Ausgabe 1 · 2008

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Schwerpunktausgabe:

Beiträge für Bezüge neben Sozialleistungen

Gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Bezüge neben Sozialleistungen, sind diese seit dem 1. Januar 2008 häufiger beitragsfrei in der Sozialversicherung. Der Grund dafür ist eine neue Bagatellgrenze von 50 EUR. Solche Bezüge sind immer dann beitragsfrei, wenn sie zusammen mit der Sozialleistung das bisherige Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 EUR pro Monat übersteigen. Andernfalls ist der Teil, der über dem Nettoarbeitsentgelt liegt, also auch die ersten 50 EUR, beitragspflichtig.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

Information und Beratung im Corporate Design der Deutschen Rentenversicherung

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,
- Bayern Süd,
- Berlin-Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Nord,
- Nordbayern,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland,
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt Schriftleitung:
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: 23. 1. 2008

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 kostenlosen Publikation.

Die Deutsche Rentenversicherung informiert Sie als Arbeitgeber oder Steuerberater mit der Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen in der Sozialversicherung. Seit der Organisationsreform der Deutschen Rentenversicherung gibt es ein einheitliches Corporate Design (CD) aller Rentenversicherungsträger, das für alle Medien der Rentenversicherung gilt. Mit der Ausgabe 1/2008 wird auch die Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM diesem CD angepasst. Dies bedeutet für Sie zwar einen Abschied von dem gewohnten Design, inhaltlich bleibt es wie bisher bei unseren fachlich aktuellen und informativen Beiträgen zum Sozialversicherungsrecht.

Zum Selbstverständnis aller Träger der Deutschen Rentenversicherung gehört es, im Rahmen der Aufgabe der Betriebsprüfung auch Auskünfte und Informationen zu erteilen sowie Betriebe und Steuerberater in allen relevanten Fragen des Sozialversicherungsrechts zu beraten. Dies erfolgt in erster Linie durch die Betriebsprüfer der Rentenversicherung im persönlichen Kontakt mit den Arbeitgebern und Steuerberatern – in der Regel aber nur einmal in vier Jahren.

Für eine fortlaufende Information und zur Darstellung aktueller und komplexerer Sachverhalte erscheint daher seit 2001 die Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM der Rentenversicherung. Im regelmäßigen Turnus informiert die Deutsche Rentenversicherung mit sechs Zeitschriften pro Jahr über die neueste Rechtsentwicklung in der Sozialversicherung.

Die aktuellen Artikel oder Themenzeitschriften wie SUMMA SUMMARUM 4/2007 zur Prüfung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz bieten Ihnen, den Arbeitgebern und Steuerberatern, eine wichtige Hilfe bei der Lösung der sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Rückmeldungen ergeben, dass dadurch die Rechtssicherheit in den Betrieben gefördert und der Arbeitsaufwand bei der Durchführung der Prüfung verringert wird.

Darüber hinaus erscheint jeweils am Anfang eines Jahres zusammen mit der Ausgabe 1 eine Broschürenreihe mit vier Fachbroschüren zu folgenden Themenkomplexen:

- → Versicherung
- → Beiträge
- → Meldungen
- → Prüfung von A bis Z

Diese Reihe dient als Nachschlagewerk für die tägliche Arbeit. Auch in diesen Broschüren stehen die für die Betriebsprüfung relevanten Fakten und Fragestellungen an erster Stelle. Versendet wird SUMMA SUMMARUM weiterhin kostenlos.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass die Schriftenreihe SUMMA SUMMARUM auch in einer barrierefreien Version im Internet unter folgender Adresse abrufbar ist:

www.deutsche-rentenversicherung.de (→ Zielgruppe: Arbeitgeber und Steuerberater → Publikationen → SUMMA SUMMARUM)

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Beitragspflicht von Arbeitgeberleistungen bei Sozialleistungsbezug

Die Vorschrift des § 23 c SGB IV über die beitragsrechtliche Behandlung von arbeitgeberseitigen Leistungen bei Sozialleistungsbezug ist mit Wirkung vom 1. Januar 2008 an geändert worden. Insbesondere wurde mit dem „Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze" vom 19. Dezember 2007 (BGBl I S. 3024) unter anderem das Erziehungs- sowie das Elterngeld anstelle der Elternzeit als Sozialleistung aufgenommen und eine Freigrenze von 50 EUR pro Monat eingeführt.

Arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt werden, sind **Arbeitsentgelt** und unterliegen damit grundsätzlich der Beitragspflicht (= beitragspflichtige Einnahmen). In § 23 c Abs. 1 Satz 1 SGB IV wird jedoch geregelt, dass die vom Arbeitgeber für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlten Leistungen – zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung – nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gelten, wenn die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 EUR monatlich übersteigen. Das hat zur Folge, dass alle arbeitgeberseitigen Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen laufend gezahlt werden, bis zu dem zu vergleichenden Nettoarbeitsentgelt (= Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt) nicht der Beitragspflicht unterliegen (SV-Freibetrag). Die Formel lautet:

Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt – Sozialleistung = SV-Freibetrag

Alle darüber hinausgehenden Beträge müssen in voller Höhe als beitragspflichtige Einnahmen berücksichtigt werden, wenn sie die Freigrenze in Höhe von monatlich 50 EUR übersteigen. Hat der Arbeitgeber eine beitragspflichtige Leistung über den 31. Dezember 2007 hinaus weitergewährt, gilt für den Bezugszeitraum ab 1. Januar 2008 die neue Rechtslage (= Berücksichtigung der Freigrenze von 50 EUR).

Die Sonderegelungen des § 23 c SGB IV gelten nicht für **Einmalzahlungen** während des Bezugs von Sozialleistungen.

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.

Einmalzahlungen

Gemäß § 23 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind Einmalzahlungen Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Es handelt sich hierbei beispielsweise um Bezüge wie Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder, Gratifikationen usw. Maßgeblich ist, dass sie in größeren Zeitabständen als monatlich gezahlt werden und gleichzeitig kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen. Sie sind grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt werden, unterliegen allerdings nur der Beitragspflicht, soweit sie zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten. Einmalzahlungen, die auf regelmäßige monatliche Zahlungen umgestellt werden, sind laufendes Arbeitsentgelt.

Arbeitgeberseitige Leistungen

Hierzu zählen insbesondere:

- Zuschüsse zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld
- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld
- Zuschüsse zum Krankentagegeld privat Versicherter
- Sachbezüge (z. B. Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen)
- Firmen- und Belegschaftsrabatte
- Vermögenswirksame Leistungen
- Kontoführungsgebühren
- Zinsersparnisse aus verbilligten Arbeitgeberdarlehen
- Telefonzuschüsse
- Beiträge und Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung (§ 1 b BetrAVG)

Sozialleistungen

Vom Gesetz werden folgende Sozialleistungen erfasst:

- Krankengeld und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (Krankenkassen)
- Verletztengeld und Verletztengeld bei Verletzung des Kindes (Unfallversicherungsträger)
- Übergangsgeld (Rentenversicherungsträger/Bundesagentur für Arbeit/Unfallversicherungsträger/Kriegsopferfürsorge)
- Versorgungskrankengeld (Träger der Kriegsopferversorgung)
- Mutterschaftsgeld (Krankenkassen/Bund)
- Erziehungsgeld/Elterngeld (Bund)
- Krankentagegeld (private Krankenversicherungsunternehmen)

Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt

Das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt entspricht dem Nettoarbeitsentgelt, das der Arbeitgeber gesetzlichen Sozialleistungsträgern zur Berechnung der Sozialleistung in einer Entgeltbescheinigung mitteilt. Die Ermittlung des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts erfolgt – auch bei Verwendung abweichender Entgeltbescheinigungen – nach den Erläuterungen zu Ziffer 2.2 der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Krankengeld (Abbildung siehe nächste Seite). Das ermittelte Nettoarbeitsentgelt bleibt für die Dauer des Bezugs von Sozialleistungen unverändert.

Ziffer 2.2 der Erläuterungen der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Krankengeld lautet:

Weicht das Arbeitsentgelt in den letzten abgerechneten 3 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit vom Monatsentgelt ab bzw. ist weder Monatsgehalt noch Stundenlohn vereinbart (z. B. Stücklohn, Akkordlohn), so kann auf das Ausfüllen des Abschnittes 2.2 verzichtet werden.

Zum Bruttoarbeitsentgelt in diesem Sinne gehören alle steuer- und damit beitragspflichtigen Bezüge für Arbeitsleistungen und Entgeltfortzahlung in dem unter 2.1 angegebenen Zeitraum. Dazu zählt auch der Lohnausgleich im Baugewerbe. Es spielt keine Rolle, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form die Bezüge geleistet worden sind. Unbedeutend ist es auch, ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt wurden. Erfasst werden z. B. auch beitragspflichtige Arbeitgeberaufwendungen für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers, vermögenswirksame Leistungen, Mehrarbeitsvergütungen und freiwillige Zahlungen.

Zeitversetzt gezahlte variable Bestandteile des Arbeitsentgelts und laufende Provisionen werden insoweit berücksichtigt, als sie zur Berechnung der Beiträge dem maßgebenden Abrechnungszeitraum zugeordnet worden sind.

Eine Nachzahlung aufgrund einer rückwirkenden Entgelterhöhung wird nur dann berücksichtigt, wenn der Zeitpunkt der Begründung des Anspruchs (z. B. der Tag des Tarifabschlusses) vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegt. Die Nachzahlung wird in diesem Fall insoweit mitbescheinigt, als sie sich auf den maßgebenden Abrechnungszeitraum (2.1) bezieht. Dies gilt auch dann, wenn die Nachzahlung für die Berechnung der Beiträge aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt worden ist.

Nicht zum maßgebenden Bruttoarbeitsentgelt gehört einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, d. h. Bezüge, die nicht für die Arbeit in dem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt worden sind (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltungen, Gewinnbeteiligungen) sowie steuer- und beitragsfreie Zuschläge (vgl. aber bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten Ausführungen zu 6.2 und 6.3) sowie ggf. gezahltes Kindergeld.

Das Bruttoarbeitsentgelt wird nicht auf die Beitragsbemessungsgrenze gekürzt.

Es ist das Brutto- und Nettoarbeitsentgelt zu bescheinigen, das ohne Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer privaten Altersversorgung erzielt worden wäre. Das Nettoarbeitsentgelt ist dann fiktiv zu ermitteln. Der 12-Monats-Zeitraum für die Bescheinigung des beitragsfrei umgewandelten laufenden Arbeitsentgelts endet mit dem Monat, der für die Berechnung des Krankengeldes (2.1) maßgebend ist.

Nettoarbeitsentgelt ist hier das um die gesetzlichen Abzüge (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag sowie Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung) verminderte Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge, jedoch ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und ohne ggf. gezahltes und in der Lohnsteuer-Anmeldung abgesetztes Kindergeld.

Bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung und bei privat Krankenversicherten sind außerdem die Beiträge der Arbeitnehmer zur Kranken- und Pflegeversicherung (vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers) vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen. Bei einem Arbeitnehmer, der von der Rentenversicherungspflicht befreit ist, ist der vom Arbeitnehmer gezahlte Beitrag zur Altersversorgung allerdings kein gesetzlicher Abzug; er ist somit nicht bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Bei Arbeitsentgelten innerhalb der Gleitzone (400,01-800,00 EUR) ist das tatsächliche (nicht das beitragspflichtige) Bruttoarbeitsentgelt einzutragen. Aus diesem Betrag wird ein fiktives Nettoarbeitsentgelt auf der Basis der allgemeinen Beitragsermittlungsgrundsätze – also ohne Berücksichtigung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für die Gleitzone – ermittelt.

Hat der Arbeitnehmer in dem unter 2.1 bescheinigten Abrechnungszeitraum einmalig gezahltes Arbeitsentgelt erhalten, bitten wir Sie, das Nettoarbeitsentgelt fiktiv zu ermitteln. Dafür gilt folgendes Berechnungsschema:

Berechnungsschema		
Steuer (A)	**Sozialversicherungsbeiträge (B)**	**Nettoarbeitsentgelt (C)**
Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt	Gesamt-Bruttoarbeitsentgelt	laufendes Bruttoarbeitsentgelt (2.2)
– Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	– Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	– Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag (A)
– Lohnsteuerfreibeträge lt. Lohnsteuerkarte	= laufendes Bruttoarbeitsentgelt	– Sozialversicherungsbeiträge (B)
= fiktives steuerrechtliches Bruttoarbeitsentgelt		= Nettoarbeitsentgelt (2.2)
davon Lohn- und Kirchensteuer	**davon Sozialversicherungsbeiträge**	

Privat Krankenversicherte

Für privat krankenversicherte Personen müssen die Erläuterungen zu Ziffer 2.2 der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung (siehe Seite 6) entsprechend berücksichtigt werden. Zur Berechnung des Nettoarbeitsentgelts wird – wie bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung – der um den Beitragszuschuss für Beschäftigte verminderte Beitrag des Versicherten zur Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen. Hierfür ist höchstens der nach § 257 Abs. 2 SGB V/ § 61 Abs. 2 SGB XI zuschussfähige Betrag abzusetzen. Darüber hinaus sind die für die nicht selbstversicherten Angehörigen des Beschäftigten zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Beiträge für die Krankentagegeldversicherung abzuziehen. Wird ein Krankentagegeld nicht gewährt, findet § 23 c SGB IV keine Anwendung. Die vom Arbeitgeber weitergezahlten Leistungen unterliegen dann in voller Höhe der Beitragspflicht.

Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen

Für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung von der Versicherungspflicht befreit sind (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), sind die an die Versorgungseinrichtung entrichteten Pflichtbeiträge abzuziehen. Die Beiträge werden um den Arbeitgeberanteil nach § 172 Abs. 2 SGB VI vermindert.

Arbeits-/tarifvertragliche Regelungen

Abweichende Ermittlungen des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts aufgrund arbeits-/tarifrechtlicher Regelungen für die Berechnung des Zuschusses des Arbeitgebers zur Sozialleistung sind zulässig.

In Fällen, in denen für einen privat Krankenversicherten mit Krankentagegeldanspruch, der wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei ist, als Krankentagegeld der Krankengeldhöchstbetrag für Versicherungspflichtige unterstellt und deshalb der Zuschuss des Arbeitgebers auf die Differenz zwischen diesem Höchstbetrag und dem Nettoarbeitsentgelt begrenzt wird, kann von einer Beitragsfreiheit im Rahmen des SV-Freibetrages ausgegangen werden. Für jede weitere Zahlung des Arbeitgebers besteht nur dann Beitragsfreiheit, wenn hiermit die Freigrenze von monatlich 50 EUR nicht überschritten wird.

Werden vom Arbeitgeber zur Gewährleistung eines bisherigen Nettoarbeitsentgeltniveaus die Steuern für einen Zuschuss zur Sozialleistung übernommen und ergibt sich hierdurch ein das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigender Betrag, unterliegt dieser übersteigende Betrag generell nicht der Beitragspflicht. Bei Zahlung weiterer arbeitgeberseitiger Leistungen unterliegt der gesamte das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Betrag (einschließlich der Steuern für den Arbeitgeberzuschuss) der Beitragspflicht, wenn dieser Betrag die Freigrenze von 50 EUR übersteigt.

Alternativberechnung

Es ist auch nicht ausgeschlossen, als Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt das Nettoarbeitsentgelt zu berücksichtigen, das im Fall der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung zu ermitteln wäre.

Beitragspflichtige Einnahmen aufgrund arbeitgeberseitiger Leistungen

Der zusammen mit der jeweiligen Sozialleistung das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Teil der laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen ist beitragspflichtig, wenn die Freigrenze von monatlich 50 EUR überschritten wird. Hierfür müssen dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt jeweils die **Netto-Sozialleistung** und die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers gegenübergestellt werden.

Netto-Sozialleistung

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

Beispiel 1	
Bruttoarbeitsentgelt (mtl.)	3 000,00 EUR
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (mtl.)	2 100,00 EUR
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (Firmenwagen, mtl.)	500,00 EUR
Nettokrankengeld (mtl.)	1 628,10 EUR
Nettokrankengeld (ktgl.)	54,27 EUR
SV-Freibetrag (mtl.) (2 100 EUR – 1 628,10 EUR)	471,90 EUR
SV-Freibetrag (ktgl.) (2 100 EUR – 1 628,10 EUR) : 30	15,73 EUR
Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers zwar monatlich um 28,10 EUR überschritten; dieser Betrag übersteigt jedoch nicht die Freigrenze von 50 EUR; es liegt keine beitragspflichtige Einnahme vor.	

Beispiel 2	
Entspricht dem Beispiel 1	
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (Firmenwagen, mtl.)	600,00 EUR
Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers monatlich um 128,10 EUR überschritten und übersteigt die Freigrenze von 50 EUR; dieser Betrag ist monatliche beitragspflichtige Einnahme (ktgl. 128,10 EUR : 30 = 4,27 EUR).	

Beitragspflichtige Einnahmen aufgrund von arbeitgeberseitigen Leistungen fallen – auch in Monaten mit nur teilweisem Sozialleistungsbezug – nur an, wenn unter Berücksichtigung eines vollen Abrechnungsmonats die arbeitgeberseitigen Leistungen zusammen mit der Sozialleistung das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 EUR im Monat übersteigen. Dann müssen die arbeitgeberseitigen Leistungen anteilig berücksichtigt werden.

Beispiel 3	
Entspricht dem Beispiel 2	
Bezug von Krankengeld	ab 21. 4. 2008
Für die Zeit vom 1. 4. bis zum 20. 4. 2008 beträgt die beitragspflichtige Einnahme für den Firmenwagen (20/30 von 600 EUR =) 400 EUR, und für die Zeit vom 21. 4. bis zum 30. 4. 2008 beträgt die beitragspflichtige Einnahme (10/30 von 128,10 EUR =) 42,70 EUR (insgesamt: 442,70 EUR).	

SV-Luft

Die für die Dauer einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten nach § 7 Abs. 1a SGB IV seit der erstmaligen Erzielung von Wertguthaben für die einzelnen Versicherungszweige festgestellte Differenz zwischen dem in dieser Zeit während der Arbeitsphase gezahlten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze wird als SV-Luft bezeichnet.

Tage mit beitragspflichtiger Einnahme sind als SV-Tage zu bewerten. Diese haben uneingeschränkte Wirkung auch für die Verbeitragung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt und die Bildung von **SV-Luft**.

Wird der SV-Freibetrag um nicht mehr als 50 EUR monatlich überschritten, werden die gesamten arbeitgeberseitigen Leistungen bis maximal in Höhe der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze im Teilmonat der Entgeltfortzahlung beitragspflichtig. Dies gilt aber nur, sofern sie keiner konkreten Sozialleistungsbezugszeit zugeordnet werden können.

Beispiel 4		
Bezug von Krankengeld (krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer)		ab 11. 4. 2008
Bruttoarbeitsentgelt (mtl.)		4 000,00 EUR
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (mtl.)		2 583,31 EUR
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (Firmenwagen, mtl.)		600,00 EUR
Nettokrankengeld (mtl.)		2 015,37 EUR
Nettokrankengeld (ktgl.)		67,18 EUR
SV-Freibetrag (mtl.) (2 583,31 EUR – 2 015,37 EUR)		567,94 EUR
SV-Freibetrag (ktgl.) (2 583,31 EUR – 2 015,37 EUR) : 30		18,93 EUR
Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers zwar monatlich um 32,06 EUR überschritten; dieser Betrag übersteigt jedoch nicht die Freigrenze von 50 EUR; es liegt keine beitragspflichtige Einnahme vor. Die im Monat April 2008 gewährte Zahlung in Höhe von 600 EUR wird daher bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze bis zum 10. 4. 2008 beitragspflichtig.		
Der Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind zugrunde zu legen:		
	RV/ALV	**KV/PV**
Arbeitsentgelt vom 1. 4. bis 10. 4. 2008	**1 333,33 EUR**	**1 200,00 EUR[1]**
Beitragspflichtige Einnahme vom 1. 4. bis 10. 4. 2008	**433,34 EUR[1]**	**-,- EUR**
Beitragspflichtige Einnahme vom 11. 4. bis 30. 4. 2008	**-,- EUR**	**-,- EUR**
Insgesamt	**1 766,67 EUR**	**1 200,00 EUR**
[1] Beitragsbemessungsgrenze		

Die Ermittlung des SV-Freibetrages und der beitragspflichtigen Einnahmen erfolgen auf Basis der zu Beginn der Zahlung einer Sozialleistung maßgebenden Verhältnisse. Nachträgliche Änderungen der Sozialleistung zum Beispiel durch gesetzliche Anpassung (Dynamisierung) verändern den SV-Freibetrag nicht.

Die beitragspflichtigen Einnahmen ändern sich mit jedem Wegfall oder Hinzukommen einer arbeitgeberseitigen Leistung sowie bei Änderung der Sozialleistungsart – jeweils mit aktuellen arbeitgeberseitigen Leistungen.

Die Beitragsermittlung erfolgt jeweils auf Basis der aktuellen Verhältnisse. Betragsänderungen der arbeitgeberseitigen Leistungen (z. B. tarifvertragliche Erhöhung, Änderung geldwerter Vorteil durch Wechsel des Firmenwagens) wirken sich nur auf die Beitragsermittlung aus. Eine Betragsänderung allein löst aber keine neue Feststellung aus, ob die Bagatellgrenze überschritten wird. Sie bleibt auch ohne Einfluss auf den Zahlbetrag gesetzlicher Sozialleistungen. Erst wenn eine arbeitgeberseitige Leistung wegfällt oder hinzukommt sowie bei Änderung der Sozialleistungsart, findet eine neue Feststellung mit den aktuellen Beträgen statt.

Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG erhalten Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 RVO, § 29 Abs. 1, 2 und 4 KVLG oder § 13 Abs. 2, 3 MuSchG haben, während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG) sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen 13 EUR und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten kalendertäglichen Arbeitsentgelt (Nettoarbeitsentgelt).

Dieser Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist nach § 14 MuSchG dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 6 SvEV).

Für arbeitgeberseitige Leistungen, die bereits vor dem 1. Januar 2008 begonnen haben und über den 31. Dezember 2007 weitergewährt werden, bleiben auch ab 1. Januar 2008 die zu Beginn der Zahlung einer Sozialleistung maßgeblichen Verhältnisse als Berechnungsbasis bestehen. Bei den hiernach ermittelten Beträgen ist die Freigrenze von monatlich 50 EUR zu beachten.

Mutterschaftsgeld

Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV).

Zu einem Überschreiten des SV-Freibetrages kann es nur kommen, wenn der Arbeitgeber neben dem Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG weitere arbeitgeberseitige Leistungen erbringt. Für die beitragsrechtliche Beurteilung der Zuschüsse ist dann neben § 23 c SGB IV (einschl. der Freigrenze von 50 EUR) die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV zu berücksichtigen. Aus Gründen der Praktikabilität kann auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahme nach § 23 c SGB IV und anschließende Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV) verzichtet werden und der aufgrund der Sozialversicherungsentgeltverordnung von der Beitragspflicht ausgenommene Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden.

Das auszugleichende Nettoarbeitsentgelt nach dem MuSchG entspricht bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt.

Beispiel 5	
Bruttoarbeitsentgelt (mtl.)	2 000,00 EUR
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (mtl.)	1 286,20 EUR
Mutterschaftsgeld (mtl. 30 KT)	390,00 EUR
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (mtl.) insgesamt	1 200,00 EUR
davon	
Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG (mtl.)	896,20 EUR
Weitere Zahlungen (mtl.)	303,80 EUR
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt (ktgl.)	42,87 EUR
Mutterschaftsgeld (ktgl.)	13,00 EUR
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (ktgl. 30 KT)	40,00 EUR
SV-Freibetrag (ktgl.) (1 286,20 EUR – 390,00 EUR) : 30	29,87 EUR
Der SV-Freibetrag ist durch den Zuschuss nach § 14 Abs. 1 MuSchG, der von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen wird, aufgebraucht. Die weitere Brutto-Zahlung des Arbeitgebers von monatlich 303,80 EUR liegt über der Freigrenze von 50 EUR und ist daher monatliche beitragspflichtige Einnahme (ktgl.: 303,80 EUR : 30 = 10,13 EUR).	

Besonderheiten

Folgende, für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen vom Arbeitgeber gewährte Bezüge können von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden:

- → Übernommene Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, die im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV bzw. des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind
- → Überlassene Leistungen nach § 40 Abs. 3 EStG (z. B. unentgeltliche Nutzung von Personalcomputern), die im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind

Elternzeit

Beschäftigte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Elternzeit, wenn sie das in ihrem Haushalt lebende Kind selbst betreuen und erziehen.

Für die beitragsrechtliche Beurteilung nach § 23 c SGB IV ist ab 1. Januar 2008 das **Erziehungsgeld oder das Elterngeld** maßgebend. Das Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld bzw. das Elterngeld angerechnet. Bei einer Elternzeit ohne Erziehungsgeld/Elterngeld findet § 23 c SGB IV keine Anwendung.

Erziehungs- bzw. Elterngeld

Anspruch auf das staatliche Erziehungsgeld nach den Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes (§§ 1 – 14 BErzGG) können nur Eltern von bis zum 31. Dezember 2006 geborenen Kindern haben. Für die ab 1. Januar 2007 geborenen Kinder haben Eltern Anspruch auf Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Nach der Übergangsvorschrift des § 27 BEEG gelten die §§ 1 bis 14 BErzGG zum Erziehungsgeld für vor dem 1. Januar 2007 geborene Kinder bis Ende 2008 weiter.

Beitragsabzug

Der **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** ist in voller Höhe (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragsanteil) vom Arbeitgeber zu zahlen. Er ist damit gleichzeitig Beitragsschuldner.

Der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, den er nur im Wege des Abzugs vom Arbeitsentgelt geltend machen darf. Unterbliebene Abzüge darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachholen. Unabhängig hiervon kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmerbeitragsanteil einbehalten, wenn der Beschäftigte den Beitrag allein trägt. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte – was heutzutage nicht mehr üblich ist, aber für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen vermehrt auftreten kann – nur Sachbezüge erhält. Das erweiterte Einbehaltungsrecht besteht auch dann, wenn nicht ausschließlich Sachbezug gewährt wird, der Barbezug für den vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteil jedoch nicht ausreicht.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Krankenkasse zu zahlen sind.

Mitteilungsverfahren

Die Arbeitgeber müssen den zuständigen gesetzlichen Sozialleistungsträgern folgende Entgelte mitteilen:

- → das Nettoarbeitsentgelt und
- → die beitragspflichtigen Brutto- und Nettoeinnahmen

Die Mitteilungen der Arbeitgeber erfolgen mit den jeweiligen Entgeltbescheinigungen als Formular oder durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen.

Private Krankenversicherungsunternehmen und Erziehungsgeld bzw. Elterngeld zahlende Stellen erhalten diese Mitteilungen nicht vom Arbeitgeber.

Bei arbeitgeberseitigen Leistungen, deren Zahlung bereits vor dem 1. Januar 2008 begonnen haben und aufgrund der Freigrenze von 50 EUR ab 1. Januar 2008 zur Beitragsfreiheit führen, muss der Arbeitgeber den zuständigen gesetzlichen Sozialleistungsträger formlos über das Ende der Beitragspflicht zum 31. Dezember 2007 informieren.

Die Sozialleistungsträger haben den Arbeitgebern die Höhe der Brutto- und Netto-Sozialleistung mitzuteilen.

Das Mitteilungsverfahren per Datenübertragung wird noch in gesonderten Gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bestimmt.

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist gemäß § 28 f Abs. 1 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 8 BVV 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.

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber muss folgende Unterlagen zu den **Entgeltunterlagen** nehmen bzw. darin dokumentieren:

- → Mitteilung der Sozialleistungsträger über die Höhe der Brutto-/Netto-Sozialleistung
- → das Bestehen einer Krankentagegeldversicherung bei privat Krankenversicherten

- → den Bezugszeitraum und die Höhe des Erziehungs- bzw. Elterngeldes
- → Ausfertigung des Befreiungsbescheides nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI
- → Arbeitgeberanteil zur berufsständischen Versorgung nach § 172 Abs. 2 SGB VI

Meldungen

Eine Unterbrechungsmeldung bzw. eine Abmeldung bei laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen für Zeiten des Bezugs von Krankengeld ist nur in den Fällen zu erstatten, in denen aufgrund des § 23 c SGB IV keine beitragspflichtigen Einnahmen vorliegen. Besteht aufgrund der Arbeitsentgeltzahlung weiterhin Versicherungspflicht, müssen die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses üblichen Meldungen (Jahresmeldung/Abmeldung) erstattet werden.

Ist die Beitragspflicht zum 31. Dezember 2007 weggefallen, weil aufgrund der ab 1. Januar 2008 zu berücksichtigenden Freigrenze von 50 EUR keine beitragspflichtigen Einnahmen mehr vorliegen, muss eine Unterbrechungsmeldung erstattet werden, wenn Sozialleistungen bis mindestens einschließlich 31. Januar 2008 bezogen werden; die Jahresmeldung entfällt. Die Meldung war innerhalb der Zeit vom 1. bis 14. Februar 2008 – mit Unterbrechungsbeginn 1. Januar 2008 – zu erstatten.

Endet während einer Elternzeit die Beitragsfreiheit mit Ablauf des 31. Dezember 2007, weil ab 1. Januar 2008 die Regelung des § 23 c SGB IV wegen fehlenden Bezugs von Erziehungsgeld/Elterngeld keine Anwendung mehr findet und somit jegliche Leistung des Arbeitgebers in diesen Fällen beitragspflichtig wird, war eine Anmeldung zum 1. Januar 2008 erforderlich.

Hinweis: Über Besonderheiten bei zusatzversorgungspflichtigen Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes berichten wir in einer der nächsten Ausgaben.

Vergabe von Betriebsnummern: Neue Service-Hotline

Seit dem 1. Januar 2008 hat sich die bundesweite Zuständigkeit für die Vergabe von Betriebsnummern bei der Bundesagentur für Arbeit geändert. Zuständig sind nicht mehr die 178 Agenturen für Arbeit, sondern der Zentrale Betriebsnummern-Service der BA (BNS) mit Sitz in Saarbrücken. Für Anrufe aus dem gesamten Bundesgebiet gibt es eine neue Service-Hotline: 01801 664466[1].

Die den Arbeitgebern und Steuerbüros bisher bekannten Rufnummern werden automatisch zum Betriebsnummern-Service nach Saarbrücken weitergeleitet. Dies gilt auch für die eingehenden E-Mails, Faxe und die Papierpost. Die neue Postanschrift lautet:

Betriebsnummern-Service Eschberger Weg 68 66121 Saarbrücken	Postfachanschrift: Postfach 10 18 44 66018 Saarbrücken

Telefon: 01801 664466[1]
Telefax: 0681 849499
E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

Im Internetauftritt der Bundesagentur für Arbeit sind unter www.arbeitsagentur.de (→ Für Unternehmen → Sozialversicherung) das Formular zur Beantragung einer Betriebsnummer sowie weitere Informationen abrufbar.

[1] 3,9 Cent/Min. aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, ggf. abweichende Tarife aus den Mobilfunknetzen.

Ausgabe 2 · 2008

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Gesonderte Meldung 4
Anlässlich eines Rentenantrags können Arbeitnehmer seit 1. Januar 2008 vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser bereits abgerechnete Entgelte gesondert meldet.

Arbeitgeberumlagen 7
Die Steuer- und Beitragspflicht für Umlagen, die öffentliche Arbeitgeber an Pensionskassen für ihre Arbeitnehmer leisten, wurde ab 1. Januar 2008 neu geregelt.

Vorruhestandsgeld 12
Bestimmte Bezieher von Vorruhestandsgeld behalten ihren Versicherungsschutz, obwohl die Voraussetzungen dafür in Zukunft dem Grunde nach nicht mehr vorliegen.

Krankentagegeld 13
Arbeitnehmer, die Krankentagegeld privater Versicherungen beziehen, sind seit 1. Januar 2008 nicht mehr bis zur Dauer eines Monats weiterhin renten- und arbeitslosenversichert.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

Entgeltunterlagen: Seit 2008 elektronisch archivierbar

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,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt Schriftleitung:
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: 26. 3. 2008

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 kostenlosen Publikation.

Arbeitgeber können seit 1. Januar 2008 den Trägern der Rentenversicherung Entgeltunterlagen für die Durchführung einer Betriebsprüfung vollständig auf maschinell verwertbaren Datenträgern zur Verfügung stellen. Diese Möglichkeit wurde durch Artikel 16 des Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl I 2007 S. 3024) in das Sozialrecht eingeführt. Eine solche Berechtigung gab es bisher nur im Steuerrecht für die Steueraußenprüfung nach § 147 Abs. 5 und 6 Abgabenordnung (AO).

Nutzt der Arbeitgeber die neue Möglichkeit, und führt er die Entgeltunterlagen für Zwecke der Sozialversicherung auf maschinell verwertbaren Datenträgern, muss er diese bei einer Betriebsprüfung jederzeit ohne zeitlichen Verzug zur Verfügung stellen und die Daten lesbar vorhalten. Die Träger der Rentenversicherung dürfen im Gegenzug die auf Datenträgern geführten Unterlagen beitragsrechtlich auswerten. Die Speicherung von Entgeltunterlagen auf Datenträgern entlastet die Archive der Arbeitgeber, da für Entgeltunterlagen nicht mehr ausschließlich die Papierform vorgeschrieben ist.

Datenspeicherung von Entgeltunterlagen

Die Entgeltunterlagen des Arbeitgebers enthalten Angaben zum Beschäftigungsverhältnis, zur Erstattung von Meldungen und insbesondere zum versicherungsrechtlichen Status des Versicherten (§ 8 BVV). Als Datenträger zur Speicherung von Entgeltunterlagen werden in der Praxis in der Regel CDs oder DVDs verwendet. Bei der Verwendung von Speichermedien muss sichergestellt sein, dass der Inhalt der Entgeltunterlagen richtig und vollständig wiedergegeben wird und eine spätere Änderung ausgeschlossen ist.

Werden Entgeltunterlagen mit Hilfe eines Datenverarbeitungssystems erstellt, sind die Träger der Rentenversicherung dazu berechtigt, Einsicht in die gespeicherten Daten zu nehmen und Daten zu selektieren. Eine ordnungsgemäße maschinelle Erstellung von Entgeltunterlagen setzt voraus, dass sowohl eine Auswahl einzelner Geschäftsvorfälle (Fallselektion) als auch eine nachvollziehbare Programmdokumentation (Verfahrensbeschreibung) zur Verfügung steht.

Aufbewahrungs- und Mitwirkungspflichten

Arbeitgeber müssen bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres die Unterlagen aufbewahren, die den Bereich der Entgeltabrechnung und des Rechnungswesens betreffen (§ 28 f Abs. 1 SGB IV bzw. § 11 Abs. 2 BVV). Innerhalb dieser Aufbewahrungsfrist hält der Arbeitgeber die Daten von maschinell geführten Entgeltunterlagen jederzeit verfügbar und unverzüglich lesbar vor (§ 9 Abs. 5 BVV). Damit die Datenträger ausgewertet werden können, muss er den Betriebsprüfern die dafür notwendige technische Ausstattung (PC, Datensichtgerät) zur Verfügung stellen. Er trägt auch die Kosten, die ihm entstehen, um die maschinell geführten Entgeltunterlagen lesbar bereitzustellen. Die Träger der Rentenversicherung können zu Prüfungszwecken verlangen, dass auf Kosten des Arbeitgebers die Daten von Entgeltunterlagen ausgedruckt bzw. als maschinell verwertbarer Datenträger zur Verfügung gestellt werden.

Die Betriebsprüfer werten aber nicht nur Entgeltunterlagen auf maschinell verwertbaren Datenträgern aus. Grundlage für eine vollständige Betriebsprüfung sind auch die Daten der Finanzbuchhaltung und des Rechnungswesens.

Die Rentenversicherung berät

Bei Fragen zu den Anforderungen an maschinell verwertbare Entgeltunterlagen helfen die Mitarbeiter der Betriebsprüfdienste der Deutschen Rentenversicherung gerne weiter (Adressen unter www.deutsche-rentenversicherung.de).

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Bei Rentenantrag: Gesonderte Meldung statt Vorausbescheinigung

In der Ausgabe 6/2007 berichtete SUMMA SUMMARUM über den Ersatz der Entgelt-Vorausbescheinigung auf Papiervordruck durch das Zweite Mittelstands-Entlastungsgesetz. Seit dem 1. Januar 2008 müssen Arbeitgeber stattdessen im maschinellen Meldeverfahren eine Gesonderte Meldung abgeben. Hierbei gelten hinsichtlich des Zeitpunktes der Abgabe und des zu meldenden Zeitraums Besonderheiten.

Wenn es der Arbeitnehmer, der einen Rentenantrag gestellt hat, wünscht, muss der Arbeitgeber eine Gesonderte Meldung (Meldegrund „57") über die noch nicht gemeldeten beitragspflichtigen Einnahmen erstatten. Diese Meldung beinhaltet mindestens den Zeitraum bis zum viertletzten Kalendermonat vor Rentenbeginn. Der Arbeitnehmer kann diese Meldung entweder unmittelbar vom Arbeitgeber oder über den zuständigen Rentenversicherungsträger vom Arbeitgeber verlangen. Der Arbeitgeber meldet einen Zeitraum, der grundsätzlich nicht früher enden darf, als mit dem letzten Tag des vierten Kalendermonats vor Rentenbeginn. Die voraussichtlichen weiteren Entgelte für die Kalendermonate bis zum Rentenbeginn werden nicht (mehr) vom Arbeitgeber vorausberechnet. Diese ermittelt jetzt der Rentenversicherungsträger aus den für die letzten zwölf Kalendermonate gemeldeten beitragspflichtigen Einnahmen (z. B. letzte Jahresmeldung und Gesonderte Meldung).

Abmeldung

Ungeachtet der Hochrechnung durch den Rentenversicherungsträger meldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem Ende der Beschäftigung ab. Diese Abmeldung umfasst nur den Zeitraum, der noch nicht gemeldet wurde. Arbeitsentgelte, die mit einer Gesonderten Meldung bereits übermittelt wurden, werden damit nicht erneut gemeldet.

Beispiel 1	
Verlangen des Rentenantragstellers gegenüber dem Arbeitgeber am	16. 4. 2008
Beginn der Altersrente am	1. 8. 2008
Zeitpunkt der Meldung frühestens am	1. 5. 2008
Nächste Entgeltabrechnung des Arbeitgebers am	5. 5. 2008
Die Gesonderte Meldung erfolgt am	5. 5. 2008
Meldezeitraum (Meldegrund „57“)	1. 1. bis 30. 4. 2008
Hochrechnungszeitraum des Rentenversicherungsträgers	1. 5. bis 31. 7. 2008
Ende der Beschäftigung	31. 7. 2008
Abmeldung bis spätestens zum	11. 9. 2008
Zu meldender Zeitraum (Meldegrund „30“)	1. 5. bis 31. 7. 2008

Zeitgleich mit der Gesonderten Meldung muss der Arbeitgeber eine Jahresmeldung für das vorangegangene Kalenderjahr erstatten, wenn er diese bis dahin noch nicht erstellt hat.

Beispiel 2	
Verlangen des Rentenantragstellers gegenüber dem Arbeitgeber am	17. 12. 2007
Beginn der Altersrente am	1. 5. 2008
Zeitpunkt der Meldung frühestens am	1. 2. 2008
Nächste Entgeltabrechnung des Arbeitgebers am	5. 2. 2008
Die Gesonderte Meldung erfolgt am	5. 2. 2008
Meldezeitraum (Meldegrund „57“)	1. 1. bis 31. 1. 2008
Sofern die Jahresmeldung für 2007 am noch nicht übermittelt wurde, muss diese zeitgleich erstattet werden	5. 2. 2008
Zu meldender Zeitraum (Meldegrund „50“)	1. 1. bis 31. 12 .2007
Hochrechnungszeitraum des Rentenversicherungsträgers	1. 2. bis 30. 4. 2008
Ende der Beschäftigung	30. 4. 2008
Abmeldung bis spätestens zum	11. 6. 2008
Zu meldender Zeitraum (Meldegrund „30“)	1. 2. bis 30. 4. 2008

Trifft die Pflicht zur Abgabe einer Gesonderten Meldung mit einem anderen Meldegrund zusammen (z. B. Abmeldung wegen Krankenkassen- oder Beitragsgruppenwechsel), ist keine Gesonderte Meldung erforderlich. In diesen Fällen gehen Entgeltmeldungen aufgrund anderer meldepflichtiger Tatbestände einer Gesonderten Meldung vor. Eine Jahresmeldung geht hingegen der Gesonderten Meldung nur vor, wenn sie auch tatsächlich frühzeitig erstattet wird.

Beispiel 3	
Verlangen des Rentenantragstellers gegenüber dem Arbeitgeber am	16. 4. 2008
Beginn der Altersrente am	1. 8. 2008
Zeitpunkt der Meldung frühestens am	1. 5. 2008
Krankenkassenwechsel zum	1. 5. 2008
Meldezeitraum (Meldegrund „31“)	1. 1. bis 30. 4. 2008
Anmeldung (Meldegrund „11“) zum	1. 5. 2008
Der Zeitraum 1. 1. bis 30. 4. 2008 ist nur mit dem Meldegrund „31“ (= Krankenkassenwechsel) zu melden. Die Gesonderte Meldung mit Meldegrund „57“ entfällt wegen der vorrangigen Meldung des Krankenkassenwechsels. Gleichwohl erfolgt eine Hochrechnung des Rentenversicherungsträgers für den Zeitraum 1. 5. bis 31. 7. 2008.	
Ende der Beschäftigung	31. 7. 2008
Abmeldung bis spätestens zum	11. 9. 2008
Zu meldender Zeitraum (Meldegrund „30“)	1. 5. bis 31. 7. 2008

Stornierung

Wurde bereits eine Gesonderte Meldung erstattet und stellt sich erst nach deren Abgabe heraus, dass sich der Zeitraum dieser Meldung mit dem einer Meldung aufgrund eines anderen meldepflichtigen Tatbestandes überschneidet, muss die Gesonderte Meldung storniert werden. Stattdessen wird die vorrangige Entgeltmeldung (Meldegründe „30“ bis „36“, „40“, „49“, „51“ bis „56“ und „70“ bis „72“) abgegeben oder – sofern die Meldezeiträume nicht identisch sind – die Gesonderte Meldung mit berichtigtem Meldezeitraum erneut erstattet.

Hinweis

Auch im Rahmen des Scheidungsverfahrens eines Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber aufgrund des Auskunftsersuchens des Familiengerichts beim Rentenversicherungsträger aufgefordert werden, eine Gesonderte Meldung abzugeben. Dies ist der Fall, wenn die für die Rentenauskunft zur Berechnung des Versorgungsausgleichs benötigten Entgelte bis zum Ende der Ehezeit noch nicht gemeldet worden sind.

Öffentlicher Dienst: Beiträge auf Arbeitgeberumlagen

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 (JStG 2007) vom 13. Dezember 2006 (BGBl I S. 2878) wurde die steuerrechtliche Behandlung der Arbeitgeberumlagen zu umlagefinanzierten Pensionskassen zum 1. Januar 2008 geändert. Die erforderliche Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Arbeitgeberumlagen erfolgte durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl I S. 3024).

Pensionskassen

Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegen und grundsätzlich laufende Versorgungsleistungen für den Fall des Alters und der Erwerbsminderung sowie im Todesfall für die Hinterbliebenen gewähren. Eine Mitgliedschaft ist grundsätzlich nur über einen Arbeitgeber möglich, wobei der Arbeitgeber für die Erfüllung der in Aussicht gestellten Versorgung haftet.

Seit dem Jahr 2008 sind Arbeitgeberzuwendungen an umlagefinanzierte **Pensionskassen**, die erstmalig nach dem 31. Dezember 2007 geleistet werden, (teilweise) steuerfrei (§ 3 Nr. 56 EStG). Der Steuerfreibetrag ist jedoch um die nach § 3 Nr. 63 Satz 1, 3 oder 4 EStG steuerfreien Beträge zu mindern.

Steuerfrei sind unter bestimmten Voraussetzungen laufende Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung in Höhe von (zunächst) bis zu 1 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Der Steuerfreibetrag beträgt demnach im Jahr 2008 monatlich 53 EUR (bzw. jährlich 636 EUR). Er erhöht sich ab 2014 auf 2 %, ab 2020 auf 3 % und ab 2025 auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze. Für die nicht von der Steuerfreiheit erfassten Beträge besteht weiterhin die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung nach Maßgabe des § 40 b Abs. 1 EStG.

Steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG sind aber nur Zuwendungen des Arbeitgebers nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 EStG aus dem ersten Dienstverhältnis. Die Pensionskasse muss die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung in Form einer Rente oder eines Auszahlplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetz) vorsehen.

Hinzurechnungsbetrag

Der Hinzurechnungsbetrag ergibt sich aus 2,5 % des für die Bemessung der Arbeitgeberzuwendung maßgebenden Entgelts abzüglich des Zukunftssicherungsfreibetrags i. H. v. 13,30 EUR (§ 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV). Soweit der Umlagesatz den Betrag von 2,5 % nicht erreicht, tritt bei der Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags dieser Umlagesatz an die Stelle des Faktors von 2,5 %.

Der Hinzurechnungsbetrag fällt im Übrigen nur an, wenn die Versorgungsregelung mindestens bis zum 31. Dezember 2000 vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach dem Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Aufgrund der steuerrechtlichen Änderungen sind ab 2008 die betreffenden Bestimmungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung (§ 1 SvEV) angepasst und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Arbeitgeberumlagen neu geregelt worden. Danach werden zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährte Arbeitgeberumlagen zu Pensionskassen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 a SvEV nicht hinzugerechnet, soweit sie nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei sind oder nach § 40 b EStG pauschal besteuert werden. Eine Ausnahme gilt für die Arbeitgeberumlagen zu Pensionskassen, die bereits bisher aufgrund besonderer Versorgungsregelungen auf Basis des sogenannten **Hinzurechnungsbetrags** beitragspflichtig waren (z. B. VBL). In diesen Fällen gehört die Summe des steuerfreien und pauschal besteuerten Anteils der Arbeitgeberumlage zu diesen Pensionskassen bis zu 100 EUR monatlich auf Basis des Hinzurechnungsbetrags (§ 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV) zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Dies gilt auch für den den Grenzbetrag von 100 EUR überschreitenden Teil der steuerfreien bzw. pauschal besteuerten Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV. Zusammengefasst besteht hiernach Beitragspflicht

→ für den die Summe des steuerfreien und pauschalbesteuerten Anteils übersteigenden steuerpflichtigen Teil sowie

bei Pensionskassen mit besonderer Versorgungsregelung

→ für den 100 EUR übersteigenden Teil des steuerfreien und pauschalbesteuerten Anteils und
→ auf Basis des Hinzurechnungsbetrags aus den ersten 100 EUR der Summe des steuerfreien und pauschalbesteuerten Anteils

der Arbeitgeberumlage.

Beispiel 1	
Berechnung des beitragspflichtigen Anteils der Arbeitgeberumlage zur VBL für einen Beschäftigten im Tarifgebiet West:	
Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2 500,00 EUR
Umlage (7,86 %)	196,50 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	161,25 EUR
Nach § 37 Abs. 2 ATV pauschal besteuerter Anteil	92,03 EUR
1. Weder steuerfreier noch pauschalbesteuerter Anteil der Umlage	
Arbeitgeberumlage	161,25 EUR
Abzgl. steuerfreier Anteil	53,00 EUR
Abzgl. pauschal besteuerter Anteil	92,03 EUR
	16,22 EUR
2. Steuerfreie und pauschalbesteuerte Anteile der Umlage über monatlich 100,00 EUR	
Steuerfreier Anteil	53,00 EUR
Pauschal besteuerter Anteil	92,03 EUR
Summe	145,03 EUR
Abzgl. Grenzbetrag i. H. v.	100,00 EUR
	45,03 EUR
3. Hinzurechnungsbetrag	
Für den Umlageanteil von 100,00 EUR maßgebendes Arbeitsentgelt (100,00 EUR : 6,45 x 100 =)	1 550,39 EUR
2,5 % von 1 550,39 EUR	38,76 EUR
Abzgl. Zukunftssicherungsfreibetrag i. H. v.	13,30 EUR
	25,46 EUR
4. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	
Vereinbartes Arbeitsentgelt	2 500,00 EUR
Beitragspflichtige Anteile aus der Arbeitgeberumlage	16,22 EUR
	45,03 EUR
	25,46 EUR
	2586,71 EUR

Vorrang der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG

Auf den Steuerfreibetrag für Umlagen zu einer umlagefinanzierten Pensionskasse (§ 3 Nr. 56 EStG) ist der Steuerfreibetrag für Aufwendungen zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (§ 3 Nr. 63 EStG) anzurechnen. Dies gilt unabhängig davon, ob

die steuerfreien Aufwendungen zum kapitalgedeckten Altersversorgungssystem arbeitgeberfinanziert sind oder aus einer Entgeltumwandlung aus dem Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers resultieren. Dies führt zu folgenden Beurteilungen:

- → Verbleibt nach der Anrechnung eine Differenz, die größer ist als die Arbeitgeberumlage zur umlagefinanzierten Pensionskasse, bleibt die Arbeitgeberumlage in voller Höhe nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei.
- → Ist die Differenz geringer, wird die Arbeitgeberumlage nur in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG und den nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Aufwendungen nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei. Der Restbetrag kann im Rahmen des § 40 b EStG pauschal besteuert werden.

Beispiel 2

Berechnung des beitragspflichtigen Anteils der Arbeitgeberumlage für eine Altersversorgung über eine umlagefinanzierte und eine kapitalgedeckte Pensionskasse:
Zur umlagefinanzierten Pensionskasse trägt allein der Arbeitgeber einen Umlagesatz von 1 %.
Die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragenen Aufwendungen zur kapitalgedeckten Pensionskasse betragen 4 %.

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2 500,00 EUR
Arbeitgeberaufwendungen zur kapitalgedeckten Pensionskasse	50,00 EUR
Arbeitgeberumlage (1 %)	25,00 EUR

Die Arbeitgeberaufwendungen i. H. v. 50,00 EUR sind steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG. Damit verbleibt für die Arbeitgeberumlage ein Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG i. H. v. 3,00 EUR (= 53,00 EUR – 50,00 EUR). Der Restbetrag von 22,00 EUR wird hier nach § 40 b EStG pauschal besteuert.

1. Keine Anteile vorhanden, die nicht steuerfrei oder pauschalbesteuert sind.
2. Steuerfreie bzw. pauschal besteuerte beitragspflichtiger Anteile überschreiten nicht den Grenzbetrag.

Steuerfreier Anteil	3,00 EUR
Pauschal besteuerter Anteil	22,00 EUR
Summe	25,00 EUR
Abzgl. Grenzbetrag i. H. v.	100,00 EUR
	0,00 EUR

Beispiel 2 (Fortsetzung)	
3. Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags	
Für die Umlage von 25,00 EUR maßgebendes Arbeitsentgelt = 2 500,00 EUR (25,00 EUR : 1 x 100)	
1 % von 2 500,00 EUR	25,00 EUR
Abzgl. Zukunftssicherungsfreibetrag i. H. v.	13,30 EUR
	11,70 EUR
4. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	
Vereinbartes Arbeitsentgelt	2 500,00 EUR
Beitragspflichtiger Anteil aus der Arbeitgeberumlage	11,70 EUR
	2 511,70 EUR

Wird die Steuerfreiheit von Aufwendungen für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung erst im Nachhinein zum Beispiel durch die entsprechende Verwendung einer Einmalzahlung in Anspruch genommen und wurden die Arbeitgeberumlagen bereits monatlich nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei gestellt, wird zwar die Steuerfreiheit der Umlagen (ggf. vollständig) rückgängig gemacht. Der bisherigen Berechnung des beitragspflichtigen Anteils der Arbeitgeberumlage wird damit jedoch nicht die Grundlage entzogen. Eine beitragsrechtliche Rückwirkung ist ausgeschlossen, da in der Sozialversicherung in abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht eingegriffen werden darf. Dies gilt selbst dann, wenn zu Beginn des Kalenderjahres von vornherein feststeht, dass der Arbeitnehmer bei Gewährung einer Einmalzahlung von der Entgeltumwandlung Gebrauch machen und somit die steuerrechtliche Rückabwicklung erfolgen wird.

Weiterführende Informationen finden Sie im Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 28. Dezember 2007 (www.deutsche-rentenversicherung.de → TOP Links → Arbeitgeber und Steuerberater → Publikationen → Rundschreiben → 2008).

Rente mit 67: Vertrauensschutz für Vorruhestandsgeldbezieher

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung von Vorruhestandsgeldbeziehern ist unter anderem davon abhängig, dass das Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente gezahlt wird. Alternativ muss es bis zum Ablauf des Monats gezahlt werden, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Soweit Arbeitnehmer mit Vorruhestandsvereinbarungen von der Anhebung der Altersgrenzen durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz betroffen sind, haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung auf Vertrauensschutz- und Anpassungsregelungen verständigt.

Mit dem am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurden insbesondere die Altersgrenzen für die Regelaltersrente, die Altersrente für langjährig Versicherte und die Altersrente für schwerbehinderte Menschen angehoben. Die Anhebung der Altersgrenzen wirkt sich zwar erst ab 2011 aus. Bei einigen bereits abgeschlossenen Vorruhestandsvereinbarungen ist allerdings bereits heute absehbar, dass das Vorruhestandsgeld vor dem Rentenbeginn enden wird. So wird beispielsweise für die Versicherten der Jahrgänge ab 1948, die bereits Vorruhestandsgeld bis zum Beginn einer Altersrente für langjährig Versicherte nach derzeitigem Recht beziehen bzw. vereinbart haben, der Rentenbeginn hinausgeschoben. Das hat zur Folge, dass der Vorruhestandsgeldbezug vor dem Beginn der Altersrente enden wird. In den betreffenden Fällen steht demnach seit Anfang dieses Jahres fest, dass eine wesentliche Voraussetzung für die Versicherungspflicht entfallen ist.

Vertrauensschutz

Die Auswirkungen des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes sollen nicht zulasten der Vorruhestandsgeldbezieher und der Arbeitnehmer mit Vorruhestandsvereinbarungen gehen, die ihre Vereinbarung bereits vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen haben. Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist daher auch in folgendem Fall von einem kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtigen Vorruhestandsgeldbezug auszugehen: Der Vorruhestandsgeldbezug erstreckte sich zum Zeitpunkt der Vereinbarung zwar noch bis zum seinerzeit frühestmöglichen

Versicherungspflicht bei Bezug von Vorruhestandsgeld

Vorruhestandsgeldbezieher sind wie gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Arbeiter und Angestellte kranken- und pflegeversicherungspflichtig, wenn das Vorruhestandsgeld mindestens 65 % des Bruttoarbeitsentgelts im Sinne des § 3 Abs. 2 Vorruhestandsgesetz beträgt (§ 5 Abs. 3 SGB V und § 20 Abs. 2 SGB XI). In der Rentenversicherung unterliegen Bezieher von Vorruhestandsgeld als sonstige Versicherte der Versicherungspflicht (§ 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI). Die Versicherungspflicht setzt dabei jeweils voraus, dass unmittelbar vor dem Bezug des Vorruhestandsgeldbezugs Versicherungspflicht bestand. Darüber hinaus muss das Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente oder ähnlicher Bezüge öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn keine dieser Leistungen beansprucht werden kann, bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt werden, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht.

Rentenbeginn, aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen kann nunmehr im direkten Anschluss an den Vorruhestandsgeldbezug noch keine Altersrente beansprucht werden.

In den Fällen, in denen keine Altersrente oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beansprucht werden können, war bisher Voraussetzung für die Versicherungspflicht des Bezugs von Vorruhestandsgeld, dass dieses bis zum Ablauf des Kalendermonats gezahlt wird, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. An die Stelle des 65. Lebensjahres tritt aus Gleichbehandlungsgründen die für den Arbeitnehmer (individuelle) Regelaltersgrenze (§ 35 i. V. m. § 235 SGB VI). Dies gilt jedoch aus Vertrauensschutzgründen nicht für Vorruhestandsgeldbezieher, deren Vorruhestandsvereinbarung vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen wurde.

Versicherung nach Vorruhestandsgeld

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung endet mit dem Ende des Bezugs von Vorruhestandsgeld. Wird im unmittelbaren Anschluss keine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt, kann der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung bis zum Rentenbeginn grundsätzlich nur durch eine freiwillige Krankenversicherung nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V aufrechterhalten werden, die dann Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 3 SGB XI auslöst.

Krankentagegeld: Versicherungsverhältnisse werden unterbrochen

Seit 1. Januar 2008 führt der Bezug von Krankentagegeld bei einer Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt – wie bisher schon der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Sozialgesetzbuch – nicht mehr zum Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses. Diese Änderung wurde mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl I S. 3024) vorgenommen.

Solange kein Kranken-, Verletzten-, Versorgungskranken-, Übergangs- oder Mutterschaftsgeld (Entgeltersatzleistung) bezogen wurde, bestand das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in

Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt

Während der Zeiten der Arbeitsunterbrechung ohne Arbeitsentgelt bzw. Entgeltersatzleistungen (z. B. unbezahlter Urlaub und unentschuldigtes Fehlen) besteht nach § 7 Abs. 3 SGB IV das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis längstens bis zu einem Monat weiter. Dies gilt auch bei rechtswidrigem Streik und bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf (Streik und Aussperrung). Im Fall eines rechtmäßigen Arbeitskampfes bleibt darüber hinaus die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung erhalten.

Die Beiträge aus dem konkret erzielten Arbeitsentgelt bis zur Arbeitsunterbrechung werden unter Berücksichtigung des vollen Entgeltabrechnungszeitraumes berechnet. Es gilt die ungekürzte Beitragsbemessungsgrenze, weil die Zeit nach § 7 Abs. 3 SGB IV dem Grunde nach eine beitragspflichtige Zeit ist (= SV-Tage). Bei der Entgeltmeldung ist das erzielte Arbeitsentgelt auf den gesamten Zeitraum (einschl. der Arbeitsunterbrechung bis zu einem Monat) zu beziehen.

Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bisher in allen Zweigen der Sozialversicherung längstens bis zur Dauer eines Monats fort. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung galt der Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses demnach auch dann bis zur Dauer eines Monats, wenn krankenversicherungsfreie oder von der Krankenversicherungspflicht befreite Arbeitnehmer nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Krankentagegeld eines privaten Versicherungsunternehmens bezogen hatten. Diese Ausnahme ist zum 1. Januar 2008 entfallen.

Zum Ende der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitgeber bei anschließendem Krankentagegeldbezug des Arbeitnehmers eine Unterbrechungsmeldung abgeben, sofern die Beschäftigung nicht innerhalb eines Kalendermonats wieder aufgenommen wird. Da die Neuregelung ohne Übergangsregelung in Kraft getreten ist, war eine Meldung zum 31. Dezember 2007 in den Fällen erforderlich, in denen die Entgeltfortzahlung im Dezember 2007 endete und anschließend Krankentagegeld über den 31. Januar 2008 hinaus bezogen wurde.

Beispiel 1

Entgeltfortzahlung bis	19. 12. 2007
Bezug von Krankentagegeld vom	20. 12. 2007 bis 8. 2. 2008

Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt blieb nach § 7 Abs. 3 SGB IV vom 20. 12. bis 31. 12. 2007 bestehen. Ab 1. 1. 2008 kommt es aufgrund der Neuregelung zur Unterbrechung der versicherungspflichtigen Beschäftigung. Da das Krankentagegeld über den 31. 1. 2008 hinaus bezogen wurde, war zum 31. 12. 2007 eine Unterbrechungsmeldung (Abgabegrund „51“) abzugeben.

Für eine Beschäftigungszeit ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach einem Bezug von Krankentagegeld (z. B. während eines folgenden unbezahlten Urlaubs) gilt die versicherungspflichtige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt noch für längstens einen Monat als fortbestehend.

Beispiel 2	
Entgeltfortzahlung bis	10. 1. 2008
Bezug von Krankentagegeld vom	11. 1. bis 5. 3. 2008
Unbezahlter Urlaub vom	6. 3. bis 30. 6. 2008

Da der Krankentagegeldbezug mindestens einen Kalendermonat andauert, ist zum 10. 1. 2008 eine Unterbrechungsmeldung abzugeben. Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht nach § 7 Abs. 3 SGB IV für die Zeit des unbezahlten Urlaubs vom 6. 3. bis 5. 4. 2008 fort und wird entsprechend an- und abgemeldet. Am 1. 7. 2008 wird die Beschäftigung wieder angemeldet.

Arbeitgeberzuschüsse oder sonstige Einnahmen nach einer Entgeltfortzahlung sind seit 1. Januar 2008 nur noch dann beitragspflichtig, wenn dadurch das vorherige Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 EUR überschritten wird (§ 23 c Abs. 1 SGB IV, vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2008). Daher mussten die Arbeitgeber in bestimmten Fällen Arbeitnehmer im Krankentagegeldbezug zum Jahreswechsel in der Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsrechtlich neu beurteilen.

Beispiel 3	
Entgeltfortzahlung bis	8. 11. 2007
Bezug von Krankentagegeld vom	9. 11. 2007 bis 19. 2. 2008
Zunächst beitragspflichtiger Arbeitgeberzuschuss i. H. v. monatlich	25 EUR
Unbezahlter Urlaub vom	20. 2. bis 31. 3. 2008

Die Beitragspflicht des Arbeitgeberzuschusses entfällt ab 1. 1. 2008, da das vorherige Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50 EUR pro Monat überschritten wird. Da während eines Krankentagegeldbezugs seit 1. 1. 2008 die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht mehr nach § 7 Abs. 3 SGB IV fortbesteht, musste zum 31. 12. 2007 eine Unterbrechungsmeldung abgegeben werden. Für die Zeit des unbezahlten Urlaubs vom 20. 2. bis 19. 3. 2008 besteht die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 SGB IV fort und wird entsprechend an- und abgemeldet. Am 1. 4. 2008 wird die Beschäftigung wieder angemeldet.

Hinzuverdienstgrenze bei Renten: Jetzt 400 EUR/Monat

Der Gesetzgeber hat zum 1. Januar 2008 die Grenze für einen zulässigen Hinzuverdienst zu einer Vollrente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahres und zu einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf 400 EUR im Monat angehoben.

Bis zum 31. Dezember 2007 lag die Grenze für einen rentenunschädlichen Hinzuverdienst nur bei 350 EUR im Monat. Viele Rentner, die sich noch etwas hinzuverdienen wollten, konnten die Differenzierung zwischen der Entgeltgrenze für eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) von 400 EUR und der Hinzuverdienstgrenze für eine in voller Höhe bezogene Rente nicht nachvollziehen. Dies führte zu unbeabsichtigten Überschreitungen der zulässigen Hinzuverdienstgrenze. In einer nicht unerheblichen Zahl kam es dadurch zu Rentenkürzungen, die häufig höher waren als der zuviel erzielte Verdienst.

Mit der jetzigen Angleichung der rentenunschädlichen Hinzuverdienstgrenze an die allgemeine Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 400 EUR entsprach der Gesetzgeber einer Forderung der Rentenversicherungsträger. Sie dient der Rechtsklarheit und bedeutet eine Verwaltungsvereinfachung, weil voraussichtlich künftig aufwendige Prüfungen und Rückforderungen entfallen werden.

Im Unterschied zu den Minijobs dürfen die Rentner zweimal pro Kalenderjahr bis zum Doppelten des monatlichen Grenzwertes hinzuverdienen (im Jahr 2008 also zweimal bis zu monatlich 800 EUR), ohne dass dies Auswirkungen auf die Rente hat. Beim Minijob ist hingegen nur ein plötzliches unvorhergesehenes Überschreiten des Grenzwertes von regelmäßig 400 EUR pro Monat zulässig.

Ausgabe 3 · 2008

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Aufwandsentschädigungen 4
Personen, die öffentliche Dienste leisten, können seit Jahresbeginn Sozialversicherungsbeiträge in höherem Maße sparen.

Reisekosten 7
Wesentliche Änderungen im Reisekostenrecht bringen einheitliche steuerliche Regelungen bei beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten.

Hinzuverdienst 10
Rentner unter 65 Jahren können jetzt mehr nebenher verdienen, ohne dass dieser Verdienst die Rentenzahlung gefährdet.

Künstlersozialabgabe 13
Die Rentenversicherung hat den Erhebungsbogen, mit dem Arbeitgeber Angaben zur Künstlersozialabgabe machen, übersichtlicher gestaltet.

Betriebsnummern 14
Bei Änderungen in den Betriebsdaten müssen Arbeitgeber den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit informieren.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

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 72095-5500, Telefax 0201 72095-5588.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt
Schriftleitung:
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: 16. 5. 2008

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 kostenlosen Publikation.

Pflegezeitgesetz: Freistellung von der Arbeitsleistung

Mit der Reform der Pflegeversicherung durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz wird die ambulante Pflege, insbesondere auch die häusliche Pflege durch Angehörige, gestärkt. Das Pflegezeitgesetz verbessert die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Das Gesetz, dem der Bundesrat am 25. April 2008 zugestimmt hat, soll am 1. Juli 2008 in Kraft treten.

Die im Gesetz vorgesehenen Pflegezeitregelungen basieren auf zwei Säulen:

- → Um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen, bekommen Beschäftigte bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation das Recht, kurze Zeit der Arbeit fernzubleiben.
- → Außerdem können sich berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Personen für eine längere Pflege in häuslicher Umgebung bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Das Pflegezeitgesetz räumt den Beschäftigten das Recht ein, bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation eines nahen Angehörigen bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. Die Beschäftigten müssen dazu dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Ein Vergütungsanspruch besteht während dieser Zeit grundsätzlich nicht. Die kurzzeitige Arbeitsbefreiung dient den Beschäftigten dazu, sich nach Eintritt von Akutereignissen über Pflegeleistungsangebote zu informieren und die notwendigen Organisationsschritte einzuleiten.

Längere Arbeitsverhinderung (Pflegezeit)

Mit dem Pflegezeitgesetz verankert der Gesetzgeber einen besonderen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege eines nahen Angehörigen (Pflegezeit). Die Beschäftigten,

die in häuslicher Umgebung einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen oder in der letzten Phase des Lebens begleiten wollen, erhalten mit diesem Gesetz einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für längstens sechs Monate. Sie können hierbei zwischen der vollständigen und teilweisen Freistellung wählen. Dieser Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

Der Beschäftigte muss die Pflegezeit spätestens zehn Arbeitstage vor deren Beginn seinem Arbeitgeber schriftlich ankündigen und die Pflegebedürftigkeit nachweisen. Hierbei erklärt er gleichzeitig, für welchen Zeitraum er Pflegezeit in Anspruch nehmen will. Außerdem gibt er an, ob er die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung wählt. Bei einer nur teilweisen Freistellung gibt der Beschäftigte auch die gewünschte Dauer und Verteilung der Arbeitszeit an. In diesen Fällen vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigter schriftlich die Details über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann dies ablehnen, wenn den Wünschen des Beschäftigten dringende betriebliche Gründe entgegen stehen.

Während der Pflegezeit sollen die pflegenden Angehörigen nach dem Willen des Gesetzgebers sozialversicherungsrechtlich durch die Solidargemeinschaft abgesichert werden. Deshalb sind die Pflegepersonen während der Pflegezeit zukünftig auch arbeitslosenversicherungspflichtig. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden von der Pflegekasse übernommen. In der Kranken- und Pflegeversicherung gewährt die Pflegeversicherung für nicht bereits anderweitig Abgesicherte (z. B. Familienversicherte) einen Beitragszuschuss. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, für die von der Pflegekasse Pflichtbeiträge gezahlt werden, soweit die häusliche Pflege mindestens 14 Stunden wöchentlich beträgt und der Pflegebedürftige Leistungen aus der Pflegeversicherung erhält.

SUMMA SUMMARUM wird in der nächsten Ausgabe über weitere Details zur Pflegereform informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen: Vermehrt beitragsfrei

Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen für öffentliche Dienste leistende Personen können seit dem 1. Januar 2008 in höherem Maße beitragsfrei sein als zuvor. Seither wirkt sich der von 154 auf 175 EUR monatlich angehobene Steuerfreibetrag für solche Tätigkeiten auch in der Sozialversicherung aus. Im Steuerrecht gilt der neue Wert bereits rückwirkend seit 1. Januar 2007.

Die Aufwandsentschädigungen für „öffentliche Dienste leistende Personen" können nach § 3 Nr. 12 Satz 2 EStG steuerfrei sein, wenn sie nicht für Verdienstausfall oder Zeitverlust gewährt werden. Gleiches gilt, wenn sie den Aufwand, der dem Empfänger erwächst, nicht offensichtlich übersteigen. Für steuerfreie Aufwandsentschädigungen besteht keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

Die Steuerfreiheit beschränkt sich auf diejenige Aufwandsentschädigung bzw. auf den Teil der Aufwandsentschädigung, der nicht für Verdienstausfall oder Zeitverlust gewährt wird. Zur Erleichterung dieser Feststellung sehen die Lohnsteuer-Richtlinien 2008 (LStR 2008) R 3.12 vor, dass bei ehrenamtlich tätigen Personen mindestens 175 EUR monatlich steuerfrei sind. Soweit die Aufwandsentschädigung durch Gesetz oder Rechtsverordnung bestimmt ist, sind 1/3 der gewährten Aufwandsentschädigung, mindestens aber 175 EUR monatlich, steuerfrei. Ist die Aufwandsentschädigung niedriger als 175 EUR monatlich, bleibt nur der tatsächlich geleistete Bezug steuerfrei.

Der Steuerfreibetrag wurde mit den LStR 2008 im Dezember 2007 rückwirkend ab 1. Januar 2007 von bislang 154 EUR monatlich auf 175 EUR erhöht. In der Sozialversicherung wirkt sich diese Erhöhung wegen des Grundsatzes der vorausschauenden Beurteilung und des sozialversicherungsrechtlichen Eingriffsverbotes für abgewickelte Versicherungsverhältnisse nur für die Zukunft, das heißt für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2008, aus.

Öffentliche Dienste leistende Personen

Personen, die öffentliche Dienste leisten, stehen im Dienst einer juristischen Person des öffentlichen Rechts. Sie nehmen für diese Aufgaben wahr, die den juristischen Personen aufgrund der Sonderstellung gegenüber dem Bürger zustehen.

Dazu gehören insbesondere Dienste zur Ausübung öffentlicher Gewalt und die sogenannte schlichte Hoheitsverwaltung. Nicht dazu zählt die fiskalische Verwaltung. Dabei handelt der Staat durch seine Bediensteten nicht kraft seiner Sonderstellung, sondern nimmt allgemeine Aufgaben war. Zur fiskalischen Verwaltung zählen unter anderem Betriebe gewerblicher Art (z. B. Betriebe, die der Versorgung der Bevölkerung mit Wasser, Gas, Elektrizität oder Wärme oder dem öffentlichen Verkehr dienen).

Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 12 Satz 2 EStG kommt zum Beispiel regelmäßig bei ehrenamtlichen Bürgermeistern, Beigeordneten oder Feuerwehrführungskräften und Funktionsträgern der Feuerwehr zur Anwendung.

Beispiel 1

	Variante 1	Variante 2
Ehrenamtlicher Ortsbürgermeister, Aufwandsentschädigung 2008 (aufgrund Rechtsverordnung)	400 EUR	1 200 EUR
Steuerfrei (1/3, mindestens 175 EUR)	175 EUR	400 EUR
Steuer- und beitragspflichtig	225 EUR	800 EUR

Bei ehrenamtlichen Beigeordneten ohne eigenen Geschäftsbereich, die nur für konkrete Vertretungen eine Aufwandsentschädigung erhalten, kann der monatliche Freibetrag nur für Monate angesetzt werden, in denen tatsächlich ein bezahlter Einsatz stattfand. Soweit in solchen Fällen die Aufwandsentschädigung im Monat weniger als 175 EUR beträgt (z. B. nur Vertretung des Bürgermeisters für einen Tag), kann der nicht ausgeschöpfte Freibetrag sozialversicherungsrechtlich in späteren Abrechnungsmonaten des gleichen Kalenderjahres nachgeholt werden. Steuerrechtlich ist auch eine Korrektur bereits abgerechneter Lohnabrechnungszeiträume möglich.

Beispiel 2

Ein ehrenamtlicher Beigeordneter in einer Gemeinde mit 10 000 Einwohnern erhält keine laufende Aufwandsentschädigung, sondern nur eine Aufwandsentschädigung für die konkrete Dauer der Vertretung des Bürgermeisters.

Aufwandsentschädigung April 2008:	100 EUR
Aufwandsentschädigung Oktober 2008:	1 200 EUR

Die Aufwandsentschädigung für den Monat April ist in vollem Umfang steuerfrei nach § 3 Nr. 12 EStG und damit kein Arbeitsentgelt.
Von der Aufwandsentschädigung für den Monat Oktober 2008 sind 475 EUR steuerfrei (1/3 = 400 EUR + 75 EUR = nicht ausgeschöpfter Steuerfreibetrag für April). Steuerpflichtig und beitragspflichtig sind für den Monat Oktober somit 725 EUR.

Beispiel 3

Ein ehrenamtlicher Beigeordneter in einer Gemeinde mit 10 000 Einwohnern erhält keine laufende Aufwandsentschädigung, sondern nur eine Aufwandsentschädigung für die konkrete Dauer der Vertretung des Bürgermeisters.

Aufwandsentschädigung April 2008:	1 200 EUR
Aufwandsentschädigung Oktober 2008:	100 EUR

Die Aufwandsentschädigung für den Monat April ist zunächst in Höhe von 400 EUR steuerfrei (1/3). Der für den Monat Oktober nicht ausgeschöpfte Steuerfreibetrag in Höhe von 75 EUR kann im Steuerrecht nachträglich auf den Monat April übertragen werden (nachträgliche steuerliche Korrektur), sodass letztlich für den Monat April nur 725 EUR steuerpflichtig sind. In der Sozialversicherung verbleibt es für den Monat April 2008 bei einem Arbeitsentgelt von 800 EUR (1 200 EUR abzüglich 400 EUR).

Gemischte Tätigkeiten

Für ehrenamtliche Dienste, bei denen auch die Voraussetzungen für den sogenannten Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG erfüllt sind (z. B. Führungskräfte und Funktionsträger der Feuerwehr), können beide Steuerfreibeträge angesetzt werden. Dabei kann gewählt werden, wie es für den Betroffenen am günstigsten ist.

Beispiel 4

Ein ehrenamtlicher Wehrleiter der freiwilligen Feuerwehr erhält im Jahr 2008 eine Aufwandsentschädigung in Höhe von monatlich 300 EUR. 80 % der Aufwandsentschädigung (Regelung in Rheinland-Pfalz) wird als Übungsleiteranteil im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG berücksichtigt. Hauptberuflich ist er als selbstständiger Kaufmann tätig.

Lösung A

Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 26 EStG, 80 % von 300 EUR (= 240 EUR), höchstens 175 EUR =	175 EUR
Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 12 EStG 1/3 von 125 EUR, mindestens 175 EUR monatlich =	175 EUR
	350 EUR
Begrenzung der Steuerfreiheit auf die Höhe der Aufwandsentschädigung	300 EUR
Steuerpflichtig	**0 EUR**

Beispiel 4 (Fortsetzung)

Lösung B

Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 12 EStG, 1/3 von 300 EUR, mindestens 175 EUR monatlich =	175 EUR
Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 26 EStG, 80 % von 125 EUR (= 100 EUR), höchstens 175 EUR =	100 EUR
	275 EUR
Steuerpflichtig (300 EUR ./. 275 EUR =)	**25 EUR**

Wenn die Lösung A gewählt wird, so ist die Aufwandsentschädigung für das Ehrenamt vollständig steuerfrei. Es besteht dann sozialversicherungsrechtlich kein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt.

Wenn der Wehrleiter aus seinem Ehrenamt rentenrechtliche Ansprüche ableiten will, kann er dies erreichen, indem er die Lösung B wählt.

Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 12 Satz 2 EStG gilt nicht, wenn die öffentliche Dienstleistung ausschließlich nach Zeitaufwand bezahlt wird (z. B. keine pauschale Aufwandsentschädigung, sondern eine konkrete Vergütung nach Arbeitsstunden, Arbeitszeit und Tarif).

Reisekosten bei auswärtiger Tätigkeit: Abrechnungsgrundsätze neu geregelt

Um Reisekosten steuerlich geltend zu machen, müssen sie bei einer Auswärtstätigkeit entstanden sein. Diese und andere grundlegende Änderungen im steuerlichen Reisekostenrecht hat der Gesetzgeber zum 1. Januar 2008 in den Lohnsteuer-Richtlinien 2008 (LStR 2008) geregelt.

Bislang wurde für die Steuerfreiheit von Reisekosten nach Dienstreisen, Einsatzwechseltätigkeit und Fahrtätigkeit unterschieden. Diese Differenzierung wurde aufgegeben, sodass die Finanzbehörden nunmehr einheitlich von einer „Auswärtstätigkeit" ausgehen. Reisekosten im Sinne der Lohnsteuer-Richtlinien sind:

- → Fahrtkosten
- → Verpflegungsmehraufwendungen
- → Übernachtungskosten
- → Reisenebenkosten

Auswärtstätigkeit

Reisekosten können nur dann steuerfrei abgerechnet werden, wenn eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit vorliegt. Eine gesetzliche Definition des Begriffs „Auswärtstätigkeit" existiert nicht, jedoch wird auf Grundlage der ständigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) die Auswärtstätigkeit in den Lohnsteuer-Richtlinien beschrieben. Hiernach liegt eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit dann vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und einer regelmäßigen Arbeitsstätte beruflich tätig wird oder wenn der Arbeitnehmer typischerweise an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug seine Tätigkeit aufnimmt.

Regelmäßige Arbeitsstätte

Mit der Neuausrichtung des Reisekostenrechts wurde der Begriff der „regelmäßigen Arbeitsstätte" ebenfalls entsprechend der jüngeren BFH-Rechtsprechung neu definiert. So stellt die regelmäßige Arbeitsstätte den ortsgebundenen Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers dar, unabhängig davon, ob es sich um eine Einrichtung des Arbeitgebers handelt.

Weiterhin fand die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs in der Formulierung Berücksichtigung, dass eine regelmäßige Arbeitsstätte auch jede ortsfeste dauerhafte betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers ist, die der Arbeitnehmer nachhaltig immer wieder aufsucht. Im Gegensatz zu der bisherigen Regelung sind hierbei Art, Umfang und Inhalt der Tätigkeit nicht maßgebend. Vielmehr ist bereits dann von einer regelmäßigen Arbeitsstätte auszugehen, wenn der Arbeitnehmer die betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers im Kalenderjahr durchschnittlich an einem Arbeitstag je Arbeitswoche, unabhängig von der Art der dort ausgeübten Tätigkeit, aufsucht. Diese Neuregelung kann zur Folge haben, dass ein Arbeitnehmer innerhalb eines Arbeitsverhältnisses mehreren regelmäßigen Arbeitsstätten zuzuordnen ist und für die Fahrten von der Wohnung dorthin ein steuerfreier Reisekostenersatz somit entfällt, weil keine Auswärtstätigkeit vorliegt.

Weitere Änderungen im Reisekostenrecht

Bei beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten ist die zeitliche Begrenzung der Steuerfreiheit von Fahrt-, Übernachtungs- und Reisenebenkosten auf drei Monate entfallen. Dies gilt nicht für Verpflegungspauschbeträge, bei denen weiterhin die **Dreimonatsfrist** Anwendung findet. Auch kann bei auswärtstätigkeitsbedingten Übernachtungen nach Ablauf der Dreimonatsfrist nicht mehr ohne Weiteres von einer doppelten Haushaltsführung ausgegangen werden. Hier ist vielmehr zu prüfen, ob eine nicht nur vorübergehende Auswärtstätigkeit vorliegt.

Dreimonatsfrist

Bei einer längerfristigen vorübergehenden Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt sich der pauschale Abzug von Verpflegungskosten auf die ersten drei Monate, sodass Verpflegungsmehraufwendungen für dieselbe Auswärtstätigkeit nur für diesen Zeitraum steuerfrei ersetzt oder als Werbungskosten geltend gemacht werden können. Die Dreimonatsfrist gilt auch in den Fällen der doppelten Haushaltsführung. Ist der Tätigkeit am Beschäftigungsort eine Auswärtstätigkeit unmittelbar vorausgegangen, wird deren Dauer auf die Dreimonatsfrist angerechnet.

Die Übernachtungspauschbeträge bei Auslandstätigkeiten finden als Werbungskosten keine Berücksichtigung mehr. Die tatsächlich entstandenen Übernachtskosten können jedoch weiterhin vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Sind in den Übernachtungskosten auch die Kosten für Verpflegung enthalten, ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der steuerfrei ersetzbaren Übernachtungskosten zu kürzen. Gekürzt wird auf Basis des für 24 Stunden Abwesenheitsdauer maßgebenden Verpflegungspauschbetrags in Höhe von 24 EUR, und zwar um:

- → 4,80 EUR (= 20 % von 24 EUR) für ein Frühstück
- → je 9,60 EUR (= 40 % von 24 EUR) für Mittag- bzw. Abendessen

Die Kürzung gilt einheitlich für das In- und Ausland.

Sozialversicherungsrechtliche Bewertung

Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) unterliegen die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlten steuerfreien Reisekosten für Auswärtstätigkeiten nicht der Beitragspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung.

Arbeitsentgelt neben Rente: Neue Hinzuverdienstgrenzen

Rentner unter 65 Jahren können seit Jahresbeginn mehr hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Der Gesetzgeber hat die Hinzuverdienstgrenze für eine Versichertenrente in voller Höhe rückwirkend ab 1. Januar 2008 von 350 EUR auf 400 EUR monatlich angehoben (siehe SUMMA SUMMARUM Ausgabe 2/2008). Außerdem gelten neue Berechnungsgrundlagen für die Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrenten.

Verdient ein Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder ein Altersrentner vor Vollendung des 65. Lebensjahres durch eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit noch etwas zur Rente hinzu, so ist dies seit 1. Januar 2008 bis zu einem monatlichen Verdienst von 400 EUR rentenunschädlich. Bei regelmäßigem höheren Hinzuverdienst kann nur noch eine Teilrente gezahlt werden, oder die Rente fällt ganz weg.

Neu ist seit 1. Januar 2008 auch die Berechnungsweise der Hinzuverdienstgrenzen für Teilrenten. Ein fester Berechnungsfaktor ist in den alten Bundesländern ab 2008 nicht mehr der aktuelle Rentenwert und dessen Entwicklung, sondern die jeweilige **Bezugsgröße**. In den neuen Bundesländern sind für die Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen sowohl die jeweilige Bezugsgröße als auch die aktuellen Rentenwerte maßgebend (§ 228 a Abs. 2 SGB VI). Im Übrigen hängt die Höhe der persönlichen Hinzuverdienstgrenze für eine Teilrente nach wie vor von den individuellen Beiträgen des Versicherten in den letzten drei Kalenderjahren vor dem Rentenbeginn ab.

Bezugsgröße

Die Bezugsgröße ist der Wert, aus dem andere Werte, die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen bedeutsam sind, abgeleitet werden. Die Bezugsgröße „West" orientiert sich am durchschnittlichen Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten in den alten Bundesländern des vorvergangenen Jahres (für 2008 also aus 2006). Sie beträgt 2008 jährlich 29 820 EUR (monatlich 2 485 EUR).

Hinzuverdienst zu einer Altersrente bzw. Rente wegen Erwerbsminderung

Die folgenden Tabellen enthalten beispielhaft die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen für Rentner vor Vollendung des 65. Lebensjahres, die in den letzten drei Kalenderjahren vor Rentenbeginn ein Arbeitsentgelt in Höhe des **Durchschnittsverdienstes** aller Versicherten erzielten:

Durchschnittsverdienst

Das Durchschnittsentgelt aller beschäftigten Arbeitnehmer wird jährlich von der Bundesregierung durch Rechtsverordnungen bestimmt. Es wird unter anderem für die Entgeltpunkteermittlung bei der Rentenberecnnung benötigt. Der für das Jahr 2008 vorläufig bestimmte Durchschnittsverdienst beträgt 30 084 EUR in den alten bzw. 25 436,71 EUR in den neuen Bundesländern.

Rente wegen Alters

Anspruch auf	Alte Bundesländer[1]	Neue Bundesländer[2]
	Hinzuverdienst zulässig bis zu	
Vollrente	400,00 EUR	400,00 EUR
2/3-Teilrente	969,15 EUR	851,65 EUR
1/2-Teilrente	1 416,45 EUR	1 244,73 EUR
1/3-Teilrente	1 863,75 EUR[3]	1 637,80 EUR[3]

[1] Werte seit 1.1.2008
[2] Werte ab 1.7.2008
[3] Ein höherer Hinzuverdienst führt zum vollständigen Wegfall des Rentenanspruchs,

Rente wegen Erwerbsminderung

Anspruch auf	Alte Bundesländer[1]	Neue Bundesländer[2]
	Hinzuverdienst zulässig bis zu	
Rente wegen voller Erwerbsminderung		
Vollrente	400,00 EUR	400,00 EUR
3/4-Teilrente	1 267,35 EUR	1 113,70 EUR
1/2-Teilrente	1 714,65 EUR	1 506,77 EUR
1/4-Teilrente	2 087,40 EUR[3]	1 834,33 EUR[3]
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		
Vollrente	1 714,65 EUR	1 506,77 EUR
1/2-Teilrente	2 087,40 EUR[3]	1 834,33 EUR[3]

[1] Werte seit 1.1.2008
[2] Werte ab 1.7.2008
[3] Ein höherer Hinzuverdienst führt zum vollständigen Ruhen des Rentenanspruchs,

Wer vor dem Beginn der Altersrente oder der Rente wegen Erwerbsminderung mehr als der Durchschnitt verdiente, für den gelten für die jeweiligen Teilrenten entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen, bei einem geringeren Arbeitsentgelt entsprechend niedrigere Werte, mindestens jedoch die Hälfte der in den Tabellen genannten Beträge.

Grenzwertüberschreitung

Die 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.

Mitteilungen zum Hinzuverdienst

Die zum Zeitpunkt des Rentenbeginns maßgebenden persönlichen Hinzuverdienstgrenzen werden dem Rentner in seinem Rentenbescheid mitgeteilt. Die hierin genannten Werte haben aber nur im Jahr des Rentenbeginns aktuelle Gültigkeit.

Rentner mit einem Rentenbeginn vor dem 1. Januar 2008, die künftig eine Beschäftigung mit einem Verdienst von mehr als monatlich 400 EUR aufnehmen möchten oder bereits in diesem Umfang beschäftigt sind, haben die Möglichkeit, ihre aktuellen Hinzuverdienstgrenzen bei ihrem Rentenversicherungsträger zu erfragen. Damit können sie eventuelle ungewollte Grenzwertüberschreitungen und Rentenminderungen vermeiden. Die Adressen der Rentenversicherungsträger finden Sie im Internetangebot der Deutschen Rentenversicherung unter www.deutsche-rentenversicherung.de (→ Deutsche Rentenversicherung → Versicherungsträger).

Künstlersozialabgabe: Rentenversicherung versendet neuen Erhebungsbogen

Arbeitgeber können die Anfrage der Rentenversicherung zur Künstlersozialabgabe nun leichter beantworten. Die Rentenversicherungsträger haben ihren Erhebungsbogen vor kurzem weiter optimiert.

Anstelle der Künstlersozialkasse sind die Rentenversicherungsträger seit dem letzten Jahr verpflichtet, bei den Arbeitgebern zu prüfen, ob diese die Künstlersozialabgabe rechtzeitig und vollständig entrichten (siehe SUMMA SUMMARUM Ausgabe 3/2007, Seiten 2 und 3, sowie Ausgabe 4/2007). Daher haben sie Mitte 2007 damit begonnen, ausgewählte Arbeitgeber anzuschreiben. Grundlage für die Auswahl der zu prüfenden Arbeitgeber bildet zum einen die Betriebsgröße des Arbeitgebers, zum anderen werden die Arbeitgeber anhand von zugeordneten Wirtschaftsklassen gekennzeichnet. Die Auswahl der Wirtschaftsklassen erfolgt, unter Berücksichtigung der Erfahrungen der Künstlersozialkasse, danach, inwieweit eine Abgabepflicht des Arbeitgebers wahrscheinlich erscheint. Betriebe, die der Künstlersozialkasse bereits als abgabepflichtige Unternehmen bekannt sind, werden nicht angeschrieben.

Mit dem Anschreiben werden der sogenannte Erhebungsbogen sowie eine Information zur Künstlersozialabgabe übersandt. Aufgrund der Angaben im Erhebungsbogen werden die Abgabepflicht überprüft und die Höhe der Künstlersozialabgabe festgestellt. Daher werden insbesondere Angaben zum Unternehmen, zur Branchenzugehörigkeit, zur Inanspruchnahme von künstlerischen oder publizistischen Werken und Leistungen sowie zu den hierfür gezahlten Entgelten an selbstständige Künstler und Publizisten benötigt. Hierbei ist zu beachten, dass mit dem Erhebungsbogen sowohl die typischen Verwerter von Kunst und Publizistik als auch Eigenwerber und auch Unternehmen angesprochen werden müssen, die selbstständige künstlerische oder publizistische Leistungen für Zwecke ihres Unternehmens in Anspruch nehmen. Daraus ergeben sich der Umfang des Fragebogens und die datenschutzrechtliche Notwendigkeit der erhobenen Informationen.

Die Deutsche Rentenversicherung hat nun erste praktische Erfahrungen zum Anlass genommen, den Erhebungsbogen weiter zu optimieren:

- → Einige Fragen im Erhebungsbogen wurden im Hinblick auf ihre datenschutzrechtliche Erforderlichkeit gekennzeichnet.
- → Angaben zu den beauftragten Künstlern oder Publizisten, den Werken, Leistungen und Entgelte werden in tabellarischer Form abgefragt. Diese Maßnahme dient insbesondere der besseren Übersichtlichkeit.
- → Darüber hinaus kann die Entscheidung über das Vorliegen der Abgabepflicht häufiger ohne Rückfragen getroffen werden, wodurch der Verwaltungsaufwand deutlich verringert wird.

Weiterführende Informationen

Der Erhebungsbogen sowie weiteres Informationsmaterial rund um die Künstlersozialabgabe steht Ihnen unter www.deutsche-rentenversicherung.de (→ Formulare und Publikationen → Formulare → Künstlersozialabgabe) zur Verfügung. Darüber hinaus informiert die Künstlersozialkasse unter www.kuenstlersozialkasse.de ausführlich über sämtliche Bereiche des Künstlersozialversicherungsgesetzes (KSVG).

Änderungen der Betriebsdaten: Arbeitgeber melden an zentrale Stelle

Arbeitgeber müssen alle Änderungen in den Betriebsdaten dem Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit (BNS) in Saarbrücken mitteilen. Der BNS ist seit dem 1. Januar 2008 ausschließlich für die Vergabe von Betriebsnummern verantwortlich (siehe SUMMA SUMMARUM Ausgabe 1/2008, Seite 16).

Betriebsnummer
Die Betriebsnummer wird neben dem Meldeverfahren insbesondere für das Arbeitgeberkonto bei den Einzugsstellen im Rahmen des Beitragseinzugs und für die Vorbereitung und Durchführung von Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger benötigt.

Die bei dem BNS gespeicherten Angaben zur **Betriebsnummer** werden täglich mit den Beständen der Einzugsstellen und der Deutschen Rentenversicherung abgeglichen, um Änderungen beim Arbeitgeber ohne Zeitverzug auch bei der Kranken- und Rentenversicherung zu berücksichtigen. Aber auch innerhalb der Bundesagentur für Arbeit sind aktuelle Betriebsdaten wichtig, da die Informationen aus der Betriebsnummer für die Arbeitsvermittlung, die Berufsberatung und bei der beruflichen Rehabilitation genutzt werden.

Aufgrund des hohen Nutzungsgrades der Betriebsnummern ist § 5 Abs. 5 Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 zum 1. Januar 2008 erweitert worden. Zeitgleich mit der Errichtung des BNS besteht nunmehr für die Arbeitgeber die Verpflichtung, dieser Stelle alle Änderungen der Betriebsdaten zeitnah anzuzeigen.

Änderung der Betriebsdaten

Die wesentlichste Änderung ist die neue Anschrift des Betriebes. Veränderungen des Betriebsnamens oder Namensteile sowie die Änderung der Gesellschaftsform sind der zentralen Stelle in Saarbrücken ebenfalls mitzuteilen. Um die Stilllegung einer vergebenen Betriebsnummer zu prüfen, muss der Arbeitgeber den BNS auch über eine Betriebsschließung informieren.

Gleiches gilt, sofern sich die Ausrichtung des Betriebszweckes ändert. Aufgrund der Angaben wird festgestellt, ob die dem Arbeitgeber zugeordnete Wirtschaftsklasse zu ändern ist. Die richtige Zuordnung zur Wirtschaftsklasse ist insbesondere für die von der Bundesagentur für Arbeit in Kombination mit den Tätigkeitsschlüsseln aus den Meldungen ermittelte Beschäftigtenstatistik notwendig. Hieraus leitet das Statistische Bundesamt Aussagen zur Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in regionaler und wirtschaftsfachlicher Hinsicht ab.

Adressdaten

Alle notwendigen Änderungen der Betriebsdaten kann der Arbeitgeber dem BNS auf dem postalischen Weg (Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit, Eschberger Weg 68, 66121 Saarbrücken), per Fax (0681 849-499) oder direkt per E-Mail mitteilen (betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de).

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Mehr Geld für Rentner: Rentenerhöhung zum 1. Juli 2008

Die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung werden nach dem Rentenanpassungsgesetz 2008 zum 1. Juli 2008 um 1,1 % erhöht. Die Brutto-Eckrente (= Rente eines Durchschnittsverdieners nach 45 Berufsjahren) steigt damit in den alten Ländern monatlich um ca. 13 EUR, in den neuen Länder um ca. 11 EUR.

Im Wesentlichen orientiert sich die Rentenanpassung an der Entwicklung der Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer. Diese sind im Jahr 2007 gegenüber dem Jahr 2006 so gestiegen, dass daraus eine Rentenerhöhung um 1,4 % folgen würde. Allerdings wirken sich auf die Rentenanpassung zusätzlich folgende Anpassungskriterien aus, sodass es insgesamt zu einer Anhebung um 1,1 % kommt:

- → Die Veränderung des Rentenversicherungsbeitragssatzes von 19,9 % im Jahr 2007 gegenüber 19,5 % im Jahr 2006 bewirkt eine Dämpfung der Rentenanpassung.

- → Die Mehrbelastung der Arbeitnehmer für die private Altersversorgung wird seit 2003 in jährlichen Schritten von jeweils 0,5 % auf die Rentner übertragen. Dieser ursprünglich bis 2011 vorgesehene sogenannte Riesterfaktor wird nach dem Rentenanpassungsgesetz 2008 in diesem und im nächsten Jahr ausgesetzt und in den Jahren 2012 und 2013 nachgeholt.

- → Die Entwicklung des zahlenmäßigen Verhältnisses von Rentnern und Beitragszahlern wirkt sich bei der Rentenanpassung leicht positiv aus.

Ausgabe 4 · 2008

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Pflegereform 4

Seit 1. Juli 2008 haben Arbeitnehmer neue Freistellungsansprüche, wenn nahe Angehörige pflegebedürftig sind. Sie dürfen für bis zu zehn Arbeitstage unbezahlt von der Arbeit fernbleiben bzw. eine Pflegezeit von bis zu sechs Monaten nehmen.

Entgeltumwandlung 8

Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, Entgelt für eine betriebliche Altersvorsorge umzuwandeln. Aufgrund einer Gesetzesänderung können sie dabei neben Steuern über den 31. Dezember 2008 hinaus auch Sozialversicherungsbeiträge sparen.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

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 72095-5500, Telefax 0201 72095-5588.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt Schriftleitung:
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: 11. 7. 2008

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 kostenlosen Publikation.

Flexible Arbeitszeit: Gesetzliche Neuregelung

Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vom 11. November 2005 wurde eine Stärkung der Rahmenbedingungen für Wertguthaben bei Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart. Insbesondere sollen die bestehenden Defizite im gesetzlich angeordneten Insolvenzschutz für Wertguthaben ausgeglichen werden.

Aufgrund des Auftrags aus dem Koalitionsvertrag beabsichtigt die Bundesregierung, noch im Sommer dieses Jahres ein Gesetzgebungsverfahren einzuleiten. Im zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird derzeit der Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen erarbeitet.

Das Gesetzgebungsverfahren setzt auf die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- oder längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen. Verbunden hiermit ist die Verbeitragung der bereits erwirtschafteten Arbeitsentgelte in der Sozialversicherung erst zum Zeitpunkt der Auszahlung des Wertguthabens.

Die Regelungen des „Flexi-Gesetzes" haben sich in den vergangenen Jahren grundsätzlich bewährt. Das neue Gesetzgebungsverfahren möchte jedoch die in der betrieblichen Praxis und bei der beitrags- und melderechtlichen Behandlung der Wertguthaben in der Sozialversicherung aufgetretenen Schwächen und Defizite beseitigen. Hierzu sollen insbesondere folgende Änderungen vorgenommen werden:

- → Der Begriff des Wertguthabens soll klarer definiert und von Gleitzeitvereinbarungen abgegrenzt werden.
- → Geringfügig Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, Wertguthabenvereinbarungen abzuschließen.
- → Die Führung der Wertguthaben soll zukünftig auf Entgeltkonten begrenzt werden.
- → Die Wertguthaben sollen vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers getrennt werden.

- → Das Wertguthaben soll durch Regelungen zur externen und sicheren Anlage gegen Anlagerisiken geschützt werden. Die Regelungen sollen mit einer Tariföffnungsklausel für die Anlagerestriktion sowie einer Öffnung für Freistellungen unmittelbar vor Bezug einer Altersrente versehen werden.
- → Bei einem Wechsel des Arbeitgebers sollen Wertguthaben nicht nur an den neuen Arbeitgeber, sondern auch an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden können (Portabilität).
- → Die Deutsche Rentenversicherung Bund soll zur Führung und Verwaltung von übertragenen Wertguthaben ermächtigt werden und bei der Entnahme durch den Beschäftigten die Arbeitgeberpflichten in diesem Zusammenhang erfüllen.
- → Der Insolvenzschutz soll auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag ausgeweitet werden und zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Vereinbarung über die Bildung von Wertguthaben sein (Nichtigkeit bei Fehlen eines Insolvenzschutzes).
- → Im Rahmen der Arbeitgeberprüfungen sollen die Rentenversicherungsträger auch den Insolvenzschutz (Nachweis in den Entgeltunterlagen) prüfen. Dabei soll die Möglichkeit vorgesehen werden, einen unzureichenden Insolvenzschutz nachzubessern.

SUMMA SUMMARUM wird über die weitere Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neu seit 1. Juli 2008: Freistellung von der Arbeitsleistung wegen Pflege

Das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl I S. 874) verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Es erweitert seit dem 1. Juli 2008 den Anspruch von Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit wegen der Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung und die sozialrechtliche Absicherung.

Für die Freistellung zur Pflege **naher Angehöriger** sieht das PflegeZG für **Beschäftigte** zwei Möglichkeiten vor:

- → Bei „kurzzeitiger Arbeitsverhinderung" kann die Pflegeperson bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben.
- → Bei längerfristiger Pflege kann die Pflegeperson für längstens sechs Monate von der Arbeitsleistung freigestellt werden (Pflegezeit). Die Pflegezeit kann in der Form der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Die Freistellung wegen kurzeitiger Arbeitsverhinderung dient dazu, die Pflege naher Angehöriger kurzfristig zu organisieren. Arbeitnehmer müssen die Freistellung nicht separat beantragen. Es reicht aus, wenn sie den Arbeitgeber darüber umgehend informieren. Wenn es der Arbeitgeber wünscht, wird der behandelnde Arzt bescheinigen, dass der Angehörige tatsächlich pflegebedürftig und daher kurzzeitig eine Arbeitsbefreiung nötig ist. Arbeitnehmer, die auf diese Art vorübergehend freigestellt sind, erhalten für diese Tage grundsätzlich keinen Lohn, da das PflegeZG keinen eigenständigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vorsieht. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in dieser Zeit nur dann bezahlen, wenn er arbeitsrechtlich dazu verpflichtet ist, beispielsweise aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder einer Klausel im Arbeits- oder Tarifvertrag. Die Tage zählen als Sozialversicherungstage, der Versicherungsschutz bleibt erhalten.

Nahe Angehörige

Der Personenkreis der „nahen Angehörigen" ist im PflegeZG abschließend aufgezählt. Dazu gehören Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister und Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder (§ 7 Abs. 3 PflegeZG).

Beschäftige

Beschäftigte im Sinne des PflegeZG sind
- → Arbeitnehmer,
- → die zur Berufsausbildung Beschäftigten sowie
- → arbeitnehmerähnliche Personen (§ 7 Abs. 1 PflegeZG).

Pflegezeit

Ein Rechtsanspruch auf Pflegezeit besteht – anders als bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung – erst dann, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 3 Abs. 1 PflegeZG). Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen muss die Pflegeperson gegenüber ihrem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und mit einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen. Auch bei privat pflegeversicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis erforderlich.

Die Pflegeperson muss gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen soll. Bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung ist die Schriftform der Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zwingend vorgeschrieben. Die Pflegezeit beträgt für jeden nahen Angehörigen längstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 PflegeZG).

Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit

Die Pflegezeit kann grundsätzlich nicht einseitig beendet werden. Sie endet allerdings ohne Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der nahe Angehörige nicht mehr pflegedürftig oder dem Beschäftigten die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist, vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Auswirkungen in der Sozialversicherung

Bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit dem Tag vor Beginn der Pflegezeit. Der Arbeitgeber meldet den Arbeitnehmer in diesem Fall mit dem letzten Tag der Beschäftigung ab (Meldegrund „30“). Mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die Arbeit nach der Pflegezeit wieder aufnimmt, meldet ihn der Arbeitgeber wieder an (Meldegrund „13“).

Beträgt bei einer nur teilweisen Freistellung das Arbeitsentgelt während der Pflegezeit nicht mehr als 400 EUR pro Monat, liegt eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) vor. Der Arbeitgeber zahlt dann nur noch pauschale Beiträge

(13 % zur Kranken- und 15 % zur Rentenversicherung). Diese Arbeitnehmer müssen bei der bisherigen Krankenkasse ab- und bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden (Meldegründe „31" bzw. „11").

Liegt das Arbeitsentgelt während der Pflegezeit im Bereich von 400,01 bis 800,00 EUR, werden die Beiträge nach der **Gleitzonenregelung** berechnet. Eine gesonderte Meldung ist dazu nicht erforderlich.

Gleitzonenregelung

Eine Gleitzone bei einem Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 EUR bis 800 EUR im Monat liegt, und die Grenze von 800 EUR im Monat regelmäßig nicht überschritten wird. Wenn das Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt, wird bei der Beitragsberechnung zwar bezüglich des Arbeitgeberanteils vom tatsächlichen Arbeitsentgelt ausgegangen, bezüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitragsanteils aber von einem niedrigeren Arbeitsentgelt. Dies führt zu einem geringeren Arbeitnehmeranteil.

Krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer, die vor der Pflegezeit mit ihrem Entgelt über der Versicherungspflichtgrenze (zzt. 48 150 EUR bzw. 43 200 EUR für Arbeitnehmer, die am 31. 12. 2002 privat krankenversichert waren) lagen und nun den Grenzwert unterschreiten, werden mit Eintritt der Pflegezeit versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Privat Krankenversicherte können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer besteht eine solche Möglichkeit nicht. Anders als die privat Krankenversicherten bleiben sie automatisch in ihrem Krankenversicherungssystem versichert. Bei Eintritt von Versicherungspflicht muss der Arbeitgeber eine Ummeldung der Beitragsgruppe vornehmen (Meldegründe „32" bzw. „12").

Soziale Absicherung der Pflegepersonen

In der Kranken- und Pflegeversicherung werden Pflegepersonen, deren eigene Einkünfte während der Pflegezeit die Einkommensgrenze von 355 EUR (bei Minijob 400 EUR) nicht übersteigen, grundsätzlich über den gesetzlich versicherten Ehe- bzw. Lebenspartner kostenlos familienversichert. Pflegepersonen, die nicht familienversichert werden, gewährt die Pflegekasse auf Antrag seit 1. Juli 2008 einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung (§ 44 a SGB XI). Das gilt auch, wenn aufgrund der teilweisen Freistellung ein Arbeitsentgelt erzielt wird, das die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR monatlich nicht übersteigt.

In der Rentenversicherung werden Personen in der Zeit, in der sie einen Pflegebedürftigen nicht erwerbsmäßig wenigstens 14 Stunden wöchentlich in seiner häuslichen Umgebung pflegen (nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen), versicherungspflichtig.

Voraussetzung ist, dass der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung hat. Pflegepersonen, die für ihre Tätigkeit von dem Pflegebedürftigen ein Arbeitsentgelt erhalten, das das dem Umfang der Pflegetätigkeit entsprechende Pflegegeld nicht übersteigt, gelten als nichterwerbsmäßig tätig. Keine Rentenversicherungspflicht gilt dagegen für nichterwerbsmäßig tätige Pflegepersonen, die daneben regelmäßig mehr als 30 Stunden wöchentlich beschäftigt oder selbstständig tätig sind.

In der Arbeitslosenversicherung sind Pflegepersonen in der Zeit, in der sie eine Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG in Anspruch nehmen und eine pflegebedürftige Person pflegen, seit 1. Juli 2008 nach § 26 Abs. 2 b SGB III versicherungspflichtig. Die Versicherungspflicht erfordert, dass die Pflegeperson unmittelbar vor der Pflegezeit nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig war oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt hat, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III unterbrochen hat.

Für die Versicherungspflicht ist es grundsätzlich unerheblich, ob der Arbeitnehmer im Rahmen der Pflegezeit vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Bei nur teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung verdrängt allerdings die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses fortbestehende Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (dies setzt die Ausübung der Beschäftigung in mehr als geringfügigem Umfang voraus) die Versicherungspflicht als Pflegeperson; zu einer Mehrfachversicherung kommt es also nicht.

Die Versicherungspflicht von Pflegepersonen in der Arbeitslosenversicherung erfordert keinen wöchentlichen Mindestumfang an Pflegetätigkeiten.

Der Beginn und das Ende der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung sind an den Tatbestand der Inanspruchnahme der Pflegezeit zeitlich geknüpft. Eine Verlängerung der Pflegezeit nach § 4 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG bis zur Höchstdauer von sechs Monaten bzw. eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 PflegeZG wirken sich unmittelbar auf die Versicherungs-

pflicht aus. Unterbrechungen der Pflegetätigkeit – unabhängig davon, ob sie in der Person des Pflegebedürftigen oder in der des Pflegenden begründet sind – sind in Anlehnung an die Regelung des § 4 Abs. 2 PflegeZG bis zu vier Wochen für das Fortbestehen der Versicherungspflicht unbeachtlich.

Die Pflegversicherung des Pflegebedürftigen (gesetzliche Pflegeversicherung bzw. privates Versicherungsunternehmen) entrichtet für die Pflegepersonen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Das sind zurzeit monatlich 8,20 EUR (West) bzw. 6,93 EUR (Ost).

Wird eine Pflegezeit in Anspruch genommen und kann wegen der weiterbestehenden Pflege des Angehörigen nach Ablauf von sechs Monaten die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen werden, besteht die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung nach § 28 a Abs. 1 Nr. 1 SGB III.

Weiterführende Informationen

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden Gemeinsame Rundschreiben zur sozialen Sicherung der Pflegepersonen während der Pflegezeit in der Arbeitslosenversicherung und zur Reform der Pflegeversicherung herausgeben. Siehe hierzu www.deutsche-rentenversicherung.de [→ Formulare und Publikationen → Fachmitteilungen und Rundschreiben].

Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung

Arbeitsentgelt kann auch über den 31. Dezember 2008 hinaus beitragsfrei zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung umgewandelt werden. Das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 10. Dezember 2007 (BGBl I S. 2838) hebt die bisherige Befristung der Beitragsfreiheit auf. Damit soll ein Anreiz zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung erhalten bleiben.

Die betriebliche Altersversorgung kann nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) durch kapitalgedeckte oder umlagefinanzierte

Altersversorgungssysteme in fünf verschiedenen Durchführungswegen erfolgen. Neben der reinen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung besteht die Möglichkeit der Arbeitnehmer- und Mischfinanzierung. Insbesondere bei der arbeitnehmerfinanzierten kapitalgedeckten Altersversorgung wird regelmäßig die Möglichkeit der beitragsfreien Entgeltumwandlung genutzt.

Dabei können Arbeitnehmerbeiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) – 2008 demzufolge 212 EUR monatlich bzw. 2 544 EUR jährlich – beitragsfrei umgewandelt werden. Dies gilt für alle kapitalgedeckten Altersversorgungssysteme der Durchführungswege:

- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Direktversicherung
- Direktzusage
- Unterstützungskasse

Für die Beiträge zu Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen gilt dies allerdings nur bei gleichzeitiger Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG.

Entgeltumwandlung und Nettoentgeltverwendung

Soll in einem laufenden Arbeitsverhältnis eine Entgeltumwandlung erfolgen, so kann diese beispielsweise in einer ausdrücklichen Änderungsvereinbarung zum bisherigen Arbeitsvertrag geregelt werden. Darin muss vereinbart werden, dass künftig der Arbeitgeber einen Teil des vertraglichen Entgeltanspruchs für eine Versorgungszusage verwendet. Der Arbeitsentgeltanspruch wird dadurch entsprechend gemindert.

Beispiel 1

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitgeber vom 1. 8. 2008 an den Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers in Höhe von 3 500 EUR um 210 EUR mindert und in diesem Umfang eine Versorgungszusage abgibt.

Das beitragspflichtige Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 1. 8. 2008 an 3 290 EUR.

Von der (beitragsfreien) Entgeltumwandlung zu unterscheiden sind die sogenannten Eigenbeiträge des Arbeitnehmers, bei denen aus dem bereits zugeflossenen und versteuerten Arbeitsentgelt Beiträge zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung geleistet werden (Nettoentgeltverwendung).

Beispiel 2

Arbeitgeber und Arbeitnehmer verabreden, dass der Arbeitgeber vom 1. 8. 2008 an berechtigt ist, von dem aus dem Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers in Höhe von 3 500 EUR auszuzahlenden Nettoentgelt einen Betrag in Höhe von 210 EUR unmittelbar an einen externen Versorgungsträger abzuführen.

Das beitragspflichtige Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 1. 8. 2008 an weiterhin 3 500 EUR.

Anspruch auf Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Arbeitsentgeltansprüchen bis zu 4 % der BBG durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Dies gilt grundsätzlich nur für rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Allerdings wird eine Entgeltumwandlung auch in einer versicherungsfrei ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung akzeptiert.

Auf tarifvertraglich geregelte Arbeitsentgelte kann ein Entgeltumwandlungsanspruch nur erhoben werden, wenn und soweit der Tarifvertrag dies vorsieht oder eine Öffnungsklausel enthält, die über Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen die Entgeltumwandlung zulässt. Das Arbeitsentgelt beruht allerdings nur dann auf einer tarifvertraglichen Grundlage, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Für nichttarifgebundene Arbeitnehmer (keine Gewerkschaftsmitgliedschaft) beruht das Arbeitsentgelt im rechtlichen Sinne auch dann nicht auf tariflicher Grundlage, wenn es „nach Tarif" gezahlt wird. Ausgenommen ist es, wenn im Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag Bezug genommen wird. Für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge gelten hingegen für alle Arbeitnehmer als tarifvertragliche Grundlage.

Pensionskasse und Pensionsfonds

Die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds sind im Kalenderjahr bis zu 4 % der BBG nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und somit beitragsfrei. Dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen. Die Aufwendungen können sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen finanziert werden.

Direktversicherungen – Altzusagen

Beiträge zu Direktversicherungen, die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurden (Altzusagen) und die Voraussetzungen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG nicht erfüllen (keine Rentenleistung vorgesehen), sind sozialversicherungsrechtlich dann kein Arbeitsentgelt, wenn

- → sie nach § 40 b EStG (a. F.) pauschal versteuert werden und
- → es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden.

Pauschal versteuerte Einmalzahlungen können ebenfalls als dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnende Beiträge für die Direktversicherungen verwendet werden, da auch diese zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbracht werden. Einmalzahlungen, die in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel zur Auszahlung gelangen, sind als laufendes Arbeitsentgelt zu qualifizieren. Die Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in Beitragsleistungen für die Direktversicherung führt daher auch bei einer vorgenommenen Pauschalversteuerung nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (Nettoentgeltverwendung).

Bei Direktversicherungsverträgen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG erfüllen (Rentenleistung vorgesehen), sind die Beiträge zu der Direktversicherung vorrangig steuerfrei zu behandeln. Die Beiträge sind daher bis zu 4 % der BBG (zzt. 2 544 EUR jährlich) dem Arbeitsentgelt nicht hinzuzurechnen und damit beitragsfrei. Dies gilt auch für Entgeltumwandlungen, allerdings unabhängig davon, ob sie aus laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert werden. Soweit Arbeitnehmer von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben bzw. machen, auf die Steuer-

freiheit zugunsten der nach § 40 b Abs. 2 EStG (a. F.) weiterhin zulässigen Pauschalversteuerung zu verzichten, ist die Pauschalversteuerung über den 31. Dezember 2004 hinaus weiterhin möglich. Bei einer Entgeltumwandlung ist dann jedoch nur der Teil der Direktversicherungsbeiträge nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, der aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert wird.

Direktversicherungen – Neuzusagen

Beiträge für Direktversicherungen, die nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen werden (Neuzusagen), können nicht mehr pauschal versteuert werden. Sie sind aber steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG und bis zu 4 % der BBG nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und somit beitragsfrei. Die Aufwendungen können durch Entgeltumwandlung sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen finanziert werden. Voraussetzung für die Steuer- und somit für die Beitragsfreiheit ist jedoch, dass – anders als bei den Altzusagen – im Versicherungsfall nicht ausschließlich eine Kapitalauszahlung, sondern zumindest als Wahlrecht eine Rentenzahlung vorgesehen ist.

Direktzusage und Unterstützungskasse

Rückstellungen zu Direktzusagen und Beiträge zu Unterstützungskassen des Arbeitgebers sind beitragsfrei, da sie keine Einnahmen im steuerrechtlichen Sinne sind. Sie werden daher dem Arbeitsentgelt nicht zugerechnet.

Arbeitnehmerbeiträge aus Entgeltumwandlungen gelten bis zu 4 % der BBG nicht als Arbeitsentgelt, unabhängig davon, ob sie aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

Steuerfreibetrag

Wird ein über den Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG von 4 % der BBG hinausgehendes Arbeitsentgelt umgewandelt, ist nur der übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig.

Beispiel 3	
(Monatlich gleichbleibende Berücksichtigung des Freibetrages)	
Beschäftigung vom 1. 1. 2008 mit Arbeitsentgelt von	3 500 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) monatlich	250 EUR
Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	3 250 EUR
Monatlicher Freibetrag (4 % von 63 600 EUR =) 2 544 EUR : 12 = 212 EUR Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung: 250 EUR – 212 EUR =	38 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	3 288 EUR

Beispiel 4	
(Maximale Berücksichtigung des Freibetrages)	
Beschäftigung vom 1. 1. 2008 mit Arbeitsentgelt von	3 500 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) monatlich	220 EUR
Maximaler Freibetrag: 4 % von 63 600 EUR = 2 544 EUR	
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt Januar bis November Monatlich: 3 500 EUR – 220 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) = Verbrauchter Freibetrag: 220 EUR x 11 = 2 420 EUR Verbleibender Freibetrag: 2 544 EUR – 2 420 EUR = 124 EUR	3 280 EUR
Dezember 3 500 EUR – 220 EUR (Entgeltumwandlung) Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt aufgrund verbleibenden Freibetrags von 124 EUR 3 500 EUR – 124 EUR =	3 376 EUR

Wird die Beschäftigung im laufenden Jahr aufgenommen oder beendet, gilt der Steuerfreibetrag dennoch in voller Höhe. Der noch nicht ausgeschöpfte Rest verteilt sich in diesem Fall nachträglich auf die bisherigen Monate. Dazu muss eine gegebenenfalls bereits vorgenommene Versteuerung (pauschal oder individuell) der Beiträge aufgerollt werden. Diese Übertragung nicht ausgeschöpfter steuerfreier Beträge auf abgelaufene Entgeltabrechnungszeiträume führt aber nicht zu einer nachträglichen (höheren) Beitragsfreiheit, da in abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht mehr rückwirkend eingegriffen werden darf.

Beispiel 5	
(Monatlich gleichbleibende Berücksichtigung des Freibetrages, unvorhergesehenes Beschäftigungsende am 30. 9. 2008)	
Beschäftigung vom 1. 1. 2008 mit Arbeitsentgelt von	3 200 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) monatlich	250 EUR
Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	2 950 EUR
Monatlicher Freibetrag: (4 % von 63 600 EUR =) 2 544 EUR : 12 = 212 EUR Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung 250 EUR – 212 EUR =	38 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	2 988 EUR
Steuerrechtliche Rückrechnung für die Monate Januar bis August 2008	
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt bleibt unberührt	
September 2008 3 200 EUR – 250 EUR (Entgeltumwandlung) =	2 950 EUR

Der Steuerfreibetrag muss vom Bruttoarbeitsentgelt und nicht von dem auf die BBG begrenzten Arbeitsentgelt abgezogen werden. Das heißt, bei einem Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von mindestens 5 512 EUR würden sich keine Auswirkungen auf die beitragsrechtliche Beurteilung ergeben, wenn er jeweils einen monatlichen Steuerfreibetrag von 212 EUR in Anspruch nimmt, da das für die Beitragsberechnung maßgebende Arbeitsentgelt in Höhe von (5 512 EUR – 212 EUR =) 5 300 EUR die BBG nicht unterschreitet. Etwas anderes gilt, wenn der Steuerfreibetrag zum Beispiel en bloc in Anspruch genommen wird.

Beispiel 6	
(Monatlich gleichbleibende Berücksichtigung des Freibetrages)	
Beschäftigung vom 1. 3. 2008 mit Arbeitsentgelt von	7 000,00 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) monatlich	600,00 EUR
Maximaler Freibetrag: 4 % von 63 600,00 EUR = 2 544,00 EUR	
Anteilig berücksichtigungsfähiger Freibetrag 2 544,00 EUR : 10 Beschäftigungsmonate des Jahres = 254,40 EUR	
Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	6 400,00 EUR
Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung 600,00 EUR – 254,40 EUR =	345,60 EUR
Sozialversicherungsrelevantes Arbeitsentgelt	6 745,60 EUR
Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt (BBG)	5 300,00 EUR

Beispiel 7	
(Jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrages)	
Beschäftigung vom 1. 3. 2008 mit Arbeitsentgelt von	5 500 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionsfonds) als Einmalbetrag im Dezember 2008	5 500 EUR
Maximaler Freibetrag: 4 % von 63 600 EUR = 2 544 EUR	
Sozialversicherungsrelevantes Arbeitsentgelt in den Monaten März bis November monatlich	5 500 EUR
Dezember 5 500 EUR – 5 500 EUR (Entgeltumwandlung) Als Freibetrag stehen nur 2 544 EUR zur Verfügung 5 500 EUR – 2 544 EUR =	2 956 EUR
Obwohl im Dezember kein Arbeitsentgelt fließt, werden die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung aus 2 956 EUR berechnet. Die Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag können bei der nächsten Entgeltabrechnung einbehalten werden.	

Die Steuerfreiheit wird arbeitgeberbezogen festgestellt, sodass bei einem unterjährigen Arbeitgeberwechsel der Steuerfreibetrag bei dem neuen Arbeitgeber erneut in voller Höhe genutzt werden kann. Diese Regelung gilt ebenfalls für die Sozialversicherung. Dort können bei einem mehrfach genutzten Steuerfreibetrag in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung jedoch nur insgesamt 4 % der BBG beitragsfrei geleistet werden.

summa summarum
Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Beiträge zur Unfallversicherung: Angaben ab 2009 im DEÜV-Meldeverfahren

Ab 1. Januar 2009 werden die Informationen, die für die Beitragszahlung zur gesetzlichen Unfallversicherung relevant sind, bei Entgeltmeldungen arbeitnehmerbezogen im DEÜV-Meldeverfahren an die Einzugsstellen übermittelt. Im Gegenzug entfällt – nach einer Übergangsphase – ab dem Jahr 2012 der bisher gesondert zu erstellende Lohnnachweis zur Unfallversicherung.

Aufgrund des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes (UVMG), das der Bundestag am 26. Juni 2008 verabschiedet hat (BT-Drs. 16/9154), sind künftig folgende Angaben für die Beitragszahlung zur Unfallversicherung in den Entgeltmeldungen enthalten:

- Mitgliedsnummer des Arbeitgebers beim zuständigen Unfallversicherungsträger,
- Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- Unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt des Beschäftigten,
- Gefahrtarifstelle(n), der/denen das Arbeitsentgelt zugeordnet wird.

Damit die Hersteller der zertifizierten Lohn- und Gehaltsprogramme rechtzeitig die erforderlichen Programmanpassungen vornehmen können, werden die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Gemeinsamen Grundsätze zum Meldeverfahren rechtzeitig überarbeiten und veröffentlichen. Über Einzelheiten zum neuen einheitlichen Meldeverfahren wird SUMMA SUMMARUM in der kommenden Ausgabe ausführlich berichten.

Ausgabe 5 · 2008

summa summarum

Meldungen 4
Ab dem 1. Januar 2009 müssen Arbeitgeber im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens auch Angaben zur Unfallversicherung machen.

Sachzuwendungen 9
Sachzuwendungen an Arbeitnehmer sind auch dann beitragspflichtig, wenn sie pauschal versteuert werden.

Beitragsnachweise 12
Beitragsnachweise müssen bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge bei der Einzugsstelle vorliegen.

Statusfeststellung 14
Aufgrund einer Betriebsprüfung verschiebt sich der Beginn der Versicherungspflicht von Arbeitnehmern nicht mehr.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

Modellprojekt GeniAL Generationenmanagement im Arbeitsleben

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 72095-5500, Telefax 0201 72095-5588.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt
Schriftleitung:
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: 12. 9. 2008

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 kostenlosen Publikation.

Wie können Unternehmen ihre Innovationskraft auch in Zukunft mit ihrer älter werdenden Belegschaft erhalten? Unter welchen konkreten Bedingungen können Belegschaften produktiv, gesund und motiviert länger arbeiten? Welche staatlichen Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber stehen regional zur Verfügung?

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich zu begegnen, sind kontinuierliche Anstrengungen aller Beteiligten – Beschäftigte, Unternehmen, Politik, Sozialpartner, Sozialversicherungen – unerlässlich.

Inzwischen gibt es vielfältige Handlungsansätze zur betrieblichen Gestaltung des demografischen Wandels, etwa intensive Arbeitsplatzanalysen, Lärmschutzinvestitionen, neue Altersvorsorge-Modelle oder Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des lebenslangen Lernens. Doch gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen fehlt es oftmals an personalwirtschaftlichen Möglichkeiten und Informationen, um sich dem Problem der Alterung der Belegschaften und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit widmen zu können. Dabei arbeitet etwa die Hälfte aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

Die Deutsche Rentenversicherung bietet im Rahmen des Praxisprojektes „GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben" in den Modellregionen Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt eine Einstiegsberatung zur regionalen demografischen Entwicklung und zum alter(n)sgerechten Arbeiten an. Damit sollen Möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit für alle Beschäftigtengruppen gefunden werden. Solche Möglichkeiten sind beispielsweise alter(n)sgerechte Arbeitsplätze, eine andere Gestaltung der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, die Förderung der Motivation, betriebliche Gesundheitsmaßnahmen und Eingliederungsmanagement, Maßnahmen der Prävention und der Rehabilitation.

Interessierte Unternehmen, aber auch beispielsweise Behörden und andere Organisationen können sich an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Auskunfts- und Beratungsstellen an den regio-

nal beteiligten Standorten in Berlin-Mitte, Potsdam, Frankfurt/Oder, Cottbus, Halle und Magdeburg wenden, um das kostenlose Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen.

In einem ersten Gespräch erläutern die Berater der Rentenversicherung, welche Methoden es gibt, um alter(n)sgerechtes Arbeiten im Betrieb zu etablieren. Analysiert werden dabei zum Beispiel die Alters- und Qualifikationsstruktur sowie arbeitsplatzspezifische Belastungsprofile. In einem weiteren Schritt können dann gemeinsam mit den Betrieben betriebliche Gestaltungsmaßnahmen konzipiert werden. In diesen Prozess sollen, dem Projektansatz folgend, auch andere regional tätige Experten zum Beispiel Krankenkassen oder Berufgenossenschaften einbezogen werden. Die Vermittlung erfolgt über die Beratungsstellen entsprechend dem Handlungsbedarf in dem jeweiligen Unternehmen.

Jeder Arbeitgeber entscheidet selbst, wie weit er dabei gehen möchte, älter werdende Belegschaften dabei zu unterstützen, ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. GeniAL will dazu beitragen, betriebliche Maßnahmen anzuschieben und zu begleiten. Zwar bestimmen die handelnden Unternehmen Vorgehensweise, Tiefe und Umfang betrieblicher Initiativen, doch sollen sie stets auf die regionalen Ansprechpartner der Deutschen Rentenversicherung und auf die zu etablierenden Expertennetzwerke zurückgreifen können.

Die Adressen der Auskunfts- und Beratungsstellen sowie Informationen zum Pilotprojekt GeniAL stehen im Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung unter der Rubrik Alternde Belegschaften – Projekte der Deutschen Rentenversicherung (www.drv-forschung.de) zur Verfügung.

Derzeit ist geplant, das Praxisprojekt GeniAL in weiteren Modellregionen zu erproben, um bei Erfolg das Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung auf Dauer bundesweit um demografische Fragestellungen erweitern zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Daten zur Unfallversicherung
Angaben im DEÜV-Meldeverfahren

Zum 1. Januar 2009 wird das DEÜV-Meldeverfahren aufgrund des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes (UVMG) um die Daten zur Unfallversicherung erweitert (siehe SUMMA SUMMARUM 4/2008, Seite 16). Damit wird erstmalig ein einheitliches Meldeverfahren für alle Sozialversicherungszweige geschaffen.

Entgeltmeldungen

Zu den Entgeltmeldungen gehören die
- → Jahresmeldungen (Meldegrund 50),
- → Unterbrechungsmeldungen (Meldegründe 51 – 53),
- → sonstige Entgeltmeldungen (Meldegründe 54 – 57),
- → Abmeldungen (Meldegrund 30 bis 49) sowie die
- → Meldungen in Insolvenzfällen (Meldegründe 70 – 72).

Bei allen **Entgeltmeldungen**, die nach dem 31. Dezember 2008 erstellt werden und einen Meldezeitraum ab dem 1. Januar 2008 beinhalten – zum Beispiel die Jahresmeldung für 2008 –, müssen Arbeitgeber die Daten zur Unfallversicherung (UV-Daten) angeben. Diese können den Dokumenten des Unfallversicherungsträgers (UV-Trägers) – zum Beispiel Zuständigkeitsbescheid, Veranlagungsbescheid – entnommen werden. Für die Darstellung der UV-Daten wurde kein neuer Meldegrund geschaffen. Nur bei ohnehin abzugebenden Entgeltmeldungen müssen für die Unfallversicherung künftig folgende Daten mit angegeben werden:

Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers

Jeder UV-Träger hat grundsätzlich eine eigene Betriebsnummer, sie wird dem Arbeitgeber noch in diesem Jahr vom UV-Träger mitgeteilt.

Mitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebs

Jeder Arbeitgeber besitzt für sein Unternehmen eine eigene Mitgliedsnummer beim zuständigen UV-Träger. Die Angabe der Mitgliedsnummer ist insbesondere für die Erstellung des Lohnnachweises und zur Mitteilung des Betriebsprüfungsergebnisses an den entsprechenden UV-Träger notwendig.

Gefahrtarifstelle und Betriebsnummer

Welche vom UV-Träger vorgegebenen Gefahrtarife und die dazugehörige Betriebsnummer maßgeblich sind, kann künftig dem Veranlagungsbescheid der Unfallversicherung entnommen werden. Sofern bei der Beitragsberechnung eine Gefahrtarifstelle eines nicht zuständigen UV-Trägers zugrunde gelegt wird, ist zusätzlich die Betriebsnummer des UV-Trägers anzugeben, dessen Gefahrtarif angewendet wird.

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Unfallversicherung

Hier muss das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers für den Meldezeitraum angegeben werden, welches beitragspflichtig in der Unfallversicherung ist. Der Begriff des Arbeitsentgelts ist für alle Zweige der Sozialversicherung inklusive der gesetzlichen Unfallversicherung einheitlich definiert (§§ 14, 17 SGB IV). Grundsätzlich entspricht damit das unfallversicherungspflichtige Entgelt dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Eine Abweichung besteht jedoch insoweit, als lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in der gesetzlichen Unfallversicherung dem Arbeitsentgelt zugerechnet werden (§ 1 Abs. 2 SvEV). Das Arbeitsentgelt wird bis zur Höhe des **Höchstjahresarbeitsverdienstes** zugrunde gelegt (§ 153 Abs. 2 SGB VII).

Höchstjahresarbeitsverdienst

In der gesetzlichen Unfallversicherung ergibt sich die Höhe des Höchstjahresarbeitsverdienstes grundsätzlich aus der jeweiligen Satzung des Unfallversicherungsträgers. Bei Fehlen einer Satzungsregelung beträgt der Höchstjahresarbeitsverdienst das Zweifache der maßgebenden Bezugsgröße, im Jahr 2008 also 59 640 EUR. Die Satzung des UV-Trägers kann eine höhere Obergrenze bestimmen (§ 85 Abs. 2 SGB VII).

Beispiel 1

Jahresmeldung für 2008 für Arbeitnehmer A; dieser ist im Straßenbau mit Nachtschichtzulage tätig

Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2008
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, ALV, PV	1111
SV-Entgelt	36 000 EUR
Betriebsnummer der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	42884688
Mitgliedsnummer bei der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	34555
Gefahrtarifstelle für den Erd- und Straßenbau	300
UV-Entgelt	38 000 EUR

Mehrfachangabe der UV-Daten in der Meldung

Bei der Feststellung der zuständigen Gefahrtarifstelle wird grundsätzlich nur eine Gefahrtarifstelle für die Beitragsberechnung herangezogen. Übt der Arbeitnehmer unterschiedliche Tätigkeiten innerhalb seiner Beschäftigung aus, ist in vielen Fällen nach dem sogenannten Überwiegensprinzip die Gefahrtarifstelle der Tätigkeit maßgeblich, die der Arbeitnehmer überwiegend ausgeübt hat. Ist in Ausnahmefällen innerhalb des zu meldenden Zeitraumes das Entgelt auf zwei Gefahrtarifstellen aufzuteilen, muss dies in der Meldung abgebildet werden. Eine Aufteilung des Meldezeitraumes ist nicht notwendig.

Beispiel 2

Jahresmeldung für 2009 für Arbeitnehmer A; dieser ist im Straßenbau tätig	1. 1. bis 31. 8. 2009
Nach Arbeitsunfall neuer Arbeitsvertrag danach ausschließlich Bürotätigkeiten	1. 9. bis 31. 12. 2009
Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, ALV, PV	1111
SV-Entgelt	35 000 EUR
Betriebsnummer der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	42884688
Mitgliedsnummer bei der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	34555
Gefahrtarifstelle für den Erd- und Straßenbau	300
UV-Entgelt	25 000 EUR
Gefahrtarifstelle „Büroteil des Unternehmens"	900
UV-Entgelt	10 000 EUR

Fiktive Gefahrtarifstelle

Für Arbeitgeber, deren Beiträge zur Unfallversicherung nicht nach Entgelten, sondern zum Beispiel nach „Köpfen" im Betrieb errechnet werden, wurde im Meldeverfahren eine fiktive Gefahrtarifstelle (99999999) festgelegt. In diesen Fällen bleiben die Felder in Grundstellung, das heißt, die Arbeitgeber geben weder Mitgliedsnummer noch unfallversicherungspflichtiges Entgelt in der Meldung an (Leerzeichen).

Beispiel 3

Jahresmeldung für 2009 für Arbeitnehmer B	
Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, ALV, PV	1111
SV-Entgelt	29 000 EUR
Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers	34900948
Mitgliedsnummer des Unfallversicherungsträgers	_____
Fiktive Gefahrtarifstelle	99999999
UV-Entgelt	_____ EUR

Stornierung und Korrektur von Meldungen

Bei der Korrektur von Entgeltmeldungen storniert der Arbeitgeber immer den gesamten Meldeinhalt und gibt ihn neu an. Dies gilt auch, sofern nur Angaben zur Unfallversicherung (z. B. Gefahrtarifstelle, Entgelthöhe) korrigiert werden.

Beispiel 4

Abmeldung für 2009 für Arbeitnehmer A; dieser ist im Straßenbau tätig	1. 1. bis 31. 3. 2009
Meldegrund	30
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 3. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, ALV, PV	1111
SV-Entgelt	9 000 EUR
Betriebsnummer der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	42884688
Mitgliedsnummer bei der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	34555
Gefahrtarifstelle für den Erd- und Straßenbau	300
UV-Entgelt	9 000 EUR
Stornierung dieser Meldedaten wegen zu korrigierenden Angaben im UV-Entgelt. Es erfolgt eine neue Abmeldung für 2009 mit folgendem Inhalt:	
Meldegrund	30
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 3. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, ALV, PV	1111
SV-Entgelt	9 000 EUR
Betriebsnummer der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	42884688
Mitgliedsnummer bei der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	34555
Gefahrtarifstelle für den Erd- und Straßenbau	300
UV-Entgelt	8 800 EUR

Besonderheiten für Meldungen von kurzfristigen Beschäftigungen

Durch die Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens um die UV-Daten müssen Arbeitgeber künftig auch bei Entgeltmeldungen von kurzfristig Beschäftigten (Personengruppe 110) das unfallversicherungspflichtige Entgelt angeben. Da das aus der kurzfristigen Beschäftigung erzielte Entgelt in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung nicht beitragspflichtig ist, wird dieses „SV-Entgelt" weiterhin mit 0 EUR gemeldet.

Beispiel 5

Abmeldung für kurzfristig Beschäftigte für Arbeitnehmer B; dieser übt Bürotätigkeiten im Baubetrieb aus	1. 9. bis 29. 9. 2009
Meldegrund	30
Meldezeitraum	1. 9. bis 29. 9. 2009
Personengruppe	110
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, ALV, PV,	0000
SV-Entgelt	0 EUR
Betriebsnummer der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	42884688
Mitgliedsnummer bei der BG der Bauwirtschaft (BV Wuppertal)	34522
Gefahrtarifstelle „Büroteil des Unternehmens"	900
UV-Entgelt	1 100 EUR

Maschineller Lohnnachweis für die Unfallversicherung

Durch die Integration der UV-Daten in das DEÜV-Meldeverfahren werden Arbeitgeber künftig davon entlastet, einen gesonderten Lohnnachweis für den Unfallversicherungsträger zu erstellen. Auf Grundlage der Angaben des Arbeitgebers in der DEÜV-Meldung wird die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) beginnend ab dem 1. Januar 2010 der Unfallversicherung für jedes Unternehmen einen Lohnnachweis zusenden. Nach einer Pilotphase von zwei Jahren wird dann der vom Arbeitgeber bisher zu erstellende Lohnnachweis zum 1. Januar 2012 entfallen.

Angaben zu den geleisteten Arbeitsstunden

Neben den für die Beitragsberechnung notwendigen Angaben sieht das Gesetz auch vor, dass in den Entgeltmeldungen für Zeiträume ab dem 1. Januar 2009 die geleisteten Arbeitsstunden für die Träger der Unfallversicherung in der DEÜV-Meldung angegeben werden. In der nächsten Ausgabe berichtet SUMMA SUMMARUM darüber, welche Besonderheiten hierbei gelten.

Sachzuwendungen
Beitragspflicht trotz pauschaler Versteuerung

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 ist durch § 37 b EStG eine neue Pauschalierungsmöglichkeit der Einkommensteuer für bestimmte Sachzuwendungen geschaffen worden. Die Beitragspflicht dieser Sachzuwendungen in der Sozialversicherung wird durch die Pauschalversteuerung jedoch nicht berührt.

Seit 1. Januar 2007 besteht nach § 37 b EStG eine Pauschalierungsmöglichkeit der Einkommensteuer für betrieblich veranlasste Sachzuwendungen (z. B. Incentive-Reisen, Besuche sportlicher, kultureller oder musikalischer Veranstaltungen) und Sachgeschenke. Diese gilt für Sachzuwendungen an Arbeitnehmer des Arbeitgebers sowie an Geschäftspartner und deren Arbeitnehmer, soweit keine anderslautenden Bewertungsregelungen für Sondertatbestände Anwendung finden (z. B. Firmenwagenbesteuerung, amtliche Sachbezugswerte und Arbeitgeberrabatte nach § 8 EStG, Sachprämien nach § 37 a EStG).

Voraussetzung für die Anwendung der Pauschalversteuerung in Höhe von 30 Prozent des Zuwendungswerts an Arbeitnehmer ist, dass die Sachzuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden. Die Pauschalversteuerung ist ausgeschlossen,

- → soweit die Aufwendungen je Arbeitnehmer und Wirtschaftsjahr oder
- → wenn die Aufwendungen für die einzelne Zuwendung

den Betrag von 10 000 EUR übersteigen.

Diese Pauschalierungsmöglichkeit soll das Versteuerungsverfahren vereinfachen und die vorherige Ermittlung des geldwerten Vorteils zur steuerlichen Erfassung, insbesondere die Versteuerung durch den Empfänger der Sachzuwendung, vermeiden.

Beitragspflicht

In der Sozialversicherung sind diese pauschal versteuerten Sachzuwendungen für Arbeitnehmer als geldwerter Vorteil jedoch weiterhin Einnahmen aus einer Beschäftigung und somit dem **Arbeitsentgelt** zuzurechnen. Die Sozialversicherungsentgeltverordnung regelt zwar, dass bestimmte zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlte pauschal versteuerte Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet werden. Dazu gehören unter anderem sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, soweit es sich nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt, sowie die in § 40 Abs. 2 und § 40 b EStG genannten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen wie unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten, Personalcomputer und Erholungsbeihilfen. Für die von § 37 b EStG erfassten Sachzuwendungen sieht die Sozialversicherungsentgeltverordnung im Fall der Pauschalversteuerung jedoch keine Beitragsfreiheit vor.

Arbeitsengelt

Zum Arbeitsentgelt gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Die nach § 37 b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen sind daher grundsätzlich in Höhe ihres geldwerten Vorteils bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig. Die Sozialversicherungsträger akzeptieren es aber, wenn die Höhe der Aufwendung für die Sachzuwendung, die als Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer gilt, auch der Berechnung der **Gesamtsozialversicherungsbeiträge** zugrunde gelegt wird. Auf die individuelle Zuordnung der beitragspflichtigen Zuwendung zum Arbeitsentgelt der jeweils begünstigten Arbeitnehmer kann jedoch nicht verzichtet werden.

Gesamtsozialversicherungsbeiträge

Dabei handelt es sich um die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, die der Arbeitgeber aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses an die jeweils zuständige Krankenkasse zahlen muss.

Beispiel 6

Die Werbeagentur Banner GmbH lädt 10 Mitarbeiter zu einer Kreuzfahrt ein. Die Kosten betragen aufgrund des Firmenrabatts 20 000 EUR (2 000 EUR je Mitarbeiter) statt 30 000 EUR.

Die Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer nach § 37 b EStG beträgt 20 000 EUR (2 000 EUR je Mitarbeiter). Obwohl der geldwerte Vorteil für den einzelnen Mitarbeiter 3 000 EUR beträgt, kann die Werbeagentur Beiträge für die Sachzuwendung je Mitarbeiter auf der Bemessungsgrundlage von nur 2 000 EUR entrichten.

Arbeitsentgeltzahlung durch Dritte

Werden die Sachzuwendungen an Arbeitnehmer anderer Unternehmen geleistet, liegt eine Arbeitsentgeltzahlung durch Dritte vor. In diesen Fällen zahlt der Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, die aus der Sachzuwendung anfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge (§ 28 e Abs. 1 SGB IV). Es ist dabei unerheblich, dass dieser Arbeitgeber die Sachzuwendung nicht gewährt hat. Demgegenüber braucht das Unternehmen, das die Sachzuwendung geleistet hat, daraus keine Beiträge abzuführen. Denn, allein die Gewährung der Sachzuwendung begründet kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu dem fremden Unternehmen.

Der Arbeitnehmer muss seinem (zahlungspflichtigen) Arbeitgeber die Höhe der erhaltenen Sachzuwendungen bzw. den beitragspflichtigen Betrag unverzüglich mitteilen (§ 28 o Abs. 1 SGB IV). Daraufhin behält der Arbeitgeber die darauf entfallenden Arbeitnehmeranteile vom laufenden Entgelt ein und führt sie zusammen mit den von ihm zu tragenden Arbeitgeberanteilen an die zuständige Einzugsstelle ab. Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Höhe der Sachzuwendung bzw. den beitragspflichtigen Betrag nicht unmittelbar mit, kann der Arbeitgeber auch später noch den darauf entfallenden Beitragsanteil des Arbeitnehmers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom laufenden Arbeitsentgelt einbehalten (§ 28 g SGB IV). Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung empfehlen daher im Interesse des zahlungspflichtigen Arbeitgebers, dass auch das fremde Unternehmen dem Arbeitgeber des die Sachzuwendung erhaltenden Arbeitnehmers die Höhe der Zuwendung mitteilt.

Ausblick

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales plant zurzeit eine Gesetzesänderung. Für Abrechnungszeiträume ab dem 1. Januar 2009 sollen solche Sachzuwendungen, die von Dritten geleistet werden, beitragsfrei gestellt werden. Folglich bräuchten Arbeitgeber zukünftig keine Beiträge im oben genannten Sinne mehr zu entrichten. Über den Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens berichten wir in einer der nächsten Ausgaben.

Beitragsnachweise
Rechtzeitig vor Fälligkeit einreichen

Bis Ende des vergangenen Jahres galten für Arbeitgeber in Abhängigkeit der Satzungsregelungen bei den Einzugsstellen unterschiedliche Termine für die Einsendung des Beitragsnachweises. Zum 1. Januar 2008 hat der Gesetzgeber einheitlich geregelt, dass Beitragsnachweise im laufenden Monat bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge der Einzugsstelle zugesendet werden müssen.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl I S. 3024) hat der Gesetzgeber die Festlegung des einheitlichen Zeitpunktes zur Übermittlung der Beitragsnachweise normiert. Die Einreichungsfrist orientiert sich am Fälligkeitstag des § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. Danach wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Damit muss der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages der Einzugsstelle vorliegen.

Notwendigkeit einer einheitlichen Frist

Nach der bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fälligkeitsregelung hatten die Einzugsstellen beim Lastschriftverfahren ausreichend Zeit, um Beitragsnachweise zu verarbeiten und den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Fälligkeitstag vom Konto abzubuchen. Daher bestanden bis dahin nur bei vereinzelten Einzugsstellen Festlegungen in der Satzung, die einen konkreten Termin zur Einreichung des Beitragsnachweises vorsahen. Mit der Neuregelung der Fälligkeit zum 1. Januar 2006 blieb nur noch wenig Zeit zwischen dem Eingang des Beitragsnachweises und der Beitragsbuchung. Daher haben die Einzugsstellen vermehrt in den Satzungen Regelungen zum Eingangszeitpunkt für den Beitragsnachweis aufgenommen. Nur so konnte sichergestellt werden, dass alle eingehenden Beitragsnachweise rechtzeitig verarbeitet werden konnten, zumal sich deren Eingänge nur noch auf wenige Tage vor dem eigentlichen Fälligkeitstag konzentrierten. Allerdings variierten die Fristen der Einzugsstellen in Abhängigkeit von der Anzahl der zu verarbeitenden Beitragsnachweise und der unter-

schiedlichen Banklaufzeiten. Um für die Arbeitgeber eine einheitliche Regelung zu finden, ist eine Abgabefrist in das Gesetz aufgenommen worden.

Fristende genau beachten

Einige Arbeitgeber bzw. Rechenzentren übermitteln den Datensatz des Beitragsnachweises erst im Laufe des zweiten Arbeitstages vor der Fälligkeit an die Datenannahmestellen. Das führt gerade in den Monaten zu Problemen, in denen der zweite Arbeitstag vor Fälligkeit auf einen Montag fällt. Die getroffene gesetzliche Regelung, wonach der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstags des Monats vorliegen muss, bedeutet jedoch, dass der Beitragsnachweis der Einzugsstelle bereits um 0.00 Uhr dieses Tages vorliegen muss. Der Beitragsnachweis ist also nur dann rechtzeitig eingereicht, wenn die Einzugsstelle am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann.

In den verbleibenden Monaten des Kalenderjahres 2008 müssen Beitragsnachweise spätestens zu folgenden Terminen (jeweils 0.00 Uhr des genannten Tages) eingereicht werden:

- → 27. Oktober 2008 (24. 10. 2008 in den Bundesländern, in denen der 31. 10. 2008 ein gesetzlicher Feiertag ist)
- → 24. November 2008
- → 19. Dezember 2008

Im Jahr 2009 gelten folgende Fällgkeitstage (FT) bzw. Einreichungstermine für den Beitragsnachweis (BN):

Monat	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
BN	26.	23.	25.	24.	25.	24.
FT	28.	25.	27.	28.	27.	26.
Monat	**Juli**	**August**	**September**	**Oktober**	**November**	**Dezember**
BN	27.	25.	24.	26.	24.	22.
FT	29.	27.	28.	28.	26.	28.

Statusfeststellungsverfahren: Betriebsprüfung verschiebt die Versicherungspflicht nicht mehr

Bei einem Statusfeststellungsverfahren im Rahmen einer Betriebsprüfung kann der Beginn der Versicherungspflicht seit Jahresbeginn 2008 nicht mehr hinausgeschoben werden. Davon nicht betroffen ist das Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Stellte ein Rentenversicherungsträger bei der Betriebsprüfung fest, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorlag, trat diese bis Ende 2007 bei bestimmten Voraussetzungen (§ 7 b SGB IV) erst mit dem Tag der Bekanntgabe dieser Entscheidung ein. Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl I S. 3024) wurde diese Vorschrift mit Wirkung vom 1. Januar 2008 an aufgehoben.

Wird nun bei Betriebsprüfungen der Rentenversicherungsträger ein Beschäftigungsverhältnis festgestellt, das vom Arbeitgeber als selbstständige Tätigkeit angesehen wurde, erfolgt kein mehrstufiges Verfahren mehr. Bisher stellte die Rentenversicherung zunächst den Status des Beschäftigten und anschließend den Beginn der Versicherungspflicht fest. Erst im Anschluss hieran forderte sie dann die Beiträge nach. Nunmehr können die Rentenversicherungsträger als Ergebnis einer Betriebsprüfung unmittelbar einen abschließenden Bescheid erteilen. Dieser enthält die ausdrückliche Feststellung des Status als versicherungspflichtig Beschäftigter. Außerdem findet sich darin die sich aufgrund der bisher fehlerhaften Behandlung ergebende Beitragsnachforderung, die sofort fällig wird.

Clearingstelle

Statusanfragen bezüglich der Ausübung einer abhängigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit müssen Auftraggeber und/oder Auftragnehmer schriftlich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postfach, 10704 Berlin, richten.

Nach der Auslegung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung galt das im Statusfeststellungsverfahren bei der **Clearingstelle** der Deutschen Rentenversicherung Bund vorgesehene Hinausschieben der Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags auf den Zeitpunkt der Unanfechtbarkeit der Statusentscheidung früher auch dann, wenn die Sozialversicherungspflicht aufgrund einer Betriebsprüfung zu einem späteren Zeitpunkt begann. Nun kommt es aber dabei nicht mehr zu einem späteren Beginn der Versicherungspflicht.

Widersprüche und Klagen gegen Entscheidungen der Prüfdienste, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegt, haben – anders als bis 31. Dezember 2007 – keine aufschiebende Wirkung mehr. Dies bedeutet, dass die nacherhobenen Beiträge zu dem im Bescheid festgesetzten Termin an die Einzugsstelle gezahlt werden müssen. Stellt sich später – im Widerspruchsverfahren oder vor dem Sozialgericht – heraus, dass die Entscheidung des Rentenversicherungsträgers nicht zutreffend war, werden die Beiträge zurückgezahlt.

Die veränderten Verfahrensweisen gelten für alle Prüfungen, die nach dem 31. Dezember 2007 vor Ort begonnen werden oder wurden. Es kommt also nicht darauf an, wann der Rentenversicherungsträger sich zur Prüfung angemeldet hat oder ersten Kontakt mit dem Arbeitgeber/Steuerberater hatte.

Statusentscheidungen der Clearingstelle

Unverändert, auch über den 31. Dezember 2007 hinaus, bleiben die Regelungen über das **Statusfeststellungsverfahren** bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund. Wird ein entsprechender Antrag innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt und stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fest, tritt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte

- → zustimmt und
- → er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung, dass eine Beschäftigung vorliegt, unanfechtbar geworden ist. Widerspruch und Klage gegen Entscheidungen der Clearingstelle, dass eine Beschäftigung vorliegt, haben aufschiebende Wirkung.

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, Postfach, 10704 Berlin, schriftlich eine Entscheidung bezüglich des Status des Erwerbstätigen beantragen. Entschieden wird dabei, ob durch die Ausübung der Tätigkeit ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründet wird oder Selbstständigkeit gegeben ist. Des Weiteren wird anlässlich der Anmeldung der Beschäftigung des Ehegatten/Lebenspartners oder eines Abkömmlings des Arbeitgebers ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durchgeführt. Das Gleiche gilt, wenn für einen geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH eine Beschäftigung angemeldet wird.

„Riester-Rente“ Bonus für Jüngere

Seit diesem Jahr erhalten Arbeitnehmer unter 25 einen einmaligen Zuschuss von 200 EUR zu ihrem „Riester-Vertrag“. Zusammen mit der Grundzulage von 154 EUR jährlich sorgt der „Berufseinsteiger-Bonus“ für 354 EUR Extra-Geld für die Altersvorsorge.

Wer unter 25 Jahre ist und einen „Riester-Vertrag“ hat, bekommt automatisch den „Berufseinsteiger-Bonus“ von 200 EUR. Einzige Voraussetzung: der Arbeitnehmer spart vier Prozent seines Vorjahreseinkommens für die „Riester-Rente“. Bei Geringverdienern sind es mindestens 60 EUR. Auszubildende, die in diesem Jahr die Schule abgeschlossen haben, und üblicherweise im Vorjahr nicht als Arbeitnehmer tätig waren, müssen ebenfalls nur 60 EUR sparen, um 354 EUR Zulage zu erhalten.

Während der Kindererziehungszeit in der Rentenversicherung, also in den ersten drei Jahren nach der Geburt eines Kindes, besteht auch ohne Arbeitsverhältnis eine unmittelbare Förderberechtigung. Auch hier müssen vier Prozent des Vorjahreseinkommens gespart werden, bei Personen ohne Vorjahreseinkommen der Sockelbeitrag von 60 EUR. Dafür gibt es dann neben der Grundzulage von 154 EUR eine Kinderzulage von 185 EUR pro Jahr und Kind. Für Geburten ab 2008 wurde die Kinderzulage auf 300 EUR erhöht. Für Sparer unter 25 kommt der einmalige Bonus von 200 EUR hinzu.

Zu allen anderen Fragen rund um das Thema Altersvorsorge helfen die Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutsche Rentenversicherung gern weiter (www.deutsche-rentenversicherung.de).

Ausgabe 6 · 2008

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Sofortmeldung 4
Ab dem 1. Januar 2009 müssen Arbeitgeber bestimmter Branchen neue Mitarbeiter unmittelbar an die Rentenversicherung melden.

Flexible Arbeitszeit 7
Die Regelungen zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten sollen zum 1. Januar 2009 erheblich verändert werden.

Unfallversicherung 12
Arbeitgeber müssen in Meldungen zur Sozialversicherung ab Januar 2009 auch die Arbeitsstunden der Arbeitnehmer angeben.

Entgeltunterlagen 14
Auch bei Minijobbern ist die Angabe der Arbeitsstunden in den Entgeltunterlagen nach wie vor unverzichtbar.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-5500, Telefax 0201 72095-5588.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt
Schriftleitung:
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: 14. 11. 2008

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 kostenlosen Publikation.

„ELENA"-Verfahrensgesetz auf dem Weg: Der elektronische Entgeltnachweis kommt

Schriftliche Einkommensbescheinigungen sollen künftig der Vergangenheit angehören. Stattdessen soll es Arbeitgebern ermöglicht werden, monatlich Einkommensdaten an eine zentrale Speicherstelle (ZSS) zu melden. Diese Neuerung hat das Bundeskabinett am 25. Juni 2008 mit dem Gesetzentwurf über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz) beschlossen. Was als sogenanntes Job-Card-Verfahren begonnen hatte, wurde nach jahrelangen Diskussionen über die rechtliche und technische Realisierbarkeit jetzt auf den parlamentarischen Weg gebracht.

Mit dem Verfahren ELENA will der Gesetzgeber eine erhebliche Entlastung der Wirtschaft von Bürokratiekosten erreichen und innovativ für eine breite Anwendung von qualifizierten Signaturkarten sorgen. Solche Karten stellen die Rechtssicherheit im Bereich der elektronischen Kommunikation sicher.

Zentrale Datenstelle

Es ist geplant, die ZSS bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg einzurichten. Bei dieser Stelle sollen die jeweils berechtigten Behörden (z. B. Arbeitsagenturen, Wohngeldstellen) bei Bedarf und unter Mitwirkung des Betroffenen die erforderlichen Daten abrufen können, um auf deren Grundlage entsprechende Leistungen zu berechnen.

Chipkarte sorgt für Sicherheit

Diese Möglichkeit zum Datenabruf setzt allerdings voraus, dass die Leistungsberechtigten eine Chipkarte mit einer qualifizierten Signatur bekommen. Ohne diesen digitalen Schlüssel soll es künftig keinen Zugang zu den einkommensabhängigen staatlichen Leistungen geben, die in das ELENA-Verfahren eingebunden werden.

Datenschutz

Aus Datenschutzgründen wird eine strikte Trennung der Aufgaben und Daten der ZSS von den übrigen Aufgaben und Datenbeständen der Rentenversicherung gewährleistet. Dazu soll die ZSS insbesondere räumlich, personell und organisatorisch von den übrigen Datenbeständen der Deutschen Rentenversicherung Bund getrennt aufgebaut werden. Außerdem wird eine „Registratur Fachverfahren" bei der Informationstechnischen Servicegesellschaft der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) eingerichtet. Diese Stelle ermöglicht im Fall eines Datenabrufs die Zuordnung der Zertifikatsdaten der Signaturkarten zu den entsprechenden Daten des Leistungsberechtigten.

Die weitere Entwicklung

Nach den derzeitigen Planungen wird der Aufbau der Infrastruktur im Lauf des Jahres 2009 abgeschlossen. Arbeitgeber können dann bereits ab 1. Januar 2010 Meldungen für Arbeitnehmer übermitteln. Ab 1. Januar 2012 werden die berechtigten Stellen Daten abrufen können. Die Datenabrufe sollen schrittweise mit zunächst sechs Bescheinigungen aus dem Bereich Arbeitslosengeld I, Bundeserziehungsgeld und Wohngeld eingeführt werden. Gleichzeitig soll geprüft werden, ob es möglich ist, bis zum 1. Januar 2015 alle weiteren Auskünfte, Bescheinigungen und Nachweise nach dem Sozialgesetzbuch in das Verfahren mit einzubeziehen.

Die erste Lesung des Bundesrates hat am 19. September 2008 stattgefunden, der Bundestag hat sich am 16. Oktober 2008 erstmalig mit dem Gesetzesentwurf befasst. Das Gesetz wird voraussichtlich im Dezember 2008 bzw. im Januar 2009 verabschiedet werden.

SUMMA SUMMARUM wird über die weitere Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neue Mittel gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung

Ab 2009 wird in bestimmten Wirtschaftsbereichen eine Sofortmeldung zur Sozialversicherung eingeführt. Arbeitnehmer dieser Branchen müssen künftig Ausweispapiere mitführen. Mit diesen Maßnahmen soll es nach dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, das der Bundestag am 13. November 2008 beschlossen hat, den Ermittlungsbehörden leichter fallen, gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vorzugehen. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich am 19. Dezember 2008 mit dem Gesetz befassen.

In den Wirtschaftsbranchen, in denen in einem erhöhten Umfang Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vorkommt, müssen die Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2009 den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei dessen Aufnahme melden (Sofortmeldung nach § 7 DEÜV). Dadurch wird es erleichtert, Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung aufzudecken bzw. nachzuweisen. Bisher treten Arbeitgeber bei Prüfungen vor Ort dem Verdacht auf Schwarzarbeit häufig mit der Behauptung entgegen, die Beschäftigung sei erst an diesem Tag aufgenommen worden. Dies war bisher nicht widerlegbar, da die Anmeldung zur Sozialversicherung erst mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsbeginn abgegeben werden muss. Künftig kann mit einer solchen Aussage nicht mehr eine Anzeige oder Ahndung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (Ermittlungsbehörde) verhindert werden.

Wirtschaftsbereiche

Die Pflicht zur Sofortmeldung besteht für Arbeitgeber folgender Wirtschaftsbereiche:

- → Baugewerbe
- → Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- → Personenbeförderungsgewerbe
- → Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- → Schaustellergewerbe
- → Unternehmen der Forstwirtschaft

- → Gebäudereinigungsgewerbe
- → Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- → Fleischwirtschaft

Zur Beurteilung der Zugehörigkeit ist die von der Bundesagentur für Arbeit vergebene Wirtschaftsklasse maßgebend. Arbeitgeber, die den betroffenen Wirtschaftsklassen zugeordnet sind, müssen für alle bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer die Sofortmeldung abgeben.

Sofortmeldung an die Rentenversicherung

Die Sofortmeldung wird in das bestehende DEÜV-Meldeverfahren integriert und aus den Entgeltabrechnungsprogrammen und mit maschinellen Ausfüllhilfen mit dem neuen Meldegrund „20" (Sofortmeldung) erzeugt. Die Sofortmeldung wird allerdings nicht wie die übrigen Meldungen der Einzugsstelle, sondern direkt der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) zugeleitet.

Bei Abgabe einer Sofortmeldung gibt der Arbeitgeber wie bei der Anmeldung die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers mit an. Ist dem Arbeitgeber die Versicherungsnummer nicht bekannt, wird mit der Sofortmeldung die Ermittlung einer vorhandenen oder die Vergabe einer neuen Versicherungsnummer bei der DSRV angestoßen. Hierfür muss der Arbeitgeber in der Sofortmeldung den Tag und Ort der Geburt sowie die Anschrift des Arbeitnehmers angeben. Die ermittelte Versicherungsnummer wird dem Arbeitgeber direkt von der DSRV elektronisch übermittelt.

Arbeitgeber, die nicht von den Regelungen der Sofortmeldung betroffen sind, stoßen – wie bisher – die Vergabe der Versicherungsnummer mit der Anmeldung über die Einzugsstelle an. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden die Gemeinsamen Grundsätze nach § 28 b Abs. 2 SGB IV entsprechend anpassen.

Konsequenzen aus der Sofortmeldung

Die Sofortmeldung ersetzt nicht die „normale" Anmeldung mit Abgabegrund „10". Diese muss der Arbeitgeber spätestens sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung absetzen. Weichen die Daten dieser Anmeldung von denen einer gespeicherten Sofort-

meldung ab oder ist eine Sofortmeldung unterblieben, bekommt der Arbeitgeber darüber von der DSRV eine Information auf elektronischem Weg.

Datenspeicherung und -nutzung

Die Sofortmeldungen werden bei der DSRV gespeichert. Diese Information wird den Ermittlungsbehörden in einem Online-Abrufverfahren zur Verfügung gestellt. Flankierend erhalten die Prüfdienste der Rentenversicherung einen Zugriff auf die Daten.

Neben den Ermittlungsbehörden und den Prüfdiensten der Rentenversicherungsträger wird auch den Unfallversicherungsträgern ein Zugriff auf diese gespeicherten Daten ermöglicht. Stellt sich aufgrund der Informationen aus den Daten heraus, dass Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung vorlag, kann der Unfallversicherungsträger den Arbeitgeber in Regress nehmen, sofern aufgrund eines Arbeitsunfalls während der Schwarzarbeit Leistungen der Unfallversicherung in Anspruch genommen wurden.

Mitführungs- und Vorlagepflicht von Personaldokumenten

Damit die Ermittlungsbehörden in den genannten Wirtschaftsbereichen die Identität der Arbeitnehmer bei Prüfungen leichter feststellen können, müssen die Arbeitnehmer ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitführen. Der bisher bei Prüfungen geforderte Sozialversicherungsausweis verliert diese Funktion, weil er nicht fälschungssicher ist. Durch die Einführung der Mitführungs- und Vorlagepflicht der Personaldokumente ist die Mitführung des Sozialversicherungsausweises nicht mehr notwendig. Den Sozialversicherungsausweis wird es aber weiterhin geben, damit Arbeitnehmer ein eindeutiges Dokument von der Deutschen Rentenversicherung besitzen, woraus ihre Versicherungsnummer hervorgeht.

Der Arbeitgeber muss jeden Arbeitnehmer auf diese Mitführungspflicht schriftlich hinweisen und diesen Hinweis aufbewahren. Damit soll sichergestellt werden, dass der Beschäftigte tatsächlich seine Ausweispapiere bei sich führt.

Flexible Arbeitszeit: Änderung der Rahmenbedingungen

Flexible Arbeitszeit

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen wurden ab 1. Januar 1998 die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle geschaffen. Verschiedene Arbeitszeitmodelle (wie z. B. das sog. Sabbatjahr) sehen vor, dass Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum keine Arbeitsleistungen zu erbringen haben, jedoch ein Arbeitsentgelt (aus sog. Wertguthaben) erhalten, das sie durch tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielen.

Ab dem 1. Januar 2009 gelten voraussichtlich erhebliche Änderungen bei der Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten. Diese ergeben sich aus dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, das der Bundestag am 13. November 2008 beschlossen hat. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich am 19. Dezember 2008 mit dem Gesetz befassen.

Die beabsichtigten Änderungen sehen insbesondere Folgendes vor:

- → Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarung von anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen
- → Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse
- → Einführung eines Anspruchs auf Wertguthabenverwendung bei gesetzlicher Freistellung
- → Erweiterung der Pflichten bei der Wertguthabenführung
- → Konkretisierung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben
- → Verbesserung der Portabilität der Wertguthaben

Abgrenzung zu anderen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung

Bisher galten alle Vereinbarungen, die die Verwendung von Arbeitszeiten oder Arbeitsentgelt für Freistellungen von der Arbeit ermöglichen, als flexible Arbeitszeitregelungen. Zukünftig wird zwischen Wertguthabenvereinbarungen und sonstigen Arbeitszeitvereinbarungen unterschieden. Wertguthabenvereinbarungen liegen hiernach im Rahmen der bisherigen Definition flexibler Arbeitszeitregelungen nur dann vor, wenn ein Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben aufgebaut wird. Sonstige Arbeitszeitvereinbarungen sind Vereinbarungen, die die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen ermöglichen. Daher werden auch Arbeitszeitregelungen wie zum Beispiel Gleitzeitvereinbarungen, die eine Freistellung von mehr als 250 Stunden ermöglichen, zukünftig nicht mehr von den besonderen Regelungen für Wertguthabenvereinbarungen erfasst werden.

Für Beschäftigungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, die bei einer Vergütung auf Stundenlohnbasis eine kontinuierliche Lohnauszahlung vorsehen, wird bezüglich der Beitragsfälligkeit das bisher im Steuerrecht geltende Zuflussprinzip eingeführt. Das bedeutet, Sozialversicherungsbeiträge werden dabei – unabhängig von der Arbeitszeit – erst bei Auszahlung des Entgelts fällig.

Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungen

Zukünftig werden Wertguthabenvereinbarungen auch im Rahmen einer **geringfügigen Beschäftigung** möglich. Dabei darf für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung das Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt in den vorangegangenen letzten zwölf Kalendermonaten der geringfügigen Beschäftigung abweichen und regelmäßig 400 EUR im Monat nicht überschreiten.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR im Monat nicht übersteigt (sog. Minijobs) oder
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate/60 Kalendertage oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig oder im Rahmen einer Dauerbeschäftigung ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 EUR im Monat übersteigt (kurzfristige Beschäftigung).

Anspruch bei gesetzlicher Freistellung

Die Verwendung des Wertguthabens kann vom Arbeitnehmer bei gesetzlichen Freistellungen auch ohne konkrete vorherige Regelung in der Wertguthabenvereinbarung beansprucht werden. Dies gilt insbesondere in

- der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie
- einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Anspruch kann jedoch vertraglich auf bestimmte Zwecke beschränkt werden.

Erweiterte Pflichten zur Wertguthabenführung

Wertguthaben können nur noch als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden. Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehört dabei ebenfalls zum Wertguthaben. Bisher musste der Arbeitgeber diesen lediglich für den Insolvenzfall schützen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über die Höhe des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens jährlich informieren.

Soweit Wertguthaben bereits vor dem 1. Januar 2009 als Zeitguthaben geführt worden sind, kann es dabei verbleiben. Dies gilt darüber hinaus für zukünftige Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage bestehender Vereinbarungen.

Die Anlagemöglichkeiten für Wertguthaben werden eingeschränkt. Wertguthabenanlagen sind zukünftig nur noch im Rahmen der Vorschriften über die Vermögensanlage von Sozialversicherungsträgern nach dem Sozialgesetzbuch Viertes Buch (§ 80 ff. SGB IV) möglich. Davon abweichend ist jedoch eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu 20 % möglich. Allerdings muss der Arbeitgeber für das angelegte Wertguthaben garantieren, um den Arbeitnehmer vor Verlusten zu schützen. Ein höherer Aktien- oder Aktienfondsanteil kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden oder ist bei einer ausschließlichen Wertguthabenverwendung für Zeiten vor einem Altersrentenbeginn der gesetzlichen Rentenversicherung möglich.

Verpflichtender Insolvenzschutz

Insolvenzschutz

Im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen soll ab 1. Januar 2009 eine Insolvenzschutzpflicht für Zeiten ohne Insolvenzgeldanspruch bestehen, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein abweichender Betrag vereinbart werden.

Zur Sicherung der Wertguthaben wird der **Insolvenzschutz** verbessert. Hierzu müssen Arbeitgeber Wertguthaben grundsätzlich auf Dritte übertragen. Eine Rückführung auf den Arbeitgeber ist insoweit ausgeschlossen. In Betracht kommen insbesondere die Führung von Wertguthaben in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Andere einem Treuhandverhältnis gleichwertige Sicherungsmittel, insbesondere Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung, sind ebenfalls möglich. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten (insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte) sind als Insolvenzsicherung ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer ist zukünftig unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz zu informieren. Er kann den Arbeitgeber auffordern, seine Insolvenzschutzverpflichtungen zu erfüllen. Kommt der Arbeitgeber dem

nicht innerhalb von zwei Monaten nach, kann der Arbeitnehmer die Wertguthabenvereinbarung mit sofortiger Wirkung kündigen und die Auszahlung und Verbeitragung des Wertguthabens im Rahmen eines Störfalls verlangen. Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung von Insolvenzsicherungsmaßnahmen ist nur möglich, wenn sie durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz ersetzt werden und der Arbeitnehmer dem zustimmt.

Die Rentenversicherungsträger werden zukünftig im Rahmen der **Betriebsprüfung** den ausreichenden Insolvenzschutz der Wertguthaben überprüfen. In folgenden Fällen wird die Rentenversicherung dabei die im Wertguthaben enthaltenen und im Störfall zu leistenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge fordern und die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an unwirksam ansehen:

- Es wurde keine Insolvenzschutzregelung getroffen,
- die gewählten Sicherungsmittel sind nicht geeignet,
- die Sicherungsmittel unterschreiten in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 % oder
- die Sicherungsmittel umfassen nicht den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Der Arbeitgeber hat jedoch zwei Monate Zeit, die ausreichende Insolvenzsicherung nachzuweisen, um eine Auflösung des Wertguthabens abzuwenden. Die Prüfungen des Insolvenzschutzes für bereits bestehende Wertguthabenvereinbarungen sollen jedoch frühestens sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes aufgenommen werden. Führt ein unzureichender Insolvenzschutz zu einem Verlust von Wertguthaben, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden, wenn er diesen zu vertreten hat.

Betriebsprüfung

Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28 p SGB IV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag und der Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen. Die Prüfungen erfolgen mindestens alle vier Jahre.

Seit 2007 prüfen die Rentenversicherungsträger auch die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe. Ab 2010 werden die Rentenversicherungsträger zudem die Umlage zur Unfallversicherung in die Prüfung einbeziehen.

Neue Portabilitätsmöglichkeit

Endet eine Beschäftigung, soll neben der bereits bestehenden Möglichkeit, Wertguthaben zu einem neuen Arbeitgeber zu übernehmen, ab 1. Juli 2009 die Möglichkeit eingeräumt werden, Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen.

Die Arbeitgeberpflichten zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, zur Abgabe der Meldungen und zur Erstellung des Beitragsnachweises sowie der Anspruch auf den vom Arbeitnehmer

zu tragenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehen mit der Wertguthabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund über. Dies gilt auch für die Zahlung der Lohnsteuer. Eine Rückübertragung des Wertguthabens ist ausgeschlossen. Es kann nur

- → bei der Wertguthabenvereinbarung mit einem neuen Arbeitgeber
- → für Zeiten der gesetzlichen Freistellung oder
- → für Zeiten der Nichtbeschäftigung vor dem möglichen Beginn einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung

verwendet werden.

Die Verwendung des Wertguthabens ist vom Arbeitnehmer einen Monat vorher bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu beantragen. Dabei ist anzugeben, in welcher Höhe das Wertguthaben monatlich entnommen werden soll, wobei zu berücksichtigen ist, dass der monatliche Betrag aus dem Wertguthaben nicht unangemessen von dem monatlichen Arbeitsentgelt für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen zuletzt Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Soweit das Wertguthaben aufgrund der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. wegen Todes des Versicherten nicht mehr entnommen werden kann, ist es aufzulösen und im Rahmen eines Störfalls zu verbeitragen. Der Versicherte kann jedoch bei Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Auflösung des Wertguthabens widersprechen. Diese Möglichkeit ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Versicherte davon ausgeht, wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren.

Weiterführende Informationen

Zu den neuen Rahmenbedingungen bei flexibler Arbeitszeit werden die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ein Gemeinsames Rundschreiben herausgeben. Dieses wird im Internet zum Beispiel unter www.deutsche-rentenversicherung.de [Angebote für spezielle Zielgruppen → Arbeitgeber und Steuerberater → Publikationen → Rundschreiben] abrufbar sein.

Daten zur Unfallversicherung: Angabe zu Arbeitsstunden in DEÜV-Meldungen

Arbeitgeber müssen in Meldungen zur Sozialversicherung künftig auch die Arbeitsstunden angeben. Die Neuerung resultiert aus dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) vom 30. Oktober 2008 (BGBl I S. 2130). Danach sind im DEÜV-Meldeverfahren ab 1. Januar 2009 unter anderem Angaben für die Beitragszahlung zur Unfallversicherung erforderlich (siehe SUMMA SUMMARUM Ausgaben 4 und 5/2008).

In allen Entgeltmeldungen, die nach dem 31. Dezember 2008 abgegeben werden, müssen Arbeitgeber die geleisteten Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer im Meldezeitraum erzielt hat, angeben. Die Begrifflichkeit „geleistete Arbeitsstunden" bezeichnet die bisher im Lohnnachweis an den Unfallversicherungsträger anzugebenden Arbeitsstunden.

Keinen Mehraufwand bei der Ermittlung der Arbeitsstunden

Die Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden und die Eingabe in den Entgeltmeldungen sollen bei den Arbeitgebern zu keinem Mehraufwand führen. Daher haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgende Festlegungen für die Praxis getroffen:

- → Sofern die geleisteten Arbeitsstunden im Entgeltabrechnungsprogramm meldebereit vorliegen, sind diese in der Entgeltmeldung anzugeben. Dies trifft beispielsweise bei Arbeitnehmern zu, deren Entgelte nach Stundenlöhnen im Entgeltabrechnungsprogramm berechnet werden.
- → Erfolgt keine Erfassung der geleisteten Arbeitszeit im Entgeltabrechnungsprogramm, genügt die Angabe einer Sollarbeitszeit in der Meldung. Als Sollarbeitszeit wird die vertraglich vereinbarte oder tariflich geschuldete Arbeitszeit bezeichnet.
- → Kann auch die Sollarbeitszeit nicht oder nur mit einem Mehraufwand ermittelt und in der Meldung angegeben werden, ist es ausreichend, den **Vollarbeiterrichtwert** oder bei entsprechender Teilzeitarbeit einen entsprechenden Prozentsatz des Vollarbeiterrichtwerts zugrunde zu legen. Gleichfalls ist in diesen Fällen eine gewissenhafte Schätzung der geleisteten Arbeitsstunden zulässig.

Vollarbeiterrichtwert

Der Vollarbeiterrichtwert gibt die durchschnittliche Jahresstundenzahl eines Vollzeitbeschäftigten an. Er wird unter Zuhilfenahme von Daten des Statistischen Bundesamtes und der Krankenkassen jährlich neu ermittelt und den Abrechnungsstellen bzw. Abrechnungszentren bis zum 30. Oktober eines Jahres mitgeteilt und in den Entgeltabrechnungsprogrammen hinterlegt.

Angaben der Arbeitsstunden pro Gefahrtarifstelle

Grundsätzlich werden Arbeitnehmer nur einer Gefahrtarifstelle zugeordnet, sodass die geleisteten Gesamtarbeitsstunden angegeben werden. Wird im Einzelfall der Arbeitnehmer im Meldezeitraum in mehrere Gefahrtarifstellen eingestuft, werden die geleisteten Arbeitsstunden auf die Gefahrtarifstellen aufgeteilt. Eine zeitliche Differenzierung der unterschiedlichen Tätigkeiten wird in der DEÜV-Meldung hingegen nicht vorgenommen.

Beispiel 1

Jahresmeldung für 2009 für Arbeitnehmer A; dieser ist im Taxiunternehmen als Taxifahrer und in der Schülerbeförderung tätig.

Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, PV, ALV	1111
SV-Entgelt	18 000 EUR
Betriebsnummer der BG für Fahrzeughaltung	15141364
Mitgliedsnummer bei der BG für Fahrzeughaltung	50014568
Gefahrtarifstelle für Schüler-/Behindertenbeförderung	521
UV-Entgelt	6 000 EUR
Geleistete Arbeitsstunden	600
Gefahrtarifstelle für Taxiunternehmen	530
UV-Entgelt	12 000 EUR
Geleistete Arbeitsstunden	1 200

Aufgrund der beim Arbeitgeber gegebenenfalls vorzunehmenden Umstellungsarbeiten werden Entgeltmeldungen, die vor dem 1. Januar 2010 erstattet werden, auch dann angenommen, wenn die Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden fehlen.

Ausnahme für land- und forstwirtschaftliche Betriebe

Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften berechnen ihre Beiträge zur Unfallversicherung nicht nach Entgelten, sondern nach anderen Parametern (z. B. Hektarwert). Um diese Besonderheit abzubilden, muss in der Entgeltmeldung eine fiktive Gefahrtarifstelle („88888888") eingetragen werden. Angaben zum unfallversicherungspflichtigen Entgelt und zu den Arbeitsstunden sind für die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften unerheblich, diese Felder bleiben auf Grundstellung.

Beispiel 2

Jahresmeldung für 2009 für Arbeitnehmer B; dieser ist in der Landwirtschaft tätig.

Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, PV, ALV	1111
SV-Entgelt	36 000 EUR
Betriebsnummer der LBG Baden-Württemberg	67545123
Mitgliedsnummer bei der LBG Baden-Württemberg	8711
Gefahrtarifstelle	88888888
UV-Entgelt	000000
Geleistete Arbeitsstunden	000

Minijobs: Arbeitsstunden müssen dokumentiert werden

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist gemäß § 28 f Abs. 1 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 8 BVV 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. Sie können nach § 9 Abs. 5 BVV auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden.

Arbeitgeber müssen auch für geringfügig Beschäftigte Entgeltunterlagen führen und bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres geordnet aufbewahren. Die Regelungen der Beitragsverfahrensverordnung (BVV), die sich mit den Entgeltunterlagen befassen, gelten uneingeschränkt.

Der Arbeitgeber muss die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen nehmen. Hierzu gehören insbesondere unter anderem Angaben und Unterlagen über

- → das monatliche Arbeitsentgelt,
- → die Beschäftigungsdauer,
- → das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z. B. Erklärung des Beschäftigten) und
- → die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

- → eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung und
- → den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Wehr- oder Zivildienstleistender, Arbeitsloser, Rentner) des Beschäftigten

den Entgeltunterlagen beizufügen.

Stundenaufzeichnungen

Gerade die Pflicht zur Angabe der wöchentlichen Arbeitszeit führt in der Praxis immer wieder zu Irritationen. Dem liegt die Vorstellung zugrunde, dass diese Daten nach Wegfall der sogenannten 15-Stunden-Grenze zum 1. April 2003 nicht mehr benötigt werden.

Die Rentenversicherungsträger weisen nochmals ausdrücklich darauf hin, dass Aufzeichnungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – auch bei geringfügig Beschäftigten mit einem festen Monatsgehalt – weiterhin Gegenstand der Entgeltunterlagen sind bzw. zu diesen genommen werden müssen.

Dieser Nachweis ist erforderlich, damit die Prüfer der Rentenversicherung unter anderem im Rahmen von Betriebsprüfungen Folgendes nachvollziehen können:

- → Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 5 i. V. m. § 119 Abs. 3 SGB III),
- → Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungspflicht von beschäftigten Studenten,
- → beitragsrechtliche Beurteilungen von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen und
- → Anwendungen des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2009

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

Rechengrößen ab 1. Januar 2009		
	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenzen		
Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	5400,00 EUR[1]	4550,00 EUR[1]
Jahr	64800,00 EUR[1]	54600,00 EUR[1]
Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	6650,00 EUR[1]	5600,00 EUR[1]
Jahr	79800,00 EUR[1]	67200,00 EUR[1]
Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat	3675,00 EUR[1]	
Jahr	44100,00 EUR[1]	
Versicherungspflichtgrenze Krankenversicherung[2]		
Jahr	48600,00 EUR[1]	
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat	400,00 EUR	
Gleitzone		
Faktor „F"	0,7472[1]	
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2520,00 EUR[1]	2135,00 EUR[1]
KV/PV	2520,00 EUR[1]	
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung	210,00 EUR[1]	
Freie Unterkunft	204,00 EUR[1]	
Beitragssätze		
Krankenversicherung		
– Allgemeiner Beitragssatz	15,5 %[3]	
– Ermäßigter Beitragssatz	14,9 %[4]	
Pflegeversicherung	1,95 %	
– Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)	0,25 %	
Allgemeine Rentenversicherung	19,9 %	
Knappschaftliche Rentenversicherung	26,4 %	
Arbeitslosenversicherung	2,8 %[1]	
Insolvenzgeldumlage	0,1 %[1]	

[1] Vorläufige Werte, Stand: 14. November 2008.
[2] Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 44100,00 EUR.
[3] Arbeitgeberanteil 7,3 %, Arbeitnehmeranteil 8,2 %.
[4] Arbeitgeberanteil 7,0 %, Arbeitnehmeranteil 7,9 %.

Ausgabe 6 · 2008

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Sofortmeldung 4
Ab dem 1. Januar 2009 müssen Arbeitgeber bestimmter Branchen neue Mitarbeiter unmittelbar an die Rentenversicherung melden.

Flexible Arbeitszeit 7
Die Regelungen zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten sollen zum 1. Januar 2009 erheblich verändert werden.

Unfallversicherung 12
Arbeitgeber müssen in Meldungen zur Sozialversicherung ab Januar 2009 auch die Arbeitsstunden der Arbeitnehmer angeben.

Entgeltunterlagen 14
Auch bei Minijobbern ist die Angabe der Arbeitsstunden in den Entgeltunterlagen nach wie vor unverzichtbar.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-5500, Telefax 0201 72095-5588.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt
Schriftleitung:
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: 14. 11. 2008

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 kostenlosen Publikation.

„ELENA"-Verfahrensgesetz auf dem Weg: Der elektronische Entgeltnachweis kommt

Schriftliche Einkommensbescheinigungen sollen künftig der Vergangenheit angehören. Stattdessen soll es Arbeitgebern ermöglicht werden, monatlich Einkommensdaten an eine zentrale Speicherstelle (ZSS) zu melden. Diese Neuerung hat das Bundeskabinett am 25. Juni 2008 mit dem Gesetzentwurf über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz) beschlossen. Was als sogenanntes Job-Card-Verfahren begonnen hatte, wurde nach jahrelangen Diskussionen über die rechtliche und technische Realisierbarkeit jetzt auf den parlamentarischen Weg gebracht.

Mit dem Verfahren ELENA will der Gesetzgeber eine erhebliche Entlastung der Wirtschaft von Bürokratiekosten erreichen und innovativ für eine breite Anwendung von qualifizierten Signaturkarten sorgen. Solche Karten stellen die Rechtssicherheit im Bereich der elektronischen Kommunikation sicher.

Zentrale Datenstelle

Es ist geplant, die ZSS bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg einzurichten. Bei dieser Stelle sollen die jeweils berechtigten Behörden (z. B. Arbeitsagenturen, Wohngeldstellen) bei Bedarf und unter Mitwirkung des Betroffenen die erforderlichen Daten abrufen können, um auf deren Grundlage entsprechende Leistungen zu berechnen.

Chipkarte sorgt für Sicherheit

Diese Möglichkeit zum Datenabruf setzt allerdings voraus, dass die Leistungsberechtigten eine Chipkarte mit einer qualifizierten Signatur bekommen. Ohne diesen digitalen Schlüssel soll es künftig keinen Zugang zu den einkommensabhängigen staatlichen Leistungen geben, die in das ELENA-Verfahren eingebunden werden.

Datenschutz

Aus Datenschutzgründen wird eine strikte Trennung der Aufgaben und Daten der ZSS von den übrigen Aufgaben und Datenbeständen der Rentenversicherung gewährleistet. Dazu soll die ZSS insbesondere räumlich, personell und organisatorisch von den übrigen Datenbeständen der Deutschen Rentenversicherung Bund getrennt aufgebaut werden. Außerdem wird eine „Registratur Fachverfahren" bei der Informationstechnischen Servicegesellschaft der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) eingerichtet. Diese Stelle ermöglicht im Fall eines Datenabrufs die Zuordnung der Zertifikatsdaten der Signaturkarten zu den entsprechenden Daten des Leistungsberechtigten.

Die weitere Entwicklung

Nach den derzeitigen Planungen wird der Aufbau der Infrastruktur im Lauf des Jahres 2009 abgeschlossen. Arbeitgeber können dann bereits ab 1. Januar 2010 Meldungen für Arbeitnehmer übermitteln. Ab 1. Januar 2012 werden die berechtigten Stellen Daten abrufen können. Die Datenabrufe sollen schrittweise mit zunächst sechs Bescheinigungen aus dem Bereich Arbeitslosengeld I, Bundeserziehungsgeld und Wohngeld eingeführt werden. Gleichzeitig soll geprüft werden, ob es möglich ist, bis zum 1. Januar 2015 alle weiteren Auskünfte, Bescheinigungen und Nachweise nach dem Sozialgesetzbuch in das Verfahren mit einzubeziehen.

Die erste Lesung des Bundesrates hat am 19. September 2008 stattgefunden, der Bundestag hat sich am 16. Oktober 2008 erstmalig mit dem Gesetzesentwurf befasst. Das Gesetz wird voraussichtlich im Dezember 2008 bzw. im Januar 2009 verabschiedet werden.

SUMMA SUMMARUM wird über die weitere Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Neue Mittel gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung

Ab 2009 wird in bestimmten Wirtschaftsbereichen eine Sofortmeldung zur Sozialversicherung eingeführt. Arbeitnehmer dieser Branchen müssen künftig Ausweispapiere mitführen. Mit diesen Maßnahmen soll es nach dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, das der Bundestag am 13. November 2008 beschlossen hat, den Ermittlungsbehörden leichter fallen, gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vorzugehen. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich am 19. Dezember 2008 mit dem Gesetz befassen.

In den Wirtschaftsbranchen, in denen in einem erhöhten Umfang Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vorkommt, müssen die Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2009 den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei dessen Aufnahme melden (Sofortmeldung nach § 7 DEÜV). Dadurch wird es erleichtert, Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung aufzudecken bzw. nachzuweisen. Bisher treten Arbeitgeber bei Prüfungen vor Ort dem Verdacht auf Schwarzarbeit häufig mit der Behauptung entgegen, die Beschäftigung sei erst an diesem Tag aufgenommen worden. Dies war bisher nicht widerlegbar, da die Anmeldung zur Sozialversicherung erst mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsbeginn abgegeben werden muss. Künftig kann mit einer solchen Aussage nicht mehr eine Anzeige oder Ahndung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (Ermittlungsbehörde) verhindert werden.

Wirtschaftsbereiche

Die Pflicht zur Sofortmeldung besteht für Arbeitgeber folgender Wirtschaftsbereiche:

- → Baugewerbe
- → Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- → Personenbeförderungsgewerbe
- → Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- → Schaustellergewerbe
- → Unternehmen der Forstwirtschaft

- → Gebäudereinigungsgewerbe
- → Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- → Fleischwirtschaft

Zur Beurteilung der Zugehörigkeit ist die von der Bundesagentur für Arbeit vergebene Wirtschaftsklasse maßgebend. Arbeitgeber, die den betroffenen Wirtschaftsklassen zugeordnet sind, müssen für alle bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer die Sofortmeldung abgeben.

Sofortmeldung an die Rentenversicherung

Die Sofortmeldung wird in das bestehende DEÜV-Meldeverfahren integriert und aus den Entgeltabrechnungsprogrammen und mit maschinellen Ausfüllhilfen mit dem neuen Meldegrund „20" (Sofortmeldung) erzeugt. Die Sofortmeldung wird allerdings nicht wie die übrigen Meldungen der Einzugsstelle, sondern direkt der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) zugeleitet.

Bei Abgabe einer Sofortmeldung gibt der Arbeitgeber wie bei der Anmeldung die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers mit an. Ist dem Arbeitgeber die Versicherungsnummer nicht bekannt, wird mit der Sofortmeldung die Ermittlung einer vorhandenen oder die Vergabe einer neuen Versicherungsnummer bei der DSRV angestoßen. Hierfür muss der Arbeitgeber in der Sofortmeldung den Tag und Ort der Geburt sowie die Anschrift des Arbeitnehmers angeben. Die ermittelte Versicherungsnummer wird dem Arbeitgeber direkt von der DSRV elektronisch übermittelt.

Arbeitgeber, die nicht von den Regelungen der Sofortmeldung betroffen sind, stoßen – wie bisher – die Vergabe der Versicherungsnummer mit der Anmeldung über die Einzugsstelle an. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden die Gemeinsamen Grundsätze nach § 28 b Abs. 2 SGB IV entsprechend anpassen.

Konsequenzen aus der Sofortmeldung

Die Sofortmeldung ersetzt nicht die „normale" Anmeldung mit Abgabegrund „10". Diese muss der Arbeitgeber spätestens sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung absetzen. Weichen die Daten dieser Anmeldung von denen einer gespeicherten Sofort-

meldung ab oder ist eine Sofortmeldung unterblieben, bekommt der Arbeitgeber darüber von der DSRV eine Information auf elektronischem Weg.

Datenspeicherung und -nutzung

Die Sofortmeldungen werden bei der DSRV gespeichert. Diese Information wird den Ermittlungsbehörden in einem Online-Abrufverfahren zur Verfügung gestellt. Flankierend erhalten die Prüfdienste der Rentenversicherung einen Zugriff auf die Daten.

Neben den Ermittlungsbehörden und den Prüfdiensten der Rentenversicherungsträger wird auch den Unfallversicherungsträgern ein Zugriff auf diese gespeicherten Daten ermöglicht. Stellt sich aufgrund der Informationen aus den Daten heraus, dass Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung vorlag, kann der Unfallversicherungsträger den Arbeitgeber in Regress nehmen, sofern aufgrund eines Arbeitsunfalls während der Schwarzarbeit Leistungen der Unfallversicherung in Anspruch genommen wurden.

Mitführungs- und Vorlagepflicht von Personaldokumenten

Damit die Ermittlungsbehörden in den genannten Wirtschaftsbereichen die Identität der Arbeitnehmer bei Prüfungen leichter feststellen können, müssen die Arbeitnehmer ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitführen. Der bisher bei Prüfungen geforderte Sozialversicherungsausweis verliert diese Funktion, weil er nicht fälschungssicher ist. Durch die Einführung der Mitführungs- und Vorlagepflicht der Personaldokumente ist die Mitführung des Sozialversicherungsausweises nicht mehr notwendig. Den Sozialversicherungsausweis wird es aber weiterhin geben, damit Arbeitnehmer ein eindeutiges Dokument von der Deutschen Rentenversicherung besitzen, woraus ihre Versicherungsnummer hervorgeht.

Der Arbeitgeber muss jeden Arbeitnehmer auf diese Mitführungspflicht schriftlich hinweisen und diesen Hinweis aufbewahren. Damit soll sichergestellt werden, dass der Beschäftigte tatsächlich seine Ausweispapiere bei sich führt.

Flexible Arbeitszeit: Änderung der Rahmenbedingungen

Flexible Arbeitszeit

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen wurden ab 1. Januar 1998 die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle geschaffen. Verschiedene Arbeitszeitmodelle (wie z. B. das sog. Sabbatjahr) sehen vor, dass Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum keine Arbeitsleistungen zu erbringen haben, jedoch ein Arbeitsentgelt (aus sog. Wertguthaben) erhalten, das sie durch tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielen.

Ab dem 1. Januar 2009 gelten voraussichtlich erhebliche Änderungen bei der Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten. Diese ergeben sich aus dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, das der Bundestag am 13. November 2008 beschlossen hat. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich am 19. Dezember 2008 mit dem Gesetz befassen.

Die beabsichtigten Änderungen sehen insbesondere Folgendes vor:

- → Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarung von anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen
- → Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse
- → Einführung eines Anspruchs auf Wertguthabenverwendung bei gesetzlicher Freistellung
- → Erweiterung der Pflichten bei der Wertguthabenführung
- → Konkretisierung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben
- → Verbesserung der Portabilität der Wertguthaben

Abgrenzung zu anderen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung

Bisher galten alle Vereinbarungen, die die Verwendung von Arbeitszeiten oder Arbeitsentgelt für Freistellungen von der Arbeit ermöglichen, als flexible Arbeitszeitregelungen. Zukünftig wird zwischen Wertguthabenvereinbarungen und sonstigen Arbeitszeitvereinbarungen unterschieden. Wertguthabenvereinbarungen liegen hiernach im Rahmen der bisherigen Definition flexibler Arbeitszeitregelungen nur dann vor, wenn ein Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben aufgebaut wird. Sonstige Arbeitszeitvereinbarungen sind Vereinbarungen, die die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen ermöglichen. Daher werden auch Arbeitszeitregelungen wie zum Beispiel Gleitzeitvereinbarungen, die eine Freistellung von mehr als 250 Stunden ermöglichen, zukünftig nicht mehr von den besonderen Regelungen für Wertguthabenvereinbarungen erfasst werden.

Für Beschäftigungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, die bei einer Vergütung auf Stundenlohnbasis eine kontinuierliche Lohnauszahlung vorsehen, wird bezüglich der Beitragsfälligkeit das bisher im Steuerrecht geltende Zuflussprinzip eingeführt. Das bedeutet, Sozialversicherungsbeiträge werden dabei – unabhängig von der Arbeitszeit – erst bei Auszahlung des Entgelts fällig.

Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungen

Zukünftig werden Wertguthabenvereinbarungen auch im Rahmen einer **geringfügigen Beschäftigung** möglich. Dabei darf für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung das Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt in den vorangegangenen letzten zwölf Kalendermonaten der geringfügigen Beschäftigung abweichen und regelmäßig 400 EUR im Monat nicht überschreiten.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR im Monat nicht übersteigt (sog. Minijobs) oder
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate/60 Kalendertage oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig oder im Rahmen einer Dauerbeschäftigung ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 EUR im Monat übersteigt (kurzfristige Beschäftigung).

Anspruch bei gesetzlicher Freistellung

Die Verwendung des Wertguthabens kann vom Arbeitnehmer bei gesetzlichen Freistellungen auch ohne konkrete vorherige Regelung in der Wertguthabenvereinbarung beansprucht werden. Dies gilt insbesondere in

- der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie
- einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Anspruch kann jedoch vertraglich auf bestimmte Zwecke beschränkt werden.

Erweiterte Pflichten zur Wertguthabenführung

Wertguthaben können nur noch als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden. Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehört dabei ebenfalls zum Wertguthaben. Bisher musste der Arbeitgeber diesen lediglich für den Insolvenzfall schützen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über die Höhe des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens jährlich informieren.

Soweit Wertguthaben bereits vor dem 1. Januar 2009 als Zeitguthaben geführt worden sind, kann es dabei verbleiben. Dies gilt darüber hinaus für zukünftige Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage bestehender Vereinbarungen.

Die Anlagemöglichkeiten für Wertguthaben werden eingeschränkt. Wertguthabenanlagen sind zukünftig nur noch im Rahmen der Vorschriften über die Vermögensanlage von Sozialversicherungsträgern nach dem Sozialgesetzbuch Viertes Buch (§ 80 ff. SGB IV) möglich. Davon abweichend ist jedoch eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu 20 % möglich. Allerdings muss der Arbeitgeber für das angelegte Wertguthaben garantieren, um den Arbeitnehmer vor Verlusten zu schützen. Ein höherer Aktien- oder Aktienfondsanteil kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden oder ist bei einer ausschließlichen Wertguthabenverwendung für Zeiten vor einem Altersrentenbeginn der gesetzlichen Rentenversicherung möglich.

Verpflichtender Insolvenzschutz

Insolvenzschutz

Im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen soll ab 1. Januar 2009 eine Insolvenzschutzpflicht für Zeiten ohne Insolvenzgeldanspruch bestehen, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein abweichender Betrag vereinbart werden.

Zur Sicherung der Wertguthaben wird der **Insolvenzschutz** verbessert. Hierzu müssen Arbeitgeber Wertguthaben grundsätzlich auf Dritte übertragen. Eine Rückführung auf den Arbeitgeber ist insoweit ausgeschlossen. In Betracht kommen insbesondere die Führung von Wertguthaben in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Andere einem Treuhandverhältnis gleichwertige Sicherungsmittel, insbesondere Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung, sind ebenfalls möglich. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten (insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte) sind als Insolvenzsicherung ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer ist zukünftig unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz zu informieren. Er kann den Arbeitgeber auffordern, seine Insolvenzschutzverpflichtungen zu erfüllen. Kommt der Arbeitgeber dem

nicht innerhalb von zwei Monaten nach, kann der Arbeitnehmer die Wertguthabenvereinbarung mit sofortiger Wirkung kündigen und die Auszahlung und Verbeitragung des Wertguthabens im Rahmen eines Störfalls verlangen. Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung von Insolvenzsicherungsmaßnahmen ist nur möglich, wenn sie durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz ersetzt werden und der Arbeitnehmer dem zustimmt.

Die Rentenversicherungsträger werden zukünftig im Rahmen der **Betriebsprüfung** den ausreichenden Insolvenzschutz der Wertguthaben überprüfen. In folgenden Fällen wird die Rentenversicherung dabei die im Wertguthaben enthaltenen und im Störfall zu leistenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge fordern und die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an unwirksam ansehen:

- Es wurde keine Insolvenzschutzregelung getroffen,
- die gewählten Sicherungsmittel sind nicht geeignet,
- die Sicherungsmittel unterschreiten in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 % oder
- die Sicherungsmittel umfassen nicht den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Der Arbeitgeber hat jedoch zwei Monate Zeit, die ausreichende Insolvenzsicherung nachzuweisen, um eine Auflösung des Wertguthabens abzuwenden. Die Prüfungen des Insolvenzschutzes für bereits bestehende Wertguthabenvereinbarungen sollen jedoch frühestens sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes aufgenommen werden. Führt ein unzureichender Insolvenzschutz zu einem Verlust von Wertguthaben, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden, wenn er diesen zu vertreten hat.

Betriebsprüfung

Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28 p SGB IV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag und der Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen. Die Prüfungen erfolgen mindestens alle vier Jahre.

Seit 2007 prüfen die Rentenversicherungsträger auch die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe. Ab 2010 werden die Rentenversicherungsträger zudem die Umlage zur Unfallversicherung in die Prüfung einbeziehen.

Neue Portabilitätsmöglichkeit

Endet eine Beschäftigung, soll neben der bereits bestehenden Möglichkeit, Wertguthaben zu einem neuen Arbeitgeber zu übernehmen, ab 1. Juli 2009 die Möglichkeit eingeräumt werden, Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen.

Die Arbeitgeberpflichten zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, zur Abgabe der Meldungen und zur Erstellung des Beitragsnachweises sowie der Anspruch auf den vom Arbeitnehmer

zu tragenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehen mit der Wertguthabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund über. Dies gilt auch für die Zahlung der Lohnsteuer. Eine Rückübertragung des Wertguthabens ist ausgeschlossen. Es kann nur

- → bei der Wertguthabenvereinbarung mit einem neuen Arbeitgeber
- → für Zeiten der gesetzlichen Freistellung oder
- → für Zeiten der Nichtbeschäftigung vor dem möglichen Beginn einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung

verwendet werden.

Die Verwendung des Wertguthabens ist vom Arbeitnehmer einen Monat vorher bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu beantragen. Dabei ist anzugeben, in welcher Höhe das Wertguthaben monatlich entnommen werden soll, wobei zu berücksichtigen ist, dass der monatliche Betrag aus dem Wertguthaben nicht unangemessen von dem monatlichen Arbeitsentgelt für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen zuletzt Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Soweit das Wertguthaben aufgrund der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. wegen Todes des Versicherten nicht mehr entnommen werden kann, ist es aufzulösen und im Rahmen eines Störfalls zu verbeitragen. Der Versicherte kann jedoch bei Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Auflösung des Wertguthabens widersprechen. Diese Möglichkeit ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Versicherte davon ausgeht, wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren.

Weiterführende Informationen

Zu den neuen Rahmenbedingungen bei flexibler Arbeitszeit werden die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ein Gemeinsames Rundschreiben herausgeben. Dieses wird im Internet zum Beispiel unter www.deutsche-rentenversicherung.de [Angebote für spezielle Zielgruppen → Arbeitgeber und Steuerberater → Publikationen → Rundschreiben] abrufbar sein.

Daten zur Unfallversicherung: Angabe zu Arbeitsstunden in DEÜV-Meldungen

Arbeitgeber müssen in Meldungen zur Sozialversicherung künftig auch die Arbeitsstunden angeben. Die Neuerung resultiert aus dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) vom 30. Oktober 2008 (BGBl I S. 2130). Danach sind im DEÜV-Meldeverfahren ab 1. Januar 2009 unter anderem Angaben für die Beitragszahlung zur Unfallversicherung erforderlich (siehe SUMMA SUMMARUM Ausgaben 4 und 5/2008).

In allen Entgeltmeldungen, die nach dem 31. Dezember 2008 abgegeben werden, müssen Arbeitgeber die geleisteten Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer im Meldezeitraum erzielt hat, angeben. Die Begrifflichkeit „geleistete Arbeitsstunden" bezeichnet die bisher im Lohnnachweis an den Unfallversicherungsträger anzugebenden Arbeitsstunden.

Keinen Mehraufwand bei der Ermittlung der Arbeitsstunden

Die Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden und die Eingabe in den Entgeltmeldungen sollen bei den Arbeitgebern zu keinem Mehraufwand führen. Daher haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgende Festlegungen für die Praxis getroffen:

- → Sofern die geleisteten Arbeitsstunden im Entgeltabrechnungsprogramm meldebereit vorliegen, sind diese in der Entgeltmeldung anzugeben. Dies trifft beispielsweise bei Arbeitnehmern zu, deren Entgelte nach Stundenlöhnen im Entgeltabrechnungsprogramm berechnet werden.
- → Erfolgt keine Erfassung der geleisteten Arbeitszeit im Entgeltabrechnungsprogramm, genügt die Angabe einer Sollarbeitszeit in der Meldung. Als Sollarbeitszeit wird die vertraglich vereinbarte oder tariflich geschuldete Arbeitszeit bezeichnet.
- → Kann auch die Sollarbeitszeit nicht oder nur mit einem Mehraufwand ermittelt und in der Meldung angegeben werden, ist es ausreichend, den **Vollarbeiterrichtwert** oder bei entsprechender Teilzeitarbeit einen entsprechenden Prozentsatz des Vollarbeiterrichtwerts zugrunde zu legen. Gleichfalls ist in diesen Fällen eine gewissenhafte Schätzung der geleisteten Arbeitsstunden zulässig.

Vollarbeiterrichtwert

Der Vollarbeiterrichtwert gibt die durchschnittliche Jahresstundenzahl eines Vollzeitbeschäftigten an. Er wird unter Zuhilfenahme von Daten des Statistischen Bundesamtes und der Krankenkassen jährlich neu ermittelt und den Abrechnungsstellen bzw. Abrechnungszentren bis zum 30. Oktober eines Jahres mitgeteilt und in den Entgeltabrechnungsprogrammen hinterlegt.

Angaben der Arbeitsstunden pro Gefahrtarifstelle

Grundsätzlich werden Arbeitnehmer nur einer Gefahrtarifstelle zugeordnet, sodass die geleisteten Gesamtarbeitsstunden angegeben werden. Wird im Einzelfall der Arbeitnehmer im Meldezeitraum in mehrere Gefahrtarifstellen eingestuft, werden die geleisteten Arbeitsstunden auf die Gefahrtarifstellen aufgeteilt. Eine zeitliche Differenzierung der unterschiedlichen Tätigkeiten wird in der DEÜV-Meldung hingegen nicht vorgenommen.

Beispiel 1

Jahresmeldung für 2009 für Arbeitnehmer A; dieser ist im Taxiunternehmen als Taxifahrer und in der Schülerbeförderung tätig.

Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, PV, ALV	1111
SV-Entgelt	18 000 EUR
Betriebsnummer der BG für Fahrzeughaltung	15141364
Mitgliedsnummer bei der BG für Fahrzeughaltung	50014568
Gefahrtarifstelle für Schüler-/Behindertenbeförderung	521
UV-Entgelt	6 000 EUR
Geleistete Arbeitsstunden	600
Gefahrtarifstelle für Taxiunternehmen	530
UV-Entgelt	12 000 EUR
Geleistete Arbeitsstunden	1 200

Aufgrund der beim Arbeitgeber gegebenenfalls vorzunehmenden Umstellungsarbeiten werden Entgeltmeldungen, die vor dem 1. Januar 2010 erstattet werden, auch dann angenommen, wenn die Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden fehlen.

Ausnahme für land- und forstwirtschaftliche Betriebe

Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften berechnen ihre Beiträge zur Unfallversicherung nicht nach Entgelten, sondern nach anderen Parametern (z. B. Hektarwert). Um diese Besonderheit abzubilden, muss in der Entgeltmeldung eine fiktive Gefahrtarifstelle („88888888") eingetragen werden. Angaben zum unfallversicherungspflichtigen Entgelt und zu den Arbeitsstunden sind für die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften unerheblich, diese Felder bleiben auf Grundstellung.

Beispiel 2

Jahresmeldung für 2009 für Arbeitnehmer B; dieser ist in der Landwirtschaft tätig.

Meldegrund	50
Meldezeitraum	1. 1. bis 31. 12. 2009
Personengruppe	101
Beitragsgruppenschlüssel KV, RV, PV, ALV	1111
SV-Entgelt	36 000 EUR
Betriebsnummer der LBG Baden-Württemberg	67545123
Mitgliedsnummer bei der LBG Baden-Württemberg	8711
Gefahrtarifstelle	88888888
UV-Entgelt	000000
Geleistete Arbeitsstunden	000

Minijobs: Arbeitsstunden müssen dokumentiert werden

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist gemäß § 28 f Abs. 1 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 8 BVV 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. Sie können nach § 9 Abs. 5 BVV auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden.

Arbeitgeber müssen auch für geringfügig Beschäftigte Entgeltunterlagen führen und bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres geordnet aufbewahren. Die Regelungen der Beitragsverfahrensverordnung (BVV), die sich mit den Entgeltunterlagen befassen, gelten uneingeschränkt.

Der Arbeitgeber muss die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen nehmen. Hierzu gehören insbesondere unter anderem Angaben und Unterlagen über

- → das monatliche Arbeitsentgelt,
- → die Beschäftigungsdauer,
- → das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z. B. Erklärung des Beschäftigten) und
- → die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

- → eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung und
- → den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Wehr- oder Zivildienstleistender, Arbeitsloser, Rentner) des Beschäftigten

den Entgeltunterlagen beizufügen.

Stundenaufzeichnungen

Gerade die Pflicht zur Angabe der wöchentlichen Arbeitszeit führt in der Praxis immer wieder zu Irritationen. Dem liegt die Vorstellung zugrunde, dass diese Daten nach Wegfall der sogenannten 15-Stunden-Grenze zum 1. April 2003 nicht mehr benötigt werden.

Die Rentenversicherungsträger weisen nochmals ausdrücklich darauf hin, dass Aufzeichnungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – auch bei geringfügig Beschäftigten mit einem festen Monatsgehalt – weiterhin Gegenstand der Entgeltunterlagen sind bzw. zu diesen genommen werden müssen.

Dieser Nachweis ist erforderlich, damit die Prüfer der Rentenversicherung unter anderem im Rahmen von Betriebsprüfungen Folgendes nachvollziehen können:

- → Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 5 i. V. m. § 119 Abs. 3 SGB III),
- → Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungspflicht von beschäftigten Studenten,
- → beitragsrechtliche Beurteilungen von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen und
- → Anwendungen des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2009

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

Rechengrößen ab 1. Januar 2009		
	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenzen		
Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	5400,00 EUR[1]	4550,00 EUR[1]
Jahr	64800,00 EUR[1]	54600,00 EUR[1]
Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	6650,00 EUR[1]	5600,00 EUR[1]
Jahr	79800,00 EUR[1]	67200,00 EUR[1]
Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat	3675,00 EUR[1]	
Jahr	44100,00 EUR[1]	
Versicherungspflichtgrenze Krankenversicherung[2]		
Jahr	48600,00 EUR[1]	
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat	400,00 EUR	
Gleitzone		
Faktor „F"	0,7472[1]	
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2520,00 EUR[1]	2135,00 EUR[1]
KV/PV	2520,00 EUR[1]	
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung	210,00 EUR[1]	
Freie Unterkunft	204,00 EUR[1]	
Beitragssätze		
Krankenversicherung		
– Allgemeiner Beitragssatz	15,5 %[3]	
– Ermäßigter Beitragssatz	14,9 %[4]	
Pflegeversicherung	1,95 %	
– Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)	0,25 %	
Allgemeine Rentenversicherung	19,9 %	
Knappschaftliche Rentenversicherung	26,4 %	
Arbeitslosenversicherung	2,8 %[1]	
Insolvenzgeldumlage	0,1 %[1]	

[1] Vorläufige Werte, Stand: 14. November 2008.
[2] Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 44100,00 EUR.
[3] Arbeitgeberanteil 7,3 %, Arbeitnehmeranteil 8,2 %.
[4] Arbeitgeberanteil 7,0 %, Arbeitnehmeranteil 7,9 %.