

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

5. SGB IV-ÄndG verabschiedet	2
Betriebliche Krankenversicherung Beitragsrechtliche Behandlung	4
Neues Lohnnachweisverfahren Elektronisches Verfahren wird zum 1. Januar 2017 neu gestaltet	6
Saisonarbeitskräfte Klarheit durch A1-Bescheinigung	9
Pflege und Beruf Bessere Vereinbarkeit	12
Fort- und Weiterbildungsleistungen Geldwerter Vorteil	14
Auf den Punkt gebracht: Kennen Sie unsere Broschüren?	16



5. SGB IV-ÄndG verabschiedet

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

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
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 31.3.2015

ISSN 1434-2901

Gemäß § 13 ff. 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.


Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Am 26. Februar 2015 hat der Deutsche Bundestag das Fünfte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze verabschiedet. Das Gesetz setzt u.a. einige Vorschläge aus dem Projekt „Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung“ um.

Neuregelungen, die die technischen Anforderungen oder Abläufe des Meldeverfahrens näher beschreiben, sollen die Datenqualität und die Sicherheit der Verfahren verbessern. So sind beispielsweise künftig jede Meldung und die darin enthaltenen Datensätze mit einem eindeutigen Kennzeichen zur Identifizierung zu versehen. Einzelne Komponenten der Meldeverfahren und ihre Aufgaben, wie die von Sozialversicherungsträgern betriebenen Kommunikationsserver und die Daten-Aannahmestellen, werden gesetzlich definiert. Davon verspricht sich der Gesetzgeber eine Stärkung der Rechtsklarheit und -sicherheit in den Meldeverfahren.

„RV-BEA“ und andere Verfahren der Rentenversicherung

Im Projekt „Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung“ (OMS) – vgl. hierzu summa summarum 5/2013 – wurden auch Vorschläge zu Verfahren der gesetzlichen Rentenversicherung unterbreitet, die das Gesetz aufgreift. Um Papier und Porto zu sparen, fehlerträchtige Medienbrüche zu reduzieren und die Geschäftsprozesse zu beschleunigen, können Arbeitgeber ab 2016 Bescheinigungsdaten an die Träger der Deutschen Rentenversicherung elektronisch abgegeben. „RV-BEA“ (= Bescheinigungen der Deutschen Rentenversicherung elektronisch annehmen) heißt das neue Verfahren, das es – beispielsweise zur Feststellung des Zusammentreffens von Renten mit Entgeltzahlungen – erlaubt, auf elektronische Anforderung des zuständigen Rentenversicherungsträgers Bescheinigungen und Formulare automatisiert dorthin zu übermitteln. Ab 2017 wird es zudem ein maschinelles Verfahren für die Anforderung von Gesonderten Meldungen nach § 194 SGB VI durch die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern zur Feststellung von Altersrenten und zur Auskunftserteilung an Familiengerichte im Versorgungsausgleich geben. Schon ab 1. Juli 2015 können Arbeitgeber die Versicherungsnummer eines Arbeitnehmers über eine Meldung direkt bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger (DSRV) ermitteln. Sie werden damit



in die Lage versetzt, Meldungen fristgerecht sowie bereits Erstanmeldungen mit der richtigen Versicherungsnummer abzugeben.

Neue Regelungen zur Waisenrente

Die Waisenrente an volljährige Waisen wird an das Kindergeldrecht angepasst: Bislang konnte eine Waisenrente nur während des freiwilligen sozialen und ökologischen Jahres bzw. des Bundesfreiwilligendienstes gezahlt werden. Ab 1. Juli 2015 kann sie bei all denjenigen Freiwilligendiensten geleistet werden, die auch im Kindergeldrecht anerkannt sind. Das sind insbesondere verschiedene internationale Jungendfreiwilligendienste. Auf Anregung des Bundesrechnungshofs entfällt außerdem ab 1. Juli 2015 die Anrechnung des eigenen Einkommens der Waise auf die Waisenrente. Hintergrund ist, dass – z. B. im Jahr 2011 – nur in 7,5 % aller Waisenrenten überhaupt Einkommen an über 18-jährige Waisen angerechnet werden musste. Lediglich in 0,6 % aller Fälle führte das zum Ruhen der Waisenrente. In den übrigen Fällen ergab sich ein durchschnittlicher Ruhensbetrag in Höhe von 39,12 Euro.

„Haushaltsjob-Börse“ bei der Minijob-Zentrale

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wird gesetzlich ermächtigt, eine internetbasierte Stellenbörse für Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten – auch für „Nicht-Minijobs“ – zu betreiben. Mit Inkrafttreten des Gesetzes – voraussichtlich im Laufe des Monats April – wird die bestehende Seite www.haushaltsjob-boerse.de entsprechend erweitert.

Weitere Themen

Zum Ende des Gesetzgebungsverfahrens wurden noch Neuregelungen beim Lohnnachweis zur gesetzlichen Unfallversicherung getroffen (Seite 6 dieser Ausgabe). In „letzter Minute“ Eingang in das Gesetz fand auch das im Arbeitsförderungsrecht verankerte Instrument der – befristet geltenden – Assistierte Ausbildung, mit dem mehr benachteiligte junge Menschen zu einem erfolgreichen Abschluss in einer dualen betrieblichen Berufsausbildung geführt werden sollen. Mehr dazu erfahren Sie in der kommenden Ausgabe.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Zuwendungen zur betrieblichen Krankenversicherung

Die steuerrechtliche Beurteilung bestimmter Arbeitgeberzuwendungen zur betrieblichen Krankenversicherung wirkt sich auch auf deren beitragsrechtliche Behandlung aus.

Betriebliche Krankenversicherung

Arbeitgeber schließen zur betrieblichen Krankenversicherung der Arbeitnehmer regelmäßig mit einem Versicherungsunternehmen einen Vertrag (z. B. als Gruppenversicherungsvertrag) bzw. übernehmen die Versicherungsbeiträge für einen vom Arbeitnehmer abgeschlossenen Vertrag, der den Arbeitnehmern Leistungen bei Krankheit oder zur Vorsorge zusichert (z. B. Krankentagegeldversicherung, Zahnergänzungsleistungen oder Zusatzschutz für stationäre Behandlungen).

Steuerrechtliche Beurteilung

Diese Arbeitgeberzuwendungen werden steuerrechtlich als Barlohnzuwendungen bewertet. Dies gilt unabhängig von der Art der zu beanspruchenden Versicherungsleistungen (z. B. als Geldleistung wie Krankentagegeld oder Sachleistung wie Chefarztbehandlung). Übernimmt der Arbeitgeber eine eigene Geldleistungsverpflichtung als Versicherungsnehmer oder eine Geldleistungsverpflichtung des Arbeitnehmers, ist steuerrechtlich ein Sachbezug ausgeschlossen. Die Finanzverwaltung hat daher klargestellt, dass ab 1. Januar 2014 auf diese Zuwendungen die für Sachbezüge geltende 44-Euro-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) keine Anwendung (mehr) findet.

Beitragsrechtliche Behandlung

Beitragspflicht wegen Barlohnbezugs

Die Arbeitgeberzuwendungen waren bei einer Behandlung als steuerfreier Sachbezug im Rahmen der 44-Euro-Freigrenze in der Vergangenheit in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Aufgrund der steuerrechtlichen Barlohneigenschaft der Zuwendungen sind diese nunmehr sozialversicherungsrechtlich als Arbeitsentgelt zu beurteilen. Dies gilt analog zur steuerrechtlichen Klarstellung für die seit dem 1. Januar 2014 gezahlten Zuwendungen.

Keine Beitragsfreiheit bei Pauschalbesteuerung

Als Barlohn wären die Arbeitgeberzuwendungen im Falle der Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt nur dann nicht zuzurechnen, wenn sie laufendes Arbeitsentgelt wären (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV).

Laufendes Arbeitsentgelt liegt vor, wenn es der konkreten Arbeitsleistung in einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden kann (§ 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Die Zuwendungen zur betrieblichen Krankenversicherung werden jedoch nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt. Der Zuwendungsanspruch ergibt sich nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 7. Februar 2002 – B 12 KR 12/01 R) vielmehr bereits aus dem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses. Auch die Pauschalbesteuerung selbst setzt voraus, dass die Zuwendungen nicht laufender Arbeitslohn sind.

Bei den Zuwendungen handelt es sich auch nicht um die Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten im Sinne des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IV, die kraft gesetzlicher Fiktion als laufendes Arbeitsentgelt definiert werden. Dafür fehlt es bei einer betrieblichen Krankenversicherung an dem erforderlichen inneren, sachlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung.

Auch die Pauschalbesteuerung ändert demnach nichts am Arbeitsentgeltcharakter dieser Zuwendungen zur betrieblichen Krankenversicherung.

Neues Lohnnachweisverfahren ab 1. Januar 2017

Das elektronische Verfahren zur Erstellung des Lohnnachweises für die Unfallversicherung wird mit dem 5. SGB IV-Änderungsgesetz zum 1. Januar 2017 neu gestaltet.

Was bisher geschah...

Der Lohnnachweis als Grundlage des Beitragsbescheides der Unfallversicherung ist jährlich von den Unternehmern auszufüllen und als Papierformular an die Unfallversicherungsträger zu übersenden.

Seit 2009 übermitteln die Arbeitgeber zusätzlich im Rahmen des gemeinsamen Meldeverfahrens beschäftigtenbezogene Daten zur Unfallversicherung elektronisch im Datenbaustein DBUV an die Sozialversicherung. Dieser bildet die Grundlage für die Betriebsprüfungen der Rentenversicherung nach § 28p SGB IV. Darüber hinaus hat die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) die gesetzliche Aufgabe, auf Basis der im DBUV enthaltenen Werte einen elektronischen Lohnnachweis zu erstellen. Nach einer Qualifizierungsphase sollte das vollelektronische Verfahren den Papierlohnnachweis ablösen und damit die Arbeitgeber entlasten.

Zukunft des Lohnnachweises

Trotz zahlreicher Anpassungen ist es nicht gelungen, eine ausreichende Qualität im elektronischen Lohnnachweisverfahren sicherzustellen. Aus diesem Grund wird der Gesetzgeber das Lohnnachweisverfahren im 5. SGB IV-Änderungsgesetz zum 1. Januar 2017 völlig neu regeln. Künftig erstellt der Arbeitgeber den elektronischen Lohnnachweis, auf dessen Basis die Unfallversicherungsträger die Beiträge festlegen (analog zum Papierformular) selbst. Erstmals ist dieser neue elektronische Lohnnachweis vom Arbeitgeber im Jahr 2017 für das Kalenderjahr 2016, parallel zum Papierlohnnachweis, zu übermitteln.

Das neue Verfahren sieht vor, dass ein Lohnnachweis für das Kalenderjahr einer Beitragspflicht bis zum 16. Februar des Folgejahres aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer systemgeprüften Ausfüllhilfe durch elektronische Datenübertragung durch den Unternehmer an die Unfallversiche-

ung zu übermitteln ist. Fehlerhafte Meldungen sind zu stornieren und neu zu melden.

Die Inhalte des elektronischen Lohnnachweises stellen sich wie folgt dar:

1. die Mitgliedsnummer des Unternehmers,
2. die Betriebsnummer der die Abrechnung durchführenden Stelle und eine Liste der dazugehörigen Beschäftigungsbe- triebe,
3. die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungs- trägers sowie
4. das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsent- gelt, die geleisteten Arbeitsstunden und die Anzahl der zu meldenden Versicherten, bezogen auf die anzuwendenden Gefahrtarifstellen.


Existieren in einem Unternehmen mehrere meldende Stellen – etwa bei komplexeren Unternehmensstrukturen mit mehreren Abrech- nungskreisen für unterschiedliche Arbeitnehmer oder bei Nut- zung mehrerer Entgeltabrechnungsprogramme – sind diese Meldungen gesondert als Teillohnnachweise zu erstatten. Die Summierung der Teillohnnachweise erfolgt durch die Unfall- versicherung.

Insbesondere im Falle einer Insolvenz, der Einstellung des Unter- nehmens oder der Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse ist der elektronische Lohnnachweis mit der nächsten Entgelt- abrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, abzugeben.

Zum Zwecke der Qualitätssicherung des neuen Verfahrens ist durch den Arbeitgeber für eine Übergangszeit von zwei Jahren weiterhin der Lohnnachweis auch im Papierformat einzureichen.

Stammdatendienst

Um die Vollständigkeit von Teillohnnachweisen und die damit ver- bundene korrekte Beitragsberechnung zu gewährleisten, werden die Unfallversicherungsträger eine Stammdatendatei errichten und pflegen. Darin werden der zuständige Unfallversicherungsträger, die Mitgliedsnummer des Unternehmers, die anzuwen- denden Gefahrtarifstellen, die dazugehörigen Betriebsnummern der die Abrechnung durchführenden Stellen und der durch diese



Stellen abgerechneten Beschäftigungsbetriebe und gegebenenfalls weitere erforderliche Identifikationsmerkmale gespeichert. In Gemeinsamen Grundsätzen ist festzulegen, welche Datenaustauschverfahren Arbeitgeber durchführen müssen, um mit der Stammdatendatei zu kommunizieren.

Zukunft des Datenbausteins „Unfallversicherung“ (DBUV)

Unabhängig von der Neuregelung des Lohnnachweisverfahrens wird die Übertragung der für die Betriebsprüfung notwendigen Angaben zur Unfallversicherung im DBUV zum 1. Januar 2016 angepasst. Grund hierfür sind Schwierigkeiten bei der Umsetzung unfallspezifischer Besonderheiten in den Entgeltabrechnungsprogrammen.

Künftig hat der Arbeitgeber für jeden in einem Kalenderjahr Beschäftigten, der in der Unfallversicherung versichert ist, im Gleichklang mit der Abgabe des elektronischen Lohnnachweises zum 16. Februar des Folgejahres eine von den Meldungen zur restlichen Sozialversicherung unabhängige Jahresmeldung zur Unfallversicherung zu erstatten. Hierfür werden weiterhin der DBUV sowie die bestehenden Meldewege genutzt.

Fazit

Ob das neue elektronische Lohnnachweisverfahren bessere Ergebnisse liefert, als das bisherige, wird sich zeigen. Fest steht, dass es dem Arbeitgeber künftig ermöglicht wird, den Lohnnachweis aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer systemgeprüften Ausfüllhilfe selbst zu erstellen und zu kontrollieren. Ein wesentliches Anliegen der Arbeitgeber wurde damit vom Gesetzgeber aufgegriffen.

Sozialversicherung für europäische Saisonarbeitskräfte - Klarheit durch eine A1-Bescheinigung


Auch im Jahr 2015 werden wieder hunderttausende Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft eine Beschäftigung finden. Die Mehrzahl der ausländischen Arbeitskräfte kommt aus Polen, Rumänien und Bulgarien. Ob und wohin für sie Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, richtet sich dabei auch nach europäischen Vorschriften.

Die Systeme der sozialen Sicherheit in den Mitgliedstaaten der EU werden durch die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 koordiniert. Aus ihnen ergeben sich Besonderheiten, die bei Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte zu beachten sind. So darf beispielsweise nach den koordinierenden Regelungen des Europarechts eine Person, die aufgrund ihres Wohnortes und/oder Tätigkeitsortes einen Bezug zu mehreren Staaten hat, sozialversicherungsrechtlich nur den Vorschriften eines Staates unterliegen.

Wie wichtig es ist, im Vorfeld einer Beschäftigung zu klären, wie und wo Saisonarbeitskräfte zu versichern sind, soll anhand eines Beispiels gezeigt werden:

Marcin K. lebt und arbeitet in dem kleinen polnischen Ski-gebiet Azoty nahe der Stadt Krynica-Zdrój. In den Sommermonaten zieht es ihn nach Deutschland, um als Erntehelfer zu arbeiten. So hatte er auch im Jahr 2008 mehrere Monate im Betrieb der Familie P. aus Schleswig-Holstein gearbeitet. Während dieser Zeit wurde Marcin K. von Familie P. in der deutschen Sozialversicherung angemeldet und versichert.

Im Jahr 2014 erhielt Familie P. Post von der polnischen Sozialversicherung Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Für die Jahre zurückliegende Beschäftigung wurden nun nachträglich polnische Sozialversicherungsbeiträge verlangt. Grundlage für die Entscheidung der ZUS war die Tatsache, dass Marcin K. während seiner Saisonbeschäftigung in Deutschland auch in Polen in



einem Arbeitsverhältnis stand. Er nutzte lediglich seinen bezahlten Urlaub, um in Deutschland arbeiten zu können.

Vor Aufnahme der Beschäftigung bei Familie P. hätte er seinen zuständigen polnischen Träger darüber informieren müssen, dass er eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen wird. In seinem Fall wäre er dann weiterhin in der polnischen Sozialversicherung versichert geblieben. Zum Nachweis der polnischen Versicherungspflicht hätte er von der ZUS die europäische Bescheinigung A1 erhalten. Diese hätte er der Familie P. vorlegen müssen.


Familie P. hätte die Anmeldung zur Sozialversicherung für ihn dann nicht in Deutschland, sondern in Polen vornehmen und ggf. auch die Sozialversicherungsbeiträge dorthin abführen müssen.

Familie P. musste die polnischen Beiträge und erhebliche Säumniszuschläge nun nachzahlen. Eine Erstattung der zur deutschen Sozialversicherung gezahlten Beiträge war wegen Verjährung jedoch nicht mehr möglich.

Arbeitgeber, die Saisonarbeitskräfte mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU, in Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz einstellen wollen, sollten sich daher unbedingt vorher Klarheit darüber verschaffen, welchen Rechtsvorschriften die Person unterliegt.

Eine sog. A1-Bescheinigung bietet Klarheit, kann aber nur vorgelegt werden, wenn die Person in ihrem Wohnstaat auch versichert ist (beispielsweise: Beschäftigte, Selbstständige, Arbeitslose). Saisonarbeitskräfte, die angeben, im Heimatland nicht versichert zu sein (beispielsweise: Hausfrauen, Hausmänner, Schüler und Studenten), sollten den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit ausfüllen.

Diesen Fragebogen bieten verschiedene Landwirtschaftsverbände zweisprachig an. Er sollte zu den Lohnunterlagen genommen werden. Wenn Zweifel an den Angaben bleiben, kann der Arbeitgeber sich nur absichern, wenn er Kontakt mit der Sozialversicherung des Wohnstaates aufnimmt.



Weitere Informationen zu diesem Thema bieten die Träger der Deutschen Rentenversicherung, die Sozialversicherungsanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) des GKV-Spitzenverbandes sowie diverse Landwirtschafts- und Arbeitgeberverbände.

Bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ab 2015

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden die Möglichkeiten, die das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten, weiterentwickelt. Das Gesetz trat zum 1. Januar 2015 in Kraft.

Pflegeunterstützungsgeld für kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Pflegebedarf kann akut und plötzlich eintreten. Im Fall einer unerwarteten akuten Pflegesituation können Arbeitnehmer schon seit 2008 bis zu zehn Tage der Arbeit fernbleiben, z. B., um die Pflege zu organisieren. Seit 2015 flankiert das neue Pflegeunterstützungsgeld diesen Freistellungsanspruch, wenn kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht. Diese Entgeltersatzleistung wird von der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen gezahlt. Die Freistellung aufgrund der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kann bei jedem Arbeitgeber, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, in Anspruch genommen werden.


Pflegezeit und sonstige Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz

Arbeitnehmer haben bisher die Möglichkeit, die sog. Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Das heißt, sie können sich für bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Seit dem 1. Januar 2015 ist zudem eine Freistellung für maximal drei Monate möglich, um einen sterbenden nahen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase zu begleiten.

Diese Ansprüche bestehen nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten.

Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz

Genügen die sechs Monate Pflegezeit nicht, besteht die Möglichkeit, für insgesamt 24 Monate die Arbeitsstunden zu reduzieren, um die häusliche Pflege eines nahen Angehörigen sicherstellen zu können. Während der sog. Familienpflegezeit muss der Arbeitnehmer mindestens 15 Stunden in der Woche arbeiten.



Dieser Anspruch besteht nur bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten.

„Nahe Angehörige“

Zu den nahen Angehörigen gehören neben Großeltern und Eltern, Schwiegereltern, Ehepartnern, Lebenspartnern, Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern, Kindern, Adoptiv- und Pflegekindern, Schwieger- und Enkelkindern auch Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager sowie Partner einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft.

Kombination möglich

Pflegezeit und Familienpflegezeit können kombiniert wahrgenommen werden. Insgesamt darf die Freistellung aber nicht länger als 24 Monate dauern.

Rechtzeitige Ankündigung

Die aufgezählten Freistellungen müssen unterschiedlich früh beim Arbeitgeber angezeigt werden.

Eine Freistellung aufgrund der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von insgesamt zehn Arbeitstagen ist dem Arbeitgeber anzuzeigen und kann sofort beginnen. Die Pflegezeit oder eine Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen muss zehn Arbeitstage vor dem Beginn angekündigt werden. Eine Familienpflegezeit und eine Kombination aus Pflegezeit und Familienpflegezeit muss grundsätzlich acht Wochen vor Beginn angekündigt werden.

Zinsloses Darlehen

Mit längeren Freistellungen sind erhebliche finanzielle Einbußen verbunden. Um den Lebensunterhalt während der Freistellung bestreiten zu können, besteht seit dem 1. Januar 2015 für die Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein zinsloses staatliches Darlehen aufzunehmen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des ausfallenden Nettoarbeitsentgelts ab.

Geldwerter Vorteil: Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers

Für die Frage, wann es sich bei der Übernahme von Fort- und Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber um einen beitragspflichtigen geldwerten Vorteil handelt, kommt der steuerrechtlichen Beurteilung der Leistungen eine hohe Indizwirkung zu.

Eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers


Ob vom Arbeitgeber finanzierte Fort- und Bildungsmaßnahmen einen geldwerten Vorteil und somit sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt darstellen, richtet sich nach der Rechtsprechung des BSG auch nach der steuerrechtlichen Beurteilung der Arbeitslohneigenschaft der Vorteile. Dabei ist auf das steuerrechtliche Kriterium des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers abzustellen (Urteile des BSG vom 26. Mai 2004 – B 12 KR 2/04 R und B 12 KR 5/04 R – zur Erstattung der Kosten für den Erwerb eines Lkw-Führerscheins).

Zuwendungen und Vorteile sind hiernach dann kein Arbeitslohn, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen. Davon ist auszugehen, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Dies ist der Fall, wenn im Rahmen einer Gesamtwürdigung aus den Begleitumständen zu schließen ist, dass der jeweils verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund steht und das eigene Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

Steuerrechtliche Richtlinien

Zur steuerrechtlichen Beurteilung von beruflichen Fort- und Weiterbildungsleistungen gilt für die Annahme eines überwiegend eigenbetrieblichen Arbeitgeberinteresses Folgendes:

- Die Bildungsmaßnahme soll die betriebliche Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers erhöhen.
- Die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme wird auf die Arbeitszeit angerechnet und es liegen keine konkreten Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor. Eine Anrechnung ist jedoch nicht zwingend erforderlich.

- 
- Die Übernahme bzw. der Ersatz der Aufwendungen des Arbeitnehmers als Rechnungsempfänger durch den Arbeitgeber ist unerheblich, wenn dies allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt wurde.
 - Bei sprachlichen Bildungsmaßnahmen müssen die Sprachkenntnisse für den betrieblichen Einsatz notwendig sein.
 - Auch Qualifikations- und Trainingsmaßnahmen im Sinne des Arbeitsförderungsrechts, die der Arbeitgeber oder eine zwischengeschaltete Beschäftigungsgesellschaft im Zusammenhang mit Auflösungsvereinbarungen erbringt, sind möglich.
 - Die Bildungsmaßnahmen müssen nicht am Arbeitsplatz, sondern können auch in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden.
 - Auch Bildungsmaßnahmen fremder Unternehmer, die auf Rechnung des Arbeitgebers erbracht werden, sind möglich.

Auf den Punkt gebracht: Kennen Sie unsere Broschüren?

Zu aktuellen Themen aus der Betriebsprüfung informieren wir Sie mit unserem ePaper summa summarum sechsmal im Jahr. Einmal im Jahr bringen wir die vier Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Versicherung, Beiträge, Meldungen und Prüfung von A – Z“ heraus. Anfang Februar 2015 erschienen die aktuellen Ausgaben.

Wissen kompakt

Die Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z“ fasst die wichtigsten Stichworte aus allen Broschüren in alphabetischer Reihenfolge zusammen und liefert so einen guten ersten Überblick über die Begrifflichkeiten rund um die Betriebsprüfung.

Versicherung, Beiträge, Meldungen

Wer ist versichert? Wie hoch sind die Beiträge? Was muss wem und wann gemeldet werden?

Die zentralen Fragen zum Thema Sozialversicherung Ihrer Beschäftigten beantworten wir in den drei Spezialbroschüren:

- Auf den Punkt gebracht: Versicherung
- Auf den Punkt gebracht: Beiträge
- Auf den Punkt gebracht: Meldungen

Wir möchten Ihnen helfen, alle Sachverhalte richtig zu beurteilen. Auf diese Weise können Fehler, die im Rahmen einer Betriebsprüfung zu Prüfbeanstandungen führen könnten, bereits im Vorfeld vermieden werden.

Wir stellen Ihnen alle Broschüren kostenlos als pdf-Datei zur Verfügung. So können Sie durch die seitlichen Lesezeichen, das verlinkte Inhaltsverzeichnis und die durchgängige Verlinkung aller Verweise im Inhalt leicht die von Ihnen gesuchten Informationen finden.

Ein Klick auf den Broschüren-
rentitel genügt und Sie
können die jeweilige
Broschüre bequem unter
www.summa-summarum.eu
herunterladen.