

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Zeitarbeit: Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur CGZP steht bevor 2

In Kürze wird eine folgenschwere BAG-Entscheidung erwartet.

Neue Insolvenzsicherung der Wertguthaben 4

Erste Praxiserfahrungen der Betriebsprüfer.

Altersteilzeitarbeit 6

Unter veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen existiert die Altersteilzeit weiter.

Geldwerter Vorteil bei Autokauf für Werksangehörige 14

Finanzielle Vorteile zählen zum lohnsteuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

Voraussichtliche Sozialversicherungswerte 2011 16

Wir veröffentlichen eine Übersicht der wichtigsten Werte für das Jahr 2011.



Zeitarbeit: Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur CGZP steht bevor

SUMMA SUMMARUM

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

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692¹⁾, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

¹⁾ 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: 12. 11. 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.

Voraussichtlich am 14. Dezember 2010 wird das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die Tariffähigkeit der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP) entscheiden. Zeitarbeitsunternehmen, die Tarifverträge der CGZP anwenden, wissen dann, ob sie tatsächlich die Vergütung ihrer Beschäftigten anhand dieser Tarifverträge festlegen konnten oder ob stattdessen ein höherer gesetzlicher Lohnanspruch maßgeblich ist – auch was die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge betrifft. Nicht nur für die Zeitarbeitsunternehmen, sondern auch für deren Kunden hat die bevorstehende Entscheidung große Bedeutung.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) schreibt den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ vor. Leiharbeiter haben danach grundsätzlich denselben Lohnanspruch wie die Stammbesetzung des Betriebs (Entleiher), in den sie ihr Arbeitgeber (Verleiher) zum Arbeitseinsatz schickt. Dieses sogenannte „equal-pay“-Prinzip gilt allerdings dann nicht, wenn tarifvertragliche Festlegungen zum Lohn existieren und diese Inhalt des Arbeitsvertrags sind – beispielsweise also auch durch Verweisung in den Arbeitsverträgen. Dann sind diese tarifvertraglichen Regelungen maßgeblich, und zwar auch dann, wenn das einen geringeren Lohn bedeutet (§ 9 Nr. 2 AÜG).

In der Zeitarbeitsbranche finden nahezu flächendeckend Tarifverträge Anwendung. Neben der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit hat auf Arbeitnehmerseite auch die CGZP entsprechende Tarifverträge mit einzelnen Arbeitgebern, aber auch mit Arbeitgeberverbänden geschlossen.

Bei dem vor dem BAG anhängigen Rechtsstreit (1 ABR 19/10) geht es um die Frage, ob die CGZP tariffähig ist. Tariffähigkeit bedeutet die Fähigkeit, Tarifverträge abzuschließen. Sollte sich die CGZP auch nach Auffassung des BAG und in Einklang mit den Entscheidungen der vorherigen Instanzen als nicht tariffähig erweisen, könnte also auch den mit ihr abgeschlossenen Tarifverträgen keine Wirksamkeit zukommen. In diesem Fall würde rückwirkend der gesetzliche Lohnanspruch und das „equal-pay“-Prinzip grei-



fen. Außerdem stünde dann fest, dass sich die Beiträge zur Sozialversicherung am gesetzlichen Lohnanspruch und nicht an einem in geringerer Höhe gezahlten Entgelt bemessen. Denn im Beitragsrecht der Sozialversicherung gilt das Anspruchs- oder Entstehungsprinzip. Der Beitragsanspruch richtet sich nicht nach dem gezahlten, sondern mindestens nach dem geschuldeten Entgelt (§ 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Sollte das BAG in der für den 14. Dezember 2010 erwarteten Entscheidung der CGZP die Tariffähigkeit absprechen, müssten daher betroffene Zeitarbeitsunternehmen von sich aus die Beitragsabführung auch für die Vergangenheit umstellen und entsprechende Meldungen für ihre Mitarbeiter abgeben bzw. erstattete Meldungen korrigieren. Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger werden kontrollieren, ob die betroffenen Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachgekommen sind und nötigenfalls entsprechende Nachforderungen erheben.

Für offene Beitragsansprüche haften auch die Kunden betroffener Zeitarbeitsunternehmen. Denn nach § 28e Abs. 2 Satz 1 SGB IV haftet der Entleiher für den jeweiligen Überlassungszeitraum wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Die anstehende Entscheidung des BAG könnte daher Auswirkungen auch über die Zeitarbeitsbranche hinaus entfalten.

Über die weitere Entwicklung werden wir Sie in SUMMA SUMMARUM informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Insolvenzicherung von Wertguthaben: Erste Erfahrungen aus der Praxis

Rechtsgrundlage

§ 7e Abs. 6 SGB IV regelt Zuständigkeit und Umfang der Prüfung von Insolvenzschutzmaßnahmen und beschreibt die Konsequenzen beim Vorliegen eines ungeeigneten Sicherungsmittels.

Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

- der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde,
- die Vereinbarung nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt ins Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen,
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird,
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 EUR monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (§ 7b SGB IV).

Seit dem 1. Januar 2009 gelten verschärfte Regelungen zur Insolvenzicherung von Wertguthaben aus Langzeitkonten. Die Rentenversicherungsträger stellen nun im Rahmen der Betriebsprüfung fest, ob eine den gesetzlichen Erfordernissen entsprechende Insolvenzschutzmaßnahme durch den Arbeitgeber ergriffen wurde. Bei den bisherigen Betriebsprüfungen wurden folgende Problemfelder erkannt.

Wertguthabenvereinbarung führt zur Insolvenzschutzpflicht

Die gegen Insolvenz zu sichernden Wertguthaben sind von Guthaben aufgrund „sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen“ abzugrenzen. Werden Gleitzeitkonten ausschließlich geführt, um die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten oder betriebliche Produktions- und Arbeitszeitzyklen auszugleichen, stellt eine so formulierte Betriebsvereinbarung keine Wertguthabenvereinbarung dar. In diesen Fällen bedarf es keiner Insolvenzschutzicherung.

Werden in solchen Betriebsvereinbarungen neben reinen Gleitzeitregelungen auch längerfristige Freistellungen z. B. anlässlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen oder eines Sabbaticals vorgesehen, liegt eine Wertguthabenvereinbarung im Sinne des § 7b SGB IV vor. Eine Insolvenzschutzicherung ist dann erforderlich.

Den Unternehmen sind diese Unterschiede vielfach nicht bewusst. Oftmals steht lediglich der Ausgleich von Arbeitszeitspitzen im Vordergrund und nicht das Ansparen von Wertguthaben.

Insolvenzschutz ab dem ersten Euro

Die Verpflichtung zur Insolvenzschutzicherung besteht seit 1. Januar 2009 immer dann, wenn das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße übersteigt. Bei Wertguthabenvereinbarungen, die aus der Zeit vor diesem Stichtag stammen, wird zuweilen versäumt, die Insolvenzschutzicherung entsprechend anzupassen.

Bezugsgröße

2010/2011:

West: 2.555/2.555 EUR mtl.

Ost: 2.170/2.240 EUR mtl.

Sofern sich aus der Wertguthabenvereinbarung ergibt, dass das Wertguthaben in der Ansparphase die monatliche **Bezugsgröße** überschreiten und die Freistellungsphase den Zeitraum des Anspruchs auf Insolvenzgeld übersteigen kann, ist bereits mit der erstmaligen Einstellung von Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben für die Insolvenzsicherung zu sorgen.

Insolvenzsicherung der Arbeitgeberbeitragsanteile

Das Wertguthaben umfasst seit dem 1. Januar 2009 neben den Arbeitsentgelten aus einer Beschäftigung auch die Arbeitgeberbeitragsanteile. Dies wird gelegentlich bei der Insolvenzsicherung des Wertguthabens übersehen. Auch für Entgeltbestandteile, die aus Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze stammen, sind entsprechende Arbeitgeberbeitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ins Wertguthaben einzustellen. Bei der späteren Auszahlung in der Freistellungsphase tritt Beitragspflicht ein, damit fallen auch hierauf entsprechende Beitragsanteile an.

Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Häufig ist unklar, welche Beträge für die Prüfung der Insolvenzsicherung relevant und daher in den **Entgeltunterlagen** bereit zu halten sind. Entscheidend für den Betriebsprüfer ist die Gegenüberstellung des Wertguthabens (zuzüglich des Arbeitgeberbeitragsanteils für Zeiten vor 2009) mit dem aktuellen Wert des Sicherungsmittels zum Prüfzeitpunkt. Abhängig von der gewählten Anlageform wird Letzterer durch Depotauszüge (bei Fonds), Mitteilungen über den Rückkaufswert (bei Rückdeckungsversicherungen) oder ähnliche Ausfertigungen der Sicherungsgeber bescheinigt.

Entgeltunterlagen

Gem. § 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV hat der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen: Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen.

Altersteilzeitarbeit ist weiterhin möglich. Mit dem Jahressteuergesetz 2008 vom 20. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3150) wurde klargestellt, dass Altersteilzeitarbeit unabhängig vom Auslaufen der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit auch nach dem 31. Dezember 2009 begonnen werden kann. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben daraufhin das Rundschreiben zur Altersteilzeit aktualisiert, in dem die Konsequenzen für das Versicherungs-, Beitrags- und Melde-recht der Sozialversicherung erläutert werden.

Förderung

Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen, indem die Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert wird. Das aufgrund der Arbeitszeitreduzierung verringerte Arbeitsentgelt wird dabei durch den Arbeitgeber aufgestockt. Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge. Während eine Erstattung dieser Arbeitgeberleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit nur noch für vor 2010 begonnene Altersteilzeitarbeit möglich ist, bleibt die Steuer- und Beitragsfreiheit der **Aufstockungsbeträge** und des geldwerten Vorteils aus den zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen unbefristet bestehen.

Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeitarbeit

Für eine nach dem 30. Juni 2004 beginnende Altersteilzeit hat der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Altersteilzeitgesetz (AltTZG) das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % aufzustoeken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann (z. B. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt). Der Aufstockungsbetrag ist steuer- und beitragsfrei.

Regelaltersgrenze

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze besteht bei Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von 60 Monaten Anspruch auf Regelaltersrente. Wer zu diesem Zeitpunkt in Rente geht, erhält die Rente stets ohne Abschlag.

Dauer der Altersteilzeitarbeit

Höchstdauer

Die maximale Laufzeit von Altersteilzeitarbeit erhöht sich für Arbeitnehmer, die nach 1946 geboren worden sind, schrittweise von 10 auf 12 Jahre. Dies ergibt sich daraus, dass Altersteilzeitarbeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres möglich ist und in der Altersteilzeitbeschäftigung Arbeitslosenversicherungspflicht bestehen muss. Da nach Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung Arbeitslosenversicherungsfreiheit eintritt, kann Altersteilzeitarbeit höchstens bis zum Ablauf des Kalendermonats vereinbart werden, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 letzter Halbsatz AltTZG i. V. m. § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).

Die bisherige **Regelaltersgrenze** von 65 Jahren wird für Versicherte, die nach 1946 geboren worden sind, ab 2012 schrittweise auf 67 Jahre angehoben (§ 35 i. V. m. § 235 SGB VI). Versicherte, die

nach 1963 geboren worden sind, erreichen die Regelaltersgrenze erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres (vgl. SUMMA SUMMARUM 5/2007). Demnach können nach 1963 geborene Arbeitnehmer bis zu 12 Jahre Altersteilzeitarbeit leisten. Für Arbeitnehmer der Jahrgänge von 1947 bis 1963 ergeben sich individuelle Regelaltersgrenzen zwischen 65 und 67 Jahren.

Auswirkungen längerer Vereinbarungen

Bei Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell (kontinuierliche Verteilung der hälftigen Arbeitszeit), die für einen längeren Zeitraum vereinbart wird, endet Altersteilzeitarbeit mit Eintritt der Arbeitslosenversicherungsfreiheit nach dem Kalendermonat, in dem die maßgebende Regelaltersgrenze erreicht wird.

Wird hingegen Altersteilzeitarbeit im Blockmodell (diskontinuierliche Verteilung der Arbeitszeit) für einen längeren Zeitraum vereinbart, besteht von Beginn an keine Altersteilzeitarbeit nach dem Altersteilzeitgesetz, da bis zum Eintritt der Arbeitslosenversicherungsfreiheit die Hälftigkeit der wöchentlichen Arbeitszeit nicht gegeben wäre. Bei der Verlängerung einer zunächst zulässigen Altersteilzeitvereinbarung über die Regelaltersgrenze hinaus, besteht ab der Vereinbarung über die Verlängerung keine Altersteilzeitarbeit mehr. Allerdings könnte in diesen Fällen die unzulässige Altersteilzeitvereinbarung dennoch die Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV erfüllen und eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV in der Arbeitsphase und nach § 7 Abs. 1a SGB IV in der Freistellungsphase fortbestehen.

Die Auswirkungen einer längeren Altersteilzeitvereinbarung treten auch für von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen (z. B. Ärzte, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer) ein, wenn deren Beschäftigung nicht mit dem Kalendermonat endet, in dem die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht wird, weil nach den Versorgungsregelungen der Versorgungseinrichtungen erst zu einem späteren Zeitpunkt das Regelaltersruhegeld der Versorgung bezogen werden kann. Dies tritt häufig ein, da verschiedene Versorgungseinrichtungen die Altersgrenzen für die Regelaltersruhegeld schneller auf 67 Jahre angehoben haben als die gesetzliche Rentenversicherung. Hier endet die Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Altersteilzeitarbeit

im Blockmodell darf nicht über das Ende des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze vereinbart werden.

Besonderheiten im Blockmodell

Im Blockmodell kann Altersteilzeitarbeit vom Gesetz her nur für einen Zeitraum von bis zu 3 Jahren vereinbart werden. Länger ist sie nur bei entsprechender tarifvertraglicher, tarifvertraglich zugelassener betrieblicher oder kirchlicher Regelung bzw. der Regelung einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft möglich. Soweit Altersteilzeitarbeit über mehr als 6 Jahre hinaus vereinbart wird, reicht es aus, wenn innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren die hälftige Verteilung der Arbeitszeit erfüllt ist und die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers zum Arbeitsentgelt und zu den Rentenversicherungsbeiträgen erbracht werden (§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 3 AltTZG). Dabei ist die zeitliche Lage dieses Zeitraums im Gesamtzeitraum unerheblich. In der übrigen Zeit muss jedoch die Beschäftigung fortgesetzt werden, da Altersteilzeitarbeit die fortbestehende Arbeitslosenversicherungspflicht erfordert.

Altersteilzeitarbeit ist im kombinierten Teilzeit- und Blockmodell auch ohne tarifliche Regelung über einen Gesamtzeitraum von mehr als 3 Jahren möglich, wenn die diskontinuierliche Verteilung der Arbeitszeit im Gesamtzeitraum auf 3 Jahre beschränkt wird.

Beispiel

Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit über 8 Jahre im kombinierten Block- und Teilzeitmodell. Eine tarifvertragliche Regelung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 zweite Alternative AltTZG besteht nicht.

Arbeitsphase (Vollzeit)	01.01.2010 – 30.06.2011
Arbeitsphase (hälftige Teilzeit)	01.07.2011 – 30.06.2016
Freistellungsphase	01.07.2016 – 31.12.2017

Lösung:

Für den Gesamtzeitraum von 8 Jahren liegt Altersteilzeitarbeit vor. Da innerhalb des Gesamtzeitraums der Zeitraum der diskontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit insgesamt 3 Jahre nicht überschreitet, ist eine tarifvertragliche Regelung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 zweite Alternative AltTZG hierfür nicht erforderlich.

Wird sie im Blockmodell ohne entsprechende tarifliche bzw. betriebliche Regelung über mehr als 3 Jahre vereinbart, liegt von Beginn an keine Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz vor.

In Bereichen, wo tarifliche Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht getroffen sind oder üblicherweise nicht getroffen werden (z. B. bei Ausübung freier Berufe, bei AT-Angestellten, bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, in Bereichen der freien Wohlfahrtspflege), ist ein Blockmodell im Rahmen einer betrieblichen oder individuellen Vereinbarung ebenfalls über 3 Jahre hinaus möglich (§ 2 Abs. 2 Satz 5 i. V. m. Abs. 3 AltTZG).

Mindestdauer

Die Altersteilzeitarbeit ist nicht an eine konkrete Mindestdauer gebunden. Allerdings ist in den Fällen, in denen nach der Altersteilzeitarbeit die besondere Altersrente wegen Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI) beansprucht werden soll, die für diese Rente erforderliche Mindestdauer der Altersteilzeitarbeit von 24 Monaten zu beachten.

Darüber hinaus muss die Altersteilzeitarbeit mindestens bis zur Erfüllung eines Anspruchs auf Altersrente vereinbart werden. Dabei handelt es sich um den Zeitpunkt, zu dem

- eine (ggf. geminderte) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
- bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht das 65. Lebensjahr vollendet wird bzw. vorher eine der Altersrente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens oder
- eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art (z. B. eine ausländische Altersrente)

beansprucht werden kann (analog zu § 5 Abs. 1 und § 4 Abs. 2 AltTZG).

Bei Vereinbarungen über eine kürzere Laufzeit liegt von Beginn an Altersteilzeitarbeit nicht vor.

Rentenbezug während Altersteilzeitarbeit

Während der Altersteilzeitarbeit sind grundsätzlich **zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge** vom Arbeitgeber zu zahlen. Sind Arbeitnehmer aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen oder nach

Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers

Während der Altersteilzeit ist die Arbeitszeit und damit das Regelarbeitsentgelt um die Hälfte reduziert. Zur Ergänzung der Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung hat der Arbeitgeber für seine Beschäftigten in Altersteilzeit zusätzlich Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen. Dies erfolgt aus einer Bemessungsgrundlage in Höhe von mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts, ggf. begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt. Der Arbeitgeber hat die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge allein zu tragen. Bei einem Beginn der Altersteilzeit vor dem 1.1.2010 werden sie ihm unter bestimmten Voraussetzungen von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung rentenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 oder 2 SGB VI), kann demnach Altersteilzeitarbeit nicht geleistet werden.

Dies gilt auch dann, wenn aus den vor dem zur Rentenversicherungsfreiheit führenden Versorgungsbezug zurückgelegten Beitragszeiten (z. B. bei ehemaligen Berufssoldaten) ein Anspruch auf Rente der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Dies gilt erst für ab 2011 vereinbarte Fälle.

Auch beim Bezug einer Altersteilrente der gesetzlichen Rentenversicherung ist Altersteilzeitarbeit nicht möglich. Der Altersteilrentenbezug begründet zwar keine Rentenversicherungsfreiheit. Mit dem Teilrentenbezug erfolgt jedoch bereits der Eintritt in den (Teil-) Ruhestand, der nicht mit der Altersteilzeitarbeit kombinierbar ist. Der Bezug einer ausländischen Altersrente, der nicht zur Rentenversicherungsfreiheit in der Beschäftigung führt, schließt hingegen Altersteilzeitarbeit noch nicht aus, da in diesen Fällen nicht von einem bereits erfolgten Eintritt in den Ruhestand ausgegangen wird.

Altersteilzeitarbeit und weiteres Wertguthaben

Wertguthaben vor Beginn der Altersteilzeitarbeit

Wertguthaben, das bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit angespart wurde, kann im Rahmen der Altersteilzeitarbeit berücksichtigt werden. Hierdurch kann während der Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell die regelmäßige Arbeitszeit oder im Blockmodell die Arbeitsphase verkürzt werden. Dies gilt auch für eine durch den Arbeitgeber zuvor freiwillig erfolgte Aufstockung eines entsprechenden Wertguthabens. Dessen Berücksichtigung kann auch dazu führen, dass eine tatsächliche Arbeitsleistung während der Altersteilzeitarbeit nicht mehr erforderlich ist.

Das Wertguthaben kann jedoch nicht als zusätzliches Arbeitsentgelt zur Reduzierung der Aufstockungsleistung und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers verwendet werden. Vielmehr würde durch das zusätzliche Arbeitsentgelt das Regelarbeitsentgelt und damit auch die Berechnungsgrundlage für die Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge erhöht werden.

Für Wertguthaben, das nicht ins Wertguthaben für die Altersteilzeitarbeit übernommen wird, tritt ein Störfall ein, wenn nach der jeweiligen Wertguthabenvereinbarung eine Wertguthabenverwendung während oder nach der Altersteilzeitarbeit nicht mehr möglich ist.

Wertguthabenaufbau während der Altersteilzeitarbeit

Der Aufbau eines zusätzlichen Wertguthabens für die Altersteilzeitbeschäftigung im Rahmen einer neben der Altersteilzeitvereinbarung bestehenden weiteren Wertguthabenvereinbarung ist während der Altersteilzeitarbeit nicht möglich. Für die Altersteilzeitarbeit wird die Reduzierung der Arbeitszeit und das daraus resultierende Regelarbeitsentgelt, die Aufstockung des Altersteilzeitarbeitsentgelts und der Rentenversicherungsbeiträge sowie der Aufbau von Wertguthaben für die Freistellungsphase während der Arbeitsphase im Blockmodell vereinbart. Es widerspricht dem Charakter und Ziel dieser Altersteilzeitarbeitvereinbarung, wenn durch einen zusätzlichen Verzicht auf Teile des Regelarbeitsentgelts die Aufstockungsleistungen wieder reduziert und ein zweites Wertguthaben z.B. für eine Verkürzung der Arbeitsphase im Blockmodell aufgebaut werden soll. Dies wäre nicht mit der Voraussetzung der Altersteilzeitarbeit zur hälftigen Reduzierung der Arbeitszeit vereinbar. Daher ist nach Beginn der Altersteilzeitarbeit auch die Aufstockung eines Altersteilzeitwertguthabens durch den Arbeitgeber nur noch in Ausnahmefällen möglich (z. B. in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder Kurzarbeit).

Der zusätzliche Wertguthabenaufbau ist nur dann möglich, wenn das Wertguthaben ausschließlich für Zeiten nach dem Ende der Altersteilzeitarbeit verwendet werden soll. Durch den Verzicht auf Teile des Regelarbeitsentgelts werden jedoch die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsbeträge und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge und somit die zusätzlichen Arbeitgeberleistungen gemindert. Darüber hinaus gelten für das zusätzliche Wertguthaben, anders als für das Altersteilzeitwertguthaben, die besonderen Regelungen zur Insolvenzsicherung nach § 7f SGB IV.

Freistellung in der Arbeitsphase der Altersteilzeitarbeit

Zu den Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit zählt die Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit und der damit verbundene gleitende Übergang in den Ruhestand. Eine Freistellung der Arbeitnehmer von der hiernach verbleibenden

Arbeitsleistung widerspricht grundsätzlich dieser Voraussetzung. Dies würde insbesondere für eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung gelten (vgl. BAG, Urteil vom 10. Februar 2004, 9 AZR 401/02). In diesen Fällen kann zwar eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV bzw. bei verblockter Arbeitszeit in der „eigentlichen“ Freistellungsphase nach § 7 Abs. 1a SGB IV vorliegen (vgl. BSG, Urteil vom 24. September 2008, B 12 KR 27/07 R), jedoch keine Altersteilzeitbeschäftigung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes.

Verzichtet der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen – nicht nur vorübergehend – auf die im Rahmen der Altersteilzeitvereinbarung vorgesehene Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, ohne dass vereinbart ist, dass ein bereits angesammeltes Wertguthaben in dieser Freistellungsphase abgebaut wird, und wird nicht vereinbart, dass diese Freistellung noch nachgearbeitet und damit ein negatives Wertguthaben ausgeglichen wird, sind die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit demnach nicht erfüllt.

Möglich ist lediglich eine vorübergehende Freistellung, die nicht zur Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit führt, wenn das Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Arbeitgeberleistungen weitergezahlt werden. Vorübergehende Freistellungen liegen jedoch nur vor, wenn kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und unplanbar eingetreten sind. Der Arbeitnehmer muss dabei weiterhin dienstbereit bleiben, der Verfügungsmacht des Arbeitgebers unterstehen und auch tatsächlich wieder eine Tätigkeit aufnehmen, wenn der betriebsbedingte Anlass weggefallen ist. Zur Vermeidung dieser Freistellungen sind auch Beschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz, auch in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu prüfen.

Arbeitgeberbeitragsanteil im Wertguthaben

Seit dem 1. Januar 2009 ist neben dem Arbeitsentgelt auch der darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteil ins Wertguthaben einzustellen (vgl. SUMMA SUMMARUM 2/2010). In der Freistellungsphase oder bei Übertragung des Wertguthabens ist dieser nach dem aktuellen Beitragssatz und Versicherungsstatus des Arbeitnehmers aus dem Wertguthaben zu finanzieren. Sind dabei die vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge z. B. aufgrund gestiegener Beitragssätze höher als die in der Ansparphase eingestell-

ten Arbeitgeberbeitragsanteile, vermindert sich das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers entsprechend. Im umgekehrten Fall erhöht sich das zur Verfügung stehende Entgeltguthaben. Die Entspargung kann in diesen Fällen durch eine Anpassung der letzten oder der laufenden monatlichen Wertguthabenenentnahme erfolgen.

Beispiel (vereinfachte Darstellung)	
Altersteilzeitarbeit im Blockmodell über 4 Jahre mit Regelarbeitsentgelt i. H. von	1.500,00 EUR
Wertguthabenaufbau in der Arbeitsphase mtl. Arbeitsentgelt	1.800,00 EUR
Arbeitgeberbeitragsanteil (bei hälftigem Gesamtbeitragsatz i. H. von 20 %)	300,00 EUR
Wertguthaben am Ende der Arbeitsphase	43.200,00 EUR
Arbeitsentgelt	36.000,00 EUR
Arbeitgeberbeitragsanteil	7.200,00 EUR
Reduzierung des im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens aufgrund Erhöhung des Gesamtbeitragsatzes mit Beginn der Freistellungsphase auf 44 %:	
Wertguthaben	43.200,00 EUR
abzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil (bei hälftigem Gesamtbeitragsatz i. H. von 22 %)	7.790,16 EUR
verbleibendes Entgeltguthaben	35.409,84 EUR
Lösung	
Wertguthabenabbau in der Freistellungsphase	
Variante 1	
vereinbarungsgemäße Entspargung (Arbeitsentgelt) mtl. zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22 %	1.500,00 EUR
angepasstes Arbeitsentgelt im letzten (24.) Monat der Freistellungsphase	330,00 EUR
zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22 %	909,84 EUR
	200,16 EUR
Variante 2	
angepasste Entspargung (Arbeitsentgelt) mtl. zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22 %	1.475,41 EUR
	324,59 EUR

Durch die Reduzierung des Regelarbeitsentgelts ist auch die Berechnung des Aufstockungsbetrags und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge anzupassen.

Die Reduzierung der monatlichen Arbeitsentgeltzahlung ist in diesen Fällen – auch bei Unterschreitung der Beträge der Mindestnettoetrags-Verordnung nach § 15 AltTZG – unschädlich für die Altersteilzeitarbeit. Dies gilt auch bei einer Anpassung der letzten Wertguthabenenentnahme zum Ende der Freistellungsphase bis zu dem Monat, in dem kein Wertguthaben mehr zur Auszahlung kommt. Zur

Einhaltung der Mindestdauer der Altersteilzeitarbeit von 24 Monaten für die Altersrente nach § 237 SGB VI könnte daher eine monatliche Reduzierung der Arbeitsentgeltzahlung erforderlich sein.

Der Arbeitgeber kann jedoch durch eine (monatlich oder zum Ende der Freistellungsphase erfolgende) freiwillige Aufstockung des aus dem Wertguthaben zu finanzierenden Arbeitgeberbeitragsanteils die Arbeitsentgeltzahlung in der vereinbarten Höhe ermöglichen. Bei dieser freiwilligen Aufstockung handelt es sich nicht um einen beitragspflichtigen geldwerten Vorteil.

Aktuelles Rundschreiben

Das aktuelle Rundschreiben zum Altersteilzeitgesetz vom 2. November 2010 mit detaillierten Ausführungen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei Altersteilzeitarbeit finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Rubrik Arbeitgeber und Steuerberater/Publikationen, Vorträge und Termine/Rundschreiben).

Geldwerter Vorteil bei Autokauf für Werksangehörige

Personalrabatte, die Hersteller von Autos bzw. Autohändler ihren Beschäftigten beim Kauf von Kraftfahrzeugen gewähren, gehören grundsätzlich als geldwerte Vorteile zum lohnsteuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

Die Höhe des geldwerten Vorteils ist unter Anwendung des § 8 Abs. 3 EStG zu ermitteln. Danach sind bei der Wertbestimmung die um 4 % geminderten Endpreise zu berücksichtigen, zu denen der Arbeitgeber die Kraftfahrzeuge im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Die Differenz zwischen diesem Wert und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Betrag ist nach Abzug eines Freibetrags von 1.080 EUR im Kalenderjahr steuerpflichtiger Arbeitslohn und damit beitragspflichtiges Entgelt.

Beispiel

Maßgebender Endpreis	26.432,00 EUR
abzüglich 4 %	1.057,28 EUR
	<hr/>
	25.374,72 EUR
Zahlung des Arbeitnehmers	21.000,00 EUR
Differenz	4.374,72 EUR
abzüglich Steuerfreibetrag	1.080,00 EUR
geldwerter Vorteil	<hr/>
	3.294,72 EUR

Bei der Bestimmung der Endpreise kann nach der Rechtsprechung des BFH anstelle der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers ein nach den Gepflogenheiten der Automobilbranche im allgemeinen Geschäftsverkehr fremden Letztverbrauchern tatsächlich angebotener niedrigerer Wert angesetzt werden.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 18. Dezember 2009 ausgeführt, dass es im Hinblick auf die Schwierigkeiten bei der Ermittlung des tatsächlichen Angebotspreises nicht zu beanstanden ist, wenn als Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 3 EStG der Preis angenommen wird, der sich ergibt, wenn 80 % des Preisnachlasses, der durchschnittlich beim Verkauf an fremde Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich gewährt wird, von dem empfohlenen Preis abgezogen wird. Dabei ist der durchschnittliche Preisnachlass modellbezogen nach den tatsächlichen Verkaufserlösen in den vorangegangenen 3 Kalendermonaten zu ermitteln und jeweils der Endpreisfeststellung im Zeitpunkt der Bestellung (Bestellbestätigung) zugrunde zu legen.

Beispiel

Bestellung eines neuen Kraftfahrzeugs am 10.4.2010, Unverbindlicher Listenpreis	28.000 EUR
Durchschnittlicher Preisnachlass in den letzten 3 Kalendermonaten für das betreffende Modell 7 %	
80 % des Preisnachlasses = 5,6 % =	1.568 EUR
Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 3 EStG:	<u>26.432 EUR</u>

Bei neu eingeführten Modellen kann in den ersten 3 Kalendermonaten ein pauschaler Abschlag von 6 % der unverbindlichen Preisempfehlung als durchschnittlicher Preisnachlass angenommen werden.

Der im o. g. Schreiben des BMF genannte Wert von 80 % des durchschnittlichen Preisnachlasses gilt hinsichtlich der Bestimmung des lohnsteuerpflichtigen Entgelts rückwirkend für Zeiten ab 1. Januar 2009. In der Sozialversicherung kann dieser Prozentsatz nur für seit Dezember 2009 fällige Beitragsansprüche angewendet werden. Der Arbeitgeber hat die Grundlagen für den ermittelten geldwerten Vorteil als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2011

Auch zu diesem Jahreswechsel werden viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2011 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenzen		
Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	5.500,00	4.800,00
Jahr	66.000,00	57.600,00
Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	6.750,00	5.900,00
Jahr	81.000,00	70.800,00
Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		3.712,50
Jahr		44.550,00
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung²		
Jahr		49.500,00
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		400,00
Gleitzone		
Faktor F		0,7435
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2.555,00	2.240,00
KV/PV		2.555,00
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		217,00
Freie Unterkunft		206,00
Beitragssätze		
Krankenversicherung (allgemein/ermäßigt)		15,5 %/14,9 %
Pflegeversicherung		1,95 %
- Beitragszuschlag für Kindertose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		19,9 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		26,4 %
Arbeitslosenversicherung		3,0 %
Insolvenzgeldumlage		0,0 %

¹ Vorläufige Werte, Beträge in EUR.

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 44.550 EUR.