

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/40a75b3)

zur Ausgabe 1/2020 teil.
Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.
<https://www.umfrageonline.com/s/40a75b3>

Aus dem Betriebsprüfdienst **2**
Ergebnisse der Prüfungen 2019

Brexit **4**
Klarheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Betriebliche Krankenversicherung **5**
Zuwendungen des Arbeitgebers

Urlaubsabgeltung für verstorbene Arbeitnehmer **9**
Beitragsrechtliche Behandlung

„Eigenwerber“ **11**
Künstlersozialkasse stellt Checkliste bereit

7. SGB IV-Änderungsgesetz **13**
Was kommt zum 1. Juli 2020?

Auf einen Blick **16**
Aktuelle Branchenmindestlöhne und
neue Mindestausbildungsvergütung



Ergebnisse der Betriebsprüfungen 2019 liegen vor

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: 28.1.2020

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.


Die Rentenversicherungsträger prüfen bei den Arbeitgebern alle vier Jahre, ob diese ihre Beitrags- und Meldepflichten nach dem Sozialgesetzbuch ordnungsgemäß erfüllen. So schreibt es das Vierte Buch Sozialgesetzbuch vor. Das vorläufige Ergebnis der Prüfungen des vergangenen Jahres liegt bereits vor.

Im Jahr 2019 haben die Rentenversicherungsträger insgesamt rund 789.000 Arbeitgeber geprüft. Dabei wurden Sozialversicherungsbeiträge, Umlagen und Säumniszuschläge in Höhe von rund 1,14 Milliarden Euro nacherhoben. Rund 687 Millionen Euro entfallen davon auf sog. Standardprüfungen, die in einen regelmäßigen Turnus von vier Jahren stattfinden. Rund 450 Millionen Euro stammen aus Prüfungen im Zusammenhang mit illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit; bei diesen Prüfungen arbeiten die Rentenversicherungsträger eng mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Hauptzollämter zusammen.

Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger haben mit ihren Prüfungen und den erzielten Ergebnissen zum einen zur Herstellung von Beitragsgerechtigkeit beigetragen. Die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung ist gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Prüfdienste leisten so ihren Beitrag dazu.

Der Einzug der nacherhobenen Beträge ist Aufgabe der derzeit 105 gesetzlichen Krankenkassen.

Die Rentenversicherungsträger erheben nicht nur Beiträge nach, sie stellen auch fest, wenn Beiträge zu viel gezahlt wurden. So entstanden im Jahr 2019 Gutschriften in Höhe von rund 105 Millionen Euro. Sie wurden entweder unmittelbar in der Prüfung mit Nachforderungen verrechnet oder werden später durch die Krankenkassen auf Antrag erstattet.



Die Prüfung der Künstlersozialabgabe hat Nacherhebungen in Höhe von rund 24,2 Millionen Euro ergeben. Dies wird den Abgabebesatz der Künstlersozialversicherung erneut stützen.

Der Anteil der Arbeitgeber, die die Vorteile der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung nutzen, ist gegenüber dem Jahr 2018 deutlich gestiegen. Rund 312.000 oder knapp 40% der geprüften Arbeitgeber nahmen dieses Angebot an.

Die Statistik für das Jahr 2019 schließt am 29. Februar 2020, bis dahin kann es noch zu geringfügigen Veränderungen der Ergebnisse kommen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

BREXIT – endlich Klarheit!

Nach langem Hin und Her ist ein Austrittsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland ausgehandelt und ratifiziert worden. Am 31. Januar 2020 ist das Vereinigte Königreich aus der EU ausgeschieden. Was bedeutet das für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

Zur Erinnerung: Das Vereinigte Königreich hat am 29. März 2017 dem Europäischen Rat den Austritt aus der EU mitgeteilt. Zuvor hatte sich am 23. Juni 2016 eine knappe Mehrheit der britischen Bevölkerung in einem Referendum für einen Austritt ausgesprochen.

Das erforderliche Ratifizierungsverfahren zum Austrittsabkommen wurde zwischenzeitlich durchgeführt. Der Austritt erfolgte zum 31. Januar 2020, das Abkommen ist am 1. Februar 2020 in Kraft getreten.

Das Austrittsabkommen enthält die Bedingungen der Trennung und Regelungen für eine Übergangsphase. Hiernach wird es eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 geben, in der die Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich weitgehend unverändert bleiben. In der Übergangsphase finden demnach auch die Verordnungen (EG) [Nr. 883/2004](#) und [Nr. 987/2009](#) weiterhin Anwendung. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet dies, dass das A1-Bescheinigungsverfahren auf jeden Fall bis zum 31. Dezember 2020 weiter gilt.

A1-Bescheinigungen, die bisher auf die Zeit bis 31. Januar 2020 befristet waren, müssen ggf. erneut beantragt werden.

Beitragsrechtliche Behandlung von Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung

Übernimmt der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Beiträge zur Sozialversicherung für seine pflichtversicherten Beschäftigten, so gehören diese Aufwendungen als sog. Zukunftssicherungsleistungen nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Damit stellen diese Arbeitgeberaufwendungen auch kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Wie die Beiträge eines Arbeitgebers zu einer freiwilligen betrieblichen Krankenversicherung beitragsrechtlich behandelt werden, wird im folgenden Beitrag erläutert.

Zukunftssicherungsleistungen

Zu den sog. Zukunftssicherungsleistungen gehören insbesondere die Beitragsanteile, die ein Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (Gesamtsozialversicherungsbeitrag) für seine pflichtversicherten Beschäftigten zu tragen hat. Hierzu gehören außerdem auch die Beiträge, die der Arbeitgeber für seine Beschäftigten zur Unfallversicherung zu zahlen hat. Diese Arbeitgeberaufwendungen sind steuerfrei ([§ 3 Nr. 62 EStG](#)). Sie sind damit auch nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen, wenn sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#)). Hiervon werden allerdings Aufwendungen eines Arbeitgebers zu einer freiwilligen betrieblichen Krankenversicherung der Beschäftigten nicht erfasst.

Betriebliche Krankenversicherung

Von einer betrieblichen Krankenversicherung wird gesprochen, wenn ein Arbeitgeber die Aufwendungen zu einer privaten Krankenzusatzversicherung für seine Beschäftigten ganz oder teilweise übernimmt. Über die betriebliche Krankenzusatzversicherung werden Risiken abgedeckt, die nicht zum regelmäßigen Leistungsumfang der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung gehören. Dies können insbesondere nachfolgende Leistungen sein:

- Vorsorgeleistungen
- Übernahme der Behandlungskosten durch Heilpraktiker

- Sehhilfen
- Zusätzliche Leistungen bei Krankenhausbehandlungen
- Zahnvorsorge und Zahnersatz

Steuerliche Behandlung der Arbeitgeberzuwendungen

Die Zuwendungen eines Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung sind dem steuerpflichtigen Arbeitslohn und damit auch dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen, wenn diese Aufwendungen als Geldleistung im Sinne eines Barlohns zu qualifizieren sind. Sind die Aufwendungen hingegen als Sachbezug zu bewerten, stellen sie keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn sie die monatliche Freigrenze in Höhe von 44 Euro ([§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG](#)) nicht übersteigen. Sie zählen dann auch nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung ([§ 3 Abs. 1 Satz 4 SvEV](#)).

Ein Sachbezug liegt vor, wenn den Beschäftigten eine Sache bzw. Leistung zusteht. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die Beschäftigten diese Leistung unmittelbar vom Arbeitgeber erhalten oder aber von einem Dritten (z. B. Versicherungsgesellschaft) auf Kosten des Arbeitgebers beziehen. Haben die Beschäftigten hingegen auch einen Anspruch darauf, dass ihnen der Arbeitgeber anstelle der Sache Barlohn auszahlt, liegt kein Sachbezug vor.

Bisherige Auffassung der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung hat in der Vergangenheit die Auffassung vertreten, dass die Zuwendungen eines Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung in der Regel steuerrechtlich als Barlohnzuwendungen zu bewerten sind. Dabei war es unerheblich, ob der Arbeitgeber den Versicherungsvertrag als Versicherungsnehmer zugunsten seiner Beschäftigten mit der Versicherungsgesellschaft unmittelbar abgeschlossen oder er die Beiträge für von den Beschäftigten geschlossene Versicherungsverträge diesen erstattet hat. Hatte der Arbeitgeber eine eigene Geldleistungsverpflichtung oder eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitnehmers übernommen, wurde demnach steuerrechtlich ein Sachbezug ausgeschlossen. In der Konsequenz konnte damit auch die (die steuerrechtliche Behandlung von Sachbezügen begünstigende) 44-Euro-Freigrenze keine Anwendung finden.

Neue Auffassung der Finanzverwaltung

Der Bundesfinanzhof hat sich in zwei Urteilen vom 7. Juni 2018 ([VI R 13/16](#)) und vom 4. Juli 2018 ([VI R 16/17](#)) mit der Abgrenzung von Barlohn zum Sachbezug bei Zuwendungen zu einer betrieblichen Krankenversicherung auseinandergesetzt. Maßgebliches Abgrenzungsmerkmal ist danach, ob der Arbeitgeber ein arbeitsrechtliches Versprechen erfüllt, das auf die Gewährung eines Sachbezugs gerichtet ist. Dem folgt die Finanzverwaltung (Veröffentlichung der BFH-Entscheidungen im Bundessteuerblatt BStBl II 2019, S. 371 und 373 vom 28. Juni 2019).

Arbeitsrechtliches Versprechen

Kann der Beschäftigte nach den arbeitsrechtlich maßgebenden Grundlagen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) eine betriebliche Krankenzusatzversicherung beanspruchen, so liegt in diesem Fall ein Sachbezug vor. Davon ist einerseits immer dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für seine Beschäftigten unmittelbar bei einer Versicherungsgesellschaft einen Krankenzusatzversicherungsvertrag abschließt. In diesem Fall können die Beschäftigten als Leistungsberechtigte im Leistungsfall lediglich die jeweils versicherte Leistung in Anspruch nehmen. Ob die Leistung als solche eine Sachleistung oder Geldleistung ist, ist unerheblich. Andererseits liegt aber auch dann ein Sachbezug vor, wenn das arbeitsrechtliche Versprechen auf Gewährung des Sachbezugs gerichtet ist und hierfür der Abschluss des Krankenversicherungsvertrages durch den Arbeitnehmer vorgesehen ist und der Arbeitgeber die Kosten übernimmt.

Im Rahmen der 44-Euro-Freigrenze gewährte Sachbezüge sind demnach weder steuer- noch beitragspflichtig. Wird die Freigrenze überschritten und der monatliche Sachbezug nach [§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG](#) pauschal versteuert, bleibt er in der Sozialversicherung nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV](#) beitragsfrei, da es sich nach [§ 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) um laufendes Arbeitsentgelt handelt.

Soweit in diesen Fällen die Zuwendungen eines Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung bisher bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung als steuerpflichtiger Arbeitslohn oder pauschal besteuert Barlohn und damit als beitragspflichtiges

Arbeitsentgelt behandelt worden sind, wirkt sich die Änderung auf die beitragsrechtliche Behandlung nur aus, wenn die ursprüngliche lohnsteuerrechtliche Behandlung vom Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltabrechnung noch eigenständig geändert werden kann. Dies ist nur bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung für das betreffende Jahr möglich.

Fehlendes arbeitsrechtliches Versprechen

Zu einem anderen Ergebnis ist der Bundesfinanzhof in der Konstellation gekommen, in der das arbeitsrechtliche Versprechen fehlte und lediglich die Inanspruchnahme eines unverbindlichen Angebotes auf Krankenversicherungsschutz vom Arbeitgeber finanziell bezuschusst wurde. Hier liegt Barlohn vor ([VI R 16/17](#)).

In diesen Fällen findet die 44-Euro-Freigrenze keine Anwendung. Es besteht zwar die Möglichkeit, den steuerpflichtigen Barlohn pauschal zu versteuern ([§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG](#)). Dies führt aber nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV](#) nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, da es sich bei dem Barlohn nach [§ 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) beitragsrechtlich – trotz eventuell monatlicher Zahlung – um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt, weil nicht die konkrete Arbeitsleistung eines Monats vergütet wird.

Einmalzahlungen

Einmalzahlungen sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Einmalzahlungen unterliegen allerdings nur der Beitragspflicht, soweit sie zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze (Jahres-BBG) nicht überschreiten.

Die Übernahme von Beiträgen für eine betriebliche Krankenzusatzversicherung aufgrund einer reinen Beitragszusage durch den Arbeitgeber führt danach in jedem Fall zu beitragspflichtigem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Steuerrechtliche Klarstellung ab 1. Januar 2020

Das „Jahressteuergesetz 2019“ enthält steuerrechtliche Klarstellungen für die Zeit ab 2020. Unter anderem soll die steuerrechtliche Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezug geschärft werden ([§ 8 Abs. 1 EStG](#)). „Zweckgebundene Geldleistungen“ sind hiernach Barlohn. Ob die Finanzverwaltung darunter auch die im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Versprechens vom Arbeitgeber übernommenen Beiträge des Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Krankenversicherung versteht, wird ggf. im Laufe des Jahres durch ein BMF-Schreiben klargestellt.

Urlaubsabgeltungen für verstorbene Arbeitnehmer: Beitragsrechtliche Behandlung


Für die beitragsrechtliche Behandlung einer Urlaubsabgeltung für einen verstorbenen Arbeitnehmer kommt es auf den arbeitsrechtlichen Abgeltungsanspruch an. Durch die Änderung der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung zum Abgeltungsanspruch ändert sich auch die beitragsrechtliche Behandlung.

Bisherige Rechtsauffassung

Zahlungen zur Abgeltung verfallener Urlaubsansprüche gehören zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt. Dies galt bisher nicht, wenn es sich um eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen eines verstorbenen Arbeitnehmers handelte. Dem lag die frühere Rechtsprechung des BAG zu Grunde, wonach es sich bei einem Urlaubsanspruch um einen höchstpersönlichen Anspruch des Arbeitnehmers handeln würde, der weder übertragbar noch vererblich ist (vgl. u. a. Urteile vom 20. September 2011 – [9 AZR 416/10](#) – und 12. März 2013 – [9 AZR 532/11](#) –). Urlaubsansprüche bzw. Abgeltungsansprüche für nicht genommenen Urlaub sind hiernach verfallen, wenn der Arbeitnehmer verstorben ist. Sofern Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bei Tod des Arbeitnehmers dennoch die Zahlung eines Betrages in Höhe der Urlaubsabgeltung an Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Angehörige vorsahen, wurden entsprechende Zahlungen demnach nicht als sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt behandelt, da dieser Anspruch als originärer Anspruch der Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Angehörigen gegen den Arbeitgeber angesehen wurde, der nicht mehr dem Beschäftigungsverhältnis zugeordnet werden konnte.

Änderung der arbeitsrechtlichen Bewertung

Das BAG folgt jedoch nunmehr der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Urlaubsabgeltungsanspruch (u. a. Urteil vom 22. Januar 2019 - [9 AZR 45/16](#)) und legt die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) unionsrechtskonform aus. Hiernach begründet der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach [§ 1 BUrlG](#) nicht nur einen Freistellungsanspruch, sondern auch einen Anspruch auf Bezahlung. Die Vergütungskomponente des Anspruchs auf bezahlten Urlaub ist dabei im bestehenden Arbeitsverhältnis fest mit dem Frei-



stellungsanspruch verbunden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht zwar der Freistellungsanspruch unter, die Vergütungskomponente des Urlaubsanspruchs bleibt jedoch als Abgeltungsanspruch bestehen. Der Vergütungsanspruch ist demnach noch während des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitnehmer entstanden.

Neue beitragsrechtliche Beurteilung

Die beitragsrechtliche Beurteilung dieser Urlaubsabgeltungen folgt nunmehr der unionsrechtskonformen Anpassung der arbeitsrechtlichen Bewertung des Urlaubsabgeltungsanspruchs für Urlaubsabgeltungen, die nach dem 22. Januar 2019 (Datum des o. g. BAG-Urteils) gezahlt werden. Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers erfüllen demnach einen während der Beschäftigung erworbenen Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers und zählen somit zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt. Die Urlaubsabgeltungen stellen dabei einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dar, das nach den dafür in [§ 23a SGB IV](#) vorgesehenen Regelungen der Beitragspflicht unterliegt, sofern die Abgeltung im Einzelfall tatsächlich gezahlt wird ([§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)).

Künstlersozialabgabe – Checkliste „Eigenwerber“

Eigenwerber

Abgabepflichtig sind nach § 24 Abs. 1 Satz 2 KSVG außerdem die sog. Eigenwerber.

Das sind Unternehmen, die für Zwecke ihres eigenen Unternehmens Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben und dabei nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler oder Publizisten erteilen.

Die Künstlersozialkasse stellt eine Checkliste „Eigenwerber für künstlersozialabgabepflichtige Entgelte nach § 25 Künstlersozialversicherungsgesetz“ bereit.

Die Rentenversicherungsträger prüfen bei den Arbeitgebern auch die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe ([§ 28p Abs. 1a SGB IV](#)).

Spätestens seit Inkrafttreten des Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetzes am 1. Januar 2015 werden alle Arbeitgeber mit dem Thema konfrontiert, sei es durch eine Prüfung oder sei es durch eine Beratung.

Die Künstlersozialkasse bietet den abgabepflichtigen Unternehmen neben den Informationsschriften auch Checklisten an, so auch eine für Eigenwerber. Diese Checkliste enthält in kompakter Form die wesentlichen Informationen. Sie hilft den Arbeitgebern und Steuerberatern u. a. bei der Beurteilung von abgabepflichtigen Sachverhalten, bei branchenspezifischen Besonderheiten und bei der Einordnung von meldepflichtigen Entgelten im Sinne des [§ 25 Künstlersozialversicherungsgesetz](#).

Auszug aus der Checkliste „Eigenwerber“



Checkliste Eigenwerber für künstlersozialabgabepflichtige Entgelte nach § 25 KSVG

Thema	Sachverhalt	Abgabepflicht	Bemerkungen
Künstler/Publizisten	hauptberuflich tätig	ja	
	nebenberuflich tätig	ja	z. B. Schüler, Rentner, Beamte
	nicht über die KSK versichert	ja	gem. § 25 Abs. 1 S. 1 KSVG
	im Ausland lebend oder tätig	ja	wenn die Möglichkeit der Nutzung der Leistung/des Werkes im Inland nicht ausgeschlossen ist BSG-Urteil v. 18.09.08, B 3 KS 4/07 R
Rechtsformen	Einzelunternehmen	ja	
	Personengesellschaften z. B. GbR, Partnergesellschaft	ja	
	Personerhandelsgesellschaften z. B. OHG, KG, GmbH & Co. KG	nein	BSG-Urteil v. 12.08.10, B3 KS 2/09 R BSG-Urteil v. 16.07.14, B3 KS 3/13 R
	juristische Personen z. B. GmbH, UG (haftungsbeschränkt), AG, e. V., Körperschaften	nein	
Honorarformen	Entgelte, Gagen, Honorare etc.	ja	
	Sachleistungen	ja	z. B. geldwerter Vorteil
	Pauschalhonorare	ja	
	Ausfallhonorare	ja	wenn eine Leistung erbracht, jedoch nicht genutzt wurde
	Stipendien	nein	abgabepflichtig nur, wenn eine Verpflichtung zur Gegenleistung besteht
	Zahlungen an Erben	nein/ja	abgabepflichtig nur, wenn die konkrete Forderung, die der Zahlung zugrunde liegt, noch zu Lebzeiten des Künstlers/der Künstlerin entstanden ist
	Übungsleiterpauschale n. § 3 Nr. 26 EStG	nein	gem. § 25 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 KSVG



Weitere Checklisten für Verlage, Galerien, Werbeagenturen und Veranstalter

Neben der Checkliste für Eigenwerbung betreibende Unternehmen finden sich auf der Homepage der Künstlersozialkasse auch Checklisten für Verlage, Galerien, Werbeagenturen und Veranstalter:

<https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/mediencenter-unternehmen-und-verwerter.html>

Änderungen im Melderecht zur Sozialversicherung durch das „7. SGB IV-Änderungsgesetz“ geplant

Die Bundesregierung plant mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz (BR-Drs. 2/20) ab Juli 2020 eine Reihe von Verbesserungen. Viele Anpassungen stehen im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung.

A1-Bescheinigung für selbständig Erwerbstätige künftig elektronisch

Selbständig Erwerbstätige, die vorübergehend in einem Mitgliedstaat der EU, des EWR oder in der Schweiz eine Tätigkeit ausüben, sollen verpflichtet werden, einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung (Artikel 12 Absatz 2 der Verordnung (EG) [Nr. 883/2004](#)) elektronisch zu stellen. Die A1-Bescheinigung dokumentiert, dass das deutsche Recht weiterhin gilt.

Ist festgestellt, dass die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit gelten, soll die A1-Bescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen an den selbständig Erwerbstätigen elektronisch zugänglich gemacht werden.

Diese Regelung soll zum 1. Juli 2020 in Kraft treten.


Angaben zur Steuer bei Entgeltmeldungen für geringfügig Beschäftigte

In den Entgeltmeldungen für geringfügig Beschäftigte sollen zusätzlich die Steuernummer des Arbeitgebers, die Identifikationsnummer des Beschäftigten nach [§ 139b AO](#) und die Art der Besteuerung angegeben werden.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Haftung des Arbeitgebers bei Beauftragung Dritter

Arbeitgeber sind verpflichtet, Meldungen für Beschäftigte zu erstatten und Entgeltabrechnungen durchzuführen. Vielfach beauftragen sie damit Dritte (z. B. Steuerberater). Für diese Fälle soll ausdrücklich klargestellt werden, dass damit die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Träger der Sozialversicherung oder der berufsständischen Versorgungseinrichtung nicht er-



licht oder weitergegeben wird, sondern in vollem Umfang beim Arbeitgeber verbleibt.

Diese Regelung soll zum 1. Juli 2020 in Kraft treten.

Arbeitgeber ohne Sitz im Inland

Angesichts zunehmender grenzüberschreitender Tätigkeiten sollen Arbeitgeber ohne Sitz im Inland verpflichtet werden, für die im Inland zu erfüllenden Pflichten einen Bevollmächtigten mit Sitz im Inland zu bestellen. Der Bevollmächtigte kann die nach [§ 28p SGB IV](#) zu prüfenden Entgeltunterlagen in seinen eigenen oder in den Geschäftsräumen der prüfenden Stelle vorlegen.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Systemgeprüfte Ausfüllhilfe und Online-Datenspeicher

Die Krankenversicherungen stellen in Abstimmung mit den anderen Sozialversicherungsträgern seit Jahren eine Ausfüllhilfe für die elektronische Datenübermittlung zur Verfügung. Mit einer beabsichtigten Regelung sollen der Umfang der Übermittlung und das Verfahren zur Nutzung künftig gesetzlich abgesichert werden. Durch die Einbeziehung der Antrags- und Bescheinigungsverfahren wie z. B. dem A1-Verfahren wird es künftig notwendig, auch für die Übermittlung der Daten für Selbstständige eine Ausfüllhilfe zur Verfügung zu stellen. Damit soll erreicht werden, die Erstellung einer Vielzahl von abweichend aufgebauten Web-Anwendungen zu vermeiden und die Vorteile eines einheitlichen Verfahrenszugangs zu nutzen.

Diese Regelung soll zum 1. Juli 2020 in Kraft treten.


Einführung der Unternehmensnummer

In der Unfallversicherung wird die bislang verwendete Mitgliedsnummer durch die Unternehmensnummer abgelöst.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2023 in Kraft treten.

Führung elektronischer Entgeltunterlagen

Unterlagen, die dem Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung gestellt wurden, sind vom Arbeitgeber ebenfalls elektronisch zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Der Arbeitgeber kann sich bis



zum 31. Dezember 2026 bei dem für ihn zuständigen Prüfdienst davon befreien lassen, elektronische Unterlagen zu führen.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2022 in Kraft treten.

Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung entfällt

Im Meldeverfahren wird das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung künftig entfallen.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2020

Zum 1. Januar 2020 stieg der gesetzliche Mindestlohn von 9,19 Euro je Zeitstunde auf 9,35 Euro. Neu eingeführt wurde eine Mindestvergütung für Auszubildende

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Diese finden Sie mit Stand 1. Januar 2020 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	West	Ost
Abfallwirtschaft ¹	10,00	10,00
Berufliche Weiterbildung		
Mindestlohn I	16,19	16,19
Mindestlohn II	16,39	16,39
Elektrohandwerk	11,90	11,90
Gebäudereiniger		
Lohngruppe 1 ²	10,80	10,55
Lohngruppe 6 ³	14,10	13,50
Gerüstbauerhandwerk ⁴	11,88	11,88
Maler und Lackierer		
Lohngruppe gelernte AN ⁵	13,30	12,95
Lohngruppe ungelernete AN ⁶	10,85	10,85
Pflege ⁷	11,35	10,85
Schornsteinfeger	13,20	13,20
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk ⁸	11,85	11,85

¹ Ab 1. Oktober 2020 einheitlich 10,25 Euro

² Ab 1. Dezember 2020 einheitlich 10,80 Euro

³ Ab 1. Dezember 2020 einheitlich 14,10 Euro

⁴ Bis 31. Juli 2020

⁵ Ab 1. Mai 2020 einheitlich 13,50 Euro

⁶ Ab 1. Mai 2020 einheitlich 11,10 Euro

⁷ Bis 30. April 2020

⁸ Ab 1. Mai 2020 einheitlich 12,20 Euro

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Angaben ohne Gewähr

Die Mindestlohnverordnungen für das Dachdeckerhandwerk und das Baugewerbe sowie die Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung sind zum 31. Dezember 2019 ausgelaufen. Für das Dachdeckerhandwerk wurde bereits ein neuer Tarifvertrag geschlossen.

Neue Mindestvergütung für Auszubildende

Erstmalig wurde mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zum 1. Januar 2020 eine Mindestausbildungsvergütung für Lehrlinge beschlossen. Das Gesetz sieht eine angemessene Vergütung vor ([§ 17 Abs. 1 BBiG](#)). Angemessen ist laut § 17 Abs. 2 BBiG im ersten Jahr der Berufsausbildung eine monatliche Mindestvergütung von 515 Euro, wenn die Ausbildung im Jahr 2020 begonnen wird. Beginnt sie im Jahr 2021 sind es 550 Euro, im Jahr 2022 585 Euro und im Jahr 2023 620 Euro. Im zweiten Jahr der Berufsausbildung steigt die Mindestvergütung um 18 Prozent, im dritten Jahr müssen 35 Prozent mehr als im ersten Jahr und im vierten Jahr 40 Prozent mehr als im ersten Ausbildungsjahr gezahlt werden.

Zum 1. Januar 2024 werden die im Gesetz genannten Beträge fortgeschrieben.