

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

- Modellprojekt GeniAL** 2
Ein neuer Arbeitgeberservice bietet Unterstützung für ein demografiefestes Unternehmen.
- Neue Geringfügigkeits-Richtlinien** 4
Rund um kurzfristige Beschäftigungen und Minijobs gab es Rechtsänderungen und neue Auslegungen.
- Freistellung von der Arbeitsleistung** 8
Trotz Freistellung kann das Beschäftigungsverhältnis bestehen bleiben.
- Unfallversicherung: Beiträge aus Wertguthaben** 10
Seit 1. Januar 2010 gelten einheitliche Regelungen für die Beitragspflicht von Wertguthaben in der Unfallversicherung.
- Künstlersozialabgabe: Neue Entscheidungen** 12
Bezüglich der Zahlungspflicht der Künstlersozialabgabe gibt es einige neue und interessante Entscheidungen des Bundessozialgerichts.



Modellprojekt GeniAL als neuer Arbeitgeberservice: Unterstützung für ein demografiefestes Unternehmen

SUMMA SUMMARUM

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

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Münzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692[†], Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

[†] 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. 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: 20. 1. 2010

ISSN 1434-2901

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

In der Ausgabe 5/2008 berichtete SUMMA SUMMARUM über das Praxisprojekt GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben – der Deutschen Rentenversicherung und die geplante Erprobung in weiteren Modellregionen. Nun ist es endlich soweit: Die Deutsche Rentenversicherung bietet mit ihren Auskunfts- und Beratungsstellen in 22 Regionen in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen einen neuen Arbeitgeberservice zur regionalen demografischen Entwicklung und zum alter(n)sgerechten Arbeiten an.

Personalverantwortliche sehen sich oft vor folgende Fragen gestellt: Welche Maßnahmen kann ich ergreifen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund, motiviert und produktiv in Beschäftigung zu halten? Welche Angebote der betrieblichen Gesundheitsprävention werden von der Belegschaft angenommen? Kann ich Nachwuchskräfte auch in Zukunft vor Ort rekrutieren und langfristig an unsere Firma binden? Kann ich mit meiner älter werdenden Belegschaft auch weiterhin am Markt bestehen?

Antworten auf diese Fragen können mit Unterstützung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Baden-Württemberg, Berlin-Brandenburg, Braunschweig-Hannover, Hessen, Mitteldeutschland, Nord, Rheinland, Schwaben und der DRV Bund im Rahmen des Praxisprojekts „GeniAL“ erarbeitet werden.

Beratung für den Mittelstand

Der Ansatz von GeniAL ist dabei so einfach, wie genial: rund 70 speziell ausgebildete GeniAL-Beraterinnen und -Berater der bundesweit beteiligten 22 DRV-Beratungsstellen bieten Orientierung und Hilfe im Spektrum betrieblicher Maßnahmen, die von der Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze, der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, Motivation und Weiterbildung, betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen und Eingliederungsmanagement bis zur Prävention und Rehabilitation reichen. Das Angebot einer GeniAL-Beratung über die aktuelle und zukünftige Situation am Arbeitsmarkt, der Bevölkerungsentwicklung und Nachwuchsgewinnung

zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft richtet sich dabei insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen.

Regionale Netzwerke: „Arbeit, Rente, Gesundheit und Wirtschaft“

Die geschulten GeniAL-Beraterinnen und -Berater sind zugleich auch Ansprechpartner für die Angebote der gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen von Prävention, Rehabilitation und Rente. Außerdem sind sie Wegweiser und Vermittler an alle anderen Einrichtungen, die regionale Unterstützungsangebote für Betriebe anbieten.

Über die beteiligten DRV-Beratungsstellen erfolgt der Kontakt und die Vermittlung immer entsprechend dem Handlungsbedarf im jeweiligen Unternehmen. Jeder Arbeitgeber entscheidet selbst über die Maßnahmen, die seine älter werdende Belegschaft dabei unterstützen können, ihre Innovations- und Leistungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Die Aufgabe von GeniAL ist darin zu sehen, für betriebliche Maßnahmen zu sensibilisieren und bedarfsorientiert die Angebote der gesetzlichen Rentenversicherung zu unterbreiten bzw. an die Netzwerkakteure, etwa im Falle von Qualifizierungsbedarfen an die Agenturen für Arbeit, zu vermitteln. Letztlich bestimmen die handelnden Unternehmen jederzeit die Vorgehensweise und die Interventionstiefe.

Arbeits- und Sozialministerium begrüßt die Initiative

Aufgrund der guten Ergebnisse und der erzielten Wirkungen im Rahmen einer einjährigen Erprobungsphase sah sich der Projektträger, die Deutsche Rentenversicherung, in Übereinstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Initiative Neue Qualität der Arbeit veranlasst, das Projekt fortzuführen. Zielsetzung aus Sicht des Ministeriums ist, das Praxisprojekt GeniAL in weiteren Modellregionen zu erproben. Bei Erfolg soll das Beratungsangebot dauerhaft und bundesweit erweitert werden.

Weitere Informationen zu den Projekthaltungen von GeniAL und den beteiligten Auskunfts- und Beratungsstellen stehen im Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung unter <http://www.genial-drv.de> zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neue Geringfügigkeits-Richtlinien: Auslegungen und Neuregelungen

Die Sozialversicherungsträger haben aufgrund der Auswirkungen gesetzlicher Neuregelungen und neuer Auslegungen auf die versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung geringfügiger Beschäftigungen die Geringfügigkeits-Richtlinien aktualisiert.

Geringfügigkeits-Richtlinien

Download unter folgender Adresse im Internet:
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>
(siehe Zielgruppen „Arbeitgeber und Steuerberater“ → Publikationen → Gemeinsame Rundschreiben für das Jahr 2009 → Geringfügigkeits-Richtlinien 2010).

In den neuen **Geringfügigkeits-Richtlinien** vom 14. Oktober 2009 wurden die Auswirkungen der gesetzlichen Neuregelungen zur Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens um die Unfallversicherungsdaten, zur Wiedereinführung der Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftsbranchen sowie zum Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) berücksichtigt. Darüber hinaus haben die Sozialversicherungsträger neue Auslegungen aufgenommen und die Auswirkungen der Neuregelung der flexiblen Arbeitszeitregelungen dargestellt.

Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Die Regelungen zum einheitlichen Beschäftigungsverhältnis sind insbesondere für die versicherungsrechtliche Beurteilung bei der Zusammenrechnung von (Haupt-)Beschäftigungen mit geringfügigen (Neben-)Beschäftigungen von Bedeutung. Werden mehrere Beschäftigungen für denselben Arbeitgeber ausgeübt, liegt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor. Von verschiedenen Arbeitgebern ist regelmäßig nur dann auszugehen, wenn es sich um unterschiedliche natürliche oder juristische Personen handelt. Wird in diesen Fällen jedoch ein und dieselbe Tätigkeit im Rahmen derselben Betriebsorganisation erbracht, kann auch ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Auch die Beschäftigung bei verschiedenen Ein-Personen-GmbHs bzw. -Limiteds derselben natürlichen Person schließt nicht von vornherein ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis aus (vgl. SUMMA SUMMARUM 6/2009, Seite 4 ff.).

Anteilige Geringfügigkeitsgrenze

Beginnt oder endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, ist nicht mehr eine anteilige Geringfügigkeitsgrenze für die Feststellung eines geringfügigen Arbeits-

entgelts heranzuziehen. Vielmehr gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die volle Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR. Demnach wird eine Beschäftigung auch dann geringfügig entlohnt versicherungsfrei ausgeübt, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR beträgt und die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats aufgenommen wird. Lediglich wenn die (nicht nur kurzfristige) Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet ist, ist die anteilige Geringfügigkeitsgrenze zugrunde zu legen.

Vorausschauende Betrachtungsweise

Zu Beginn einer Beschäftigung ist bei der Prüfung der Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts eine vorausschauende Jahresbetrachtung vorzunehmen. Von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist auszugehen, wenn das Gesamtarbeitsentgelt bei einer Beschäftigung, die in jedem Monat gegen Arbeitsentgelt ausgeübt wird, 4.800 EUR nicht übersteigt. Monate ohne Beschäftigung verringern das zulässige Gesamtarbeitsentgelt. Bei einer auf einen kürzeren Zeitraum befristeten Beschäftigung ist der tatsächliche Beschäftigungszeitraum maßgebend.

Bei jeder dauerhaften Veränderung der Verhältnisse ist ab diesem Zeitpunkt eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung vorzunehmen. Die Sozialversicherungsträger erheben jedoch keine Bedenken, wenn Arbeitgeber bei unterjährigem Beschäftigungsbeginn und zunächst erfolgter vorausschauender Jahresbetrachtung aus abrechnungstechnischen Gründen zu Beginn des neuen Kalenderjahrs die erstmalige vorausschauende Jahresbetrachtung durch eine neue jährliche Betrachtung für das neue Kalenderjahr ersetzen, um die anschließenden regelmäßigen Jahresbetrachtungen jeweils für volle Kalenderjahre vornehmen zu können.

Versicherungsfreiheit bei Unterschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Wird eine mehr als geringfügige Beschäftigung durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 400 EUR umgestellt, ist der Beschäftigungsabschnitt ab dem Zeitpunkt bzw. für die Zeit der Arbeitszeitreduzierung gesondert zu beurteilen. Demzufolge ist beispielsweise bei einer Reduzierung der Arbeitszeit

wegen einer sechsmonatigen Pflegezeit von einer geringfügig entlohnten versicherungsfreien Beschäftigung auszugehen, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt in dieser Zeit nicht mehr als 400 EUR beträgt. Eine Durchschnittsberechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts im Rahmen einer Jahresbetrachtung hat in diesem Fall nicht zu erfolgen.

Versicherungspflicht bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR nicht mehr nur gelegentlich überschritten (mehr als zweimaliges unvorhersehbares Überschreiten), tritt für die Zukunft Versicherungspflicht ab dem Zeitpunkt ein, ab dem das mehr als gelegentliche Überschreiten absehbar ist. Die Versicherungsfreiheit kann erst ab dem Zeitpunkt wieder eintreten, von dem an ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr vorliegt und das regelmäßige Arbeitsentgelt vorausschauend betrachtet 400 EUR nicht mehr übersteigen wird.

Bei einem nicht nur gelegentlichen Überschreiten der entgeltlichen Geringfügigkeitsgrenze tritt jedoch dann keine Versicherungspflicht ein, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt in der maßgebenden Jahresbetrachtung 400 EUR im Monatsdurchschnitt dennoch nicht übersteigt.

Eintritt der Versicherungspflicht bei Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Stellt ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein fest, dass mehrere geringfügige Beschäftigungen oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind und damit Versicherungspflicht besteht, tritt diese erst mit der Bekanntgabe der Feststellung ein. Seit dem 1. Januar 2009 wurde gesetzlich klargestellt (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV), dass dies nicht gilt, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

Wertguthabenvereinbarungen

Seit 1. Januar 2009 kann auch in geringfügig entlohnten Beschäftigungen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts zum Aufbau eines Wertguthabens für (längerfristige) Freistellungen von der Arbeitsleistung verzichtet werden (§ 7b SGB IV). Wird das Wertguthaben entspart, bleibt die Beschäftigung in der Freistellungsphase als geringfügig entlohnt versicherungsfrei. Dies gilt selbst dann, wenn aus dem Wertguthaben ein Arbeitsentgelt von mehr als 400 EUR pro Monat gezahlt wird; die Pauschalbeiträge sind auf das tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt zu zahlen.

Die Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine versicherungsfreie Beschäftigung durch den Verzicht auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung ist nicht möglich. Entsprechende Wertguthabenvereinbarungen sind sozialversicherungsrechtlich nicht relevant. In derartigen Fällen ist für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt maßgebend.

Da versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen im Voraus auf einen kurzen Zeitraum begrenzt werden, sind hier Wertguthabenvereinbarungen für eine (längerfristige) Freistellung von der Arbeitsleistung nicht möglich.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Soweit bei schwankender Arbeitszeit ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, können seit 1. Januar 2009 auch bei geringfügigen Beschäftigungen Freistellungen von der Arbeitsleistung mit einer Länge von bis zu einem Monat erfolgen. Hierzu sind sonstige flexible Arbeitszeitregelungen über ein Arbeitszeitkonto zu treffen. Bei einer längeren Freistellung als ein Monat endet die versicherungsrechtlich relevante Beschäftigung jedoch nach einem Monat. Weiterhin gezahltes Arbeitsentgelt ist dann wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln.

Für die Prüfung, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt bei einer versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mehr als 400 EUR beträgt, sind im Rahmen der vorausschauenden Jahresbetrachtung die sich aus der zu er-

wartenden Gesamtjahresarbeitszeit abzuleitenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Demnach ist auch das zu erwartende Arbeitszeitguthaben zum Ende des Jahreszeitraums einzubeziehen. Auch bei der Einrichtung von Arbeitszeitkonten zur flexiblen Gestaltung der regelmäßigen Arbeitszeit geringfügig entlohnter Beschäftigter gilt Folgendes: Die Arbeitsleistung darf lediglich in geringfügigem Umfang erbracht werden. Das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt darf im Jahresdurchschnitt 400 EUR monatlich nicht übersteigen.

Freistellung von der Arbeitsleistung: Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses

Ein (versicherungspflichtiges) Beschäftigungsverhältnis besteht seit 1. Juli 2009 grundsätzlich auch dann, wenn Arbeitnehmer auf der Grundlage vertraglicher Regelungen von der Arbeitsleistung nach Erreichen einer Altersgrenze oder am Ende des Erwerbslebens bzw. während des Beschäftigungsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder vergleichbarer Bezüge freigestellt sind.

Allgemeines

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte in ständiger Rechtsprechung an den Fortbestand eines (versicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisses den Maßstab gelegt, dass einerseits der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft gegen die vereinbarte Vergütung dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt und andererseits der Arbeitgeber seine Dispositionsbefugnis bzw. Verfügungsgewalt gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. dessen Arbeitskraft rechtlich und tatsächlich ausübt.

Vom Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist nach jüngster Rechtsprechung (BSG, Urteile v. 24. September 2008, B 12 KR 22/07 R und B 12 KR 27/07 R) auch dann auszugehen, wenn die Arbeitsvertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen unwiderprüflich auf die vertragliche Arbeitsleistung verzichten (z. B. durch einen Aufhebungsvertrag).

Die für das Vorliegen einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV und deren Fortbestand erforderliche tatsächliche Arbeit besteht zwar idealtypisch in der realen Erbringung der Arbeitsleistung, eine versicherungspflichtige Beschäftigung setzt aber nicht zwingend eine solche tatsächliche Arbeitsleistung voraus.

Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses

Für das Vorliegen eines (versicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisses ist es ausreichend, wenn der Beschäftigte bei Fortbestand der rechtlichen Beziehungen aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Regelung (z. B. Tarifvertrag, Sozialplan) von seiner grundsätzlich vorliegenden Leistungspflicht befreit wird.

Ein (versicherungspflichtiges) Beschäftigungsverhältnis wird dann angenommen, wenn Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung nach Erreichen einer Altersgrenze oder eines anderen individuellen Ereignisses während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses oder bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder vergleichbarer Bezüge freigestellt sind. Welche Gründe in diesem Zusammenhang für die Freistellung ursächlich sind, ist dabei unbeachtlich.

Bei einem Verzicht auf die Arbeitsleistung für eine außergewöhnlich lange Dauer des weiteren Erwerbslebens bzw. bis zum Ende des Erwerbslebens kann allerdings nicht mehr von einem Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden. Als außergewöhnlich lange Dauer ist in diesem Zusammenhang ein Zeitraum von mehr als 10 Jahren anzusehen (vgl. auch Beschluss des BSG v. 21. August 1997, 12 BK 63/97).

Entgeltzahlung

Der Voraussetzung, dass weiterhin ein Entgelt zu zahlen ist, wird dadurch genügt, dass die Freistellung von der Arbeitsleistung durch eine auf vertraglicher Grundlage basierende Entgeltzahlung begleitet wird. Dabei ist die Bezeichnung der Entgeltzahlung (z. B. als Ausgleichszahlung, Vorruhestandsgeld, Übergangszahlung) unerheblich.

Die Freistellung von der Arbeitsleistung muss darüber hinaus in einem angemessenen Zusammenhang zum vorherigen Arbeits-

verhältnis stehen und insofern einen Bezug zum ursprünglichen (tatsächlich vollzogenen) Arbeitsverhältnis herstellen. Von einem Bezug zum ursprünglichen Arbeitsverhältnis kann allerdings nur dann ausgegangen werden, wenn die Höhe des Arbeitsentgelts in der Zeit der Freistellung in analoger Anwendung der Auslegung zu § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV nicht unangemessen von dem für die letzten 12 Kalendermonate des vollzogenen Arbeitsverhältnisses gezahlten Arbeitsentgelt abweicht. Demnach muss das Arbeitsentgelt in der Freistellung, die einen Zeitraum von 10 Jahren nicht überschreiten darf, mindestens 70 % des bisher gezahlten Arbeitsentgelts betragen.


Beiträge zur Krankenversicherung

In den Fällen, in denen davon auszugehen ist, dass die Arbeit nach der Freistellung nicht wieder aufgenommen wird, sind die Krankenversicherungsbeiträge aus dem Arbeitsentgelt für die Zeit der Freistellung nach dem ermäßigten KV-Beitragssatz zu erheben, da ein Anspruch auf Krankengeld faktisch nicht realisiert werden kann. Im Übrigen ist der allgemeine KV-Beitragssatz maßgebend.

Beiträge aus Wertguthaben in der gesetzlichen Unfallversicherung

Wertguthaben aus flexiblen Arbeitszeitregelungen wurde innerhalb der Unfallversicherung bislang unterschiedlich verbucht. Das Verfahren wurde zum 1. Januar 2010 vereinheitlicht.

Arbeitsentgelt ist in der Unfallversicherung bis zum Höchstjahresarbeitsverdienst beitragspflichtig. Bei Wertguthabenvereinbarungen gilt dies jedoch lediglich in der Arbeitsphase. Denn in der Unfallversicherung ist – anders als in den übrigen Sozialversicherungszweigen – ausschließlich das Entstehungsprinzip (§ 22 SGB IV) maßgebend. Dies bedeutet, dass in der Arbeitsphase das volle Arbeitsentgelt beitragspflichtig ist. In der Freistellungsphase besteht dagegen keine Beitragspflicht mehr, weil auch kein Unfallrisiko mehr vorliegt.



Viele Vertragsverhältnisse wurden auch in der Unfallversicherung bisher im Zuflussprinzip abgewickelt, es wurde sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase auf Grundlage der tatsächlich gezahlten (d. h. zugeflossenen) Arbeitsentgelte die Unfallumlage gezahlt. Bei Vertragsverhältnissen, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurden und bisher im Zuflussprinzip abgewickelt wurden, tritt ab 1. Januar 2010 insoweit eine Veränderung ein: Ab diesem Zeitpunkt ist eine Abwicklung im Rahmen des Entstehungsprinzips durchzuführen. Dies bedeutet, dass ab diesem Zeitpunkt die Unfallumlage in der Arbeitsphase nach dem vollen Arbeitsentgelt zu zahlen ist.

In der Freistellungsphase ist bei allen Bestandsfällen, d. h. bei Vertragsverhältnissen, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurden, zunächst das vor dem 1. Januar 2010 angesparte Wertgut haben zu entsparen, von dem noch Unfallumlage zu zahlen ist. Dies führt dazu, dass bei Bestandsfällen ggf. zwischen bereits an die Unfallversicherung gemeldetem und noch nicht gemeldetem Arbeitsentgelt zu unterscheiden ist.

Abbildung im Meldeverfahren

Im DEÜV-Meldeverfahren ist für Zeiten ab 1. Januar 2010 in der Arbeitsphase das gesamte Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung zu melden – anders als zu den anderen Zweigen der Sozialversicherung. Während der Arbeitsphase werden daher die Arbeitsentgelte im Datenbaustein Meldesachverhalt (DBME) und im Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) grundsätzlich unterschiedlich hoch sein. Während der Freistellungsphase ist dann im Datenbaustein DBUV kein Entgelt zu melden.

Für Zeiten bis 31. Dezember 2009 stimmen Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung und zu den übrigen Zweigen der Sozialversicherung grundsätzlich überein (Ausnahme: Altersteilzeit). Während der Freistellungsphase wird zunächst das Arbeitsentgelt gemeldet, für das aus der Arbeitsphase noch Sozialversicherungsbeiträge und Unfallumlage zu zahlen sind. Die Angaben im DBME und DBUV sind grundsätzlich gleich hoch (Ausnahme: Altersteilzeit). Sobald dieses Arbeitsentgelt „verbraucht“ ist, wird die Unfallumlage nicht mehr gezahlt und im Datenbaustein DBUV ist kein Entgelt mehr zu melden.

Künstlersozialabgabe

Künstlersozialabgabe müssen Unternehmen entrichten,

- die typischerweise künstlerische oder publizistische Leistungen verwerten (§ 24 Abs. 1 Satz 1 KSVG),
- die Eigenwerbung betreiben und dabei nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen (§ 24 Abs. 1 Satz 2 KSVG) und
- die aus anderen Gründen für Zwecke ihres Unternehmens nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen, wenn im Zusammenhang mit dieser Nutzung Einnahmen erzielt werden sollen (§ 24 Abs. 2 KSVG).

Das Bundessozialgericht (BSG) hat in 2008 und 2009 wichtige Entscheidungen zur **Abgabepflicht** der Unternehmer nach dem **Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG)** getroffen. Diese sorgen regelmäßig für erheblichen Wirbel in den Medien, wenn es sich um bekannte **Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens** handelt. Dabei wird häufig übersehen, dass es nicht um die **persönliche Versicherungspflicht der Künstler oder Publizisten** geht. Es geht vielmehr um die **Abgabepflicht der Unternehmer, die Verträge mit diesen Leistungserbringern abschließen. Die Abgabe wird pauschal im Wege einer Umlage erhoben. Berechnungsgrundlage sind die Entgelte für künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen.**

Werbeauftritte von Sportlern

(BSG, Urteil v. 24. Januar 2008, B 3 KS 1/07)

Zu beurteilen waren zwei Vermarktungsverträge mit den Klitschko-Brüdern mit folgendem Leistungsumfang: Die Boxer sollten dem Unternehmen mehrmals pro Jahr für TV-Werbespots, Fotoaufnahmen, Sprachaufnahmen für Funkspots und weitere PR-Aktionen zur Verfügung stehen. Vereinbart war dafür ein pauschales Honorar, mit dem die Mitwirkung bei den genannten Aktivitäten sowie sämtliche sonstigen Ansprüche einschließlich der Persönlichkeitsrechte, der Rechte am eigenen Bild und der Namensrechte der Boxer für Werbezwecke abgegolten würde.

Das BSG hat Abgabepflicht verneint und entschieden, dass die Profisportler durch die Mitwirkung in Werbespots nicht zu Künstlern (hier: Schauspielern) werden. Dies gilt auch bei Festlegung aller Szenen in einem Drehbuch. Die Profisportler würden nicht wegen ihrer darstellerischen Fähigkeiten engagiert, sondern wegen ihrer Bekanntheit in weiten Teilen der Bevölkerung und ihrer Vorbildfunktion gerade bei jüngeren Konsumenten.

Juroren bei DSDDS (BSG, Urteil v. 1. Oktober 2009, B 3 KS 4/08 R)

Mit Hochspannung wurde von den Medien die Entscheidung zu der Frage erwartet, ob die Honorarzahungen an Juroren in der Fernsehshow „Deutschland sucht den Superstar“ (DSDDS) für den produzierenden Sender RTL eine Abgabepflicht zur Folge haben.

Dazu hat das BSG Abgabepflicht festgestellt und entschieden: „Die aus der Musikbranche stammenden Juroren stellen keine außerhalb des Showgeschehens agierende Fachjury mit Expertenstatus dar, sondern sie sind wesentlicher Teil des DSDS-Konzepts. Sie begleiten ihr Urteil über die musikalischen Bemühungen der Kandidaten/-innen mit unterhaltsam gemeinten, oft aber bissigen und die Grenzen des guten Geschmacks übersteigenden Kommentaren und tragen maßgeblich zum Publikumserfolg der abendlichen Sendung bei, indem sie eine Mischung aus Musikkritik, unterhaltsamer Information und Polemik präsentieren. Diese aktive und zum Teil hochdotierte Mitwirkung an den Unterhaltungsshows weist Elemente von Comedy, Satire, Improvisation und zielgruppengerichteter Fernsehunterhaltung auf, die auf einer eigenschöpferischen, höchstpersönlichen Leistung der Juroren beruhen und in ihrer Gesamtheit der darstellenden Kunst in Form der Unterhaltungskunst zuzuordnen sind. Dies gilt allgemein im Rahmen der neuen Formen der sachbezogenen TV-Unterhaltung (sog. „factual entertainment“), wie sie z. B. in DSDS, „Big Brother“ und „Germany’s next Topmodel“ dargeboten wird. Der Senat hat schon immer darauf hingewiesen, dass das Gesetz für die Einbeziehung einer Leistung in die Künstlersozialversicherung keine besondere Gestaltungshöhe voraussetzt.“

Veranstaltungen mit Auslandsbezug (BSG, Urteil v. 18. September 2008, B 3 KS 4/07 R)

Nicht ganz so medienwirksam, aber für die Veranstaltungswirtschaft von erheblicher Bedeutung ist die o. g. BSG-Entscheidung. Geklagt hat eine Gastspielform, die mit dem Russischen Nationalballett eine Rahmenvereinbarung über künstlerische Darbietungen schloss, nach der eine Tournee mit 61 Veranstaltungen in Deutschland und 50 Auftritten in Italien durchgeführt werden sollte. Darüber hinaus verpflichtete sich das Russische Nationalballett zur Entwicklung einer neuen Darbietung in Moskau. Mit allen teilnehmenden Tänzern wurden gleichlautende Einzelverträge als selbstständige Künstler geschlossen. Die an das Ensemble gezahlten Gagen entfielen zum Teil auf die Entwicklung der neuen Darbietung, zum Teil auf die Auftritte in Deutschland und zu einem weiteren Teil auf die in Italien.

Das BSG hat entschieden, dass die für die Veranstaltungen in Deutschland und für die Entwicklung einer neuen Darbietung in

Moskau gezahlten Entgelte der Abgabepflicht unterliegen, weil eine Verwertung in Deutschland stattgefunden hat bzw. – für die Entwicklung in Moskau – die Möglichkeit einer späteren Verwertung der Darbietung in Deutschland bestand. Die Zahlungen für die Auftritte in Italien waren bei der Berechnung der Künstlersozialabgabe nicht zu berücksichtigen. Es handelte sich insofern um eine abgeschlossene und klar abgrenzbare Veranstaltungsreihe, bei der der erforderliche Inlandsbezug nicht gegeben war. Der Abgabepflicht unterliegen danach Entgelte an ausländische Künstler oder Publizisten nur, wenn die Verwertung – auch – in Deutschland erfolgt bzw. zumindest die Möglichkeit der Verwertung in Deutschland besteht.

Luftverkehrsunternehmen und Öffentlichkeitsarbeit (BSG, Urteil v. 18. September 2008, B 3 KS 1/08 R)

Ein Luftfahrtunternehmen hat regelmäßig Aufträge an ein Kommunikationsunternehmen (Einzelfirma) erteilt, um mit dessen Hilfe Werbung und Öffentlichkeitsarbeit für das eigene Unternehmen zu betreiben. Erstellt wurden Mitarbeitermagazine und jährliche Geschäftsberichte. Die Künstlersozialkasse hatte die Abgabepflicht zunächst nur dem Grunde nach festgestellt.

Das BSG hat die Abgabepflicht bestätigt, weil mit den Mitarbeitermagazinen, die nicht nur intern kommuniziert wurden, und den Geschäftsberichten auch Öffentlichkeitsarbeit betrieben und dazu nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler/Publizisten (hier: Fachmann für Kommunikation und Design) erteilt wurden. Der Künstlersozialkasse stand es auch frei, die Abgabepflicht zunächst nur dem Grunde nach festzustellen, da das KSVG grundsätzlich ein zweistufiges Verfahren vorsieht.

Gemeinnütziger Musikverein (BSG, Urteil v. 20. November 2008, B 3 KS 5/07 R)

Geklagt hat ein gemeinnütziger Musikverein mit 500 Mitgliedern, der vier Laienorchester betreibt und laufend Instrumentalunterricht für ca. 150 Jungmusiker an Instrumenten anbietet, die in den verschiedenen Orchestern benötigt werden. Die Ausbildung erfolgt vor allem durch Vereinsmitglieder oder bei Bedarf auch durch Subventionierung des Unterrichts an der örtlichen Musikschule. Für die Ausbildung wird von den Teilnehmern ein Ausbildungsbeitrag erhoben. Die Orchester absolvieren jährlich ein bis zwei

öffentliche Auftritte gegen Entgelt und treten ansonsten unentgeltlich bei Stadtfesten, kirchlichen Veranstaltungen, runden Geburtstagen und Familienfeiern auf.

Abgabepflicht wegen Betreibens von Orchestern besteht nach der Änderung des KSVG zum 1. Januar 1997 nicht mehr, weil der Zweck der betriebenen Orchester nicht überwiegend darauf gerichtet ist, künstlerische Werke oder Leistungen öffentlich aufzuführen oder darzubieten.

Der Musikverein betreibt aber eine Musikschule i. S. des KSVG (§ 24 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 KSVG), auch wenn dieser Begriff nicht im – nur auf den Orchesterbetrieb hinweisenden – Vereinsnamen auftaucht und die Schüler dem Verein angehören müssen. Entscheidend sind folgende Kriterien:

- Instrumentalmusikalischer Unterricht fällt auch dann unter den Begriff der „Lehre von Musik“ i. S. des § 2 Satz 1 KSVG, wenn Kinder und Jugendliche unterrichtet werden, um in einem Laienorchester mitzuwirken. Eine Ausbildung zum Berufsmusiker ist nicht erforderlich.
- Jedes Kind ab sechs Jahren und jeder Jugendliche, der später in einem der vom Kläger betriebenen Orchester mitwirken möchte, hat ohne Weiteres die Möglichkeit zum Vereinsbeitritt.
- Es wird ein strukturierter Unterricht erteilt (Jahrgangsklassen; Klassen-, Gruppen- und Einzelunterricht), der außerhalb der normalen Probenarbeit der Orchester stattfindet.
- Es werden ständig ca. 150 Schüler ausgebildet.
- Der Begriff „Musikschule“ wird auf dem Briefpapier und im Internetauftritt verwendet.
- Von den Nachwuchsmusikern wird ein Ausbildungsbeitrag erhoben.

Danach geht es in der Gesamtschau um eine weitgehend selbstständige und damit um eine „institutionalisierte“ Form der Musikausbildung. Die Nachwuchsausbildung stellt nicht nur einen bloßen Annex zur Probenarbeit dar. Es besteht eine faktische Konkurrenz zu öffentlichen und anderen privaten Musikschulen, die es rechtfertigt, den Kläger auch wegen des Betriebs einer Musikschule der Abgabepflicht zu unterwerfen.

ELENA entlastet Arbeitnehmer

Sinn des Elektronischen Entgeltnachweises (ELENA) ist es, die derzeit in Papierform notwendigen Bescheinigungen der Arbeitgeber für die Beantragung von Sozialleistungen durch elektronische Meldungen zu ersetzen (siehe zuletzt SUMMA SUMMARUM 6/2009, Seite 9 ff.). ELENA ist daher eine Entlastung für Arbeitnehmer.

Dies betonte die Bundesarbeitsministerin, Frau Dr. Ursula von der Leyen, nachdem in der Öffentlichkeit Kritik an dieser Datenerfassung aufgekommen ist, in einer Pressekonferenz in Berlin. Sie nehme die Kritik aber ernst und will das Verfahren an drei Punkten ändern:

- Streikzeiten müssen nicht als solche erfasst werden.
- Der ELENA-Beirat (Teilnehmer sind u. a. der Bundesbeauftragte für Datenschutz und Arbeitnehmersvertreter) überprüft alle zu erhebenden Daten auf ihre zwingende Notwendigkeit.
- Arbeitnehmersvertretern soll im SGB IV ein gesetzliches Anhörungsrecht bei Entscheidungen über den Inhalt der zu erhebenden Daten eingeräumt werden.

Die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, ab 1. Januar 2010 Entgelte im Rahmen des Verfahrens ELENA zu melden, ist jedoch nicht aufgehoben oder verschoben worden.