Ausgabe 2 · 2013

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

summa summarum ist online 2
Durch einfache Anmeldung die Vorteile von summa summarum online nutzen.

Wertguthaben: Anlage bei der DRV Bund 4
Wie bestehende Wertguthaben auf die DRV Bund übertragen werden können.

Pauschalversteuerung löst bei Mitarbeitern Beitragspflicht aus 9
Vorsicht: Pauschalversteuerte Sachbezüge sind nicht immer beitragsfrei.

Gesetzliche Unfallversicherung: Besonderheiten der beitragsrechtlichen Beurteilung 11

Anhebung des Übungsleiterfreibetrags und der Ehrenamtspauschale 16

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

summa summarum ist online

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. 0800 7234 268 (kostenfrei). Ein Service von dtms. E-Mail: summa-summarum@haufe.de http://www.summa-summarum.eu

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: 8.3.2013

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.

Sie kennen die Schriftenreihe summa summarum seit vielen Jahren als Publikation, die zuverlässig und aktuell rechtssicheres Wissen rund um die Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen vermittelt. In einer im vergangenen Jahr durchgeführten Umfrage teilten die Leser unter anderem die große Bedeutung von summa summarum zur Deckung ihres täglichen Informationsbedarfs mit und zeigten sich sehr zufrieden mit diesem Medium. Die Umfrage ergab auch, dass sich eine Mehrheit eine elektronische Version der Zeitschrift wünscht. Dieser Wunsch wurde jetzt erfüllt: summa summarum ist online!

Was bietet summa summarum online?

Gegenüber der gedruckten Version, die Sie gerade in Händen haben, bietet die Online-Version von summa summarum zahlreiche Vorteile.

→ **Zugriff auf die Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung**
Für die tägliche Praxis sind die Festlegungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung von großer Bedeutung. In summa summarum online können Sie diese nun im Wortlaut nachlesen.

→ **Archiv der summa summarum-Hefte**
Ab 2008 sind alle Ausgaben von summa summarum archiviert. Sie haben einen schnellen Zugriff, können online lesen oder ausdrucken – ganz ohne eigenen Archivierungsaufwand.

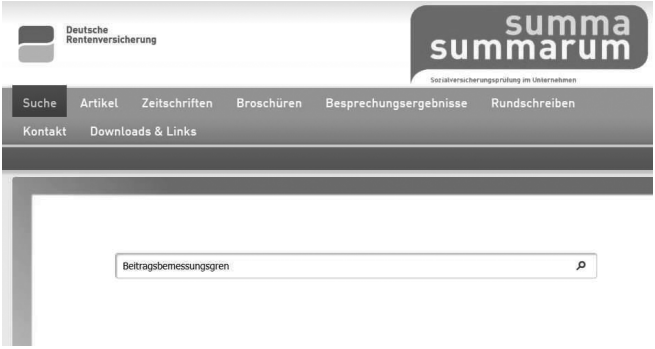
→ **Nützliche Arbeitshilfen zum Download**
Ergänzend zu den Beiträgen im Heft wird es in der Online-Version künftig weitere Arbeitshilfen zum Download geben.

→ **Unbegrenzte Nutzerzahl**

In der Papierausgabe erhielten Sie bisher für Ihren Betrieb grundsätzlich ein Exemplar der Zeitschrift. Mit der Online-Version hat eine Vielzahl Ihrer Beschäftigten die Möglichkeit, gleichzeitig auf diese Informationsquelle zuzugreifen.

→ **Suchfunktion**

Mithilfe einer kontextbezogenen Hochleistungssuche finden Sie schnell alle zu einem Stichwort erschienenen Beiträge, sei es in den einzelnen Heften, in den Jahresbroschüren oder in den weiteren Inhalten von summa summarum online.



→ **Schneller Zugriff und bequeme Aboverwaltung**

Erscheint eine neue Ausgabe von summa summarum, werden die Nutzer per E-Mail benachrichtigt. Sie können sofort auf die aktuelle Ausgabe zugreifen. Das Abonnement können Sie selbst online verwalten.

Die Anmeldung – schnell und kostenlos

Unter **www.summa-summarum.eu/anmeldung** können Sie sich in wenigen Schritten kostenlos registrieren, selbstverständlich andere Mitarbeiter Ihres Unternehmens auch. Direkt anschließend können Sie sich von den Vorteilen von summa summarum online überzeugen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Wertguthaben: Anlage bei der DRV Bund

Aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze (BGBl. I S. 2940) sind weitreichende Änderungen zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten in Kraft getreten (s. a. summa summarum, Ausgabe 6/2008). Unter anderem wurde neben der bereits möglichen Übertragung von Wertguthaben auf einen nachfolgenden Arbeitgeber für Zeiten ab 1. Juli 2009 die Möglichkeit normiert, bestehende Wertguthaben bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen.

Bei Beendigung der Beschäftigung haben Arbeitnehmer seit dem 1. Juli 2009 die Möglichkeit, angespartes Wertguthaben, das nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann, auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen (§ 7f SGB IV).

Den Arbeitnehmern soll damit ermöglicht werden, angespartes Wertguthaben auch dann zu erhalten und nicht im **Störfall** auflösen zu müssen, wenn sie keinen neuen Arbeitgeber finden, der bereit ist, das Wertguthaben in eine neue Wertguthabenvereinbarung zu übernehmen. Die soziale Absicherung einer langfristig geplanten Freistellung (zum Beispiel vor Beginn einer Altersrente) kann somit erhalten bleiben.

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

Die Führung und Verwaltung des Wertguthabens erfolgt durch die Deutsche Rentenversicherung Bund treuhänderisch und getrennt vom sonstigen Vermögen der gesetzlichen Rentenversicherung. Die für die Wertguthabenverwaltung eingerichtete Stelle trägt die Bezeichnung Deutsche Rentenversicherung Bund – Wertguthaben –.

Übertragung von Wertguthaben

Grundvoraussetzung für eine Wertguthabenübertragung ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses, in dem das Wertguthaben angespart wurde. Wünscht der Beschäftigte die Übertragung, muss er dies durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen. Die Erklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Bezugsgröße
Die Bezugsgröße ist eine dynamische Rechengröße, die in den einzelnen SV-Zweigen bedeutsam ist. Die Bezugsgröße West orientiert sich am durchschnittlichen Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten in den alten Bundesländern des vorvergangenen Jahres (für 2013 also aus 2011). Hiervon abweichend wird die Bezugsgröße Ost in Anlehnung an das in den neuen Bundesländern noch niedrigere Einkommensniveau und die dortige besondere Entgeltdynamik festgesetzt. Sie beträgt 2013 jährlich 32.340 EUR (West)/ 27.300 EUR (Ost) und monatlich 2.695 EUR (West)/ 2.275 EUR (Ost).

Eine weitere Voraussetzung der Übertragung ist eine Mindesthöhe des Wertguthabens. Das Wertguthaben muss einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen **Bezugsgröße** übersteigen. Im Jahr 2013 beträgt dieser Mindestbetrag 16.170 EUR in den alten und 13.650 EUR in den neuen Bundesländern.

Die Übertragung des Wertguthabens ist unumkehrbar, eine Rückübertragung somit ausgeschlossen. Anders als bei der Übertragung des Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber besteht bei der Wertguthabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht die Möglichkeit, das Wertguthaben durch weitere regelmäßige Ansparungen zu vermehren. Der Betrag verändert sich bis zur Auszahlungsphase (Entsparung) nur durch Zinserträge und Kostenabzug. Später erneut aufgebaute Wertguthaben, die nach der Beendigung einer Beschäftigung ebenfalls nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden können, können zusätzlich in das Wertguthabenkonto eingebracht werden. In diesen Fällen findet der Mindestbetrag für die Übertragung keine Anwendung.

Anlage des Wertguthabens

Die Wertguthaben sind nach Maßgabe der Vermögensanlagevorschriften für Sozialversicherungsträger, also „mündelsicher", anzulegen. Die durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung der Wertguthaben entstehenden Verwaltungs- und Verfahrenskosten sind vollständig vom angelegten Wertguthaben in Abzug zu bringen. Über die Entwicklung des Wertguthabens erhält der Berechtigte jährlich eine Mitteilung mit folgendem Inhalt:

- → Gesamthöhe des Wertguthabens (einschließlich des Arbeitgeberbeitragsanteils),
- → darin enthaltene Gesamtsozialversicherungsbeiträge mit Arbeitgeberanteil, Erträge aus der Anlage sowie Kosten der Verwaltung und Führung des Wertguthabens im jeweiligen Jahr.

Zusätzlich enthält die jährliche Mitteilung einen Hinweis darauf, dass das aus dem Wertguthaben während der Freistellungsphase monatlich auszuzahlende Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt während der Arbeitsphase abweichen darf (+/– 30 % des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts in den

letzten 12 Kalendermonaten). Dies gilt analog für das Gesamtarbeitsentgelt während Zeiten der Verringerung der Arbeitszeit.

Diese Information erfolgt einheitlich – unabhängig vom Übertragungszeitpunkt des Wertguthabens – für alle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführten Wertguthaben mit Stichtag zum 31. Dezember eines Jahres.

Auszahlung des Wertguthabens

Laufende Entsparung

Das Wertguthaben wird auf Antrag des Berechtigten für Zeiten, in denen er in einem Beschäftigungsverhältnis steht, ausgezahlt, wenn die Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben zulässig ist. Wertguthaben kann hiernach insbesondere

- für eine Pflegezeit,
- für eine Elternzeit,
- für den Fall der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach dem TzBfG oder
- für vertraglich vereinbarte Freistellungen

in Anspruch genommen werden.

Darüber hinaus kann das Wertguthaben auch für Zeiten bis zum Bezug einer Altersrente, in denen der Berechtigte nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, entspart werden.

Spätestens einen Monat vor einer begehrten Freistellung bzw. Verringerung der Arbeitszeit ist vom Berechtigten ein Antrag auf Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben, unter Angabe der gewünschten Höhe des zu entnehmenden monatlichen Arbeitsentgelts, zu stellen.

Das monatlich fällige Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben darf in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt für die Zeit der letzten 12 Kalendermonate der Arbeitsleistung abweichen (+/– 30 % des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts in den letzten 12 Kalendermonaten). Dies gilt selbst dann, wenn die letzten 12 Kalendermonate einer Beschäftigung bereits längere Zeit zurückliegen.

Bei der Inanspruchnahme der Wertguthaben wird ein Beschäftigungsverhältnis fingiert.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt in der Auszahlungsphase alle Arbeitgeberpflichten, die mit der Abführung und Meldung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern im Zusammenhang stehen.

Ansprüche, die sich aus einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ableiten lassen (zum Beispiel Fortführung betrieblicher Altersversorgungen, Riesterrentenverträge etc.), bestehen gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund jedoch nicht.

Folge der Fiktion einer fortbestehenden Beschäftigung ist bei versicherungspflichtig Beschäftigten während der Entsparung des Wertguthabens eine grundsätzlich uneingeschränkte Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Bei der Auszahlung von Wertguthaben, z. B. während der Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG beim aktuellen Arbeitgeber, liegt ein Zusammentreffen mehrerer Versicherungsverhältnisse (§ 22 Abs. 2 SGB IV) vor.

Soweit Wertguthaben aus geringfügiger Beschäftigung entspart wird, finden die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen geltenden Vorschriften Anwendung.

Beitragsrechtlich gilt Folgendes:

Das für die Freistellungsphase aus dem Wertguthaben vereinbarungsgemäß gezahlte angemessene Arbeitsentgelt ist beitragspflichtige Einnahme und Grundlage für die Beitragsberechnung.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt neben der monatlichen Zahlung des Arbeitsentgelts die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bzw. der Pauschalbeiträge und den Einbehalt der Lohnsteuer.

Hierbei finden die jeweils geltenden Beitragssätze zu den einzelnen Versicherungszweigen Anwendung. Dabei ergibt sich der Beitragssatz zur Krankenversicherung aus dem Zweck der Freistellung. Erfolgt die Freistellungsphase als Übergang vom Erwerbs-

leben zur Altersrente, findet der ermäßigte Beitragssatz (§ 243 SGB V) Anwendung. Für alle anderen Freistellungen gilt der allgemeine Beitragssatz.

Einmalige Auszahlung im Störfall

Bei nicht vereinbarungsgemäßer Verwendung des Wertguthabens (Störfall) erfolgt die Beitragsberechnung nach besonderen Regelungen.

Für bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführte Wertguthaben gelten folgende Störfälle:

- Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- Bezug einer Rente wegen Alters
- Tod des Berechtigten

Die Grundlagen für die Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts im Störfall sind bereits in der Arbeitsphase beim ehemaligen Arbeitgeber gebildet worden. Der Arbeitgeber hat die notwendigen Daten zur **SV-Luft** bei Übertragung des Wertguthabens bereits angegeben. Diese SV-Luft ist die Basis für die Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens.

SV-Luft
Das Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV ist in einem Störfall in den einzelnen Versicherungszweigen höchstens bis zur Höhe der sog. SV-Luft beitragspflichtig. Das ist grundsätzlich die Differenz zwischen dem jeweiligen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der jeweiligen BBG.

Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt ergibt sich aus dem Vergleich zwischen der für die einzelnen Versicherungszweige festgestellten SV-Luft und dem Entgeltanteil im Wertguthaben (Wertguthaben ohne Arbeitgeberbeitragsanteil). Der jeweils geringere Betrag stellt das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu diesem Versicherungszweig dar.

Für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die im Zeitpunkt der Fälligkeit dieser Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend. Die Beiträge sind in voller Höhe aus dem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben (inklusive des Arbeitgeberbeitragsanteils) zu zahlen.

Beitragspflicht trotz Pauschalversteuerung

Oftmals machen Unternehmen ihren Arbeitnehmern oder Geschäftspartnern und deren Mitarbeitern Geschenke, wie z. B. Eintrittskarten zu VIP-Logen in Fußballstadien oder Wellnessreisen zum Geburtstag. Nachfolgend erfahren Sie, welche Sachzuwendungen nach § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal versteuert werden können.

Die Vorschrift des § 37b EStG bietet den Betrieben die Möglichkeit, die Einkommensteuer bei der Gewährung von Sachzuwendungen (z. B. Einladung und Verköstigung in der VIP-Loge im Fußballstadion) zu pauschalieren. Der geldwerte Vorteil des Empfängers wird dadurch steuerrechtlich abgegolten. Besonders interessant ist, dass sich diese Vorschrift nicht nur auf die Beschäftigten des eigenen Unternehmens, sondern auch auf Nichtbeschäftigte wie Kunden, Geschäftsfreunde und deren Beschäftigte bezieht.

Keine Pauschalierung bei Entgeltumwandlung oder Geldzuwendung

Die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 37b EStG ist nur für Geschenke und für Zuwendungen möglich, die **zusätzlich** zum Arbeitsentgelt gewährt werden. Eine Pauschalierung nach § 37b EStG ist folglich nicht zulässig, wenn Arbeitslohn zugunsten von Sachzuwendungen umgewandelt wird. Außerdem wichtig: Geldzuwendungen, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder einem Geschäftsfreund erhält, können ebenfalls nicht nach § 37b EStG pauschal versteuert werden.

Sachzuwendungen an Dritte

Nach Abstimmung zwischen dem Bundesministerium für Finanzen und den Länderfinanzministerien sind Sachzuwendungen an Dritte – wie auch für die Arbeitnehmer des eigenen Betriebes – bis zu einem Betrag von 40 EUR lohnsteuerfrei. Das bedeutet in der Praxis, dass Aufmerksamkeiten steuerfrei sind, wenn deren Wert 40 EUR (einschließlich der Umsatzsteuer) nicht übersteigt und sie aufgrund eines persönlichen Ereignisses des Empfängers wie Geburtstag oder Jubiläum gewährt werden. Werden in einem Unternehmen Sachzuwendungen an Dritte nach § 37b EStG pauschal versteuert, muss der Empfänger der Aufmerksamkeiten diese im Rahmen seiner Entgeltabrechnung nicht mehr versteuern.

Übersicht Sachzuwendungen

Zu den nach § 37b EStG pauschal zu versteuernden Sachzuwendungen zählen

- Sachgeschenke,
- Belohnungsessen (falls die 40 EUR-Grenze überschritten wird) und
- Incentive-Reisen (Belohnungsreisen).

Eine Pauschalierung mit 30 % ist unter anderem nicht bei der privaten Nutzung eines Firmenwagens und bei Anwendung der Rabattregelung möglich.

Achtung: Werden Sachzuwendungen an die eigenen Arbeitnehmer gewährt, begründet die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Besonderheiten der beitragsrechtlichen Beurteilung in der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Beitragspflicht des Arbeitsentgelts richtet sich auch in der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich nach den §§ 14 und 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) und der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Daher besteht zwischen der gesetzlichen Unfallversicherung einerseits und den übrigen Sozialversicherungszweigen andererseits im Beitragsrecht weitgehende Übereinstimmung.

In der gesetzlichen Unfallversicherung werden jedoch aufgrund unfallversicherungsrechtlicher Besonderheiten

- **einige Personengruppen anders beurteilt**
- **bestimmte Sachverhalte anders behandelt und**
- **verschiedene Arbeitsentgeltarten oder –bestandteile abweichend bewertet**

als in der übrigen Sozialversicherung.

Mindest- und Höchstjahresarbeitsverdienste

Das Arbeitsgelt wird in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht bis zu der in den einzelnen Versicherungszweigen geltenden Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, sondern bis zu dem vom jeweiligen Unfallversicherungsträger festgesetzten Höchstjahresarbeitsverdienst. Dieser wird nicht zeitanteilig berücksichtigt, z. B. durch Zwölftelung für den Monatslohn, sondern stellt stets einen Jahreswert dar. Die Unfallversicherungsträger können per Satzung einen Mindestjahresarbeitsverdienst festlegen. Davon hat bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften nur ein Unfallversicherungsträger – die BG Verkehr – Gebrauch gemacht.

Arbeitsentgelt für mehrere Jahre und Nachzahlungen

Bei der Berechnung der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung spielt der Zeitraum, in dem das zugrunde liegende Entgelt erzielt wird, keine Rolle. Vielmehr spiegelt die Höhe des Arbeitsentgelts auch die Dauer der Beschäftigung wider, wodurch das Unfallrisiko auch in zeitlicher Hinsicht abgesichert wird. Die Beitragspflicht des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Unfallversicherung ist daher nicht an dessen Zahlung während eines aktiven

Beschäftigungsverhältnisses geknüpft. Entscheidend für die Beitragspflicht ist, dass das Arbeitsentgelt als Gegenleistung für eine versicherte Tätigkeit im Unternehmen gezahlt wurde. Unabhängig von der zeitlichen Zuordnung unterliegen daher Arbeitsentgeltzahlungen für mehrere Jahre oder Nachzahlungen, auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, der Beitragspflicht.

Einmalzahlungen: Märzklausel wird nicht angewendet

Einmalzahlungen gehören in der gesetzlichen Unfallversicherung – unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt – grundsätzlich zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Durch die Anwendung der **Märzklausel** in der übrigen Sozialversicherung ist es möglich, dass Einmalzahlungen nicht im Jahr der Auszahlung oder gar nicht beitragspflichtig sind. Das ist in der gesetzlichen Unfallversicherung anders.

Märzklausel
Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März ausgezahlt werden, sind dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen, sofern sie zusammen mit dem laufenden Entgelt in zumindest einem Zweig der Sozialversicherung die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze des laufenden Jahres überschreiten.

Beispiel

Ein nicht krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer erhält im Jahr 2013 ein Entgelt von 5.700 EUR monatlich. 2012 erzielte er ein Jahresarbeitsentgelt von 60.000 EUR. Im März 2013 wird eine Einmalzahlung von 8.000 EUR ausgezahlt. Er scheidet zum 31.3.2013 aus dem Beschäftigungsverhältnis aus.

Entgelt (Vorjahr 2012)	60.000 EUR
Entgelt (lfd. Jahr 2013, Januar – März)	17.100 EUR
Einmalzahlung (März 2013)	8.000 EUR
Summe Entgelt (2013)	25.100 EUR
BBG RV (2013)	69.600 EUR
anteilig (Januar – März)	17.400 EUR
BBG RV (2012)	67.200 EUR

Rechtliche Bewertung für die SV:
- Die Einmalzahlung ist nach der Märzklausel dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen, da die anteilige BBG RV im Zuflussjahr überschritten wurde.
- Für das Jahr 2012 wird die Einmalzahlung maximal bis zur dort geltenden BBG von 67.200 EUR berücksichtigt, also nur in Höhe von 7.200 EUR. 800 EUR unterliegen nicht der Beitragspflicht.

Rechtliche Bewertung für die UV:
- Die Einmalzahlung ist dem Kalenderjahr zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt wird.
- Die Einmalzahlung wird mit der nächsten Entgeltmeldung im Jahr des Zuflusses gemeldet.
- Wird im Jahr des Zuflusses keine Entgeltmeldung (mehr) erstellt, ist die Einmalzahlung mit einer Sondermeldung UV (GD 91) zu melden.
- Die Einmalzahlung ist in voller Höhe beitragspflichtig, da das Entgelt grundsätzlich unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Höchstjahresarbeitsverdienst des jeweiligen Unfallversicherungsträgers beitragspflichtig ist.

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt sind alle laufenden Einnahmen, Einmalzahlungen und Zuschläge, die dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine geleistete Arbeit aus dem Beschäftigungsverhältnis zufließen. Bestimmte Zuschläge sind jedoch aufgrund rechtlicher Vorschriften von diesem Grundsatz ausgenommen.

→ Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) sind nur steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie neben dem Grundlohn gezahlt werden, besonders aufgezeichnet werden und bestimmte Grenzen des Grundlohns nicht übersteigen.

In der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegen diese SFN-Zuschläge – unabhängig von ihrer sonstigen sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung – der **vollen Beitragspflicht**. SFN-Zuschläge werden dem unfallversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt in voller Höhe zugerechnet.

Das folgende Beispiel verdeutlicht die unterschiedliche beitragsrechtliche Bewertung und stellt die daraus resultierende differenzierte Entgeltmeldung dar:

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält 2012 ein steuerpflichtiges Jahresarbeitsentgelt von 60.000 EUR. Wegen Arbeiten an Sonn- und Feiertagen erzielt der Arbeitnehmer zudem steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge in Höhe von 5.000 EUR. Sein Gesamtbruttoarbeitsentgelt beträgt 65.000 EUR.

Zu meldendes SV-Entgelt	60.000 EUR
Zu meldendes UV-Entgelt	65.000 EUR
Abzugebende Meldungen SV:	
Jahresmeldung 1.1. – 31.12.2012 (GD 50)	60.000 EUR

Abzugebende Meldungen UV:
In dem in der Jahresmeldung zum 31.12.2012 (GD 50) enthaltenen DBUV ist ein UV-Entgelt von 65.000 EUR zu melden.

Rechtliche Grundlage für die SV:
Beitragsfreiheit besteht nach § 1 Abs. 1 SvEV:
„Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen:
1. einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind; dies gilt nicht für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR für jede Stunde beträgt,..."

Rechtliche Grundlage für die UV:
Beitragspflicht besteht nach § 1 Abs. 2 SvEV:
„In der gesetzlichen Unfallversicherung und in der Seefahrt sind auch lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dem Arbeitsentgelt zuzurechnen; ..."

Weitere Besonderheiten der Unfallversicherung

Die nachfolgende Tabelle listet beispielhaft die wichtigsten Entgeltarten, Personengruppen und besondere Fallkonstellationen auf, bei denen – über die oben genannten Sachverhalte hinaus – die Beitragspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung (UV) abweichend zur übrigen Sozialversicherung beurteilt wird.

Entgeltarten Personengruppen Sachverhalte	Erläuterung
Altersteilzeit	Die in der RV zu berücksichtigenden zusätzlichen Einnahmen (§ 163 Abs. 5 SGB VI) werden in der UV – wie auch in der KV, PV und ALV – außer Acht gelassen.
Antrittsgebühr im grafischen Gewerbe	Diese mit Sonn- und Feiertagszuschlägen vergleichbare Leistung ist in der UV beitragspflichtig, in der übrigen Sozialversicherung grundsätzlich allerdings beitragsfrei.
Behinderte Menschen	Die an behinderte Menschen für Tätigkeiten in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 136 SGB IX) und weiteren anerkannten Einrichtungen gezahlte Vergütung ist in der UV beitragspflichtig. Fiktives Arbeitsentgelt wie in der übrigen Sozialversicherung (z. B. Mindestarbeitsentgelt) bleibt unberücksichtigt.
Bereitschaftsdienstzulage	In der UV besteht – unabhängig von ggf. bestehender Steuer- und Beitragsfreiheit in der übrigen Sozialversicherung – Beitragspflicht.
Familienpflegezeit	In der UV ist das einzubringende Wertguthaben in einer Vorpflegephase zu berücksichtigen. Beitragspflichtig ist somit das volle Arbeitsentgelt.

Entgeltarten Personengruppen Sachverhalte	Erläuterung
Gleitzone	Nachzuweisen ist das tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt und nicht das reduzierte „Gleitzonenentgelt" in der RV.
Insolvenz	Arbeitsentgelt bei endgültiger Freistellung ab Insolvenzeröffnung bis Ablauf der Kündigungsfrist bleibt in der UV unberücksichtigt.
Kurzarbeit	Beitragspflichtig ist das Ist-Entgelt. Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld bleiben ebenso unberücksichtigt wie das Fiktiv-Arbeitsentgelt (80 % des Unterschiedsbetrags zwischen Soll- und Ist-Arbeitsentgelt) in der RV, KV und PV.
Kurzfristige Beschäftigung	Eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) ist in der UV mit vollem Bruttoarbeitsentgelt nachweispflichtig.
Mehrfachbeschäftigung	Das Arbeitsentgelt ist in jedem Unternehmen bis zum jeweils maßgebenden Höchstjahresarbeitsverdienst nachzuweisen.
Pensionäre	Arbeitsentgelt aufgrund einer neben einem Pensionsbezug ausgeübten Beschäftigung wird berücksichtigt, es sei denn der UV-Schutz ist durch andere gesetzliche Regelungen gegeben.
Praktikanten	Arbeitsentgelt für Studierende und Praktikanten, die während des Praktikums in den Betriebsablauf eingegliedert sind und die Voraussetzungen für abhängig Beschäftigte (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII) erfüllen, unterliegt der Beitragspflicht in der UV. Dies gilt sowohl für vorgeschriebene als auch für freiwillige Praktika.
Renter	Arbeitsentgelt aufgrund einer neben dem Rentenbezug ausgeübten Beschäftigung ist beitragspflichtig. Alter des Rentenempfängers und Rentenart sind für die UV unerheblich.
Saison-Kurzarbeitergeld	Zu berücksichtigen ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (Ist-Arbeitsentgelt bzw. Kurzlohn). In der UV wird kein fiktives Arbeitsentgelt berechnet.
Werkstudenten	siehe Praktikanten
Wertguthaben (§ 7b SGB IV)	Wertguthaben, welche bis 31.12.2009 eingebracht wurden (einschließlich Altersteilzeitvereinbarungen), sind in der UV beitragspflichtig.

Anhebung des Übungsleiterfreibetrags und der Ehrenamtspauschale

Der Bundesrat hat am 1. März 2013 dem Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes zugestimmt. Nachdem das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, werden rückwirkend zum 1. Januar 2013 der sogenannte Übungsleiterfreibetrag auf 2.400 EUR und die sogenannte Ehrenamtspauschale auf 720 EUR angehoben. Dies wirkt sich auch in der Sozialversicherung aus – allerdings dort nur für die Zukunft.

Die nach § 3 Nr. 26 EStG nunmehr bis zu 2.400 EUR steuerfreien Einnahmen für nebenberuflich tätige Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer sind kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Folglich unterliegen sie nicht der Beitragspflicht und werden auch bei der Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigungen nicht berücksichtigt.

Bei einer anteiligen Inanspruchnahme des neuen Steuerfreibetrags (200 EUR im Monat) ist demnach in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ein monatliches Arbeitsentgelt bis zu 650 EUR möglich.

Keine Rückwirkung in der Sozialversicherung

Der höhere Steuerfreibetrag wird in der Sozialversicherung nur für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume berücksichtigt. Demnach bleibt – auch bei einer rückwirkenden Inanspruchnahme des höheren anteiligen Steuerfreibetrags – eine bisher mehr als geringfügig ausgeübte Beschäftigung sozialversicherungspflichtig. Nur für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume kann sie als geringfügig entlohnte Beschäftigung beurteilt werden.

Dies gilt entsprechend für die nach § 3 Nr. 26a EStG bis zu 720 EUR steuerfreien Einnahmen für nebenberufliche Tätigkeiten zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (Ehrenamtspauschale).