelbar Schuldner der Studiengebühren waren, zu Rechtsunsicherheiten geführt. Nach einer Entscheidung der obersten Finanzbehörden der Länder wurden die im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses von einem studierenden Arbeitnehmer geschuldeten und vom Arbeitgeber – vorbehaltlich einer mit dem Beschäftigten geschlossenen Rückzahlungsverpflichtung – übernommenen Studiengebühren für den Besuch einer Bildungseinrichtung nicht als Arbeitslohn angesehen. Sie wurden somit nicht lohnsteuerpflichtig. Voraussetzung war, dass das Studium im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers absolviert wurde. Anders sahen dies bisher die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im Beitragsrecht. Gemäß Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 7./8. Mai 2008 (Punkt 4) löste die Übernahme der Studiengebühren für einen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber aufgrund des geldwerten Vorteils für den studierenden Arbeitnehmer Beitragspflicht in der Sozialversicherung aus. Die Unterschiede zwischen Steuerrecht und Beitragsrecht der Sozialversicherung wurden mit der gesetzlichen Klarstellung in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 SvEV nun beseitigt.

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Lohn- und Gehaltsabrechnungen des Arbeitgebers vermitteln können.

Nachweis der steuerrechtlichen Entscheidung

Die Entscheidung der Finanzbehörden, dass die vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten steuerrechtlich nicht zum Arbeitslohn zu zählen sind, ist für den Nachweis der Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung zu den **Entgeltunterlagen** zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 10 BW).

Wertguthabenverwaltung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund

Wertguthaben aus einer flexiblen Arbeitszeitregelung können seit 1. Juli 2009 bei Beendigung der Beschäftigung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden.

Arbeitnehmer, die im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung Wertguthaben für Zeiten einer späteren Freistellung von der Arbeitsleistung aufgebaut haben (Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV) und bei Beendigung der Beschäftigung dessen Auflösung – mit Verbeitragung sowie Versteuerung – vermeiden wollen, können jetzt das Wertguthaben zur vorübergehenden Verwaltung auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen.

Das übertragene Wertguthaben kann beispielsweise in einer neuen Beschäftigung für Zeiten der gesetzlichen Freistellung (z. B. Pflege- oder Elternzeit) verwendet werden. Darüber hinaus kann es auch in Zeiten der Nichtbeschäftigung bis zum Beginn einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung entspart werden (Lebensarbeitszeitkonto).

Bei einer erstmaligen Übertragung in 2009 muss das Wertguthaben (inklusive Arbeitgeberbeitragsanteile) in den alten Bundesländern 15.120 EUR und in den neuen Bundesländern 12.810 EUR übersteigen. Nähere Informationen zu der neuen Übertragungsmöglichkeit finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de, Zielgruppe „Wertguthaben“.