

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Aufwendungsausgleichsgesetz **6**

Zum 1. Januar 2006 wurde die Entgeltfortzahlungsversicherung entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts reformiert.

Listenmeldungen **14**

Im Rahmen der Umstellung auf das elektronische Meldeverfahren ist die Möglichkeit, Listenmeldungen zu erstatten, zum 1. Januar 2006 weggefallen.

Geschäftsführerhaftung **16**

Die Rechtsprechung zur Haftung von Geschäftsführern hat Auswirkungen auf den Abschluss von Vergleichen bei rückständigen Beiträgen.

Vordruck E 101 **18**

Im Rahmen der grenzüberschreitenden Beschäftigung von Entsandten bzw. Saisonkräften spielt der Vordruck E 101 eine große Rolle.



**Deutsche
Rentenversicherung**

Hinweis:

▪
Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 6: Aufwendungsausgleichsgesetz

Zum 1. Januar 2006 wurde die Entgeltfortzahlungsversicherung entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts reformiert.

Seite 14: Listenmeldungen

Im Rahmen der Umstellung auf das elektronische Meldeverfahren ist die Möglichkeit, Listenmeldungen zu erstatten, zum 1. Januar 2006 weggefallen.

Seite 16: Geschäftsführerhaftung

Die Rechtsprechung zur Haftung von Geschäftsführern hat Auswirkungen auf den Abschluss von Vergleichen bei rückständigen Beiträgen.

Seite 18: Vordruck E 101

Im Rahmen der grenzüberschreitenden Beschäftigung von Entsandten bzw. Saisonkräften spielt der Vordruck E 101 eine große Rolle.

Sozialpolitische Eckpunkte des Koalitionsvertrags

Die Politik hat mit den Festlegungen im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 die wesentlichen Handlungsfelder der neuen Legislaturperiode bestimmt. Arbeitslosigkeit, Staatsverschuldung, demographischer Wandel und der Veränderungsdruck der Globalisierung werden als die großen Herausforderungen benannt, denen durch strukturelle Reformen begegnet werden soll. Einen breiten Raum nimmt auch die Neuausrichtung bzw. finanzielle Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme ein. Folgende Eckpunkte sind hervorzuheben:

Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung soll zum 1. Januar 2007 von derzeit 19,5 % auf 19,9 % angehoben werden. Parallel dazu sinkt der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung um zwei Prozentpunkte auf 4,5 %. Generell haben sich die Koalitionsparteien das Ziel gesetzt, eine dauerhafte Senkung der Lohnzusatzkosten (Sozialversicherungsbeiträge) auf unter 40 % sicherzustellen.

Die Regelaltersgrenze soll vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben werden, wobei Versicherte mit mindestens 45 Pflichtbeitragsjahren sowie Kinderberücksichtigungszeiten weiterhin mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können sollen: Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass 2007 die gesetzlichen Regelungen für eine 2012 beginnende Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beschlossen werden sollen; spätestens 2035 soll die Anhebung abgeschlossen sein.

Außerdem sind Dämpfungen zukünftiger Rentenanpassungen geplant: Die aufgrund einer Sicherungsklausel aktuell nicht vorgenommenen Rentenminderungen sollen mit Erhöhungen im Rahmen späterer Anpassungen verrechnet werden.

Ferner haben die Koalitionsparteien bekräftigt, dass die zusätzliche Altersvorsorge künftig einen noch höheren Stellenwert erhalten soll. Um die Förderung von Familien mit Kindern zu verbessern, soll die Kinderzulage im Rahmen der „Riester-Rente“ für die ab 1. Januar 2008 geborenen Kinder auf 300 EUR jährlich erhöht werden.

Kranken- und Pflegeversicherung

In der Kranken- und Pflegeversicherung haben sich die Koalitionsparteien bisher nicht auf eine grundlegende Reform einigen können. Zur Reform des Gesundheitssystems liegen mit der von der CDU/CSU vorgeschlagenen „solidarischen Gesundheitsprämie“ und dem Modell der „Bürgerversicherung“ der SPD unterschiedliche Konzepte vor. Im Lauf des Jahres 2006 soll gemeinsam eine Lösung entwickelt werden. Zur Pflegeversicherung soll bis zum Sommer 2006 ein Gesetz vorliegen. Erste Festlegungen sehen hier unter anderem die Ergänzung des Umlageverfahrens durch kapitalgedeckte Elemente und einen Finanzausgleich zwischen privater und gesetzlicher Pflegeversicherung vor.

Beiträge

Das Bundeskabinett hat auf seiner Klausurtagung am 9./10. Januar 2006 eine Erhöhung der Pauschalabgaben für geringfügige Beschäftigten im gewerblichen Bereich von derzeit 25 % auf insgesamt 30 % beschlossen. Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge sollen nach den Festlegungen im Koalitionsvertrag künftig bei einem Stundengrundlohn über 25 EUR sozialabgabenpflichtig sein.

Fazit

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Koalitionsparteien sich zwar zum Erhalt der Solidarsysteme bekennen, aber erhebliche Einschnitte planen, um sie zukunftssicher zu gestalten. Umso wichtiger ist es, dass wie ebenfalls im Koalitionsvertrag angekündigt das Vertrauen der Betroffenen in die Sozialversicherung erhalten bleibt bzw. wieder gestärkt wird. Dies wird nur gelingen, wenn im Rahmen der anstehenden Reformen neben den ökonomischen Notwendigkeiten auch die sozialen Aspekte ausgewogen berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Aufwendungsausgleichsgesetz: Reform der Entgeltfortzahlungsversicherung

Mit dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz AAG) vom 22. Dezember 2005 (BGBl I S. 3686) wird die vom Bundesverfassungsgericht mit seinem Beschluss vom 18. November 2003 1 BvR 302/96 festgestellte Verfassungswidrigkeit des bisherigen Ausgleichsverfahrens der Arbeitgeberaufwendungen (siehe hierzu SUMMA SUMMARUM 4/2005, Seiten 2 und 3) beseitigt. Weiterhin erfolgten eine Angleichung und Weiterentwicklung des Ausgleichsverfahrens an die aktuellen Strukturen der Sozialversicherung. Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit den seit 1. Januar 2006 anzuwendenden Neuregelungen.

Zu den wesentlichsten Neuerungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes gehören

- die Teilnahme aller Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren [Ausgleichsverfahren] der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2),
- die Einbeziehung der Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung der Angestellten im Arbeitsunfähigkeitsfall sowie bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation,
- die Festschreibung einer einheitlichen Arbeitnehmergrenze (30 Arbeitnehmer) für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit,
- die Erweiterung der an den Ausgleichsverfahren teilnehmenden Krankenkassen auf die Ersatzkassen und die Betriebskrankenkassen sowie
- die Möglichkeit der Übertragung der Durchführung des Ausgleichsverfahrens auf eine andere Krankenkasse oder einen Landes- oder Bundesverband.

Ausgleichsverfahren bei Arbeitsunfähigkeit (U1)

Am Ausgleichsverfahren für Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit nehmen die Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) beschäftigen. Bei der Bemessung der Arbeitnehmerzahl ist von der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen. Hierzu gehören grundsätzlich auch Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-(Gesellschafter-)Geschäftsführer, die arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer behandelt werden, und Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr leisten.

Auszubildende, Praktikanten, Volontäre, Wehr- und Zivildienstleistende, Bezieher von Vorruhestandsgeld, Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, schwerbehinderte Menschen, Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ausländische Saisonarbeitskräfte, die eine E-101-Bescheinigung [E-101-Bescheinigung] vorlegen, werden dabei nicht berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt: bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit dem Faktor 0,25, bei nicht mehr als 20 Stunden mit dem Faktor 0,5 und bei nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75.

Für die Teilnahme des Arbeitgebers am Ausgleichsverfahren ist es ausreichend, wenn in dem der Feststellung vorangegangenen Kalenderjahr in mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt wurden. Sofern der Betrieb nicht während des gesamten Vorjahres bestanden hat, ist es entscheidend, dass während des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt wurden.

Bei Errichtung eines Betriebes im Lauf eines Kalenderjahres nimmt der Arbeitgeber in diesem Kalenderjahr am Ausgleichsverfahren teil, wenn nach Art des Betriebes anzunehmen ist, dass während der überwiegenden Zahl der verbleibenden Monate im Kalenderjahr nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Dies gilt gleichermaßen ab einer Betriebsübernahme sowie im Fall der Insolvenz bei Fortführung des Betriebes durch einen Insolvenzverwalter.

Hat ein Arbeitgeber als natürliche Person mehrere Betriebe, ist die Entscheidung über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren einheitlich für alle Betriebe zu treffen. Das geschieht, indem die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer der einzelnen Betriebe (im In- und Ausland) zusammengerechnet wird. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Betriebe in unterschiedlichen Rechtsformen geführt werden. Arbeitgeber im Sinne des Aufwendungsausgleichsgesetzes ist auch ein Insolvenzverwalter. Arbeitnehmer, die im Privathaushalt des Arbeitgebers beschäftigt sind, werden mitgerechnet.

Die Teilnahme des Arbeitgebers am Ausgleichsverfahren ergibt sich direkt aus dem Gesetz. Daher haben die Spitzenverbände der Krankenkassen festgelegt, dass die Arbeitgeber anders als bisher ohne förmlichen Feststellungsbescheid der Krankenkassen selbst am Beginn eines Kalenderjahres beurteilen, ob sie im maßgeblichen Zeitraum nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigten und daher am Ausgleichsverfahren teilnehmen. Diese Feststellung gilt für das gesamte Kalenderjahr. Im Unterschied zum bisherigen Recht wird nur noch auf Wunsch des Arbeitgebers von einer beteiligten Krankenkasse ein Feststellungsbescheid erteilt. Dieser gilt gegenüber allen beteiligten Krankenkassen.

Mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen nehmen alle gesetzlichen Krankenkassen (AOK, IKK, BKK, See-Krankenkasse, Knappschaft, Ersatzkasse) am Umlageverfahren teil. Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Sofern ein Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, ist die Krankenkasse zuständig, die zuständige Einzugsstelle für die Beiträge zur Rentenversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit ist. Anderenfalls die vom Arbeitgeber gewählte Krankenkasse. Dies gilt auch für freiwillige Mitglieder einer landwirtschaftlichen Krankenkasse und saisonal beschäftigte Nebenerwerbslandwirte, die Mitglied einer landwirtschaftlichen Krankenkasse sind.

Eine Besonderheit ergibt sich für geringfügig Beschäftigte. Hier ist ausschließlich die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung zuständig.

Die Krankenkassen können per Satzung die Durchführung des Ausgleichsverfahrens auf einen Landes- oder Bundesverband übertragen. Der Einzug der Umlage verbleibt jedoch in der Zuständigkeit der beauftragenden Kasse.

Erstattungsfähige Aufwendungen

Dem Arbeitgeber werden Aufwendungen, die er aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern an diese zu zahlen hat, erstattet. Hiervon sind erfasst die Zahlungen an Arbeiter, Angestellte sowie zur Berufsausbildung Beschäftigte. Erstattungsfähig ist das Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Arbeitgeberbeitragsanteile zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur Bundesagentur für Arbeit, zur sozialen Pflegeversicherung und zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sowie Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Nicht erstattungsfähig ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Insgesamt sind höchstens 80 % der Aufwendungen erstattungsfähig. Die Satzung der Krankenkasse kann den Erstattungsanspruch jedoch beschränken.

Ausgleichsverfahren bei Mutterschaft (U2)

Das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft wurde ausgeweitet auf alle Arbeitgeber unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl. Ebenfalls erfasst von dieser Regelung sind solche Arbeitgeber, die ausnahmslos Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende oder schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Erstattungsfähige Aufwendungen

Die Aufwendungen, die der Arbeitgeber aus Anlass der Mutterschaft zu zahlen hat, werden in vollem Umfang erstattet. Hierzu zählen die Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen und gezahlte Arbeitsentgelte bei Beschäftigungsverbot sowie die Arbeitgeberbeitragsanteile zur Sozialversicherung (ggf. durch Satzung pauschaliert) und zur berufsständischen Versorgung sowie Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Hinsichtlich der Zuständigkeitsregelungen für die Durchführung des Erstattungsverfahrens für Mutterschaftsleistungen gelten grundsätzlich die zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit getroffenen Aussagen.

Aufbringung der Mittel

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgebераufwendungen werden durch gesonderte Umlagen (für U1 und U2) von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Die Erhebung gesonderter Umlagesätze wird deshalb erforderlich, da am Ausgleichsverfahren U1 nur die Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, am Ausgleichsverfahren U2 dagegen alle Arbeitgeber teilnehmen.

Die Umlagen sind jeweils in einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts festzusetzen. Die Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Ausgleichskasse festgelegt.

Für die Umlage ist Bemessungsgrundlage das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bemessen werden oder bei Versicherungspflicht zu bemessen wären.

Nicht umlagepflichtig im Ausgleichsverfahren der Arbeitgebераufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit ist das Arbeitsentgelt von Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis auf nicht mehr als vier Wochen angelegt ist und daher kein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann. Dagegen sind auch diese Beschäftigungsverhältnisse im Umlageverfahren wegen Mutterschaft uneingeschränkt umlagepflichtig.

Das Arbeitsentgelt der versicherungspflichtigen mitarbeitenden Familienangehörigen in der Landwirtschaft, das Vorruhestandsgeld sowie die Vergütung von Hausgewerbetreibenden und Heimarbeitern werden hingegen für die Berechnung der Umlage nicht herangezogen. Das Gleiche gilt für das im Störfall beitragspflichtige Wertguthaben.

Die Koppelung an die Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherung bedeutet, dass für die Berechnung der Umlage nur solche Bezüge herangezogen werden, die Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Vergütungen, die nicht zum Arbeitsentgelt gehören, bleiben bei der Berechnung der Umlage außer Ansatz. Umlagebeiträge sind nur vom laufenden Arbeitsentgelt zu berechnen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist bei der Berechnung nicht zu berücksichtigen; es ist ebenfalls von der Erstattung ausgeschlossen.

In besonderen Fallkonstellationen (z. B. Bezieher von Kurzarbeitergeld und Winterausfallgeld, behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten tätig sind etc.) werden die Beiträge zur Rentenversicherung aus einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. In diesen Fällen wird für die Berechnung der Umlage ausschließlich das tatsächlich erzielte Entgelt zu Grunde gelegt.

Die Umlage wird von einem Arbeitsentgelt bis zu der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze berechnet.

Anwendung der gesetzlichen Neuregelungen (U1/U2)

Die Änderungen im Ausgleichsverfahren zum 1. Januar 2006 gelten auch für solche Arbeitsunfähigkeits- und Mutterschaftsfälle, die vor dem 1. Januar 2006 eingetreten sind. Allerdings kann in diesen Fällen bei den Arbeitgebern, die bisher am Ausgleichsverfahren nicht teilgenommen haben, die Erstattung nur für die nach dem 31. Dezember 2005 entstandenen erstattungsfähigen Aufwendungen übernommen werden.

Arbeitgeber, die erstmals in das Ausgleichsverfahren einbezogen werden, haben seit 1. Januar 2006 einen Anspruch auf Erstattung der ab diesem Zeitpunkt entstandenen Aufwendungen. Die Pflicht zur Zahlung der Umlage für die Ausgleichsverfahren entstand ebenfalls mit dem 1. Januar 2006.

Bei Arbeitgebern, die bereits bisher am Umlageverfahren teilgenommen haben, konnte die zuständige Krankenkasse wechseln.

Ausnahmeregelungen

Ausgenommen vom Ausgleichsverfahren U2 sind die in der Landwirtschaft mitarbeitenden versicherungspflichtigen Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmens, die aufgrund des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut von der Anwendung der im Bundesgebiet geltenden Bestimmungen über die soziale Sicherung und Fürsorge ausgenommenen Personen sowie Botschaften und Konsulate.

Durch eine entsprechende Satzungsregelung können die Krankenkassen die erstmalige Erstattung für die Monate Januar bis März 2006 verschieben. Die Fälligkeit der von den am Ausgleichsverfahren beteiligten Arbeitgebern zu zahlenden Umlagebeträge bleibt hiervon unbenommen.

Arbeitshilfen

Um eine einheitliche Praxis zu gewährleisten, haben die Spitzenverbände der Krankenkassen unter Mitwirkung der Deutschen Rentenversicherung Bund die sich aus dem Aufwendungsausgleichsgesetz ergebenden Auswirkungen beraten und in das Gemeinsame Rundschreiben vom 21. Dezember 2005 aufgenommen. Das Gemeinsame Rundschreiben finden Sie im Internet zum Beispiel unter www.deutsche-rentenversicherung.de (Suchwort: „Gemeinsame Rundschreiben“).

Ausgleichsverfahren

Arbeitgeber erhalten Aufwendungen, die ihnen wegen der Krankheit von Mitarbeitern (Ausgleichsverfahren U1) sowie aufgrund der Mutterschaft von Arbeitnehmerinnen (Ausgleichsverfahren U2) entstehen, in bestimmtem Umfang erstattet. Während am Ausgleichsverfahren U1 nur Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern teilnehmen, gilt das Ausgleichsverfahren U2 für alle Arbeitgeber. Zuständige Ausgleichskasse ist grundsätzlich die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. An diese sind die Umlagen zu leisten, und sie führen die Erstattungen durch.

Vordruck E 101

Der Vordruck E 101 ist eine Bescheinigung, mit der bei grenzüberschreitender Beschäftigung innerhalb der EU die anzuwendenden Rechtsvorschriften nachgewiesen werden. Durch Vorlage des E 101 kann der Arbeitnehmer bzw. der Selbstständige dann gegenüber dem deutschen Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger nachweisen, dass für ihn kein deutsches Sozialversicherungsrecht gilt. Im Umkehrschluss entbindet diese Bescheinigung den deutschen Arbeitgeber von der praktischen Durchführung der Sozialversicherung in Deutschland für den Arbeitnehmer. Der Vordruck E 101 ist zurzeit aktuell in der Fassung des Beschlusses Nr. 186 vom 27. Juni 2002 über die Muster der erforderlichen Vordrucke, vgl. Abl. EU L 55/80 vom 1. März 2003.

Wegfall von Listenmeldungen für unständig Beschäftigte

Nach dem Verwaltungsvereinfachungsgesetz vom 21. März 2005 (BGBl I 2005, S. 818) dürfen seit 1. Januar 2006 Meldungen zur Sozialversicherung und Beitragsnachweise nur noch durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels zugelassener maschineller Ausfüllhilfen abgegeben werden (siehe SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 4/2005, Seite 10 ff.). Zum 1. Januar 2006 ist außerdem die Möglichkeit der Listenmeldungen für unständig und kurzfristig Beschäftigte entfallen (Dritte Verordnung zur Änderung von Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung vom 16. 12. 2005, BGBl I 2005, S. 3493).

Unständig Beschäftigte sind Personen, die in ihrem Hauptberuf Beschäftigungen nur von sehr kurzer Dauer (weniger als eine Woche) verrichten und nach ihrem Berufsbild ohne festes Arbeitsverhältnis mal hier, mal dort, heute mit dieser, morgen mit jener Arbeit beschäftigt sind. Bei der Beitragsberechnung für unständig Beschäftigte gilt die Besonderheit, dass das Arbeitsentgelt jeweils bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze heranzuziehen ist, ohne Rücksicht darauf, an wie vielen Tagen im Monat tatsächlich gearbeitet wurde.

Bislang konnte die Einzugsstelle dem Arbeitgeber gestatten, alle Beschäftigungstage eines unständig Beschäftigten im abgelaufenen Monat sowie die Höhe der beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte und der einbehaltenen Beiträge in einer Meldung in Listenform zu erstatten. Der Vorteil bei der Erstattung von Listenmeldungen lag darin, dass der Arbeitgeber nicht für jede einzelne Beschäftigung eine Meldung zur Sozialversicherung mit den erforderlichen Daten erstatten musste. Vielmehr hat die zuständige Krankenkasse alle für einen unständig Beschäftigten eingereichten Listenmeldungen für das vorangegangene Jahr in einer Meldung zusammengefasst und an die Rentenversicherung weitergeleitet. Gleichzeitig wurden überzahlte Sozialversicherungsbeiträge monatlich ausgeglichen, sofern durch Mehrfachbeschäftigung die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wurde.

Diese Möglichkeit ist seit dem 1. Januar 2006 wegen des elektronischen Meldeverfahrens entfallen, sodass für unständig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten sind wie für die übrigen Beschäftigten. Der Beginn bzw. das Ende einer unständigen Beschäftigung ist mit der folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn bzw. nach ihrem Ende, zu melden, wobei der Personengruppenschlüssel „118“ einzutragen ist. Innerhalb der Sechswochenfrist können An- und Abmeldung im Übrigen zusammen mit Grund „40“ erstattet werden.

Vorenthaltung von Beiträgen:

Aktuelle Rechtsprechung zur Haftung von Geschäftsführern einer GmbH

Verschiedene Senate des Bundesgerichtshofs (BGH) haben sich in letzter Zeit mit der Haftung von Geschäftsführern einer GmbH bei der Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen befasst. Diese Rechtsprechung hat Auswirkungen auf den Abschluss von Vergleichen bei rückständigen Beiträgen.

Nach § 823 Abs. 2 BGB i. V. m. § 266 a StGB ist der Arbeitgeber der Einzugsstelle zum Schadensersatz verpflichtet, sofern er die Beiträge der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung vorenthält. Bei Insolvenzverfahren haben die Einzugsstellen zu prüfen, ob ein Verantwortlicher des Betriebes Beitragsanteile der Arbeitnehmer vorenthalten hat; gegebenenfalls ist ein Schadensersatz geltend zu machen.

Im Rahmen dieser Prüfung wird in letzter Zeit mitunter von den Verantwortlichen der Betriebe eingewandt, dass der Sozialversicherung gar kein Schaden entstanden ist, weil der Insolvenzverwalter die Zahlung der Beiträge erfolgreich hätte anfechten können [Insolvenzanfechtung]. Dabei stützen sich die Betroffenen auf die Urteile des Sechsten und Zweiten Zivilsenats des BGH vom 14. November 2000 VI ZR 149/99 und vom 18. April 2005 II ZR 61/03 –.

Strafbarkeit ist nicht eingeschränkt

In einer Entscheidung vom 9. August 2005 hat allerdings der Fünfte Strafsenat des BGH den Urteilen des Zweiten und Sechsten Zivilsenats widersprochen (9. 8. 2005 5 StR 67/05 –). Der Senat sieht es im Hinblick auf den Straftatbestand des § 266 a StGB nicht als maßgeblich an, dass die Zahlung unter Umständen angefochten werden kann. Er begründet dies mit dem Schutzzweck des § 266 a StGB. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass der Arbeitgeber in der sich abzeichnenden Krisensituation gerade die Ansprüche der Sozialversicherungsträger, an deren Erfüllung er kein Eigeninteresse hat, bedient.

Dieser Schutzzweck des § 266 a StGB würde unterlaufen, wenn etwaige Anfechtungsmöglichkeiten eines (aus verschiedenen Gründen) vielleicht gar nicht zur Eröffnung gelangenden Insolvenzverfahrens die Pflicht zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge faktisch außer Kraft setzen könnten. Darüber hinaus argumentiert der BGH mit anderenfalls beweisrechtlich nicht hinzunehmenden Unklarheiten. Der Einwand, die Abführung sei im Hinblick auf eine mögliche Insolvenz unterblieben, könnte häufig nicht widerlegt werden. Die damit einhergehende Abschwächung des mit § 266 a StGB bezweckten Gebots zur Abführung der Arbeitnehmerbeitragsanteile sei mit der Strafbewehrung dieses Gebots nicht zu vereinbaren.

Auswirkung auf die Praxis

In Anbetracht der strafrechtlichen Rechtsprechung und der damit unabhängig von einer denkbaren Anfechtungsmöglichkeit fortbestehenden Strafbewehrung der Nichtabführung von Arbeitnehmerbeitragsanteilen vertreten die Rentenversicherungsträger die Auffassung, dass in einschlägigen Fällen dem Abschluss von Vergleichen mit geringen Quoten ausschließlich unter Hinweis auf die zivilrechtliche Rechtsprechung nicht zugestimmt werden kann.

Insolvenzanfechtung

Nach §§ 129 ff. Insolvenzordnung kann der Insolvenzverwalter Rechtshandlungen, die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommen worden sind und die die Insolvenzgläubiger benachteiligen, unter bestimmten Voraussetzungen anfechten. Zu den Handlungen in diesem Sinne gehört auch die Erfüllung von Beitragsforderungen gegenüber den Einzugsstellen.

Grenzüberschreitende Beschäftigung:

Bedeutung des Vordrucks E 101

SUMMA SUMMARUM hat sich insbesondere im Hinblick auf die EU-Osterweiterung wiederholt mit der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung bei Anwendung der EWG-Verordnung 1408/71 [EWG-Verordnung 1408/71] befasst (zuletzt in Ausgabe 3/2005, Seiten 7 und 8). Nachdem nunmehr der gesetzliche Rahmen für eine zentrale Erfassung der im Ausland ausgestellten E 101-Bescheinigungen geschaffen wurde und der Bescheinigungsvordruck entsprechend neu gestaltet werden wird, soll nachstehend in einem kurzen Überblick auf die Bedeutung des E 101 eingegangen werden.

Die europäischen Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit regeln, welche Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit bei grenzüberschreitenden Sachverhalten anzuwenden sind. Diese Kollisionsnormen [Kollisionsnormen] haben dabei den Zweck, Doppelversicherungen oder Lücken in der sozialen Sicherung zu vermeiden. Sie gehen von dem Grundsatz aus, dass die betroffene Person grundsätzlich immer nur den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats unterliegt.

Für Beschäftigte und Selbstständige gelten in der Regel die Rechtsvorschriften des Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsstaates, wenn nur in einem Mitgliedstaat eine abhängige Beschäftigung ausgeübt wird. Der Wohnort des Arbeitnehmers oder der Betriebssitz des Arbeitgebers sind bei einer Beschäftigung in nur einem Mitgliedstaat hinsichtlich der Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften unbeachtlich.

Für so genannte Mehrfachbeschäftigte [Mehrfachbeschäftigte] und Entsandte gelten allerdings Ausnahmen von diesem Grundsatz: Arbeitnehmer, die in mehr als einem Mitgliedstaat arbeiten (Mehrfachbeschäftigte), sind in dem Staat versichert, in dem sie wohnen. Hierzu gehören zum Beispiel Saisonkräfte, die während ihres Jahresurlaubs nach Deutschland kommen, um hier als Erntehelfer tätig zu sein.

Im Rahmen einer Entsendung [Entsendung] verbleibt ein Arbeitnehmer oder Selbstständiger auch bei einer im Rahmen seiner Beschäftigung bzw. Tätigkeit zu erbringenden befristeten Arbeit im EU-Ausland für eine Dauer von zwölf Monaten weiterhin nach dem Recht seines Heimatstaates sozialversichert. Diese Frist kann einmal um weitere zwölf Monate verlängert werden. Weitere Ausnahmen vom Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitslandprinzip gelten für Seeleute, Personen im internationalen Transportgewerbe und Angehörige staatlicher Verwaltungen.

Das Recht, das bei grenzüberschreitenden Fällen anzuwenden ist, wird mit der Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, dem Vordruck E 101 [Vordruck E 101], nachgewiesen. Diese Bescheinigung sollte vor dem Arbeitseinsatz in Deutschland beim zuständigen Sozialversicherungsträger [zuständigen Sozialversicherungsträger] im Heimatland rechtzeitig beantragt werden. Durch Vorlage des E 101 kann der Arbeitnehmer bzw. der Selbstständige dann gegenüber dem deutschen Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger nachweisen, dass für ihn kein deutsches Sozialversicherungsrecht gilt. Diese Bescheinigung entbindet den deutschen Arbeitgeber von der praktischen Durchführung der Sozialversicherung in Deutschland. Für Saisonkräfte hat dann zum Beispiel keine Prüfung stattzufinden, ob es sich um eine geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung im Sinne des deutschen Sozialgesetzbuches handelt. Bei Mehrfachbeschäftigten ist jedoch zu beachten, dass aus dem Arbeitsentgelt für den Arbeitseinsatz in Deutschland Beiträge an den zuständigen ausländischen Träger abzuführen sind. Für Entsandte gilt diese Besonderheit nicht.

Wird die Bescheinigung E 101 nicht vorgelegt, ist für die praktische Durchführung der Sozialversicherung zwar grundsätzlich zunächst davon auszugehen, dass die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Liegen allerdings Anhaltspunkte dafür vor, dass zum Beispiel eine Saisonarbeit in Deutschland während eines bezahlten Urlaubs im Heimatland ausgeübt wird, sollte der Arbeitgeber Kontakt mit dem zuständigen Sozialversicherungsträger des Heimatlandes der Saisonkraft aufnehmen und eine abschließende Klärung herbeiführen.

Dies empfiehlt sich vor dem Hintergrund, dass der Vordruck E 101 auch nachträglich ausgestellt werden kann und dann in gleicher Weise für zurückliegende Zeiträume bindend ist.

Erfolgt die Entsendung von Deutschland ins Ausland, wird der Vordruck E 101 für Arbeitnehmer, die während des Entsendezeitraums in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, von ihrer Krankenkasse ausgestellt. Nicht in Deutschland gesetzlich Krankenversicherte erhalten die Bescheinigung jeweils von ihrem Träger der Deutschen Rentenversicherung.

Die jeweiligen Sozialversicherungsträger im Entsendestaat müssen den Arbeitgeber sowie die entsandten Arbeitnehmer über die Bedingungen ihrer Entsendung unterrichten und auf mögliche Kontrollen im Beschäftigungsstaat hinweisen. Bei solchen Kontrollen wird überprüft, ob die Voraussetzungen, aufgrund derer die Entsendung bewilligt wurde, noch immer gegeben sind. Die Inhaber der Bescheinigungen sollten daher jederzeit in der Lage sein, den E 101 vorlegen zu können. Hierzu sind die Vordrucke E 101 auch nach Ablauf des Entsendezeitraums noch aufzubewahren.

Die von den ausländischen Trägern ausgestellten Vordrucke E 101 werden von den deutschen Sozialversicherungsträgern grundsätzlich als bindend anerkannt. Sofern in begründeten Ausnahmefällen Zweifel bestehen, ob eine Entsendung oder eine echte Mehrfachbeschäftigung vorliegt, wird über den ausstellenden Träger eine Überprüfung der Entsendebescheinigung eingeleitet.

Um die Rechtmäßigkeit von Entsendungen nach Deutschland besser überprüfen zu können, werden Mehrfertigungen der von einem Träger im EU-Ausland für Deutschland ausgestellten E 101 künftig an die Datenstelle der Träger der Deutschen Rentenversicherung (DSRV) zur zentralen Speicherung übersandt. Die zentrale Erfassung der vom Ausland übermittelten E 101 erleichtert es beispielsweise, die Echtheit der von ausländischen Arbeitnehmern bei Betriebsprüfungen vorgelegten E 101 bereits durch einen Abgleich mit der Datenbank bei der DSRV zu überprüfen. Außerdem sollen aus der Datenbank prüfungslenkende Indizien zur Beurteilung unzulässiger Entsendungen gewonnen werden.

Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72

Die Verordnungen gelten für folgende EU-/EWR-Staaten und die Schweiz: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn sowie Zypern.

Kollisionsnormen

Als Kollisionsnormen bezeichnet man die Artikel über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, Art. 13 ff. VO (EWG) Nr. 1408/71.

Mehrfachbeschäftigte

Bei gleichzeitigen Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten für einen oder mehrere Arbeitgeber, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben, sind grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates maßgeblich.

Entsendungen

Bei zeitlich befristeten Tätigkeiten im Ausland gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Staates, in dem das beschäftigende Unternehmen bzw. der Selbstständige seinen Sitz hat.

Vordruck E 101

Der Vordruck E 101 ist eine Bescheinigung, mit der bei grenzüberschreitender Beschäftigung innerhalb der EU die anzuwendenden Rechtsvorschriften nachgewiesen werden. Durch Vorlage des E 101 kann der Arbeitnehmer bzw. der Selbstständige dann gegenüber dem deutschen Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger nachweisen, dass für ihn kein deutsches Sozialversicherungsrecht gilt. Im Umkehrschluss entbindet diese Bescheinigung den deutschen Arbeitgeber von der praktischen Durchführung der Sozialversicherung in Deutschland für den Arbeitnehmer. Der Vordruck E 101 ist zurzeit aktuell in der Fassung des Beschlusses Nr. 186 vom 27. Juni 2002 über die Muster der erforderlichen Vordrucke, vgl. Abl. EU L 55/80 vom 1. März 2003.

Zuständige Stelle

Die zuständigen Stellen für die Ausstellung des E 101 sind für jeden einzelnen Mitgliedstaat im Anhang 10 der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 benannt. Arbeitnehmer und Selbstständige aus Deutschland erhalten den Antrag für den E 101 im Internet unter www.dvka.de

Auswirkungen des steuerlichen Sofortprogramms auf die Sozialversicherung

Mit dem Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm vom 22. Dezember 2005 (BGBl I S. 3682) ist mit Wirkung vom 1. Januar 2006 an unter anderem die Steuerfreiheit für Entlassungsabfindungen nach § 3 Nr. 9 EStG sowie für Heirats- und Geburtsbeihilfen nach § 3 Nr. 15 EStG entfallen. Außerdem ist für Entlassungsabfindungen, auf die bereits vor dem 1. Januar 2006 ein Anspruch bestanden hat oder die aufgrund von Gerichtsentscheidungen zu zahlen sind, eine Übergangsregelung geschaffen worden (§ 52 Abs. 4 a Satz 1 EStG).

In der Sozialversicherung hat der Wegfall der Steuerfreiheit für Heirats- und Geburtsbeihilfen zur Folge, dass bei Zahlungen des Arbeitgebers ab 1. Januar 2006 Beitragsfreiheit bis zu einem Betrag in Höhe von 315 EUR ebenfalls nicht mehr besteht.

Die Abfindungen, die wegen Beendigung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten gezahlt werden, waren bereits bisher kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (BSG vom 21. 2. 1990 12 RK 20/88). Die Änderungen im Steuerrecht haben somit insoweit keine Auswirkungen auf die Sozialversicherung.

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Berlin,
- Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Niederbayern-Oberpfalz,
- Nord,
- Oberbayern,
- Ober- und Mittelfranken,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Unterfranken,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,

Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 27. 1. 2006

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Fälligkeit	6
Zu der seit 1. Januar 2006 geltenden neuen Beitragsfälligkeit wurden zwischenzeitlich einige Anwendungsfragen geklärt.	
Ausgleichsverfahren	10
Zum neuen Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen für Entgeltfortzahlung wurden ergänzende Regelungen zur praktischen Umsetzung getroffen.	
Entgeltumwandlung	17
Auch geringfügig entlohnt Beschäftigte können Entgeltansprüche zu Gunsten betrieblicher Altersvorsorge umwandeln.	
Schwarzarbeit	20
Die Prüfdienste der Rentenversicherung leisten Unterstützung bei der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung.	



**Deutsche
Rentenversicherung**

Hinweis:

Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 6: Fälligkeit

Zu der seit 1. Januar 2006 geltenden neuen Beitragsfälligkeit wurden zwischenzeitlich einige Anwendungsfragen geklärt

Seite 10: Ausgleichsverfahren

Zum neuen Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung wurden ergänzende Regelungen zur praktischen Umsetzung getroffen.

Seite 17: Entgeltumwandlung

Auch geringfügig entlohnt Beschäftigte können Entgeltansprüche zu Gunsten betrieblicher Altersvorsorge umwandeln.

Seite 20: Schwarzarbeit

Die Prüfdienste der Rentenversicherung leisten Unterstützung bei der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung.

10 Jahre Betriebsprüfung bei der Rentenversicherung:

Eine Zwischenbilanz

Ein Blick zurück zum 1. Januar 1996. An diesem Tag fiel der Startschuss zum sukzessiven Übergang der Beitragsüberwachung der Betriebe auf die gesetzliche Rentenversicherung. Bis 1995 waren die gesetzlichen Krankenkassen hauptverantwortlich für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung bei den Arbeitgebern. Deren Rolle veränderte sich jedoch mit der Einführung des Krankenkassenwahlrechts für Pflichtversicherte. Der damit ausgelöste Wettbewerb unter den Krankenkassen war aus Sicht des Gesetzgebers mit den Erfordernissen einer objektiven Betriebsprüfung nur noch schwer in Einklang zu bringen. Daher wurde die Aufgabe an die Rentenversicherung übertragen.

Die Betriebsprüfungen erfolgen mindestens alle vier Jahre. Dies resultiert daraus, dass die Verjährungsfrist für Beitragsansprüche in der Sozialversicherung regelmäßig vier Jahre beträgt. Gesetzlich ist aber auch vorgesehen, dass die Prüfung auf Verlangen des Arbeitgebers in kürzeren Abständen durchgeführt werden soll. Die Erfahrung der letzten zehn Jahre hat gezeigt, dass insbesondere Großbetriebe, die eine große Anzahl von Beschäftigten haben, von dieser Möglichkeit auch Gebrauch machen und kürzere Prüfrhythmen einfordern. Aber auch die Rentenversicherungsträger können diesen Mindestzeitraum unterschreiten und in kürzeren Zeiträumen prüfen. Regelmäßig ist dies bei Eintritt der Insolvenz des Arbeitgebers, bei Betriebsstillegungen und im Zusammenhang mit der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit der Fall.

Die Rentenversicherungsträger erlassen im Rahmen der Betriebsprüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Im Jahr 2005 wurden 703651 Betriebe geprüft. Im Ergebnis wurden rund 454 Mio. Euro an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz gefordert.

Daneben wurden aber auch zu Unrecht entrichtete Beiträge in Höhe von 84 Mio. Euro festgestellt, die zur Erstattung bzw. Verrechnung zu Gunsten der Arbeitgeber führten. Es ergaben sich bei 31,9 % der Prüfungen Beanstandungen. Im Endergebnis zeigt sich aber, dass die festgestellten Fehler bis auf wenige Ausnahmen nicht auf vorsätzliches Handeln der Arbeitgeber zurückzuführen sind. Vielmehr resultieren diese weiterhin auf Informationsdefiziten über die mittlerweile sehr schnelllebige und veränderungsfreudige Gesetzeslage, denn die meisten der Arbeitgeber in Deutschland nehmen ihre sozialversicherungsrechtlichen Pflichten sehr ernst.

Die Kundenorientierung war und ist uns ein besonderes Anliegen. Dies heißt zum einen, bei der Betriebsprüfung rechtlich qualitativ hochwertige Entscheidungen zu treffen und diese auch nachvollziehbar und adressatengerecht zu begründen. Um schon im Vorfeld der Betriebsprüfung eine einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen, bedeutet dies zum anderen aber auch, die bestehenden Defizite zu erkennen und Informationen über das anzuwendende Recht sowie deren Auslegung und Anwendung durch die Renten- und die übrigen Sozialversicherungsträger zu geben.

Dies wird gewährleistet durch vielzählige Arbeitgeberinformationsveranstaltungen in allen Regionen Deutschlands, durch Beratungen während des Prüfgeschehens und durch eine Vielfalt von schriftlichen Informationen, die insgesamt ein positives Echo erfahren. Ein bewährtes Medium der Rentenversicherung ist dabei SUMMA SUMMARUM, mit dem die Rentenversicherung die Arbeitgeber und Steuerberater kostenlos alle zwei Monate über die neuesten Rechtsentwicklungen informiert. Die Hefte und Broschüren sollen praktische Tipps und Hinweise für die korrekte Berechnung und Abführung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge geben, um die Betriebsprüfungen in einer möglichst reibungslosen und guten Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neues zur Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge seit dem 1. Januar 2006

Seit dem 1. Januar 2006 werden die Sozialversicherungsbeiträge spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Die Neuerung, über die SUMMA SUMMARUM zuletzt in der Ausgabe 5/2005 berichtet hat, wurde durch das Gesetz zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 3. August 2005 (BGBl I S. 2269) eingeführt. Mittlerweile sind die ersten Fälligkeitstage vergangen, und es stellt sich eine Reihe von Praxisfragen.

In dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 12. August 2005 ist festgehalten worden, dass bei der Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld [voraussichtliche Beitragsschuld] grundsätzlich das Beitragsvolumen des Vormonats herangezogen werden soll, wobei Veränderungen zu berücksichtigen sind. Es sind insbesondere folgende Veränderungen denkbar:

- Ein- und Austritte von Mitarbeitern
- Wegfall von Arbeitsentgelten und/oder Beiträgen für Tage ohne Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt
- Änderung von Arbeitszeiten
- Krankenkassenwechsel
- Beitragsgruppenwechsel
- Entgeltveränderungen
- Mehrarbeit und Sonderleistungen
- Rückrechnungen

Diese Vorgaben haben zahlreiche Fragen aufgeworfen – unter anderem war fraglich, ob die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld auch anders erfolgen kann. Mittlerweile besteht Übereinstimmung mit den Arbeitgeberorganisationen, dass alle Verfahrensweisen zur Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld akzeptiert werden, die der Intention des Gesetzes dienen, mit der voraussichtlichen Beitragsschuld der endgültigen Beitragsschuld möglichst nahe zu kommen.

Dies kann zum Beispiel auch eine fiktive Abrechnung für den laufenden Monat sein. Dagegen sind Durchschnittsberechnungen aus Vormonaten grundsätzlich kein geeignetes Mittel zur Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld. Die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld ist insbesondere dann problematisch, wenn das Arbeitsentgelt variable Bestandteile enthält. Bereits im Jahr 1979 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entschieden, dass variable Entgeltbestandteile zur Beitragsermittlung dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum zugerechnet werden können, wenn eine Zuordnung zu dem Zeitpunkt, in dem sie erzielt werden, nicht möglich ist. Dieses Besprechungsergebnis gilt weiterhin. Die bloße Abrechnung in dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum reicht allerdings nicht aus. Das Arbeitsentgelt muss diesem Abrechnungszeitraum vielmehr zugeordnet werden (sog. Phasenverschiebung).

Beispiel

Ein Arbeitgeber rechnet die Arbeitsentgelte zum 10. eines Monats für den Vormonat ab. Zu diesem Zeitpunkt sind zwar die Grundbezüge der Mitarbeiter bekannt, nicht jedoch die Arbeitsentgelte aus den geleisteten Überstunden; diese können erst gegen Ende des Monats abschließend ermittelt werden.

Nach dem Beratungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung aus dem Jahre 1979 kann der Arbeitgeber in diesem Fall die Arbeitsentgelte aus Überstunden generell dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum zuordnen. Eine wahlweise Zuordnung zum nächsten oder übernächsten Monat ist allerdings nicht zulässig.

Die Parameter zur Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld müssen vom Arbeitgeber dokumentiert werden. Dabei genügt es allerdings, wenn der einmal gewählte Verfahrensweg festgehalten wird und sich die Parameter im Übrigen aus den Lohnunterlagen bzw. aus der Beitragsabrechnung [Beitragsabrechnung] ergeben.

Erhebung von Säumniszuschlägen

Die in dem Gemeinsamen Rundschreiben vom 12. August 2005 enthaltene Aussage, dass die Ermittlungen der voraussichtlichen Beitragsschuld Gegenstand der Betriebsprüfung ist und dass die Festsetzung einer zu niedrigen voraussichtlichen Beitragsschuld zur Erhebung von Säumniszuschlägen [Säumniszuschläge] führen kann, hat zu Irritationen geführt. Dabei ist vielfach der Hinweis auf § 24 Abs. 2 SGB IV nicht beachtet worden. Daraus folgt, dass ein Säumniszuschlag nur dann erhoben werden kann, wenn der Beitragszahler die voraussichtliche Beitragsschuld schuldhaft zu niedrig bemessen hat und damit seiner Zahlungspflicht nicht nachgekommen ist.

Übergangsregelung

Zweifelhaft war bis Mitte Januar 2006, ob Arbeitgeber, die bisher von der Fälligkeit zum 25. des laufenden Monats Gebrauch machen konnten – insbesondere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes –, die Übergangsregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV in Anspruch nehmen können. Hierzu hat sich mittlerweile die Auffassung durchgesetzt, dass die Übergangsregelung für diese Arbeitgeber nicht gilt, weil sie durch die Neuregelung nicht belastet werden. Sofern betroffene Arbeitgeber erst verspätet von dieser Auslegung erfahren, haben sie die Beiträge für Januar 2006 spätestens zum nächsten Fälligkeitstag zu zahlen. In diesem Zusammenhang wird auf das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 25. Januar 2006 verwiesen. Dieses und das Rundschreiben vom 12. August 2005 stehen im Internet unter <http://www.deutsche-rentenversicherung.de> (Suchwort „Rundschreiben“) zur Verfügung.

Voraussichtliche Beitragsschuld

Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sind die Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt bemessen wurden, in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Die voraussichtliche Beitragsschuld muss so bemessen werden, dass sie der endgültigen Beitragsschuld möglichst nahe kommt.

Beitragsabrechnung

Zur Prüfung der Vollständigkeit der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie der Eintragungen im Beitragsnachweis hat der Arbeitgeber für jeden Abrechnungszeitraum alle Beschäftigten listenmäßig und nach Einzugsstellen getrennt zu erfassen.

Säumniszuschläge

Der Zahlungspflichtige hat für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die er nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstags gezahlt hat, für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Säumniszuschlag von 1 % des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrags zu zahlen. Für Beiträge, die anlässlich einer Betriebsprüfung nachberechnet werden, ist ein Säumniszuschlag nicht zu erheben, soweit der Beitragsschuldner glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte.

Aufwendungsausgleichsgesetz:

Neues zur praktischen Umsetzung

In der Ausgabe 1/2006 hat SUMMA SUMMARUM über die Neuregelungen des ab 1. Januar 2006 anzuwendenden Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) berichtet. Im Zusammenhang mit der praktischen Umsetzung der vielfachen Neuregelungen wurde durch die Spitzenverbände der Krankenkassen die Notwendigkeit gesehen, Ergänzungen, insbesondere im Hinblick auf die stringenter Anwendung des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs, zum Gemeinsamen Rundschreiben zum Aufwendungsausgleichsgesetz vom 21. Dezember 2005 festzulegen. Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit denjenigen Regelungen des Rundschreibens, deren bisherige Fassung ergänzt bzw. ersetzt wurden.

Arbeitgeber mit mehreren Betrieben

Hat ein Arbeitgeber (natürliche Person) mehrere Betriebe, so ist die Prüfung, ob er nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt und daher am Ausgleichsverfahren U1 [Ausgleichsverfahren U1] teilnimmt, einheitlich für alle Betriebe vorzunehmen. Die in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer sind zusammenzurechnen. Abgestellt wird also auf die Person des Arbeitgebers. Auf wie viele seiner Betriebe sich seine Arbeitnehmer verteilen, ist unerheblich. Auch die im Haushalt des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen.

Bei juristischen Personen ist hingegen unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören, jeweils eine eigenständige Beurteilung vorzunehmen.

Werkstätten für behinderte Menschen und ähnliche Einrichtungen

Personen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, anerkannten Blindenwerkstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe,

Berufsbildungswerken und ähnlichen Einrichtungen untergebracht sind und dort bestimmte Arbeiten verrichten, sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Aufwendungsausgleichsgesetzes.

Die Institution ist für sie nicht als Arbeitgeber anzusehen. Diese Personen bleiben bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die Prüfung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 unberücksichtigt. Wenn die Institution für das ansonsten beschäftigte Personal am Ausgleichsverfahren U1 teilnimmt, sind für die untergebrachten Personen keine Umlagebeträge zu zahlen und es erfolgt keine Erstattung. Sie werden auch nicht in das Ausgleichsverfahren U2 [Ausgleichsverfahren U2] einbezogen.

Begriff „Arbeitnehmer“

Es ist auf den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers abzustellen und bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Gesamtzahl der tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen. Nicht mitgezählt werden daher

- Wehr- und Zivildienstleistende,
- Bezieher von Vorruhestandsgeld,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie
- Personen in einer Elternzeit.

Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr (FSJG) oder ein freiwilliges ökologisches Jahr (FÖJG) leisten, da sie im arbeitsrechtlichen Sinne keine Arbeitnehmer sind. Der Arbeitgeber ist insoweit nicht umlagepflichtig. Eine Erstattung erfolgt nicht.

Mitglieder von Orden, Kongregationen der katholischen Kirche, evangelischen Diakonissen sowie Novizen und Postulanten, deren Beschäftigung nicht in erster Linie dem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe religiöser oder karitativer Natur bestimmt ist, sind keine Arbeitnehmer. Sofern sie im Rahmen von Gestellungsverträgen tätig werden, zählen sie hinsichtlich des die Dienste

in Anspruch nehmenden Arbeitgebers als Arbeitnehmer, nicht jedoch in Bezug auf die geistliche Genossenschaft.

Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-Geschäftsführer sind nur zu berücksichtigen, wenn sie arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer behandelt werden. Im Arbeitsrecht zählen allerdings Organmitglieder juristischer Personen nicht zu den Arbeitnehmern. Bei ihnen fehlt es nicht nur an der persönlichen Abhängigkeit. Sie repräsentieren vielmehr die juristische Person als Arbeitgeber. Dies gilt nicht nur für den Vorstand einer Aktiengesellschaft, sondern auch für den GmbH-Geschäftsführer, der als Fremdgeschäftsführer oder Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer tätig ist.

Ausnahmsweise kann das Anstellungsverhältnis eines Geschäftsführers ein Arbeitsverhältnis sein, wenn die Gesellschaft über die gesellschaftsrechtlichen Weisungsverhältnisse hinaus typische arbeitsrechtliche, das heißt, arbeitsbegleitende und die konkrete Leistungserbringung steuernde Weisungen erteilen kann. Abgrenzungskriterien sind unter anderem, ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht oder die Frage, welche Gerichtsbarkeit im Streitfall zuständig ist. Ist die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zuständig, handelt es sich arbeitsrechtlich nicht um einen Arbeitnehmer. Folglich sind diese Personen weder bei der Gesamtzahl der Arbeitnehmer zu berücksichtigen noch sind Umlagebeträge zur U1 sowie zur U2 zu entrichten.

Als Arbeitnehmer mitzuzählen und gegebenenfalls in das Umlageverfahren U1 sowie in das Umlageverfahren U2 einzubeziehen sind

- Arbeitnehmer bei einem vorübergehenden Auslandsaufenthalt, solange deren Arbeitsverhältnis im Inland aufrecht erhalten bleibt (Entsendung/Ausstrahlung) und kein ausländisches Recht Anwendung findet, sowie
- ABM-Kräfte.

Ausländische Saisonarbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis auf mehr als vier Wochen angesetzt ist, sind grundsätzlich bei der Feststellung, ob der Betrieb nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt und daher am Ausgleichsverfahren U1 teilnimmt, zu berücksichtigen, und zwar – nach der geänderten Rechtsauffassung der Spitzenverbände der Krankenkassen und entgegen der Information in SUMMA SUMMARUM 1/2006, Seite 5 – auch, wenn sie keinen Vordruck E 101 [Vordruck E 101] vorlegen. Saisonarbeitskräfte, deren Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf nicht mehr als vier Wochen begrenzt ist, werden in das Ausgleichsverfahren U1 nicht einbezogen. Umlagebeträge zur U2 sind jedoch zu zahlen.

Auszubildende, Praktikanten und Volontäre sowie schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX bleiben bei der Errechnung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer für die Prüfung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 außer Ansatz. Wenn der Betrieb jedoch am Ausgleichsverfahren U1 teilnimmt, werden auch diese Personen in das Verfahren einbezogen (Umlagen, Erstattungen). Das Gleiche gilt für das Ausgleichsverfahren U2.

Erstattungsfähige Aufwendungen beim U1-Verfahren

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehört das fortgezahlte Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern an diese zu zahlen hat. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehört nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen.

Bei der Erstattung ist vom Bruttoarbeitsentgelt auszugehen. Das bedeutet, dass zu den erstattungsfähigen Aufwendungen auch gesetzliche Entgeltabzüge (Steuern, Solidaritätszuschlag, Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung) gehören.

Die Satzung der jeweiligen Krankenkasse kann die Erstattung begrenzen, zum Beispiel auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung.

Arbeitsentgelt, das nicht auf der Grundlage des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) bzw. nicht für den dort bezeichneten Zeitraum fortgezahlt wird, ist nicht erstattungsfähig. Dies gilt beispielsweise für den fortgezahlten Aufstockungsbetrag nach dem Altersteilzeitgesetz.

Erstattungsfähig sind auch die auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile und die Beitragsanteile des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgung sowie die gezahlten Beitragszuschüsse. Die vom Arbeitgeber allein aufzubringenden Umlagebeträge sind dagegen von der Erstattung ausgeschlossen. Erstattungsfähig sind ferner nicht die Arbeitgeberbeitragsanteile, die auf fortgezahltes fiktives Arbeitsentgelt zur Rentenversicherung entfallen.

Ausnahmen von U1-Verfahren

Ausgenommen vom U1-Verfahren sind nachfolgende Arbeitgeber bzw. Personengruppen:

- Der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.
- Die von vorgenannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts geschaffenen privatrechtlichen Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmungen. Zwingende Voraussetzung ist jedoch, dass diese hinsichtlich der für die Beschäftigten des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind. Eine mögliche einzelvertragliche Inbezugnahme auf solche Tarifverträge ist nicht ausreichend.
- Verbände von Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände. Tarifgebundenheit ist hier nicht erforderlich.

- Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten. Diese Organisationen haben ein Wahlrecht zur Teilnahme am Ausgleichsverfahren für die Aufwendungen wegen Arbeitsunfähigkeit. Sie können eine unwiderrufliche schriftliche Erklärung abgeben, dass sie am Ausgleichsverfahren teilnehmen möchten.
- Die Fraktionen der Parteien sind im Regelfall auf der Grundlage der Statuten der jeweiligen Parlamente den öffentlich-rechtlichen Körperschaften gleichgestellt. Politische Parteien sind hingegen keine öffentlichen Arbeitgeber; die Ausnahmvorschrift gilt für sie nicht.
- Dienststellen und Einrichtungen der in Deutschland stationierten ausländischen Truppen, und zwar auch bezüglich der zivilen Arbeitskräfte, für die deutsche Sozialversicherungsvorschriften gelten.
- Hausgewerbetreibende und Heimarbeiter.

Arbeitshilfen

Das ergänzende Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 13. Februar 2006 zum Aufwendungs- ausgleichsgesetz finden Sie im Internet zum Beispiel unter <http://www.deutsche-rentenversicherung.de> (Suchwort: „Gemeinsame Rundschreiben“).

Ausgleichsverfahren U1

Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, bis zu 80 % des bei Arbeitsunfähigkeit oder während Rehabilitationsmaßnahmen fortgezählten Arbeitsentgelts zuzüglich der darauf entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Arbeitgeber zahlen dafür eine Umlage.

Ausgleichsverfahren U2

Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang den während der Schutzfristen gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten nach § 11 Mutterschutzgesetz gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich darauf entfallender Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Arbeitgeber zahlen dafür eine Umlage.

Vordruck E 101

Der Vordruck E 101 ist eine Bescheinigung, mit der bei grenzüberschreitender Beschäftigung innerhalb der EU die anzuwendenden Rechtsvorschriften nachgewiesen werden. Durch Vorlage des E 101 kann der Arbeitnehmer bzw. der Selbstständige dann gegenüber dem deutschen Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger nachweisen, dass für ihn kein deutsches Sozialversicherungsrecht gilt. Im Umkehrschluss entbindet diese Bescheinigung den deutschen Arbeitgeber von der praktischen Durchführung der Sozialversicherung in Deutschland für den Arbeitnehmer. Der Vordruck E 101 ist zurzeit aktuell in der Fassung des Beschlusses Nr. 186 vom 27. Juni 2002 über die Muster der erforderlichen Vordrucke, vgl. Abl. EU L 55/80 vom 1. März 2003.

Minijobs: Entgeltumwandlung zu Gunsten betrieblicher Altersversorgung

Entgeltansprüche aus einem Beschäftigungsverhältnis können grundsätzlich zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung [betriebliche Altersversorgung] verwendet werden. Für die verwendeten Entgeltbestandteile kann sich unter den Voraussetzungen der einschlägigen gesetzlichen Regelungen Lohnsteuerfreiheit und in der Sozialversicherung Beitragsfreiheit ergeben.

Lohnsteuerfreiheit besteht bei der Verwendung von Entgeltansprüchen für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse, weil die Entgeltumwandlung den im Steuerrecht maßgeblichen Zufluss von steuerpflichtigem Arbeitslohn von vornherein verhindert, sowie in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 EStG. Für vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossene Verträge gelten evtl. Besonderheiten (siehe SUMMA SUMMARUM 1/2005, Seite 10).

In der Sozialversicherung haben Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich zur Folge, dass die verwendeten steuerfreien Entgeltbestandteile, unabhängig von dem individuellen Verdienst des Arbeitnehmers, bis zu einer Höhe von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen sind (im Jahr 2006 bis zu 2 520 Euro = 4 % von 63 000 Euro). Es verringert sich also die Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Diese Rechtsfolge ist – begrenzt bis zum 31. Dezember 2008 – für eine betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse in § 115 SGB IV und in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung für steuerfreie Entgeltbestandteile in § 2 Abs. 2 Nr. 5 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) geregelt. Im Übrigen führen nur künftige Entgeltumwandlungen zur Beitragsfreiheit, rückwirkende

Vereinbarungen für bereits abgerechnete Lohnabrechnungszeiträume verringern nicht nachträglich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Für Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist (§ 17 Abs. 5 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – BetrAVG).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben klargestellt, dass bei arbeitsrechtlich zulässigen Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung die Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts selbst dann nicht ausgeschlossen ist, wenn das monatliche Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro nicht mehr übersteigt und der Arbeitnehmer dadurch in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei wird. Weder das Steuerrecht noch das Sozialversicherungsrecht schließen für diese Fallkonstellation eine Entgeltumwandlung aus.

Beispiel

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	450 Euro
Monatliche Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung	60 Euro

Es verbleibt ein beitragspflichtiges monatliches Arbeitsentgelt von 390 Euro. Damit besteht wegen geringfügiger Entlohnung Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Der Arbeitgeber hat für das Arbeitsentgelt von 390 Euro Pauschalbeiträge zur Renten- und ggf. Krankenversicherung nach § 172 Abs. 3 oder 3 a SGB VI bzw. § 249 b SGB V zu zahlen.

Eine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung ist auch dann zulässig, wenn das Bruttoarbeitsentgelt von vornherein die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, der Arbeitnehmer also auch ohne Entgeltumwandlung bereits wegen geringfügiger Entlohnung versicherungsfrei ist. Entsprechende Vereinbarungen führen dann zur Minderung der Bemessungsgrundlage für die Pauschalbeiträge des Arbeitgebers zur Renten- und gegebenenfalls

Krankenversicherung [Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung].

Versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte haben jedoch keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Ein solcher Anspruch besteht nach § 17 Abs. 1 i. V. m. § 1 a BetrAVG nämlich nur für Arbeitnehmer, die dem Grunde nach in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Bei Arbeitnehmern, die von vornherein wegen geringfügiger Entlohnung versicherungsfrei sind, sind Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung also von der (freiwilligen) Bereitschaft des Arbeitgebers abhängig.

Betriebliche Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung gibt es fünf Durchführungswege. Das sind:

- Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG)
- Unterstützungskasse (§ 1 b Abs. 4 BetrAVG)
- Direktversicherung (§ 1 b Abs. 2 BetrAVG)
- Pensionskasse (§ 1 b Abs. 3 BetrAVG)
- Pensionsfonds (§ 1 b Abs. 3 BetrAVG, § 112 VAG)

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von zurzeit 12 % des Arbeitsentgelts zu zahlen. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten beträgt der Pauschalbeitrag 5 %.

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung in Höhe von zurzeit 11 % des Arbeitsentgelts zu zahlen, sofern der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten beträgt der pauschale Krankenversicherungsbeitrag 5 %. Sofern der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist, entfällt die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung.

Bekämpfung der Schwarzarbeit durch die Prüfdienste der Rentenversicherung

Fast alle Verstöße im Bereich der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung gehen außer mit steuerrechtlichen auch mit sozialversicherungsrechtlichen Zuwiderhandlungen einher. Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger engagieren sich daher im Kampf gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit.

Was Schwarzarbeit ist, definiert § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit (Schwarz-ArbG). Schwarzarbeit leistet danach, wer Dienst- und Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei gegen sozialversicherungsrechtliche oder steuerliche Pflichten verstößt bzw. unberechtigt Sozialleistungen bezieht oder gegen Anzeige und Eintragungspflichten nach Handwerks- und Gewerberecht verstößt. Hilfeleistungen durch Angehörige oder Lebenspartner sowie in Form der Nachbarschaftshilfe, Gefälligkeit oder Selbsthilfe bleiben weiterhin zulässig, wenn sie nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet sind.

Seit dem 1. Januar 2004 wurden die Prüfrechte der Bundesagentur für Arbeit auf die Zollverwaltung übertragen. Ihre Mitarbeiter sind bei Wahrnehmung dieser Aufgaben gleichzeitig auch Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft.

Die Rentenversicherungsträger gehören zu den Zusammenarbeitsbehörden im Sinn des § 2 Abs. 2 SchwarzArbG. Weitere Zusammenarbeitsbehörden sind unter anderem die Finanzbehörden, die Träger der Unfallversicherung, die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der Sozialhilfe und die Einzugsstellen. Die Zusammenarbeitsbehörden unterstützen und unterrichten einander im jeweiligen Aufgabenbereich. Speziell für die Prüfdienste der Rentenversicherung bedeutet das, dass sie von den Behörden der Zollverwaltung informiert werden, wenn sich dort Hinweise ergeben, dass keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden.

Solche Hinweise können Anlass für eine außerturnusmäßige Betriebsprüfung nach § 28 p SGB IV sein. Unterstützung für die Zollverwaltung bzw. die Staatsanwaltschaften leisten die Prüfdienste auch dadurch, dass sie versicherungsrechtliche Beurteilungen vornehmen, den Schaden in Form der nicht gezahlten Beiträge zur Sozialversicherung berechnen und Bescheide erlassen, mit denen Beiträge nachgefordert werden.

Zielsetzung gerade auch der Prüfdienste der Rentenversicherungsträger ist es dabei nicht zuletzt, dazu beizutragen, dass die ganz überwiegende Zahl der Unternehmen und Arbeitgeber, die ihren sozialversicherungsrechtlichen Pflichten ordnungsgemäß nachkommen und legale Beschäftigungsverhältnisse begründen, vor Wettbewerbsnachteilen geschützt wird und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze nicht verloren gehen.

Als maßgebliches Erfolgskriterium bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung hat sich die enge und kontinuierliche Zusammenarbeit der beteiligten Behörden und Institutionen vor Ort erwiesen. Alle Prüfdienste der Rentenversicherungsträger haben daher besonders erfahrene und spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit betraut, als Ansprechpartner für im Zusammenhang mit illegaler Beschäftigung auftretende Fragen des Sozialversicherungsrechts zur Verfügung zu stehen. Regelmäßige Schulungsveranstaltungen der Deutschen Rentenversicherung finden nicht nur für die Mitarbeiter der Prüfdienste, sondern auch für Mitarbeiter der Hauptzollämter statt, um die Zusammenarbeit durch vertiefte technische und inhaltliche Kenntnisse weiter zu optimieren.

Erhöhung der Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte

Im Entwurf des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 ist unter anderem vorgesehen, ab 1. Juli 2006 die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte im gewerblichen Bereich zu erhöhen.

Hiernach sollen die Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung von bisher 11 % auf 13 % und die Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 12 % auf 15 % des Arbeitsentgelts steigen. Zusammen mit der unverändert vorgesehenen einheitlichen Pauschsteuer von 2 % ergibt sich für den Arbeitgeber somit eine Abgabenbelastung in Höhe von insgesamt 30 % (bisher 25 %).

Die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (jeweils 5 % des Arbeitsentgelts zur Kranken- und Rentenversicherung) bleiben unverändert.

Aufgrund der Erhöhung des pauschalen Abgabensatzes wird jedoch die Formel zur Gleitzone (Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat) entsprechend angepasst. So soll der Faktor F für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis zum 31. Dezember 2006 = 0,7160 betragen.

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Berlin,
- Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Niederbayern-Oberpfalz,
- Nord,
- Oberbayern,
- Ober- und Mittelfranken,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Unterfranken,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,

Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 24.3.2006

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Minijobs und Gleitzone	6
Zum 1. Juli 2006 werden die Pauschalbeiträge für Minijobs angehoben und die so genannte Gleitzoneformel angepasst.	
Beitragsverfahrensverordnung	12
Ab 1. Juli 2006 werden die Vorschriften der Beitragszahlungsverordnung und der Beitragsüberwachungsverordnung zusammengefasst.	
Selbstständige	17
Aktuelle Urteile des BSG zur Versicherungspflicht von Selbstständigen mit einem Auftraggeber wirken nur bedingt auf die Praxis.	
Ausgleichsverfahren	22
Die Erstattung der Arbeitgeberanteile kann im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U1 eingeschränkt sein.	



**Deutsche
Rentenversicherung**

Hinweis:

Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 6: Minijobs und Gleitzone

Zum 1. Juli 2006 werden die Pauschalbeiträge für Minijobs angehoben und die so genannte Gleitzoneformel angepasst.

Seite 12: Beitragsverfahrensverordnung

Ab 1. Juli 2006 werden die Vorschriften der Beitragszahlungsverordnung und der Beitragsüberwachungsverordnung zusammengefasst.

Seite 17: Selbstständige

Aktuelle Urteile des BSG zur Versicherungspflicht von Selbstständigen mit einem Auftraggeber wirken nur bedingt auf die Praxis.

Seite 22: Ausgleichsverfahren

Die Erstattung der Arbeitgeberanteile kann im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U1 eingeschränkt sein.

Initiative 50 plus – die Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft

Der demographische Wandel bestimmt seit langem die öffentliche Diskussion. Bereits im März 2000 hatten sich die Staats- und Regierungschefs der EU in Lissabon auf gemeinsame Strategien im Umgang mit den Herausforderungen einer alternden Gesellschaft verständigt. Im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 wurden wesentliche politische Handlungsfelder benannt. Über die Anhebung des Renteneintrittsalters hat SUMMA SUMMARUM bereits in der Ausgabe 1/2006 berichtet. Um die Anhebung der Altersgrenze arbeitsmarktpolitisch zu flankieren, hat die Bundesregierung unter der Überschrift „Die Kraft der Erfahrung nutzen“ eine Initiative ins Leben gerufen, welche dazu beitragen soll, die Fähigkeiten der über 50-Jährigen besser zu nutzen und das tatsächliche Renteneintrittsalter deutlich zu erhöhen.

Programme

Die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) zielt auf die Zusammenarbeit von Politik, Gewerkschaften und Wirtschaft, um Qualifikation, Gesundheits- und Arbeitsschutz vor allem für ältere Arbeitnehmer zu verbessern.

Im Rahmen des mit 250 Mio. Euro geförderten Ideenwettbewerbs „Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakt in den Regionen“ wurden 62 regionale Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen über 50 Jahre ausgewählt.

Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Menschen hat die Bundesregierung ein Bund-Länder-Programm initiiert. 50 000 zusätzliche Arbeitsplätze für ältere Langzeitarbeitslose sollen auf diesem Wege geschaffen werden.

Gesetzesvorhaben

Bis zur Mitte des Jahres 2006 sind vonseiten der großen Koalition gesetzgeberische Initiativen geplant, um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu verbessern. Dabei handelt es sich nach den bisherigen Planungen um die (modifizierte) Fortschreibung bestehender Förderungen:

- Unternehmen können Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie Arbeitslose ab dem 50. Lebensjahr einstellen.
- Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann die Hälfte der Lohndifferenz ausgeglichen werden, wenn sie eine geringer entlohnte Arbeit aufnehmen.
- In kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten kann die Qualifizierung älterer Arbeitnehmer (ab dem 50. Lebensjahr) durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlt.
- Bei Neueinstellungen von Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr sollen dauerhaft erleichterte Befristungsregelungen gelten.
- Schließlich sind Arbeitgeber, die über 55-jährige Arbeitslose einstellen, von der Tragung des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung freigestellt.

Fazit

Mit der „Initiative 50 plus“ wird der Versuch unternommen, die Chancen und Risiken einer älter werdenden Gesellschaft zu kommunizieren und dadurch das Wahrnehmungsfeld in der Öffentlichkeit zu verändern. Erste Maßnahmen und Projekte wurden unter Beteiligung wichtiger gesellschaftlicher Bereiche gestartet, gezielte arbeitsmarktpolitische Anreize sind in Planung. Aber nur wenn es gelingt, ein gesamtgesellschaftliches Umdenken zu erreichen, wird sich die Erwerbstätigenquote älterer Menschen mit den erhofften sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Folgen dauerhaft erhöhen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neues zu Minijobs und Gleitzone

Aufgrund des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 sollen unter anderem ab 1. Juli 2006 die Pauschalbeiträge für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte im gewerblichen Bereich angehoben werden. Als Folgeänderung wird für Beschäftigungen in der Gleitzone der Faktor F neu festgesetzt.

Versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die Höhe der Pauschalbeiträge für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen [Geringfügig entlohnte Beschäftigung] wird für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Juli 2006 in der gesetzlichen Krankenversicherung von bisher 11 % auf 13 % und in der gesetzlichen Rentenversicherung von bisher 12 % auf 15 % des Arbeitsentgelts angehoben. Da die einheitliche Pauschsteuer [Pauschsteuer] von 2 % unverändert bleibt, erhöht sich die Abgabenbelastung des Arbeitgebers von insgesamt 25 % auf 30 %. Für eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 400 Euro steigen die Arbeitgeberaufwendungen zur Sozialversicherung und zur Finanzverwaltung demnach von 100 Euro auf 120 Euro. Im Einzelnen ergibt sich beispielsweise die folgende Abgabenbelastung:

Arbeitsentgelt	Pauschalbeitrag		Gesamtabgaben einschließlich Pauschsteuer
	Rentenversicherung	Krankenversicherung	
-			
100,00 Euro	15,00 Euro	13,00 Euro	30,00 Euro
150,00 Euro	22,50 Euro	19,50 Euro	45,00 Euro
200,00 Euro	30,00 Euro	26,00 Euro	60,00 Euro
250,00 Euro	37,50 Euro	32,50 Euro	75,00 Euro
300,00 Euro	45,00 Euro	39,00 Euro	90,00 Euro
350,00 Euro	52,50 Euro	45,50 Euro	105,00 Euro
400,00 Euro	60,00 Euro	52,00 Euro	120,00 Euro

Die höheren Pauschalbeiträge begründen in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Rentenanwartschaften und Zuschläge an Wartezeitmonaten. Sofern Arbeitnehmer darüber hinausgehende vollwertige Leistungsansprüche erwerben möchten, besteht die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten und die vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeiträge bis zum vollen Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken. Bei einem Arbeitsentgelt unter 155 Euro muss der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber für das tatsächliche Arbeitsentgelt zu zahlenden Pauschalbeitrag bis zum regulären Rentenversicherungsbeitrag für die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 Euro aufstocken [Aufstockungsbeträge].

Durch die Anhebung des Pauschalbeitrages in der Rentenversicherung verringert sich auch der Aufstockungsbetrag für den Arbeitnehmer. Bei einer Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von zum Beispiel 400 Euro sinkt der Aufstockungsbetrag demnach ab 1. Juli 2006 von 30 Euro auf 18 Euro.

Im Einzelnen ergeben sich beispielsweise die folgenden Aufstockungsbeträge:

Arbeitsentgelt	Pauschalbeitrag	Aufstockungsbetrag
50,00 Euro	7,50 Euro	22,73 Euro
100,00 Euro	15,00 Euro	15,23 Euro
150,00 Euro	22,50 Euro	7,73 Euro
200,00 Euro	30,00 Euro	9,00 Euro
250,00 Euro	37,50 Euro	11,25 Euro
300,00 Euro	45,00 Euro	13,50 Euro
350,00 Euro	52,50 Euro	15,75 Euro
400,00 Euro	60,00 Euro	18,00 Euro

Die Höhe der Arbeitgeberaufwendungen für Beschäftigungen in Privathaushalten [Beschäftigung im Privathaushalt] bleibt unverändert bei insgesamt 12 % (je 5 % Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung und 2 % Pauschsteuer).

Beschäftigungen in der Gleitzone

Im Jahr 2003 wurde für Beschäftigungen im Entgeltbereich von monatlich 400,01 Euro bis zu 800 Euro eine Regelung eingeführt, die den Beitragsanteil des Arbeitnehmers beginnend mit ca. 4 % bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 400,01 Euro bis auf ca. 21 % bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 800 Euro ansteigen ließ. Im vergangenen Jahr stieg der Beitragsanteil des Arbeitnehmers – je nach Höhe des Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrags – von ca. 4,5% bis auf ca. 21,5%. Innerhalb dieser so genannten Gleitzone [Gleitzone] wird für die Berechnung der Arbeitnehmerbeiträge anstelle des tatsächlichen Arbeitsentgelts eine reduzierte beitragspflichtige Einnahme zu Grunde gelegt. Die hierfür vorgeschriebene Formel enthält einen Faktor, der das Verhältnis der prozentualen Abgabenbelastung des Arbeitgebers für eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung zum durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz widerspiegelt (= Faktor F). Die Erhöhung der Pauschalbeiträge für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen zum 1. Juli 2006 hat deshalb auch eine Erhöhung des Faktors F zur Folge.

Im Haushaltsbegleitgesetz 2006 wird dieser Faktor für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis 31. Dezember 2006 auf 0,7160 festgelegt. Die sich daraus ergebende vereinfachte Formel für die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (AE) lautet:

$$1,2840 \cdot AE - 227,20$$

Nach der neuen vereinfachten Formel berechnen sich beispielsweise die folgenden reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen:

Arbeitsentgelt	Reduzierte beitragspflichtige Einnahme
401,00 Euro	287,68 Euro
450,00 Euro	350,60 Euro
500,00 Euro	414,80 Euro
550,00 Euro	479,00 Euro
600,00 Euro	543,20 Euro
650,00 Euro	607,40 Euro
700,00 Euro	671,60 Euro
750,00 Euro	735,80 Euro
800,00 Euro	800,00 Euro

Aus den reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen werden die vollen Beiträge zu den einzelnen Sozialversicherungszweigen ermittelt. Der Arbeitnehmerbeitragsanteil ergibt sich aus der Differenz dieser vollen Sozialversicherungsbeiträge und dem vom tatsächlichen Arbeitsentgelt jeweils berechneten Arbeitgeberbeitragsanteil.

Die Anpassung des Faktors F zum 1. Juli 2006 bewirkt eine Erhöhung der beitragspflichtigen Einnahmen in der Gleitzzone für die Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils gegenüber der Rechtslage für Entgeltabrechnungszeiträume bis Ende Juni 2006. Die prozentuale Belastung des Arbeitnehmers beginnt nunmehr – ausgehend vom tatsächlichen Arbeitsentgelt – statt mit 4,5 % mit ca. 9,5 % bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 400,01 Euro und steigt auf ca. 21,5 % bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 800 Euro.

Beispiel

Für einen kinderlosen Arbeitnehmer, der älter als 23 Jahre ist, ergeben sich abhängig vom Entgelt die in der Tabelle dargestellten Beitragsanteile. Dabei wurde mit folgenden Werten gerechnet:

Krankenversicherung:	13,3 %	+ 0,9 % Zusatzbeitrag
Pflegeversicherung	1,7 %	+ 0,25 % Beitragszuschlag
(ohne Sachsen):		
Rentenversicherung:	19,5 %	
Arbeitslosenversicherung:	6,5 %	

Arbeitsentgelt	Arbeitgeberbeitragsanteil	Arbeitnehmerbeitragsanteil
401,00 Euro	82,21 Euro	39,06 Euro
450,00 Euro	92,27 Euro	55,49 Euro
500,00 Euro	102,50 Euro	72,33 Euro
550,00 Euro	112,77 Euro	89,12 Euro
600,00 Euro	123,00 Euro	105,95 Euro
650,00 Euro	133,27 Euro	122,74 Euro
700,00 Euro	143,50 Euro	139,58 Euro
750,00 Euro	153,77 Euro	156,35 Euro
800,00 Euro	164,00 Euro	173,20 Euro

Für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen bei mehreren Beschäftigungen innerhalb der Gleitzone ergibt sich die folgende Formel, bei der das Einzelarbeitsentgelt (EAE) ins Verhältnis zum Gesamtarbeitsentgelt (GAE) gesetzt wird:

$$\frac{(1,2840 \cdot \text{GAE} - 227,20) \cdot \text{EAE}}{\text{GAE}}$$

Die gegenüber der Beitragsberechnung bis 30. Juni 2006 höheren Arbeitnehmerbeitragsanteile begründen in der gesetzlichen Rentenversicherung auch entsprechend höhere Rentenanwartschaften.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro sind versicherungsfrei (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind hierbei zusammenzurechnen. Gleiches gilt für versicherungspflichtige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen, wobei die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung unbeachtlich ist (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

Pauschsteuer

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer grundsätzlich mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgeltes erheben. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist dann nicht erforderlich mit der Folge, dass das Arbeitsentgelt bei der persönlichen Steuerveranlagung des Arbeitnehmers ohne Ansatz bleibt.

Aufstockungsbeträge

Ein geringfügig entlohnter Beschäftigter hat die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI). Dann gilt der reguläre Beitragssatz wie für die übrigen versicherungspflichtigen Beschäftigten. Die 12 % (ab 1. 7. 2006: 15 %), bzw. 5 % bei Beschäftigung im privaten Haushalt, die auch ohne die Verzichtserklärung angefallen wären, trägt dann der Arbeitgeber, den darüber hinausgehenden Betrag der Arbeitnehmer (§ 168 Abs. 1 Nr. 1 b SGB VI).

Beschäftigung im Privathaushalt

Eine Beschäftigung im privaten Haushalt liegt nach § 8 a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

Gleitzone

Eine Gleitzone bei einem Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 Euro bis 800 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Die Höhe des beitragspflichtigen Entgelts des Arbeitnehmers ergibt sich innerhalb der Gleitzone aus der Formel:

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400).$$

Dabei ist

- AE das Arbeitsentgelt und
- F der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 25 % bzw. ab 1. Juli 2006 30 % durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird (bis 30. 6. 2006: 0,5967, ab 1. 7. 2006: 0,7160); (§§ 226 Abs. 4 SGB V, 163 Abs. 10 SGB VI, 344 Abs. 4 SGB III).

Die Beitragsverfahrensverordnung

Die bisherige Beitragszahlungsverordnung und die Beitragsüberwachungsverordnung enthalten Bestimmungen, die das Beitragsrecht der Sozialversicherung betreffen und systematisch einen Regelungskomplex beinhalten. Da sich die Aufteilung in zwei Verordnungen in der Praxis nicht bewährt hat, sind die Vorschriften im Rahmen der Aktualisierung in der Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragsverfahrensverordnung – BVV) vom 3. Mai 2006 (BGBl I S. 1138) zusammengeführt worden. Sie tritt zum 1. Juli 2006 in Kraft. Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen im Überblick vorgestellt.

Mit der Einführung des vollautomatisierten Melde- und Beitragsnachweisverfahrens zum 1. Januar 2006 war es notwendig, auch die Verordnungen über die Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Abstimmung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragszahlungsverordnung) sowie über die Durchführung der Beitragsüberwachung und die Auskunfts- und Vorlagepflichten (Beitragsüberwachungsverordnung) an die neuen Verfahren anzupassen. In diesem Zusammenhang wurde versucht, die notwendigen Regelungen einfach und übersichtlich in einer Rechtsverordnung zusammenzufassen. Die Vorschriften der beiden bisherigen Verordnungen wurden dabei weitestgehend übernommen und in der Beitragsverfahrensverordnung in logischer Reihenfolge – von der Berechnung über die Zahlung der Beiträge bis hin zur Betriebsprüfung – dargestellt.

Entgeltunterlagen des Arbeitgebers

Da das Sozialversicherungsrecht nicht von „Lohn“ oder „Gehalt“, sondern von „Entgelt“ spricht und es in der Rentenversicherung auch keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeitern und Angestellten gibt, sind die vom Arbeitgeber zu führenden Angaben und Dokumente unter dem Begriff Entgeltunterlagen aufgeführt.

Minijobs

Zu den Entgeltunterlagen gehört neben den bereits bisher erforderlichen Angaben über den Beschäftigten nunmehr auch zum Beispiel die Erklärung von kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr. Diese Verpflichtung soll dem Arbeitgeber mehr Rechtssicherheit bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung geben. Durch die vorliegende Erklärung ist ihm bekannt, ob und inwiefern die Aushilfe die Grenzen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (50 Arbeitstage oder 2 Monate) bereits durch vorherige Beschäftigungen ausgeschöpft hat und so gegebenenfalls Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gegeben ist.

Entscheidungen der Einzugsstelle

Entscheidungen der zuständigen Einzugsstelle über die Versicherungspflicht und Beitragshöhe waren bereits in der Vergangenheit ein wichtiger Bestandteil der Lohnunterlagen. Der Verordnungsgeber hat deshalb Feststellungen der Einzugsstelle über

das Vorliegen von Versicherungspflicht zum Umfang der notwendigen Entgeltunterlagen genommen. Gleiches gilt für Entscheidungen der Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Kinderlose Beschäftigte

Kinderlose Beschäftigte tragen seit 1. Januar 2005 nach Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten zur sozialen Pflegeversicherung. Werden Arbeitnehmer als Elternteil von diesem Beitragszuschlag ausgenommen, ist in den Entgeltunterlagen nunmehr auch ein entsprechender Nachweis der Elterneigenschaft [**Nachweis der Elterneigenschaft**] im Sinne des § 55 Abs. 3 SGB XI zu dokumentieren. Damit wird die bisherige Praxis der Sozialversicherungsträger durch den Verordnungsgeber bestätigt.

Erklärung über Auszahlungsverzicht

In den Fällen, in denen tarifliche Regelungen über den Anspruch auf einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bestehen, sind diese auch für die Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht, insbesondere bei geringfügigen Beschäftigungen, zu berücksichtigen (z. B. Ansprüche aufgrund bestehender allgemein verbindlich erklärter Tarifverträge). Voraussetzung ist hierbei aufgrund des seit dem 1. Januar 2003 geltenden Zuflussprinzips für Einmalzahlungen, dass diese Ansprüche zur Auszahlung kommen sollen. Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Einmalzahlung, bleibt diese bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung außen vor; auf die arbeitsrechtliche Wirksamkeit des Verzichts kommt es dabei nicht an. Um rückwirkend feststellen zu können, dass der Arbeitnehmer tatsächlich auf die Zahlung verzichtet hat, müssen Erklärungen über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen künftig in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden.

Beitragsabrechnung

Die bisherigen Regelungen zum Inhalt der Beitragsabrechnung und zur Verwendung des Beitragsnachweises [Beitragsnachweis] sind geblieben und unter der Vorschrift „Beitragsabrechnung“ zusammengefasst worden. Eine wichtige Ergänzung ist die Dokumentation der Parameter zur Berechnung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld. Nach der seit dem 1. Januar 2006 geltenden Fälligkeit werden Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessen sind, in „voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld“ spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt; ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Bei dieser „voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld“ handelt es sich nicht um einen bloßen Abschlag, sondern der Arbeitgeber hat alle Faktoren so zu berücksichtigen, dass der Restbeitrag, der im Folgemonat fällig wird, so gering wie möglich bleibt.

Hierzu gehören unter anderem die Zahl der Beschäftigten, die Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden oder auch die aktuellen Beitragssätze (siehe SUMMA SUMMARUM 5/2005, S. 4 ff., und 2/2006, S. 4 ff.). Um die vom Arbeitgeber ermittelte voraussichtliche Beitragsschuld nachvollziehen zu können, sind die entsprechenden Parameter in der Beitragsabrechnung darzustellen. Werden künftig aus gewährten Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschlägen Beiträge fällig, sind diese ebenfalls in der Beitragsabrechnung zu dokumentieren. Ferner müssen in der Beitragsabrechnung die Umlagesätze nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und das umlagepflichtige Arbeitsentgelt dokumentiert werden.

Beitragsnachweis

Wegen der bereits im Jahr 2003 weggefallenen „Summenabstimmung“ ist es in der Vergangenheit nicht mehr beanstandet worden, wenn Arbeitgeber keine Korrektur-Beitragsnachweise für abgelaufene Kalenderjahre einreichen. Dieser Praxis Rechnung tragend ist die Verpflichtung zur Einsendung von Korrektur-Beitragsnachweisen für abgelaufene Kalenderjahre entfallen. In diesen Fällen genügt es, wenn Berichtigungen oder Stornierungen besonders gekennzeichnet werden. Gleiches gilt bei Änderungen in der laufenden Entgeltabrechnung. Auch hier brauchen nach der neuen Verordnung keine Korrektur-Beitragsnachweise mehr erstellt zu werden, sondern es reicht aus, die rückwirkend veränderten Beitragszahlungen in den laufenden Beitragsnachweisen kenntlich zu machen.

Nachweis der Elterneigenschaft

Als Nachweise bei leiblichen Eltern und Adoptiveltern kommen unter anderem in Betracht:

- Geburtsurkunde
- Abstammungsurkunde
- Auszug aus dem Geburtenbuch des Standesamtes
- Auszug aus dem Familienbuch/Familienstammbuch
- Adoptionsurkunde
- Lohnsteuerkarte (Eintrag eines Kinderfreibetrags)

Als Nachweise bei Stiefeltern kommen unter anderem in Betracht:

- Heiratsurkunde
- Feststellungsbescheid des Rentenversicherungsträgers, in dem Kindererziehungszeiten ausgewiesen sind
- Einkommensteuerbescheid (Berücksichtigung eines Kinderfreibetrags)
- Lohnsteuerkarte (Eintrag eines Kinderfreibetrags)

Beitragsnachweis

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

Selbstständige mit einem Auftraggeber:

Aktuelles zur Rentenversicherungspflicht

Das Bundessozialgericht (BSG) hat im November des vergangenen Jahres in mehreren Urteilen zur Rentenversicherungspflicht von Selbstständigen mit nur einem Auftraggeber nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI entschieden. Die größte öffentliche Aufmerksamkeit gilt dabei der Entscheidung des 12. Senats vom 24. November 2005 zur Rentenversicherungspflicht eines GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführers (AZ: B 12 RA 1/04 R). Einen Tag zuvor hatte das BSG bereits zu der Frage geurteilt, wann im Zusammenhang mit einer selbstständigen Tätigkeit für nur einen Auftraggeber ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beschäftigt wird (AZ: B 12 RA 15/04 R).

Rentenversicherungspflicht Mitarbeitender Gesellschafter

Nach einer höchstrichterlichen Entscheidung vom 24. November 2005 wird auch ein selbstständiger GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer von der Rentenversicherungspflicht als Selbstständiger mit nur einem Auftraggeber [RV-Pflicht Selbstständiger mit einem Auftraggeber] gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI erfasst. Entscheidend sei, ob der Gesellschafter selbst die Tatbestandsvoraussetzungen für das Eintreten von Rentenversicherungspflicht erfüllt, insbesondere ob die GmbH sein einziger Auftraggeber ist. Das BSG hat mit diesem Urteil die Auslegungspraxis der Rentenversicherungsträger, die bei Prüfung der Rentenversicherungspflicht von Mitarbeitenden Gesellschaftern sowohl von Kapital- als auch Personengesellschaften auf die Verhältnisse der Gesellschaft, insbesondere auf deren Auftraggeber, abstellt, insoweit in einem Einzelfall nicht bestätigt.

Bei Einführung des Versicherungspflichttatbestandes für Selbstständige mit nur einem Auftraggeber zum 1. Januar 1999 war die Frage zu klären, ob und inwieweit hiervon auch selbstständig tätige Gesellschafter von Kapital- oder Personengesellschaften erfasst werden.

Die Rentenversicherungsträger gelangten zu der Auffassung, dass von § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI grundsätzlich alle selbstständig tätigen Personen erfasst werden, wenn sie die im Gesetz genannten Voraussetzungen erfüllen. Eine selbstständige Tätigkeit kann auch im Rahmen der Mitarbeit in einer Personen- oder Kapitalgesellschaft ausgeübt werden, zum Beispiel als Alleingesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH oder mitarbeitender Gesellschafter einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts. Die Voraussetzungen für das Eintreten von Rentenversicherungspflicht müssen in diesem Fall von der Gesellschaft erfüllt werden. Diese Auslegung orientiert sich wesentlich am Gesetzeszweck. Hierdurch ist gewährleistet, dass es bei der rentenversicherungsrechtlichen Beurteilung selbstständig tätiger Gesellschafter nicht zu ungewünschten Ergebnissen kommt. Zudem sollen Gesetzesumgehungen vermieden werden.

Das BSG legt dagegen die Vorschrift des § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI unter maßgeblicher Zugrundelegung des gesellschaftsrechtlich zu beachtenden Trennungsprinzips [Trennungsprinzip] aus. Nach Ansicht des Gerichts können die Tatbestandsvoraussetzungen nicht zunächst in Bezug auf die juristische Person geprüft, die Rechtsfolge, das heißt die Rentenversicherungspflicht, dann aber der natürlichen Person des Gesellschafters zugeordnet werden.

Hätte diese Einzelfallentscheidung des BSG Allgemeingültigkeit, wäre die Folge, dass bisher nicht nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGBVI rentenversicherungspflichtige Einzelunternehmer von der Rentenversicherungspflicht erfasst werden, wenn sie – zumeist aus haftungsrechtlichen Erwägungen – ihre Einzelfirma in eine Kapitalgesellschaft umwandeln. Gesellschafter mit maßgeblichem Einfluss auf die Geschicke von Kapitalgesellschaften würden stets der Rentenversicherungspflicht unterliegen, ungeachtet der Tatsache, dass die Gesellschaft im Außenverhältnis für mehrere Auftraggeber tätig ist und/oder eine Vielzahl versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beschäftigt. Derartige Ergebnisse sind nach Auffassung der Rentenversicherungsträger nicht die Intention des Gesetzgebers bei Einführung dieses Versicherungspflichttatbestandes gewesen und stehen daher nicht mit dessen Sinn und Zweck in Einklang.

Die Rentenversicherungsträger haben sich deshalb darauf verständigt, das Urteil vom 24. November 2005 nicht über den Einzelfall hinaus anzuwenden. Als Reaktion darauf hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 eine Gesetzesinitiative auf den Weg gebracht, die die bisherige Verwaltungspraxis der Rentenversicherungsträger gesetzlich klarstellen soll. Hiernach gelten (für die Zeit seit 1. 1. 1999) bei Gesellschaftern als Auftraggeber die Auftraggeber der Gesellschaft.

Beschäftigung versicherungspflichtiger Arbeitnehmer

Zur Frage der Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers hat das BSG mit Urteil vom 23. November 2005 entschieden, dass im Zusammenhang mit einer selbstständigen Tätigkeit nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI eine Zusammenrechnung mehrerer jeweils geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer möglich sei. Sofern nach einer Zusammenrechnung die maßgebende monatliche Entgeltgrenze von 400 Euro überschritten werde, stehe dies der Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers gleich. Insoweit gelten bei der Prüfung dieser Tatbestandsvoraussetzung bei Selbstständigen mit nur einem Auftraggeber die gleichen Maßstäbe wie bei den von § 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB VI erfassten selbstständig Tätigen, das heißt selbstständig tätigen Lehrern, Erziehern [RV-Pflicht selbstständiger Lehrer/Erzieher] und Pflegepersonen [RV-Pflicht selbstständiger Pflegepersonen].

Die Rentenversicherungsträger sind angesichts des Gesetzeswortlauts in § 2 Satz 1 Nr. 9 Buchst. a SGB VI bisher davon ausgegangen, dass der Eintritt von Rentenversicherungspflicht bei diesen Selbstständigen unter anderem nur dann verhindert wird, wenn das Arbeitsentgelt eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers in dessen konkreten Beschäftigungsverhältnis die monatliche Entgeltgrenze von 400 Euro überschreitet.

Das BSG hat allerdings auf hierdurch entstehende sinn- und gleichheitswidrige Ergebnisse verwiesen und deutlich gemacht, dass bei Selbstständigen mit nur einem Auftraggeber keine anderen Maßstäbe zu Grunde gelegt werden dürfen als bei den übrigen von der Rentenversicherungspflicht erfassten Selbstständigen. Hieran könne auch der abweichende Gesetzeswortlaut in § 2 Satz 1 Nr. 9 Buchst. a SGB VI nichts ändern. Die Rentenversicherungsträger geben aufgrund dessen ihre bisher abweichende Auffassung auf.

Bei mitarbeitenden Gesellschaftern von Gesellschaften mit nur einem Auftraggeber ist nicht die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch den Gesellschafter selbst (als natürliche Person) entscheidend, sondern – wie bereits oben ausgeführt – ob und in welchem Umfang von der (Außen-)Gesellschaft, zum Beispiel der GmbH, sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt werden. Das gilt in gleicher Weise für Gesellschafter im Sinne von § 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGBVI.

RV-Pflicht Selbstständiger mit einem Auftraggeber

Gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGBVI sind selbstständig tätige Personen rentenversicherungspflichtig, wenn sie

- im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 400 Euro im Monat übersteigt und
- auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.

Trennungsprinzip

Im Gesellschaftsrecht ist zwischen der juristischen Person einerseits und den für diese organschaftlich handelnden natürlichen Personen andererseits zu unterscheiden.

Juristische Personen sind selbstständige Rechtssubjektive, die eigene Rechtsfähigkeit besitzen. Sie können sich ebenso wie natürliche Personen am Privatrechtsverkehr beteiligen, das heißt Rechte erwerben und Verbindlichkeiten eingehen. Hiervon zu unterscheiden sind die für die juristische Person handelnden Organe, bei einer GmbH die Gesamtheit der Gesellschafter und mindestens ein Geschäftsführer. Bei diesen handelt es sich um natürliche Personen.

Nach den Ausführungen des BSG ist auch im Sozialversicherungsrecht streng zwischen der eigenständigen Rechtssubjektivität von natürlichen und juristischen Personen zu unterscheiden. Da Rentenversicherungspflicht nur bei natürlichen Personen eintreten kann, müsse zwischen dem (Außen-)Verhältnis der Gesellschaft und dem (Innen-)Verhältnis zwischen dem einzelnen Gesellschafter und der Gesellschaft unterschieden werden.

RV-Pflicht selbstständiger Lehrer/Erzieher

Gemäß § 2 Satz 1 Nr. 1 SGBVI sind selbstständig tätige Lehrer und Erzieher rentenversicherungspflichtig, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

RV-Pflicht selbstständiger Pflegepersonen

Gemäß § 2 Satz 1 Nr. 2 SGBVI sind selbstständig tätige Pflegepersonen rentenversicherungspflichtig, wenn sie

- in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- oder Kinderpflege tätig sind und
- im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Ausgleichsverfahren:

Satzungsregelungen zur Beitragserstattung

Zum 1. Januar 2006 wurde das Ausgleichsverfahren für Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft modifiziert (siehe SUMMA SUMMARUM 1/2006, S. 4 ff., und 2/2006, S. 6 ff.). Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen im Ausgleichsverfahren U1 gehören die wegen Arbeitsunfähigkeit fortgezahlten Arbeitsentgelte und Ausbildungsvergütungen (ohne Einmalzahlungen) sowie die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile.

Abweichend von diesem Grundsatz werden in der Praxis die Arbeitgeberbeitragsanteile häufig nicht entsprechend der tatsächlichen Höhe erstattet: Viele Krankenkassen haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Erstattung durch eine Satzungsregelung zu beschränken (§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG). Diese kann beispielsweise vorsehen, dass die Erstattung der Arbeitgeberbeitragsanteile pauschal erfolgt oder generell ausgeschlossen ist. Im Weiteren ist es auch möglich, dass der gewählte Erstattungssatz bereits eine pauschale Abgeltung der Arbeitgeberbeitragsanteile berücksichtigt, diese also nicht separat ausgewiesen und erstattet werden.

Details zur satzungsmäßigen Ausgestaltung der Umlagen und Erstattungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz erfahren Arbeitgeber bei der jeweiligen Krankenkasse, die die Ausgleichsversicherung durchführt.

Hinweis zur Ausgabe 2/2006, S. 6 ff.: Im Beitrag „Ausgleichsverfahren“ ist die Aussage zur Berücksichtigung von ausländischen Saisonkräften bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die Teilnahme am U1-Verfahren nicht umfassend erfolgt. Zwar zählen, wie dargestellt, Arbeitnehmer, die keinen Vordruck E 101 vorlegen, zu den berücksichtigungsfähigen Arbeitnehmern; allerdings gehören auch solche Arbeitnehmer dazu, die den Vordruck E 101 vorlegen.

Denn obwohl für diese Arbeitskräfte die deutschen Sozialversicherungsvorschriften keine Anwendung finden, zählen sie arbeitsrechtlich in Deutschland zu den Arbeitnehmern.

Renteninformation:

Neue Anpassungssätze

Die jährlich zu versendende Renteninformation hat unter anderem Informationen über die Auswirkungen künftiger Rentenanpassungen zu enthalten. Nachdem die Bundesregierung im Rentenversicherungsbericht 2005 ihre Annahmen zur zukünftigen Lohnentwicklung reduziert hat, mussten auch die durchschnittlichen Anpassungssätze zur Berechnung einer dynamisierten Altersrente reduziert werden.

Da die Berechnungen für die Renteninformation auf langfristigen Annahmen zur zukünftigen Lohnentwicklung basieren, hat die Rentenversicherung für Versicherte der Jahrgänge 1946 und älter auf die Ausweisung künftiger Rentenanpassungen in der Renteninformation komplett verzichtet. Versicherte der Jahrgänge 1947 bis 1951 erhalten in ihrer Renteninformation nur noch eine Dynamisierungsvariante (1 %) aufgezeigt. Für jüngere Versicherte werden weiterhin zwei – jedoch reduzierte – Varianten (1 % und 2 %) ausgewiesen.

Bei diesen Dynamisierungsvarianten handelt es sich lediglich um Annahmen, da auch die gesetzliche Rentenversicherung die tatsächliche Entwicklung nicht vorhersehen kann. Hierbei sind jedoch die – aufgrund der erwarteten niedrigen Lohnentwicklung – in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich ausbleibenden Rentenanpassungen und die ab 2012 für fünf Jahre geplante Einführung eines so genannten Nachholfaktors berücksichtigt.

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Berlin,
- Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Niederbayern-Oberpfalz,
- Nord,
- Oberbayern,
- Ober- und Mittelfranken,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Unterfranken,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,

Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 19. 5. 2006

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Ehrenamt	7
Auch ehrenamtliche Bürgermeister können in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kommune stehen.	
Arbeitgeberzuschüsse	13
Die Berechnungsgrundlagen für die Beiträge auf Zuschüsse zu Sozialleistungen sind vom Arbeitgeber hinreichend zu dokumentieren.	
Verwarnungsgelder	15
Übernehmen Arbeitgeber Verwarnungsgelder für ihre Mitarbeiter, so sind darauf gegebenenfalls keine Steuern und Beiträge zu entrichten.	
Zuschläge	17
Seit 1. Juli 2006 sind steuerfreie Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge bereits ab einem Grundlohn von mehr als 25 EUR beitragspflichtig.	



**Deutsche
Rentenversicherung**

Hinweis:

Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 7: Ehrenamt

Auch ehrenamtliche Bürgermeister können in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kommune stehen.

Seite 13: Arbeitgeberzuschüsse

Die Berechnungsgrundlagen für die Beiträge auf Zuschüsse zu Sozialleistungen sind vom Arbeitgeber hinreichend zu dokumentieren.

Seite 15: Verwarnungsgelder

Übernehmen Arbeitgeber Verwarnungsgelder für ihre Mitarbeiter, so sind darauf gegebenenfalls keine Steuern und Beiträge zu entrichten.

Seite 17: Zuschläge

Seit 1. Juli 2006 sind steuerfreie Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge bereits ab einem Grundlohn von mehr als 25 EUR beitragspflichtig.

Gesundheitsreform

Am 3. Juli 2006 sind die Eckpunkte der geplanten Gesundheitsreform von der Regierungskoalition der Öffentlichkeit vorgestellt worden. Demnach steht unter anderem die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) vor einer erheblichen Umgestaltung.

Die vorgestellten Eckpunkte unter dem Titel „Neue Gesundheitsversicherung“ betreffen die Ausgaben- wie auch die Einnahmenseite. Die Maßnahmen lassen sich in zwei Kategorien einteilen: Strukturveränderungen und Finanzierungsfragen sowie Gestaltung des zukünftigen Verhältnisses von privater Krankenversicherung (PKV) und GKV.

Strukturveränderungen und Finanzierungsfragen

Im Unterschied zum bestehenden System sollen zukünftig alle Versicherten eine Rückkehrmöglichkeit in ihre jeweils letzte private bzw. gesetzliche Krankenversicherung erhalten. Bezüglich der Leistungen sind für die gesetzlich Versicherten verschiedene Einschnitte, aber auch einzelne Erweiterungen geplant.

Durch ein so genanntes „Präventionsgesetz“ soll die Prävention zu einer eigenständigen Säule der gesundheitlichen Versorgung, mitfinanziert durch die PKV, ausgebaut werden.

Von besonderer Bedeutung für den Arbeitgeber sind die beabsichtigten Änderungen beim Beitragseinzug. Hier ist geplant, dass der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nur noch an eine regional organisierte Einzugsstelle abführt. Diese wird die Mittel anschließend an den neu zu errichtenden „Gesundheitsfonds“ weiterleiten. Der Fonds erhebt die Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern anhand eines einheitlichen gesetzlich fixierten Beitragssatzes.

Einen Beitragssatzwettbewerb wird es damit nicht mehr geben. Die einzelnen Kassen erhalten ihre finanziellen Mittel wiederum vom Gesundheitsfonds und zwar eine Grundpauschale für jeden Versicherten, die jedoch mit einem alters- und risikoadjustierten Zuschlag versehen wird. Sollten die Zuweisungen aus dem Fonds die Kosten der einzelnen Krankenversicherung nicht decken, so sind von dieser prozentuale oder absolute Zusatzbeiträge von den Versicherten zu erheben. Bei einem Überschuss können entsprechend Gutschriften vorgenommen werden.

Der Gesundheitsfonds soll auch durch Steuermittel – ohne Steuererhöhungen – (u. a. für die Mitversicherung von Kindern) finanziert werden, wobei die Höhe für die Zukunft noch offen ist.

Im Weiteren ist geplant, stichtagsbezogen grundsätzlich alle Kassen für den Wettbewerb zu öffnen, jede gesetzliche Krankenkasse wird mit einer anderen fusionieren dürfen.

Deutliche Änderungen sind in den Verwaltungsstrukturen des Gesundheitssystems zu erwarten. So wird die Möglichkeit eröffnet, dass Kassen Zusammenschlüsse und Verbände unabhängig ihrer Kassenart bilden können. Zugleich werden die Kassen aufgefordert, bis Ende kommenden Jahres einen mit entsprechenden Kompetenzen ausgestatteten Krankenkassenspitzenverband auf Bundesebene zu bilden. Sollte dies bis Ende 2007 nicht gelingen, so beabsichtigt die Politik durch die Aufsichtsbehörden einen solchen Verband zu errichten. Es ist außerdem vorgesehen Landesverbände zu gründen.

Zukünftiges Verhältnis PKV und GKV

Für den Wechsel zur PKV (ab dem Stichtag 3. 7. 2006) soll es in Zukunft erforderlich sein, dass die Versicherungspflichtgrenze (zz. 47 250 EUR/Jahr) in drei aufeinander folgenden Jahren überschritten wird. Die privaten Krankenversicherungen sollen verpflichtet werden, zukünftig einen so genannten „Basistarif“ unter anderem mit Kontrahierungszwang anzubieten.

Zugleich soll ein Wechsel nicht nur innerhalb der PKV erleichtert, sondern auch von der PKV zur GKV ermöglicht werden. Daneben ist vorgesehen, dass zuletzt bei der PKV versicherte Personen ein Rückkehrrecht in die PKV zum „Basistarif“ erhalten. Dieser Tarif soll im Übrigen auch für freiwillig Versicherte gelten.

Ein Referentenentwurf zu diesen Planungen ist dem Vernehmen nach für Ende August 2006 zu erwarten. Die parlamentarischen Beratungen sollen dann im Herbst 2006 erfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Ehrenamtliche Bürgermeister: **Aktuelles zur Sozialversicherungspflicht**

▪

Kommunale Ehrenbeamte stehen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kommune, wenn sie über Repräsentationsfunktionen hinaus dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen (siehe SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 5/2004, Seite 9 ff.). Mit Urteil vom 25. Januar 2006 (AZ: B 12 KR 12/05 R) hat sich die höchstrichterliche Rechtsprechung erstmals fundiert mit der Gewichtung von Verwaltungsaufgaben und Repräsentationsfunktionen auseinander gesetzt.

Das BSG-Urteil vom 25. Januar 2006 betraf einen ehrenamtlichen Bürgermeister einer verbandsangehörigen Gemeinde. Das BSG hat klargestellt, dass es für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht darauf ankomme, ob die Verwaltungstätigkeit qualitativ und quantitativ überwiege. Entscheidend sei allein, ob Verwaltungsaufgaben in nicht unerheblichem Umfang wahrgenommen werden und sie als prägend für die Tätigkeit anzusehen sind.

Es liegt in der Eigenart des Amtes eines ehrenamtlichen Bürgermeisters, dass er keine zeitlichen Vorgaben und auch keine Vorgaben dazu hat, mit welcher Intensität er sich welcher Aufgaben annahme und mit welchen Schwerpunkten er die ihm obliegenden Aufgaben wahrnehme. Das BSG sieht daher im Zeitaufwand kein taugliches Abgrenzungskriterium für die Beurteilung der Versicherungspflicht.

Als unerheblich erachtete das BSG ebenso, dass dem ehrenamtlichen Bürgermeister nicht die innere Organisation einer Gemeindeverwaltung obliegt. Auch die Überwachung der regelmäßigen Erledigung von Aufgaben sei unter anderem eine Verwaltungsaufgabe, selbst dann, wenn deren konkrete Durchführung beim Gemeindeverband liegt.

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis setzt zwar grundsätzlich voraus, dass der Beschäftigte einem Zeit, Dauer und Ort der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Dieses Weisungsrecht kann jedoch nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein. Die Begründung der höchstrichterlichen Entscheidung vom 25. Januar 2006 lässt keinen Zweifel daran, dass dies hinsichtlich der Verwaltungsaufgaben eines ehrenamtlichen Bürgermeisters zutrifft.

Das BSG hat im entschiedenen Fall schließlich auch die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben als prägend angesehen. Diese Bewertung ist ebenfalls keine Frage von Zeiteinheiten, sondern eine Frage des Stellenwertes im Blickfeld der Bürger und der Gemeinde. Die kommunalverfassungsrechtlich und untergesetzlich geregelte Aufgabenzuweisung und die sich daraus ergebenden Tätigkeitsfelder rechtfertigen die Annahme, dass die Tätigkeit auch durch Verwaltungsaufgaben geprägt wird und dadurch ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Präzedenzwirkung

Das Urteil des BSG hat mit seinen Kernaussagen zur Bewertung von Verwaltungsaufgaben und Repräsentationsfunktionen (= keine qualitative und quantitative Bewertung, kein Überwiegen des zeitlichen Umfangs von Verwaltungsaufgaben erforderlich) Präzedenzwirkung über den entschiedenen Fall hinaus, und zwar auch auf andere ehrenamtliche Funktionen, deren Betätigungsfelder sowohl Verwaltungsaufgaben als auch Repräsentationsfunktionen umfassen.

Fazit

Die Entscheidung des BSG bestätigt im Prinzip die bisherige Position der Rentenversicherungsträger zum sozialversicherungsrechtlichen Status von ehrenamtlichen Bürgermeistern.

Ehrenamtliche Bürgermeister stehen infolge der nicht unerheblichen Ausübung von Verwaltungsaufgaben, die dem allgemeinen Erwerbsleben zugänglich sind, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kommune. Der steuerpflichtige Teil ihrer Aufwandsentschädigung ist Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Daraus folgt, dass Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung besteht, sofern die Sozialversicherungsgesetze keine speziellen Ausnahmen vorsehen:

Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung sind ehrenamtliche Bürgermeister und ehrenamtliche Beigeordnete bezogen auf das ausgeübte Ehrenamt aufgrund der Sonderregelung in § 27 Abs. 3 Nr. 4 SGB III versicherungsfrei.

Rentenversicherung

In der Rentenversicherung kommen in der Praxis insbesondere folgende Ausnahmeregelungen zur Anwendung:

- Übersteigt der steuerpflichtige und damit sozialversicherungsrechtlich relevante Bruttoverdienst regelmäßig nicht die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR, so besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 2 SGB VI i. V. m. § 8 SGB IV. Der Arbeitgeber hat dann allerdings Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung **[Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung]** zu zahlen.
- Wenn der Ehrenbeamte im Hauptberuf in einem Beamtenverhältnis steht, kann über die Herbeiführung einer Gewährleistungsentscheidung nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI erreicht werden, dass die ehrenamtliche Tätigkeit versicherungsfrei bleibt. Ob und inwieweit davon Gebrauch gemacht wird, hängt bei Bundesbeamten von der Bereitschaft des zuständigen Bundesministers, im Übrigen von der obersten Landesbehörde des Arbeitgebers im Hauptberuf ab.

Krankenversicherung

Auch in der Krankenversicherung gibt es Ausnahmeregelungen. In der Praxis sind dies insbesondere Folgende:

- Liegt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt über der Versicherungspflichtgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung, so besteht keine Krankenversicherungspflicht.
- Ist der Ehrenbeamte im Hauptberuf Beamter oder vergleichbarer Beschäftigter mit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall und auf Beihilfe oder Heilfürsorge, so besteht auch im Ehrenamt Krankenversicherungsfreiheit.
- Ist der Ehrenbeamte hauptberuflich selbstständig erwerbstätig, so führt die ehrenamtliche Tätigkeit nicht zur Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (§ 5 Abs. 5 SGB V).
- Übersteigt der steuerpflichtige und damit sozialversicherungsrechtlich relevante Bruttoverdienst im Ehrenamt regelmäßig nicht die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR, so besteht Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung nach § 7 SGB V i. V. m. § 8 SGB IV. Der Arbeitgeber hat dann allerdings Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung [**Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung**] zu zahlen, wenn der Ehrenbeamte Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist (Pflichtmitglied, freiwilliges Mitglied oder Familienversicherung). Dies gilt auch für hauptberufliche Beamte und Selbstständige.

Soweit keine Krankenversicherungsbeiträge anfallen, kommt es auch nicht zu einem Abzug von Pflegeversicherungsbeiträgen.

Beispiel

Der ehrenamtliche Bürgermeister der Gemeinde A ist hauptberuflich selbstständiger Landwirt, Beschäftigter in einem Privatbetrieb (2 700 EUR mtl.), Beamter (Erstreckung der Gewährleistung der Versorgungsanwartschaft auf das Ehrenamt liegt vor). Der steuerpflichtige Teil seiner Aufwandsentschädigung beträgt 700 EUR im Monat.

Zu a)

Versicherungspflicht im Ehrenamt besteht lediglich zur Rentenversicherung. In der Krankenversicherung liegt wegen der hauptberuflichen selbstständigen Tätigkeit keine Versicherungspflicht (die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung). In der Arbeitslosenversicherung sind ehrenamtliche Bürgermeister generell versicherungsfrei. Beitragsgruppe: 0100.

Zu b)

Versicherungspflicht im Ehrenamt besteht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. In der Arbeitslosenversicherung sind ehrenamtliche Bürgermeister generell versicherungsfrei. Beitragsgruppe: 1101.

Zu c)

In der Rentenversicherung besteht im Ehrenamt Versicherungsfreiheit wegen der Gewährleistungsentscheidung, in der Krankenversicherung wegen des Beihilfeanspruchs aus dem hauptberuflichen Beamtenverhältnis (die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung). In der Arbeitslosenversicherung sind ehrenamtliche Bürgermeister generell versicherungsfrei. Es besteht zu keinem Zweig der Sozialversicherung Versicherungspflicht. Meldungen nach der DEÜV sind nicht abzugeben.

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung zu zahlen (bis 30. 6. 2006: 12 % des Arbeitsentgelts, ab 1. 7. 2006: 15 %). Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten beträgt der Pauschalbeitrag 5 %.

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, sofern der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist (bis 30. 6. 2006: 11% des Arbeitsentgelts, ab 1. 7. 2006: 13 %). Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten beträgt der pauschale Krankenversicherungsbeitrag 5 %. Sofern der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist, entfällt die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung.

Arbeitgeberzuschüsse: **Dokumentation der Berechnungsgrundlagen**

Wie bereits in SUMMA SUMMARUM berichtet (Ausgabe 6/2005, Seite 4 ff.), wurde im vergangenen Jahr durch das Verwaltungsvereinfachungsgesetz in § 23 c SGB IV eine Vorschrift zur beitragsrechtlichen Behandlung von arbeitgeberseitigen Leistungen während des Bezugs von Sozialleistungen eingeführt. Die Berechnungsgrundlagen dafür sind im Hinblick auf künftige Betriebsprüfungen zu dokumentieren.

Sofern ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch während der Zeit des Sozialleistungsbezugs Leistungen zahlt, gelten diese mit der Einführung des § 23 c SGB IV nun auch gesetzlich nicht als beitragspflichtige Einnahmen, wenn die Einnahmen zusammen mit der Sozialleistung das Nettoarbeitsentgelt nicht überschreiten. Dies bedeutet, dass zwischen dem Betrag der Sozialleistung und dem zu vergleichenden Nettoarbeitsentgelt ein „SV-Freibetrag“ besteht.

Mitteilung an den Sozialversicherungsträger

Im Rahmen der beitragsrechtlichen Behandlung dieser arbeitgeberseitigen Leistungen haben die Arbeitgeber den zuständigen Sozialleistungsträgern das Vergleichsnettoarbeitsentgelt und die beitragspflichtigen Brutto- und Nettoeinnahmen mitzuteilen. Die Ermittlung des Vergleichsnettoarbeitsentgelts erfolgt – auch bei Verwendung abweichender Entgeltbescheinigungen – nach den Erläuterungen zu Ziffer 2.2 der jeweils gültigen bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung (vgl. SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 6/2005, Seite 6). Abweichende Ermittlungen aufgrund arbeits- oder tarifrechtlicher Regelungen sind zulässig. Aus Vereinfachungsgründen bleibt das ermittelte Vergleichsnettoarbeitsentgelt für die Bezugsdauer der Sozialleistungen unverändert, es ist jedoch für den Arbeitgeber nicht ausgeschlossen, das Nettoarbeitsentgelt zu berücksichtigen, das im Fall der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung zu ermitteln wäre. Die Mitteilungen an den Sozialleistungsträger erfolgen mit den jeweiligen Entgeltbescheinigungen.

An private Krankenversicherungsunternehmen und an die Stellen, die Erziehungsgeld auszahlen, sind dagegen keine Mitteilungen erforderlich. Die Sozialleistungsträger wiederum haben den Arbeitgebern die Höhe der Brutto- und Nettosozialleistungen [Nettosozialleistungen] mitzuteilen.

Betriebsprüfungen

Bestandteil von künftigen Betriebsprüfungen wird auch die beitragsrechtliche Behandlung der arbeitgeberseitigen Leistungen im Rahmen des § 23 c SGB IV sein. Entsprechend muss die Ermittlung des SV-Freibetrags vom Arbeitgeber nachvollziehbar dokumentiert werden. Teilt ein Sozialleistungsträger dem Arbeitgeber die Höhe der Brutto- und Nettosozialleistung mit, hat dieser anschließend

- einen Nachweis über das beitragspflichtige Arbeitsentgelt und
- die Mitteilung des Sozialleistungsträgers über die Höhe der Brutto- und Nettosozialleistung

entsprechend der Beitragsverfahrensverordnung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Immer dann, wenn arbeitgeberseitige Leistungen während eines Sozialleistungsbezugs gezahlt wurden, werden die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung bei künftigen Betriebsprüfungen auch diese Mitteilungen des Sozialleistungsträgers einsehen.

Nettosozialleistungen

Nettosozialleistung ist bei gesetzlichen Leistungsträgern die Bruttosozialleistung abzüglich der daraus zur Sozialversicherung vom Versicherten zu tragenden Beitragsanteile. Bei privaten Leistungsträgern sind Brutto- und Nettosozialleistung gleich.

Verwarnungsgelder: Keine Beiträge bei Übernahme durch den Arbeitgeber

Übernimmt ein Arbeitgeber aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse die Zahlung von Verwarnungsgeldern wegen Falschparkens eines Mitarbeiters, handelt es sich – ungeachtet der Ordnungswidrigkeit dieses Verhaltens – steuerlich nicht um die Zahlung von Arbeitslohn. Dies wurde durch den Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 7. Juli 2004 (AZ: VI R 29/00) entschieden. Fraglich war die beitragsrechtliche Beurteilung des Sachverhalts im Rahmen der Sozialversicherung.

Bei der großen Parkplatznot, die in vielen Städten herrscht, ist es keine Seltenheit, dass Kraftfahrer, die mit ihren Fahrzeugen in unmittelbarer Nähe zum Kunden halten, gegen ein Halteverbot verstoßen. In vielen Fällen übernimmt der Arbeitgeber aus betrieblichem Interesse die Zahlung entsprechender Verwarnungsgelder, die wegen Verstoßes gegen das Halteverbot verhängt werden.

Steuerfreiheit

In diesem Zusammenhang hat der BFH mit dem oben genannten Urteil entschieden, dass es sich nicht um die Zahlung von Arbeitslohn handelt, wenn ein Arbeitgeber aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse die Zahlung von Verwarnungsgeldern, die gegen die bei ihm angestellten Fahrer wegen Verletzung des Halteverbots verhängt worden sind, übernimmt. Im Urteil führt der Bundesfinanzhof aus, nach ständiger Rechtsprechung sei Arbeitslohn jeder geldwerte Vorteil, der durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst sei. Das sei der Fall, wenn der Vorteil nur deshalb gewährt werde, weil der Zurechnungsempfänger Arbeitnehmer des Arbeitgebers sei, also der Vorteil mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis eingeräumt werde. Außerdem müsse sich die Leistung des Arbeitgebers im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweisen.

Der BFH definierte dagegen solche Vorteile nicht als Arbeitslohn, die sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen erweisen.

In diesem Rechtsstreit wurde es als erwiesen angesehen, dass die Zahlung der Verwarnungsgelder nicht der Entlohnung des Arbeitnehmers, sondern dem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gedient hat. Die Übernahme der Bußgelder erfolgte lediglich zum Ausgleich des Nachteils, den die Arbeitnehmer allein im Interesse des Arbeitgebers in Kauf genommen haben. Die Finanzverwaltung folgt diesem Urteil und sieht Verwarnungsgelder dann nicht als lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn an, wenn es sich um Verwarnungsgelder wegen der Verletzung des Halteverbots handelt, die der Arbeitgeber (z. B. Paketzustelldienst) aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse übernimmt.

Beitragsfreiheit

Für den Bereich der Sozialversicherung haben sich die Spitzenorganisationen in ihrer Besprechung am 25./26. April 2006 darauf verständigt, sich der im Steuerrecht praktizierten Verfahrensweise anzuschließen. Das bedeutet, dass vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder wegen Verletzung des Halteverbots nicht zum Arbeitsentgelt [Arbeitsentgelt] im Sinne der Sozialversicherung gehören, wenn der Arbeitgeber sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse übernimmt. Das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers sowie die ausdrückliche Billigung des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers müssen konkret schriftlich niedergelegt und in den Entgeltunterlagen dokumentiert sein. Ein eigenbetriebliches Interesse wird nur dann angenommen, wenn die Verletzung des Halteverbots mit Firmenfahrzeugen begangen wird.

Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden.

Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Steuerfrei, aber beitragspflichtig

Lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) waren nach § 1 Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) in der bis zum 30. Juni 2006 geltenden Fassung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Mit Wirkung vom 1. Juli 2006 an ist die Beitragsfreiheit der SFN-Zuschläge aufgrund des in § 1 ArEV neu eingefügten Satz 2 eingeschränkt worden. Steuerfreie SFN-Zuschläge sind seit dem 1. Juli 2006 dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, soweit das Arbeitsentgelt, aus dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR pro Stunde beträgt. In steuer- und beitragsrechtlicher Hinsicht sind SFN-Zuschläge insoweit künftig nicht mehr einheitlich zu beurteilen.

Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 vom 29. Juni 2006 (BGBl I S. 1402) wurde die Beitragsfreiheit für SFN-Zuschläge seit dem 1. Juli 2006 auf einen Stundengrundlohn von 25 EUR begrenzt.

Die Begrenzung der Beitragsfreiheit der SFN-Zuschläge betrifft grundsätzlich die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung sind nach § 3 Satz 1 ArEV die SFN-Zuschläge weiterhin auch dann dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind.

Steuerfreier Zuschlag

Die Steuerfreiheit von SFN-Zuschlägen ist in § 3 b EStG, R 30 LStR und in den hierauf basierenden Entscheidungen der Finanzverwaltung geregelt.

Nach § 3 b Abs. 1 EStG besteht Steuerfreiheit für SFN-Zuschläge, die neben dem Grundlohn gezahlt werden, und zwar soweit sie gesetzlich festgelegte Prozentsätze des Grundlohns (siehe Tabelle auf Seite 21) nicht übersteigen.

Steuerfreie Zuschläge müssen nicht ausdrücklich als „SFN-Zuschläge“ bezeichnet werden, sofern erkennbar ist, dass die Gewährung der Zuschläge für die in § 3 b EStG begünstigten Zeiten erfolgt.

Steuerlicher Grundlohn

Der nach § 3 b Abs. 2 EStG maßgebliche Grundlohn wird berechnet, indem der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer innerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit für den Lohnzahlungszeitraum gewährt wird, in einen Stundenlohn umgerechnet wird. Für die Berechnung des steuerfreien Anteils ist der Grundlohn höchstens mit 50 EUR pro Stunde anzusetzen. Ein lohnsteuerfreier Arbeitslohn ist für den Grundlohn nicht zu berücksichtigen.

Ausnahmsweise einzubeziehen sind allerdings steuerfreie Beiträge im Sinne des § 3 Nr. 63 EStG, die für

- eine Direktversicherung,
- eine Pensionskasse oder
- einen Pensionsfonds

entrichtet wurden.

Nach R 30 Abs. 2 Nr. 3 LStR ist für die Berechnung des Grundlohns bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum der Divisor mit dem 4,35-fachen der wöchentlichen Arbeitszeit anzusetzen.

Beispiel 1

Ein Arbeitnehmer erhält einen laufenden monatlichen Arbeitslohn von 4 350 EUR. Die regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 40 Stunden.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

40 Stunden x 4,35 = 174 Stunden monatlich

Ermittlung des Stundengrundlohns

4 350 EUR : 174 Stunden = 25 EUR

Der Stundengrundlohn beträgt nicht mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge weiterhin beitragsfrei gewährt werden, soweit sie steuerfrei sind.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer erhält einen laufenden monatlichen Arbeitslohn von 2 150 EUR. Die regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 20 Stunden.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

20 Stunden x 4,35 = 87 Stunden monatlich

Ermittlung des Stundengrundlohns

2 150 EUR : 87 Stunden = 24,71 EUR

Der Stundengrundlohn beträgt 24,71 EUR und damit nicht mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge (soweit steuerfrei) weiterhin beitragsfrei gewährt werden.

Überschreiten des Stundengrundlohns von 25 EUR

Nach § 1 Satz 2 ArEV sind die neben dem Arbeitsentgelt gezahlten SFN-Zuschläge beitragspflichtig, soweit ein Stundengrundlohn von 25 EUR überschritten wurde. Der Höchstbetrag für die Beitragsfreiheit wird ermittelt, indem der Stundengrundlohn in Höhe von 25 EUR mit dem in Prozentsätzen festgesetzten steuerfreien Zuschlag multipliziert wird. Der maximale steuer- bzw. beitragsfreie Anteil der SFN-Zuschläge ergibt sich aus der Tabelle auf Seite 21.

Übergangsregelungen

Die am 1. Juli 2006 in Kraft getretene Neuregelung des § 1 Satz 2 ArEV gilt für alle SFN-Zuschläge, die für die Zeit seit dem 1. Juli 2006 gezahlt werden. Beitragsrechtlich ist maßgebend, in welchem Monat die SFN-Zuschläge als Arbeitsentgelt entstanden sind.

Beispiel 3

Ein freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versicherter Arbeitnehmer erhält einen laufenden monatlichen Arbeitslohn von 4 350 EUR. Seine regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit beträgt 38 Stunden. Dieser Arbeitnehmer arbeitet 20 Stunden im Monat in der Nacht in der Zeit von 20 Uhr bis 0 Uhr und erhält Nachtzuschläge in der hierfür maximal steuerfrei zulässigen Höhe.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

$$38 \text{ Stunden} \times 4,35 = 165,3 \text{ Stunden monatlich}$$

Ermittlung des Stundengrundlohns

$$4\,350 \text{ EUR} : 165,3 \text{ Stunden} = 26,32 \text{ EUR}$$

Der Stundengrundlohn beträgt mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge nicht mehr in vollem Umfang beitragsfrei gewährt werden, auch wenn sie steuerfrei sind.

Ermittlung des beitragsfreien Anteils des Nachtzuschlags:

$$20 \text{ Stunden begünstigte Nachtarbeit} \times 6,25 \text{ EUR} = 125 \text{ EUR}$$

Der Arbeitgeber kann einen maximal beitragsfreien Nachtzuschlag in Höhe von 125 EUR zahlen.

Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts bei einem SFN-Zuschlag von 25 %:

$$26,32 \text{ EUR} \times 25 \% = 6,58 \text{ EUR}$$

$$20 \text{ Stunden begünstigter Nachtarbeit} \times 6,58 \text{ EUR} = 131,60 \text{ EUR}$$

$$131,60 \text{ EUR} - 125,00 \text{ EUR} = 6,60 \text{ EUR}$$

Der beitragspflichtige Teil des SFN-Zuschlags beträgt 6,60 EUR.

Wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung (2006 = mtl. 3 562,50 EUR) sind Beiträge nur zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu berechnen.

Ist der Anspruch auf SFN-Zuschläge vor dem 1. Juli 2006 entstanden und werden diese erst nach dem 30. Juni 2006 ausgezahlt, besteht Beitragsfreiheit, da § 1 Satz 2 ArEV nicht anwendbar ist. Ausnahmen gelten, wenn der Arbeitgeber von den Regelungen über die Phasenverschiebung variabler Entgeltbestandteile Gebrauch macht. Dann ist die Neuregelung des § 1 Satz 2 ArEV anzuwenden, wenn die variablen Entgeltbestandteile seit dem 1. Juli 2006 dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum hinzugerechnet werden und nicht dem Arbeitsentgelt des Entgeltabrechnungszeitraums, in dem sie erzielt wurden (vgl. Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 16./17. 1. 1979 – DOK 1979, S. 445).

Steuer-/Beitragsfreiheit von SFN-Zuschlägen

Zuschlag für	Besonderheiten	Steuerfreier Prozentsatz vom Grundlohn	Bis 30. 6. 2006 maximal steuer- / sv-frei	Ab 1. 7. 2006 maximal steuerfrei	Ab 1. 7. 2006 maximal beitragsfrei
Nachtarbeit	Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr	25 %	12,50 EUR	12,50 EUR	6,25 EUR
	Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr bei Arbeitsaufnahme vor 0 Uhr	40 %	20,00 EUR	20,00 EUR	10,00 EUR
Sonntagsarbeit	Arbeit an Sonntagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr ¹	50 %	25,00 EUR	25,00 EUR	12,50 EUR
Feiertagsarbeit und Arbeit an Silvester	Arbeit <ul style="list-style-type: none"> • an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr¹ • am 31. 12. ab 14 Uhr 	125 %	62,50 EUR	62,50 EUR	31,25 EUR
Zuschlag für Arbeit an Weihnachten und am 1. 5.	Arbeit am <ul style="list-style-type: none"> • 24. 12. ab 14 Uhr • 25./26. 12. und 1. 5. in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr¹ 	150 %	75,00 EUR	75,00 EUR	37,50 EUR

¹ Zuschlag gilt auch für Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird.

Minijobs: **Papiermeldungen ausnahmsweise möglich**

Seit dem 1. Januar 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise zur Sozialversicherung – ähnlich den Regelungen der Finanzverwaltung – grundsätzlich nur noch durch Datenübertragung mittels systemgeprüfter Programme oder mittels zugelassener maschineller Ausfüllhilfen abgegeben werden (siehe SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 4/2005, Seite 10 ff.).

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte wurde mit Art. 7 a des Gesetzes zur Änderung von Vorschriften des Sozialen Entschädigungsrechts und des Gesetzes über einen Ausgleich von Dienstbeschädigungen im Beitrittsgebiet vom 19. Juni 2006 (BGBl I S. 1305) eine Ausnahmeregelung geschaffen. Danach darf ein Arbeitgeber für Minijobber Meldungen und Beitragsnachweise in Papierform bei der Minijob-Zentrale einreichen, wenn ihm eine Datenübermittlung auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung nicht möglich ist und

- er im privaten Bereich nicht gewerbliche Zwecke oder
- mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke im Sinne des § 10 b EStG verfolgt.

Der Antrag auf Zulassung zur Abgabe von Meldungen und Beitragsnachweisen in Papierform ist bei der Minijob-Zentrale in 45115 Essen formlos zu stellen. Im Antrag muss der Arbeitgeber die Zugehörigkeit zu den genannten Arbeitgebern darlegen und ausführen, warum ihm eine Datenübermittlung in maschineller Form nicht möglich ist.

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Berlin-Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Niederbayern-Oberpfalz,
- Nord,
- Oberbayern,
- Ober- und Mittelfranken,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Unterfranken,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,

Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 12. 7. 2006

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Gründungszuschuss

7

Seit dem 1. August 2006 fördert die Agentur für Arbeit die Existenzgründung von Arbeitslosen mit einer neuen Geldleistung.

Beitragsfähigkeit

11

Aufgrund einer Vereinfachungsregelung kann die voraussichtliche Beitragsschuld gegebenenfalls anhand des Vormonats bestimmt werden.

Statusfeststellung

14

Bei Verträgen, die bereits beendet sind, ist eine Statusfeststellung über die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht mehr möglich.

Unständige Beschäftigung

17

Für Arbeitnehmer, die berufsmäßig unständige Beschäftigungen ausüben, gelten sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

Pauschalversteuerung

21

Arbeitgeber können unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte den Arbeitslohn von Teilzeitkräften gegebenenfalls pauschal versteuern.



**Deutsche
Rentenversicherung**

Hinweis:

Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 7: Gründungszuschuss

Seit dem 1. August 2006 fördert die Agentur für Arbeit die Existenzgründung von Arbeitslosen mit einer neuen Geldleistung.

Seite 11: Beitragsfähigkeit

Aufgrund einer Vereinfachungsregelung kann die voraussichtliche Beitragsschuld gegebenenfalls anhand des Vormonats bestimmt werden.

Seite 14: Statusfeststellung

Bei Verträgen, die bereits beendet sind, ist eine Statusfeststellung über die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht mehr möglich.

Seite 17: Unständige Beschäftigung

Für Arbeitnehmer, die berufsmäßig unständige Beschäftigungen ausüben, gelten sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

Seite 21: Pauschalversteuerung

Arbeitgeber können unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte den Arbeitslohn von Teilzeitkräften gegebenenfalls pauschal versteuern.

Saison-Kurzarbeitergeld: **Neue Regelungen zur Winterbauförderung**

Durch das Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung vom 24. April 2006 (BGBl I S. 926 ff.) wird die Winterbauförderung neu gestaltet. Vom 1. Dezember 2006 an wird das Winterausfallgeld durch das Saison-Kurzarbeitergeld (KUG) ersetzt.

Anspruch auf Saison-KUG haben zunächst nur Arbeitnehmer, die in einem Betrieb des Baugewerbes beschäftigt sind. Erstmals zum 1. November 2008 kann die Festlegung von Wirtschaftszweigen außerhalb des Baugewerbes, deren Betriebe von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind, erfolgen. Auch diese Arbeitnehmer können dann gegebenenfalls Saison-KUG beziehen.

Saison-KUG wird für den witterungs- oder saisonbedingten Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit (1.12. bis 31.3.) gezahlt, der vorübergehend und nicht vermeidbar ist.

Die beim konjunkturellen KUG erforderlichen Mindestvoraussetzungen müssen nicht erfüllt sein, sodass Saison-KUG unabhängig davon gewährt werden kann, wie viele Arbeitnehmer des Betriebes vom Arbeitsausfall betroffen sind.

Der Bezug von Saison-KUG geht dem Bezug von konjunkturellem KUG vor. Während der Schlechtwetterzeit kann daher auch bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall in Betrieben des Baugewerbes ausschließlich Saison-KUG bezogen werden.

Der Arbeitsausfall muss, ebenso wie beim konjunkturellem KUG, auch beim Saison-KUG unvermeidbar sein. Das ist der Fall, wenn sich der Betrieb darum bemüht hat, den Arbeitsausfall zum Beispiel durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub, durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen oder durch den Abbau von Gleitzeitkonten und Überstunden zu verringern oder zu beenden.

Anspruch auf Saison-KUG haben nur Arbeitnehmer, die in einem arbeitslosenversicherungspflichtigen ungekündigten Beschäftigungsverhältnis stehen und zwar ab der 1. Ausfallstunde. Die Berechnung des Saison-KUG richtet sich nach den allgemeinen Regelungen zum KUG. Einmalzahlungen werden nicht berücksichtigt. Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber allein aufzubringen. Sie richten sich nach dem (fiktiven) Arbeitsentgelt. Das sind 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt (Brutto) und dem Ist-Entgelt (Brutto) nach § 179 SGB III.

In Betrieben, die dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe unterliegen (Bauhauptgewerbe), werden dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge auf Antrag erstattet.

Die Anzeige über den Arbeitsausfall ist schriftlich bis zum Ende des betroffenen Kalendermonats bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Beruht der Arbeitsausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen, ist eine Anzeige nicht erforderlich. Der Antrag auf Saison-KUG sowie der ergänzenden Leistungen ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen.

Finanzierung

Das Saison-KUG wird durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert. Umlagefinanziert sind hingegen die ergänzenden Leistungen (Zuschuss-Wintergeld, Mehraufwands- Wintergeld) und die den Arbeitgebern des Bauhauptgewerbes auf Antrag erstatteten Sozialversicherungsbeiträge für Bezieher von Saison-KUG.

Sonderregelung

Für Betriebe des Dachdeckerhandwerks, des Gerüstbaus und des Garten- und Landschaftsbaus gelten für die Saison 2006/2007 Sonderregelungen, die die vorübergehende Beibehaltung der in diesen Branchen entwickelten Umlage- und Leistungssysteme sicherstellen.

Weitere Hinweise

Unter www.arbeitsagentur.de (Informationen für Arbeitgeber —> Geldleistungen —> Saison-Kurzarbeitergeld) hat die Bundesagentur für Arbeit alle wesentlichen Punkte zum Saison-KUG und auch entsprechende Vordrucke zusammengestellt.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Gründungszuschuss: **Neue Förderung für Existenzgründer**

Seit 1. August 2006 können Personen, die durch die Aufnahme einer hauptberuflichen selbstständigen Tätigkeit ihre Arbeitslosigkeit beenden, zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung einen sogenannten Gründungszuschuss erhalten. Das neue Förderinstrument der Agentur für Arbeit wurde durch das Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 20. Juli 2006 (BGBl I S. 1706 ff.) geregelt.

Arbeitslose, die eine Existenz gründen, konnten bislang durch den Existenzgründungszuschuss [Existenzgründungszuschuss] für sogenannte „Ich-AGs“ und das Überbrückungsgeld [Überbrückungsgeld] gefördert werden. Der neue Gründungszuschuss (§ 57 SGB III n. F.) löst nunmehr beide Leistungen für Neufälle ab. Er wird von der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit in zwei Phasen mit einer Förderdauer von bis zu 15 Monaten geleistet. In den ersten neun Monaten erhalten die Existenzgründer monatlich einen Zuschuss zur Sicherung des Lebensunterhalts in Höhe ihres zuletzt bezogenen monatlichen Arbeitslosengeldes und zusätzlich eine monatliche Pauschale von 300 Euro. Diese Pauschale sollen die Existenzgründer für ihre soziale Absicherung verwenden. Während die Bezieher des bisherigen Existenzgründungszuschusses kraft Gesetzes der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen, führt der Bezug des neuen Gründungszuschusses nicht automatisch zur Rentenversicherungspflicht. Bezieher des neuen Gründungszuschusses unterliegen nur der Rentenversicherungspflicht, wenn sie eine bereits bisher in der gesetzlichen Rentenversicherung kraft Gesetzes versicherungspflichtige selbstständige Tätigkeit ausüben (§ 2 SGB VI) oder die Pflichtversicherung beantragt haben. Ansonsten besteht für Selbstständige grundsätzlich die Möglichkeit, freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Nach Ablauf der ersten neun Monate wird davon ausgegangen, dass sich die Existenzgründung soweit gefestigt und am Markt bewährt hat, dass der Lebensunterhalt aus der selbstständigen Tätigkeit bestritten werden kann.

Um weiterhin die soziale Absicherung zu gewährleisten, kann die Agentur für Arbeit im Rahmen einer zweiten Förderphase die Pauschale in Höhe von 300 Euro für weitere sechs Monate gewähren. Die zweite Förderphase ist allerdings an die Voraussetzung gebunden, dass die Jungunternehmer eine intensive Geschäftstätigkeit und hauptberufliche unternehmerische Aktivitäten darlegen können. Das kann insbesondere durch einen schriftlichen Bericht erfolgen, in dem die unternehmerische Tätigkeit dargestellt und ein Ausblick auf die nächsten Monate gegeben wird. Die Aussagen sollen durch entsprechende Unterlagen dokumentiert werden. Dabei kann es sich um Belege über Einnahmen und Ausgaben, Auftragseingänge oder Bemühungen zum Erhalt von Aufträgen handeln.

Ein Anspruch auf den Gründungszuschuss besteht nur, wenn eine hauptberufliche selbstständige Tätigkeit mit einem Arbeitsumfang von mehr als 15 Stunden wöchentlich aufgenommen wird. Zudem muss für die Antragsteller bis zur Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit ein Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III bestanden haben oder sie müssen in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach dem SGB III beschäftigt gewesen sein. Ein direkter Übergang von einer Beschäftigung in eine geförderte Selbstständigkeit ist damit ausgeschlossen. Arbeitnehmer, die ohne wichtigen Grund ihr bestehendes Arbeitsverhältnis kündigen, erhalten für die Dauer von drei Monaten keine Förderung.

Bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit muss noch ein Restanspruch auf Arbeitslosengeld von 90 Tagen bestehen, der dann allerdings durch den Bezug des Gründungszuschusses verbraucht wird. Durch den Abschluss einer freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung [Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung] kann jedoch innerhalb von zwölf Monaten ein neuer Arbeitslosengeldanspruch erworben werden.

Wie bei den bisherigen Förderungen, müssen die Antragsteller für einen Gründungszuschuss die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit darlegen. Hierzu muss die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorgelegt werden, die die Tragfähigkeit des Existenzgründungsvorhabens bestätigt.

Fachkundige Stellen können unter anderem sein: Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Fachverbände, Kreditinstitute oder auch lokale Gründungszentren. Bei begründeten Zweifeln an den notwendigen Kenntnissen und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit kann die Agentur für Arbeit die Teilnahme an einer Eignungsfeststellung oder an einem Existenzgründungskurs, zum Beispiel zum Erwerb betriebswirtschaftlicher Kenntnisse, verlangen.

Übergangsregelung

Wer schon vor dem 1. August 2006 seine Gründungsvorbereitungen unter den Bedingungen des bisherigen Überbrückungsgeldes begonnen hat, sein Unternehmen aber erst nach dem 31. Juli 2006 gründet und ausschließlich wegen eines nicht mehr vorhandenen Restanspruchs auf Arbeitslosengeld von 90 Tagen keinen Anspruch auf den neuen Gründungszuschuss hat, kann im Rahmen einer Übergangsregelung (§ 434o SGB III) noch bis zum 1. November 2006 mit dem bisherigen Überbrückungsgeld gefördert werden.

Existenzgründungszuschuss

Arbeitslose, die in der Zeit bis 30. Juni 2006 eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben, konnten im Rahmen der sog. „Ich-AG“ für eine Dauer von bis zu drei Jahren einen Existenzgründungszuschuss beantragen (§ 421 I Abs. 5 SGB III). Für alle bis zum 30. Juni 2006 bewilligten Existenzgründungszuschüsse gelten die bisherigen Regelungen weiter.

Überbrückungsgeld

Für die Dauer von sechs Monaten können Arbeitnehmer, die durch Aufnahme einer selbstständigen hauptberuflichen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden, Überbrückungsgeld nach § 57 SGB III a. F. erhalten. Die Förderhöhe richtet sich nach dem Arbeitslosengeld, das zuletzt bezogen wurde oder bei Arbeitslosigkeit hätte bezogen werden können, und den darauf entfallenden pauschalierten Sozialversicherungsbeiträgen.

Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung

Selbstständige haben gemäß § 28 a SGB III die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Voraussetzung ist, dass sie bereits vor ihrer selbstständigen Tätigkeit in der Arbeitslosenversicherung versichert waren oder eine Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen haben. Die Zeiten der freiwilligen Weiterversicherung sind anwartschaftsbegründend für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Die Weiterversicherung muss innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit beantragt werden, ansonsten ist sie ausgeschlossen.

Der Monatsbeitrag beträgt derzeit 39,81 Euro (West) und 33,56 Euro (Ost) und ist vom Selbstständigen direkt an die Bundesagentur für Arbeit zu zahlen.

Sozialversicherungsbeiträge: **Fälligkeitsregelung vereinfacht**

Seit dem 26. August 2006 gilt bei der Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld eine Neuerung. Durch das Erste Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft vom 22. August 2006 (BGBl I S. 1970) hat der Gesetzgeber ergänzend ein besonderes Berechnungsverfahren zugelassen. Es handelt sich hierbei um eine Alternativregelung, zu deren Anwendung der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist. In SUMMA SUMMARUM 5/2005 (Seiten 4 ff.) ist bereits über die seit 1. Januar 2006 geltenden neuen Regelungen zur Fälligkeit berichtet worden.

Die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge wurde mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 1. Januar 2006 neu geregelt. Hiernach sind die Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt bemessen werden, in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, für den das Arbeitsentgelt erzielt wird. Ein eventuell verbleibender Restbeitrag ist mit der nächsten Fälligkeit zu zahlen.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass insbesondere bei den Arbeitgebern, die einen regelmäßigen Mitarbeiterwechsel verzeichnen oder variable Entgeltbestandteile zahlen, teilweise Schwierigkeiten bei der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld auftreten. Um den Verwaltungsaufwand dieser Arbeitgeber bei der Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge zu vermindern, wurde ein besonderes Berechnungsverfahren eingeführt.

Voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld

Abweichend von der bisherigen Regelung zur Bestimmung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld lässt die ergänzende Neuregelung – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – die Bemessung nach den Beiträgen des Vormonats [**Beiträge des Vormonats**] zu; ein verbleibender Restbetrag ist in diesen Fällen ebenfalls zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Dieses Berechnungsverfahren kann vom Arbeitgeber angewendet werden, wenn sich infolge von Mitarbeiterwechsel oder durch die Zahlung von variablen Entgeltbestandteilen regelmäßig Änderungen in der Beitragshöhe ergeben. Hierbei ist es ausreichend, wenn eine der genannten Bedingungen erfüllt ist.

Regelmäßig

Eine Regelmäßigkeit liegt dann vor, wenn in der aktuellen und jeder der letzten zwei vorherigen Entgeltabrechnungen entweder ein Mitarbeiterwechsel oder die Zahlung variabler Arbeitsentgelte zu berücksichtigen war bzw. ist. Aufgrund einer vorausschauenden Betrachtung wird das Vorliegen der Regelmäßigkeit dann auch für die folgenden Entgeltabrechnungen vorerst unterstellt. Die Vereinfachungsregelung kann frühestens ab der aktuellen Entgeltabrechnung angewendet werden. Die Vereinfachungsregelung kann aber ab der aktuellen Entgeltabrechnung nicht mehr angewendet werden, wenn in jedem der letzten drei abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume zuvor weder ein Mitarbeiterwechsel noch die Zahlung variabler Arbeitsentgelte zu berücksichtigen war.

Mitarbeiterwechsel

Unabhängig von der Anzahl der Personen, die wechseln, liegt ein Mitarbeiterwechsel dann vor, wenn eine sozialversicherungspflichtige oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung begonnen oder beendet wird. Gleiches gilt, wenn Arbeitnehmer zwischen verschiedenen eigenständigen Unternehmen innerhalb eines Konzerns wechseln. Es ist nicht erforderlich, dass in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht besteht bzw. bestand.

Kein Mitarbeiterwechsel liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Betrieben bzw. Betriebsstätten eines Arbeitgebers wechselt, der eine natürliche Person ist. Das Gleiche gilt, wenn dem Arbeitgeber als Entleiher Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen werden.

Variable Arbeitsentgeltbestandteile

Hierbei handelt es sich um Entgeltbestandteile, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt werden zum Beispiel Zuschläge, Zulagen [Zulagen] und Mehrarbeitsvergütungen. Die Ermittlung der genauen Höhe kann in der Regel erst nach Abschluss der Entgeltabrechnung des Monats erfolgen, dem sie zuzuordnen sind.

Sonstiges

Die Anwendung des neuen Berechnungsverfahrens gilt einheitlich gegenüber allen Einzugsstellen. Allerdings findet die Vereinfachungsregelung auf einmalig gezahltes Arbeitsentgelt keine Anwendung. Hier verbleibt es dabei, dass die Beiträge in dem Monat der Auszahlung fällig werden und somit dann im Beitragsoll zu berücksichtigen sind.

Weiterführende Informationen

Für Entgeltabrechnungszeiträume ab August 2006 gibt es hierzu das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 25. August 2006. Für die Entgeltabrechnungszeiträume bis einschließlich Juli 2006 wird auf das Gemeinsame Rundschreiben vom 12. August 2005 zur Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verwiesen. Beide stehen unter www.deutsche-rentenversicherung.de zur Verfügung.

Beiträge des Vormonats

Unter Berücksichtigung der Vereinfachungsregelung des § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV entspricht das aktuelle Beitragssoll dem Beitragssoll aus der Echtabrechnung des Vormonats, soweit es auf Grundlage laufenden Arbeitsentgelts ermittelt wurde.

Zulagen

Zulagen sind Zahlungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum vereinbarten Gehalt aufgrund eines Tarifvertrages, eines Arbeitsvertrages oder einer betrieblichen Vereinbarung gezahlt werden (z. B. Leistungszulagen, Erschwerniszulagen, persönliche Zulagen).

Statusfeststellungsverfahren für beendete Vertragsverhältnisse

Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung war bisher die Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund auch für bereits beendete Vertragsverhältnisse möglich. Diese Auffassung wurde in Entscheidungen der Landessozialgerichte Bayern und Hessen sowie verschiedener Sozialgerichte nicht bestätigt. Außerhalb der Betriebsprüfung durch die Träger der Rentenversicherung bleibt in diesen Fällen nur der Weg zur Statusfeststellung über die Einzugsstelle.

Wenn Zweifel hinsichtlich der Einordnung einer Erwerbstätigkeit als selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung bestehen, verschafft das ab 1. Januar 1999 eingeführte Statusfeststellungsverfahren [Statusfeststellungsverfahren] nach § 7 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV hierüber Rechtssicherheit für die Beteiligten.

Nachdem in der Praxis Meinungsverschiedenheiten über die Anwendbarkeit des § 7 a SGB IV auftraten, einigten sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 30./31. Mai 2000 darauf, dass diese Vorschrift sowohl für bestehende als auch für bereits nach dem 31. Dezember 1998 beendete Vertragsverhältnisse gilt. Daraus resultierte, dass die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund Statusfeststellungsverfahren auch für – im Zeitpunkt der Antragstellung – bereits beendete Vertragsverhältnisse durchzuführen hatte.

Mittlerweile liegen mehrere rechtskräftige sozialgerichtliche Entscheidungen vor, die die Zulässigkeit eines Statusfeststellungsverfahrens bei bereits beendeten Vertragsverhältnissen verneinen (vgl. Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 7.12.2004 – L5 KR 163/03 –, Beschluss des Hessischen Landessozialgerichts vom 22. 12. 2005 – L1 KR 37/05 –).

Die Urteilsbegründung des Bayerischen Landessozialgerichts stützt sich auf die Regelungszusammenhänge der §§ 28a ff. SGB IV. Hieraus ergebe sich, dass der Gesetzgeber das Anfrageverfahren nicht zu einem übergeordneten Verwaltungsverfahren ausgestaltet habe, bei welchem die Deutsche Rentenversicherung Bund in jedem Fall allein zuständige Entscheidungsstelle sei, die die Einzugsstellen und die übrigen Träger der Rentenversicherung verdränge.

Dieser Rechtsauffassung folgen die Sozialgerichte inzwischen ausnahmslos. Mit einer Rechtsprechung, die die Zulässigkeit eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGBIV bei bereits abgeschlossenen Vertragsverhältnissen bejaht, ist danach nicht mehr zu rechnen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben im Rahmen ihrer Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 25./26. April 2006 die Thematik erneut erörtert. Sie vertreten vor dem Hintergrund der Rechtsprechung der Landessozialgerichte sowie zahlreicher Urteile von Sozialgerichten die Auffassung, dass ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nur bei zum Zeitpunkt der Antragstellung bestehenden Vertragsverhältnissen durchzuführen ist.

Bei Vertragsverhältnissen, die im Zeitpunkt der Antragstellung bereits beendet sind, kommt außerhalb von Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger allein eine Entscheidung der Einzugsstelle nach § 28 h Abs. 2 SGBIV in Betracht. Das dieser Auffassung entgegenstehende Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 30./31. Mai 2000 wurde aufgehoben.

Der Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status (Vordruck V027) wurde um den Hinweis ergänzt, dass bei Vertragsverhältnissen, die im Zeitpunkt der Antragstellung bereits beendet sind, ein Statusfeststellungsverfahren ausgeschlossen ist. Der aktualisierte Vordruck ist unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de im Internet abrufbar.

Statusfeststellungsverfahren

Abweichend von der Regelung des § 28 h Abs. 2 SGB IV, nach der die Einzugsstelle über die Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung entscheidet, können die Beteiligten nach § 7 a Abs. 1 SGB IV bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Sieversufer 9, 12359 Berlin, oder Postfach, 10704 Berlin, schriftlich eine Entscheidung bezüglich des Status des Erwerbstätigen beantragen. Soweit ausschließlich die Frage zu klären ist, ob eine Beschäftigung vorliegt, also für eine selbstständige Tätigkeit gar kein Raum ist, ist die Krankenversicherung zuständig (z. B. mitarbeitende Familienangehörige oder Praktikanten).

Unständige Beschäftigung: **Abgrenzungsfragen**

Im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständigen Beschäftigung gelten besondere Regelungen, und daher ist es von Bedeutung, die unständige Beschäftigung von der Dauerbeschäftigung bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung abzugrenzen. Außerdem ist das Melderecht für die unständig Beschäftigten zuletzt durch die Dritte Verordnung zur Änderung von gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung vom 16. Dezember 2005 (BGBl I S. 3493) geändert worden.

Abgrenzung der Beschäftigungen

Unständig Beschäftigte [Unständig Beschäftigte] üben in ihrem Hauptberuf nur Beschäftigungen von sehr kurzer Dauer (weniger als eine Woche) aus und sind nach ihrem Berufsbild ohne festes Arbeitsverhältnis mal hier, mal dort, heute mit dieser, morgen mit jener Arbeit beschäftigt. Die Beschäftigungen können sich auch bei demselben Arbeitgeber wiederholen, wenn die Eigenart der Beschäftigung sowie die Art ihrer Annahme und Entlohnung einer unständigen Beschäftigung entsprechen. Wiederholen sich einzelne Arbeitseinsätze vereinbarungsgemäß in gewissen Abständen, liegt jedoch eine Dauerbeschäftigung vor. Davon ist bereits auszugehen, wenn ein Rahmenvertrag oder eine sonstige – auch stillschweigende – Abrede besteht, die eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung beinhaltet.

Ein Dauerbeschäftigungsverhältnis liegt – wie zum Beispiel bei den sogenannten Ultimoaushilfen – vor, wenn der Arbeitnehmer mindestens einmal im Monat bei demselben Arbeitgeber zum Einsatz kommt. Dabei ist eine Unterbrechung von nicht länger als einem Monat unbeachtlich, wenn das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht (§ 7 Abs. 3 SGBIV). Eine unständige Beschäftigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung besteht, bei der sich einzelne befristete Beschäftigungen vereinbarungsgemäß in regelmäßigen zeitlichen Abständen wiederholen.

Davon ist bereits dann auszugehen, wenn von vornherein feststeht, dass einer Beschäftigung weitere folgen werden. Dies ist unter anderem der Fall, wenn die sich wiederholenden Beschäftigungen aufgrund einer Rahmenvereinbarung erfolgen. Die Rahmenvereinbarung muss hierfür nicht schriftlich abgeschlossen werden, sondern kann sich auch aus der Natur der Sache ergeben, wenn von vornherein feststeht, dass der ersten Beschäftigung weitere folgen werden.

Versicherungs- und beitragsrechtliche Unterscheidung

Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind in der Arbeitslosenversicherung ausdrücklich von der Versicherungspflicht ausgenommen. Sie sind nach § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III versicherungsfrei. Bezüglich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung gibt es hingegen für unständig Beschäftigte keine Sonderregelungen gegenüber den übrigen Beschäftigten.

Bei unständigen Beschäftigungen ist – im Gegensatz zu sonstigen befristeten Beschäftigungen – das erzielte Arbeitsentgelt nicht nur bis zur anteiligen, sondern bis zur vollen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze **[Beitragsbemessungsgrenze]** beitragspflichtig. Dies gilt nicht für den bei Beginn bzw. Ende der berufsmäßigen Beschäftigung im Lauf eines Kalendermonats entsprechenden Monatsteil. Werden innerhalb eines Kalendermonats mehrere unständige Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die Beitragsbemessungsgrenze, sind die einzelnen Arbeitsentgelte anteilmäßig zu berücksichtigen. Die Arbeitsentgelte aus den einzelnen unständigen Beschäftigungen sind jedoch zunächst von jedem Arbeitgeber bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zu verbeitragen. Auf Antrag des Versicherten oder des Arbeitgebers hat die Krankenkasse nach Ablauf des Kalenderjahres oder des Kalendermonats jedoch einen entsprechenden Ausgleich zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung vorzunehmen und die zuviel gezahlten Beiträge zu erstatten.

Bei einer Dauerbeschäftigung bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung besteht grundsätzlich vom Tag der Beschäftigungsaufnahme bis zum Tag der Beendigung der Beschäftigung Versicherungs- und damit Beitragspflicht in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung. Im Rahmen der Dauerbeschäftigung ist das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage im Kalendermonat bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig, sofern die Beschäftigung nicht im Lauf eines Monats aufgenommen bzw. beendet wird. Da in diesen Fällen auch die Versicherungspflicht im Lauf des Kalendermonats beginnt oder endet, ist lediglich die anteilige Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen.

Melderechtliche Besonderheiten

Der Arbeitgeber hat für unständig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten, wie für ständig Beschäftigte. Seit Anfang des Jahres 2006 ist die Möglichkeit der Listenmeldung entfallen (Streichung des § 30 DEÜV, vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2006, Seite 10 ff.). Beschäftigungsbeginn und -ende sind grundsätzlich nur noch elektronisch per Datenübertragung oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen mit der nächstfolgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, mit dem Personengruppenschlüssel „118“ zu melden. Die An- und Abmeldung kann innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der Beschäftigung mit dem Meldegrund „40“ zusammen erstattet werden.

Der Arbeitgeber kann jedoch weiterhin für einen unständig Beschäftigten bis zum fünften Werktag eines jeden Monats für den vorangegangenen Monat eine zusammengefasste Meldung an die Krankenkasse abgeben, soweit der Zeitraum der Unterbrechung zwischen den einzelnen unständigen Beschäftigungen nicht mehr als drei Wochen (21 Kalendertage) beträgt. In der Meldung sind als Beschäftigungszeitraum der jeweils erste und letzte Beschäftigungstag des zu meldenden Monats und der Abgabegrund „40“ anzugeben.

Darüber hinaus haben die Arbeitgeber die unständig Beschäftigten auf deren besondere Meldepflicht hinzuweisen, wonach diese Beginn und Ende der berufsmäßigen Ausübung von unständigen Beschäftigungen unverzüglich ihrer Krankenkasse melden sollen, damit die Versicherungspflicht festgestellt und die Mitgliedschaft durchgeführt werden kann. Dabei sind lediglich die erstmalige Aufnahme einer unständigen Beschäftigung und die nicht nur vorübergehende Aufgabe (mindestens für 3 Wochen bzw. 21 Kalendertage) zu melden.

Unständig Beschäftigte

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die berufsmäßig Beschäftigungen ausüben, die auf weniger als eine Woche entweder von der Natur der Sache beschränkt zu sein pflegen oder im Voraus durch einen Arbeitsvertrag beschränkt sind. Berufsmäßigkeit liegt vor, wenn die unständigen Beschäftigungen den eindeutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bilden und das berufliche Erscheinungsbild des Beschäftigten prägen

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsberechnung erfolgt bis zur Höhe der für den Abrechnungszeitraum geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich im Voraus für das nächste Kalenderjahr festgesetzt. Sie beträgt 2006 in der Kranken- und Pflegeversicherung monatlich 3 562,50 Euro in den alten sowie den neuen Bundesländern und in der Renten- sowie Arbeitslosenversicherung in den alten Bundesländern monatlich 5 250 Euro (knappschaftliche Rentenversicherung: 6450 Euro) bzw. 4400 Euro in den neuen Bundesländern (knappschaftliche Rentenversicherung: 5400 Euro).

Teilzeitkräfte: Voraussetzungen für Pauschalversteuerung

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber den Arbeitslohn anhand der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers zu versteuern. In bestimmten Fällen kann er sich dafür entscheiden, auf deren Vorlage zu verzichten, und die Lohnsteuer pauschal abzuführen.

Macht der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung Gebrauch, so erfolgt keine Eintragung des Arbeitslohns in eine Lohnsteuerkarte; der Steuerschuldner ist der Arbeitgeber. Dieser kann jedoch die abgeführte Pauschsteuer im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis vom Arbeitnehmer zurück verlangen. Wenn die Steuer vom Arbeitgeber getragen wurde, bleibt der Arbeitslohn beim Lohnsteuer-Jahresausgleich oder der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers außer Ansatz. Insgesamt unterscheidet das Steuerrecht vier verschiedene Fallgruppen mit unterschiedlich hohen Pauschsteuersätzen.

Pauschsteuersatz 2 %

Der Arbeitgeber kann für geringfügig entlohnt Beschäftigte (Arbeitsentgelt regelmäßig nicht mehr als 400 Euro/Monat) eine einheitliche Pauschsteuer von 2 % abführen (§ 40 a Abs. 2 EStG). Voraussetzung ist, dass für die betreffenden Arbeitnehmer auch Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung [Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung] gezahlt werden. Durch die einheitliche Pauschsteuer werden auch die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag mit abgegolten. Diese Pauschsteuer ist zusammen mit den Pauschalbeiträgen zur Renten- und gegebenenfalls Krankenversicherung an die Minijob-Zentrale [Minijob-Zentrale] abzuführen.

Pauschsteuersatz 20 %

Zahlt der Arbeitgeber für geringfügig entlohnt Beschäftigte mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (z. B. weil wegen des Zusammentreffens und der Zusammenrechnung mit einem anderen Minijob die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro überschritten wird und daher

Rentenversicherungspflicht besteht), so gilt im Falle der Option „Pauschalsteuer“ nicht der geringe Pauschsteuersatz von 2 %, sondern der höhere Pauschsteuersatz von 20 % (§ 40a Abs. 2 a EStG). Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls die Kirchensteuer. Diese Pauschalsteuer ist direkt an das zuständige Finanzamt und nicht an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Pauschsteuersatz 25 %

Für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % an das zuständige Finanzamt abführen (§ 40 a Abs. 1 und 4 EStG). Auch hier kommen noch der Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls die Kirchensteuer hinzu.

Voraussetzung für diese Form der Besteuerung ist, dass es sich um eine gelegentliche, nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung handelt. Außerdem darf die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage, der Arbeitslohn durchschnittlich 12 Euro pro Arbeitsstunde und 62 Euro je Arbeitstag nicht übersteigen. Ausnahme: Die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich.

Pauschalsteuer 5 %

Für Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer abweichend von § 40 a Abs. 1 und 2 a EStG mit einem Pauschsteuersatz von 5 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) erheben (§ 40 a Abs. 3 und 4 EStG). Die Anwendung des Pauschsteuersatzes von 5 % ist davon abhängig, dass es sich um Beschäftigte mit ausschließlich typischen land- oder forstwirtschaftlichen Arbeiten handelt, die keine entsprechenden Fachkräfte sind. Die Arbeiten dürfen nicht ganzjährig anfallen und die Beschäftigungsdauer darf nicht mehr als 180 Tage im Kalenderjahr betragen. Der Arbeitslohn dieser Personen darf durchschnittlich nicht höher als 12 Euro pro Arbeitsstunde sein.

Die Möglichkeit der Pauschalversteuerung mit einem Steuersatz von 25 % für kurzfristig Beschäftigte bzw. 5 % für Aushilfen in der Land- und Forstwirtschaft wird durch die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nicht beeinflusst.

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung zu zahlen (bis 30. Juni 2006: 12 % des Arbeitsentgelts; ab 1. Juli 2006: 15 %).

Minijob-Zentrale

Die Minijob-Zentrale ist eine Abteilung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in 45115 Essen und seit dem 1. April 2003 zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (§ 28 i Satz 5 SGB IV).

Initiative 50plus: **Kombilohn für Ältere**

Das Bundeskabinett hat den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeiteten „Eckpunkte(n) zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland“ zugestimmt. Hiernach sind verschiedene Maßnahmen vorgesehen, unter anderem: ein Kombilohn für Ältere sowie Eingliederungszuschüsse (vgl. auch SUMMA SUMMARUM 3/2006 Seiten 2 und 3).

Mit dem Kombilohn sollen ältere Arbeitslose, die eine Beschäftigung mit einem niedrigeren Nettoentgelt als vor ihrer Arbeitslosigkeit aufnehmen, einen teilweisen Ausgleich für die Lohnneinbußen bekommen. Dabei werden Einkommen bis zu der Grenze berücksichtigt, die auch für die Bemessung des Arbeitslosengeldes maßgebend sind. Damit wird die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer zu einem Kombilohn mit zweijähriger Förderdauer ausgebaut. Die neue Lohnergänzung im Bereich der Arbeitslosenversicherung besteht aus zwei Leistungen: Die Differenz zwischen dem früheren und dem (geringeren) neuen Nettoentgelt wird im ersten Jahr zu 50 % und im zweiten Jahr zu 30 % ausgeglichen. Die Rentenversicherungsbeiträge aus der neuen Beschäftigung werden für die Dauer von zwei Jahren auf 90 % aufgestockt, gemessen am vorherigen versicherungspflichtigen Bruttoentgelt.

Das nunmehr anstehende Gesetzgebungsverfahren bleibt abzuwarten. SUMMA SUMMARUM wird hierüber berichten.

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Berlin-Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Niederbayern-Oberpfalz,
- Nord,
- Oberbayern,
- Ober- und Mittelfranken,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Unterfranken,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,

Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 15. 9. 2006

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.

6·2006

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Vorstandsmitglieder 7

Vorstände von Aktiengesellschaften sind gegebenenfalls in nebenher ausgeübten Tätigkeiten rentenversicherungspflichtig.

Lohnunterlagen 10

Die Frist zur Aufbewahrung von Lohnunterlagen wurde für Betriebe auf dem Gebiet der neuen Bundesländer verlängert.

Hinzuverdienstgrenzen 12

Bei Beschäftigung von Rentnern vor Vollendung des 65. Lebensjahres sind Hinzuverdienstgrenzen zu beachten.

Altersvorsorge 18

Die Zahl der Verträge für die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge, die sogenannte Riester-Rente, wächst ständig.



**Deutsche
Rentenversicherung**

Hinweis:

Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 7: Vorstandsmitglieder

Vorstände von Aktiengesellschaften sind gegebenenfalls in nebenher ausgeübten Tätigkeiten rentenversicherungspflichtig.

Seite 10: Lohnunterlagen

Die Frist zur Aufbewahrung von Lohnunterlagen wurde für Betriebe auf dem Gebiet der neuen Bundesländer verlängert.

Seite 12: Hinzuverdienstgrenzen

Bei Beschäftigung von Rentnern vor Vollendung des 65. Lebensjahres sind Hinzuverdienstgrenzen zu beachten.

Seite 18: Altersvorsorge

Die Zahl der Verträge für die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge, die sogenannte Riester-Rente, wächst ständig.

Gesundheitsreform

Am 27. Oktober 2006 hat der Deutsche Bundestag in erster Lesung über den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG, BT-Drs. 16/3100) beraten. Damit soll die gesetzliche Krankenversicherung reformiert werden (siehe SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 4/2006, S. 2).

Wesentliche Änderungen durch die Reform erfährt das Beitragsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung. Den Plänen nach will die Bundesregierung bis zum 1. November 2008 mit Wirkung ab 1. Januar 2009 einen bundesweit für alle gesetzlichen Krankenkassen einheitlichen Beitragssatz festlegen. An der Beitragsverteilung (Versicherte tragen im Vergleich zum Arbeitgeber einen um 0,9 Prozentpunkte erhöhten Beitragsanteil) wird sich allerdings nichts ändern.

Im Weiteren ist geplant, zum 1. Januar 2009 einen Gesundheitsfonds beim Bundesversicherungsamt einzurichten. Der Einzug der Sozialversicherungsbeiträge soll aber weiterhin von den Krankenkassen bzw. der Minijob-Zentrale durchgeführt werden. Frühestens ab 2011 sollen Arbeitgeber dann alternativ eine einheitliche kassenartenübergreifende Inkassostelle wählen können. Der Beitragseinzug über die bisherigen Einzugsstellen bleibt aber weiterhin möglich.

Mit der Einführung des Gesundheitsfonds werden die Einzugsstellen alle Krankenversicherungsbeiträge unverzüglich an diesen weiterleiten. Zudem wird der Fonds durch einen Bundeszuschuss aus Steuermitteln aufgestockt. Die Krankenkassen erhalten Zuweisungen zur Deckung ihrer Ausgaben. Diese bestehen aus einer Grundpauschale für jeden Versicherten und aus Zuschlägen. Die Höhe dieser Zuschläge hängt von der Risikostruktur der jeweiligen Krankenkassen ab.

Krankenkassen, die ab 2009 mit den aus dem Gesundheitsfonds zugewiesenen Mitteln nicht auskommen, werden Zusatzbeiträge von ihren Versicherten erheben müssen. Diese Beiträge dürfen 1% der beitragspflichtigen Einnahmen der Versicherten nicht übersteigen. Wenn der Zusatzbeitrag unter 8 Euro pro Monat liegt, wird auf eine solche Einkommensprüfung verzichtet.

Versicherung

Alle Personen, die bisher ohne Krankenversicherungsschutz sind, sollen ab 1. April 2007 in die Krankenversicherung einbezogen werden. Die Aufteilung zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung erfolgt danach, wo jemand zuletzt versichert war bzw. welchem Versicherungszweig er systematisch zuzuordnen ist.

Bislang waren Arbeitnehmer versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überstieg. Rückwirkend ab 27. Oktober 2006 wird es erforderlich sein, dass diese Entgeltgrenze in den letzten drei Kalenderjahren überschritten wurde. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die an diesem Tag bereits privat krankenversichert waren oder ihre gesetzliche Krankenversicherung gekündigt hatten.

Neue Tarifoptionen

Anders als bisher können die gesetzlichen Krankenkassen zukünftig für ihre Versicherten unterschiedliche Wahltarife (z. B. Selbstbehalt, Prämienauszahlung, Krankengeld) anbieten.

Für die private Krankenversicherung wird ein Basistarif eingeführt. Dieser orientiert sich am Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung. Zu diesem Tarif besteht für die Versicherungsunternehmen ein Kontrahierungszwang. Das bedeutet, Anträge von bislang nicht gesetzlich Krankenversicherten dürfen nicht abgelehnt werden; Risikozuschläge und Leistungsausschlüsse sind nicht zulässig.

Ab dem Jahr 2008 hängt der Anspruch der privat krankenversicherten Arbeitnehmer auf den Arbeitgeberzuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen vom Angebot eines Basistarifs durch das Krankenversicherungsunternehmen ab.

Ausblick

Über alle wesentlichen Neuerungen durch die Gesundheitsreform werden wir rechtzeitig zum geplanten Inkrafttreten am 1. April 2007 in einer Schwerpunktausgabe berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Rentenversicherungspflicht:

Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 27. Dezember 2003 (BGBl I S. 3013) wurden Fragen rund um die versicherungsrechtliche Beurteilung von Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften (AGen) geklärt. Konkret ging es darum, dass diese Personen in einer neben der Vorstandstätigkeit ausgeübten Beschäftigung grundsätzlich nicht mehr von der Versicherungspflicht ausgenommen sind. Damit einher ging auch eine Übergangsregelung, die für Bestandsfälle den Fortbestand der früheren Rechtslage ermöglicht (vgl. SUMMA SUMMARUM 6/2003, Seite 12 ff.). Das Bundessozialgericht (BSG) hatte in mehreren Verfahren zu entscheiden, ob die Vorstandsmitglieder einer am 6. November 2003 gegründeten AG von dieser Übergangsregelung erfasst werden.

Die Vorstandsmitglieder einer AG [Vorstandsmitglieder einer AG] unterliegen aufgrund einer besonderen Regelung nicht der Rentenversicherungspflicht. Die Rentenversicherungspflicht von Vorständen einer Aktiengesellschaft war bis zum 6. November 2003 (Tag der 2./3. Lesung des og. Gesetzes) auch für alle neben der Vorstandstätigkeit ausgeübten Beschäftigungen bzw. selbstständigen Tätigkeiten ausgeschlossen. Dieser Ausnahmeregelung lag bei ihrer Einführung 1969 die typisierende Erwägung zugrunde, dass es bei Vorstandsmitgliedern einer AG wegen ihrer herausragenden und starken wirtschaftlichen Stellung einer Einbeziehung in den Schutz der Rentenversicherung nicht bedarf. Mit der typisierenden Regelung, die atypische Besonderheiten, wie ein im Einzelfall bestehendes Schutzbedürfnis, unberücksichtigt lässt, sollte die Anwendung des Ausnahmetatbestandes einfacher, sicherer und gleichmäßiger gestaltet werden. Den Sozialversicherungsträgern und Gerichten sollten für die Beurteilung der Rentenversicherungspflicht einfach festzustellende und ohne weiteres überprüfbare Abgrenzungsmerkmale verschafft werden.

Aufgrund der Ausnahmeregelung erfolgten 2003 zahlreiche Gründungen von finanz- und wirtschaftsschwachen AGen, um für die bestellten Vorstandsmitglieder in einer weiteren Beschäftigung bei anderen Unternehmen den Wegfall der Rentenversicherungspflicht zu erreichen. Der rechtsmissbräuchlichen Gründung von AGen ist durch das oben genannte Gesetz entgegengewirkt worden. Die Ausnahmeregelung wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2004 an auf die Vorstandstätigkeit in dem Unternehmen, dessen Vorstand der Beschäftigte angehört, beschränkt.

Diejenigen, die am 6. November 2003 neben einer AG-Vorstandstätigkeit in einer weiteren Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit nicht rentenversicherungspflichtig waren, bleiben zwar aufgrund der Übergangsregelung des § 229 Abs. 1 a SGB VI weiterhin nicht rentenversicherungspflichtig. Dies gilt jedoch nicht für Missbrauchsfälle, in denen eine AG allein zur Umgehung der Rentenversicherungspflicht von deren Vorstandsmitgliedern in anderen Beschäftigungen gegründet wurde.

Das BSG hatte in mehreren Verfahren zu entscheiden, ob die Kläger als Vorstandsmitglieder einer Vor-AG nach der Übergangsregelung nicht rentenversicherungspflichtig sind (B12 KR 3/06 R, B 12 KR 7/06 R, B 12 KR 10/06 R, B12 KR 24/05 R). In den Verfahren wurden Arbeitnehmer, die bei anderen Unternehmen eine Hauptbeschäftigung ausüben, zum Vorstand einer AG bestellt, die bis zum 6. November 2003 gegründet worden ist. Das BSG hat am 9. August 2006 in allen Verfahren eine Anwendung der Übergangsregelung verneint, weil am Stichtag „6. November 2003“ noch keine Eintragung in das Handelsregister erfolgt war. Es hat daher die Rentenversicherungspflicht der Vorstandsmitglieder in Beschäftigungen festgestellt, die nicht in Konzernunternehmen im Sinne des § 18 AktG ausgeübt werden.

Nach Auffassung des BSG gehören zu den von der Ausnahme und Übergangsregelung erfassten Vorstandsmitgliedern einer AG nur diejenigen einer bestehenden, das heißt in das Handelsregister eingetragenen AG. Die AG wird zwar im Aktienrecht mit ihrer Errichtung als vollwertiger Träger von Rechten und Pflichten anerkannt.

Diese an praktischen Bedürfnissen des Aktienrechts orientierten Wertungen können jedoch nur eingeschränkt in das Sozialversicherungsrecht übernommen werden.

Mit dem Zweck der Typisierung wäre es nicht vereinbar, die ohnehin aufgrund ihres Ausnahmecharakters eng auszulegende Regelung auch auf die Mitglieder einer Vor-AG zu erstrecken.

Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger können nicht darauf verwiesen werden, zur Entscheidung über die Rentenversicherungspflicht den Ablauf der Gründung einer AG in ihren einzelnen Stadien nachzuvollziehen. Andererseits wäre es ohne weiteres möglich, Vorstandsmitgliedern einer Vor-AG zeitlich unbeschränkt rentenversicherungsrechtliche Vorteile einzuräumen, obwohl die Gesellschaft mangels Erfüllung der Voraussetzungen dauerhaft nicht zur Eintragung gelangt.

Vorstandsmitglieder einer AG

Vorstandsmitglieder einer AG sind in dem Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören, in der Renten und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig (§ 1 Satz 4 SGB VI, § 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III). Konzernunternehmen im Sinne des § 18 AktG gelten als ein Unternehmen. In der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es keine Ausnahmeregelung.

Lohnunterlagen: **Aufbewahrungsfristen in den neuen Bundesländern**

Für die Lohnunterlagen (Entgeltunterlagen) in den neuen Bundesländern aus der Zeit vor dem Jahr 1992 galt bisher eine besondere Aufbewahrungsfrist bis Ende 2006. Diese Frist wurde nunmehr durch Artikel 3 des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes bis zum 31. Dezember 2011 verlängert.

Wie im Steuerrecht bestehen auch für den Bereich der Sozialversicherung Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten. Der Arbeitgeber hat für jeden im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, ungeachtet ob der Beschäftigte der Versicherungspflicht unterliegt, getrennt nach Kalenderjahren Entgeltunterlagen [Entgeltunterlagen] in deutscher Sprache zu führen. Diese sind bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres geordnet aufzubewahren.

Die Mindestaufbewahrungsfrist soll sicherstellen, dass Unterlagen über die versicherungsrechtliche Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die beitragsrechtliche Bewertung von Entgelten bei einer Betriebsprüfung noch vollständig vorhanden sind. Hierzu zählen im Übrigen auch Nachweise der abgegebenen Meldungen.

Dadurch, dass die Aufbewahrungspflicht über den Zeitpunkt der Betriebsprüfung hinausgeht, stehen die Unterlagen beispielsweise auch noch als Nachweis im Rahmen späterer Rechtsstreitigkeiten zur Verfügung.

Beispiel

Letzte Betriebsprüfung:	18. 4. 2006
Geprüfter Zeitraum:	1. 1. 2002 bis 31. 3. 2006

Die im Prüfzeitraum erstellten Entgeltunterlagen sind mindestens bis zum 31. 12. 2007 aufzubewahren.

Entgeltunterlagen aus den neuen Bundesländern

Unterlagen über Beschäftigungszeiten und gezahlte Arbeitsentgelte auf dem Gebiet der neuen Bundesländer aus der Zeit vor 1992 müssen von den Unternehmen, deren Rechtsnachfolgern bzw. beauftragten Archiv- und Dokumentationszentren bisher ungeachtet durchgeführter Betriebsprüfungen aufbewahrt werden. Mindestens gilt eine Frist bis zum 31. Dezember 2006. Damit soll es den Versicherten ermöglicht werden, in den neuen Bundesländern vor 1992 zurückgelegte Beschäftigungszeiten und tatsächlich erzielte Arbeitsentgelte gegenüber dem Rentenversicherungsträger nachzuweisen. Denn in den SV-Ausweisen der ehemaligen DDR wurden lediglich Arbeitsentgelte bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze eingetragen. Oftmals fehlen in den SV-Ausweisen auch Eintragungen; manche Versicherte haben ihre SV-Ausweise verloren. Bei der späteren Rentenberechnung können die Beschäftigungszeiten dann nicht mehr im vollen Umfang berücksichtigt werden, sofern sie von den Versicherten nicht mittels Originalunterlagen (z. B. Entgeltbescheinigungen) nachgewiesen werden. Die vollständige Berücksichtigung dieser Zeiten ist aber für die spätere Rente wichtig.

Bislang sind noch nicht alle Entgeltzeiten in den neuen Bundesländern aus der Zeit vor 1992 von den Versicherten im Rahmen einer Kontenklärung geltend gemacht worden. Entsprechend erfolgte keine Speicherung in den maschinell geführten Versicherungskonten. Damit diesem Personenkreis nicht aufgrund vernichteter Unterlagen etwaige Rentenansprüche verloren gehen, hat der Gesetzgeber beschlossen, die Ende dieses Jahres auslaufende Frist zur Aufbewahrung von Lohnunterlagen aus den neuen Bundesländern bis zum 31. Dezember 2011 zu verlängern. Hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten die entsprechenden Lohnunterlagen bereits ausgehändigt oder die für die Kontenklärung erforderlichen Daten bescheinigt, gilt die besondere Frist für diese Entgeltunterlagen nicht.

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Lohn- und Gehaltsabrechnungen des Arbeitgebers vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig, in zeitlicher Reihenfolge und geordnet vorzunehmen. Entgeltunterlagen müssen in deutscher Sprache geführt werden.

Rente und Hinzuverdienst

Manche Rentner verdienen durch Ausübung einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit noch etwas zur Rente hinzu. Doch wer zu viel dazuverdient, riskiert, dass seine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur noch teilweise oder gar nicht mehr gezahlt wird. Es gibt unterschiedliche Begrenzungsregelungen, je nachdem, ob eine Altersrente, eine Rente wegen Erwerbsminderung oder eine Hinterbliebenenrente bezogen wird.

Hinzuverdienst zu einer Altersrente

Ein Altersrentenbezieher darf nach Vollendung des 65. Lebensjahres unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass dies seinen Rentenanspruch schmälert. Bei Ausübung einer Beschäftigung zwischen dem 60. Lebensjahr (frühester Beginn einer Altersrente) und dem 65. Lebensjahr ist nach § 34 SGB VI nur ein monatlicher Hinzuverdienst bis zu einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße [Bezugsgröße], das sind zurzeit 350 Euro, ohne Auswirkungen auf die Rentenhöhe.

Ein höherer monatlicher (Brutto-)Hinzuverdienst führt dazu, dass nur noch eine 2/3-Teilrente, 1/2-Teilrente bzw. 1/3-Teilrente gezahlt oder die Rente vollständig eingestellt wird. Bei den jeweiligen individuellen Hinzuverdienstgrenzen kommt es auf die Beitragszahlung in den letzten drei Kalenderjahren vor dem Rentenbeginn an.

Die folgende Tabelle enthält beispielhaft die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen für Altersrentner, die in den letzten drei Kalenderjahren vor Rentenbeginn ein Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten [Durchschnittsverdienst aller Versicherten] erzielten:

Anspruch auf	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	Mtl. Hinzuverdienst zulässig bis zu	
Vollrente	350,00 Euro	350,00 Euro
2/3-Teilrente	917,16 Euro	806,25 Euro
1/2-Teilrente	1 371,83 Euro	1 205,93 Euro
1/3-Teilrente	1 826,49 Euro	1 605,60 Euro

Wer vor dem Rentenbeginn mehr als der Durchschnitt verdiente, für den gelten für eine 2/3-Teilrente, 1/2-Teilrente oder 1/3-Teilrente entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen, bei einem geringeren Arbeitsentgelt niedrigere Werte, mindestens jedoch die Hälfte der genannten Beträge.

Beispiel 1

Ein Rentner aus Speyer bezieht ab 1. 5. 2006 nach Vollendung des 63. Lebensjahres eine Altersrente. Sein Arbeitsverdienst entsprach in den letzten 3 Kalenderjahren vor Rentenbeginn dem Durchschnittsverdienst aller Versicherten. Am 1. 10. 2006 nimmt er eine Teilzeitbeschäftigung auf. Sein monatlicher Bruttoverdienst beträgt 1 300 Euro.

Die Aufnahme der Beschäftigung hat zur Folge, dass er nur noch einen Anspruch auf eine 1/2-Teilrente hat. Der hierfür mögliche individuelle Hinzuverdienst von 1 371,83 Euro wird nicht überschritten.

Hinzuverdienst und Rente wegen Erwerbsminderung

Für Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung mindert nach § 96 a SGB VI ein Hinzuverdienst aufgrund einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit bis zur Höhe eines Siebtels der monatlichen Bezugsgröße, das sind zurzeit monatlich 350 Euro, die Rentenhöhe nicht.

Liegt der monatliche (Brutto-)Hinzuverdienst über 350 Euro, kann nur noch eine 3/4-Teilrente, 1/2-Teilrente bzw. 1/4-Teilrente gezahlt werden. Gegebenenfalls kann die Rente sogar vollständig eingestellt werden. Bei den jeweils individuellen Hinzuverdienstgrenzen ist die Beitragszahlung zur Rentenversicherung in den letzten drei Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung maßgeblich. Des Weiteren führt ein Überschreiten der individuellen Hinzuverdienstgrenze grundsätzlich dazu, dass der Rentenversicherungsträger prüft, ob der Rentner mit seinem Leistungsvermögen überhaupt noch die medizinischen Voraussetzungen für einen Rentenanspruch erfüllt. Für Bezieher einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (auch bei Berufsunfähigkeit) gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen.

Beispielhaft enthält die folgende Tabelle die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer Rente wegen Erwerbsminderung, die in den letzten drei Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung ein Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten erzielten:

Anspruch auf	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	Mtl. Hinzuverdienst zulässig bis zu	
Rente wegen voller Erwerbsminderung		
Vollrente	350,00 Euro	350,00 Euro
3/4-Teilrente	1 222,88 Euro	1 075,00 Euro
1/2-Teilrente	1 622,67 Euro	1 426,44 Euro
1/4-Teilrente	2 022,46 Euro	1 777,88 Euro
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		
Vollrente	1 622,67 Euro	1 426,44 Euro
1/2-Teilrente	2 022,46 Euro	1 777,88 Euro

Wer vor dem Rentenbeginn mehr als der Durchschnitt verdiente, für den gelten für eine 3/4-Teilrente, 1/2-Teilrente oder 1/4- Teilrente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen, bei einem geringeren Arbeitsentgelt niedrigere Werte. Mindestens jedoch ist die Hälfte der genannten Beträge maßgeblich.

Ist bereits vor dem 1. Januar 2001 ein Anspruch auf eine Rente wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit entstanden, so gelten für diese Renten aufgrund von Übergangsregelungen etwas abweichende Grenzwerte.

Die jeweiligen individuellen, aktuell maßgebenden Hinzuverdienstgrenzen können beim zuständigen Rentenversicherungsträger erfragt werden.

Beispiel 2

Ein Rentner aus Dresden bezieht seit 1. 4. 2005 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Vor Eintritt der Erwerbsminderung erzielte er einen Verdienst in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten. Er nimmt am 1. 10. 2006 einen Minijob mit einem Verdienst von monatlich 400 Euro auf.

Mit der Aufnahme der Beschäftigung entfällt der Anspruch auf eine Vollrente, da der Verdienst ein $\frac{1}{7}$ der monatlichen Bezugsgröße = 350 Euro überschreitet. Es kann nur noch eine $\frac{3}{4}$ -Teilrente gezahlt werden. Der hierfür maßgebende Hinzuverdienst-Grenzwert von 1 075 Euro wird nicht überschritten.

Beachte: Während sich die Geringfügigkeitsgrenze für die Versicherungsfreiheit von Minijobs auf mtl. 400 Euro beläuft, beträgt die Hinzuverdienstgrenze für eine Vollrente zurzeit 350 Euro.

Beispiel 3

Ein Rentner aus Hamburg bezieht seit 1. 4. 2005 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Vor Eintritt der Erwerbsminderung erzielte er einen Verdienst in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten. Er übt eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Verdienst von monatlich 1 650 Euro aus.

Seine individuelle Hinzuverdienstgrenze für die volle Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt monatlich 1 622,67 Euro. Da diese überschritten wird, kann nur noch die Hälfte der Rente gezahlt werden. Bei Reduzierung des Arbeitsentgelts auf monatlich nicht mehr als 1 622,67 Euro könnte wieder die volle Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zur Auszahlung kommen.

Grenzwertüberschreitung

Alle vorgenannten monatlichen Grenzwerte dürfen während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses zweimal pro Kalenderjahr bis zum doppelten Wert überschritten werden (z.B. durch Weihnachtsgeld, Überstunden oder Änderung der Vertragsverhältnisse), ohne dass dies den Rentenanspruch beeinträchtigt.

Das gilt auch bezüglich der Hinzuverdienstgrenze von monatlich 350 Euro für eine Vollrente wegen Alters oder eine Vollrente wegen voller Erwerbsminderung. So kann sich zurzeit der Hinzuverdienst in zwei Monaten bis auf 700 Euro erhöhen, ohne dass dadurch der Anspruch auf Vollrente verloren geht.

Werden die Grenzwerte während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses für mehr als zwei Monate im Kalenderjahr bis zum doppelten Wert überschritten, wird ab dem dritten Monat nur noch die dem Hinzuverdienst entsprechende Teilrente gezahlt oder bei Überschreiten der höchsten Hinzuverdienstgrenze die Rente eingestellt.

Beim Überschreiten der Grenzwerte zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses ergeben sich bereits ab Beschäftigungsbeginn die entsprechenden Konsequenzen für die Rente.

Hinzuverdienst zu einer Hinterbliebenenrente

Nach § 97 SGB VI werden Renten an Hinterbliebene (z.B. Witwenrenten, Witwerrenten, Waisenrenten) gekürzt, wenn das sonstige Einkommen bestimmte Grenzwerte überschreitet. Zu dem anrechenbaren Einkommen zählt unter anderem auch der Verdienst aus einer Beschäftigung.

Die Regelungen zur Einkommensanrechnung sehen vor, dass aus dem Bruttoarbeitsentgelt durch Kürzung um 40 % ein pauschales Nettoarbeitsentgelt ermittelt wird. Hiervon ist dann folgender derzeitiger monatlicher Freibetrag abzuziehen:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Freibetrag für Witwen-, Witwer- und Erziehungsrenten	689,83 Euro	606,41 Euro
Erhöhungsbetrag für jedes waisenrentenberechtigten Kind	146,33 Euro	128,63 Euro
Freibetrag für Waisenrente	459,89 Euro	404,27 Euro

Überschreitet das pauschale Nettoarbeitsentgelt den Freibetrag, so werden 40 % des übersteigenden Betrages auf die Hinterbliebenenrente angerechnet.

Beispiel 4

Eine Rentnerin aus München bezieht monatlich eine Witwenrente in Höhe von 600 Euro. Sie hat ein Kind im Alter von 6 Jahren und nimmt am 1. 10. 2006 eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von monatlich 1 800 Euro (Brutto) auf.

Prüfung der Einkommensanrechnung:

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	1 800,00 Euro
abzüglich 40 %	720,00 Euro

Pauschales Nettoarbeitsentgelt	1 080,00 Euro
abzüglich Freibetrag (689,83 Euro + 146,33 Euro =)	836,16 Euro

verbleiben	243,84 Euro
Einkommensanrechnung 40%	97,54 Euro

Die monatliche Witwenrente ist um 97,54 Euro zu kürzen.

Keine Einkommensanrechnung erfolgt bei Witwen- und Witwerrenten bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ablauf des Monats, in dem der Ehegatte verstorben ist, sowie bei Waisenrenten bis zum 18. Lebensjahr der Waise.

Bezugsgröße

Die Bezugsgröße ist der Wert, aus dem andere Werte, die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen bedeutsam sind, abgeleitet werden. Die Bezugsgröße orientiert sich am durchschnittlichen Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten in den alten Bundesländern des vorvergangenen Jahres (für 2006 also aus 2004). Sie beträgt 2006 jährlich 29 400 Euro (monatlich 2 450 Euro).

Durchschnittsverdienst aller Versicherten

Das Durchschnittsentgelt aller beschäftigten Arbeitnehmer wird jährlich durch die Bundesregierung durch Rechtsverordnung bestimmt. Es wird u. a. für die Entgeltpunktermittlung bei der Rentenberechnung benötigt. Der für das Jahr 2006 vorläufig bestimmte Durchschnittsverdienst beträgt 29 304 Euro (mtl. 2 442 Euro).

Attraktive Altersvorsorge: „Riester-Rente“

Zum 1. Januar 2002 wurde durch das Altersvermögensgesetz die „Riester-Rente“ eingeführt. Nach etwas zögerlichem Start kann man mittlerweile aufgrund der aktuellen Zahlen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales schon fast von einem Boom dieser Form der zusätzlichen, geförderten Altersvorsorge sprechen. So setzte sich die in den Vormonaten festgestellte dynamische Entwicklung fort, und allein im ersten Halbjahr 2006 wurden weitere 1,1 Mio. Riester-Verträge abgeschlossen, sodass der Gesamtbestand auf knapp 6,5 Mio. Verträge anstieg.

Die Grundvoraussetzung für die Förderung durch Zulagen und den Sonderausgabenabzug ist das Bestehen der unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland sowie die Zugehörigkeit zum sogenannten begünstigten Personenkreis [begünstigter Personenkreis]: Dies sind im Wesentlichen alle Personen, die der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen, Pflichtversicherte nach dem Gesetz über die Altershilfe der Landwirte sowie Beamte. Daneben gibt es noch die mittelbare Zulagenberechtigung [mittelbare Zulagenberechtigung] für Ehegatten eines unmittelbar Zulageberechtigten.

Höhe der Förderung

Die maximale Förderung besteht zum einen in der Grundzulage nach § 84 EStG sowie gegebenenfalls in Kinderzulagen nach § 85 EStG je kindergeldberechtigtem Kind, die jährlich direkt in den abzuschließenden Altersvorsorgevertrag von der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) eingezahlt werden:

Zeitraum	Grundzulage	Kinderzulage
2007	114 Euro	138 Euro
ab 2008	154 Euro	185 Euro

Zusätzlich zum Zulagantrag können die Aufwendungen für eine geförderte Altersvorsorge zuzüglich der Zulagen bis zu bestimmten Höchstbeträgen (1 575 Euro in 2006/2007; 2 100 Euro ab 2008) als spezielle Sonderausgaben geltend gemacht werden.

Je nach Höhe der individuellen Steuerprogression können sich dadurch neben den bereits gewährten Zulagen zusätzlich Steuerermäßigungen ergeben, die vom Wohnsitzfinanzamt im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung berücksichtigt werden.

Als Folge der Förderung durch Zulagen und gegebenenfalls zusätzliche Steuerermäßigungen in der Ansparphase wird die Riester-Rente später bei der Auszahlung in voller Höhe steuerpflichtig.

Einzahlung

Damit die Zulage auch in voller Höhe gezahlt wird, muss ein Mindesteigenbeitrag [Mindesteigenbeitrag] auf den Altersvorsorgevertrag eingezahlt werden, der sich aus dem rentenversicherungspflichtigen Einkommen des Vorjahres errechnet.

Kalenderjahr	Mindesteigenbeitrag
2006/2007	3 % des rentenversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres, maximal 1 575 Euro abzüglich der Zulage(n)
ab 2008	4 % des rentenversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres, maximal 2 100 Euro abzüglich der Zulage(n)

Bei sehr geringem oder keinem Einkommen (z. B. während der Kindererziehungszeit) ist als Mindesteigenbeitrag ein Sockelbetrag von jährlich 60 Euro einzuzahlen.

Beispiel (für das Jahr 2006)

Ein verheirateter Arbeitnehmer, 2 Kinder, hat für sich und seine nicht beschäftigte Ehefrau je einen Altersvorsorgevertrag abgeschlossen. Die Ehefrau wird damit mittelbar zulageberechtigt (auf diesen Vertrag fließen nur die Grundzulage der Ehefrau und die Kinderzulagen). Im Jahr 2005 verdiente er 30 000 Euro. Es werden im Jahr 2006 3% des Einkommens des Vorjahres (des unmittelbar zulageberechtigten Ehemanns) angespart:

30 000 x 3 % =	900 Euro
davon sind 2 Grundzulagen à 114 Euro	- 228 Euro
und zwei Kinderzulagen à 138 Euro abzuziehen	- 276 Euro

Eigener Sparbeitrag in 2006	396 Euro
bzw. monatlich	33 Euro

Aus den Zulagen ergibt sich eine direkte Förderquote von 56 %, bezogen auf den Ansparbetrag.

Begünstigte Anlageformen

Für die geförderte Altersvorsorge kommen nur Produkte infrage, die gesetzlich festgelegte Mindestkriterien erfüllen. Dazu gehören unter anderem

- die Zahlung in Form einer monatlichen Rente (ausnahmsweise ist auch eine Einmalzahlung von bis zu 30 % des Kapitals zum Rentenbeginn möglich),
- eine Garantie des Kapitalerhalts für selbst eingezahlte Beiträge und Zulagen,
- die Verteilung von Abschluss- und Vertriebskosten,
- die Möglichkeit des Produkt- und Anbieterwechsels und
- Informationspflichten für die Anbieter.

Ob ein Altersvorsorgevertrag diese Kriterien erfüllt, wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) im Rahmen einer Zertifizierung festgestellt. Für jedes förderfähige Altersvorsorgeprodukt – zum Beispiel private Rentenversicherungen, Banksparpläne oder Fondssparpläne – wird daher eine Zertifizierungsnummer vergeben. Allerdings stellt die Zertifizierung [Zertifizierung] kein Gütesiegel für die Wirtschaftlichkeit der Altersvorsorgeprodukte oder die Zusagen der Anbieter dar.

Neben der Möglichkeit, privat zu „riestern“, gibt es bei einigen Arbeitgebern auch Angebote, die Riester-Förderung in eine betriebliche Alterssicherung einzubeziehen. Allerdings besteht dann bei der späteren Auszahlung neben der Steuerpflicht auch die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung wie bei jeder Betriebsrente.

Weiterführende Informationen

Die Auswirkungen des Sonderausgabenabzuges für die Riester-Rente können (aufgeteilt nach Familienstand und Einkommenshöhe) mit Hilfe von Tabellen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) eingeschätzt werden (Broschüre „Vorsorgen und Steuern sparen“, S. 70 ff.; auch unter www.bundesfinanzministerium.de).

Wer Zulagen und Mindesteigenbeitrag für sich selbst prüfen will, kann den Zulagenrechner der ZfA nutzen: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de (-> Rente -> Riester-Rente -> Ansprüche berechnen). Bezüglich der Berechnung einer Förderquote unter Berücksichtigung des zusätzlichen Sonderausgabenabzuges wird auf die bereits erwähnten BMF-Tabellen verwiesen.

Begünstigter Personenkreis

Diese Zugehörigkeit (geregelt in § 10 a EStG) ist Grundvoraussetzung für die Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG und den Sonderausgabenabzug nach § 10 a EStG.

Mittelbare Zulageberechtigung

Mittelbar zulageberechtigt sind nach § 79 EStG Ehepartner von unmittelbar Zulageberechtigten, die zusammen veranlagt werden können und für die ein eigener Altersvorsorgevertrag abgeschlossen wird.

Mindesteigenbeitrag

Mindesteigenbeitrag im Sinne des § 86 EStG ist der Betrag, der als eigener Sparanteil mindestens in den Altersvorsorgevertrag gezahlt werden muss, um die volle Zulage zu erhalten.

Zertifizierung

Die Zertifizierung nach § 1 Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz gibt dem Anleger die Sicherheit, in ein dem Grunde nach förderfähiges Altersvorsorge-Produkt einzuzahlen.

Auf einen Blick: **Rechengrößen 2007**

Auch zu diesem Jahreswechsel werden viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2007			
	West		Ost
Beitragsbemessungsgrenzen			
Allgemeine Rentenversicherung			
Monat	5 250,00 Euro		4 550,00 Euro
Jahr	63 000,00 Euro		54 600,00 Euro
Knappschaftliche Rentenversicherung			
Monat	6 450,00 Euro		5 550,00 Euro
Jahr	77 400,00 Euro		66 600,00 Euro
Kranken- und Pflegeversicherung			
Monat		3 562,50 Euro	
Jahr		42 750,00 Euro	
Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung¹			
Jahr		47 700,00 Euro	
Geringfügigkeitsgrenze			
Monat		400,00 Euro	
Gleitzone			
Faktor F		0,7673 ²	
Bezugsgröße (Monat)			
RV/ALV	2 450,00 Euro		2 100,00 Euro
KV/PV		2 450,00 Euro	
Sachbezüge (Monat)			
Freie Verpflegung		205,00 Euro ²	
Freie Unterkunft	198,00 Euro ²		192,06 Euro ²
Beitragssätze			
Krankenversicherung individuell			
– zusätzlicher Beitragssatz (Arbeitnehmeranteil)		0,9 %	
Pflegeversicherung			
– Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %	
Allgemeine Rentenversicherung		19,9 % ²	
Knappschaftliche Rentenversicherung		26,4 % ²	
Arbeitslosenversicherung		4,2 % ²	
¹ Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 42 750 Euro.			
² Vorläufige Werte.			

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Berlin-Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Niederbayern-Oberpfalz,
- Nord,
- Oberbayern,
- Ober- und Mittelfranken,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Unterfranken,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,

Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 17. 11. 2006

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.