

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

<b>Informationen für Arbeitgeber</b>	<b>2</b>
Ihr Weg durch unser Internetangebot	
<b>Rente mit 63 und Altersteilzeitarbeit</b>	<b>4</b>
Was ist zu beachten?	
<b>Neues vom Mindestlohn</b>	<b>7</b>
Mehrarbeit und Sachbezüge	
<b>Referentenentwurf zur Insolvenzordnung</b>	<b>12</b>
Mehr Rechtssicherheit?	
<b>SFN-Zuschläge</b>	<b>15</b>
Besonderheiten für Minijobber	



## Informationen für Arbeitgeber – Ihr Weg durch unser Internetangebot

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:  
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern  
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund  
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29.7.2015

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](http://www.summa-summarum.eu).

**Die Deutsche Rentenversicherung bietet auf ihrer Internetseite [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) eine Vielzahl von Informationen an – nicht nur für Versicherte und Rentner, sondern auch für Arbeitgeber. Von A wie Abfindungen bis Z wie Zuschläge ist alles vertreten.**

Versicherte und Rentner bekommen umfassende Erläuterungen zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, können Anträge herunterladen, Auskunfts- und Beratungsstellen finden oder sich über die gesetzliche Rentenversicherung im Ausland informieren. Spezielle Informationen für Arbeitgeber und Steuerberater wurden im Kapitel „Infos für Experten“ zusammengefasst. Hier findet sich auch das Online-Portal von summa summarum.

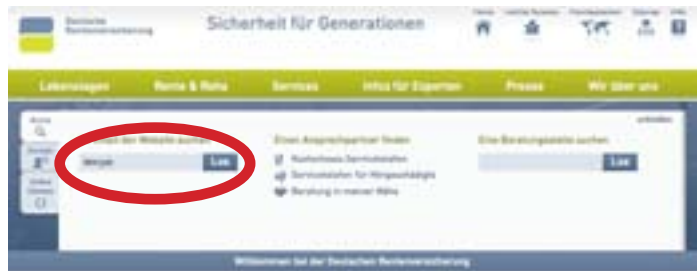
### Schnelle Hilfe – einfache Suche

Manchmal muss es schnell gehen? Sie suchen nach einem bestimmten Begriff oder einem aktuellen Wert? Hier hilft die neue, verbesserte Suchfunktion.

Gleich auf der Startseite befindet sich rechts oben die Suchfunktion - gekennzeichnet mit der Lupe.



Ein Klick auf das Symbol und Sie können Ihren Suchbegriff eingeben.



Sollte die Suche zu sehr vielen Suchergebnissen führen, kann eine Eingrenzung vorgenommen werden. Im rechten Klappmenü stehen dafür verschiedene Möglichkeiten zur Auswahl. Eines der zur Auswahl stehenden Schwerpunktthemen bzw. eine zur Auswahl stehende Zielgruppe ist „Arbeitgeber und Steuerberater“. Ein kleines Häkchen gesetzt und schon wird die Suche ein-



grenzt. Bei allgemeinen Begriffen wie zum Beispiel „Minijob“ wird die Anzahl der Suchergebnisse nach der Eingrenzung deutlich reduziert. Damit Sie nur das finden, was für Sie wichtig ist.

Eine weitere Variante, um schnell zum Ziel zu kommen, ist das speziell für Arbeitgeber und Steuerberater aufgebaute Online-Lexikon. Sie finden es direkt im Online-Portal von summa summarum. Hier sind die Begriffe alphabetisch sortiert. Hilfreich sind die Verweise auf weitere Einträge und Hinweise auf Artikel in den Ausgaben von summa summarum sowie auf Ausführungen in den vier E-Broschüren.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Rente mit 63 und Altersteilzeitarbeit – Was ist zu beachten?

**Der Anspruch auf die als „Rente mit 63“ bezeichnete Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann sich auf die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung bestehender Altersteilzeitbeschäftigungen auswirken.**

### Vorgezogener Rentenanspruch

Seit dem 1. Juli 2014 können Versicherte, die vor 1964 geboren sind und bestimmte Voraussetzungen erfüllen, die Altersrente für besonders langjährig Versicherte bereits vor dem vollendeten 65. Lebensjahr abschlagsfrei beziehen. Die Versicherten der Jahrgänge 1951 und 1952 können diese Rente schon mit 63 Jahren beanspruchen. Für die Versicherten der Jahrgänge ab 1953 erhöht sich die Altersgrenze von 63 Jahren schrittweise bis auf 65 Jahre. Für die ab 1964 geborenen Versicherten gilt eine Altersgrenze von 65 Jahren (vgl. *summa summarum* Ausgabe 3/2015).

Dieser Rentenanspruch hat unter Umständen Auswirkungen auf die Altersteilzeitbeschäftigung, wenn diese ursprünglich auf den vor dem 1. Juli 2014 frühestmöglichen Beginn einer abschlagsfreien Altersrente befristet wurde, die „Rente mit 63“ nun jedoch vorher beansprucht werden kann.

### Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

#### Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit

Altersteilzeitarbeit wird nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG) durch die Bundesagentur für Arbeit nur bis zu dem Zeitpunkt gefördert, zu dem eine abschlagsfreie Altersrente beansprucht werden kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG). Damit für Altersteilzeitbeschäftigte, die nunmehr die „Rente mit 63“ vor dem vereinbarten Ende der Altersteilzeitbeschäftigung beanspruchen können, der Förderanspruch des Arbeitgebers nicht entfällt, wurde mit der „Rente mit 63“ auch eine Vertrauensschutzregelung getroffen. Hiernach ist der Wegfall des Förderanspruchs in diesen Fällen ausgeschlossen (§ 15h AltTZG).

### Arbeits- und tarifvertragliche Regelungen

In Anlehnung an die bisherige Förderregelung des AltTZG sehen Arbeits- oder Tarifverträge mitunter eine vorzeitige Beendigung einer Altersteilzeitbeschäftigung zu dem Zeitpunkt vor, zu dem

eine abschlagsfreie Altersrente beansprucht werden kann. Solche Regelungen haben erhebliche Auswirkungen auf die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung einer Altersteilzeitbeschäftigung.

### **Blockmodell**


Beim Blockmodell beträgt die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelungen in einem Tarifvertrag, aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Arbeitszeitregelungen sehen eine (normale) Arbeitsphase und eine Freistellungsphase vor. Der Arbeitnehmer ist während der gesamten Zeit sozialversicherungspflichtig.

Denn zum Zeitpunkt der Kenntnis von einer absehbaren vorzeitigen Beendigung einer Altersteilzeitbeschäftigung ist zu prüfen, ob bis zum vorgezogenen Beschäftigungsende noch die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit erfüllt sind. Dies gilt vor allem für die Halbierung der vorherigen Arbeitszeit während der Altersteilzeitarbeit. Im Blockmodell der Altersteilzeitarbeit mit Arbeits- und Freistellungsphase wird die Halbierung der vorherigen Arbeitszeit über die gesamte Dauer der Altersteilzeitarbeit erfüllt. Bei einem vorzeitigen Ende der Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell kann diese wesentliche Voraussetzung der Altersteilzeitarbeit nur durch eine entsprechende Anpassung der Arbeits- und Freistellungsphase gewahrt werden. Hat hingegen die Freistellungsphase bereits begonnen, kann die Halbierung der Arbeitszeit nicht mehr gewährleistet werden und eine wesentliche Voraussetzung der Altersteilzeitarbeit wird nicht mehr erfüllt. Dies hat zur Folge, dass keine Altersteilzeitarbeit mehr vorliegt. Die Beschäftigung kann dann allenfalls als Beschäftigung mit einer Wertguthabensvereinbarung nach § 7b SGB IV fortgesetzt werden. Der Anspruch auf die Steuer- und Beitragsfreiheit der bisherigen Aufstockungsbeträge und die Möglichkeit der Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge für Altersteilzeitarbeit entfällt jedoch.

Die Arbeitsvertragsparteien sollten daher entsprechende Vertragsregelungen prüfen. Mit der Vertrauensschutzregelung im AltTZG wollte der Gesetzgeber auch ein Signal für die Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsparteien geben, entsprechende Regelungen ebenfalls unter Vertrauensschutzaspekten auszulegen. Verschiedene Tarifvertragspartner haben daher den Beschäftigten bereits einen Vertrauensschutz auf den Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung über einen möglichen Anspruch auf die „Rente mit 63“ hinaus eingeräumt, um ein vorzeitiges Ende der Altersteilzeitbeschäftigung zu vermeiden.

### **Späterer Rentenbeginn**

Sofern eine Altersteilzeitbeschäftigung bis zum möglichen Beginn einer Altersrente mit Abschlägen vereinbart worden ist, kann sich durch die „Rente mit 63“ zu einem späteren Zeitpunkt auch ein



Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente ergeben. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer daher eine an das Ende der Altersteilzeitbeschäftigung anschließende Beschäftigung bis zum Beginn der „Rente mit 63“, steht dies dem vorherigen Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung nicht entgegen.

## Neues vom Mindestlohn

**Für den Mindestlohnanspruch nach dem Mindestlohngesetz sind bei Mehrarbeit im Rahmen flexibler Arbeitszeiten sowie bei einem Anspruch auf Sachbezüge besondere Regelungen zu beachten. Nunmehr hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales konkretisiert, wann sich Mehrarbeit oder Sachbezüge auf den Mindestlohnanspruch auswirken. Darüber hinaus sollen die Aufzeichnungspflichten gelockert werden.**

### Flexible Arbeitszeitregelungen

Für Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen sieht das Mindestlohngesetz (MiLoG) Ausnahmen von dem Grundsatz der Mindestlohnzahlung für alle geleisteten Arbeitsstunden vor, wenn die Mehrarbeit in einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto erfasst wird (§ 2 Abs. 2 MiLoG).

### Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitkonten

Bei diesen flexiblen Arbeitszeitregelungen ist es ausreichend, wenn der Mindestlohn für die Mehrarbeit innerhalb einer Jahresfrist von zwölf Kalendermonaten gewährt wird. Dies kann durch eine bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns erfolgen, wenn der Mindestlohnanspruch nicht bereits durch die Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist.

#### Beispiel 1

Es besteht ein schriftlicher Arbeitsvertrag über eine monatliche Arbeitszeit von ein monatliches Arbeitsentgelt von und ein	100 Stunden 900 EUR Arbeitszeitkonto
Demnach beträgt der Stundenlohn (900 EUR / 100 Stunden)	9 EUR

Im September werden 5 und im Oktober 10 Überstunden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.

Bis zu einer monatlichen Arbeitszeit von 105,88 Stunden (900 EUR / 8,50 EUR), also einer Mehrarbeit von bis zu 5,88 Stunden im Monat, wird der Mindestlohn aufgrund des verstetigten monatlichen Arbeitsentgelts nicht unterschritten. Die 5 Überstunden im September sind demnach mindestlohnunschädlich.

Im Oktober sind 5,88 Stunden mindestlohnunschädlich. Dies gilt auch für die übrigen 4,12 Stunden, wenn diese bis Oktober des nächsten Kalenderjahres durch bezahlte Freistellung oder durch eine Mindestlohnzahlung in Höhe von mindestens 35,02 EUR (4,12 x 8,50 EUR) ausgeglichen werden.

## Mehrarbeitsgrenze für Mindestlohnanspruch

Die in das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen im Monat jedoch 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Mehrarbeit, die mehr als die Hälfte der vertraglichen Arbeitszeit übersteigt, ist demnach unabhängig davon, ob diese in ein Arbeitszeitkonto eingestellt wird, unmittelbar mit dem Mindestlohn zu vergüten. Dies gilt jedoch nur in dem Rahmen, in dem die Mindestlohnvergütung nicht bereits durch das verstetigte Arbeitsentgelt abgedeckt ist.

### Beispiel 2

Es besteht ein schriftlicher Arbeitsvertrag über eine monatliche Arbeitszeit von	100 Stunden
ein monatliches Arbeitsentgelt von	900 EUR
und ein	Arbeitszeitkonto
Demnach beträgt der Stundenlohn (900 EUR / 100 Stunden)	9 EUR
Im November werden 60 Überstunden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.	

Die Mehrarbeit übersteigt die Höchstgrenze von 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit um 10 Stunden (100 Stunden x 50% - 60 Stunden). Diese 10 Stunden sind unmittelbar mit dem Mindestlohn zu vergüten, sofern der Mindestlohnanspruch nicht bereits durch das verstetigte Arbeitsentgelt erfüllt ist. D. h., die vereinbarte Arbeitszeit von 100 Stunden und die 10 Überstunden sind mit dem Mindestlohn zu vergüten:

Mindestlohn für 110 Stunden (110 Stunden x 8,50 EUR) =	935 EUR
abzgl. verstetigtes Arbeitsentgelt =	900 EUR
Mindestlohnanspruch für die 10 Überstunden =	35 EUR

Aufgrund der 60 Überstunden muss das Arbeitsentgelt im November mindestens 935 EUR betragen, um den Mindestlohnanspruch in diesem Monat zu erfüllen.

Berechnung der maximalen mindestlohnunschädlichen Mehrarbeit:

1. Mindestlohnüberschreitung des verstetigten Arbeitsentgelts
 

Verstetigtes Arbeitsentgelt	900 EUR
Mindestlohnanspruch (100 Stunden x 8,50 EUR)	850 EUR
Differenz zum Mindestlohnanspruch	50 EUR

 Das verstetigte Arbeitsentgelt für die vereinbarte Arbeitszeit übersteigt den Mindestlohn im Monat um 50 EUR.
2. Mindestlohnunschädliche Arbeitszeitkonteneinstellung
 

Zunächst können 50% der vereinbarten Arbeitszeit, also 50 Stunden (100 Stunden x 50%) mindestlohnunschädlich im Monat in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden.
3. Zeitlicher Gegenwert aus der Mindestlohnüberschreitung des Arbeitsentgelts
 

Der zeitliche Gegenwert aus der Mindestlohnüberschreitung des verstetigten Arbeitsentgelts von 50 EUR entspricht 5,88 Stunden (50 EUR / 8,50 EUR). Dieser zeitliche Gegenwert kann mindestlohnunschädlich zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden.
4. Maximale mindestlohnunschädliche Mehrarbeit
 

Auf das Arbeitszeitkonto können somit im Monat insgesamt 55,88 Stunden mindestlohnunschädlich eingestellt werden (50 Stunden + 5,88 Stunden).
5. Maximale mindestlohnunschädliche Gesamtarbeitszeit
 

Der Arbeitnehmer kann demnach 155,88 Stunden im Monat mindestlohnunschädlich arbeiten, wenn die Überstunden von 55,88 Stunden innerhalb von 12 Kalendermonaten ausgeglichen werden.



## Ausnahme für Wertguthabenvereinbarungen

Für Wertguthabenvereinbarungen, in deren Rahmen auf die Auszahlung von Arbeitsentgelt zu Gunsten eines Wertguthabens für längerfristige spätere Freistellungen von der Arbeitsleistung, z. B. bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell, verzichtet wird (§ 7b SGB IV), gelten nach dem MiLoG keine Einschränkungen. Dem Mindestlohnanspruch steht daher nicht entgegen, wenn lediglich aufgrund des Verzichts auf die Auszahlung von Arbeitsentgelt zu Gunsten eines entsprechenden Wertguthabens der Mindestlohn für die tatsächlich im Monat geleistete Arbeitszeit unterschritten wird.

## Sachbezüge bei Saisonarbeitnehmern

Der Mindestlohn nach dem MiLoG wird als Geldbetrag geschuldet. Sachbezüge können daher grundsätzlich nicht den Mindestlohnanspruch erfüllen. Lediglich für Saisonarbeitnehmer sollen Sachbezüge in Form von freier Unterkunft und Verpflegung im Rahmen des § 107 GewO auf den Mindestlohn angerechnet werden können (vgl. *summa summarum* 1/2015).

Die Anrechnung der Sachbezüge darf hiernach die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Pfändbar ist nur der Teil des Arbeitsentgelts, der die Pfändungsfreigrenze übersteigt. Für die Mindestlohnprüfung wird als Pfändungsfreigrenze der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag nach § 850c ZPO zugrunde gelegt. Bei der Anrechnung der Sachbezüge muss demnach seit 1. Juli 2015 dem Saisonarbeitnehmer ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe von mindestens 1079,99 EUR für jeden vollen Monat der Beschäftigung verbleiben. Sofern Sachbezüge vereinbart werden, können sie bei der Mindestlohnprüfung daher nur berücksichtigt werden, wenn das Nettoarbeitsentgelt mindestens 1079,99 EUR beträgt.

### Beispiel 3

Ein kinderloser Saisonarbeitnehmer ohne Kirchenzugehörigkeit, für den ein Zusatzbeitragssatz zur Krankenversicherung in Höhe von 0,9% gilt, wird wie folgt beschäftigt:

monatliche Arbeitszeit	182 Stunden
monatliches (Brutto-)Arbeitsentgelt	1511 EUR
zzgl. freie Frühstücksverpflegung (Sachbezugswert)	49 EUR
monatliches steuer- und beitragspflichtiges Gesamtbruttoarbeitsentgelt	1560 EUR
monatliches Nettoarbeitsentgelt	1080,10 EUR

Fortsetzung auf der nächsten Seite

### Beispiel 3 - Fortsetzung

Der Stundenlohn würde ohne Berücksichtigung der Sachbezüge lediglich 8,30 EUR (1511 EUR / 182 Stunden) und somit weniger als der Mindestlohn betragen. Da jedoch das Nettoarbeitsentgelt die maßgebende Pfändungsfreigrenze übersteigt, kann der Sachbezugswert für die freie Frühstücksversorgung bei der Stundenlohnermittlung berücksichtigt werden. Hiernach beträgt der Stundenlohn 8,57 EUR. Der Mindestlohnanspruch wird demnach erfüllt.

Wird der Mindestlohnanspruch eines Saisonarbeitnehmers nur unter Berücksichtigung der Sachbezüge für freie Unterkunft und/oder Verpflegung erfüllt und unterschreitet das Nettoarbeitsentgelt die Pfändungsfreigrenze, besteht ein Differenzlohnanspruch zum Mindestlohn in Höhe der Differenz des Nettoarbeitsentgelts zur Pfändungsfreigrenze, der unabhängig von seiner tatsächlichen Erfüllung der Beitragspflicht in der Sozialversicherung zugrunde zu legen ist.

### Beispiel 4

Ein kinderloser Saisonarbeitnehmer ohne Kirchenzugehörigkeit, für den ein Zusatzbeitragsatz zur Krankenversicherung in Höhe von 0,9% gilt, wird wie folgt beschäftigt:


monatliche Arbeitszeit	182 Stunden
monatliches (Brutto-)Arbeitsentgelt	1511 EUR
zzgl. freie (Gesamt-)Verpflegung (Sachbezugswert)	229 EUR
monatliches steuer- und beitragspflichtiges Gesamtbruttoarbeitsentgelt	1740 EUR
monatliches Nettoarbeitsentgelt	998,69 EUR

Der Stundenlohn beträgt ohne Berücksichtigung der Sachbezüge lediglich 8,30 EUR (1511 EUR / 182 Stunden) und somit weniger als der Mindestlohn. Da das Nettoarbeitsentgelt die maßgebende Pfändungsfreigrenze nicht übersteigt, kann der Sachbezugswert für die freie Verpflegung bei der Stundenlohnermittlung nicht berücksichtigt werden. Es besteht daher ein Differenzlohnanspruch zum Mindestlohn in Höhe der Differenz des Nettoarbeitsentgelts zur Pfändungsfreigrenze in Höhe von 81,30 EUR (1079,99 EUR - 998,69 EUR).

### Lockerung der Aufzeichnungspflichten

Nach dem MiLoG muss für bestimmte Arbeitnehmer die tägliche Arbeitszeit aufgezeichnet werden (§ 17 MiLoG). Hiernach sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer der im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche (z. B. Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft) sowie für geringfügig Beschäftigte aufzuzeichnen.

Diese Aufzeichnungspflicht entfällt nach der Mindestlohn dokumentationspflichten-Verordnung jedoch für die Arbeitnehmer, deren regelmäßiges (Brutto-)Arbeitsentgelt 2.958 EUR im Monat



übersteigt, wenn der Arbeitgeber seine Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz erfüllt (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

Derzeit wird im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geprüft, ob bei länger bestehenden Arbeitsverhältnissen, bei denen regelmäßig mehr als der Mindestlohn gezahlt wird, eine Vereinfachung möglich ist. Hier soll die Einkommensschwelle von 2.958 EUR dahingehend ergänzt werden, dass die Aufzeichnungspflicht bereits dann entfällt, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt mehr als 2.000 EUR beträgt und das Nettoentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten zwölf Monate nachweislich ausgezahlt wurde. Zudem besteht die Auffassung, dass bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers) die Aufzeichnungspflichten ebenfalls verzichtbar sind.

Eine entsprechende Verordnung wird zurzeit vorbereitet.

### **Detaillierte Informationen**

Das BMAS stellt die Auswirkungen des MiLoG in einer umfangreichen Broschüre mit dem Titel „Das Mindestlohngesetz im Detail“ dar, die laufend aktualisiert wird und unter [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de) abgerufen werden kann. Auf der Internetseite [www.zoll.de](http://www.zoll.de) finden sich detaillierte und aktuelle Informationen des Bundesministeriums der Finanzen unter anderem auch zum gesetzlichen Mindestlohn (Fachthemen → Arbeit → Mindestarbeitsbedingungen).

## Referentenentwurf: Mehr Rechtssicherheit bei insolvenzbedingten Anfechtungen

**Am 16. März 2015 hat das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz einen Referentenentwurf zur Verbesserung der Rechtssicherheit bei Anfechtungen nach der Insolvenzordnung und nach dem Anfechtungsgesetz vorgelegt. Ziel ist die Entlastung des Wirtschaftsverkehrs und der Arbeitnehmer von Rechtsunsicherheiten, welche sich in der Praxis des Insolvenzanfechtungsrechts ergeben haben.**

Im Koalitionsvertrag des Jahres 2013 wurde vereinbart, das Insolvenzanfechtungsrecht im Interesse der Planungssicherheit des Geschäftsverkehrs sowie des Vertrauens von Arbeitnehmern in ausbezahlte Löhne auf den Prüfstand zu stellen. Zahlungen, die ein Insolvenzschuldner zu einem Zeitpunkt erbracht hat, zu dem er bereits in Zahlungsschwierigkeiten war, werden bislang vom Insolvenzverwalter oftmals erfolgreich angefochten. Die Insolvenzanfechtung bewirkt, dass Insolvenzgläubiger die bereits erhaltene Zahlung an die Insolvenzmasse zurückgeben müssen. Angefochten werden können auch das an Arbeitnehmer gezahlte Arbeitsentgelt sowie Beiträge zur Sozialversicherung.

Die Anfechtung von Rechtshandlungen durch Insolvenzverwalter führte in der Praxis bislang dazu, dass bei Geschäftspartnern und Arbeitnehmern des Insolvenzschuldners keine Rechtssicherheit bestand, ob eine Rückgewähr der vor Insolvenzeröffnung erhaltenen Zahlungen zu erfolgen hat.

Der Entwurf sieht vor, die Insolvenzanfechtung der vom Insolvenzschuldner geleisteten Zahlungen einzuschränken. Die Beurteilung, ob Rechtshandlungen des Insolvenzschuldners vom Insolvenzverwalter rechtswirksam angefochten werden können, soll durch die in der Insolvenzordnung (InsO) vorgesehenen Änderungen erleichtert werden. Für das Anfechtungsgesetz, wonach Vermögensverschiebungen außerhalb des Insolvenzverfahrens rückgängig gemacht werden können, sollen entsprechende Regelungen gelten.

## Zahlungen aufgrund gerichtlicher Entscheidung sind nicht anfechtbar

Kann ein Insolvenzgläubiger die ihm aufgrund einer Rechtshandlung des Insolvenzschuldners ermöglichte Sicherung oder Befriedigung nicht, nicht zu der Zeit oder nicht in der Art beanspruchen (inkongruente Deckung), ist eine Insolvenzanfechtung bis zum dritten Monat vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens durchführbar (§ 131 InsO). Wie der Entwurf klarstellt, lässt sich die Anfechtung inkongruenter Rechtshandlungen nicht allein darauf stützen, dass der Insolvenzgläubiger gegenüber dem Insolvenzschuldner einen vollstreckbaren Titel auf der Grundlage eines gerichtlichen Verfahrens erwirkt hat. Künftig sollen Unternehmer und Arbeitnehmer, die bei der Erlangung des gerichtlichen Titels ein Kostenrisiko zu tragen hatten, davor geschützt werden, dass die erhaltenen Zahlungen wegen einer Insolvenzanfechtung zurückzugeben sind.

## Verkürzte Frist für Vorsatzanfechtung

Bislang konnten Rechtshandlungen angefochten werden, die der Insolvenzschuldner in den letzten zehn Jahren vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder nach diesem Antrag mit dem Vorsatz vorgenommen hatte, Insolvenzgläubiger zu benachteiligen (§ 133 InsO). Künftig soll für Rechtshandlungen, die dem Insolvenzgläubiger eine Sicherung oder Befriedigung ermöglichen (Deckungshandlungen), ein Anfechtungszeitraum von vier Jahren gelten. Sonstige Rechtshandlungen, die der Insolvenzschuldner vorsätzlich zur Benachteiligung von Insolvenzgläubigern vornimmt (z. B. Vermögensverschiebungen und Bankrott-handlungen), sind wie bisher im Zeitraum von zehn Jahren anfechtbar.

## Zahlungsvereinbarungen und Zahlungserleichterungen

Ist eine Sicherung oder Befriedigung ermöglicht worden, auf die ein Anspruch des Insolvenzgläubigers bestand (kongruente Deckung), soll aus Gründen der Rechtssicherheit gesetzlich klargestellt werden, dass der Abschluss einer Zahlungsvereinbarung (§ 802b Abs. 2 Satz 1 Zivilprozessordnung) nicht bereits zur Insolvenzanfechtung berechtigt. Zahlungserleichterungen, die der Insolvenzschuldner wegen eines vorübergehenden Liquiditätsengpasses im Geschäftsverkehr anstrebt, sind nach dem Gesetzentwurf ebenfalls von der Insolvenzanfechtung ausgenommen.

## Entgeltzahlungen werden privilegiert

Leistungen des Insolvenzschuldners, für die er unmittelbar eine gleichwertige Gegenleistung für sein Vermögen erlangt (Bargeschäft), sind lediglich bei einer vorsätzlichen Benachteiligung von Insolvenzgläubigern (§ 133 InsO) anfechtbar. Arbeitsentgelt, das vom Insolvenzschuldner gezahlt wurde, soll künftig nur eingeschränkt nach den Regelungen des Bargeschäfts angefochten werden können. Grundsätzlich ist keine Insolvenzanfechtung möglich, wenn zwischen der Arbeitsleistung und der Arbeitsentgeltzahlung ein Zeitraum von nicht mehr als drei Monaten liegt.

## Benachteiligung der Sozialversicherung


Bestimmte Gläubigergruppen (Unternehmen und Arbeitnehmer) sollen also künftig begünstigt werden, indem eine Insolvenzanfechtung an sie geleisteter Zahlungen beschränkt oder sogar ausgeschlossen wird.

Für die Sozialversicherungsträger, vor allem die Einzugsstellen, sind wegen der an sie gezahlten Beiträge zur Sozialversicherung demgegenüber keine Begünstigungen vorgesehen. Dies würde bedeuten, dass Beiträge zur Sozialversicherung im Vergleich zu zivilrechtlichen Forderungen unter erleichterten rechtlichen Voraussetzungen anfechtbar sind.

Die beabsichtigten Regelungen führen zu einer nicht zu rechtfertigenden Benachteiligung der Sozialversicherung und damit der Solidargemeinschaft der Versicherten und Beitragszahler. Da andere Insolvenzgläubiger nicht mehr wie bisher zur Anreicherung der Masse durch Anfechtung an sie geleisteter Zahlungen herangezogen werden könnten, würden voraussichtlich die Insolvenzverwalter in größerem Umfang als bisher dazu übergehen, gezahlte Beiträge zur Sozialversicherung anzufechten.

## Insolvenzanfechtung entzieht Beitragszahlungen der Sozialversicherung

Werden Beiträge erfolgreich angefochten, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Finanzierung der Sozialversicherung gezahlt haben, sind die Zahlungen an die Insolvenzmasse zurückzugeben. Bei einer Insolvenzanfechtung werden gezahlte Beiträge entgegen ihrem Verwendungszweck nicht der Sozialversicherung für die Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben zugeführt, sondern



aufgrund privatrechtlicher Regelungen zunächst für die Deckung der Kosten des Insolvenzverfahrens und anschließend für die Verteilung an Insolvenzgläubiger verwendet. Die Solidargemeinschaft der Versicherten und Beitragszahler subventioniert auf diese Weise die Durchführung von Insolvenzverfahren, was nicht zu ihren gesetzlichen Aufgaben gehört.

Das anstehende Gesetzgebungsverfahren sollte daher genutzt werden, um die Zweckentfremdung von Beiträgen zu beenden.

## Minijob und SFN-Zuschläge

**Wie Vollzeitbeschäftigte können auch Personen, die einen Minijob ausüben, Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge) erhalten. Werden die SFN-Zuschläge für Zeiten geleistet, in denen (z. B. wegen Krankheit) nicht gearbeitet wurde, unterliegen sie der Steuer- und Beitragspflicht. Dadurch kann die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden.**

Nach § 3b EStG sind Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, wenn sie neben dem Grundlohn gezahlt werden, steuerfrei und (mit Ausnahme der Unfallversicherung) beitragsfrei. Steuer- und beitragspflichtig werden diese Zuschläge, wenn an diesen Tagen nicht gearbeitet und der Lohn fortgezahlt wird.

Der Fortzahlungsanspruch für Feiertage und Krankheit ergibt sich aus den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (§§ 2, 3 EFZG). Der Urlaubslohn errechnet sich aus den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (§§ 1, 11 BUrlG). Das Arbeitsentgelt ist nach dem Lohnausfallprinzip zu errechnen; das bedeutet, der Mitarbeiter ist so zu vergüten, als hätte er an diesen ausgefallenen Tagen wirklich gearbeitet.

### Bei Beschäftigungsverbot

Steuer- und beitragsfreie SFN-Zuschläge können nur für Arbeitsstunden gezahlt werden, wenn tatsächlich gearbeitet wurde. Wer-

den diese Zuschläge ohne tatsächliche Arbeitsleistung gewährt, wie während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), sind diese steuer- und beitragspflichtig.

### Während Schutzfristen

Anders verhält es sich in der Sozialversicherung während der Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG); hier können die SFN-Zuschläge quasi als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld beitragsfrei belassen werden.

### Kein Minijob mehr

Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte können steuer- und beitragsfreie SFN-Zuschläge erhalten. SFN-Zuschläge sind steuer- und beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Sie stellen bei tatsächlich geleisteter Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit kein steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Diese steuer- und beitragsfreien Zuschläge sind bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze nicht zu berücksichtigen. Der Zuschlag darf jedoch die im EStG genannten Grenzwerte nicht übersteigen, um beitrags- und steuerfrei zu bleiben. Bei Nachtarbeit sind dies 25 Prozent des Grundlohns.

#### Beispiel

Ein Arbeitgeber gewährt seinem Mitarbeiter, der für ihn als Minijobber tätig ist, monatlich einen Lohn in Höhe von 442,00 Euro. Der Bruttostundenlohn beträgt gemäß Mindestlohngesetz 8,50 Euro. Die monatliche Arbeitszeit beträgt 52 Stunden (wöchentlich zwölf Stunden). Ab Juli arbeitet der Mitarbeiter an 5 Tagen im Kalendermonat 15 Stunden nachts zwischen 20 Uhr und 23 Uhr. Für die Nachtarbeit gewährt der Arbeitgeber einen Zuschlag, der 40 Prozent aus 8,50 Euro beträgt. Das sind pro Stunde 3,40 Euro, bei 15 Stunden Nachtarbeit 51,00 Euro. Dadurch erhöht sich der Bruttolohn auf 493,00 Euro.

Nach § 3b EStG darf für Nachtarbeit – zwischen 20 Uhr und 23 Uhr – nur ein Zuschlag von 25 Prozent steuerfrei berücksichtigt werden. Das wären 31,95 Euro (= 25 Prozent von 8,50 Euro x 15 Stunden). 19,05 Euro der Nachtarbeitszuschläge sind damit steuer- und beitragspflichtig. Das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt beträgt jetzt 461,05 Euro. Es liegt ab Juli keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor.