

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Tarifunfähigkeit der CGZP	2
Erklärung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.	
Jahresarbeitsentgeltgrenze	4
Neuregelungen seit Jahreswechsel 2010/2011 zur Krankenversicherungsfreiheit.	
Krankenversicherung selbstständig Tätiger	6
Seit Jahresbeginn 2011 erfolgt die Prüfung anhand geänderter Kriterien.	
Freistellung von der Arbeitsleistung: Auswirkungen auf die Unfallversicherung	9
Die Unfallversicherung weicht von den übrigen Zweigen der Sozialversicherung ab.	
Pauschalversteuerung sonstiger Bezüge	10
Wann führt die Pauschalbesteuerung zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung?	
Insolvenzgeldumlage	16
Im Kalenderjahr 2011 ist keine Umlage zu zahlen (0,0 % Umlage).	



Tarifunfähigkeit der CGZP: Erklärung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

SUMMA SUMMARUM

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

Verlag 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: 18. 3. 2011

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.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 28. Februar 2011 die schriftlichen Gründe der BAG-Entscheidung vom 14. Dezember 2010 veröffentlicht. Nachfolgend veröffentlichen wir die aus diesem Anlass von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung publizierte gemeinsame Presseerklärung vom 18. März 2011:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 14. Dezember 2010 entschieden, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) nicht tariffähig ist. Sie kann und konnte daher keine Tarifverträge abschließen. Nach Überzeugung der Deutschen Rentenversicherung Bund, des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit ist die CGZP bereits seit Beginn ihrer Tätigkeit nicht tariffähig. Das ergibt sich aus der nun vorliegenden schriftlichen Begründung des Beschlusses.

Aus der Tarifunfähigkeit folgt, dass alle mit der CGZP geschlossenen Tarifverträge von Anfang an unwirksam waren. Aufgrund der Unwirksamkeit der Tarifverträge haben die betroffenen Leiharbeitnehmer „Equal pay“-Ansprüche. „Equal pay“ bedeutet so viel wie „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Leiharbeitnehmer müssen genauso bezahlt werden wie die Stammbeschafteten des Betriebs, in dem sie eingesetzt werden.

Die „Equal pay“-Ansprüche sind Bemessungsgrundlage für die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge. Die Leiharbeitgeber, die die unwirksamen CGZP-Tarifverträge angewendet haben beziehungsweise anwenden, sind deshalb gesetzlich verpflichtet, auf Grundlage des „Equal pay“-Anspruches für ihre Beschäftigten Beiträge nachzuzahlen und Entgeltmeldungen und Lohnnachweise entsprechend zu korrigieren. Das betrifft alle Beschäftigungszeiten seit einschließlich Dezember 2005. Für Beitragsansprüche, die die betroffenen Leiharbeitgeber nicht erfüllen, haften kraft Gesetzes auch deren Kunden.



Sollten die Leiharbeitgeber ihrer Verpflichtung bis zum 31. Mai 2011 nicht nachgekommen sein, werden Säumniszuschläge auf die ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge erhoben. Dies gilt rückwirkend ab Verkündung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts am 14. Dezember 2010. Ab Juli 2011 werden die Rentenversicherungsträger zur Kontrolle Betriebsprüfungen durchführen.

Für Fälle, in denen sich die Höhe der „Equal Pay“-Ansprüche nicht oder nicht ohne unverhältnismäßigen Aufwand ermitteln lässt, sind Vereinfachungslösungen denkbar. Solche Lösungen und entsprechende Handlungsempfehlungen für die Leiharbeitgeber könnten zwischen den betroffenen Akteuren vereinbart werden.

Sofern betroffene Unternehmen vorübergehend in ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten geraten, sollten sie bei den zuständigen Krankenkassen (Einzugsstellen), beziehungsweise wegen der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung bei der zuständigen Berufsgenossenschaft, die Stundung der Beiträge beantragen. Diese prüfen dann im Einzelfall, ob die Möglichkeit einer Stundung besteht. Voraussetzung ist, dass die Realisierung des Beitragsanspruchs durch ein Hinausschieben der Zahlung nicht gefährdet wird. Darüber hinaus kann die Vollziehung von Beitragsbescheiden, die von den betroffenen Unternehmen mit Widersprüchen oder Klagen angefochten werden, in Härtefällen ausgesetzt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Jahresarbeitsentgeltgrenze: Neuregelungen bei Krankenversicherungsfreiheit

Mit dem „GKV-Finanzierungsgesetz – GKV-FinG“ vom 22. Dezember 2010 (BGBl. I S. 2309) wurden die Voraussetzungen für das Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) erneut geändert. Ergänzend dazu sind zum Jahreswechsel 2010/2011 die allgemeine und die besondere JAE-Grenze gesunken.

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die JAE-Grenze übersteigt, sind wieder von Beginn der Beschäftigung an versicherungsfrei. Beim Überschreiten der JAE-Grenze im Laufe der Beschäftigung scheiden sie zum Ende des betreffenden Kalenderjahres aus der Krankenversicherungspflicht aus (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 4 SGB V). Das bisherige zusätzliche Erfordernis, wonach das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die JAE-Grenze in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren überschritten haben musste (sog. dreijährige Wartefrist), ist zum Ende des Jahres 2010 wieder entfallen. Damit wurde die Rechtslage wiederhergestellt, die bis zum 1. Februar 2007 gegolten hat.

Maßgebende JAE-Grenze

Bei Prüfung der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung gilt die allgemeine JAE-Grenze nach § 6 Abs. 6 SGB V. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer bereits am gesetzlichen Stichtag 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze versicherungsfrei und gleichzeitig bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert war, findet die besondere JAE-Grenze nach § 6 Abs. 7 SGB V Anwendung. Sowohl die allgemeine als auch die besondere JAE-Grenze sind im Jahr 2011 im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken.

	Allgemeine JAE-Grenze	Besondere JAE-Grenze
2010	49.950,00 EUR	45.000,00 EUR
2011	49.500,00 EUR	44.550,00 EUR

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören neben dem laufend gezahlten Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung des Arbeitnehmers auch einmalig gezahlte Bezüge, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Ferner sind Vergütungen für vertraglich vorgesehenen Bereitschaftsdienst in die Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts mit einzubeziehen. Vergütungen für Überstunden gehören dagegen zu den unregelmäßigen Arbeitsentgeltbestandteilen und sind daher bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts außer Acht zu lassen; etwas anderes gilt für feste Pauschbeträge, die als Abgeltung für Überstunden regelmäßig zum laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden. Zuschläge, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden (z. B. Kinder- oder Verheiratenzuschläge), bleiben bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts nach ausdrücklicher Bestimmung in § 6 Abs. 1 Nr. 1 Halbsatz 2 SGB V unberücksichtigt.

Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

Bei der Ermittlung des **regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts** haben sich keine Änderungen ergeben.

Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit bei Beschäftigungsaufnahme

Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt über der maßgebenden JAE-Grenze aufnehmen, sind nun wieder von Beginn der Beschäftigung an krankenversicherungsfrei.

Ob das regelmäßige Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung die maßgebende JAE-Grenze übersteigt, ist nunmehr wieder allein in einer vorausschauenden Betrachtungsweise auf Grundlage der gegenwärtigen und bei normalem Verlauf für ein Kalenderjahr zu erwartenden Einkommensverhältnisse festzustellen.

Ausscheiden aus der Versicherungspflicht im Laufe der Beschäftigung

Kommt es bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen infolge einer Entgelterhöhung im Laufe eines Kalenderjahres zu einem Überschreiten der relevanten Grenze, so endet die Krankenversicherungspflicht frühestens mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens. Voraussetzung ist, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAE-Grenze übersteigt. Rückwirkende Entgelterhöhungen wirken sich erst zum Ablauf des Kalenderjahres aus, in dem der Anspruch auf erhöhtes Entgelt entstand.

Besonderheit zum Jahreswechsel 2010/2011 durch den Wegfall der sog. dreijährigen Wartefrist

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die maßgebende JAE-Grenze des Jahres 2011 übersteigt und auch die maßgebende JAE-Grenze des Jahres 2010 überstieg, schieden zum 31. Dezember 2010 aus der Versicherungspflicht aus. Die sog. dreijährige Wartefrist spielt keine Rolle mehr, da das neue Recht bereits zum 31. Dezember 2010 in Kraft getreten ist.

Absenkung der JAE-Grenze zum 1. Januar 2011

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt nicht die maßgebliche JAE-Grenze 2010 überstieg, jedoch die in 2011 abgesenkte JAE-Grenze überschreitet, scheiden ggf. frühestens zum 31. Dezember 2011 aus der Krankenversicherungspflicht aus. Voraussetzung ist, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch die für 2012 relevante – noch nicht bekannte – JAE-Grenze überschreiten wird.

Hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit im Sinne des KV-Rechts

Üben selbstständig Erwerbstätige gleichzeitig eine abhängige Beschäftigung aus, so sind sie als Beschäftigte nicht krankenversicherungspflichtig. Dies gilt nur dann, wenn sie ihre selbstständige Erwerbstätigkeit hauptberuflich ausüben.

Nach der Gesetzesbegründung soll durch diese Restriktion u. a. vermieden werden, dass hauptberuflich Selbstständige durch Aufnahme einer niedrig vergüteten versicherungspflichtigen Nebenbeschäftigung zu relativ geringen Beiträgen den umfassenden Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten. Diese Regelung gilt entsprechend für die gesetzliche Pflegeversicherung. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ergeben sich für hauptberuflich selbstständig Erwerbstätige, die parallel dazu eine abhängige Beschäftigung ausüben, keine Besonderheiten; sie unterliegen in dieser Beschäftigung grundsätzlich der Versicherungspflicht.

Der GKV-Spitzenverband hat den Begriff der hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit näher konkretisiert. Es gelten danach folgende Grundsätze:

Wichtiges Kriterium: Beschäftigung von Arbeitnehmern

Selbstständige, die mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, sind grundsätzlich als hauptberuflich selbstständig erwerbstätig zu beurteilen (vgl. dazu SUMMA SUMMARUM 3/2007, Seite 14, mit Beispiel). Gleiches gilt, wenn mehrere Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt werden, deren zusam-

mengerechnete Arbeitsentgelte die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 400 EUR überschreiten. In diese Betrachtungen sind der Ehegatte und mitarbeitende Familienangehörige nur einzubeziehen, wenn sie rentenversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit

Hauptberuflich – auch ohne Beschäftigung eines Arbeitnehmers – ist eine selbstständige Erwerbstätigkeit dann, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt. Werden mehrere selbstständige Tätigkeiten ausgeübt, sind sie hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und des zeitlichen Umfangs zusammenzurechnen. Die Prüfung hat im Zweifelsfall nicht schematisch, sondern im Rahmen einer Gesamtschau zu erfolgen. Die Gesamtschau verhindert einerseits Zufallsergebnisse und erlaubt andererseits, dass Besonderheiten berücksichtigt werden können.

Es ist von folgenden Grundannahmen auszugehen:

- Bei Arbeitnehmern, die – unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgelts – eine Ganztagsbeschäftigung ausüben, gilt eine daneben ausgeübte selbstständige Erwerbstätigkeit nicht als hauptberuflich. Damit besteht Krankenversicherungsschutz aufgrund der Beschäftigung.
- Das Gleiche gilt bei Arbeitnehmern, die mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten und deren monatliches Arbeitsentgelt mehr als die Hälfte der **monatlichen Bezugsgröße** beträgt.
- Wenn die Beschäftigung an bis zu 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird und das dortige Arbeitsentgelt die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt, gilt eine daneben ausgeübte selbstständige Erwerbstätigkeit grundsätzlich als hauptberuflich. Ein Versicherungsschutz zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aufgrund der ausgeübten Beschäftigung ist dann ausgeschlossen.

Monatliche Bezugsgröße
Die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße ist im Jahr 2011 ein Betrag in Höhe von 1.277,50 EUR.

Bei diesen drei Grundannahmen handelt es sich jedoch um widerlegbare Vermutungen. Lässt sich danach das Vorliegen einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit nicht eindeutig bestimmen bzw. soll eine Vermutung widerlegt werden, ist im Einzelfall beim Vergleich der Kriterien wirtschaftliche Bedeutung und

zeitlicher Aufwand der jeweiligen Erwerbstätigkeiten festzustellen, ob die selbstständige Tätigkeit deutlich überwiegt.

Deutliches Überwiegen der selbstständigen Tätigkeit

Für die Prüfung der wirtschaftlichen Bedeutung der selbstständigen Tätigkeit einerseits und der Beschäftigung andererseits sind das Arbeitseinkommen aus der selbstständigen Tätigkeit und das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung miteinander zu vergleichen. Dabei kann von einem „deutlichen Überwiegen“ ausgegangen werden, wenn die selbstständige Tätigkeit – bzw. die Summe der selbstständigen Tätigkeiten – sowohl von der wirtschaftlichen Bedeutung als auch vom zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten um jeweils mindestens 20 % übersteigt. Dieser Prozentsatz ist allerdings kein starrer Wert, sondern dient nur der Orientierung. Eine nicht hauptberuflich selbstständige Tätigkeit verliert ihren Status grundsätzlich nicht, sobald sich bei der parallel ausgeübten Beschäftigung bestimmte, vorübergehende Änderungen ergeben: Dies gilt in Fällen, in denen wegen der Elternzeit oder der kurzfristigen Unterbrechung der fortdauernden Beschäftigung kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Weitere Voraussetzung ist allerdings, dass während dieser Zeit die selbstständige Tätigkeit nicht ausgeweitet wird.

Behandlung der Neu- und Altfälle

Die gesetzliche Krankenversicherung wendet diese Grundsätze seit dem 1. Januar 2011 an, d. h., wenn eine selbstständige Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2010 aufgenommen wurde bzw. wird. Wurde diese bereits vor dem 1. Januar 2011 aufgenommen, wird bei der nächsten Prüfung des Versicherungsverhältnisses – ggf. auch auf Verlangen des Mitglieds – oder bei einer anzuzeigenden Änderung der Verhältnisse, die für die Feststellung der Versicherungspflicht erheblich sind, nach den o. g. Grundsätzen verfahren. Änderungen, die sich allein aus der Anwendung dieser konkretisierten Grundsätze ergeben, werden von den Krankenkassen ausschließlich zukunftsbezogen berücksichtigt. Soweit in der Vergangenheit die gesetzliche Krankenkasse bereits eine Entscheidung getroffen hatte, kann bei unveränderten Verhältnissen Vertrauensschutz auch für die Zukunft bestehen.

Freistellung von der Arbeitsleistung: Auswirkungen auf die gesetzliche Unfallversicherung

Ein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht fort, wenn der Beschäftigte unwiderruflich vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt wird.

Wird ein Beschäftigter von der Arbeitsleistung freigestellt und das Arbeitsentgelt fortgezahlt, besteht in der Regel nach der neueren Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. Urteile vom 24. September 2008, B 12 KR 22/07 R und B 12 KR 27/07 R) in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung weiterhin Versicherungspflicht. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber und der Beschäftigte einvernehmlich unwiderruflich auf die vertragliche Arbeitsleistung verzichten. Die Versicherungspflicht besteht bis zum Zeitpunkt des regulär vereinbarten Endes des Arbeitsverhältnisses weiter, solange das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig gekündigt wird (vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2010, Seite 8 ff.).

Findet die vollständige Freistellung jedoch im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung statt, so besteht die Versicherungspflicht grundsätzlich nur bis zur Dauer eines Monats fort. Darüber hinaus gilt dies nur dann, wenn eine Wertguthabenvereinbarung im Sinne des § 7b SGB IV vorliegt (vgl. SUMMA SUMMARUM 4/2009, Seite 6 ff.).

Abweichendes Verfahren in gesetzlicher Unfallversicherung

Anders als in den o. g. Sozialversicherungszweigen liegt nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Unfallversicherung in diesen Fällen kein zu versicherndes Risiko mehr vor. Der Spitzenverband „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“ (DGUV) hat daher für die Fälle, in denen ein Arbeitgeber endgültig und unwiderruflich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auf die Arbeitsleistung des Beschäftigten verzichtet, Folgendes entschieden: Es liegt kein zur Unfallversicherung beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mehr vor. Insoweit ergibt sich eine abweichende Beurteilung gegenüber den anderen Zweigen der Sozialversicherung.

Wird der Beschäftigte hingegen aufgrund eines gesetzlichen Anspruchs (z. B. Resturlaub, Mutterschutz) von der Arbeitsleistung freigestellt, liegt auch im Bereich der Unfallversicherung

weiterhin ein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Das Gleiche gilt für Freistellungen bis zur Dauer eines Monats bei flexiblen Arbeitszeitregelungen ohne Wertguthabenvereinbarungen.

Bei Freistellungsphasen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung ist zur Unfallversicherung Folgendes zu beachten: Aus dem Wertguthaben sind nur noch insoweit Beiträge zu zahlen, als in einer Arbeitsphase vor dem 1. Januar 2010 nicht bereits aus dem vollen Arbeitsentgelt Unfallversicherungsbeiträge gezahlt worden sind (vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2010, Seite 10 f.).


Bei der Abgabe von Entgeltmeldungen für Zeiträume, in denen keine Beitragspflicht zur Unfallversicherung bestand, ist bis zum 31. Mai 2011 im Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) ein unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt von 0 EUR zu melden. Bei Entgeltmeldungen ab 1. Juni 2011 ist im DBUV der UV-Grund „B01“ bzw. „B03“ zu verwenden.

Pauschalversteuerung gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG: Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung?

Bis zu einem Betrag von 1.000 EUR pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr dürfen Arbeitgeber sonstige Bezüge (d. h. einmalige Zuwendungen) nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG pauschal versteuern. Möglich ist dies nur, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag stellt und wenn die Zuwendung in einer größeren Zahl von Fällen gewährt wird. Eine solche Pauschalversteuerung führt in bestimmten Fällen auch zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Voraussetzungen

Voraussetzungen für eine Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG sind:

- 
- die Gewährung sonstiger Bezüge in einer größeren Anzahl von Fällen,
 - die Beachtung der 1.000 EUR-Grenze,
 - die Übernahme der pauschalierten Lohnsteuer durch den Arbeitgeber und
 - die Zulassung der Pauschalbesteuerung durch das zuständige Betriebsstättenfinanzamt.

Eine größere Anzahl von Fällen wird ohne weitergehende Prüfung angenommen, wenn gleichzeitig mindestens 20 Arbeitnehmer in die Pauschalbesteuerung einbezogen werden. Das Betriebsstättenfinanzamt kann aber auch bei weniger als 20 begünstigten Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des Arbeitgebers und der mit der Pauschalbesteuerung angestrebten Vereinfachung die Pauschalbesteuerung zulassen.

Die Pauschalierung der Lohnsteuer für sonstige Bezüge mit einem besonderen Steuersatz ist nur zulässig, soweit der Gesamtbetrag der pauschal besteuerten Bezüge eines Arbeitnehmers im Kalenderjahr den Betrag von 1.000 EUR nicht übersteigt. Anhand der Aufzeichnungen im Lohnkonto hat der Arbeitgeber vor jedem Pauschalierungsantrag zu prüfen, ob die Summe aus den im laufenden Kalenderjahr bereits gezahlten sonstigen Bezügen, für die die Lohnsteuer mit einem besonderen Steuersatz erhoben worden ist, und aus dem sonstigen Bezug, der nunmehr an den einzelnen Arbeitnehmer gezahlt werden soll, den Jahresbetrag von 1.000 EUR übersteigt. Ein den Grenzwert übersteigender Betrag ist individuell zu versteuern.

Schuldner der pauschalen Lohnsteuer ist der Arbeitgeber. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es aber dennoch arbeitsrechtlich zulässig, dass der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer im Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer abwälzt. Das mindert ggf. jedoch nicht die Beitragsbemessungsgrundlage.

Beitragsrechtliche Beurteilung in der Sozialversicherung

Die Vorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Sozialversicherungs-entgeltverordnung (SvEV) regelt für den Bereich der Sozialversicherung, dass „sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) sind, dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind.“

Dies bedeutet, dass sonstige Bezüge im Sinne des Steuerrechts, welche pauschalversteuert werden, in der Sozialversicherung beitragsfrei sein können. Voraussetzung ist, dass sie sozialversicherungsrechtlich als laufendes Arbeitsentgelt anzusehen sind. Gelten sie hingegen sozialversicherungsrechtlich als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, besteht grundsätzlich Beitragspflicht

Sonstige Bezüge und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Die Finanzverwaltung hat in der R 39b.2 Abs. 2 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) geregelt, dass steuerrechtlich als sonstiger Bezug der Arbeitslohn bezeichnet wird, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird. Sonstige Bezüge sind danach Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, die nur aus besonderem Anlass und damit nicht regelmäßig wiederkehrend gezahlt werden.

Auch einmalig gezahlte Arbeitsentgelte im Sinne der Sozialversicherung sind in der Regel Zuwendungen des Arbeitgebers, welche nur aus besonderem Anlass und damit nicht regelmäßig wiederkehrend gezahlt werden. Der steuerrechtliche Begriff des „sonstigen Bezugs“ und der sozialversicherungsrechtliche Begriff des „einmalig gezahlten Arbeitsentgelts“ stimmen also überwiegend überein. Aus diesem Anlass stellte auch das Bundessozialgericht in einem Urteil (BSG, Urteil vom 7. Februar 2002, B 12 KR 6/01 R) fest, dass die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV (damals noch § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ArEV) kaum praktische Anwendungsfälle zulässt und daher eventuell angepasst oder aufgehoben werden sollte.

Sonstige Bezüge und laufendes Arbeitsentgelt

Der Gesetzgeber hat die Rechtsprechung des BSG vom 7. Februar 2002 zum Anlass genommen, in § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV festzulegen, dass Zuwendungen nicht als einmaliges Arbeitsentgelt gelten, wenn sie


- üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen,
- als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können,
- als sonstige Sachbezüge oder
- als vermögenswirksame Leistungen

vom Arbeitgeber erbracht werden.

Diese Zuwendungen gelten demzufolge kraft gesetzlicher Fiktion als laufendes Arbeitsentgelt. Daraus folgt, dass sie bei einer Pauschalbesteuerung gem. § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SVEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzuordnen sind, also beitragsfrei bleiben.

Das BSG hat mit seinem Urteil vom 7. Februar 2002 auch deutlich gemacht, dass der steuerrechtliche Begriff des „sonstigen Bezugs“ und der sozialversicherungsrechtliche Begriff des „einmalig gezahlten Arbeitsentgelts“ nicht vollständig identisch sind. Es gab demnach auch bereits vor der Ergänzung des § 23a Abs. 1 SGB IV sonstige Bezüge, welche im Bereich der Sozialversicherung laufendes Arbeitsentgelt darstellten.

Dies liegt an der gesetzlichen Definition des Begriffs des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts“. Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte sind demnach Zahlungen des Arbeitgebers, welche nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum (= Kalendermonat) gezahlt werden (§ 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Im Umkehrschluss sind Zahlungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers in einem Kalendermonat laufendes Arbeits-



entgelt. Laufendes Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung liegt also immer dann vor, wenn das gezahlte Arbeitsentgelt einer bestimmbar Arbeitsleistung in einem Kalendermonat zugerechnet werden kann.

Keine Identität zwischen Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht gibt es z.B. für Lohnnachzahlungen, welche auch bereits zurückliegende Kalenderjahre betreffen, z.B. aufgrund rückwirkender tarifvertraglicher Entgelterhöhungen. Diese gelten im Steuerrecht als sonstige Bezüge, im Sozialversicherungsrecht jedoch stets als laufendes Arbeitsentgelt.

Sonstige Bezüge im Sinne des Steuerrechts stellen auch zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers dar, die dieser als „Belohnung“ für Arbeitsleistungen aus besonderem Anlass gewährt. Diese Bezüge werden nicht regelmäßig wiederkehrend gezahlt. Wird diese „Belohnung“ für eine bestimmte Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers in einem einzelnen Kalendermonat gezahlt, so handelt es sich sozialversicherungsrechtlich um laufendes Arbeitsentgelt.

Gewährt ein Arbeitgeber beispielsweise nach einem betrieblichen Wasser- oder Feuerschaden mehreren Arbeitnehmern für die in diesem Zusammenhang in einem Kalendermonat erbrachten besonderen Arbeitsleistungen zusätzlich als Belohnung einen Geschenkgutschein, so handelt es sich bei diesem Geschenkgutschein steuerrechtlich um einen sonstigen Bezug und sozialversicherungsrechtlich um laufendes Arbeitsentgelt. Dies gilt selbstverständlich auch bei der Zuwendung von Barlohn oder anderer Sachgeschenke.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass diese zusätzliche Zahlung nicht laufend regelmäßig wiederkehrend gewährt wird, sondern es sich tatsächlich um zusätzliche Zahlungen aus besonderem Anlass handelt. Der Berücksichtigung als sonstigen Bezug steht es allerdings nicht entgegen, wenn der besondere Anlass jährlich wiederkehren sollte (z.B. besondere saisonale Arbeitsleistung).

Antrag beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt

Da im Bereich der Sozialversicherung zum Zeitpunkt der Gewährung der sonstigen Bezüge über die Beitragspflicht oder Beitragsfreiheit dieser sonstigen Bezüge zu entscheiden ist, empfiehlt es sich für den Arbeitgeber in jedem Fall, den Antrag auf Pauschalbesteuerung beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt vor der Zahlung der sonstigen Bezüge zu stellen. Denn sollte das Betriebsstättenfinanzamt dem Antrag nicht zustimmen, unterliegt der sonstige Bezug der Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Der auf diesen sonstigen Bezug entfallende Anteil des Arbeitnehmers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag kann dann durch den Arbeitgeber aber nur noch in den folgenden drei Monaten nach dem Monat der Gewährung des sonstigen Bezugs vom Arbeitsentgelt des begünstigten Arbeitnehmers einbehalten werden (§ 28g Satz 3 SGB IV).

Aufzeichnungspflichten bei Pauschalbesteuerung

Werden pauschalbesteuerte Zuwendungen in der Sozialversicherung beitragsfrei belassen, so muss in den Entgeltunterlagen des jeweils begünstigten Arbeitnehmers zusätzlich nachprüfbar aufgezeichnet werden, für welche besondere Arbeitsleistung in welchem Monat dieser sonstige Bezug gewährt wurde.

Neues Gemeinsames Rundschreiben zur Insolvenzgeldumlage

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die gemeinsame Verlautbarung zur Umlage für das Insolvenzgeld überarbeitet und mit Datum 3. November 2010 neu veröffentlicht.

Seit 1. Januar 2009 wird die Insolvenzgeldumlage durch die Krankenkassen zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag eingezogen und an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet. Die Rentenversicherungsträger prüfen seither im Rahmen von Betriebsprüfungen auch die Richtigkeit und Vollständigkeit dieser Zahlungen.

Das aktuelle Gemeinsame Rundschreiben zur Insolvenzgeldumlage finden Sie im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Rubrik Arbeitgeber und Steuerberater/Publicationen, Vorträge und Termine/Rundschreiben 2010).

Keine Insolvenzgeldumlage 2011

Im laufenden Kalenderjahr 2011 entfällt die Zahlung einer Insolvenzgeldumlage. Grund dafür ist der im Vorjahr erwirtschaftete Überschuss. Es wird davon ausgegangen, dass dieser Überschuss für die voraussichtlichen Aufwendungen im Jahr 2011 ausreicht. Der Gesetzgeber hat daher den Umlagesatz für das Kalenderjahr 2011 auf 0,0 % festgesetzt.