

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Neuregelungen bei der Riesterförderung 2

Seit 1.1.2012 gelten neue Voraussetzungen für die Gewährung von Zulagen zu Altersvorsorgeverträgen.

Mehrfachbeschäftigung über BBG 4

Überschreitet das Gesamtarbeitsentgelt bei Mehrfachbeschäftigung eine Beitragsbemessungsgrenze (BBG), gelten besondere Regeln bei der Beitragsberechnung.

Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung 11

Künftig können Unterlagen für eine Betriebsprüfung in elektronischer Form an die Deutsche Rentenversicherung übermittelt werden.

Freistellung im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung 16

Bei Freistellung bis zu 3 Monaten aufgrund eines Arbeitszeitguthabens aus flexibler Arbeitszeitregelung besteht die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung fort.



SUMMA SUMMARUM

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

Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger 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 Föhltinger,
Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz;
Ulrich Grinisch, Deutsche Rentenversicherung Bund;
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 13. 1. 2012

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.

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der Beitreibungsrichtlinie sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften (BGBl. I S. 2592 ff.) wurden zum 1. Januar 2012 eine Vereinfachung für die Zukunft und eine „Heilungsmöglichkeit“ für die Vergangenheit eingeführt.

Neue Voraussetzung ab 2012 für die Riesterförderung

Persönliche Voraussetzung für die Zulagengewährung ist – neben dem Bestehen eines zertifizierten Altersvorsorgevertrags – weiterhin die Zugehörigkeit zum Kreis der unmittelbar begünstigten Personen im jeweiligen Beitragsjahr. Hierzu zählen alle Personen, die durch eine Beschäftigung bzw. Tätigkeit oder den Bezug von Entgeltersatzleistungen (z. B. Krankengeld, Arbeitslosengeld) in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Ebenfalls pflichtversichert und damit unmittelbar förderberechtigt sind auch Personen, denen Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden.

Neben der unmittelbaren gibt es auch eine mittelbare Förderberechtigung, für die bisher keine eigenen Beiträge gezahlt werden mussten. Mittelbar förderberechtigt sind Ehegatten, die einen eigenen Altersvorsorgevertrag abgeschlossen haben, wenn der andere Ehegatte unmittelbar förderberechtigt ist und auf seinen eigenen Altersvorsorgevertrag den Mindesteigenbeitrag einzahlt. Als neue Voraussetzung muss für die Beitragsjahre ab 2012 auf den Altersvorsorgevertrag des mittelbar förderberechtigten Ehegatten zusätzlich mindestens ein Sockelbeitrag von 60 EUR im Jahr eingezahlt werden.

Beispiel: Ehepaar, ein Kind, Ehemann beschäftigt, zwei Altersvorsorgeverträge

Ehemann: beitragspflichtige Einnahmen	30.000 EUR
davon 4 % (für die volle Zulage)	1.200 EUR
abzüglich 2 Grundzulagen à 154 EUR	308 EUR
abzüglich Kinderzulage à 300 EUR (Kind nach 2007)	300 EUR

Mindesteigenbeitrag (mindestens 60 EUR Sockelbeitrag)	592 EUR
= eigene Einzahlung in den Altersvorsorgevertrag des Mannes	
zusätzlicher Sockelbeitrag	60 EUR
= eigene Einzahlung in den Altersvorsorgevertrag der Ehefrau	

Voraussetzungen für die Zahlung der Grund- und ggf. Kinderzulagen auf den Altersvorsorgevertrag der Ehefrau sind, dass neben

der Einzahlung des Mindesteigenbeitrags durch den Ehemann auf seinen Altersvorsorgevertrag auch eine eigene Beitragszahlung der Ehefrau in Höhe des Sockelbeitrags erfolgt.

Altersvorsorgevertrag des/der	Ehemanns	Ehefrau
Eigene Zahlungen	592	60
Zulagen	154	454
Einzahlungen im Beitragsjahr	746	514

Auf diese Weise wird die in der Vergangenheit bei vielen Riester-Sparern aufgetretene irrtümliche Annahme der mittelbaren statt der unmittelbaren Förderberechtigung (z. B. durch Beginn einer Kindererziehungszeit nach Geburt eines Kindes) vermieden. Für diesen Fall wurde auch der Höchstbetrag für den Sonderausgabenabzug von Altersvorsorgebeiträgen auf 2.160 EUR angehoben.

Durch das Gesetz sind die Anbieter der Riesterprodukte verpflichtet, ihre Sparer bis zum 31. Juli 2012 schriftlich in hervorgehobener Weise über die notwendige Zahlung eines Sockelbeitrags – für mittelbar Förderberechtigte – zu unterrichten.

„Heilungsmöglichkeit“ für die Vergangenheit

Für bestehende Altersvorsorgeverträge wird für die Beitragsjahre bis 2011 eine Nachzahlung des Sockelbeitrags von 60 EUR je Beitragsjahr zugelassen, wenn

- fälschlicherweise eine mittelbare Förderberechtigung für ein Beitragsjahr angenommen wurde,
- die Nachzahlung innerhalb von 2 Jahren nach Erteilung der Bescheinigung nach § 92 EStG (mit den Informationen über die in diesem Beitragsjahr geleisteten Beiträge und gezahlten bzw. zurückgeforderten Zulagen) erfolgt.

Die Beiträge gelten als Altersvorsorgebeiträge des Beitragsjahres, für das sie gezahlt worden sind. Allerdings sind die Beiträge weder in dem bestimmten Beitragsjahr noch im Jahr der Zahlung in den Sonderausgabenabzug des § 10a EStG einzubeziehen. Die nachgezahlten Sockelbeiträge werden vom Anbieter an die Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) gemeldet und zunächst zurückgeforderte Zulagen können wieder auf den Altersvorsorgevertrag zurückgebucht werden.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neue Beitragsberechnung bei Mehrfachbeschäftigung über einer Beitragsbemessungsgrenze

Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057) wurde ab 1. Januar 2012 die Beitragsberechnung bei Mehrfachbeschäftigung mit einem Gesamtarbeitsentgelt über einer Beitragsbemessungsgrenze geändert.

Änderung der Beitragsberechnung für Mehrfachbeschäftigte

Übersteigt das Arbeitsentgelt aus mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen insgesamt eine **Beitragsbemessungsgrenze** (BBG), ermittelt sich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bisher aus dem Produkt des Verhältnisses des jeweiligen vollen Einzelarbeitsentgelts zum Gesamtarbeitsentgelt und der BBG. Für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2012 ist das jeweilige Einzelarbeitsentgelt vor der Verhältnisrechnung auf die maßgebende BBG zu reduzieren (§ 22 Abs. 2 SGB IV):

$$\frac{\text{Einzelarbeitsentgelt (ggf. auf BBG begrenzt)} \times \text{BBG}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt (aus - ggf. begrenzten - Einzelarbeitsentgelten)}}$$

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beiträge werden von einem Arbeitsentgelt bis zur Höhe der für den Abrechnungszeitraum geltenden BBG erhoben. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich im Voraus für das nächste Kalenderjahr festgesetzt. Sie beträgt 2012 in der Kranken- und Pflegeversicherung monatlich 3.825 EUR in den alten und neuen Bundesländern und in der Renten- und Arbeitslosenversicherung in den alten Bundesländern monatlich 5.600 EUR (knappschaftliche Rentenversicherung: 6.900 EUR) bzw. in den neuen Bundesländern 4.800 EUR (knappschaftliche Rentenversicherung: 5.900 EUR).

Beispiel 1

Ein kranken- und pflegeversicherungsfreier Arbeitnehmer übt in den alten Bundesländern zwei Beschäftigungen aus:

Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A 6.800 EUR
Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber B 3.000 EUR

Da die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen insgesamt die BBG in der RV in Höhe von 5.600 EUR überschreiten, sind die zur RV und ALV beitragspflichtigen Arbeitsentgelte in der jeweiligen Beschäftigung zu reduzieren.

Vor der Berechnung der beitragspflichtigen Arbeitsentgelte ist das Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A von 6.800 EUR auf die BBG in Höhe von 5.600 EUR zu reduzieren.

$$\text{Beschäftigung A} \quad \frac{5.600 \text{ EUR} \times 5.600 \text{ EUR}}{8.600 \text{ EUR}} = 3.646,51 \text{ EUR}$$

$$\text{Beschäftigung B} \quad \frac{3.000 \text{ EUR} \times 5.600 \text{ EUR}}{8.600 \text{ EUR}} = 1.953,49 \text{ EUR}$$

Für das Jahr 2012 melden die Krankenkassen den Arbeitgebern das für die Beitragsberechnung maßgebende Gesamtarbeitsentgelt einmalig spätestens zum 30. April 2013 (§ 28h Abs. 2a Nr. 2 SGB IV). Erst für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2013 ist eine monatliche Meldung vorgesehen.

Unabhängig davon, dass die Rückmeldung der Krankenkassen für 2012 erst zum 30. April 2013 erfolgt, hat der Arbeitgeber wie bisher auch im Jahr 2012 für jeden Monat eine entsprechende Beitragsberechnung vorzunehmen. Ob eine BBG überschritten wird, ist für jeden Versicherungszweig getrennt zu prüfen.

Beitragsberechnung bei Einmalzahlungen

Einmalzahlung aus einer Beschäftigung

Einmalzahlungen wirken sich nicht auf die Ermittlung der beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelte aus Mehrfachbeschäftigungen aus. Sie unterliegen in dem Umfang der Beitragspflicht, in dem die laufenden Einzelarbeitsentgelte aus den Beschäftigungen die für den maßgebenden Zeitraum anteilige BBG unterschritten haben (§ 23a Abs. 3 Satz 1 SGB IV).

Einmalzahlungen

Gemäß § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind Einmalzahlungen Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Es handelt sich hierbei beispielsweise um Bezüge wie Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder, Gratifikationen usw. Maßgeblich ist, dass sie in größeren Zeitabständen als monatlich gezahlt werden und gleichzeitig kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen. Sie sind grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausbezahlt werden, unterliegen allerdings nur der Beitragspflicht, soweit sie zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze (Jahres-BBG) nicht überschreiten. Einmalzahlungen, die auf regelmäßige monatliche Zahlungen umgestellt werden, sind laufendes Arbeitsentgelt.

Beispiel 2

Ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer übt in den alten Bundesländern zwei Beschäftigungen aus:

laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A	3.200 EUR
laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber B	2.000 EUR
Einmalzahlung von Arbeitgeber B im Juni	2.000 EUR

Da die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen insgesamt die BBG in der KV/PV in Höhe von 3.825 EUR überschreiten, sind die Beiträge zur KV und PV aus 2.353,85 EUR bei Arbeitgeber A und aus 1.471,15 EUR bei Arbeitgeber B zu berechnen. Zur RV und ALV sind die tatsächlichen Arbeitsentgelte beitragspflichtig.

Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Einmalzahlung	KV/PV	RV/ALV
anteilige BBG (Januar – Juni)	22.950 EUR	33.600 EUR
beitragspflichtige lfd. Arbeitsentgelte (Januar – Juni)	22.950 EUR	31.200 EUR
Differenz	0 EUR	2.400 EUR
beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung	0 EUR	2.000 EUR

Soweit neben einer bestehenden Beschäftigung eine weitere Beschäftigung aufgenommen wird, in der später eine Einmalzahlung gewährt wird, ist für die Ermittlung der Differenz der beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelte zur anteiligen BBG die zuerst aufgenommene Beschäftigung erst ab dem Zeitpunkt der zeitgleichen Ausübung beider Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigen.

Beispiel 3

Ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist in den alten Bundesländern beschäftigt:

laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A 3.200 EUR

Im April nimmt er eine weitere Beschäftigung bei Arbeitgeber B auf:

laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber B 2.000 EUR

Der Arbeitgeber B gewährt im Juni eine Einmalzahlung 2.000 EUR

Da die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen insgesamt die BBG in der KV/PV in Höhe von 3.825 EUR überschreiten, sind die Beiträge zur KV und PV seit April 2012 aus 2.353,85 EUR bei Arbeitgeber A und aus 1.471,15 EUR bei Arbeitgeber B zu berechnen. Zur RV und ALV sind die tatsächlichen Arbeitsentgelte beitragspflichtig.

Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Einmalzahlung		
	KV/PV	RV/ALV
anteilige BBG (April – Juni)	11.475 EUR	16.800 EUR
beitragspflichtige lfd. Arbeitsentgelte (April – Juni)	11.475 EUR	15.600 EUR
Differenz	0 EUR	1.200 EUR
beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung	0 EUR	1.200 EUR

Wird neben einer bestehenden Beschäftigung eine weitere Beschäftigung aufgenommen und später in der bereits zuvor bestandenen Beschäftigung eine Einmalzahlung gewährt, sind für die Ermittlung der Differenz der beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelte zur anteiligen BBG auch Zeiten der zuerst aufgenommenen Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr vor dem Zeitpunkt der Aufnahme der weiteren Beschäftigung zu berücksichtigen.

Beispiel 4

Ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist in den alten Bundesländern beschäftigt:

laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A 3.200 EUR

Im April nimmt er eine weitere Beschäftigung bei Arbeitgeber B auf:

laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber B 2.000 EUR

Der Arbeitgeber A gewährt im Juni eine Einmalzahlung 3.200 EUR

Da die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen insgesamt die BBG in der KV/PV in Höhe von 3.825 EUR überschreiten, sind die Beiträge zur KV und PV seit April 2012 aus 2.353,85 EUR bei Arbeitgeber A und aus 1.471,15 EUR bei Arbeitgeber B zu berechnen. Zur RV und ALV sind die tatsächlichen Arbeitsentgelte beitragspflichtig.

Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Einmalzahlung		
	KV/PV	RV/ALV
anteilige BBG (Januar – Juni)	22.950 EUR	33.600 EUR
beitragspflichtige lfd. Arbeitsentgelte (Januar – Juni)	21.075 EUR	25.200 EUR
Differenz	1.875 EUR	8.400 EUR
beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung	1.875 EUR	3.200 EUR

Entsprechendes gilt beim Wegfall einer Beschäftigung, wenn in der fortgesetzten Beschäftigung später im laufenden Kalenderjahr eine Einmalzahlung gewährt wird.

Werden Einmalzahlungen bis zum 31. März eines Jahres gewährt, sind diese im Rahmen der sogenannten Märzklauseel entsprechend dem vorherigen Kalenderjahr beitragsrechtlich zuzuordnen (§ 23a Abs. 4 Satz 1 SGB IV).

Zeitversetzte Einmalzahlungen aus mehreren Beschäftigungen

Werden in mehreren Beschäftigungen zeitversetzt Einmalzahlungen gewährt, wird deren beitragspflichtiger Anteil unter Berücksichtigung des beitragspflichtigen Umfangs der zuvor bezogenen laufenden und einmalig gezahlten Arbeitsentgelte ermittelt. Maßgeblich sind die Arbeitsentgelte in dem Zeitraum, dem auch die zu beurteilende Einmalzahlung zuzuordnen ist. Dabei wird die bereits zuvor gewährte beitragspflichtige Einmalzahlung zu gleichen Teilen auf den Zeitraum aufgeteilt, der der Bestimmung deren beitragspflichtigen Anteils zugrunde lag. In den überschneidenden Zeiträumen ist diese Einmalzahlung mit den entsprechenden beitragspflichtigen Anteilen zu berücksichtigen.

Beispiel 5

Fortsetzung von Beispiel 4:

Der Arbeitgeber B gewährt im August eine Einmalzahlung 2.000 EUR. Da die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen insgesamt die BBG in der KV/PV in Höhe von 3.825 EUR überschreiten, sind die Beiträge zur KV und PV seit April 2012 aus 2.353,85 EUR bei Arbeitgeber A und aus 1.471,15 EUR bei Arbeitgeber B zu berechnen. Zur RV und AIV sind die tatsächlichen Arbeitsentgelte beitragspflichtig.

Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Einmalzahlung	KV/PV	RV/AIV
anteilige BBG (April – August)	19.125 EUR	28.000 EUR
beitragspflichtige lfd. Arbeitsentgelte (April – August)	19.125 EUR	26.000 EUR
beitragspflichtiger Teil der Einmalzahlung von Arbeitgeber A, der auf die Zeit April – Juni entfällt (KV/PV: $1.875 / 180 \times 90$, RV/AIV: $3.200 / 180 \times 90$)	937,50 EUR	1.600 EUR
Differenz	0 EUR	400 EUR
beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung von Arbeitgeber B	0 EUR	400 EUR

Zeitgleiche Einmalzahlungen aus mehreren Beschäftigungen

Werden in mehreren Beschäftigungen im gleichen Entgeltabrechnungszeitraum Einmalzahlungen gewährt, die in der Summe die Differenz der beitragspflichtigen laufenden und ggf. zuvor einmalig gezahlten Arbeitsentgelte zur anteiligen BBG für den maßgebenden Zeitraum („BBG-Luft“) überschreiten, sind analog der Beitragsberechnung aus laufendem Gesamtarbeitsentgelt über der BBG die die BBG übersteigenden Einzeleinmalzahlungen zu reduzieren:

$$\frac{\text{Einmalzahlung (ggf. auf „BBG-Luft“ begrenzt)} \times \text{„BBG-Luft“}}{\text{Gesamteinmalzahlung (aus - ggf. begrenzten - Einzeleinmalzahlungen)}}$$

Beispiel 6

Ein kranken- und pflegeversicherungsfreier Arbeitnehmer ist in den alten Bundesländern beschäftigt:

laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A	3.200 EUR
laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber B	2.000 EUR
Beide Arbeitgeber gewähren im Juni eine Einmalzahlung	
Einmalzahlung bei Arbeitgeber A	3.200 EUR
Einmalzahlung bei Arbeitgeber B	2.000 EUR

Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Einmalzahlungen

	RV/AV
anteilige BBG (Januar – Juni)	33.600 EUR
beitragspflichtige lfd. Arbeitsentgelte (Januar – Juni)	31.200 EUR
Differenz	2.400 EUR

beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung Arbeitgeber A

$$\text{Beschäftigung A} \quad \frac{2.400 \text{ EUR} \times 2.400 \text{ EUR}}{(2.400 \text{ EUR} + 2.000 \text{ EUR})} = 1.309,09 \text{ EUR}$$

beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung Arbeitgeber B

$$\text{Beschäftigung B} \quad \frac{2.000 \text{ EUR} \times 2.400 \text{ EUR}}{(2.400 \text{ EUR} + 2.000 \text{ EUR})} = 1.090,91 \text{ EUR}$$

Wird beim Wegfall oder Hinzutritt einer weiteren Beschäftigung der beitragspflichtige Anteil der zeitgleichen Einmalzahlungen ermittelt, ist zunächst der beitragspflichtige Umfang der einzelnen Einmalzahlung im hierfür jeweils maßgebenden Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung festzustellen und zu berücksichtigen. Bei der anschließenden Ermittlung der jeweiligen anteiligen (reduzierten) beitragspflichtigen Einmalzahlung ist auf die dabei ermittelte höchste „BBG-Luft“ abzustellen.

Beispiel 7

Ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist in den neuen Bundesländern beschäftigt:

laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A	3.200 EUR
Im April nimmt er eine weitere Beschäftigung auf:	
laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber B	2.000 EUR
Beide Arbeitgeber gewähren im Juni eine Einmalzahlung	
Einmalzahlung bei Arbeitgeber A	9.000 EUR
Einmalzahlung bei Arbeitgeber B	2.000 EUR

Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Einmalzahlung von Arbeitgeber A

	KV/PV	RV/AV
anteilige BBG (Januar – Juni)	22.950 EUR	33.600 EUR
beitragspflichtige lfd. Arbeitsentgelte (Januar – Juni)		
	21.075 EUR	25.200 EUR
Differenz	1.875 EUR	8.400 EUR
beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung	1.875 EUR	7.350 EUR

Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Einmalzahlung von Arbeitgeber B		
anteilige BBG (April – Juni)	11.475 EUR	16.800 EUR
beitragspflichtige (fd. Arbeitsentgelte (April – Juni))	11.475 EUR	15.600 EUR
Differenz	0 EUR	1.200 EUR
beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung	0 EUR	1.050 EUR

beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung Arbeitgeber A zur RV/AlV

$$\text{Beschäftigung A} \quad \frac{8.400 \text{ EUR} \times 8.400 \text{ EUR}}{(8.400 \text{ EUR} + 1.200 \text{ EUR})} = 7.350 \text{ EUR}$$

beitragspflichtiger Anteil der Einmalzahlung Arbeitgeber B zur RV/AlV

$$\text{Beschäftigung B} \quad \frac{1.200 \text{ EUR} \times 8.400 \text{ EUR}}{(1.200 \text{ EUR} + 8.400 \text{ EUR})} = 1.050 \text{ EUR}$$

Änderungen im Laufe eines Kalendermonats

Wird neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats aufgenommen oder aufgegeben, sind aus Vereinfachungsgründen unabhängig vom Zeitpunkt des Hinzutritts bzw. Wegfalls der weiteren Beschäftigung die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen für den gesamten Kalendermonat zu berücksichtigen.

Beispiel 8

Ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist in den alten Bundesländern beschäftigt:

laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A 2.200 EUR
Am 15. Februar nimmt er eine weitere Beschäftigung bei Arbeitgeber B auf:

laufendes (Teil-)Arbeitsentgelt im Februar 1.000 EUR
laufendes Arbeitsentgelt ab März 2.000 EUR

Für den Monat Februar erfolgt keine anteilige Reduzierung der laufenden Arbeitsentgelte zur Beitragsberechnung in der KV und PV, da das maßgebende Gesamtarbeitsentgelt (im Februar = 3.200 EUR) die BBG KV/PV von 3.825 EUR erst ab März übersteigt.

Kurzarbeit und Altersteilzeitarbeit

Im Rahmen der Kurzarbeit unterliegt neben dem tatsächlichen Arbeitsentgelt auch ein fiktives Arbeitsentgelt in Höhe von 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen Sollentgelt und Istentgelt der Beitragspflicht zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (§ 179 Abs. 1 SGB III). Wird neben der Beschäftigung in Kurzarbeit eine weitere Beschäftigung ausgeübt, ist auch das fiktive Arbeitsentgelt aus der Kurzarbeit zu berücksichtigen, wenn geprüft wird, ob das Gesamtarbeitsentgelt eine BBG überschreitet. Muss der

beitragspflichtige Anteil der Einzelarbeitsentgelte reduziert werden, hat die Reduzierung im Rahmen der Beschäftigung in Kurzarbeit zunächst vom fiktiven Arbeitsentgelt zu erfolgen, da der Arbeitnehmer lediglich an der Beitragszahlung aufgrund des tatsächlichen Arbeitsentgelts beteiligt ist.

Dies gilt analog in den Fällen, in denen eine Beschäftigung neben einer Altersteilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Hier ist die für die Beitragsberechnung zur Rentenversicherung zusätzlich zugrunde zu legende fiktive beitragspflichtige Einnahme in Höhe von grundsätzlich 80 % des Regelarbeitsentgelts der Altersteilzeitarbeit (§ 163 Abs. 5 SGB VI) heranzuziehen.

Mehrfachbeschäftigung in den alten und neuen Bundesländern

Bei einer Mehrfachbeschäftigung in den alten und neuen Bundesländern hat eine anteilige Reduzierung der beitragspflichtigen Arbeitsentgelte nur dann zu erfolgen, wenn das Gesamtarbeitsentgelt die BBG (RV) für die alten Bundesländer überschreitet. In diesen Fällen ist die Berechnung der anteiligen beitragspflichtigen Arbeitsentgelte mit den auf die BBG des jeweiligen Rechtskreises begrenzten Einzelarbeitsentgelten im Verhältnis zur BBG in den alten Bundesländern vorzunehmen:

$$\frac{\text{Einzelarbeitsentgelt (ggf. auf BBG West oder Ost begrenzt)} \times \text{BBG (West)}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt (aus - ggf. begrenzten - Einzelarbeitsentgelten)}}$$

Für die Beitragsberechnung zur Kranken- und Pflegeversicherung ergeben sich aufgrund der einheitlichen BBG hier keine Besonderheiten.

Umlagen und Beitragszuschüsse der Arbeitgeber

Die Regelungen zur Reduzierung der beitragspflichtigen Einzelarbeitsentgelte gelten analog für die Berechnung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie der Insolvenzgeldumlage. Einmalzahlungen bleiben allerdings bei der Bemessung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz unberücksichtigt.

Für die Berechnung der Arbeitgeberbeitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung freiwillig oder privat versicherter Arbeitnehmer bietet sich die analoge Anwendung dieser Regelung an.

Meldeverfahren der Krankenkassen

Für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2012 melden die Krankenkassen den Arbeitgebern in Fällen der versicherungs-

pflichtigen Mehrfachbeschäftigung die Höhe des Gesamtarbeitsentgelts. Diese Meldung wird für das Jahr 2012 jedoch einmalig spätestens zum 30. April 2013 erfolgen. Für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2013 werden die Meldungen monatlich vorgenommen.

In den Meldungen werden laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelte gesondert ausgewiesen. Dies ermöglicht die entsprechende Berücksichtigung bei der anteiligen Reduzierung der jeweiligen Arbeitsentgelte.

Vom Arbeitgeber bereits vorab vorgenommene Beitragsberechnungen sind zu berichtigen, wenn sich Abweichungen aufgrund der Meldungen der Krankenkassen ergeben. Ferner sind Arbeitgeber durch die bereits erfolgten Beitragsberechnungen unter Berücksichtigung des Gesamtarbeitsentgelts nicht von der Pflicht zur Abgabe der GKV-Monatsmeldung befreit (vgl. Artikel „Qualifizierter Meldedialog“ in SUMMA SUMMARUM 6/2011).

Betriebsprüfung

Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28p SGB IV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) und den Umlagebeiträgen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen. Prüfungen erfolgen mindestens alle 4 Jahre.

Die Rentenversicherungsträger prüfen außerdem auch

- seit dem Jahr 2007 die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe,
- seit dem 1. Januar 2009 die Zahlung der Insolvenzgeldumlage und den Insolvenzschutz von Wertguthaben,
- seit dem 1. Januar 2010 die Zahlung der Beiträge zur Unfallversicherung.

Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung

Der Gesetzgeber ist mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057) einem Wunsch von Arbeitgebern und Steuerberatern gefolgt und hat den gesetzlichen Rahmen für eine elektronisch unterstützte Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger geschaffen.

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung prüfen nach § 28p Abs. 1 SGB IV mindestens alle 4 Jahre bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Pflichten nach diesem Gesetz erfüllen.

Künftig erhalten die Arbeitgeber und Steuerberater im Rahmen des Verfahrens „elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“ (euBP) die Möglichkeit, die prüfungsrelevanten Daten elektronisch abzugeben. Die vom Arbeitgeber übermittelten Daten werden mithilfe einer Prüfsoftware analysiert und die daraus gewonnenen Ergebnisse als Hinweise für die Betriebsprüfung genutzt.

Rechtsgrundlagen für die euBP

Mit § 9 Abs. 5 BWV hat der Gesetzgeber eine Regelung geschaffen, die es dem Arbeitgeber erlaubt, Entgeltunterlagen auf maschinell

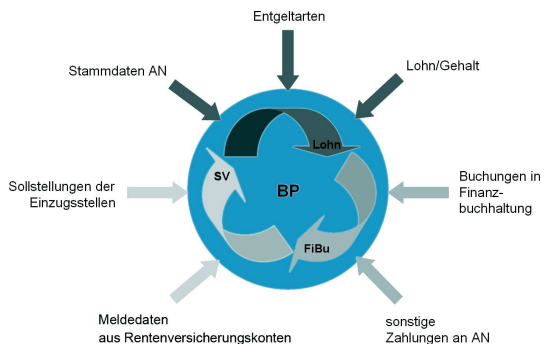
verwertbaren Datenträgern zu führen. In Absatz 5 Satz 4 a.a.O. erfolgt ein Verweis auf § 147 Abs. 5 und 6 AO und damit auf das Recht der Finanzverwaltung, im Rahmen einer Außenprüfung Einsicht in die gespeicherten Daten zu nehmen und diese maschinell auszuwerten. Insoweit ergibt sich nunmehr auch für die Rentenversicherungsträger die Möglichkeit und das Recht, im Rahmen einer Betriebsprüfung digitale Entgeltunterlagen zu prüfen.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat am 13. Oktober 2011 einheitliche „Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“ erlassen, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach Anhörung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) am 30. November 2011 genehmigt wurden. Die Grundsätze stehen unter www.deutsche-rentenversicherung.de > **Arbeitgeber und Steuerberater** > **elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)** zum Download bereit.


Die euBP in der Praxis

Das Verfahren euBP wird allen Arbeitgebern und Steuerberatern offenstehen, ist jedoch nicht verpflichtend. Eine Teilnahme wird optional zur bisher praktizierten Form der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger angeboten.

Die Rentenversicherungsträger können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber verlangen, dass die Übermittlung der erforderlichen Daten zum Zweck der Betriebsprüfung in einer einheitlich vorgegebenen Struktur erfolgt.



Ergeben sich bei der Auswertung der Abrechnungsdaten des Arbeitgebers und der gespeicherten Daten der Sozialversicherungsträger Hinweise, Unplausibilitäten oder die Notwendigkeit



der Einsichtnahme einzelner Belege, kann dem bei der Prüfung vor Ort gezielt nachgegangen werden. Die Arbeitgeber werden insofern entlastet, als im Vorfeld der Betriebsprüfung keine Unterlagen mehr kopiert und zusammengestellt werden müssen.

Sofern die Betriebsprüfung mit den gelieferten Daten abgeschlossen werden kann, entfällt eine weitere Einsichtnahme der Unterlagen vor Ort.

Einheitliche Schnittstelle (Dateiaufbau, Datensätze und -bausteine)

Vor dem Hintergrund der Vielzahl an Abrechnungsprogrammen und der damit verbundenen heterogenen Datenstruktur wurde eine einheitliche Datensatzbeschreibung (Schnittstelle) für die Datenanlieferung vorgesehen. Die Schaffung einer einheitlichen und verbindlichen Schnittstelle, die konkrete Vorgabe der erforderlichen Daten und deren Struktur ermöglicht einen für alle Beteiligten nachvollziehbaren Export der prüfrelevanten Daten aus den Abrechnungssystemen.

Im Rahmen der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung werden regelmäßig die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung und das betriebliche Rechnungswesen als Gegenstand der Finanzbuchhaltung angesprochen. Daher setzt sich die Schnittstellenbeschreibung aus diesen beiden Bereichen zusammen. In der Praxis werden für die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung und das betriebliche Rechnungswesen oft verschiedene Abrechnungsprogramme genutzt. Folglich sind für die euBP die Daten (i. d. R. jeweils eine Datei) aus dem jeweiligen System bereitzustellen.

Die Erstellung der Datei orientiert sich an den bekannten Datenübermittlungsverfahren im Bereich der Sozialversicherung. Zwischen dem Vorlaufsatz (VOSZ) und dem Nachlaufsatz (NCSZ) werden die Kommunikationsinformationen und Produktivdaten eingebettet:

Der Datensatz Kommunikation enthält neben den Angaben zur Adressierung und zum Absender der Lieferung auch Informationen zur Produkt- und Modifikations-ID (PROD-ID / MOD-ID). Anhand dieser ID kann das verwendete systemgeprüfte Abrechnungssystem identifiziert und auf die Zulassung zum Verfahren euBP geprüft werden.

Im Bereich der Entgeltbuchhaltung werden die nachstehenden neuen Datensätze und, sofern zutreffend, die entsprechenden Datenbausteine geliefert:


- Datensatz Stammdaten Arbeitgeber (DSAG)
 - Datenbaustein seemännische Besonderheiten (DBS1)
- Datensatz gewählter Erstattungssatz Krankenkasse im Umlageverfahren (DSKK)
- Datensatz Beitragsnachweis (DSBN)
 - Datenbaustein Schätzbeträge (DBSB)
 - Datenbaustein Restbeträge (DBRB)
 - Datenbaustein seemännische Besonderheiten (DBS3)
- Datensatz Stammdaten Lohnarten (DSSL)
- Datensatz Stammdaten Arbeitnehmer (DSAN)
 - Datenbaustein Zusatzversicherungsanstalt (DBZV)
 - Datenbaustein Knappschaft (DBKN)
 - Datenbaustein seemännische Besonderheiten (DBS2)
- Datensatz Lohn Arbeitnehmer (DSL A)
 - Datenbaustein Kurzarbeitergeld (DBKG)
 - Datenbaustein Altersteilzeit (DBAZ)
 - Datenbaustein Wertguthaben Ost (DBWO)
 - Datenbaustein Wertguthaben West (DBWW)
 - Datenbaustein seemännische Besonderheiten (DBS4)
 - Datenbaustein Vortragswerte (DBVT).

Die Daten der Finanzbuchhaltung werden mit dem Datensatz Kontenbuchungen (DSKB) übermittelt. Der DSKB enthält neben den einzelnen Buchungssätzen auch Informationen zum Vortrags-/Eröffnungswert des jeweiligen Kontos. Der DSKB ist für die im Prüfzeitraum bebuchten Konten zu erstellen; die Lieferung erfolgt inklusive Nullkonten pro Wirtschaftsjahr. Aus Gründen der Datensparsamkeit hat die Deutsche Rentenversicherung gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundessteuerberaterkammer und der Arbeitsgemeinschaft der Personalabrechnungs-Software-Ersteller einen Mindestumfang der zunächst anzuliefernden Buchungsdaten erarbeitet.

Datenübermittlungsverfahren und Datenannahmestelle

Die Übersendung der Daten wird dem Unternehmen medienbruchfrei im online-Verfahren unter Nutzung des eXTra-Standards (einheitliches XML-basiertes Transportverfahren) ermöglicht.

Für das Verfahren euBP wird ausschließlich die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) als Datenannahmestelle tätig. Bei der DSRV wird wie auch im Verfahren bei Sofortmeldungen ein Kommunikationsserver eingerichtet. Die Dateiübertragung erfolgt



über gesicherte und verschlüsselte Übertragungswege aus systemgeprüften Abrechnungsprogrammen. Die Anbindung maschineller Ausfüllhilfen (z. B. SV-net) ist nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber kann für die Datenübermittlung das vorhandene ITSG-Zertifikat nutzen, sofern dieses von der ITSG für die euBP zugelassen wurde.

Systemuntersuchung

Zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebs werden ausschließlich zertifizierte Entgeltabrechnungssysteme unterstützt. In die „Gemeinsamen Grundsätze für die Untersuchung von Entgeltabrechnungsprogrammen und Ausfüllhilfen (Systemuntersuchung) und die Datenweiterleitung innerhalb der Sozialversicherung nach § 22 DEÜV“ vom 27. Oktober 2011 in der vom 1. Januar 2012 an geltenden Fassung wurde die euBP als freiwilliges Zusatzmodul aufgenommen.

Datenschutz und Datensicherheit

Die Daten werden beim Unternehmen ausschließlich zum konkreten Zweck der Durchführung der einzelnen Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV übermittelt. Eine regelmäßig wiederkehrende Datenübermittlung oder eine Bevorratung der Arbeitgeberdaten erfolgt nicht.

Über das Abrufverfahren im Rahmen des eXTra-Standards kann sich der Arbeitgeber jederzeit über den aktuellen Stand der Verarbeitung seiner Daten erkundigen. Nach Abschluss des Verfahrens beim Rentenversicherungsträger (Bestandskraft des Bescheids) werden die Daten automatisch gelöscht. Der Arbeitgeber kann ein Löschprotokoll im eXTra-Standard abrufen.

Pilotphase

Mit Inkrafttreten der gesetzlichen Grundlage hat die Pilotphase mit einzelnen Arbeitgebern begonnen. Eine Pilotierung in größerem Umfang ist ab Juli 2012 geplant.

Der flächendeckende Einsatz wird am 1. Januar 2013 beginnen.

Beschäftigung während Freistellung im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen

Seit 1. Januar 2012 sind Freistellungen aufgrund von Arbeitszeitguthaben aus einer Arbeitszeitregelung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich von Produktions- oder Arbeitszeitzyklen bis zu 3 Monaten möglich.

Freistellungen aufgrund von flexiblen Arbeitszeitregelungen sind seit 1. Januar 2009 nur dann über einen Monat hinaus nach § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV möglich, wenn diese aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV erfolgen. Freistellungen aufgrund von Arbeitszeitguthaben aus einer sonstigen Arbeitszeitregelung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich von Produktions- oder Arbeitszeitzyklen waren bislang nur bis zu einem Monat möglich. Anschließend musste die Beschäftigung wieder aufgenommen werden, um den Sozialversicherungsschutz aufrechtzuerhalten.

Diese Monatsregelung brachte die mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 beabsichtigte Förderung und Absicherung von Wertguthabenvereinbarungen zum Ausdruck. Längerfristige Freistellungen von mehr als einem Monat sollten hiernach nur über besonders gesicherte Wertguthabenvereinbarungen möglich sein.

Die 1-Monatsfrist bereitete in der Praxis Probleme. Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2011 wurde der zulässige Zeitraum für Freistellungen aufgrund sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen auf bis zu 3 Monate verlängert. Bei längerfristigen Freistellungen endet das sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf von 3 Monaten.