

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

**Änderungen im Versicherungs- und
Beitragsrecht noch in dieser Legislaturperiode?** 2

Familienpflegezeit 4
Versicherungs- und beitragsrechtliche
Auswirkungen.

Änderungen bei der Pflegeversicherung ab 2013 7
Neben neuen und verbesserten Leistungen soll
der Beitragssatz auf 2,05 % steigen.

Beruflicher Senkrechtstart nach dem Studium 9
Wann beginnt die Krankenversicherungsfreiheit
ehemaliger Werkstudenten mit „Spitzen-
gehältern“?

**Unterbrechungen des
Beschäftigungsverhältnisses** 10
Was ist zu melden?

**Ende des Papier-Lohnnachweises
voraussichtlich erst 2016** 16



Änderungen im Versicherungs- und Beitragsrecht noch in dieser Legislaturperiode?

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, <http://summa-summarum.haufe.de>

(*) 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:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 14. 9. 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.

Derzeit planen die Regierungsfractionen, eine Möglichkeit der zusätzlichen Beitragszahlung zur Rentenversicherung für Beschäftigte zu schaffen sowie Änderungen der Regelungen zu den Mini- und Midijobs vorzunehmen.

Freiwillige Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung

Die im Referentenentwurf eines Alterssicherungsstärkungsgesetzes konzipierte Zuschussrente wird heftig diskutiert. Der Gesetzesentwurf enthält jedoch auch eine bisher kaum beachtete Regelung: Arbeitgebern soll die Möglichkeit gegeben werden, die Rentenversicherungsbeiträge für ihre Arbeitnehmer durch freiwillige Zusatzbeiträge aufzustocken.


Voraussetzung dieser Beitragsaufstockung ist neben dem Vorliegen einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung lediglich eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Vereinbarung kann sich der Arbeitgeber verpflichten, die Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers um die Hälfte, maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG), aufzustocken. Konkret soll die Möglichkeit geschaffen werden, Zusatzbeiträge auf der Basis einer zusätzlichen fiktiven beitragspflichtigen Einnahme in Höhe eines Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt und dem 1,5-Fachen dieses Arbeitsentgelts bis zur BBG zu zahlen.

Eine Möglichkeit für Arbeitnehmer, die Rentenversicherungsbeiträge aufzustocken, ist nicht vorgesehen.

Änderungen zu den Mini- und Midijobs

Die Regierungsfractionen beabsichtigen zudem Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung sowie der Beschäftigung in der Gleitzone.

Hiernach ist geplant, die entgeltliche Geringfügigkeitsgrenze auf 450 EUR anzuheben. Die Versicherungsfreiheit für geringfügig entlohnt Beschäftigte soll entfallen. Die Beitragstragung für die dann rentenversicherungspflichtig geringfügig entlohnt Beschäftigten würde unverändert durch Arbeitgeber in Höhe von 15% und



Arbeitnehmer in Höhe der verbleibenden Differenz zum regulären Beitragssatz von zurzeit 4,6 % erfolgen.

Dem Arbeitnehmer soll allerdings in diesen Fällen ein Recht auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht eingeräumt werden. Die Befreiung soll bei mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungen nur einheitlich beantragt werden können. Für Bestandsfälle sind Übergangsregelungen vorgesehen.

Mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze soll auch die Gleitzone um 50 EUR verschoben werden. Aufgrund der dann neuen Gleitzone zwischen 450 und 850 EUR würde die Gleitzoneformel zur Berechnung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen geändert werden. Die neue Gleitzoneformel soll auch in den Bestandsfällen der Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt zwischen 450 und 800 EUR Anwendung finden. Dadurch würde die Beitragsbelastung der betreffenden Arbeitnehmer mit Inkrafttreten der Änderungen sinken.

Ein konkreter Gesetzentwurf liegt derzeit jedoch noch nicht vor.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Familienpflegezeit – Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen

Die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern, ist das Ziel des Ende des vergangenen Jahres verabschiedeten Familienpflegezeitgesetzes. Es setzt den bereits 2008 durch das Pflegezeitgesetz eingeschlagenen Weg fort, die Pflegebereitschaft von Angehörigen zu unterstützen. Seinerzeit wurden die Freistellung von der Arbeitsleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Arbeitstagen bei akut aufgetretener Pflegesituation sowie die auf längstens 6 Monate begrenzte vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung bei länger andauernder Pfl egetätigkeit geschaffen. Diese unverändert fortbestehenden Regelungen werden nun um die neue Familienpflegezeit ergänzt.

Familienpflegezeit im Sinne des neuen Gesetzes ist die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber schriftlich vereinbarte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden über einen Zeitraum von maximal 2 Jahren aus Anlass der häuslichen Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Für die Dauer der Familienpflegezeit wird das Arbeitsentgelt um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Bruttoarbeitsentgelt und dem sich durch die Arbeitszeitreduzierung ergebenden geringeren Arbeitsentgelt aufgestockt. Die Aufstockung soll grundsätzlich durch Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben (§ 7b SGB IV) erfolgen.

Familienpflegezeitmodelle

In vielen Fällen tritt die Situation der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen unerwartet ein. Daher ist davon auszugehen, dass das zur Entgeltaufstockung zu verwendende Wertguthaben im Vorfeld noch nicht gebildet wurde. Durch die Entnahme von Arbeitsentgelt entwickelt sich das Wertguthaben zu Beginn der Pflegephase zunächst ins Minus (negatives Wertguthaben). In diesen Fällen handelt es sich somit um aus Wertguthaben aufgestocktes Arbeitsentgelt ohne vorherige Ansparphase. Der Ausgleich des negativen Wertguthabens erfolgt später, in der sich an die eigentliche Familienpflegezeit anschließenden Nachpflegephase.

Im Rahmen der Förderung der Familienpflegezeit gewährt der Bund dem Arbeitgeber auf Antrag ein zinsloses Darlehen, das die finanzielle Belastung durch die vorzufinanzierende Entgeltaufsto-

ckung abfedern soll. Eine weitere Möglichkeit ist, aus einem bereits vorhandenen positiven Wertguthaben für die Zeit der teilweisen Freistellung wegen Pflege eines Angehörigen Arbeitsentgelt zu entnehmen. Sobald sich das Wertguthaben durch die Entnahme ins Minus entwickelt, handelt es sich ebenfalls um eine förderfähige Familienpflegezeit.

Förderung

Die Aufstockung ist förderfähig, soweit sie durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem negativen Wertguthaben erfolgt, das der Arbeitgeber vorfinanziert und das nach Beendigung der Familienpflegezeit in der Nachpflegephase auszugleichen ist. Nach § 7d SGB IV sind Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** zu führen. Das bedeutet, dass der Aufstockungsbeitrag den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfassen muss. Um den Arbeitgeber gegen das Risiko des Todes oder der Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers und dem damit verbundenen Ausfall der Rückzahlung der Entgeltaufstockung in der Nachpflegephase abzusichern, ist der Arbeitnehmer zum Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung verpflichtet.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Sie sind vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Krankenkasse zu zahlen.

Individuelle Vereinbarung nötig

Es besteht – im Unterschied zum Pflegezeitgesetz – kein Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit für die Pflege eines nahen Angehörigen bzw. ein Anspruch auf Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit. Die Familienpflegezeit setzt somit immer voraus, dass der Arbeitgeber einer Arbeitszeitreduzierung zustimmt und eine entsprechende Vereinbarung abschließt.

Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit

Das Familienpflegezeitgesetz selbst enthält keine besonderen Regelungen zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Somit gelten bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit einschließlich der Nachpflegephase die allgemeinen Vorschriften, insbesondere die zu den flexiblen Arbeitszeitregelungen.

Versicherungspflichtige Beschäftigung bleibt erhalten

Ein vor Beginn der Familienpflegezeit bestehendes versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bleibt für die Dauer der auf

einen Mindestumfang von 15 Stunden wöchentlich reduzierten Arbeitszeit in der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase bestehen. Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung kommt nicht in Betracht, da das im Rahmen der Vereinbarung über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit zu leistende monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR übersteigen muss (§ 7b Nr. 5 SGB IV).

Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag

Die in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungsfreien Arbeitnehmer, die wegen der Reduzierung der Arbeitszeit aus Anlass der Familienpflegezeit mit ihrem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreiten, werden dadurch versicherungspflichtig. Sie haben jedoch die Möglichkeit, sich von der eintretenden Versicherungspflicht befreien zu lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V). Der Antrag ist innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen, die für die Durchführung der Krankenversicherung gewählt werden könnte. Die Befreiung wirkt für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase. Sie kann nicht widerrufen werden. Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht bewirkt, dass auch keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung eintritt.

Beiträge und Beitragsfähigkeit

Für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nach dem in dem jeweiligen Zeitraum fälligen Arbeitsentgelt bemessen (§ 23b Abs. 1 SGB IV). Die Fälligkeit der Beiträge ist – wie bei Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV – abweichend vom Entstehungsprinzip für Beitragsansprüche nicht an die geleistete Arbeit und den Anspruch auf das erarbeitete Arbeitsentgelt, sondern an das aufgrund der Vereinbarung zur Zahlung fällige Arbeitsentgelt geknüpft. Kann ein vorher aufgebautes Wertguthaben nicht mehr in Anspruch genommen oder kann es wegen vorzeitigem Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr wie vorgesehen gezahlt werden, liegt ein **Störfall** vor. In Störfällen wird das in § 23b Abs. 2 und 2a SGB IV beschriebene besondere Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge angewendet.

Störfall

Ein Störfall liegt vor, wenn ein im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen gebildetes Wertguthaben nicht entsprechend der getroffenen Vereinbarung für eine Freistellung von der Arbeit verwendet wird. Im Störfall werden Beiträge zur Sozialversicherung fällig.

Meldungen

In der Meldung des Arbeitgebers über die Höhe des zur Rentenversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (Entgeltmeldung) wird bei Wertguthabenvereinbarungen das nach § 23b Abs. 1 SGB IV fällige beitragspflichtige Arbeitsentgelt berücksichtigt.

Im Unterschied hierzu wird in der Meldung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zur Unfallversicherung (DBUV) das Arbeitsentgelt für das Umlagejahr gemeldet, in dem der Entgeltanspruch entstanden ist, unabhängig davon, ob es ausgezahlt oder in ein Wertguthabenkonto eingestellt wird.

Änderungen bei der Pflegeversicherung ab 2013

Am 1. Januar 2013 tritt das am 29. Juni 2012 vom Deutschen Bundestag verabschiedete Pflege-Neuausrichtung-Gesetz (PNG) in Kraft. Damit sollen bestehende Leistungen verbessert und neue hinzugefügt werden. So soll erstmals eine freiwillige private Vorsorge mit einer Zulage in Höhe von 60 EUR im Jahr staatlich gefördert werden.

Gegenwärtig erhalten 2,4 Mio. Menschen Leistungen aus der Pflegeversicherung. Experten gehen davon aus, dass im Jahr 2030 weit über 3 Mio. Menschen in Deutschland Hilfe benötigen werden. Der steigende Finanzbedarf soll durch eine Erhöhung des Beitragssatzes um 0,1 % aufgefangen werden. Nach den Berechnungen des Gesetzgebers sollen der sozialen Pflegeversicherung dadurch rund 1,1 Mrd. EUR jährlich zusätzlich zur Verfügung stehen.

Aus diesem Grund steigt ab 1. Januar 2013 der Beitragssatz der Pflegeversicherung von 1,95 auf 2,05 %. Kinderlose Versicherte, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, zahlen einen Beitragszuschlag von 0,25 %.

Leistungen für Pflegepersonen während einer Auszeit

Auch pflegende Angehörige brauchen einmal eine Auszeit. Das soll nun erleichtert werden.

Bisher wird Pflegegeld nicht weitergezahlt, wenn die pflegebedürftige Person im Rahmen einer Kurzzeit- oder Verhinderungspflege von anderen Menschen betreut wird.

- Kurzzeitpflege: Pflegebedürftige können bei Urlaub oder Erkrankung der Pflegeperson oder kurzfristig erhöhtem Pflegebedarf vorübergehend bis zu maximal 4 Wochen im Kalenderjahr in einer vollstationären Einrichtung untergebracht werden.
- Verhinderungspflege: Pflegebedürftige können bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr durch eine Ersatzkraft oder in einer stationären Einrichtung betreut werden, wenn der pflegende Angehörige krank ist oder Erholung braucht.

Machen künftig Angehörige Gebrauch von der Kurzzeit- oder Verhinderungspflege, wird das bisher bezogene Pflegegeld jeweils bis zu 4 Wochen je Kalenderjahr zur Hälfte weitergezahlt. Außerdem können pflegende Angehörige bei einer eigenen Rehabilitationsmaßnahme den Pflegebedürftigen zukünftig mitnehmen.

Mehrfachpflegezeiten in der Rentenversicherung

Das PNG verbessert auch die Anrechnung der rentenrechtlich wirksamen Zeiten bei der Pflege von mehr als einem Angehörigen. Bisher galt: Wer sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen mindestens 14 Stunden pro Woche kümmerte, konnte dafür Rentenanwartschaften erwerben. Wer jedoch gleichzeitig mehrere Pflegebedürftige betreute – jeden einzelnen aber weniger als 14 Stunden pro Woche –, konnte die aufgewendete Zeit nicht zusammenzählen.

Das wird sich ab 1. Januar 2013 ändern. Einzige Voraussetzung für die Zusammenrechnung der Betreuungszeiten ist, dass die Pflegebedürftigen mindestens Leistungen der Pflegestufe I beziehen.

Private Pflege-Zusatzversicherung

Wer ergänzend zur gesetzlichen Pflegeversicherung eine private Zusatzversicherung abschließt, die den gesetzlichen Ansprüchen genügt, kann ab 1. Januar 2013 einen staatlichen Zuschuss in Höhe von 5 EUR monatlich bzw. 60 EUR pro Jahr beanspruchen. Der Zuschuss wird direkt an das Versicherungsunternehmen gezahlt und dem Versicherungsvertrag der zulageberechtigten Person gutgeschrieben. Für alle Bezieher von Arbeitslosengeld II oder Sozialhilfe gilt, dass sie den Vertrag kündigen oder bis zu einer Dauer von 3 Jahren ruhend stellen können.

Beruflicher Senkrechtstart nach dem Studium

Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt sowohl im Vorjahr als auch im neuen Jahr die JAEG überschreiten, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die bei erstmaligem Überschreiten maßgebende allgemeine JAEG beträgt im Jahr 2012 bundeseinheitlich 50.850 EUR.

Werkstudentenprivileg

Gegen Arbeitsentgelt beschäftigte, ordentlich Studierende sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt oder die Beschäftigung während der Semesterferien ausgeübt wird (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III). In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, es sei denn, es handelt sich um eine geringfügige Beschäftigung.

Teilnehmer an dualen Studiengängen

Teilnehmer an dualen Studiengängen unterliegen seit 1. Januar 2012 als zur Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III, § 5 Abs. 4a Satz 2 SGB V, § 1 Satz 5 SGB VI).

Viele Studenten gehen bereits während ihres Studiums einer Beschäftigung nach. Diese Beschäftigungen sind meist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da sie unter das sogenannte Werkstudentenprivileg fallen. Nimmt der ehemalige Student beim selben Arbeitgeber im Anschluss an sein Studium eine Beschäftigung auf, in der die Jahresarbeitsentgeltgrenze von Beginn an überschritten wird, stellt sich die Frage: Wann tritt Krankenversicherungsfreiheit ein?

Arbeitnehmer sind krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die **Jahresarbeitsentgeltgrenze** (JAEG) übersteigt (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Ehemalige Werkstudenten

Die Versicherungsfreiheit besteht von Beginn der Beschäftigung an, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtungsweise die JAEG übersteigt. Besteht hingegen in einem Beschäftigungsverhältnis zunächst Versicherungspflicht, weil die JAEG nicht überschritten ist, endet die Versicherungspflicht bei Überschreiten der JAEG erst mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens, allerdings nur, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAEG übersteigt (§ 6 Abs. 4 SGB V).

Übt ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine während des Studiums ausgeübte Beschäftigung, die aufgrund des **Werkstudentenprivilegs** krankenversicherungsfrei war, beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt oberhalb der JAEG aus, besteht Versicherungsfreiheit sofort ab Beginn der Beschäftigung nach Studienende. Grund hierfür ist, dass aufgrund der Beschäftigung während des Studiums keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer bestanden hat, die bis zum Ende des Kalenderjahres fortzuführen wäre.

Ehemalige Teilnehmer an dualen Studiengängen und Auszubildende

Eine andere Regelung gilt für **Teilnehmer an dualen Studiengängen**. Nehmen diese im Anschluss an das Studium eine Beschäfti-

gung beim selben Arbeitgeber auf, endet frühestens mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens der JAEG die Versicherungspflicht, da Teilnehmer an dualen Studiengängen krankenversicherungspflichtig sind. Diese Versicherungspflicht ist – wie auch bei Auszubildenden, die nach dem Ende ihrer Ausbildung aufgrund einer Beschäftigung beim selben Arbeitgeber die JAEG überschreiten – zunächst bis zum Kalenderjahresende fortzuführen (§ 6 Abs. 4 SGB V).

Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses – Was ist zu melden?

Eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung wird unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung unter Wegfall der Entgeltzahlung nicht mehr erbringen kann, eine Wiederaufnahme jedoch beabsichtigt ist. Die Auslöser für die Unterbrechung können vielfältig sein. In Betracht kommen vor allem Arbeitsunfähigkeit, Arbeitskampf, unbezahlter Urlaub, Elternzeit oder Wehrdienst.

Das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis gilt dabei nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV auch ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt für höchstens einen Monat als fortbestehend. Ausgenommen hiervon sind Zeiten, in denen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Unterbrechung der Beschäftigung eine Entgeltersatzleistung (z. B. Krankengeld) bezieht, Elternzeit in Anspruch nimmt oder Wehrdienst leistet und somit Versicherungspflicht bzw. eine Mitgliedschaft zur Krankenversicherung nach anderen Vorschriften besteht (§ 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV).

Die Gegebenheiten des Beschäftigungsverhältnisses sind durch das Meldeverfahren entsprechend abzubilden. Weitere Auswirkungen ergeben sich bei der Beitragsberechnung in Teil-Entgeltzahlungszeiträumen, wenn anteilige Beitragsbemessungsgrenzen ermittelt werden müssen.

Unterbrechung ohne Bezug einer Entgeltersatzleistung

Wird eine Beschäftigung z. B. aufgrund unbezahltem Urlaub oder Arbeitskampf für länger als einen Zeitmonat unterbrochen, ist das

Ende der Beschäftigung unter Berücksichtigung des einmonatigen Fortbestandes zu melden:

- mit Abgabegrund 34 (GD 34: Abmeldung wegen Ende einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung nach einer Unterbrechung von länger als einem Monat)
- mit Abgabegrund 35 (Abmeldung wegen Arbeitskampf von länger als einem Monat) im Fall eines rechtmäßigen Arbeitskampfs

Mit einer Anmeldung mit Abgabegrund 13 (Anmeldung wegen sonstiger Gründe/Änderungen im Beschäftigungsverhältnis) wird die spätere Wiederaufnahme der Beschäftigung angezeigt. Die folgende Beschäftigungszeit bis zum Jahresende ist in der Jahresmeldung (Abgabegrund 50) bzw. bei früherem Ende der Beschäftigung in der Abmeldung (Abgabegrund 30) zu berücksichtigen.

Beispiel 1

Unbezahlter Urlaub vom 11.3. bis 22.4.2013

Abmeldung mit GD 34

Meldezeitraum vom 1.1. bis 10.4.2013

Anmeldung mit GD 13

Meldezeitraum ab 23.4.2013

Jahresmeldung mit GD 50

Meldezeitraum vom 23.4. bis 31.12.2013

Wird das Beschäftigungsverhältnis während der meldepflichtigen Unterbrechung noch vor Abgabe der Abmeldung mit Abgabegrund 34/35 endgültig beendet, ist stattdessen der Abgabegrund 30 (Abmeldung wegen Ende einer Beschäftigung) zu verwenden.

Beispiel 2

Unbezahlter Urlaub vom 11.3. bis 22.4.2013

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am 31.3.2013

Abmeldung mit GD 30

Meldezeitraum vom 1.1. bis 31.3.2013

Überschreitet eine Arbeitsunterbrechung einen Zeitmonat nicht, ist keine Meldung hinsichtlich der Unterbrechung abzugeben.

Beispiel 3

Arbeitskampf vom 11.3. bis 19.3.2013

Eine unterjährige Meldung ist nicht zu erstellen.

Jahresmeldung mit GD 50

Meldezeitraum vom 1.1. bis 31.12.2013

Unterbricht ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer aus Anlass von Arbeitsunfähigkeit seine Beschäftigung und bezieht er kein Krankentagegeld, ist dies in gleicher Weise zu melden.

Die Ausführungen gelten auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen.

Unterbrechung mit Bezug einer Entgeltersatzleistung

Wird eine Beschäftigung für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen und eine Entgeltersatzleistung bezogen, ist eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund 51 (Unterbrechungsmeldung wegen Bezug von bzw. Anspruch auf Entgeltersatzleistungen) abzugeben. Entgeltersatzleistungen in diesem Sinne können Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Mutterschaftsgeld, Erziehungsgeld oder Elterngeld sein. Die auf das Ende der Unterbrechung folgende Beschäftigungszeit ist in der Jahres- bzw. Abmeldung (Abgabegrund 50 oder 30) zu berücksichtigen. Eine erneute Anmeldung ist nicht zu erstellen.

Beispiel 4

Krankengeldbezug vom 11.3. bis 20.5.2013

Unterbrechungsmeldung mit GD 51
Meldezeitraum vom 1.1. bis 10.3.2013
Jahresmeldung mit GD 50
Meldezeitraum vom 21.5. bis 31.12.2013

Beispiel 5

Krankengeldbezug vom 11.3. bis 25.4.2013

Eine Unterbrechungsmeldung ist nicht zu erstellen.
Jahresmeldung mit GD 50
Meldezeitraum vom 1.1. bis 31.12.2013

Arbeitgeberseitige Leistungen bei Bezug von Sozialleistungen

Für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen (z. B. Krankengeld) gewährte arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Zuschüsse zum Krankengeld, Sachbezüge, vermögenswirksame Leistungen) gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit der Sozialleistung das vorher erzielte Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 EUR monatlich übersteigen.

Eine Unterbrechungsmeldung ist nicht zu erstellen, wenn der Arbeitgeber im Unterbrechungszeitraum einen Zuschuss zur **Entgeltersatzleistung** oder andere Einnahmen gewährt, wenn diese zusammen mit der Entgeltersatzleistung das vorher erzielte Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 EUR übersteigen und somit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt nach § 23c SGB IV darstellen.

Wird das Beschäftigungsverhältnis während einer Unterbrechung beendet, ist unabhängig von der Dauer der Unterbrechung neben einer Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund 51, eine Abmeldung mit Abgabegrund 30 abzugeben.

Beispiel 6

Krankengeldbezug vom 11.3. bis 20.5.2013
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am 20.5.2013
Unterbrechungsmeldung mit GD 51
Meldezeitraum vom 1.1. bis 10.3.2013
Abmeldung mit GD 30
Meldezeitraum vom 11.3. bis 20.5.2013

Beispiel 7

Krankengeldbezug vom 11.3. bis 25.4.2013
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am 25.4.2013
Unterbrechungsmeldung mit GD 51
Meldezeitraum vom 1.1. bis 10.3.2013
Abmeldung mit GD 30
Meldezeitraum vom 11.3. bis 25.4.2013

Bei Ende des Krankengeldbezuges wegen Erreichens der Höchstbezugsdauer des Krankengeldes hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung des einmonatigen Fortbestandes des Beschäftigungsverhältnisses eine Abmeldung mit Abgabegrund 34 zu erstellen.

Beispiel 8

Krankengeldbezug vom 1.1. bis 25.4.2013
Anschließend besteht weiterhin Arbeitsunfähigkeit, allerdings kein weiterer Krankengeldbezug wegen Erreichens der Höchstbezugsdauer
Abmeldung mit GD 34
Meldezeitraum vom 26.4. bis 25.5.2013

Die Ausführungen gelten auch bei der Unterbrechung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen bei Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld und Versorgungskrankengeld.

Unterbrechung aufgrund von Wehrdienst

Eine Beschäftigungsunterbrechung aufgrund von Wehrdienst von mindestens einem Kalendermonat ist mit Abgabegrund 53 (Unterbrechungsmeldung wegen gesetzlicher Dienstpflicht oder freiwilligem Wehrdienst) zu melden.

Beispiel 9

Freiwilliger Wehrdienst vom 1.2. bis 30.11.2013
Unterbrechungsmeldung mit GD 53
Meldezeitraum vom 1.1. bis 31.1.2013
Jahresmeldung mit GD 50
Meldezeitraum vom 1.12. bis 31.12.2013

Unterbrechung aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit

Grundsätzlich ist eine Unterbrechung von mindestens einem Kalendermonat aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit mit Abgabegrund 52 (Unterbrechungsmeldung wegen Elternzeit) zu melden.

Nimmt die Mutter die Elternzeit in Anspruch, fällt eine solche Meldung in der Regel jedoch nicht an, weil bereits eine Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund 51 wegen Anspruch auf Entgeltersatzleistung (Mutterschaftsgeld) abzugeben war. Nimmt dagegen der Vater die Elternzeit in Anspruch und unterbricht aus diesem Grund seine Beschäftigung, ist eine Meldung mit Abgabegrund 52 zu erstatten.

Beispiel 10

Mutterschaftsgeldbezug vom 25.3. bis 1.7.2013
Elternzeit durch die Mutter ab 2.7.2013
Elternzeit durch den Vater ab 1.12.2013

Für die Mutter:
Unterbrechungsmeldung mit GD 51
Meldezeitraum vom 1.1. bis 24.3.2013
Für den Vater:
Unterbrechungsmeldung mit GD 52
Meldezeitraum vom 1.1. bis 30.11.2013

Die auf das Ende der Unterbrechung folgende bzw. während der Elternzeit bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübte Beschäftigung, ist in der Jahres- bzw. Abmeldung (Abgabegrund 50 oder 30) zu berücksichtigen. Eine erneute Anmeldung ist nicht zu erstellen.

Beispiel 11

Elternzeit bis 11.3.2013, Wiederaufnahme der Beschäftigung am 12.3.2013
Jahresmeldung mit GD 50
Meldezeitraum vom 12.3. bis 31.12.2013

Wird die ursprüngliche Beschäftigung während der Elternzeit lediglich in geringfügigem Umfang ausgeübt, hat eine Abmeldung mit dem Abgabegrund 31 (Abmeldung wegen Krankenkassenwechsel) sowie eine Anmeldung mit dem Abgabegrund 11 (Anmeldung wegen Krankenkassenwechsel) zur Minijob-Zentrale zu erfolgen.

Beispiel 12

Elternzeit bis 25.4.2014
Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung am 1.4.2013
Abmeldung mit GD 31
Meldezeitraum vom 1.1. bis 31.3.2013
Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
Meldezeitraum mit GD 11 ab 1.4.2013

Endet die Beschäftigung während der Elternzeit, ist eine Abmeldung mit Abgabegrund 30 zu erstellen.

Beispiel 13

Mutterschaftsgeldbezug vom 25.3. bis 1.7.2013, Elternzeit ab 2.7.2013
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am 30.11.2013

Unterbrechungsmeldung mit GD 51
Meldezeitraum vom 1.1. bis 24.3.2013
Abmeldung mit GD 30
Meldezeitraum vom 25.3. bis 30.11.2013

Wird die Beschäftigung nach der Elternzeit nicht wieder aufgenommen, das Beschäftigungsverhältnis jedoch rechtlich nicht beendet, ist eine Abmeldung unter Berücksichtigung des einmonatigen Fortbestandes des Beschäftigungsverhältnisses mit Abgabegrund 34 abzugeben.

Beispiel 14

Elternzeit bis 25.3.2013, Beschäftigung wird nicht wieder aufgenommen
Abmeldung mit GD 34
Meldezeitraum vom 26.3. bis 25.4.2013

Aufeinandertreffen unterschiedlicher Unterbrechungstatbestände

Treffen Unterbrechungen nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV mit Unterbrechungen nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV aufeinander, sind die Zeiten der Arbeitsunterbrechungen unterschiedlicher Art nicht zusammenzurechnen. So gilt z. B. ein Beschäftigungsverhältnis während eines unbezahlten Urlaubs im Anschluss an einen Krankengeldbezug für längstens einen Zeitmonat als fortbestehend.

Beispiel 15

Krankengeldbezug vom 11.3. bis 20.5.2013
Unbezahlter Urlaub vom 21.5. bis 10.6.2013

Unterbrechungsmeldung mit GD 51
Meldezeitraum vom 1.1. bis 10.3.2013
Jahresmeldung mit GD 50
Meldezeitraum vom 21.5. bis 31.12.2013

Beispiel 16

Krankengeldbezug vom 11.3. bis 25.4.2013
Unbezahlter Urlaub vom 26.4. bis 15.6.2013

Abmeldung mit GD 34
Meldezeitraum vom 1.1. bis 25.5.2013
Anmeldung mit GD 13
Meldezeitraum ab 16.6.2013
Jahresmeldung mit GD 50
Meldezeitraum vom 16.6. bis 31.12.2013

Beispiel 17

Krankengeldbezug vom 11.3. bis 25.4.2013
Unbezahlter Urlaub vom 26.4. bis 10.5.2013

Es sind keine unterjährigen Meldungen zu erstellen.
Jahresmeldung mit GD 50
Meldezeitraum vom 1.1. bis 31.12.2013

Ende des Papier-Lohnnachweises voraussichtlich erst 2016

Die Arbeitgeber müssen den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung die Arbeitsentgelte der Versicherten und die geleisteten Arbeitsstunden in der vom Unfallversicherungsträger geforderten Aufteilung melden. Ab dem Jahr 2014 sollte dieser gesonderte Lohnnachweis zur Unfallversicherung entfallen, da die erforderlichen Informationen ab diesem Zeitpunkt ausschließlich aus dem DEÜV-Meldeverfahren gewonnen werden sollten.

Der Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (BR-Drs. 454/12) sieht nunmehr vor, die Übergangsphase – Meldung der zur Beitragserhebung erforderlichen Daten sowohl über das DEÜV-Meldeverfahren als auch über den papiergebundenen Lohnnachweis – um 2 Jahre zu verlängern. Wegen der bisher nicht ausreichenden Datenqualität könne trotz intensiver Bemühungen aller Beteiligten eine fehlerfreie automatisierte Verarbeitung der Daten zum 1. Januar 2014 nicht gewährleistet werden.

Durch die Verlängerung des Übergangszeitraumes können weitere für die Qualitätssicherung erforderliche Maßnahmen durchgeführt werden, sodass ab 1. Januar 2016 ein erprobtes, sicheres Meldeverfahren als Grundlage der Beitragsberechnung zur Unfallversicherung zur Verfügung stehen wird.