

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Letzte gedruckte Ausgabe
von summa summarum –
jetzt online anmelden!

Koalitionsverhandlungen	2
Es werden Änderungen in der Sozialversicherung diskutiert.	
Neue CGZP-Betriebsprüfungen	4
Das BAG erklärt intransparente Bezugnahmeklausel für unwirksam.	
Wie sich Lohnoptimierungsmodelle zugunsten steuerfreier Leistungen beitragsrechtlich auswirken	7
CURT – Trainingsprogramm der DRV hilft bei der Lohnbuchhaltung	11
Beitragszahlung im SEPA-Verfahren	12
Beitragsnachweisverfahren	15
Korrektur von Beitragsnachweisen ab 2014	
Voraussichtliche Rechengrößen 2014	16



Koalitionsverhandlungen: Diskussion um Änderungen in der Sozialversicherung

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 Rentenversicherungs-
träger:

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: 15.11.2013

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetz-
buch I (SGB I) sind die Rentenver-
sicherungsträger 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.

Noch ist nicht entschieden, ob es zu einer gemeinsamen Regierung von Union und SPD kommen wird. Verschiedene mögliche Änderungen in der Sozialversicherung wurden wie in der vergangenen Legislaturperiode in den Koalitionsverhandlungen thematisiert. Konkrete Festlegungen gab es zu Redaktionsschluss noch nicht.

Bessere Leistungen rund um die Rente

Eine Aufstockung der Rente für Geringverdiener ist ebenso in der Diskussion wie die bessere Bewertung von Zeiten der Kindererziehung für vor 1992 geborene Kinder, plakativ als „Mütterrente“ bezeichnet. Eine Verbesserung bei den Erwerbsminderungsrenten, insbesondere durch eine an die längere Lebensarbeitszeit angepasste verlängerte Zurechnungszeit, war schon in der abgelaufenen Legislaturperiode diskutiert worden. Absichtserklärungen gibt es zum SPD-Vorhaben, „langjährig Beschäftigten“ schon mit 63 Jahren eine abschlagsfreie Altersrente zu ermöglichen.

Zahlung freiwilliger Zusatzbeiträge

Auch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer freiwillige Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen, war schon Gegenstand eines Gesetzesentwurfs (vgl. summa summarum 2/2012). Diese fand nun wieder Eingang in die Koalitionsverhandlungen.

Keine erneute Änderung bei den Minijobs

Die Koalition will sich zum Ziel setzen, dass geringfügig Beschäftigte künftig besser über ihre Rechte informiert werden. Ferner soll es Minijobbern erleichtert werden, aus einer geringfügigen in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu gelangen.

Finanzierung der Leistungsverbesserungen

Vor allem die Finanzierung der „Mütterrente“ und der Zuschussrente (vgl. summa summarum 2/2012) stehen im Fokus der Diskussion. Die Spitzen der gesetzlichen Rentenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversiche-

ung haben an die CDU/CSU und die SPD appelliert, sich für eine nachhaltige Finanzierung der Sozialversicherung einzusetzen. Sie fordern, dass politische Projekte aus Steuermitteln gegenfinanziert werden, wenn sie nicht in den originären Aufgabenbereich der Sozialversicherung fallen.

Auswirkungen auf den Beitragssatz

Die Art der Finanzierung der vorgesehenen Verbesserungen wird sich auf den Beitragssatz der Rentenversicherung auswirken. Aufgrund der derzeitigen Höhe der Nachhaltigkeitsrücklage müsste der Beitragssatz eigentlich gesenkt werden; eine Senkung um 0,6 Prozentpunkte auf 18,3 % scheint möglich. Diskutiert wird jedoch, den Beitragssatz im Hinblick auf höhere Ausgaben durch beabsichtigte Leistungsverbesserungen in der derzeitigen Höhe zu belassen. Allerdings müsste dazu der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber bis zum Jahresende tätig werden.

Was letztlich auch beschlossen wird: Wir werden Sie informieren!

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

PS: Das ist die letzte Ausgabe von summa summarum in Papierform. Zukünftig erhalten Sie summa summarum nur noch online.

Sie möchten summa summarum weiterhin kostenlos lesen? Registrieren Sie sich einfach in wenigen Schritten unter www.summa-summarum.eu/anmeldung.

Neue CGZP-Betriebsprüfungen stehen bevor: BAG erklärt intransparente Bezugnahme-klausel für unwirksam

Seit Mitte des Jahres 2011 prüfen die Rentenversicherungsträger aus Anlass des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) Arbeitgeber aus der Zeitarbeitsbranche. Die inzwischen weitgehend abgeschlossenen Prüfungen betreffen den Zeitraum bis Ende des Jahres 2009. Im Jahr 2014 steht nun eine neue Runde von CGZP-Prüfungen an. Grund sind 2 Bundesarbeitsgerichts-urteile vom 13. März 2013.

Am 14. Dezember 2010 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Demnach waren die mit der CGZP in der Zeitarbeitsbranche geschlossenen Tarifverträge unwirksam und die betroffenen Leiharbeitnehmer hatten Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers. Hintergrund: Nur ein wirksamer Tarifvertrag lässt entsprechend dem equal pay-Gebot nach § 10 Abs. 4 i. V. m. § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eine Abweichung zu (vgl. ausführliche Berichte in summa summarum 1/2011 und den Folgeausgaben).

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.

Im Ergebnis dieser BAG-Rechtsprechung wurden bzw. werden bei rund 3.300 Zeitarbeitsunternehmen **Betriebsprüfungen** durchgeführt und in einer Vielzahl von Fällen Beitragsnachforderungen geltend gemacht. Diese Prüfungen beschränken sich grundsätzlich auf Prüfzeiträume bis zum 31. Dezember 2009.

Abschluss von mehrgliedrigen Tarifverträgen

Als das Verfahren zur Klärung der Tariffähigkeit der CGZP beim BAG anhängig war, schlossen der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP), die CGZP sowie 5 Arbeitnehmervereinigungen des Christlichen Gewerkschaftsbundes am 15. März 2010 neue mehrgliedrige Tarifverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2010. Hierbei handelt es sich um kein einheitliches Tarifwerk, sondern um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne. Bei diesem sind mehrere selbstständige Tarifverträge in einer Urkunde zusammengefasst.

Bezugnahme Klausel auf Tarifverträge im Arbeitsvertrag

Sofern die neuen Tarifverträge per Bezugnahme Klausel in Arbeitsverträgen der Leiharbeitnehmer zur Anwendung gebracht werden sollten, schlossen die Arbeitsvertragsparteien oftmals Arbeitsverträge bzw. Änderungsvereinbarungen mit folgender Klausel ab:

„Die Rechte und Pflichten dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP), der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der DHV – die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV), dem Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD), dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB) sowie medsonet. – Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet) geschlossenen Tarifverträgen, derzeit bestehend aus Mantel-, Entgeltrahmen-, Entgelt- und Beschäftigungssicherungstarifverträgen sowie etwaigen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen, in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer der in Satz 1 genannten Gewerkschaften oder der Tarifgemeinschaft ist.“

Diese arbeitsvertragliche Bezugnahme erstreckt sich damit auf 6 eigenständige Tarifwerke, die jeweils aus Mantel-, Entgeltrahmen-, Entgelt- und Beschäftigungssicherungstarifvertrag bestehen.

BAG: Intransparente Bezugnahme Klausel ist unwirksam

Das BAG hat nunmehr mit Urteilen vom 13. März 2013 (5 AZR 954/11 und 5 AZR 242/12) festgestellt: Eine Verweisung in Arbeitsverträgen auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag zwischen AMP, CGZP und den oben genannten Gewerkschaften ist intransparent und nach § 307 Abs. 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam, wenn sich nicht ersehen lässt, welches der tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll. Eine Bezugnahme Klausel, durch die mehrere eigenständige tarifliche Regelwerke gleichzeitig auf das Arbeitsverhältnis angewendet werden sollen, bedarf zur Gewährleistung ihrer hinreichenden Bestimmtheit einer „Kollisionsregel“.

Klarstellende Kollisionsregel fehlt

Aus der Kollisionsregel muss sich entnehmen lassen, welches der mehreren in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll. Andernfalls lässt sich nicht für jeden Zeitpunkt bestimmen, welches der in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke sich jeweils durchsetzen und gelten soll. Fehlt in der Bezugnahmeklausel eine Kollisionsregel, besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen dieser Unklarheit seine Rechte nicht wahrnimmt. Dabei ist unerheblich, dass bei der Vereinbarung der Klausel die tariflichen Regelwerke noch inhaltsgleich waren.

Der o. a. Bezugnahmeklausel fehlt eine Kollisionsregel. Der Leiharbeitnehmer kann somit bei einem möglichen Auseinanderdriften der einzelnen Tarifverträge nicht erkennen, welcher Tarifvertrag für ihn Anwendung findet.

Equal pay-Gebot gilt weiterhin

Damit liegt für die Zeit ab 1. Januar 2010 keine wirksame Verweisung auf einen Tarifvertrag vor, der das equal pay-Gebot außer Kraft setzen kann. Die betroffenen Leiharbeitnehmer haben folglich auch ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf ein Arbeitsentgelt in Höhe des Entgelts vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers.

Betriebsprüfung umfasst auch Arbeitsverträge

Bei den turnusmäßig im Jahre 2014 durchzuführenden Betriebsprüfungen bei den betroffenen Verleihern wird daher zu untersuchen sein, ob ggf. unwirksame Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen vereinbart wurden. Sollte dies der Fall sein, wären erneut Beiträge nach dem equal pay-Anspruch nachzuentrichten.

Die Tarifvertragsparteien haben ihre Sozialpartnerschaft in der Zeitarbeit einvernehmlich zum 31. März 2013 beendet. Ab 1. April 2013 kann das Tarifwerk nicht mehr angewendet werden.

Wie sich Lohnoptimierungsmodelle zugunsten steuerfreier Leistungen beitragsrechtlich auswirken

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat zur Steuerfreiheit von „zusätzlichen“ Leistungen des Arbeitgebers entschieden. Nach den Urteilen vom 19. September 2012 (VI R 54/11 und VI R 55/11) ist das „Zusätzlichkeitserfordernis“ im Sinne des Steuerrechts nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen erfüllt. Die Finanzverwaltung folgt diesen Urteilen nur bedingt.

Die Urteile und die Verwaltungspraxis der Finanzverwaltung wirken sich auch im Beitragsrecht der Sozialversicherung aus. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben mittlerweile über diese Auswirkungen beraten.

Urteile des Bundesfinanzhofs vom 19. September 2012

Nach den Regelungen des Einkommensteuergesetzes sind bestimmte Einnahmen steuerfrei bzw. können vom Arbeitgeber pauschal besteuert werden, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Betroffen sind insbesondere Kinderbetreuungsleistungen (§ 3 Nr. 33 EStG), Gesundheitsmaßnahmen (§ 3 Nr. 34 EStG), unentgeltliche oder verbilligte Überlassungen von Datenverarbeitungsgeräten, Zubehör, Internetzugang und Internetnutzung (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 EStG) sowie Zuschüsse zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG).

In den den Urteilen des BFH zugrunde liegenden Fällen war fraglich, ob Gehaltsumwandlungen zugunsten solcher Leistungen zur Steuerfreiheit führen. Der BFH hat entschieden, dass das „Zusätzlichkeitserfordernis“ im Sinne des Steuerrechts nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen erfüllt ist. Aus Sicht des BFH ist der „ohnehin geschuldete Arbeitslohn“ der arbeitsrechtlich geschuldete Arbeitslohn. Und „zusätzlich“ zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn würden nur freiwillige Leistungen erbracht.

Auffassung der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung hat das „Zusätzlichkeitserfordernis“ bisher allerdings bereits als erfüllt angesehen, wenn die zweckbestimmte Leistung zum arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn

hinzukommt. Wird eine zweckbestimmte Leistung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn angerechnet oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor. Eine zusätzliche Leistung liegt aber dann vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung, z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, erbracht wird (vgl. R 3.33 Abs. 5 LStR 2011).

Der BFH hatte bisher nicht gefordert, dass eine zusätzliche Leistung auf freiwilliger Basis erfolgen muss. Mit der neuen Rechtsprechung würden sich daher die Anforderungen an das Zusätzlichkeitserfordernis verschärfen.

Die Finanzverwaltung folgt dieser Verschärfung jedoch nicht. Sie hat in einem Nichtanwendungserlass des BMF vom 22. Mai 2013 geregelt, dass aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Kontinuität der Rechtsanwendung – abweichend von der BFH-Rechtsprechung – das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ weiterhin als erfüllt gilt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat.

Gehaltsumwandlungen erfüllen das Zusätzlichkeitserfordernis (weiterhin) nicht. Dies belegen auch die Gesetzesbegründungen zum Zusätzlichkeitserfordernis, wonach durch dieses Kriterium verhindert werden soll, dass regulärer Arbeitslohn beispielsweise in steuerfreie Zuschüsse umgewandelt wird (vgl. Hinweis unter Rz. 13 bzw. 14 im BFH-Urteil v. 12. September 2012, VI R 54/11, auf BT-Drs. 12/5016, S. 85 bzw. BT-Drs. 12/5764, S. 22).

Beitragsrecht folgt Steuerrecht

Das Beitragsrecht der Sozialversicherung folgt grundsätzlich dem Steuerrecht. Nach § 17 SGB IV i. V. m. § 1 SvEV sind bestimmte Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nicht zum Arbeitsentgelt zu zählen, sofern sie lohnsteuerfrei oder steuerlich nicht belastet sind oder pauschalbesteuert werden.

Dies gilt für die folgenden Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden:

- einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, soweit sie lohnsteuerfrei sind (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV)
- Einnahmen nach § 40 Abs. 2 EStG (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV)
- Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nach § 40b EStG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV)
- Zuwendungen zur umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 56 und § 40b EStG (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a i. V. m. Sätzen 3 und 4 SvEV)

Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten sich bereits im Jahre 2010 aufgrund des Urteils des Bundessozialgerichts (BSG) vom 2. März 2010 (B 12 R 5/09 R) mit der Problematik des Zusätzlichkeitserfordernisses im Beitragsrecht der Sozialversicherung befasst. Das BSG hatte entschieden, dass eine arbeitsrechtlich zulässige und wirksame Umwandlung von Arbeitsentgelt zur Überlassung von Firmenwagen (Sachbezügen) beitragsrechtlich zu beachten ist. Für die Wirksamkeit einer Entgeltumwandlung würden keine besonderen Formerfordernisse verlangt. Sie sei vielmehr danach zu beurteilen, ob sie arbeitsrechtlich zulässig und wirksam ist. Im Beitragsrecht der Sozialversicherung dürften daher keine zusätzlichen Erfordernisse aufgestellt werden. Durch eine Entgeltumwandlung würde die Leistungspflicht des Arbeitgebers für die Zukunft arbeitsvertraglich geändert. Die bisherige Schuld des Arbeitgebers, das Arbeitsentgelt zu zahlen, würde zukunftsgerichtet erneuert (noviert) und durch die neu vereinbarten Entgeltmodalitäten ersetzt. Damit hat das BSG seine frühere Rechtsprechung zur Wirkung eines Entgeltverzichts bzw. einer Entgeltumwandlung bestätigt (BSG, Urteil v. 14. Juli 2004, B 12 KR 1/04 R).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten sich darauf verständigt, dieser Rechtsprechung über die beitragsrechtliche Beurteilung von Sachbezügen im Rahmen des § 3 SvEV hinaus zu folgen. Die Wirksamkeit eines Entgeltverzichts bzw. einer Entgeltumwandlung im Sinne der Erfüllung des Zusätzlichkeitserfordernisses für eine kompensierende Arbeitgeberleistung ist demnach danach zu beurteilen, ob der Verzicht bzw. die Umwandlung auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Das Zusätzlichkeitserfordernis kann allerdings nicht erfüllt werden, wenn ein

Wahlrecht zwischen der „Zusatzleistung“ und dem „bisherigen“ Arbeitsentgeltbestandteil besteht oder der Verzicht bzw. die Umwandlung durch den Arbeitnehmer widerrufen werden kann.

Auffassung der Sozialversicherung zu Lohnoptimierungsmodellen

An der bisherigen Auslegung der Sozialversicherung kann angesichts der Rechtsprechung des BFH nicht mehr festgehalten werden. Dies betrifft vor allem die in der betrieblichen Praxis weit verbreiteten sogenannten „Lohnoptimierungsmodelle“.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen daher den Urteilen des BFH v. 19. September 2012 unter Berücksichtigung des Nichtanwendungserlasses des BMF v. 22. Mai 2013.

Aufgrund der Tatbestandswirkung der (zulässigen) steuerrechtlichen Behandlung für das Beitragsrecht der Sozialversicherung muss daher die restriktivere Auslegung der Finanzverwaltung beachtet werden. Danach wird das für bestimmte steuerrechtliche Tatbestände notwendige Zusätzlichkeitserfordernis nicht durch Gehaltsumwandlungen erfüllt. In diesen Fällen sind die aus einer Gehaltsumwandlung resultierenden Arbeitgeberleistungen weiterhin steuerpflichtig und daher nicht beitragsfrei.

Sofern allein das Beitragsrecht der Sozialversicherung – nicht aber das Steuerrecht – für bestimmte Tatbestände ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt, führt ein Gehaltsverzicht nur dann zur Beitragsfreiheit der daraus resultierenden Arbeitgeberleistung, wenn der Verzicht

- ernsthaft gewollt und
- nicht nur vorübergehend sowie
- arbeitsrechtlich zulässig ist.

Sofern weder das Steuerrecht noch das Beitragsrecht der Sozialversicherung ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangen, führt eine Gehaltsumwandlung oder ein Gehaltsverzicht für die daraus resultierende steuerfreie bzw. pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistung im Rahmen der Sozialversicherungsentgeltverordnung zur Beitragsfreiheit.

Nach diesen Grundsätzen ist ab dem 1. Januar 2014 zu verfahren. Soweit bisher anders verfahren wurde, hat es damit sein Bewenden.

CURT – Ein Trainingsprogramm der Rentenversicherung hilft auch bei der Lohnbuchhaltung

„Computerunterstützt Rentenversicherungsrecht trainieren“ – das können nicht nur die Auszubildenden der Rentenversicherung. Unter dem Kürzel „CURT“ gibt die Deutsche Rentenversicherung seit 1999 ein multimediales Trainingsprogramm heraus; dieses wurde nun aktualisiert.

CURT ist auch für Interessenten außerhalb der Rentenversicherung hilfreich. Beschäftigte der Sozialversicherungsträger, von betrieblichen Personal- und Sozialabteilungen, in der Lohnbuchhaltung, Betriebs- und Personalräte sowie Rentenberater können sich mit CURT in den Bereichen Rente und Rehabilitation kundig machen.

Inhalte des Trainingsprogramms

CURT informiert zu den Bereichen „Versicherung und Finanzierung“, „Leistungen zur Teilhabe“, „Rentenrecht“ und „Sonstige Themen“. Das Trainingsprogramm umfasst über 92 Stunden in unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen. Daneben enthält die aktuelle CURT-DVD 40 Studientexte der gesetzlichen Rentenversicherung, die RV-Infothek sowie Präsentationen zur Rentenberechnung und zur Altersteilzeitarbeit.

CURT in neuer Konzeption und Gestaltung

Alle neuen Programmsequenzen können seit 2010 im Vollbildmodus genutzt und über die Tastatur bedient werden. Außerdem enthält CURT ein Trainingsprogramm zu den Grundlagen der Rentenberechnung.

Weitergehende Informationen und Bestellung

Die CURT-DVD kostet 35 EUR und kann ausschließlich bezogen werden bei:

Lettershopservice GmbH
Blumenstraße 35–37
70736 Fellbach
Telefon: 0711-99 322 340 / Fax: 0711-99 322 341
Bestellformular: www.lettershopservice.de

Beitragszahlung im SEPA-Verfahren

Das SEPA-Lastschriftverfahren löst im Jahr 2014 das bisherige Lastschriftverfahren ab. Für die Arbeitgeber bringt das Veränderungen im Beitragszahlungsverfahren mit sich.

Am 1. Februar 2014 werden mit der Umstellung auf den Einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraum (Single Euro Payments Area = SEPA) die bisherigen bargeldlosen Zahlungsverfahren (Überweisungen, Lastschriften) harmonisiert und europaweit durch das neue SEPA-Verfahren ersetzt.

IBAN und BIC im SEPA-Verfahren

Die Identifizierung eines Bankkontos erfolgt künftig nur noch über die 22-stellige IBAN (International Bank Account Number, internationale Kontonummer). In Deutschland besteht diese aus einem Länderkennzeichen, einer Prüfziffer sowie den individuellen Kontodetails in Form der althergebrachten Bankleitzahl und Kontonummer.

Die Angabe der 11-stelligen BIC (Business Identifier Code), einer internationalen Bankleitzahl, ist bei inländischen Überweisungen und Lastschriften ab 1. Februar 2014 nicht mehr erforderlich. Bei grenzüberschreitenden Zahlungen ist sie noch bis Februar 2016 anzugeben.

Das SEPA-Verfahren im Überblick

Voraussetzung für die Zahlung per SEPA-Lastschrift ist ein unterschriebenes Mandat. Durch das SEPA-Mandat wird

- der Zahlungsempfänger ermächtigt, ähnlich der bisherigen Einzugsermächtigung, fällige Forderungen vom Konto des Zahlungspflichtigen zu einem festen Fälligkeitsdatum einzuziehen und
- das Kreditinstitut des Zahlungspflichtigen zur Einlösung der Lastschrift angewiesen.

Pre-Notification

Das Fälligkeitsdatum sowie der genaue Betrag ist dem Zahlungspflichtigen rechtzeitig – 14 Kalendertage vor Fälligkeit – vorab z. B. in Form einer Rechnung oder eines Vertrags mitzuteilen (Pre-Notification). Diese Pre-Notification muss bei jedem ersten

Abruf sowie bei Änderungen des abzubuchenden Betrags oder des Abbuchungstermins erfolgen. Sie hat den Zweck, dass der Belastete nicht von der Abbuchung überrascht wird.

Mandatsreferenz und Gläubiger-ID

Der Zahlungsempfänger muss jedem SEPA-Mandat eine eindeutige Mandatsreferenz (z. B. Rechnungsnummer) zuordnen. Diese Mandatsreferenz ist zusammen mit der individuellen Gläubiger-Identifikationsnummer, welche von der Deutschen Bundesbank vergeben wird, bei allen SEPA-Lastschriften anzugeben. Ein Antrag auf Erteilung einer Gläubiger-ID kann ausschließlich elektronisch bei der Deutschen Bundesbank auf www.bundesbank.de (Aufgaben > Unbarer Zahlungsverkehr > SEPA > Gläubiger Identifikationsnummer) gestellt werden.

Umstellung bereits erteilter Einzugsermächtigungen

Bereits erteilte Einzugsermächtigungen können grundsätzlich vom Zahlungsempfänger als Lastschriftmandat im SEPA-Lastschriftverfahren weitergenutzt werden. Jedoch muss der Zahlungspflichtige informiert werden über

- die jeweilige Mandatsreferenz,
- die Gläubiger-Identifikationsnummer und
- den Zeitpunkt des Wechsels auf das SEPA-Lastschriftverfahren.

Zahlungen und Erstattungen im SEPA-Verfahren

Für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge an die Einzugsstellen sowie Erstattungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (sog. AAG-Verfahren) sind folgende Besonderheiten zu beachten:

Beitragszahlung per Überweisung

Es ist lediglich die entsprechende IBAN der jeweiligen Einzugsstelle anzugeben. Handelt es sich um Inlandsüberweisungen, ist die BIC nicht notwendig. Werden die Überweisungen aus dem Lohnabrechnungsprogramm generiert, sollten die zu nutzenden Kennzahlen bereits jetzt hinterlegt werden.

Beitragszahlung per Scheck

Das SEPA-Verfahren wirkt sich bei der Zahlung von Beiträgen per Scheck nicht aus.

Beitragszahlung per Lastschrift – keine Pre-Notification bei SV-Beiträgen

Bereits für den Einzug fälliger Sozialversicherungsbeiträge erteilte Einzugsermächtigungen bleiben in der Regel auch im SEPA-Lastschriftverfahren gültig. Neue Ermächtigungen sind ausschließlich in der verbindlich festgelegten Form eines SEPA-Lastschriftmandats unter Verwendung der Mandatsreferenz sowie der Gläubiger-Identifikationsnummer auszustellen.

Da dem Arbeitgeber die selbst ermittelte und per Beitragsnachweis übermittelte Beitragshöhe sowie die gesetzlich festgelegte Beitragsfälligkeit bekannt sind, verliert in diesem Fall die Vorankündigung ihren Zweck, dem Zahlungspflichtigen die Belastung des Kontos anzukündigen. Daher sind die Voraussetzungen der Pre-Notification mit der Übermittlung des Beitragsnachweises durch den Arbeitgeber als erfüllt anzusehen; einer gesonderten Vorankündigung der Einzugsstelle bedarf es nicht.

Erstattungen nach dem Aufwendungsausgleichgesetz

Anträge des Arbeitgebers für die Erstattung bei Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit, Schwangerschaft und Mutterschaft nach dem AAG sind verpflichtend über das Entgeltabrechnungsprogramm oder eine Ausfüllhilfe zu erstellen und der Einzugsstelle zuzuleiten. Im Erstattungsantrag ist zur Überweisung des Erstattungsbetrages eine Bankverbindung anzugeben. Im Erstattungsantrag AAG ist bereits ab 1. Januar 2014 – also einen Monat vor dem eigentlichen Start des SEPA-Verfahrens – nur noch die Angabe der IBAN bzw. bei einem Konto im Ausland zusätzlich zur IBAN die BIC zulässig.

Erstattung zu Unrecht gezahlter Sozialversicherungsbeiträge

Der Antrag auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung wurde schon zum 1. Januar 2013 an das künftige SEPA-Verfahren angepasst. Bereits ab diesem Zeitpunkt waren die Bankverbindung der Anspruchsberechtigten ausschließlich mit IBAN und BIC anzugeben.

Weitere Informationen

Alle Informationen rund um das SEPA-Verfahren finden Sie im Internet auf der offiziellen Seite der Deutschen Bundesbank www.sepadeutschland.de.

Beitragsnachweisverfahren: Korrektur von Beitragsnachweisen ab 1. Januar 2014

Die Gemeinsamen Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen durch Datenübertragung wurden zum 1. Januar 2014 überarbeitet. Das wirkt sich auch im Abrechnungsalltag aus.

Beitragsnachweis

Der Arbeitgeber weist gegenüber der jeweils zuständigen Einzugsstelle die Beiträge aller Beschäftigten für den Abrechnungszeitraum – getrennt nach Beitragsgruppen – nach. Der Beitragsnachweis enthält die Summe der Beiträge aus den einzelnen Beitragsabrechnungen. Beitragsnachweise gelten für Vollstreckungsmaßnahmen der Einzugsstellen als Leistungsbescheide. Es bedarf also keines vollstreckbaren Titels.

Beitragsnachweise sind durch den Arbeitgeber grundsätzlich 2 Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge durch Datenübertragung an die Einzugsstelle zu übermitteln. In gemeinsamen Grundsätzen bestimmen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bundeseinheitlich den Aufbau der Beitragsnachweis-Datensätze.

Die Überarbeitung dieser Grundsätze erfolgte am 2. Mai 2013 und bringt zum 1. Januar 2014 folgende Änderungen mit sich:

Wegfall der Rechnungsabgrenzung in der Krankenversicherung

Seit dem 1. Januar 2009 sind die Beiträge zur Krankenversicherung ausschließlich dem zeitgleich eingeführten Gesundheitsfonds zuzurechnen. Demgegenüber gehören Krankenversicherungsbeiträge für Beschäftigungszeiten bis zum 31. Dezember 2008 weiterhin zu den Einnahmen der zuständigen Krankenkasse. Um diese Trennung im Beitragsnachweisverfahren umzusetzen, waren Beiträge für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 nicht in den laufenden Beitragsnachweis aufzunehmen. Diese Beiträge mussten mit einem Korrektur-Beitragsnachweis gesondert gemeldet werden.

Diese sogenannte „zeitliche Rechnungsabgrenzung“ fällt zum 31. Dezember 2013 weg. Vom 1. Januar 2014 an fließen alle Krankenversicherungsbeiträge uneingeschränkt in den Gesundheitsfonds. Es ist damit nicht mehr notwendig, Beitragskorrekturen für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 gesondert darzustellen.

Nachweis von Beitragskorrekturen

Mit dem Wegfall der zeitlichen Rechnungsabgrenzung entfällt der bisher für Nachweiszeiträume vor dem 1. Januar 2009 vorgesehene Korrektur-Beitragsnachweis. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit von Differenzbeitragsnachweisen aufgehoben.

Beitragskorrekturen für vorhergehende Monate können ab 1. Januar 2014

- in den laufenden Beitragsnachweis einfließen oder
- durch Stornierung des unzutreffenden und anschließender Übermittlung des neuen Beitragsnachweises vorgenommen werden.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2014

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2014 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	5.950	5.000
Jahr	71.400	60.000
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	7.300	6.150
Jahr	87.600	73.800
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat	4.050	
Jahr	48.600	
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	53.550	
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²	48.600	
Geringfügigkeitsgrenze		
Jahr	450	
Gleitzone		
Faktor F	0,7605	
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2.765	2.345
KV/PV	2.765	
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung	229	
Freie Unterkunft	216	
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein	15,5 %	
Krankenversicherung, ermäßigt	14,9 %	
Pflegeversicherung	2,05 %	
– Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)	0,25 %	
Allgemeine Rentenversicherung ³	18,9 %	
Knappschaftliche Rentenversicherung ³	25,1 %	
Arbeitslosenversicherung	3,0 %	
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	
Künstlersozialabgabe	5,2 %	

¹ Vorläufige Werte, Beträge in EUR.

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer

³ Stand bei Redaktionsschluss