

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

- Modellprojekt GeniAL** 2  
Ein neuer Arbeitgeberservice bietet Unterstützung für ein demografiefestes Unternehmen.
- Neue Geringfügigkeits-Richtlinien** 4  
Rund um kurzfristige Beschäftigungen und Minijobs gab es Rechtsänderungen und neue Auslegungen.
- Freistellung von der Arbeitsleistung** 8  
Trotz Freistellung kann das Beschäftigungsverhältnis bestehen bleiben.
- Unfallversicherung: Beiträge aus Wertguthaben** 10  
Seit 1. Januar 2010 gelten einheitliche Regelungen für die Beitragspflicht von Wertguthaben in der Unfallversicherung.
- Künstlersozialabgabe: Neue Entscheidungen** 12  
Bezüglich der Zahlungspflicht der Künstlersozialabgabe gibt es einige neue und interessante Entscheidungen des Bundessozialgerichts.

# Modellprojekt GeniAL als neuer Arbeitgeberservice: Unterstützung für ein demografiefestes Unternehmen

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Münzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692<sup>1)</sup>, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

<sup>1)</sup> 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

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: 20. 1. 2010

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.

**In der Ausgabe 5/2008 berichtete SUMMA SUMMARUM über das Praxisprojekt GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben – der Deutschen Rentenversicherung und die geplante Erprobung in weiteren Modellregionen. Nun ist es endlich soweit: Die Deutsche Rentenversicherung bietet mit ihren Auskunfts- und Beratungsstellen in 22 Regionen in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen einen neuen Arbeitgeberservice zur regionalen demografischen Entwicklung und zum alter(n)sgerechten Arbeiten an.**

Personalverantwortliche sehen sich oft vor folgende Fragen gestellt: Welche Maßnahmen kann ich ergreifen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund, motiviert und produktiv in Beschäftigung zu halten? Welche Angebote der betrieblichen Gesundheitsprävention werden von der Belegschaft angenommen? Kann ich Nachwuchskräfte auch in Zukunft vor Ort rekrutieren und langfristig an unsere Firma binden? Kann ich mit meiner älter werdenden Belegschaft auch weiterhin am Markt bestehen?

Antworten auf diese Fragen können mit Unterstützung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Baden-Württemberg, Berlin-Brandenburg, Braunschweig-Hannover, Hessen, Mitteldeutschland, Nord, Rheinland, Schwaben und der DRV Bund im Rahmen des Praxisprojekts „GeniAL“ erarbeitet werden.

## Beratung für den Mittelstand

Der Ansatz von GeniAL ist dabei so einfach, wie genial: rund 70 speziell ausgebildete GeniAL-Beraterinnen und -Berater der bundesweit beteiligten 22 DRV-Beratungsstellen bieten Orientierung und Hilfe im Spektrum betrieblicher Maßnahmen, die von der Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze, der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, Motivation und Weiterbildung, betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen und Eingliederungsmanagement bis zur Prävention und Rehabilitation reichen. Das Angebot einer GeniAL-Beratung über die aktuelle und zukünftige Situation am Arbeitsmarkt, der Bevölkerungsentwicklung und Nachwuchsgewinnung

zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft richtet sich dabei insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen.

### **Regionale Netzwerke: „Arbeit, Rente, Gesundheit und Wirtschaft“**

Die geschulten GeniAL-Beraterinnen und -Berater sind zugleich auch Ansprechpartner für die Angebote der gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen von Prävention, Rehabilitation und Rente. Außerdem sind sie Wegweiser und Vermittler an alle anderen Einrichtungen, die regionale Unterstützungsangebote für Betriebe anbieten.

Über die beteiligten DRV-Beratungsstellen erfolgt der Kontakt und die Vermittlung immer entsprechend dem Handlungsbedarf im jeweiligen Unternehmen. Jeder Arbeitgeber entscheidet selbst über die Maßnahmen, die seine älter werdende Belegschaft dabei unterstützen können, ihre Innovations- und Leistungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Die Aufgabe von GeniAL ist darin zu sehen, für betriebliche Maßnahmen zu sensibilisieren und bedarfsorientiert die Angebote der gesetzlichen Rentenversicherung zu unterbreiten bzw. an die Netzwerkakteure, etwa im Falle von Qualifizierungsbedarfen an die Agenturen für Arbeit, zu vermitteln. Letztlich bestimmen die handelnden Unternehmen jederzeit die Vorgehensweise und die Interventionstiefe.

### **Arbeits- und Sozialministerium begrüßt die Initiative**

Aufgrund der guten Ergebnisse und der erzielten Wirkungen im Rahmen einer einjährigen Erprobungsphase sah sich der Projektträger, die Deutsche Rentenversicherung, in Übereinstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Initiative Neue Qualität der Arbeit veranlasst, das Projekt fortzuführen. Zielsetzung aus Sicht des Ministeriums ist, das Praxisprojekt GeniAL in weiteren Modellregionen zu erproben. Bei Erfolg soll das Beratungsangebot dauerhaft und bundesweit erweitert werden.

Weitere Informationen zu den Projekthaltungen von GeniAL und den beteiligten Auskunfts- und Beratungsstellen stehen im Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung unter <http://www.genial-drv.de> zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Neue Geringfügigkeits-Richtlinien: Auslegungen und Neuregelungen

**Die Sozialversicherungsträger haben aufgrund der Auswirkungen gesetzlicher Neuregelungen und neuer Auslegungen auf die versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung geringfügiger Beschäftigungen die Geringfügigkeits-Richtlinien aktualisiert.**

### Geringfügigkeits-Richtlinien

Download unter folgender Adresse im Internet:  
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>  
(siehe Zielgruppen „Arbeitgeber und Steuerberater“ → Publikationen → Gemeinsame Rundschreiben für das Jahr 2009 → Geringfügigkeits-Richtlinien 2010).

In den neuen **Geringfügigkeits-Richtlinien** vom 14. Oktober 2009 wurden die Auswirkungen der gesetzlichen Neuregelungen zur Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens um die Unfallversicherungsdaten, zur Wiedereinführung der Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftsbranchen sowie zum Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) berücksichtigt. Darüber hinaus haben die Sozialversicherungsträger neue Auslegungen aufgenommen und die Auswirkungen der Neuregelung der flexiblen Arbeitszeitregelungen dargestellt.

### Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Die Regelungen zum einheitlichen Beschäftigungsverhältnis sind insbesondere für die versicherungsrechtliche Beurteilung bei der Zusammenrechnung von (Haupt-)Beschäftigungen mit geringfügigen (Neben-)Beschäftigungen von Bedeutung. Werden mehrere Beschäftigungen für denselben Arbeitgeber ausgeübt, liegt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor. Von verschiedenen Arbeitgebern ist regelmäßig nur dann auszugehen, wenn es sich um unterschiedliche natürliche oder juristische Personen handelt. Wird in diesen Fällen jedoch ein und dieselbe Tätigkeit im Rahmen derselben Betriebsorganisation erbracht, kann auch ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Auch die Beschäftigung bei verschiedenen Ein-Personen-GmbHs bzw. -Limiteds derselben natürlichen Person schließt nicht von vornherein ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis aus (vgl. SUMMA SUMMARUM 6/2009, Seite 4 ff.).

### Anteilige Geringfügigkeitsgrenze

Beginnt oder endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, ist nicht mehr eine anteilige Geringfügigkeitsgrenze für die Feststellung eines geringfügigen Arbeits-

entgelts heranzuziehen. Vielmehr gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die volle Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR. Demnach wird eine Beschäftigung auch dann geringfügig entlohnt versicherungsfrei ausgeübt, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR beträgt und die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats aufgenommen wird. Lediglich wenn die (nicht nur kurzfristige) Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet ist, ist die anteilige Geringfügigkeitsgrenze zugrunde zu legen.

### **Vorausschauende Betrachtungsweise**

Zu Beginn einer Beschäftigung ist bei der Prüfung der Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts eine vorausschauende Jahresbetrachtung vorzunehmen. Von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist auszugehen, wenn das Gesamtarbeitsentgelt bei einer Beschäftigung, die in jedem Monat gegen Arbeitsentgelt ausgeübt wird, 4.800 EUR nicht übersteigt. Monate ohne Beschäftigung verringern das zulässige Gesamtarbeitsentgelt. Bei einer auf einen kürzeren Zeitraum befristeten Beschäftigung ist der tatsächliche Beschäftigungszeitraum maßgebend.

Bei jeder dauerhaften Veränderung der Verhältnisse ist ab diesem Zeitpunkt eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung vorzunehmen. Die Sozialversicherungsträger erheben jedoch keine Bedenken, wenn Arbeitgeber bei unterjährigem Beschäftigungsbeginn und zunächst erfolgter vorausschauender Jahresbetrachtung aus abrechnungstechnischen Gründen zu Beginn des neuen Kalenderjahrs die erstmalige vorausschauende Jahresbetrachtung durch eine neue jährliche Betrachtung für das neue Kalenderjahr ersetzen, um die anschließenden regelmäßigen Jahresbetrachtungen jeweils für volle Kalenderjahre vornehmen zu können.

### **Versicherungsfreiheit bei Unterschreiten der Geringfügigkeitsgrenze**

Wird eine mehr als geringfügige Beschäftigung durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 400 EUR umgestellt, ist der Beschäftigungsabschnitt ab dem Zeitpunkt bzw. für die Zeit der Arbeitszeitreduzierung gesondert zu beurteilen. Demzufolge ist beispielsweise bei einer Reduzierung der Arbeitszeit

wegen einer sechsmonatigen Pflegezeit von einer geringfügig entlohnten versicherungsfreien Beschäftigung auszugehen, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt in dieser Zeit nicht mehr als 400 EUR beträgt. Eine Durchschnittsberechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts im Rahmen einer Jahresbetrachtung hat in diesem Fall nicht zu erfolgen.

### **Versicherungspflicht bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze**

Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR nicht mehr nur gelegentlich überschritten (mehr als zweimaliges unvorhersehbares Überschreiten), tritt für die Zukunft Versicherungspflicht ab dem Zeitpunkt ein, ab dem das mehr als gelegentliche Überschreiten absehbar ist. Die Versicherungsfreiheit kann erst ab dem Zeitpunkt wieder eintreten, von dem an ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr vorliegt und das regelmäßige Arbeitsentgelt vorausschauend betrachtet 400 EUR nicht mehr übersteigen wird.

Bei einem nicht nur gelegentlichen Überschreiten der entgeltlichen Geringfügigkeitsgrenze tritt jedoch dann keine Versicherungspflicht ein, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt in der maßgebenden Jahresbetrachtung 400 EUR im Monatsdurchschnitt dennoch nicht übersteigt.

### **Eintritt der Versicherungspflicht bei Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen**

Stellt ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein fest, dass mehrere geringfügige Beschäftigungen oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind und damit Versicherungspflicht besteht, tritt diese erst mit der Bekanntgabe der Feststellung ein. Seit dem 1. Januar 2009 wurde gesetzlich klargestellt (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV), dass dies nicht gilt, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

## Wertguthabenvereinbarungen

Seit 1. Januar 2009 kann auch in geringfügig entlohnten Beschäftigungen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts zum Aufbau eines Wertguthabens für (längerfristige) Freistellungen von der Arbeitsleistung verzichtet werden (§ 7b SGB IV). Wird das Wertguthaben entspart, bleibt die Beschäftigung in der Freistellungsphase als geringfügig entlohnt versicherungsfrei. Dies gilt selbst dann, wenn aus dem Wertguthaben ein Arbeitsentgelt von mehr als 400 EUR pro Monat gezahlt wird; die Pauschalbeiträge sind auf das tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt zu zahlen.

Die Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine versicherungsfreie Beschäftigung durch den Verzicht auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung ist nicht möglich. Entsprechende Wertguthabenvereinbarungen sind sozialversicherungsrechtlich nicht relevant. In derartigen Fällen ist für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt maßgebend.

Da versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen im Voraus auf einen kurzen Zeitraum begrenzt werden, sind hier Wertguthabenvereinbarungen für eine (längerfristige) Freistellung von der Arbeitsleistung nicht möglich.

## Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Soweit bei schwankender Arbeitszeit ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, können seit 1. Januar 2009 auch bei geringfügigen Beschäftigungen Freistellungen von der Arbeitsleistung mit einer Länge von bis zu einem Monat erfolgen. Hierzu sind sonstige flexible Arbeitszeitregelungen über ein Arbeitszeitkonto zu treffen. Bei einer längeren Freistellung als ein Monat endet die versicherungsrechtlich relevante Beschäftigung jedoch nach einem Monat. Weiterhin gezahltes Arbeitsentgelt ist dann wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln.

Für die Prüfung, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt bei einer versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mehr als 400 EUR beträgt, sind im Rahmen der vorausschauenden Jahresbetrachtung die sich aus der zu er-

wartenden Gesamtjahresarbeitszeit abzuleitenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Demnach ist auch das zu erwartende Arbeitszeitguthaben zum Ende des Jahreszeitraums einzubeziehen. Auch bei der Einrichtung von Arbeitszeitkonten zur flexiblen Gestaltung der regelmäßigen Arbeitszeit geringfügig entlohnter Beschäftigter gilt Folgendes: Die Arbeitsleistung darf lediglich in geringfügigem Umfang erbracht werden. Das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt darf im Jahresdurchschnitt 400 EUR monatlich nicht übersteigen.

## Freistellung von der Arbeitsleistung: Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses

**Ein (versicherungspflichtiges) Beschäftigungsverhältnis besteht seit 1. Juli 2009 grundsätzlich auch dann, wenn Arbeitnehmer auf der Grundlage vertraglicher Regelungen von der Arbeitsleistung nach Erreichen einer Altersgrenze oder am Ende des Erwerbslebens bzw. während des Beschäftigungsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder vergleichbarer Bezüge freigestellt sind.**

### Allgemeines

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte in ständiger Rechtsprechung an den Fortbestand eines (versicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisses den Maßstab gelegt, dass einerseits der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft gegen die vereinbarte Vergütung dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt und andererseits der Arbeitgeber seine Dispositionsbefugnis bzw. Verfügungsgewalt gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. dessen Arbeitskraft rechtlich und tatsächlich ausübt.

Vom Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist nach jüngster Rechtsprechung (BSG, Urteile v. 24. September 2008, B 12 KR 22/07 R und B 12 KR 27/07 R) auch dann auszugehen, wenn die Arbeitsvertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen unwiderprüflich auf die vertragliche Arbeitsleistung verzichten (z. B. durch einen Aufhebungsvertrag).



Die für das Vorliegen einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV und deren Fortbestand erforderliche tatsächliche Arbeit besteht zwar idealtypisch in der realen Erbringung der Arbeitsleistung, eine versicherungspflichtige Beschäftigung setzt aber nicht zwingend eine solche tatsächliche Arbeitsleistung voraus.

### **Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses**

Für das Vorliegen eines (versicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisses ist es ausreichend, wenn der Beschäftigte bei Fortbestand der rechtlichen Beziehungen aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Regelung (z. B. Tarifvertrag, Sozialplan) von seiner grundsätzlich vorliegenden Leistungspflicht befreit wird.

Ein (versicherungspflichtiges) Beschäftigungsverhältnis wird dann angenommen, wenn Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung nach Erreichen einer Altersgrenze oder eines anderen individuellen Ereignisses während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses oder bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder vergleichbarer Bezüge freigestellt sind. Welche Gründe in diesem Zusammenhang für die Freistellung ursächlich sind, ist dabei unbeachtlich.

Bei einem Verzicht auf die Arbeitsleistung für eine außergewöhnlich lange Dauer des weiteren Erwerbslebens bzw. bis zum Ende des Erwerbslebens kann allerdings nicht mehr von einem Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden. Als außergewöhnlich lange Dauer ist in diesem Zusammenhang ein Zeitraum von mehr als 10 Jahren anzusehen (vgl. auch Beschluss des BSG v. 21. August 1997, 12 BK 63/97).

### **Entgeltzahlung**

Der Voraussetzung, dass weiterhin ein Entgelt zu zahlen ist, wird dadurch genügt, dass die Freistellung von der Arbeitsleistung durch eine auf vertraglicher Grundlage basierende Entgeltzahlung begleitet wird. Dabei ist die Bezeichnung der Entgeltzahlung (z. B. als Ausgleichszahlung, Vorruhestandsgeld, Übergangszahlung) unerheblich.

Die Freistellung von der Arbeitsleistung muss darüber hinaus in einem angemessenen Zusammenhang zum vorherigen Arbeits-

verhältnis stehen und insofern einen Bezug zum ursprünglichen (tatsächlich vollzogenen) Arbeitsverhältnis herstellen. Von einem Bezug zum ursprünglichen Arbeitsverhältnis kann allerdings nur dann ausgegangen werden, wenn die Höhe des Arbeitsentgelts in der Zeit der Freistellung in analoger Anwendung der Auslegung zu § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV nicht unangemessen von dem für die letzten 12 Kalendermonate des vollzogenen Arbeitsverhältnisses gezahlten Arbeitsentgelt abweicht. Demnach muss das Arbeitsentgelt in der Freistellung, die einen Zeitraum von 10 Jahren nicht überschreiten darf, mindestens 70 % des bisher gezahlten Arbeitsentgelts betragen.


### Beiträge zur Krankenversicherung

In den Fällen, in denen davon auszugehen ist, dass die Arbeit nach der Freistellung nicht wieder aufgenommen wird, sind die Krankenversicherungsbeiträge aus dem Arbeitsentgelt für die Zeit der Freistellung nach dem ermäßigten KV-Beitragssatz zu erheben, da ein Anspruch auf Krankengeld faktisch nicht realisiert werden kann. Im Übrigen ist der allgemeine KV-Beitragssatz maßgebend.

## Beiträge aus Wertguthaben in der gesetzlichen Unfallversicherung

**Wertguthaben aus flexiblen Arbeitszeitregelungen wurde innerhalb der Unfallversicherung bislang unterschiedlich verbucht. Das Verfahren wurde zum 1. Januar 2010 vereinheitlicht.**

Arbeitsentgelt ist in der Unfallversicherung bis zum Höchstjahresarbeitsverdienst beitragspflichtig. Bei Wertguthabenvereinbarungen gilt dies jedoch lediglich in der Arbeitsphase. Denn in der Unfallversicherung ist – anders als in den übrigen Sozialversicherungszweigen – ausschließlich das Entstehungsprinzip (§ 22 SGB IV) maßgebend. Dies bedeutet, dass in der Arbeitsphase das volle Arbeitsentgelt beitragspflichtig ist. In der Freistellungsphase besteht dagegen keine Beitragspflicht mehr, weil auch kein Unfallrisiko mehr vorliegt.



Viele Vertragsverhältnisse wurden auch in der Unfallversicherung bisher im Zuflussprinzip abgewickelt, es wurde sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase auf Grundlage der tatsächlich gezahlten (d. h. zugeflossenen) Arbeitsentgelte die Unfallumlage gezahlt. Bei Vertragsverhältnissen, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurden und bisher im Zuflussprinzip abgewickelt wurden, tritt ab 1. Januar 2010 insoweit eine Veränderung ein: Ab diesem Zeitpunkt ist eine Abwicklung im Rahmen des Entstehungsprinzips durchzuführen. Dies bedeutet, dass ab diesem Zeitpunkt die Unfallumlage in der Arbeitsphase nach dem vollen Arbeitsentgelt zu zahlen ist.

In der Freistellungsphase ist bei allen Bestandsfällen, d. h. bei Vertragsverhältnissen, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurden, zunächst das vor dem 1. Januar 2010 angesparte Wertgut haben zu entsparen, von dem noch Unfallumlage zu zahlen ist. Dies führt dazu, dass bei Bestandsfällen ggf. zwischen bereits an die Unfallversicherung gemeldetem und noch nicht gemeldetem Arbeitsentgelt zu unterscheiden ist.

### **Abbildung im Meldeverfahren**

Im DEÜV-Meldeverfahren ist für Zeiten ab 1. Januar 2010 in der Arbeitsphase das gesamte Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung zu melden – anders als zu den anderen Zweigen der Sozialversicherung. Während der Arbeitsphase werden daher die Arbeitsentgelte im Datenbaustein Meldesachverhalt (DBME) und im Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) grundsätzlich unterschiedlich hoch sein. Während der Freistellungsphase ist dann im Datenbaustein DBUV kein Entgelt zu melden.

Für Zeiten bis 31. Dezember 2009 stimmen Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung und zu den übrigen Zweigen der Sozialversicherung grundsätzlich überein (Ausnahme: Altersteilzeit). Während der Freistellungsphase wird zunächst das Arbeitsentgelt gemeldet, für das aus der Arbeitsphase noch Sozialversicherungsbeiträge und Unfallumlage zu zahlen sind. Die Angaben im DBME und DBUV sind grundsätzlich gleich hoch (Ausnahme: Altersteilzeit). Sobald dieses Arbeitsentgelt „verbraucht“ ist, wird die Unfallumlage nicht mehr gezahlt und im Datenbaustein DBUV ist kein Entgelt mehr zu melden.

## Künstlersozialabgabe: Neue Entscheidungen

### Künstlersozialabgabe

Künstlersozialabgabe müssen Unternehmen entrichten,

- die typischerweise künstlerische oder publizistische Leistungen verwerten (§ 24 Abs. 1 Satz 1 KSVG),
- die Eigenwerbung betreiben und dabei nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen (§ 24 Abs. 1 Satz 2 KSVG) und
- die aus anderen Gründen für Zwecke ihres Unternehmens nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen, wenn im Zusammenhang mit dieser Nutzung Einnahmen erzielt werden sollen (§ 24 Abs. 2 KSVG).

Das Bundessozialgericht (BSG) hat in 2008 und 2009 wichtige Entscheidungen zur **Abgabepflicht** der Unternehmer nach dem **Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG)** getroffen. Diese sorgen regelmäßig für erheblichen Wirbel in den Medien, wenn es sich um bekannte **Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens** handelt. Dabei wird häufig übersehen, dass es nicht um die **persönliche Versicherungspflicht der Künstler oder Publizisten** geht. Es geht vielmehr um die **Abgabepflicht der Unternehmer, die Verträge mit diesen Leistungserbringern abschließen. Die Abgabe wird pauschal im Wege einer Umlage erhoben. Berechnungsgrundlage sind die Entgelte für künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen.**

### Werbeauftritte von Sportlern

#### (BSG, Urteil v. 24. Januar 2008, B 3 KS 1/07)

Zu beurteilen waren zwei Vermarktungsverträge mit den Klitschko-Brüdern mit folgendem Leistungsumfang: Die Boxer sollten dem Unternehmen mehrmals pro Jahr für TV-Werbespots, Fotoaufnahmen, Sprachaufnahmen für Funkspots und weitere PR-Aktionen zur Verfügung stehen. Vereinbart war dafür ein pauschales Honorar, mit dem die Mitwirkung bei den genannten Aktivitäten sowie sämtliche sonstigen Ansprüche einschließlich der Persönlichkeitsrechte, der Rechte am eigenen Bild und der Namensrechte der Boxer für Werbezwecke abgegolten würde.

Das BSG hat Abgabepflicht verneint und entschieden, dass die Profisportler durch die Mitwirkung in Werbespots nicht zu Künstlern (hier: Schauspielern) werden. Dies gilt auch bei Festlegung aller Szenen in einem Drehbuch. Die Profisportler würden nicht wegen ihrer darstellerischen Fähigkeiten engagiert, sondern wegen ihrer Bekanntheit in weiten Teilen der Bevölkerung und ihrer Vorbildfunktion gerade bei jüngeren Konsumenten.

### Juroren bei DSDDS (BSG, Urteil v. 1. Oktober 2009, B 3 KS 4/08 R)

Mit Hochspannung wurde von den Medien die Entscheidung zu der Frage erwartet, ob die Honorarzahungen an Juroren in der Fernsehshow „Deutschland sucht den Superstar“ (DSDDS) für den produzierenden Sender RTL eine Abgabepflicht zur Folge haben.

Dazu hat das BSG Abgabepflicht festgestellt und entschieden: „Die aus der Musikbranche stammenden Juroren stellen keine außerhalb des Showgeschehens agierende Fachjury mit Expertenstatus dar, sondern sie sind wesentlicher Teil des DSDS-Konzepts. Sie begleiten ihr Urteil über die musikalischen Bemühungen der Kandidaten/-innen mit unterhaltsam gemeinten, oft aber bissigen und die Grenzen des guten Geschmacks übersteigenden Kommentaren und tragen maßgeblich zum Publikumserfolg der abendlichen Sendung bei, indem sie eine Mischung aus Musikkritik, unterhaltsamer Information und Polemik präsentieren. Diese aktive und zum Teil hochdotierte Mitwirkung an den Unterhaltungsshows weist Elemente von Comedy, Satire, Improvisation und zielgruppengerichteter Fernsehunterhaltung auf, die auf einer eigenschöpferischen, höchstpersönlichen Leistung der Juroren beruhen und in ihrer Gesamtheit der darstellenden Kunst in Form der Unterhaltungskunst zuzuordnen sind. Dies gilt allgemein im Rahmen der neuen Formen der sachbezogenen TV-Unterhaltung (sog. „factual entertainment“), wie sie z. B. in DSDS, „Big Brother“ und „Germany’s next Topmodel“ dargeboten wird. Der Senat hat schon immer darauf hingewiesen, dass das Gesetz für die Einbeziehung einer Leistung in die Künstlersozialversicherung keine besondere Gestaltungshöhe voraussetzt.“

### **Veranstaltungen mit Auslandsbezug (BSG, Urteil v. 18. September 2008, B 3 KS 4/07 R)**

Nicht ganz so medienwirksam, aber für die Veranstaltungswirtschaft von erheblicher Bedeutung ist die o. g. BSG-Entscheidung. Geklagt hat eine Gastspielform, die mit dem Russischen Nationalballett eine Rahmenvereinbarung über künstlerische Darbietungen schloss, nach der eine Tournee mit 61 Veranstaltungen in Deutschland und 50 Auftritten in Italien durchgeführt werden sollte. Darüber hinaus verpflichtete sich das Russische Nationalballett zur Entwicklung einer neuen Darbietung in Moskau. Mit allen teilnehmenden Tänzern wurden gleichlautende Einzelverträge als selbstständige Künstler geschlossen. Die an das Ensemble gezahlten Gagen entfielen zum Teil auf die Entwicklung der neuen Darbietung, zum Teil auf die Auftritte in Deutschland und zu einem weiteren Teil auf die in Italien.

Das BSG hat entschieden, dass die für die Veranstaltungen in Deutschland und für die Entwicklung einer neuen Darbietung in

Moskau gezahlten Entgelte der Abgabepflicht unterliegen, weil eine Verwertung in Deutschland stattgefunden hat bzw. – für die Entwicklung in Moskau – die Möglichkeit einer späteren Verwertung der Darbietung in Deutschland bestand. Die Zahlungen für die Auftritte in Italien waren bei der Berechnung der Künstlersozialabgabe nicht zu berücksichtigen. Es handelte sich insofern um eine abgeschlossene und klar abgrenzbare Veranstaltungsreihe, bei der der erforderliche Inlandsbezug nicht gegeben war. Der Abgabepflicht unterliegen danach Entgelte an ausländische Künstler oder Publizisten nur, wenn die Verwertung – auch – in Deutschland erfolgt bzw. zumindest die Möglichkeit der Verwertung in Deutschland besteht.

### **Luftverkehrsunternehmen und Öffentlichkeitsarbeit (BSG, Urteil v. 18. September 2008, B 3 KS 1/08 R)**

Ein Luftfahrtunternehmen hat regelmäßig Aufträge an ein Kommunikationsunternehmen (Einzelfirma) erteilt, um mit dessen Hilfe Werbung und Öffentlichkeitsarbeit für das eigene Unternehmen zu betreiben. Erstellt wurden Mitarbeitermagazine und jährliche Geschäftsberichte. Die Künstlersozialkasse hatte die Abgabepflicht zunächst nur dem Grunde nach festgestellt.

Das BSG hat die Abgabepflicht bestätigt, weil mit den Mitarbeitermagazinen, die nicht nur intern kommuniziert wurden, und den Geschäftsberichten auch Öffentlichkeitsarbeit betrieben und dazu nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler/Publizisten (hier: Fachmann für Kommunikation und Design) erteilt wurden. Der Künstlersozialkasse stand es auch frei, die Abgabepflicht zunächst nur dem Grunde nach festzustellen, da das KSVG grundsätzlich ein zweistufiges Verfahren vorsieht.

### **Gemeinnütziger Musikverein (BSG, Urteil v. 20. November 2008, B 3 KS 5/07 R)**

Geklagt hat ein gemeinnütziger Musikverein mit 500 Mitgliedern, der vier Laienorchester betreibt und laufend Instrumentalunterricht für ca. 150 Jungmusiker an Instrumenten anbietet, die in den verschiedenen Orchestern benötigt werden. Die Ausbildung erfolgt vor allem durch Vereinsmitglieder oder bei Bedarf auch durch Subventionierung des Unterrichts an der örtlichen Musikschule. Für die Ausbildung wird von den Teilnehmern ein Ausbildungsbeitrag erhoben. Die Orchester absolvieren jährlich ein bis zwei

öffentliche Auftritte gegen Entgelt und treten ansonsten unentgeltlich bei Stadtfesten, kirchlichen Veranstaltungen, runden Geburtstagen und Familienfeiern auf.

Abgabepflicht wegen Betreibens von Orchestern besteht nach der Änderung des KSVG zum 1. Januar 1997 nicht mehr, weil der Zweck der betriebenen Orchester nicht überwiegend darauf gerichtet ist, künstlerische Werke oder Leistungen öffentlich aufzuführen oder darzubieten.

Der Musikverein betreibt aber eine Musikschule i. S. des KSVG (§ 24 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 KSVG), auch wenn dieser Begriff nicht im – nur auf den Orchesterbetrieb hinweisenden – Vereinsnamen auftaucht und die Schüler dem Verein angehören müssen. Entscheidend sind folgende Kriterien:

- Instrumentalmusikalischer Unterricht fällt auch dann unter den Begriff der „Lehre von Musik“ i. S. des § 2 Satz 1 KSVG, wenn Kinder und Jugendliche unterrichtet werden, um in einem Laienorchester mitzuwirken. Eine Ausbildung zum Berufsmusiker ist nicht erforderlich.
- Jedes Kind ab sechs Jahren und jeder Jugendliche, der später in einem der vom Kläger betriebenen Orchester mitwirken möchte, hat ohne Weiteres die Möglichkeit zum Vereinsbeitritt.
- Es wird ein strukturierter Unterricht erteilt (Jahrgangsklassen; Klassen-, Gruppen- und Einzelunterricht), der außerhalb der normalen Probenarbeit der Orchester stattfindet.
- Es werden ständig ca. 150 Schüler ausgebildet.
- Der Begriff „Musikschule“ wird auf dem Briefpapier und im Internetauftritt verwendet.
- Von den Nachwuchsmusikern wird ein Ausbildungsbeitrag erhoben.

Danach geht es in der Gesamtschau um eine weitgehend selbstständige und damit um eine „institutionalisierte“ Form der Musikausbildung. Die Nachwuchsausbildung stellt nicht nur einen bloßen Annex zur Probenarbeit dar. Es besteht eine faktische Konkurrenz zu öffentlichen und anderen privaten Musikschulen, die es rechtfertigt, den Kläger auch wegen des Betriebs einer Musikschule der Abgabepflicht zu unterwerfen.

## ELENA entlastet Arbeitnehmer

**Sinn des Elektronischen Entgeltnachweises (ELENA) ist es, die derzeit in Papierform notwendigen Bescheinigungen der Arbeitgeber für die Beantragung von Sozialleistungen durch elektronische Meldungen zu ersetzen (siehe zuletzt SUMMA SUMMARUM 6/2009, Seite 9 ff.). ELENA ist daher eine Entlastung für Arbeitnehmer.**

Dies betonte die Bundesarbeitsministerin, Frau Dr. Ursula von der Leyen, nachdem in der Öffentlichkeit Kritik an dieser Datenerfassung aufgekommen ist, in einer Pressekonferenz in Berlin. Sie nehme die Kritik aber ernst und will das Verfahren an drei Punkten ändern:

- Streikzeiten müssen nicht als solche erfasst werden.
- Der ELENA-Beirat (Teilnehmer sind u. a. der Bundesbeauftragte für Datenschutz und Arbeitnehmervertreter) überprüft alle zu erhebenden Daten auf ihre zwingende Notwendigkeit.
- Arbeitnehmervertretern soll im SGB IV ein gesetzliches Anhörungsrecht bei Entscheidungen über den Inhalt der zu erhebenden Daten eingeräumt werden.

Die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, ab 1. Januar 2010 Entgelte im Rahmen des Verfahrens ELENA zu melden, ist jedoch nicht aufgehoben oder verschoben worden.



# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

- Neues europäisches Koordinierungsrecht** 2  
Zum 1. Mai 2010 tritt neues Europarecht für Wanderarbeitnehmer (Ausstrahlung, Einstrahlung, Entsendung) in Kraft.
- Kurzarbeit und Beitragsberechnung** 4  
Seit 1. Januar 2010 gelten neue, einheitliche Regeln für die Beitragsberechnung.
- Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit** 6  
Trifft Kurzarbeit mit Arbeitsunfähigkeit zusammen, sind zwei Konstellationen zu unterscheiden.
- Entgeltbescheinigungsrichtlinie in Kraft** 9  
Zum 1. Januar 2010 traten einheitliche Mindeststandards zur Ausstellung einer Entgeltbescheinigung in Kraft.
- Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber** 11  
Bei der Führung der Lohn- bzw. Entgeltunterlagen hat der Arbeitgeber einiges zu beachten.
- Statusfeststellung von Erwerbstätigen** 14  
Betroffene erhalten beim Statusfeststellungsverfahren künftig noch mehr Rechtssicherheit.



### SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692<sup>1)</sup>, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

<sup>1)</sup> 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

#### 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: 20. 3. 2010

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.

### **Bislang koordinierten die Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und die Verordnungen (EWG) Nr. 574/72 die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer in der Europäischen Union. Ab 1. Mai 2010 werden sie durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und die Verordnung (EG) Nr. 987/2009 abgelöst.**

Die neuen Verordnungen regeln unverändert, dass jeweils nur das Sozialversicherungsrecht eines Staats gelten soll. Es bleibt bei der allgemeinen Regel, dass eine Person grundsätzlich dort sozialversichert ist, wo sie arbeitet.

### Entsendung

Eine wesentliche Änderung gegenüber der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 besteht darin, dass die Entsendefrist von 12 auf 24 Monate ausgedehnt wird. Entsandte Arbeitnehmer unterliegen nun bis zu 24 Monate lang weiterhin den Rechtsvorschriften des ursprünglichen Mitgliedstaats. Sie dürfen allerdings nicht eine andere Person ablösen. Entsprechende Regeln gelten auch für selbstständig Tätige.

Mit dieser Ausdehnung wird das bisherige Verfahren verbessert, wonach bereits bei einer geplanten Entsendung von mehr als 12 Monaten die Genehmigung des Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsstaats erforderlich war. Bei Entsendungen, die über 24 Monate hinausgehen, sind weiterhin Ausnahmegenehmigungen möglich.

### Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten

Auch bei den gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätigen bringt die neue Verordnung Verbesserungen: Bisher war in der Regel immer nur der Wohnstaat zuständig. Wird eine Beschäftigung nur bei einem Arbeitgeber (bzw. eine selbstständige Tätigkeit) ausgeübt, so ist der Wohnstaat nur noch dann zuständig, wenn dort auch ein wesentlicher Teil der entsprechenden Tätigkeit ausgeübt wird. Hierbei sind die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt (bzw. im Fall einer selbstständigen Erwerbstätigkeit der Umsatz, die Arbeitszeit, die Anzahl der erbrachten Dienstleistungen und/oder das Einkommen) als Kriterien heranzuziehen. Ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ist dann

gegeben, wenn im Rahmen einer Gesamtbewertung der genannten Kriterien dort ein Anteil von mindestens 25 % erreicht wird.

Werden mehrere Beschäftigungen für mehrere Arbeitgeber in verschiedenen Mitgliedstaaten ausgeübt, so ist in jedem Fall – wie bisher – das SV-Recht des Wohnstaats maßgebend.

### Nachweise

Der Nachweis über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht wird künftig mit der **Bescheinigung A1** (bisher E101) erbracht. Die Bescheinigung ist vor der Aufnahme einer Tätigkeit im ausländischen Mitgliedstaat bei der zuständigen Krankenkasse – oder bei privat krankenversicherten Personen beim zuständigen Rentenversicherungsträger – zu beantragen. Künftig ist ein elektronischer Informationsaustausch zwischen den Trägern der Mitgliedstaaten über ausgestellte Bescheinigungen A1 vorgesehen.

### Besonderheiten

Im Verhältnis zu Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und bei Drittstaatsangehörigen sind die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 noch nicht anwendbar. Hierzu bedarf es zunächst noch weiterer gesetzlicher Initiativen. Bei diesen Staaten bzw. bei Drittstaatsangehörigen gelten bis auf Weiteres die Regelungen der Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 und damit die bisherige Rechtslage (wie z. B. die kürzere Entsendefrist) fort.

### Leitfaden

Auf europäischer Ebene wird derzeit noch an einem Leitfaden zur künftigen Handhabung von Entsendungen und Mehrfachbeschäftigungen gearbeitet. SUMMA SUMMARUM berichtet darüber, sobald dieser erschienen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Kurzarbeit und Beitragsberechnung

### Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Nicht berücksichtigt werden Entgelte für Mehrarbeit und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

### Ist-Entgelt

Ist-Entgelt ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt. Dabei bleibt ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt außer Ansatz, zu berücksichtigen sind jedoch ggf. zustehende Mehrarbeitszuschläge.

### Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) überschreiten und auch in den drei vorangegangenen Kalenderjahren die jeweilige JAE-Grenze überschritten haben, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die JAE-Grenze beträgt im Jahr 2010 in den alten und in den neuen Bundesländern 49.950 EUR. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei und ausreichend privat krankenversichert waren, gilt eine besondere JAE-Grenze. Sie beträgt 45.000 EUR im Kalenderjahr 2010.

Seit 1. Januar 2010 gelten für die Beitragsberechnung bei Arbeitnehmern in Kurzarbeit, die ein Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beziehen, einheitliche Regelungen. Zuvor wurde unterschiedlich vorgegangen, wenn beim Bezug von Kurzarbeitergeld bei der Beitragsberechnung eine Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze vorzunehmen war. Für Lohnabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2010 gilt nun Folgendes:

Zur Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung gehört bei Kurzarbeit neben dem erzielten Bruttoarbeitsentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit auch ein fiktives Entgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. Dieses beträgt 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem **Soll-Entgelt** und dem **Ist-Entgelt** nach § 179 SGB III.

Überschreitet das Soll-Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so ist es nach den Festlegungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zunächst in einem ersten Berechnungsschritt auf diese Grenze zu kürzen. Das gekürzte Soll-Entgelt ist sodann dem Ist-Entgelt gegenüberzustellen. 80 % des Differenzbetrags wird als fiktives Arbeitsentgelt der Berechnung der Beiträge für das Kurzarbeitergeld zugrunde gelegt.

Bei der Beitragsermittlung für die Kranken- und Pflegeversicherung ist noch eine Kürzung auf die in diesen Versicherungszweigen niedrigere Beitragsbemessungsgrenze vorzunehmen, wenn und soweit nicht bereits Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der **Jahresarbeitsentgeltgrenze** nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V besteht. Vorrangig zu kürzen ist hierbei das fiktive Arbeitsentgelt.

Leichter verständlich wird dies anhand des nachfolgenden Beispiels:

### Beispiel (Kalenderjahr 2010, Rechtskreis West)

mtl. Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Entgeltabrechnungszeitraum erzielt hätte 7.000 EUR

mtl. Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im Entgeltabrechnungszeitraum tatsächlich erzielt hat 3.600 EUR

#### Lösung:

Soll-Entgelt nach § 179 SGB III  
(begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze RV) 5.500 EUR

Ist-Entgelt nach § 179 SGB III 3.600 EUR

Differenz zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt 1.900 EUR

80 % des Differenzbetrags (= fiktives Entgelt) 1.520 EUR

Beitragsbemessungsgrundlage	<b>Rentenversicherung</b>	
tatsächliches Arbeitsentgelt	3.600 EUR	
fiktives Entgelt	1.520 EUR	5.120 EUR

Beitragsbemessungsgrundlage	<b>Kranken- und Pflegeversicherung</b>	
tatsächliches Arbeitsentgelt	3.600 EUR	
fiktives Entgelt höchstens bis zur BBG KV	150 EUR	3.750 EUR

Beitragsbemessungsgrundlage	<b>Arbeitslosenversicherung</b>	
tatsächliches Arbeitsentgelt		3.600 EUR

Das meldepflichtige RV-pflichtige Arbeitsentgelt beträgt 5.120 EUR.

Die auf das fiktive Entgelt entfallenen Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung trägt allein der Arbeitgeber. Nach Maßgabe der Regelung des § 175a Abs. 4 SGB III und des § 421t SGB III werden die Beiträge auf Antrag des Arbeitgebers zum Teil oder in voller Höhe von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind aus dem fiktiven Entgelt nicht zu zahlen.

## Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

**Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, und trifft dies mit Kurzarbeit im Betrieb zusammen, so muss man zwei Konstellationen unterscheiden: Hinsichtlich der Beiträge und der Meldungen zur Sozialversicherung kommt es darauf an, ob die Arbeitsunfähigkeit erst während der Kurzarbeit eingetreten ist oder bereits vor Beginn der Kurzarbeit bestanden hat.**

### Eintritt von Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

Arbeitnehmer, die erst während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig werden, haben für den kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfall weiterhin Anspruch auf Kurzarbeitergeld (§ 172 Abs. 1a SGB III), solange Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht bzw. ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Im Ergebnis ergeben sich in dieser Konstellation also keine beitragsrechtlichen Besonderheiten. Für die nicht vom Arbeitsausfall betroffene Arbeitszeit besteht der gewöhnliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Der Beginn von Arbeitsunfähigkeit **während** der Kurzarbeit ist gegeben, wenn die Erkrankung in einem Kalendermonat eintritt, für den Kurzarbeit angemeldet ist (Kalendermonatsprinzip). Der erste Krankheitstag kann hierbei innerhalb des Kalendermonats sogar vor dem ersten Arbeitsausfalltag liegen.

#### Beispiel 1

Für den Kalendermonat März 2010 ist Kurzarbeit angemeldet.

Eintritt von Arbeitsunfähigkeit 2.3.2010

Kurzarbeit (Arbeitsausfall) am 5.3.2010

#### Lösung:

Die Arbeitsunfähigkeit ist während der Kurzarbeit eingetreten. Für den 5.3.2010 besteht nach § 172 Abs. 1a SGB III Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus andauert, besteht kein Anspruch mehr auf Kurzarbeitergeld. Der Arbeitnehmer hat dann für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich einen Anspruch auf Krankengeld. Der Krankengeldberechnung wird das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das vor der Kurzarbeit erzielt wurde (§ 47b Abs. 3

SGBV). Der vorausgegangene Arbeitsausfall führt also beim Betroffenen nicht zu einer Minderung des Krankengelds.

#### Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer, in dessen Betrieb vom 1.1.2010 bis 30.6.2010 Kurzarbeit angemeldet ist, wird vom 15.3.2010 bis 31.5.2010 arbeitsunfähig krank.  
Ende der Lohnfortzahlung: 25.4.2010

#### Lösung:

vom 1.1.2010 bis 25.4.2010:	Arbeitsentgelt bzw. Entgeltfortzahlung und Kurzarbeitergeld
vom 26.4.2010 bis 31.5.2010:	Krankengeld
vom 1.6.2010 bis 30.6.2010:	Arbeitsentgelt und Kurzarbeitergeld

### Eintritt von Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht ab dem Zeitpunkt, ab dem im Betrieb verkürzt gearbeitet wird, nur noch für die verkürzte Arbeitszeit (§ 4 Abs. 3 EFZG). Denn für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden erhält der Arbeitnehmer bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums ein Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds (§ 47b Abs. 4 SGBV), das er erhalten würde, wenn er nicht arbeitsunfähig wäre. Der Arbeitgeber hat dieses Krankengeld kostenlos zu berechnen und seinem Arbeitnehmer auszuführen. Das ausgezahlte Krankengeld wird ihm dann von der zuständigen Krankenkasse auf Antrag erstattet.

Für die Zahlung der Beiträge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus dem Krankengeld, sowie für die Entgeltmeldung aufgrund des Krankengelds, ist jedoch stets die jeweilige Krankenkasse zuständig.

Der Arbeitgeber hat der Krankenkasse neben dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung (einschließlich Entgeltfortzahlung) auch ein fiktives Arbeitsentgelt zu melden, wenn und soweit im Abrechnungszeitraum neben dem Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds auch noch Kurzarbeitergeld zur Auszahlung kam, das nicht mit der Arbeitsunfähigkeitszeit zusammentraf. In diesem Fall beträgt das fiktive Arbeitsentgelt 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem **Soll-Entgelt** und dem **Ist-Entgelt**, multipliziert mit dem Verhältnis „Ausfallstunden ohne Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds“ zu „Gesamtausfallstunden“.

#### Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Nicht berücksichtigt werden Entgelte für Mehrarbeit und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

#### Ist-Entgelt

Ist-Entgelt ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (einschließlich Entgeltfortzahlung). Dabei bleibt ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt außer Ansatz, zu berücksichtigen sind jedoch ggf. zustehende Mehrarbeitszuschläge.

Sofern die Arbeitsunfähigkeit über das Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung hinaus andauert, wird ab Ende der Entgeltfortzahlung nicht mehr Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds gezahlt, sondern „normales“ Krankengeld (§ 47 SGB V).

### Beispiel 3 Monat März 2010

Tarifliche Arbeitszeit	184 Stunden
Tariflicher Stundenlohn	15 EUR
Arbeitsunfähigkeit mit EFZ	26.2.2010 bis 21.3.2010
Kurzarbeit (Mo, Fr)	15.3.2010 bis 31.3.2010

Arbeitsausfall insgesamt 40 Stunden  
 davon 16 Stunden mit KG in Höhe von KUG  
 und 24 Stunden mit KUG

#### Lösung:

Soll-Entgelt		
184 Stunden × 15 EUR =		2.760 EUR
Ist-Entgelt		
144 Stunden × 15 EUR =		<u>2.160 EUR</u>
Unterschiedsbetrag		600 EUR

Fiktives Arbeitsentgelt		
80 % von 600 EUR × $\frac{24}{40}$ =		288 EUR

Beitrags- und meldepflichtiges Arbeitsentgelt seitens des Arbeitgebers an die Krankenkasse 2.160 EUR + 288 EUR =		2.488 EUR
--	--	-----------

Die Beitragszahlung und die Entgeltmeldung für die 16 Ausfallstunden mit KG in Höhe des KUG erfolgt durch die zuständige Krankenkasse.

### Beispiel 4 Monat März 2010

Tarifliche Arbeitszeit	176 Stunden
Tariflicher Stundenlohn	15 EUR
Arbeitsunfähigkeit	13.2.2010 bis 9.3.2010
Lohnfortzahlungsanspruch bis	25.3.2010
Kurzarbeit am	4.3.2010

Arbeitsausfall 8 Stunden mit KG in Höhe von KUG

#### Lösung:

Da für sämtliche Ausfallstunden Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds besteht, errechnet sich kein fiktives Arbeitsentgelt. Beitrags- und meldepflichtig seitens des Arbeitgebers ist das Arbeitsentgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einschließlich Entgeltfortzahlung = 168 Std. × 15 EUR = 2.520 EUR.

Für die Beitragszahlung und Entgeltmeldung für die 8 Ausfallstunden mit KG in Höhe des KUG ist die Krankenkasse zuständig.



## Entgeltbescheinigungsrichtlinie seit 1. Januar 2010 in Kraft

**In der Ausgabe 4/2009 berichtete SUMMA SUMMARUM bereits über das Vorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), eine Entgeltbescheinigungsrichtlinie zu erlassen. Diese wurde nunmehr im Bundesanzeiger vom 31. Dezember 2009 (BAnz Nr. 198, S. 4575 f.) veröffentlicht.**

### Allgemeines

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Bescheinigung über das gezahlte Arbeitsentgelt in Textform gemäß § 108 Gewerbeordnung besteht seit Langem. Dieser Nachweis musste bereits bislang zumindest den Abrechnungszeitraum sowie die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten. Insbesondere waren Angaben über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen etc., Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen oder Vorschüsse zu machen.

Das BMAS hat nunmehr mit dem Erlass einer Entgeltbescheinigungsrichtlinie das Nähere zum Inhalt und Verfahren der Entgeltbescheinigung bestimmt, sodass diese auch zu Zwecken nach dem Sozialgesetzbuch verwendet werden kann (Maßgabe des § 97 Abs. 1 SGB IV).

Die am 1. Januar 2010 in Kraft getretene Entgeltbescheinigungsrichtlinie schafft einen einheitlichen Mindeststandard zur Ausstellung einer Entgeltbescheinigung. Bei der Erstellung dieser Richtlinie wirkten Vertreter der Wirtschaft sowie Anbieter von Entgeltabrechnungsprogrammen mit.

Durch den einheitlichen Aufbau und die Verwendung standardisierter Begriffe wird die Lesbarkeit nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für Dritte, welche die Bescheinigung vorgelegt bekommen, erleichtert.

Zudem werden z. B. durch die Definition verschiedener Begriffe die Softwarehersteller in die Lage versetzt, ihre Entgeltabrechnungsprodukte entsprechend zu gestalten.

Arbeitgeber, die zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme nutzen, können daher sicher sein, die erweiterten Vorgaben des Gesetzgebers für die Entgeltbescheinigung zu erfüllen.

### Der Begriff „Gesamtbruttoentgelt“

In der Entgeltbescheinigungsrichtlinie wird erstmals der Begriff „Gesamtbruttoentgelt“ definiert.

Der Begriff „Gesamtbruttoentgelt“ unterscheidet sich von dem herkömmlich benutzten Begriff „Brutto“. Für die Zurechnung zum Gesamtbruttoentgelt ist es ohne Belang, ob der Wert lohnsteuerpflichtig oder sozialversicherungspflichtig ist.

Das auszuweisende Gesamtbruttoentgelt erfasst u. a. auch geldwerte Vorteile sowie den Aufstockungsbetrag zur Altersteilzeit. Mindernd wirken sich dagegen vom Arbeitnehmer übernommene Arbeitgeberleistungen (z. B. auf den Arbeitnehmer übertragene Pauschalsteuern) aus.

### Kennzeichnung/Nachweis

Eine Entgeltbescheinigung, welche die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 und 2 der Richtlinie erfüllt, ist als Bescheinigung nach § 108 Abs. 3 Satz 1 der Gewerbeordnung zu kennzeichnen.

Grundsätzlich muss die Bescheinigung nur dann ausgestellt werden, wenn eine Änderung gegenüber dem letzten Abrechnungszeitraum vorliegt.

Neben der Entgeltbescheinigung hat der Arbeitgeber bestimmte Entgeltdaten im Rahmen des **ELENA**-Verfahrens mit dem multifunktionellen Verdienstdatensatz (MVDS) an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) zu melden. Er ist verpflichtet, den Beschäftigten über die Übermittlung seiner Daten an die ZSS zu informieren. Diese Information kann mit einem Hinweis auf der Entgeltbescheinigung erfolgen (siehe SUMMA SUMMARUM 6/2009, S. 9 ff.).

#### **ELENA**

Dies ist die Abkürzung für den **Elektronischen Entgeltnachweis**. Die Arbeitgeber sind gemäß § 97 SGB IV seit 1. Januar 2010 verpflichtet, für jeden Beschäftigten, Beamten, Richter oder Soldaten monatlich gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung eine Meldung an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg zu erstatten.

## Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber

**Der Arbeitgeber hat nach § 28f Abs. 1 SGB IV für jeden Beschäftigten Lohnunterlagen in deutscher Sprache zu führen. Sie sind bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahrs, getrennt nach Kalenderjahren, aufzubewahren. Das gilt uneingeschränkt auch für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht unterliegen (z. B. geringfügig Beschäftigte). Näheres zur Führung der Lohn- bzw. Entgeltunterlagen ist in § 8 der Beitragsverfahrensverordnung und in § 2 des Nachweisgesetzes geregelt.**

In den Entgeltunterlagen sind neben den persönlichen Daten des Beschäftigten insbesondere folgende Angaben aufzunehmen:

- Beginn und das Ende der Beschäftigung,
- Beschäftigungsart,
- für jeden Entgeltabrechnungszeitraum (Kalendermonat) das Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV und seine Zusammensetzung. Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, der Beitragsgruppenschlüssel, die Einzugsstelle und die vom Beschäftigten zu tragenden Beitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (nach Beitragsgruppen getrennt),
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Zu den Entgeltunterlagen gehören des Weiteren:

- Aufzeichnungen über die Zahlung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG),
- Aufzeichnungen über die Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung: insbesondere das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Entgelt und die anzuwendenden Gefahrtarifstellen,
- Aufzeichnungen über die Umlage für das Insolvenzgeld.

Außerdem sind u. a. – fallbezogen – zu den Entgeltunterlagen folgende Unterlagen zu nehmen:

- Aufzeichnungen über die Beitragsfreiheit einzelner Lohnbestandteile (z. B. Reisekosten, Stundenaufzeichnungen zu Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen),
- Nachweise über das Vorliegen von Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht (z. B. Studiennachweis, Befreiungsbescheid),
- Erklärungen von kurzfristig geringfügig Beschäftigten über eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr,
- Erklärungen von geringfügig entlohnten Beschäftigten bei einem Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Erklärungen von Beschäftigten bei einem Verzicht auf die Anwendung der Gleitzoneberechnung in der Rentenversicherung,
- Bescheide der Einzugsstelle oder der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Feststellung von Versicherungspflicht,
- Vordrucke E 101, ab 1. Mai 2010 Vordruck A1, wenn Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland der Sozialversicherungspflicht ihres Heimatlands unterliegen,
- Nachweise über Insolvenzschutzregelungen bei Wertguthabenvereinbarungen.

#### Beispiel kurzfristige Beschäftigungen

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, unterliegen grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Arbeitgeber, die abweichend von dieser Grundnorm von Versicherungs- und Beitragsfreiheit ausgehen, stehen insoweit grundsätzlich in der Beweispflicht. So sind z. B. zeitlich befristete Beschäftigungen versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sind, es sei denn, die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt und das Entgelt übersteigt 400 EUR im Monat. Zum Nachweis der Einhaltung der kalenderjährlichen Zeitgrenzen ist in § 8 Abs. 2 Nr. 7 Beitragsverfahrensverordnung geregelt, dass eine Erklärung des kurzfristig Beschäftigten über vorangegangene oder vorgesehene künftige Beschäftigungen im jeweiligen Kalenderjahr zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ist.

## Rechtsfolgen bei Verletzung der Aufzeichnungspflichten

Hat ein Arbeitgeber die Aufzeichnungspflichten nicht ordnungsgemäß erfüllt und kann dadurch die Versicherungs- und Beitragspflicht für einzelne Arbeitnehmer oder die Beitragshöhe nicht konkret festgestellt werden, so kann der prüfende Träger die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung von der Summe der vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelte (durch Summenbeitragsbescheid) geltend machen (§ 28f Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Das gilt nur dann nicht, soweit ohne großen Verwaltungsaufwand festgestellt werden kann, dass keine Beiträge zu zahlen waren oder das Arbeitsentgelt einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet werden kann.

Soweit die Aufzeichnungen über die konkrete Höhe von Zuwendungen unvollständig sind und deren Höhe nicht ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand ermittelt werden kann, hat der prüfende Träger der Rentenversicherung diese zu schätzen (§ 28f Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Wer vorsätzlich oder leichtfertig Lohnunterlagen entgegen § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV nicht führt oder nicht aufbewahrt, handelt ordnungswidrig (§ 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IV). Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße geahndet werden (§ 111 Abs. 4 SGB IV).

## Statusfeststellung von Erwerbstätigen


**Ein neues Rundschreiben der Sozialversicherungsträger zum besonderen Statusfeststellungsverfahren der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ist in Vorbereitung. Es erläutert ausführlich die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht. Das Rundschreiben war aufgrund gesetzlicher Änderungen sowie zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung und neuer Besprechungsergebnisse zu überarbeiten.**

Erwerbstätige können durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund in einem Statusfeststellungsverfahren prüfen lassen, ob sie in einem sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigungsverhältnis stehen oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben. Das Statusfeststellungsverfahren wurde eingeführt, um voneinander abweichende Statusentscheidungen unterschiedlicher Versicherungsträger zu vermeiden. So erhalten die Betroffenen Rechtssicherheit. Seit 2005 wird stets ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt, sobald die Beschäftigungsaufnahme eines Ehegatten oder Lebenspartners des Arbeitgebers bzw. eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH gemeldet wird. Die Bundesagentur für Arbeit ist im Leistungsfall seither an die Statusentscheidungen über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gebunden.

Die Sozialversicherungsträger haben zuletzt in ihrem Rundschreiben zum Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 5. Juli 2005 sowie in den Grundsätzen zur leistungsrechtlichen Bindung der Arbeitslosenversicherung vom 11. November 2004 die Ausgestaltung und die Auswirkungen des optionalen und obligatorischen Statusfeststellungsverfahrens dargestellt.

2008 wurde das obligatorische Statusfeststellungsverfahren auf die Beschäftigung von mitarbeitenden Kindern des Arbeitgebers erweitert.

Ab Juni 2010 wird das Verwaltungsverfahren zur obligatorischen Statusfeststellung von mitarbeitenden Ehegatten und Lebenspartnern geändert und die optionale Statusfeststellung auch für bereits beendete Vertragsverhältnisse ermöglicht.



Zukünftig wird im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens über die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung nicht mehr nur dem Grunde nach, sondern konkret zu entscheiden sein. Der Statusfeststellungsantrag wurde daher erweitert. Außerdem wurden neben der Aufnahme von Festlegungen zur Auswirkung bestimmter Gesellschaftsformen von Auftragnehmern auf deren Statusbeurteilung Änderungen zur bisherigen aufschiebenden Wirkung von Rechtsbehelfen gegen Statusfeststellungen über das Vorliegen versicherungspflichtiger Beschäftigungen berücksichtigt.

SUMMA SUMMARUM wird in der nächsten Ausgabe ausführlich über die Änderungen zum Statusfeststellungsverfahren und die damit verbundenen Auswirkungen berichten.

## Prüfdienste der Rentenversicherungsträger haben hohe Akzeptanz bei den Arbeitgebern und Steuerberatern

**Eine Kundenbefragung der Rentenversicherung während der Zeit vom 1. Oktober 2009 bis 5. November 2009 brachte interessante Ergebnisse. Für den Bereich der Betriebsprüfung wurden rund 17.000 Arbeitgeber und Steuerberater befragt.**

Im Rahmen der Kundenbefragung wurden solche Arbeitgeber und Steuerberater angesprochen, die vor kurzem geprüft worden waren. In dem Fragenkatalog ging es u. a. um das Auftreten der Prüferinnen und Prüfer, ihre fachliche Kompetenz, die Verständlichkeit der Bescheide, das Eingehen auf die individuelle Situation des Arbeitgebers/Steuerberaters sowie um die einheitliche Anwendung des Rechts und die Nachvollziehbarkeit der Prüfungsergebnisse. Das Ergebnis der Kundenbefragung zeigt auf, dass die Prüfdienste bei Arbeitgebern und Steuerberatern auf ein sehr hohes Maß an Akzeptanz stoßen. Das gute Ergebnis ist sicherlich Ausdruck und Folge des fachlich geprägten persönlichen Kontakts zwischen der Verwaltung und dem Kunden. Es ist für die Prüfdienste Bestätigung und Ansporn zugleich.



# Summa Summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

### **ELENA-Klarstellungen**

2

Summa Summarum nimmt Stellung zu Fehlinformationen, die im Rahmen der ELENA-Diskussion immer wieder ins Feld geführt werden.

### **Flexible Arbeitszeitregelungen:**

#### **Die wichtigsten Fragen und Antworten**

4

Durch das Flexi-II-Gesetz ergibt sich eine Fülle neuer Möglichkeiten. Diese werfen zahlreiche Fragen auf. Die Sozialversicherungsträger beantworten die wichtigsten Punkte.

### **Statusfeststellung von Erwerbstätigen**

8

Am 1. Juni 2010 traten wichtige Änderungen bezüglich der Zuständigkeit der Clearingstelle und deren Beurteilung der Versicherungspflicht in Kraft.



SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692<sup>1)</sup>, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

<sup>1)</sup> 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

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: 20. 5. 2010  
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.

**In den letzten Monaten und Wochen ist das Verfahren ELENA in der breiten Öffentlichkeit und in der Fachwelt sehr kontrovers diskutiert worden. Nicht jede Information oder Behauptung hält dabei kritischer Betrachtung stand. SUMMA SUMMARUM hat sich mit häufig vorgetragenen Behauptungen befasst.**

## **1. Behauptet wird, ELENA sei eine Altlast aus früheren Jahren und werde tatsächlich nicht mehr gebraucht.**

Richtig ist, dass mit den derzeit im Verfahren ELENA enthaltenen Bescheinigungen die deutsche Wirtschaft jährlich um ca. 85 Mio. EUR entlastet wird; die Einbeziehung jeder weiteren Bescheinigung wird mit Einsparungen in Höhe von 5 Mio. EUR jährlich beziffert.

## **2. Behauptet wird, aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Vorratsdatenspeicherung könne auf die Verfassungswidrigkeit von ELENA geschlossen werden.**

Richtig ist, dass das Urteil des Bundesverfassungsgerichts prinzipiell eine Vorratsdatenspeicherung erlaubt. Gefordert wird allerdings eine Verschlüsselung der Daten und eine strenge Zweckbindung. Diese Voraussetzungen werden von ELENA in vorbildlicher Weise alle erfüllt.

## **3. Behauptet wird, das Verfahren ELENA sei auszusetzen, weil Verfassungsbeschwerden dagegen erhoben worden ist.**

Richtig ist, dass Verfassungsbeschwerden gegen das Gesetz erhoben wurde, was aber nicht automatisch zur Nichtanwendung der Regelungen führt. Es liegt vielmehr ein nach wie vor gültiges deutsches Gesetz vor, dessen Verfassungsmäßigkeit im Gesetzgebungsverfahren von den dafür zuständigen Bundesministerien der Justiz und des Innern bestätigt wurde. Dass dies von den Beschwerdeführern bestritten wird, hat keinerlei Auswirkung auf die Gültigkeit des Gesetzes, d. h. die Arbeitgeber sind zur Meldung verpflichtet. Solange das Gesetz nicht für verfassungswidrig erklärt wird, muss es befolgt werden.

#### **4. Behauptet wird, das derzeitige Fehlen einer Möglichkeit zur Selbstauskunft des Teilnehmers mache das gesamte Verfahren datenschutzrechtlich unzulässig.**

Richtig ist, dass den gesetzlichen Regelungen nicht eindeutig entnommen werden kann, wann das Recht zur Selbstauskunft realisiert sein muss. Hierüber bestehen unterschiedliche Auffassungen. Einigkeit besteht aber darüber, dass die Selbstauskunft realisiert sein muss, sobald das Verfahren ELENA funktionsfähig ist – also Abrufe gespeicherter ELENA-Daten durch die zuständigen Leistungsträger (ab 2012) möglich sind.

#### **5. Behauptet wird, jeder Systemadministrator könne die ELENA Daten lesen.**

Diese Behauptung ist nicht richtig. Die Daten werden verschlüsselt unter einem Pseudonym bei einer Zentralen Speicherstelle gespeichert. Entschlüsselt werden können die Daten nur mithilfe des vom Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit verwalteten Datenbankhauptschlüssels.

#### **6. Behauptet wird, dass Arbeitgeber Papierrückmeldungen erhalten, obwohl es sich um ein elektronisches Verfahren handelt und sie dies überhaupt nicht möchten.**

Richtig ist, dass Absender von ELENA-Daten eine Papiermeldung bei fehlerhaften Meldungen dann erhalten, wenn sie dies so ausdrücklich im Datensatz der Zentralen Speicherstelle gemeldet haben. Möglicherweise ist aber bei den Absendern fälschlicherweise im Datensatz Kommunikation (DSKO) an der Stelle 412 eine falsche Voreinstellung getroffen worden. Es gibt auch die Möglichkeit, derartige Fehlermeldungen über einen Kommunikationsserver abzuholen oder per E-Mail gesendet zu bekommen.

#### **7. Behauptet wird, dass es nur Annahmebestätigungen, nicht aber eine Bestätigung über die korrekte Verarbeitung gibt.**

Richtig ist, dass in dem o. g. Datensatz im Feld 411 auch die Möglichkeit vorgesehen ist, bei fehlerfreier Verarbeitung eine Bestätigung zu erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Flexible Arbeitszeitregelungen: Die wichtigsten Fragen und Antworten


**Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Änderungen, die sich aus dem „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008“ (BGBl. I S. 2940) (Flexi-II-Gesetz) für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ergeben haben, in einem Rundschreiben zusammengefasst (vgl. SUMMA SUMMARUM 3/2009). Nach Veröffentlichung dieses Rundschreibens vom 31. März 2009 haben sich weitere Sachverhalte ergeben, zu denen Festlegungen erforderlich wurden. Sie wurden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in einem ergänzenden Frage-/Antwortkatalog dargestellt.**

Wesentliche Festlegungen betreffen den Arbeitgeberbeitragsanteil im Wertguthaben, die Wertguthabenverwendung für die betriebliche Altersversorgung sowie die Kombination von Altersteilzeitmodellen mit weiteren Wertguthabenvereinbarungen.

### **Arbeitgeberbeitragsanteil im Wertguthaben**

Seit dem 1. Januar 2009 ist der Arbeitgeberbeitragsanteil Bestandteil des Wertguthabens. Dieses setzt sich seit diesem Zeitpunkt aus dem Entgeltguthaben und dem hierauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteil zusammen (§ 7d Abs. 1 SGB IV). Der Arbeitgeberbeitragsanteil, der auf das ab 2009 angesparte Arbeitsentgelt entfällt, ist demnach ins Wertguthaben einzustellen. Da auch oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielt und ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt später in der Freistellungsphase regelmäßig beitragspflichtig entspart wird, gilt Folgendes: Der Arbeitgeberbeitragsanteil ist auf die volle Höhe des Arbeitsentgelts bezogen – also ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze – einzustellen.

Die Vorschriften zu den flexiblen Arbeitszeitregelungen sehen keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers vor, falls die Beitragssätze während der Freistellungsphase höher liegen als während der Ansparphase: In dieser Konstellation ist der während der Ansparphase eingestellte Arbeitgeberbeitragsanteil zu niedrig, wenn man ihn mit dem Arbeitgeberbeitragsanteil vergleicht, wie



er sich aufgrund der Beitragssätze zum Zeitpunkt der Freistellung ergeben würde. Zu ähnlichen Effekten kann es aufgrund eines Wertzuwachses des Entgeltguthabens kommen, oder auch bei einem Wechsel des Versicherungsstatus. Doch auch hierfür existiert keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers.

Soweit Wertguthaben den Arbeitgeberbeitragsanteil beinhalten, ist dieser daher in der Freistellungsphase oder bei Übertragung des Wertguthabens nach den aktuellen Rechengrößen und dem aktuellen Versicherungsstatus aus dem – vorbehaltlich der Wert-erhaltungsgarantie bei planmäßiger Freistellung – vorhandenen Wertguthaben zu finanzieren. Da wie oben erwähnt keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers besteht, gilt auch im umgekehrten Fall kein Entnahmerecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitgeberbeitragsanteile.

Sofern die während der Entsparung des Wertguthabens bzw. im Übertragungsfall vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge höher sind als die in der Ansparphase eingestellten Arbeitgeberbeitragsanteile, vermindert sich das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers entsprechend. Im umgekehrten Fall erhöht sich das zur Verfügung stehende Entgeltguthaben.

Die vorgenannten Grundsätze gelten im Störfall analog. Zur Berechnungsgrundlage zählt im Störfall allerdings neben dem tatsächlich eingestellten Entgeltguthaben, sowie den zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge im Störfall geltenden Beitragssätzen, auch die SV-Luft.

Für Bestandswertguthaben gilt im Übertragungs- oder Störfall Folgendes: Für das in der Freistellungsphase fällige Arbeitsentgelt, das auf bereits am 31. Dezember 2008 bestandenem und bereits aus anderen Gründen in den Entgeltunterlagen auszuweisendem Wertguthaben beruht, sind die Arbeitgeberbeitragsanteile (nach den aktuellen Beitragssätzen) vom Arbeitgeber zusätzlich aufzubringen. Sie sind also nicht aus dem Wertguthaben zu finanzieren.

Im Rahmen der Freistellungsphase sind die Arbeitgeberbeitragsanteile – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge – auf das aus dem Wertguthaben entnommene Arbeitsentgelt zu zahlen. Im

Übertragungsfall sind die Arbeitgeberbeitragsanteile vor der Übertragung zu ermitteln und in das Wertguthaben einzustellen.

Bei den nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben, die an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden sind, müssen die Arbeitgeberbeitragsanteile bei der Umwandlung in Entgeltguthaben in das Wertguthaben eingebracht werden. Eine Umwandlung ist hierbei spätestens bei einer Übertragung von Wertguthaben vorzunehmen.

### **Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung**

Unabhängig von der Regelung in § 23b Abs. 3a SGB IV besteht die Möglichkeit zur beitragsfreien Entgeltumwandlung von Wertguthaben zugunsten der betrieblichen Altersversorgung: Möglich ist dies im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Nr. 9 SvEV bzw. des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV während der Freistellungsphase bzw. im Störfall, wenn bereits vor der Freistellungsphase mit der Entgeltumwandlung begonnen wurde.

Im Rahmen der Altersteilzeit galt dies bereits bisher unter der Bedingung, dass der Arbeitgeber während der Arbeitsphase die Hälfte des Vollzeitarbeitsentgelts (vor der Entgeltumwandlung) ins Wertguthaben einstellt und dabei festgelegt wird, dass auch während der Freistellungsphase aus diesem Wertguthaben eine entsprechende Entgeltumwandlung erfolgt. Hierbei war ausreichend, wenn mindestens im letzten Monat der Arbeitsphase mit der Entgeltumwandlung begonnen wurde.

Im Zusammenhang mit der Änderung der Vorschriften zu den flexiblen Arbeitszeitregelungen ist dies im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Nr. 9 SvEV bzw. des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch für sonstige Wertguthabenvereinbarungen außerhalb von Altersteilzeitvereinbarungen möglich. Bei Vorliegen der o. g. Voraussetzungen gilt dies – unter Berücksichtigung der bereits im betreffenden Kalenderjahr erfolgten beitragsfreien Entgeltumwandlung – auch im Störfall. Dabei ist unerheblich, ob mit der Entgeltumwandlung innerhalb oder vor der Arbeitsphase (für den Wertguthabenaufbau) begonnen wurde. Gleiches gilt bezüglich der Frage, ob die Entgeltumwandlung regelmäßig oder unregelmäßig erfolgt.

## Altersteilzeit und weitere Wertguthabenvereinbarungen

Für die Altersteilzeit gelten in der gesetzlichen Rentenversicherung besondere beitragsrechtliche Regelungen. Daher dürfen Wertguthaben aus einer anderen flexiblen Arbeitszeitregelung nicht zur Reduzierung der vom Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Altersteilzeitgesetz zu zahlenden zusätzlichen Aufstockungs- und Rentenversicherungsbeiträge verwendet werden. Für das Wertguthaben aus der weiteren flexiblen Arbeitszeitregelung tritt spätestens mit der Freistellungsphase der Altersteilzeit ein Störfall ein. Das aus der Störfallverbeitragung des Wertguthabens resultierende Nettoentgeltguthaben kann dann für die Freistellungsphase der Altersteilzeitvereinbarung als Nettolohnaufstockung verwendet werden.

### Weitergehende Ausführungen

Der Frage-Antwortkatalog vom 13. April 2010 ist auf den Internetseiten der Rentenversicherungsträger (z. B. unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de), Zielgruppe „Arbeitgeber und Steuerberater“) veröffentlicht und enthält darüber hinaus detaillierte Ausführungen u. a.

- zum Forbestand der Beschäftigung während der Freistellung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen
- zur beitragsrechtlichen Behandlung von nicht vergüteten Zeitguthaben aus sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen
- zu den Auswirkungen von Änderungen der Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen während der Freistellung auf die Angemessenheit des Arbeitsentgelts
- zum Mindestsicherungsumfang von Insolvenzschutzmaßnahmen
- zur Berücksichtigung der Unfallversicherung bei Wertguthabenvereinbarungen

## Statusfeststellung von Erwerbstätigen

Das in **SUMMA SUMMARUM 2/2010 (Seite 14 f.)** angekündigte neue Rundschreiben „**Statusfeststellung von Erwerbstätigen**“ ist zwischenzeitlich erschienen. Es informiert über maßgebliche Regelungen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht und beinhaltet auch gesetzliche Änderungen, die jüngere Rechtsprechung sowie neuere Besprechungsergebnisse zum besonderen Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund.

### Statusfeststellung von Erwerbstätigen

Download unter folgender Adresse im Internet:  
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>  
(siehe Zielgruppen „Arbeitgeber und Steuerberater“ → Publikationen → Gemeinsame Rundschreiben für das Jahr 2010 → Statusfeststellung von Erwerbstätigen)

Das Rundschreiben „**Statusfeststellung von Erwerbstätigen**“ vom 13. April 2010 vereint inhaltlich das überarbeitete Rundschreiben „Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit“ vom 5. Juli 2005 zum optionalen Statusfeststellungsverfahren sowie die überarbeiteten „Grundsätze zur leistungsrechtlichen Bindung der Arbeitslosenversicherung“ vom 11. November 2004 zum obligatorischen Statusfeststellungsverfahren. Zudem wurde die bisherige „Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Angehörigen“ vom 11. November 2004 unverändert aufgenommen.

Mit Wirkung vom 1. Juni 2010 löst das Rundschreiben diese bisherigen Veröffentlichungen ab. Die Sozialversicherungsträger legen damit ein benutzerfreundliches Gesamtpaket vor, das umfassend sämtliche Ausführungen zur optionalen und obligatorischen Statusfeststellung von Erwerbstätigen beinhaltet. Im Folgenden werden die Änderungen der Statusfeststellungsverfahren und die damit verbundenen Auswirkungen ausführlich erläutert. Zunächst werden das optionale und obligatorische Statusfeststellungsverfahren kurz vorgestellt.

### Clearingstelle

Statusfragen bezüglich der Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit sind von Auftraggeber und / oder Auftragnehmer schriftlich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postfach, 10704 Berlin, zu richten.

### Optionales Statusfeststellungsverfahren

Auftraggeber und Auftragnehmer (Erwerbstätige) können einzeln oder auch gemeinsam ein optionales Statusfeststellungsverfahren bei der **Clearingstelle** der Deutschen Rentenversicherung Bund beantragen. So kann optional eine Klärung herbeigeführt werden, ob ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird (§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Damit sollen abweichende Statusentscheidungen unter-



schiedlicher Sozialversicherungsträger vermieden und den Beteiligten Rechtssicherheit gegeben werden.

### **Obligatorisches Statusfeststellungsverfahren**

Seit 1. Januar 2005 ist obligatorisch – das heißt zwingend – ein Statusfeststellungsverfahren durchzuführen, sobald bei der Einzugsstelle die Aufnahme der Beschäftigung des Ehegatten oder Lebenspartners eines Arbeitgebers bzw. eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH angemeldet wird (§ 7a Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe d und e SGB IV). Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren wurde bereits mit Wirkung vom 1. Januar 2008 auf die Beschäftigung von mitarbeitenden Kindern des Arbeitgebers ausgedehnt.

### **Änderungen im optionalen Statusfeststellungsverfahren**

Änderungen im optionalen Statusfeststellungsverfahren ergeben sich durch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) und durch Gesetzesänderungen sowie Festlegungen der Sozialversicherungsträger zur Auswirkung bestimmter Gesellschaftsformen von Auftragnehmern auf deren Statusbeurteilungen.

### **Versicherungspflichtiges/-freies Beschäftigungsverhältnis**

Die Clearingstelle hat bisher (nur) entschieden, ob ein Auftragsverhältnis im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses oder als selbstständige Tätigkeit vollzogen wird. Die Frage, ob im Fall der Feststellung einer abhängigen Beschäftigung Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit besteht, wurde in diesem Verfahren bisher nicht geklärt. Das BSG hatte mit seinen Urteilen vom 11. März 2009, B 12 R 11/07 R – und vom 4. Juni 2009, B 12 R 6/08 R – entschieden, dass es im optionalen Statusfeststellungsverfahren nicht ausreicht, ausschließlich über die Abhängigkeit einer Beschäftigung zu befinden. Zukünftig wird im Rahmen eines optionalen Statusfeststellungsverfahrens auch mit geprüft und durch rechtsmittelfähigen Bescheid entschieden, ob eine versicherungspflichtige bzw. versicherungsfreie Beschäftigung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vorliegt.

### **Beendete Auftragsverhältnisse**

Die Clearingstelle entscheidet im optionalen Statusfeststellungsverfahren nunmehr auch über bereits beendete Auftragsverhält-

nisse, das heißt auch dann, wenn dieses Verfahren erst nach Beendigung des zu beurteilenden Auftragsverhältnisses beantragt wird. Die Sozialversicherungsträger folgen damit nunmehr dem Urteil des BSG vom 4. Juni 2009, B 12 KR 31/07 R. Danach erfolgt die Zuständigkeitsabgrenzung gegenüber den Verfahren bei den Einzugsstellen nach § 28h Abs. 2 SGB IV bzw. den Rentenversicherungsträgern als Prüfstellen nach § 28p SGB IV ausschließlich nach dem Kriterium der zeitlichen Vorrangigkeit der Antragstellung: Dementsprechend kann die Statusfeststellung für beendete Auftragsverhältnisse wahlweise bei der Clearingstelle oder der Einzugsstelle beantragt werden.

### **Beginn der Versicherungspflicht**

Mit dem Wegfall des § 7b SGB IV (i. d. F. bis zum 31. Dezember 2007) kann es bei verspätet eingeleiteten optionalen Statusfeststellungsverfahren, das heißt später als einen Monat nach Beschäftigungsaufnahme eingeleitet, nicht mehr zum späteren Beginn der Versicherungspflicht kommen. Damit beginnt die Versicherungspflicht bei verspätet eingeleiteten optionalen Statusfeststellungsverfahren stets rückwirkend mit dem Eintritt in das festgestellte versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis.

### **Beitragsfähigkeit**

Infolge des rückwirkenden Beginns der Versicherungspflicht wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht mehr erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung bezüglich des Bestehens eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses unanfechtbar geworden ist. Entsprechend den allgemeinen Regelungen wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag rückwirkend nach Feststellung eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt worden ist, wobei ein verbleibender Restbetrag am drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig wird (§ 23 Abs. 1 SGB IV). Der unterbliebene Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils kann lediglich für die letzten drei Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen nachgeholt werden (§ 28g Satz 3 SGB IV). Im Übrigen können unter den Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 SGB IV auf die nachzuzahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge für die Vergangenheit Säumniszuschläge anfallen.

## **Auswirkung bestimmter Gesellschaftsformen der Auftragnehmer auf deren Statusbeurteilungen**

Auftragnehmer sind nicht ausnahmslos natürliche Personen, sondern auch juristische Personen oder rechtsfähige Personengesellschaften. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber ist dabei grundsätzlich ausgeschlossen, sofern der Auftragnehmer eine Gesellschaft in Form einer juristischen Person ist (z. B. AG, SE, GmbH, Unternehmergesellschaft – UG – [haftungsbeschränkt]). Ausgeschlossen wird für natürliche Personen insoweit allerdings nur ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber, nicht jedoch zur Gesellschaft (z. B. GmbH). Im Regelfall ausgeschlossen ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber auch, sofern es sich beim Auftragnehmer um eine rechtsfähige Personengesellschaft handelt (z. B. OHG, KG, GmbH & Co. KG, Partnerschaftsgesellschaft, BGB-Gesellschaft). Überwiegen allerdings im zu beurteilenden Auftragsverhältnis ausnahmsweise die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung mit einer entsprechenden Weisungsgebundenheit gegenüber den Merkmalen einer selbstständigen Tätigkeit, kommt es auch bei Gründung einer Personengesellschaft aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu keiner anderen Bewertung. Denn Arbeitnehmer kann – anders als beim Arbeitgeber – ausschließlich eine natürliche Person sein. Auch die Gründung einer Ein-Personen-GmbH oder Ein-Personen-Limited kann in derartigen Fällen nicht zur Umgehung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses einer natürlichen Person führen.

## **Änderungen im obligatorischen Statusfeststellungsverfahren**

Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren wurde auf zwei weitere Personenkreise ausgedehnt und wird zukünftig ausschließlich von der Clearingstelle durchgeführt.

### **Abkömmlinge**

Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren war seit seiner Einführung zum 1. Januar 2005 zunächst auf den bei der Einzugsstelle neu angemeldeten mitarbeitenden Ehegatten bzw. Lebenspartner des Arbeitgebers sowie auf geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH begrenzt (§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe d und e SGB IV i. d. F. bis 31. Dezember 2007).

Bereits zum 1. Januar 2008 wurde das Verfahren auf neu angemeldete mitarbeitende Abkömmlinge des Arbeitgebers ausgedehnt (§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe d SGB IV i. d. F. ab 1. Januar 2008). Abkömmlinge im Sinne dieser Vorschrift sind die Kinder oder weitere Nachkommen einer Person, die in gerader Linie voneinander abstammen. Daher zählen dazu nicht nur die im ersten Grad verwandten Kinder, sondern auch Enkel, Urenkel und so weiter. Zudem erfasst werden Adoptivkinder, nicht hingegen Stief- oder Pflegekinder.

### **Geschäftsführer einer Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)**

Durch das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) vom 23. Oktober 2008 (BGBl I S. 2026) wurde zum 1. November 2008 die haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft (UG) eingeführt (vgl. SUMMA SUMMARUM 3/2009, Seite 4 f.). Bei der UG (haftungsbeschränkt) handelt es sich um keine eigene Rechtsform, sondern um eine besondere Variante der GmbH. Demzufolge ist das obligatorische Statusfeststellungsverfahren auch bei der Anmeldung eines geschäftsführenden Gesellschafters einer UG (haftungsbeschränkt) in Gang zu setzen (Statuskennzeichen „2“).

### **Ausschließliche Zuständigkeit der Clearingstelle**

Bisher führten teilweise die Einzugsstellen das obligatorische Statusfeststellungsverfahren für den Ehegatten bzw. Lebenspartner des Arbeitgebers durch, sofern bestimmte Voraussetzungen vorlagen. Seit 1. Juni 2010 wird das Verwaltungsverfahren zur obligatorischen Statusfeststellung für Neuanmeldungen des Ehegatten bzw. Lebenspartners eines Arbeitgebers, die nach dem 31. Mai 2010 erfolgen, ausschließlich von der Clearingstelle durchgeführt. Bei Abkömmlingen des Arbeitgebers und geschäftsführenden Gesellschaftern einer GmbH war Letzteres schon bisher der Fall.

### **Leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit**

An die rechtskräftige Feststellung der Clearingstelle – im optionalen wie auch im obligatorischen Statusfeststellungsverfahren –, dass ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist die Bundesagentur für Arbeit im Leistungsfall gebunden (§ 336 SGB III). Der Bundesagentur für Arbeit steht – z. B. bei der Beantragung von Arbeitslosengeld – kein eigenes Prüfungsrecht

im Leistungsfall zu. Sie kann sich nachträglich nicht darauf berufen, dass kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden hat und folglich die Gewährung beantragter Leistungen verweigern. Für den betroffenen Beschäftigten tritt damit die gewünschte Rechtssicherheit ein.

Über den Wortlaut des § 336 SGB III (i. d. F. ab 1. Januar 2005) hinaus, bindet sich die Bundesagentur für Arbeit nach wie vor auch an Statusentscheidungen der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV.

Optionale Statusentscheidungen können grds. auch bei der Einzugsstelle beantragt werden. Ist die Statusfeststellung jedoch ausdrücklich auf die leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit ausgerichtet, ist zu beachten, dass nunmehr nur eine von der Clearingstelle getroffene Entscheidung zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit führt.

Wurde der Ehegatte bzw. Lebenspartner oder ein Abkömmling des Arbeitgebers bzw. ein geschäftsführender GmbH-Gesellschafter vom Arbeitgeber zunächst nicht als Beschäftigter angesehen und daher folgerichtig auch nicht als abhängig Beschäftigter bei der Einzugsstelle angemeldet, kann bei späteren Zweifeln an dieser Einschätzung ein optionales Statusfeststellungsverfahren zu deren Überprüfung eingeleitet werden. Wegen der nur bei der Clearingstelle zu erlangenden leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit sollte auch ein solches Verfahren nur bei der Clearingstelle beantragt werden.

### **Leistungsrechtliche Bindung in Bestands- und Übergangsfällen**

Die Bundesagentur für Arbeit erklärt sich leistungsrechtlich auch gebunden an Entscheidungen der Einzugsstellen im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren nach § 28h Abs. 2 SGB IV, die in den folgenden Zeiträumen durchgeführt bzw. noch eingeleitet wurden:

- Vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Mai 2010 für geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH, mit Aufnahme der Beschäftigung vor dem 1. Januar 2005.
- Vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Mai 2010 für den Ehegatten bzw. Lebenspartner des Arbeitgebers – und zwar unabhängig

davon, ob die Beschäftigung vor oder ab dem 1. Januar 2005 aufgenommen wurde.

- Vom 1. Januar 2008 bis zum 31. Mai 2010 für Abkömmlinge des Arbeitgebers, mit Aufnahme der Beschäftigung vor dem 1. Januar 2008.

Darüber hinaus bindet sich die Bundesagentur für Arbeit weiterhin an Statusentscheidungen, für die von einer Agentur für Arbeit auf Antrag des versicherungspflichtig Beschäftigten eine Zustimmungserklärung nach § 336 SGB III (i. d. F. bis 31. Dezember 2004) abgegeben wurde. Nach der damaligen Fassung dieser Vorschrift war die Bundesagentur für Arbeit allerdings längstens für fünf Jahre an ihre Zustimmungserklärung gebunden.

### **Änderung in den Verhältnissen**

Bei einer Änderung in den Verhältnissen (z. B. höhere oder niedrigere Kapitalbeteiligung des geschäftsführenden GmbH-Gesellschafters) sind die Adressaten der Statusbescheide gehalten, von sich aus tätig zu werden. Insbesondere im Hinblick auf die ggf. entfallende Bindungswirkung der Bundesagentur für Arbeit sollten sie sich zur Überprüfung des Bescheids umgehend an die Stelle wenden, die die Statusentscheidung getroffen hat. Die Statusfeststellungsbescheide enthalten dazu ausdrücklich einen aufklärenden Hinweis.

### **Anlagen des Rundschreibens**

Das Rundschreiben zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen beinhaltet sechs Anlagen. Keine Änderungen erfahren haben Anlage 2 (Versicherungsrechtliche Beurteilung von Handelsvertretern) und die neu aufgenommene Anlage 4 (bisher „Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen“ vom 11. November 2004). Geringfügig zu einzelnen Personenkreisen überarbeitet wurde die Anlage 1 (Abgrenzungskatalog für im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätige Personen). Die bisherige Anlage 4 wurde zu Anlage 5 („Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit“). Hier waren Ergänzungen zu einzelnen Berufsgruppen insbesondere aufgrund ergangener Urteile der Landessozialgerichte und des BSG erforderlich.

Hinsichtlich dreier Gesichtspunkte wurde Anlage 3 (Versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH) aufgrund jüngerer BSG-Rechtsprechung überarbeitet:

- Der Kapitalanteil eines mitarbeitenden – nicht zum Geschäftsführer bestellten – Gesellschafters einer GmbH schließt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nunmehr erst von vornherein ohne weitere Prüfung aus, sofern er mehr als 50 % beträgt (bisher mindestens 50 %).
- Bei der Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse ist insbesondere die den Beteiligten zustehende Rechtsmacht zu berücksichtigen. Das heißt, maßgebend ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (Anlage 3 – Anhang 1 – [Entscheidungshilfe]).
- Nach Auffassung des BSG ist der im Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis (angeblich) fehlende typische Interessensgensatz bei Personenidentität von Gesellschaftern und Geschäftsführern einer GmbH nicht (mehr) als geeignetes Abgrenzungskriterium zu sehen (Anlage 3 – Anhang 2 – [Rechtsprechungsübersicht, lfd. Nrn. 6 und 34]).

Die Statusfeststellungsanträge zum optionalen (Anlage 6) und obligatorischen Verfahren für GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Anlage 3 – Anhang 3) sowie für mitarbeitende Angehörige (Anlage 4 – Anhang) sind weitere Bestandteile der Anlagen. Der Antrag zum optionalen Verfahren (V027) beinhaltet nunmehr auch Fragen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit von abhängig Beschäftigten. Darüber hinaus enthält er drei personenspezifische Anlagen, zur Statusfeststellung für sonstige Erwerbstätige (Anlage 6.1), für Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH (Anlage 6.2) und für mitarbeitende Angehörige (Anlage 6.3).

## Rentenantrag – nun auch online möglich

**Anträge auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung können jetzt auch online gestellt werden. Damit bietet die Deutsche Gesetzliche Rentenversicherung ihren Kunden eine moderne, wirtschaftliche und bürgernahe Dienstleistung.**

Die Beantragung von Leistungen bei der Deutschen Rentenversicherung ist online über die Internetseite [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) (Beratung) möglich. Der über das Internet ausgefüllte Antrag wird anschließend auf sicherem Weg elektronisch an den zuständigen Rentenversicherungsträger versandt und dort bearbeitet.

Fragen, die bei der Antragstellung aufkommen, werden unter anderem von den Mitarbeitern des Servicetelefons der Deutschen Rentenversicherung unter der kostenlosen Nummer 0800 1000 4800 beantwortet.

Ähnlich wie beim Verfahren Elster der Finanzämter muss vom Antragsteller zusätzlich ein Unterschriftenblatt per Post an den zuständigen Rentenversicherungsträger gesandt werden. Für Antragsteller, die bereits eine Signaturchipkarte mit elektronischer Unterschrift verwenden, entfällt dies.

Selbstverständlich können Anträge weiterhin bei den antragnehmenden Stellen gestellt werden. Hierfür stehen Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger, Versicherungsämter und Gemeindebehörden sowie die Versichertenältesten bzw. Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung.



# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

### **Gesundheitsreform 2011** 2

Was kommt auf die Bürger und Arbeitgeber zu?

### **Geringfügige Beschäftigung: Minijob-Zentrale stellt Versicherungspflicht fest** 4

Worauf müssen Arbeitgeber bei Minijobbern achten? Die Minijob-Zentrale entscheidet „aus einer Hand“ über die Sozialversicherung der Minijobber.

### **Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen** 8

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind zwar steuerfrei, aber grundsätzlich beitragspflichtig zur Sozialversicherung.

### **Rente und Hinzuverdienst** 11

Wie viel Entgelt dürfen beschäftigte Rentenbezieher dazu verdienen? Wann droht eine Kürzung oder gar Einstellung der bezogenen Rente?



## Gesundheitsreform: Regierungskoalition einigt sich auf Eckpunkte

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692<sup>1)</sup>, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

<sup>1)</sup> 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

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: 20. 7. 2010

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.

**Nach monatelangen Diskussionen hat sich die schwarz-gelbe Regierungskoalition Anfang Juli auf Eckpunkte für eine Finanzreform der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) verständigt. Kernstücke sind einkommensunabhängige Zusatzbeiträge sowie ein steuerfinanzierter Sozialausgleich. Außerdem soll der allgemeine Beitragssatz zur GKV um 0,6 Prozentpunkte angehoben werden.**

Die im Juli 2009 vorgenommene Senkung des allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung von 15,5 auf 14,9 % soll zum Jahresende 2010 auslaufen. Die Mehrbelastung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber beträgt jeweils 0,3 %. Der Arbeitnehmerbeitragsanteil zur Krankenversicherung wird hierdurch ab dem 1. Januar 2011 insgesamt 8,2 % betragen, der neue Arbeitgeberbeitragsanteil 7,3 %. Sie sollen auf diesem Niveau dauerhaft festgeschrieben werden, um zukünftig die Gesundheitskosten von den Arbeitskosten zu entkoppeln. Unvermeidbare Ausgabensteigerungen in der Krankenversicherung sollen künftig ausschließlich vom Versicherten (Arbeitnehmer) durch einkommensunabhängige Zusatzbeiträge finanziert werden.

Jede Krankenkasse soll in Zukunft frei entscheiden können, in welcher Höhe sie einen Zusatzbeitrag von ihren Mitgliedern erhebt. Die Zusatzbeiträge sollen ab 2011 einkommensunabhängig nur noch als fester Euro-Betrag erhoben werden. Sie sind weiterhin von allen Mitgliedern in gleicher Höhe unabhängig von Gesundheitszustand, Alter und Geschlecht direkt an die jeweilige Krankenkasse zu zahlen. Kostenfrei Familienversicherte zahlen keine Zusatzbeiträge.

Die einkommensunabhängigen Zusatzbeiträge sollen mit einem steuerfinanzierten Sozialausgleich verbunden werden, damit die Beitragszahler nicht über Gebühr belastet werden.

Die Durchführung bzw. Berechnung des Sozialausgleichs ist zum einen abhängig von der Höhe des individuellen sozialversicherungspflichtigen Einkommens des Mitglieds (Belastungsgrenze), zum anderen von der Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitrags aller Kassen. Die Berechnung des Sozialausgleichs soll sich also

nicht an der Höhe des tatsächlich an die jeweilige Krankenkasse zu zahlenden Zusatzbeitrags orientieren, sondern an einem festgelegten Durchschnittsbetrag. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag soll künftig im Herbst vom Bundesversicherungsamt (BVA) jeweils für das Folgejahr berechnet werden. Übersteigt dieser dann 2 % des individuellen sozialversicherungspflichtigen Einkommens des Mitglieds, wird die Differenz ausgeglichen. In den Sozialausgleich einbezogen werden soll also immer nur der Betrag, um den der durchschnittliche Zusatzbeitrag aller Krankenkassen die persönliche Belastungsgrenze von 2 % des individuellen beitragspflichtigen Einkommens des Mitglieds übersteigt.

Der Sozialausgleich soll für Beschäftigte von den Arbeitgebern umgesetzt werden. Sie sollen den einkommensbezogenen Beitragsanteil des Arbeitnehmers um den entsprechenden Ausgleichsbetrag reduzieren. Der Sozialausgleich erhöht somit das Netto-Entgelt:

#### Beispiel

Arbeitnehmer mit beitragspflichtigem Einkommen von 900 EUR, indiv. Belastungsgrenze (2 %), liegt daher bei 18 EUR, durchschnittlicher Zusatzbeitrag 20 EUR, bisheriger KV-Arbeitnehmerbeitrag 73,80 EUR.

Lösung: Sozialausgleich von 2 EUR ist zu zahlen, der vom Arbeitnehmer zu tragende GKV-Beitragsanteil reduziert sich auf 71,80 EUR (73,80–2,00 EUR).

Die vorgesehene Umsetzung des Sozialausgleichs durch die Arbeitgeber wirft derzeit zahlreiche Detailfragen auf. So ist etwa unklar, wie der Sozialausgleich erfolgen soll, wenn mehrere beitragspflichtige Einnahmen (Arbeitsentgelt, Rente, Betriebsrente) bezogen werden.

Bis Ende der parlamentarischen Sommerpause wird ein entsprechender Gesetzentwurf erarbeitet. Danach beginnt das Gesetzgebungsverfahren mit den parlamentarischen Beratungen. SUMMA SUMMARUM wird Sie über die weitere Entwicklung informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Geringfügige Beschäftigung: Minijob-Zentrale stellt Versicherungspflicht fest

**Die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See prüft die Einhaltung der Arbeitsentgeltgrenze bei geringfügig entlohnter Beschäftigung. Sie entscheidet bei deren Überschreiten über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Ebenso erlässt sie ggf. den Widerspruchsbescheid.**

### **Einzugsstelle**

Einzugsstellen sind die Krankenkassen, an die der Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen ist. Dies sind die Orts-, Betriebs-, Innungs-, Ersatz- und landwirtschaftlichen Krankenkassen und die Knappschaft (Krankenversicherung). Nach § 28h Abs. 2 SGBIV entscheidet die Einzugsstelle unter anderem über die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Einzugsstelle für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale.

Die Minijob-Zentrale ist zuständige **Einzugsstelle** bei geringfügigen Beschäftigungen. Bei ihr gehen alle Meldungen für geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen ein. Werden für eine Person mehrere geringfügige Beschäftigungen gemeldet, so überprüft die Minijob-Zentrale, ob die Voraussetzungen für eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung weiterhin vorliegen.

Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV sind

- mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, und
- mehrere kurzfristige Beschäftigungen

für die Prüfung der Geringfügigkeit nach § 8 SGB IV zusammenzurechnen.

Werden neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, bleibt lediglich die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei.

Im Rahmen eines sozialgerichtlichen Verfahrens hatte das Bundessozialgericht im Jahr 2009 Zweifel an der Zulässigkeit von Verwaltungsakten der Minijob-Zentrale zur Versicherungspflicht geäußert.

### **Zuständigkeit der Minijob-Zentrale gesetzlich geregelt**

Mit dem Dritten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze wurde jetzt klargestellt, dass die Befugnisse der Minijob-Zentrale über die bloße Mitteilung des Nichtvorliegens einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäf-

tigung hinausgehen. Sie kann durch verbindlichen Bescheid Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung feststellen.

Die Minijob-Zentrale teilt dem Arbeitgeber in dem Feststellungsbescheid den Tag des Beginns der Versicherungspflicht mit und fordert ihn zur Anmeldung der versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der zuständigen Krankenkasse auf. Die Abmeldung der versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale hat zum Vortag zu erfolgen.

### **Gesamtsozialversicherungsbeitrag**

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

### **Pflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügig Beschäftigten zu melden und den **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** zu zahlen (§§ 28a, 28e SGB IV). Hieraus erwächst für den Arbeitgeber die Verpflichtung, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen, Beiträge zu berechnen und ggf. vom Arbeitsentgelt einzubehalten sowie an die Einzugsstelle abzuführen.

### **Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen (§ 28o SGB IV). Letzteres gilt bei mehreren Beschäftigungen gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern. Dazu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über weitere aktuelle Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert. Nur so kann der jeweilige Arbeitgeber beurteilen, ob bei kurzfristigen oder geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen Versicherungsfreiheit besteht. Dies ermöglicht die Feststellung, ob sich infolge einer Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen und damit Versicherungspflicht ergibt.

### **Nachweisführung in den Entgeltunterlagen**

Nach § 8 Abs. 2 Nr. 7 Beitragsverfahrensverordnung sind

- die Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr sowie

- die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen und
- die Zusage des Beschäftigten, die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen,

zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Die Dokumentation einer Erklärung des geringfügig entlohnt Beschäftigten wurde durch das 3. SGB IV Änderungsgesetz neu eingeführt.

Dieser gesetzlichen Verpflichtung zur Nachweisführung entspricht der Arbeitgeber, wenn er die notwendigen Angaben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung mittels eines Einstellungsbogens oder Personalfragebogens beim Arbeitnehmer erfragt und sich vom Arbeitnehmer zudem schriftlich bestätigen lässt, dass er die künftige Aufnahme weiterer Beschäftigungen umgehend anzeigt.


Der Personalfragebogen ist eine wertvolle Hilfe für den Arbeitgeber zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung eines neu angestellten Arbeitnehmers. In diesem wird der Arbeitnehmer unter anderem gebeten, Angaben zu seinem Status (Schüler, Student, Rentner, Arbeitsuchender etc.), zu weiteren Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern oder zu Vorbeschäftigungszeiten zu machen. Unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) (Downloadcenter) wird ein Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte, in dem die notwendigen Angaben für eine versicherungsrechtliche Beurteilung abgefragt werden, angeboten.

### Arbeitgeberprüfung

Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28p SGBIV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag (= Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) und den Umlagebeiträgen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen. Prüfungen erfolgen mindestens alle 4 Jahre.

### Eintritt der Versicherungspflicht

Sofern die Minijob-Zentrale durch Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen oder mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen feststellt, dass ein Überschreiten der Zeitgrenze von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen bzw. der Entgeltgrenze von 400 EUR vorliegt, tritt Versicherungspflicht grundsätzlich erst mit dem Tag der Bekanntgabe der Feststellung durch die Minijob-Zentrale ein. Gleiches gilt für die Feststellung eines Rentenversicherungsträgers im Rahmen einer **Arbeitgeberprüfung**. Hat es der Arbeitgeber allerdings vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt, die Beschäftigung sozialversicherungsrechtlich korrekt



zu beurteilen, kann Versicherungspflicht durchaus auch rückwirkend eintreten.

Als vorsätzliches Handeln bezeichnet man das Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolgs. Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, dabei billigend in Kauf nahm, den Beitrag nicht abzuführen. Vorsätzlich handelt der Arbeitgeber zum Beispiel dann, wenn er Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat.

Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Beteiligten die verkehrsübliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt haben. Einfachste, jedem einleuchtende Überlegungen wurden also nicht angestellt. Der Arbeitgeber handelt zum Beispiel dann grob fahrlässig, wenn er bei der Einstellung oder bei Vorliegen entsprechender Hinweise nichts unternimmt, um den Sachverhalt aufzuklären.

Für die Feststellung der Minijob-Zentrale, oder eines Rentenversicherungsträgers im Rahmen der Betriebsprüfung, sind daher folgende Punkte entscheidungsrelevant bezüglich des Eintritts der Versicherungspflicht:

- Sind in den Entgeltunterlagen die vorgegebenen Nachweise enthalten? Ist der Arbeitgeber also seinen Aufzeichnungspflichten nachgekommen?
- Nahm der Arbeitgeber die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung anhand der vom Arbeitnehmer gemachten Angaben korrekt vor?

## Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen

**Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern an ihrem Unternehmen sind jährlich bis zu einem Betrag von 360 EUR steuerfrei. Dennoch führen sie aber nur in besonderen Fällen zu einer Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.**

Viele Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen. Formen der Vermögensbeteiligung sind z.B. Belegschaftsaktien, Wandelschuldverschreibungen, Genussrechte und Genussscheine, Geschäftsanteile, Stammeinlagen und stille Beteiligungen. Ziele der Mitarbeiterbeteiligung sind u. a. die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der finanziellen Stabilität des Unternehmens sowie die nachhaltige Bindung der Mitarbeiter und die Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen. Durch die Vermögensbeteiligung partizipieren die Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

### Die steuerliche Bewertung

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) vom 7. März 2009 (BGBl I S. 451) wurde im Jahr 2009 die Regelung über die Steuerfreiheit nach § 19a EStG aufgehoben und durch die Vorschrift des § 3 Nr. 39 EStG ersetzt. Der Steuerfreibetrag für Vorteile des Arbeitnehmers aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Vermögensbeteiligungen im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a, b und d bis i und Absatz 2 bis 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes wurde von jährlich 135 EUR auf 360 EUR angehoben. Die Steuerfreiheit wurde zunächst davon abhängig gemacht, dass

- a) die Vermögensbeteiligung als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet wird und
- b) die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.



Mit dem Gesetz zur Umsetzung steuerlicher EU-Vorgaben sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften vom 8. April 2010 (BGBl I S. 386) wurde rückwirkend ab 2. April 2009 die unter Buchstabe a) genannte Einschränkung gestrichen. Steuerbegünstigt sind demnach auch wieder Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, die nicht zusätzlich, sondern durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Dies entspricht der bereits bis 2008 relevanten Rechtslage.

### Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Die vorstehend beschriebene Steuerfreiheit führt allerdings nicht generell zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. So besteht in Entgeltumwandlungsfällen – abweichend von der steuerlichen Behandlung – keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Das ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Nr. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Danach sind nur solche lohnsteuerfreien Zuwendungen des Arbeitgebers nicht dem Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zuzuordnen, die **zusätzlich** zu Löhnen und Gehältern gewährt werden. Sie dürfen also nicht an die Stelle tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitslohns treten. Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich um Ansprüche auf laufendes Entgelt oder auf eine Einmalzahlung handelt.

#### Beispiel 1

Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer als freiwillige zusätzliche Leistung – also nicht als Ersatz oder anstelle von tariflich oder arbeitsvertraglich zustehendem Lohn – 10 Aktien, aktueller Kurswert 50 EUR.

#### Lösung:

Der geldwerte Vorteil beträgt 500 EUR ( $10 \times 50$  EUR). Nach Abzug des Freibetrags von 360 EUR verbleibt ein steuerpflichtiger Lohn bzw. ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in Höhe von 140 EUR.

### Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer verwendet kalenderjährlich 400 EUR seines Weihnachtsgeldes für vermögenswirksame Leistungen in Form einer Kapitalbeteiligung im eigenen Unternehmen. Der Arbeitgeber ergänzt diese Vermögensbeteiligung freiwillig um einen Zuschuss von 80 % = 320 EUR.

### Lösung:

Der Zuschuss zur Vermögensbeteiligung ist eine zusätzliche Leistung zum tariflich oder arbeitsvertraglich zustehenden Lohn oder Gehalt. Er ist lohnsteuerfrei und kein beitragspflichtiges Entgelt, da der Freibetrag von 360 EUR nicht überschritten wird.

### Beispiel 3

Ein Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern den Erwerb von Aktien eines Unternehmens zum Vorzugspreis von 30 EUR an. Die Aktie wird an der Börse mit 50 EUR gehandelt. Ein Mitarbeiter erwirbt 30 Aktien und verwendet dafür einen Teil des vertraglich zustehenden Weihnachtsgeldes.

### Lösung:

Es handelt sich um eine Entgeltumwandlung. Ermittlung des lohnsteuerpflichtigen Betrags:

Betrag Entgeltumwandlung:	900 EUR	(30 × 30 EUR)
plus geldwerter Vorteil:	600 EUR	(30 × 20 EUR)
	<u>1.500 EUR</u>	
abzüglich Steuerfreibetrag	<u>360 EUR</u>	
	1.140 EUR	

Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung besteht bei Entgeltumwandlungen nicht. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt sind sowohl der verwendete Teil des Weihnachtsgeldes als auch der geldwerte Vorteil = 1.500 EUR.

Rentner der gesetzlichen Rentenversicherung, die sich durch die Ausübung einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit noch etwas zur Rente hinzuverdienen, sollten gewisse Hinzuverdienstgrenzen beachten. Werden diese überschritten, so muss der Rentenbezieher mit einer Kürzung seiner Rente rechnen. Das Gesetz sieht hierbei unterschiedliche Regelungen vor, abhängig von der Art der bezogenen Rente (Altersrente, Rente wegen Erwerbsminderung, Hinterbliebenenrente). Im Einzelnen:

### Hinzuverdienst zu einer Altersrente

Vor Erreichen der Altersgrenze für eine Regelaltersrente (d.h. momentan mit Vollendung des 65. Lebensjahrs) ist nur ein Hinzuverdienst bis zu monatlich 400 EUR rentenunschädlich. Ein höherer Hinzuverdienst führt grundsätzlich dazu, dass nur noch eine 2/3-Teilrente, 1/2-Teilrente oder eine 1/3-Teilrente gezahlt oder die Rente vollständig eingestellt wird. Dies orientiert sich an individuellen Hinzuverdienstgrenzen unter Berücksichtigung der Beitragszahlung in den letzten 3 Kalenderjahren vor dem Rentenbeginn (§ 34 SGB VI).

Die folgende Tabelle zeigt beispielhaft die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen für einen Altersrentner, der in den letzten 3 Kalenderjahren vor Rentenbeginn ein Arbeitsentgelt in Höhe des **Durchschnittsverdienstes** aller Versicherten erzielte.

### Durchschnittsverdienst

Das Durchschnittsentgelt aller beschäftigten Arbeitnehmer wird jährlich durch die Bundesregierung durch Rechtsverordnung bestimmt. Es wird u. a. für die Entgeltpunktermittlung bei der Rentenberechnung benötigt. Der für das Jahr 2010 vorläufig bestimmte Durchschnittsverdienst beträgt 32.003 EUR (mtl. 2.666,92 EUR).

Anspruch auf	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	Hinzuverdienst zulässig bis zu monatlich	
Vollrente	400,00 EUR	400,00 EUR
2/3-Teilrente	996,45 EUR	883,98 EUR
1/2-Teilrente	1.456,35 EUR	1.291,98 EUR
1/3-Teilrente	1.916,25 EUR	1.699,97 EUR
Ein höherer Hinzuverdienst als 1.916,25 EUR/1.699,97 EUR führt zum vollständigen Wegfall des Rentenanspruchs.		

### Beispiel

Der 61-jährige Ewald K. bezieht seit 1.2.2010 eine Vollrente wegen Alters in Höhe von 1.200 EUR. Er beabsichtigt, ab 1.9.2010 eine Teilzeitbeschäftigung gegen ein Arbeitsentgelt von 500 EUR aufzunehmen.

### Lösung:

Die Aufnahme der Beschäftigung hat zur Folge, dass nur noch eine Teilrente von  $\frac{2}{3}$  = monatlich 800 EUR gezahlt werden kann. Wenn die Teilzeitbeschäftigung reduziert wird und nur ein Arbeitsentgelt bis zu monatlich 400 EUR erzielt wird, verbleibt es bei der Vollrente von monatlich 1.200 EUR.

Wer vor dem Rentenbeginn mehr als den Durchschnittsverdienst erzielt hatte, für den gelten für eine  $\frac{2}{3}$ -Teilrente,  $\frac{1}{2}$ -Teilrente oder  $\frac{1}{3}$ -Teilrente entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen, bei einem geringeren Arbeitsentgelt niedrigere Werte, mindestens jedoch die Hälfte der genannten Beträge.

Nach Erreichen der Altersgrenze für eine Regelaltersrente darf unbegrenzt hinzuverdient werden, ohne dass dies den Rentenanspruch schmälert.

### Hinzuverdienst zu einer Rente wegen Erwerbsminderung

Bei Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe ist nur ein Hinzuverdienst bis zu monatlich 400 EUR rentenunschädlich.

Bei einem höheren (Brutto-)Hinzuverdienst kann grundsätzlich nur noch eine  $\frac{3}{4}$ -Teilrente,  $\frac{1}{2}$ -Teilrente oder eine  $\frac{1}{4}$ -Teilrente gezahlt werden bzw. es kommt zu einer vollständigen Renteneinstellung. Dies orientiert sich an individuellen Hinzuverdienstgrenzen unter Berücksichtigung der Beitragszahlung in den letzten 3 Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung (§ 96a SGB VI). Des Weiteren wird der Rentenversicherungsträger bei höheren Hinzuverdiensten grundsätzlich prüfen, ob der Rentner überhaupt noch die medizinischen Voraussetzungen für einen Rentenanspruch erfüllt. Für Bezieher einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gelten ähnliche Regelungen.

Die folgende Tabelle enthält beispielhaft die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer Rente wegen Erwerbsminderung, die in den letzten 3 Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbs-

minderung ein Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten erzielen:

Anspruch auf	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	Hinzuverdienst zulässig bis zu monatlich	
<b>Rente wegen voller Erwerbsminderung</b>		
Vollrente	400,00 EUR	400,00 EUR
3/4-Teilrente	1.303,05 EUR	1.155,98 EUR
1/2-Teilrente	1.762,95 EUR	1.563,97 EUR
1/4-Teilrente	2.146,20 EUR	1.903,96 EUR
<b>Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung</b>		
Vollrente	1.762,95 EUR	1.563,97 EUR
1/2-Teilrente	2.146,20 EUR	1.903,96 EUR
Ein höherer Hinzuverdienst als 2.146,20 EUR/1.903,96 EUR führt zum vollständigen Ruhen der Rente.		

### Beispiel

Kurt B. erhält eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung in voller Höhe von monatlich 650 EUR. Vor Eintritt der Erwerbsminderung war er Durchschnittsverdiener. Er arbeitet jetzt im Rahmen seines verbliebenen Leistungsvermögens in Speyer gegen ein Arbeitsentgelt in Höhe von monatlich 1.600 EUR. Es wurde ihm eine Erhöhung der Arbeitszeit und eine Erhöhung des monatlichen Arbeitsentgelts auf 1.800 EUR in Aussicht gestellt.

### Lösung:

Mit dem bisherigen Arbeitsentgelt wird die Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten. Ein höheres Arbeitsentgelt von monatlich 1.800 EUR hätte zur Folge, dass seine Erwerbsminderungsrente nur noch zur Hälfte = monatlich 325 EUR gezahlt werden würde.

Wer vor dem Rentenbeginn mehr als den Durchschnittsverdienst erzielte, für den gelten für eine Teilrente wegen voller Erwerbsminderung oder einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen. Bei einem geringeren Arbeitsentgelt gelten niedrigere Werte. Mindestens jedoch ist die Hälfte der genannten Beträge maßgeblich.

### Grenzwertüberschreitung

Die vorgenannten monatlichen Grenzwerte dürfen während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses zweimal pro Kalenderjahr bis zum doppelten Wert überschritten werden (z. B. durch Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Überstunden oder Änderung der Vertragsverhältnisse), ohne dass dies die Höhe des Rentenanspruchs beeinträchtigt.

## Mitteilungen zum Hinzuverdienst

Die zum Zeitpunkt des Rentenbeginns maßgebenden individuellen Hinzuverdienstgrenzen werden dem Rentner in seinem Rentenbescheid mitgeteilt. Die hierin genannten Werte haben aber nur im Jahr des Rentenbeginns aktuelle Gültigkeit. Rentner, die künftig eine Beschäftigung aufnehmen möchten oder bereits beschäftigt sind, haben die Möglichkeit, ihre aktuell gültigen individuellen Hinzuverdienstgrenzen bei ihrem Rentenversicherungsträger zu erfragen. Damit können sie ungewollte Grenzwertüberschreitungen und Rentenminderungen vermeiden.

## Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten

Nach § 97 SGBVI werden Renten an Hinterbliebene (z. B. Witwenrenten, Witwerrenten, Waisenrenten) gekürzt, wenn ihr sonstiges Einkommen bestimmte Freibeträge überschreitet. Zu dem anrechenbaren Einkommen zählt unter anderem auch der Verdienst aus einer Beschäftigung.

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

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Freibetrag für Witwen-, Witwer- und Erziehungsrenten	718,08 EUR	637,03 EUR
Erhöhungsbetrag für jedes waisenrentenberechtigzte Kind	152,32 EUR	135,13 EUR
Freibetrag für Waisenrente	478,72 EUR	424,69 EUR

Überschreitet das pauschale Nettoarbeitsentgelt den Freibetrag, so werden von dem verbleibenden Betrag 40 % auf die Hinterbliebenenrente angerechnet.

### Beispiel

Eine Rentnerin aus München bezieht monatlich eine Witwenrente in Höhe von 600 EUR. Sie hat ein Kind im Alter von 6 Jahren und nimmt am 1.7.2010 eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von monatlich 1.800 EUR (Brutto) auf.

#### Prüfung der Einkommensanrechnung

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	1.800,00 EUR
abzüglich 40 %	720,00 EUR
Pauschales Nettoarbeitsentgelt	1.080,00 EUR
abzüglich Freibetrag (718,08 EUR + 152,32 EUR =)	870,40 EUR
verbleiben	209,60 EUR
Einkommensanrechnung 40 %	83,84 EUR

Die monatliche Witwenrente ist um 83,84 EUR zu kürzen.

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

### Auswirkungen eines Rentenbezugs auf die Sozialversicherungspflicht und Beitragspflicht einer zeitgleichen Beschäftigung

Die einschlägigen Sozialversicherungsgesetze sehen folgende Ausnahmen von der Versicherungs- und Beitragspflicht einer Beschäftigung vor:

- Beschäftigte, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, sind rentenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI). Der Arbeitgeber hat jedoch gleichwohl seinen Beitragsanteil zu zahlen, der bei Vorliegen von Versicherungspflicht fällig wäre.
- Beschäftigte, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung.

## Berufseinsteigerbonus – heute schon an morgen denken

**Gerade mit der Schule fertig, beginnt für viele Schulabgänger ein neuer Abschnitt: der Einstieg in das Berufsleben. Zwar sind Auszubildende mit der ersten Vergütung automatisch gesetzlich rentenversichert. Doch in ihre Altersvorsorge sollten auch sie zusätzlich investieren, und zwar frühzeitig. Dann winkt auch ein Bonus.**

Die Bundesregierung weist für die neuen Berufseinsteiger darauf hin, dass es sich für sie lohnt, einen Riester-Vertrag abzuschließen. Ab einer jährlichen Zusatzversicherung in Höhe von 4 % des rentenversicherungspflichtigen Einkommens gibt es einen Anspruch auf 154 EUR staatliche Zulage. Der Eigenbetrag muss mindestens 60 EUR jährlich oder 5 EUR monatlich betragen. Für die Auszubildenden gibt es noch eine zusätzliche Finanzspritze vom Staat. Wer bis zu seinem 25. Lebensjahr einen solchen Vertrag abschließt, erhält einen einmaligen Bonus von 200 EUR.



# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

### **Weiterleitungsstellen:**

#### **Aufgeschoben ist nicht aufgehoben**

2

Der geplante Start zum 1.1.2011 wurde verschoben, das Projekt jedoch nicht aufgegeben.

### **Versicherungsrechtliche Beurteilung von Teilnehmern dualer Studiengänge**

4

Nicht in jedem Fall besteht eine volle Sozialversicherungspflicht (BSG-Urteil vom 1. Dezember 2009).

### **Verlängerung der Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld**

9

Die bis Ende 2010 befristeten Regelungen wurden bis zum 31. März 2012 verlängert und modifiziert.

### **Ausgleichsverfahren nach dem AAG: Klarstellungen für die betriebliche Praxis**

12

Welche Besonderheiten im Ausgleichsverfahren sollten Betriebe kennen und beachten?



### SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692<sup>1)</sup>, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

<sup>1)</sup> 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

#### 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: 7. 9. 2010

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 Einrichtung von Weiterleitungsstellen ist zunächst auf das Jahr 2012 verschoben worden.

Ab dem 1. Januar 2011 sollten die Arbeitgeber auf Wunsch Beiträge, Beitragsnachweise und Meldungen gebündelt an eine sogenannte Weiterleitungsstelle statt an eine oder mehrere Einzugsstellen entrichten bzw. abgeben können. Als Weiterleitungsstellen sollten Krankenkassen sowie Verbände, Arbeitsgemeinschaften oder Verbände von Krankenkassen fungieren.

Festgelegt wurde dies bereits im Jahr 2007 im Rahmen des damaligen „Gesetzes zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung“. Beabsichtigt waren damit eine Vereinfachung im Beitragseinzug und eine administrative Entlastung der Arbeitgeber.

Trotz dieser begrüßenswerten Zielsetzung begegnete der Regelung allerdings Kritik. Denn die Einrichtung zusätzlicher Stellen bringt zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit sich. Einsparungen waren demgegenüber allenfalls in geringem Maße zu erwarten, da seit 2007 die Anzahl von Einzugsstellen weiter gesunken und die Automatisierung der Datenerfassung und -übermittlung weiter fortgeschritten ist. Hinzu kam im Jahr 2009 die Einführung des einheitlichen Beitragssatzes zur gesetzlichen Krankenversicherung, die eine weitere Vereinfachung der Beitragsabrechnung mit sich brachte.

In dem vor Kurzem abgeschlossenen Gesetzgebungsverfahren zum „Dritten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ (BGBl. I S. 1127) war daher ursprünglich beabsichtigt, gänzlich auf Weiterleitungsstellen zu verzichten. Entschieden hat sich der Gesetzgeber dann letzten Endes dazu, den Termin für ihre Einführung um ein Jahr zu verschieben, um „die Option für eine Weiterentwicklung des Konzepts offenzuhalten.“



Die nunmehr zur Verfügung stehende Zeit soll insbesondere genutzt werden, zu analysieren, ob die zu erwartenden geringen Einsparungen bei den Unternehmen die Kosten der Krankenkassen zum Einrichten und Betreiben der Weiterleitungsstellen rechtfertigen. Ferner wird geprüft, ob diese Stellen mit weiteren Funktionen betraut werden können, welche die Wirtschaft als auch die Krankenkassen spürbar entlasten.

Wie ein verändertes Konzept aussieht und welche Neuerungen sich möglicherweise ergeben, ist derzeit noch offen und bleibt abzuwarten.

SUMMA SUMMARUM wird Sie über die weitere Entwicklung informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Versicherungsrechtliche Beurteilung von Teilnehmern dualer Studiengänge

**Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 1. Dezember 2009, B 12 R 4/08 R festgestellt, dass Teilnehmer an dualen praxisintegrierten Studiengängen regelmäßig nicht als Beschäftigte gegen Arbeitsentgelt sozialversicherungspflichtig sind. Die bisherige Rechtsauffassung der Sozialversicherungsträger wurde damit nicht bestätigt.**

Die Sozialversicherungsträger folgen der BSG-Rechtsprechung und haben deren Auswirkungen in der gemeinsamen Verlautbarung **„Versicherungsrechtliche Beurteilung von Teilnehmern an dualen Studiengängen“** dargestellt und mit Datum vom 5. Juli 2010 veröffentlicht. Die folgenden Ausführungen fassen den Inhalt dieser ausführlichen Verlautbarung zusammen.

### Gemeinsame Verlautbarung „Versicherungsrechtliche Beurteilung von Teilnehmern an dualen Studiengängen“

Download unter folgender Adresse im Internet: <http://www.deutscherrentenversicherung.de> (siehe dort unter Zielgruppen „Arbeitgeber und Steuerberater“ → Publikationen → Gemeinsame Rundschreiben für das Jahr 2010 → Versicherungsrechtliche Beurteilung von Teilnehmern dualer Studiengänge)

### Duale Studiengänge

Duale Studiengänge verbinden die betriebliche Aus- bzw. Weiterbildung oder bisherige Berufstätigkeit mit einem theoretischen Hochschulstudium. Sie beinhalten neben den theoretischen Lernphasen regelmäßig einen hohen Anteil an Lernphasen in betrieblicher Praxis, wobei beide Phasen sowohl organisatorisch als auch bezogen auf die Lernprozesse miteinander verzahnt sind. Zwischen Studierenden und Kooperationsbetrieben bestehen vertragliche Vereinbarungen (z.B. Ausbildungs-, Praktikanten- oder Arbeitsvertrag).

Teilnehmer dualer Studiengänge lassen sich ihrem Erscheinungsbild nach nicht klar und eindeutig dem Typus Beschäftigter oder Student zuordnen. Für die versicherungsrechtliche Einordnung ist bedeutend, ob ein prägender oder enger innerer Zusammenhang zwischen Studium und Tätigkeit besteht und ob die praktische Ausbildung im Wesentlichen betrieblich oder nichtbetrieblich gelenkt und geregelt wird.

Nachfolgend werden die verschiedenen dualen Studiengänge definiert und versicherungsrechtlich beurteilt sowie abschließend abgegrenzt zu vorgeschriebenen Zwischenpraktika klassischer Studiengänge.

## **Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge**

Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge dienen der beruflichen Erstausbildung und verbinden das Studium mit einer betrieblichen Ausbildung, regelmäßig in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Voraussetzung für die Aufnahme eines ausbildungsintegrierten dualen Studiengangs ist daher in der Regel ein abgeschlossener Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb.

### **Versicherungsrechtliche Beurteilung**

Teilnehmer an ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen sind zur Berufsausbildung versicherungspflichtig Beschäftigte in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung, auch wenn ausnahmsweise kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Endet die Berufsausbildung vor Abschluss des Studiums, besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis fort, sofern der Betrieb (weiter) Arbeitsentgelt zahlt. Ohne Entgeltzahlung endet die Versicherungspflicht, da keine Beschäftigung zur Berufsausbildung mehr vorliegt.

## **Berufsintegrierte und berufsbegleitende duale Studiengänge**

Berufsintegrierte/berufsbegleitende duale Studiengänge sind auf berufliche Weiterbildung nach bereits beendeter Berufsausbildung ausgerichtet. Die Tätigkeit im Betrieb wird zeitlich den Erfordernissen des Studiums angepasst. In der Regel besteht keine inhaltliche Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung, aber regelmäßig ein inhaltlicher Bezug zwischen beruflicher Tätigkeit und Studium. Berufsintegrierte duale Studiengänge können in enger zeitlicher Verzahnung mit der weiterhin ausgeübten Berufstätigkeit stehen (regelmäßiger Wechsel von Studium und Beschäftigung). Berufsbegleitende duale Studiengänge werden neben der bisherigen Berufstätigkeit absolviert und können sowohl in klassischer Weise als auch in einer dem Fern-/Abendstudium ähnlichen Weise durchlaufen werden.

### **Versicherungsrechtliche Beurteilung**

Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung besteht während der gesamten Dauer des Studiums fort, wenn das beruflich weiterführende (berufsintegrierte/-begleitende) Studium mit der Beschäftigung in einem prägenden oder engen inneren Zusammenhang steht. Die Frage dieses Zusammenhangs ist

für die Würdigung des Erscheinungsbilds als Beschäftigter oder Student primär maßgeblich. Weniger oder gar nicht relevant ist für diese Feststellung der Umstand, inwieweit die Beschäftigung in der vorlesungsfreien Zeit dem Studium (nach Zweck und Dauer) zugeordnet ist. Ein prägender oder enger innerer Zusammenhang zwischen bisheriger Beschäftigung und Studium ist anzunehmen, wenn

- das Arbeitsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums anpasst wird und der Arbeitnehmer während der Vorlesungszeit vom Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freigestellt ist,
- die Beschäftigung im erlernten Beruf (nicht berufsfremd) während der vorlesungsfreien Zeit grundsätzlich in Vollzeit ausübt wird, und
- während des Studiums weiterhin Arbeitsentgelt – ggf. gekürzt – oder in Form einer Ausbildungs- oder Studienförderung (fort-)gezahlt wird.

Die Freistellung von der Arbeitsleistung auch in der vorlesungsfreien Zeit, die Auflösung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses mit anschließendem Abschluss eines als „Ausbildungsdienstverhältnis“ bezeichneten neuen Vertrags oder ein brancheninterner Arbeitgeberwechsel zu Beginn des Studiums vermögen nichts am Fortbestand der Sozialversicherungspflicht zu ändern.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit und damit anteilig ihr Arbeitsentgelt nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz reduzieren, um ein Studium aufzunehmen, gehören nicht zu Teilnehmern an berufsintegrierten/-begleitenden dualen Studiengängen. In diesen Fällen besteht regelmäßig kein prägender oder enger innerer Zusammenhang zwischen der allein vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums angepassten Beschäftigung (ohne Freistellung) und dem Studium. Die Grenzen verlaufen hier allerdings fließend. Diese Studierenden stehen grundsätzlich in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis; sie können unter das **Werkstudentenprivileg** fallen.

### **Werkstudentenprivileg**

Gegen Arbeitsentgelt beschäftigte, ordentliche Studierende sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V und § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III versicherungsfrei.

## Praxisintegrierte duale Studiengänge

Praxisintegrierte duale Studiengänge weisen einen hohen Anteil berufspraktischer Phasen auf. Im Unterschied zu klassischen Studiengängen (mit Praxisbezug) wird das Studium mit einer Tätigkeit in Betrieben derart verbunden, dass die Praxis inhaltlich und zeitlich mit der theoretischen Ausbildung verknüpft ist. Durch eine enge organisatorische und lehrplanmäßige Verzahnung zwischen den Lernorten Hochschule und Betrieb wird ein Teil der für den Studienabschluss erforderlichen Kompetenzen im Betrieb erworben und bewertet. Instrumente der Verzahnung sind u. a. Rahmenausbildungspläne der kooperierenden Betriebe, Abstimmungsverfahren zwischen Betrieb und Hochschule, Zielvereinbarungen oder Grundsätze für die Eignung von Betrieben und ähnlichen Abkommen.

### Versicherungsrechtliche Beurteilung

Aufgrund der neuen BSG-Rechtsprechung sind Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen – unabhängig von einer finanziellen Förderung durch einen Arbeitgeber/Kooperationsbetrieb – weder als gegen Arbeitsentgelt noch als zur Berufsausbildung versicherungspflichtig Beschäftigte anzusehen, auch nicht in berufspraktischen Phasen; diese werden im Rahmen und als Bestandteil einer Hochschulausbildung absolviert.

Demgegenüber liegt eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor, wenn dem Studium ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis beim Kooperationsbetrieb voran geht und auch – gemäß den Voraussetzungen, wie sie für Teilnehmer berufsintegrierter/-begleitender dualer Studiengänge gelten – fortbesteht.

### Umsetzung der BSG-Rechtsprechung

Da die Sozialversicherungsträger aufgrund des BSG-Urteils vom 1. Dezember 2009 ihre bisherige Rechtsauffassung aufgeben und dieser Entscheidung folgen, sind die Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen von den Arbeitgebern spätestens ab dem Wintersemester 2010/2011 nach den dargestellten Grundsätzen versicherungsrechtlich zu beurteilen und die Versicherungsverhältnisse ggf. umzustellen.

## Praxisintegrierte duale Studiengänge der öffentlichen Verwaltung

Praxisintegrierte duale Studiengänge an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung dienen der Ausbildung der Anwärter für die Laufbahn des gehobenen Dienstes, wobei der Zugang zur Ausbildung und damit auch zum Studium über die Einstellungsbehörde erfolgt. Die Studierenden stehen während ihrer Ausbildung bei Zahlung laufender Bezüge in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf oder in einem privatrechtlichen Anstellungs-/Ausbildungsverhältnis. Mit dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung (Laufbahnprüfung) erlangt der Studienteilnehmer die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst. Die Besonderheit dieser Studiengänge liegt darin, dass vordergründig ein Arbeits-/Beamtenverhältnis auf Widerruf begründet wird, das ein Studium einschließt.

### Versicherungsrechtliche Beurteilung

Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung stehen in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis im Rahmen betrieblicher Berufsbildung; im **Beamtenverhältnis auf Widerruf** sind sie grundsätzlich sozialversicherungsfrei.

#### Beamte auf Widerruf

sind in ihrem Dienstverhältnis versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Sofern sie sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern, unterliegen sie der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Pflegeversicherung.

### Vorgeschriebene Praktika klassischer Studiengänge

Die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Zwischenpraktika klassischer Studiengänge dienen dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zur Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf.

#### Werkstudentenprivileg

Siehe Anmerkung auf Seite 6!

#### Ordentlich Studierende,

die während der Dauer ihres Studiums an einer Hoch- oder Fachhochschule ein Zwischenpraktikum absolvieren, das in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, sind nach § 5 Abs. 3 SGB VI rentenversicherungsfrei.

### Versicherungsrechtliche Beurteilung

Diese Praktika werden regelmäßig betrieblich gelenkt und daher als Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt. Die Praktikanten fallen unter das **Werkstudentenprivileg** und sind zudem rentenversicherungsfrei, sofern sie als **ordentlich Studierende** immatrikuliert bleiben. Praktika, die ausnahmsweise im Wesentlichen nicht betrieblich, sondern durch die Hoch- oder Fachhochschule aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Vorschriften geregelt und gelenkt werden, werden nicht als Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt, sondern sind Bestandteil des Hoch- bzw. Fachhochschulstudiums und daher nicht versicherungspflichtig.



## Verlängerung der Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld

**Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit trug erheblich dazu bei, den deutschen Arbeitsmarkt seit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise zu stabilisieren. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit in größerem Umfang konnte verhindert werden.**

Seit 1. Februar 2009 werden den Arbeitgebern die von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit hälftig in pauschalierter Form erstattet. Wenn der Arbeitgeber die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Zeit der Kurzarbeit qualifiziert, geschieht dies sogar in voller Höhe (SUMMA SUMMARUM Ausgabe 2/2009).

Seit dem 1. Juli 2009 werden ab dem siebten Monat der Kurzarbeit die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge auch dann in voller Höhe von der Bundesagentur für Arbeit übernommen, wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter während der Kurzarbeit nicht qualifiziert (SUMMA SUMMARUM Ausgabe 4/2009).

### Höhepunkt der Kurzarbeit ist bereits überschritten

Zwar geht die Zahl der Kurzarbeiter kontinuierlich zurück und erreichte im April 2010 nur noch rund ein Drittel des Höhepunkts vom Mai 2009, aber nach wie vor entlastet Kurzarbeit den Arbeitsmarkt. Am 8. Juli 2010 hat der Bundestag in Dritter Lesung den Entwurf des Beschäftigungschancengesetzes beschlossen (Beschluss im Bundesrat: 24. September 2010). Durch dieses Gesetz werden die bisherigen, bis zum 31. Dezember 2010 befristeten Regelungen bis zum 31. März 2012 verlängert und modifiziert.

Die Regelungen hier noch einmal im Einzelnen:

### Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge

Die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit werden durch die Bundesagentur für Arbeit auch weiterhin, bis einschließlich März 2012, von Beginn der Kurzarbeit hälftig in pauschalierter Form erstattet. Wenn der

Arbeitgeber die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Zeit der Kurzarbeit qualifiziert, werden ihm diese Beiträge in pauschalierter Form sogar voll erstattet.

Auch die Regelung der vollen pauschalierten Erstattung der auf die Kurzarbeit entfallenden Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber, bei denen in einem Betrieb seit dem 1. Januar 2009 mindestens 6 Monate Kurzarbeit durchgeführt wurde, wird entsprechend verlängert. Die Regelung wird aber in einem Punkt modifiziert: Gemäß der noch bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung reicht es für eine volle Erstattung aus, dass in irgendeinem Betrieb des Arbeitgebers 6 Monate kurzgearbeitet wurde. Ab 1. Januar 2011 bis 31. März 2012 wird es bei Arbeitgebern mit mehreren Betriebsstandorten hierzu nötig sein, dass zuvor im konkreten Betrieb selbst mindestens 6 Monate kurzgearbeitet wurde.

Da das Gesetz keine Übergangsregelung enthält, bedeutet dies, dass ein Betrieb eines Arbeitgebers, für den die vollen vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge deshalb pauschal erstattet wurden, weil schon in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers 6 Monate kurz gearbeitet wurde, ab Januar 2011 die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nur noch hälftig erfolgt. Dies gilt dann so lange, bis der Zeitpunkt erreicht ist, dass im konkreten Betrieb selbst 6 Monate lang kurzgearbeitet wurde.

### Umfang des Arbeitsausfalls

Der Bezug von Kurzarbeitergeld kommt auch für einzelne Arbeitnehmer in Betracht, soweit diese von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % betroffen sind, also auch wenn das **Drittelserfordernis** bei den Mindestvoraussetzungen nicht erfüllt wird.

#### Drittelserfordernis


Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

### Abbau von Arbeitszeitguthaben

Arbeitszeitsalden müssen auch weiterhin nicht vorrangig vor der Einführung von Kurzarbeit abgebaut werden.

### Bemessung des Kurzarbeitergeldes

Bei der Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes bleiben bis zum 31. März 2012 vorangegangene kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2008 vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zum Inhalt haben und somit zu einem geringeren Einkommen füh-



ren, bei der Feststellung der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt weiterhin außer Betracht. Diese Regelung gilt im Übrigen auch für die Berechnung des Arbeitslosengeldes.

### **Sonderregelung für Leiharbeitnehmer**

Auch die Sonderregelung für Leiharbeitnehmer wird bis zum 31. März 2012 verlängert, sodass auch bei einem Verleiher Beschäftigte weiterhin einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben können.

### **Bezugsdauer**

Nicht erfasst vom Beschäftigungschancengesetz wird die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes. Hier gelten die bisherigen durch Rechtsverordnung festgelegten Bezugsdauern weiter.

Wurde mit der Kurzarbeit in der Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Dezember 2009 begonnen, beträgt die maximale Bezugsdauer 24 Monate. Für Kurzarbeit, die in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010 begonnen wurde, beträgt die maximale Bezugsdauer 18 Monate.

Die Rechtsverordnungen stellen sicher, dass Betriebe, die mit der Kurzarbeit zu irgendeinem Zeitpunkt innerhalb des Jahres 2009 bzw. 2010 begonnen haben, generell die maximale 24-monatige bzw. 18-monatige Regelbezugsdauer nutzen können.

### **Sonderregelung für das Gerüstbauhandwerk**

Auch die Sonderregelung für das Gerüstbauhandwerk wird bis zum 31. März 2012 verlängert, sodass das bisherige spezifische System der Winterbauförderung (sogenanntes Überbrückungsgeld) fortgeführt werden kann. Damit wird dem Gerüstbauerhandwerk die Möglichkeit eröffnet, die bislang noch nicht erfolgte Anpassung der maßgeblichen Tarifverträge vorzunehmen. Die Sonderregelung stellt für den Gerüstbau sicher, dass auch für Zeiten mit Überbrückungsgeld Zuschuss-Wintergeld gezahlt werden kann.

## Ausgleichsverfahren nach dem AAG: Klarstellungen für die betriebliche Praxis

### U1-Verfahren

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

### U2-Verfahren

Während der Schutzfristen gezahlte MuG-Zuschüsse (§ 14 MuSchG) sowie bei Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG) gezahltes Arbeitsentgelt werden erstattet (inkl. AG-Anteile zur Sozialversicherung).

### Einzugsstelle

Einzugsstellen sind die Krankenkassen, an die der Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen ist. Dies sind die Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen, die landwirtschaftlichen Krankenkassen, die Knappschaft als Krankenversicherungsträger und die Ersatzkassen. Nach § 28h Abs. 2 SGB IV entscheidet die Einzugsstelle unter anderem über die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Einzugsstelle für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist die Mini-job-Zentrale.

**Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in jüngerer Vergangenheit verschiedene Fragen im Zusammenhang mit dem Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), dem sogenannten U1- und U2-Verfahren, erörtert. SUMMA SUMMARUM hat die Ergebnisse für Sie zusammengefasst.**

### Allgemeines

Am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (**U1-Verfahren**) nehmen die Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Die zur Berufsausbildung Beschäftigten bleiben hierbei unberücksichtigt. Am Aufwendungsausgleich für Mutterschaftsleistungen (**U2-Verfahren**) sind Arbeitgeber hingegen unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer immer beteiligt.

Die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber ist aus allen zu diesem gehörigen Betrieben oder Betriebsteilen zu ermitteln.

Die Mittel für die Durchführung der Ausgleichsverfahren werden durch Umlagebeträge der Arbeitgeber aufgebracht. Dabei sind die Aufwendungen im U1-Verfahren einerseits und im U2-Verfahren andererseits getrennt zu finanzieren. Bemessungsgrundlage für die Umlagebeträge ist das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bemessen werden bzw. bei Versicherungspflicht zu bemessen wären.

Die Höhe der Umlagen im U1- und U2-Verfahren wird von der jeweiligen **Einzugsstelle** festgelegt. Die Einzugsstellen erstatten den Arbeitgebern im U1-Verfahren bis zu 80 % und im U2-Verfahren stets 100 % ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit bzw. im Fall der Mutterschaft.

### Betriebssitz im Ausland

In die Bemessung der Umlagen nach dem AAG sind auch die Arbeitsentgelte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer einzu-

beziehungen, für die nach den Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Dies gilt auch für solche Arbeitgeber, die ihren Betriebssitz im Ausland haben und Arbeitnehmer in Gebieten außerhalb des Betriebssitz-Staates beschäftigen.

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

Für vom Geltungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (bis zum 30. April 2010 EWG-Verordnung Nr. 1408/71) erfasste Arbeitnehmer regeln die diesbezüglichen näheren Bestimmungen, welche Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates jeweils anzuwenden sind. Umlagen sind nur für die Arbeitnehmer zu entrichten, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen. Damit hat beispielsweise ein Arbeitgeber (Spediteur) mit Betriebssitz in Dänemark für die von ihm überwiegend in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer (Berufskraftfahrer) neben den **Gesamtsozialversicherungsbeiträgen** Umlagen nach dem AAG zu zahlen, wenn die Arbeitnehmer in Deutschland wohnen und für sie die Rechtsvorschriften des Wohnstaates gelten.

Die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit bzw. im Fall der Mutterschaft sind nach Maßgabe der Regelungen im AAG dementsprechend erstattungsfähig. Die Einbeziehung der in Rede stehenden Personen in das Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen ist sachlich gerechtfertigt, da die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall als Leistung bei Krankheit und Mutterschaft nach der o.g. Verordnung gilt und damit vom Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts erfasst ist.

Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist es unerheblich, ob der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers dem deutschen Recht oder unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Kollisionsregelungen (vgl. Artikel 8 der EG-Verordnung Nr. 593/2008) dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegt. Demgemäß hat beispielsweise ein Arbeitgeber mit Sitz in den Niederlanden für einen am Betriebssitz in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer, der eine weitere (Teilzeit-)Beschäftigung in Deutschland ausübt und für den aufgrund seines Wohnsitzes in Deutschland die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, neben den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen Umlagen nach dem AAG zu entrichten. Dies gilt ungeachtet dessen, dass das in den Niederlanden ausgeübte Teilzeitarbeitsver-

hältnis regelmäßig zur Anwendung des niederländischen Arbeits- bzw. Entgeltfortzahlungsrechts führt.

### **Saisonarbeitskräfte aus EU-/EWR-Staaten**

Saisonarbeitskräfte, die im Besitz einer Bescheinigung A1 (bisher E101) über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Wohn- oder Herkunftsstaates sind, und aufgrund dessen auch Anspruch auf Geldleistungen im Krankheitsfall sowie bei Mutterschaft nach Maßgabe der EG-Verordnung Nr. 883/2004 haben, sind nicht in das Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG einzubeziehen. Sie bleiben daher bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl zur Bestimmung der Teilnahme am U1-Verfahren unberücksichtigt. Umlagebeträge sind für diese Personen ebenfalls nicht zu entrichten. Etwaige Aufwendungen des Arbeitgebers für Entgeltfortzahlung bzw. im Fall der Mutterschaft sind nicht erstattungsfähig.

Die Ausführungen gelten gleichermaßen für Arbeitnehmer, für die aufgrund einer Regelung des überstaatlichen Rechts die Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit eines anderen EU-/EWR-Mitgliedstaats gelten.

### **Mitglieder der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege**

Die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten sind vom Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im U1-Verfahren ausgenommen. Nicht betroffen hiervon sind Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, die schriftlich und unwiderruflich gegenüber einer Krankenkasse mit Wirkung für alle durchführenden Krankenkassen und Verbände ihre Teilnahme am Umlageverfahren erklären.

Vor Inkrafttreten des AAG wurden die Begriffe „ihrer Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten“ unterschiedlich ausgelegt. In der Folge haben zum Teil regionale Organisationen der freien Wohlfahrtspflege am Ausgleichsverfahren teilgenommen, zum Teil aber auch nicht. Angesichts dieser in der unklaren Rechtssituation begründeten Ausgangslage ist den Spitzenorganisationen der freien Wohlfahrtspflege mit dem AAG ein Wahlrecht zur Teilnahme am U1-Verfahren eingeräumt worden.

Wird die Teilnahme am U1-Verfahren nicht erklärt, gilt der gesetzlich vorgesehene Ausschluss. Dabei erfasst der Ausschluss auch solche (rechtlich selbstständigen oder unselbstständigen) „Untergliederungen“, die sich lediglich als Mitglied dem Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege angeschlossen haben, ohne (persönlich und sachlich) in die Struktur der übergeordneten Organisationseinheit eingegliedert zu sein.

### **Einstellung der Arbeit im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht**

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zur Dauer von 6 Wochen. Arbeitgebern, die am U1-Verfahren teilnehmen, werden bis zu 80 % des an den Arbeitnehmer fortgezahlten Arbeitsentgelts erstattet.

Wird die Arbeitsleistung krankheitsbedingt erst im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht eingestellt, stellt sich die Frage, ob für diesen Tag oder für Teile dieses Tages Entgeltfortzahlung nach den Regelungen des EFZG zu leisten ist und mithin eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen verlangt werden kann.

Das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht (weiter) gezahlte Arbeitsentgelt (für die ausgefallenen Arbeitsstunden dieses Tages bzw. dieser Schicht) stellt nach herrschender Rechtsmeinung keine Entgeltfortzahlung im Sinne des EFZG dar. Aus diesem Grund ist es nach den Regelungen des AAG nicht erstattungsfähig. Ein Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für die Entgeltfortzahlung erfolgt frühestens ab dem Folgetag für die weitere Zeit der Entgeltfortzahlung wegen der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. An der von diesem Ergebnis abweichenden Auffassung im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21. Dezember 2005 zum Aufwendungsausgleichsgesetz in der ergänzten Fassung vom 13. Februar 2006 (vgl. Abschnitt 2.5.2) wird daher nicht weiter festgehalten.

## Krankenversicherungsfreiheit für Höherverdiener: Neuregelung ab 2011 beabsichtigt

**Die Bundesregierung beabsichtigt im Rahmen des GKV – Finanzierungsgesetzes eine wichtige Änderung für Höherverdiende: Ein Wechsel zur PKV soll bereits wieder nach einmaligem Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze möglich sein. Dadurch würde die Rechtslage wieder hergestellt, wie sie bis Anfang 2007 (vor Inkrafttreten der Änderungen durch das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz) anzuwenden war.**

Die Neuregelung soll bereits zum 31. Dezember 2010 in Kraft treten, damit diejenigen Personen, deren Gehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Jahr 2010 überstiegen hat, die aber zum Ende des Jahres 2010 die (bisherige) dreijährige Wartefrist noch nicht erfüllen, bereits zum Jahresbeginn 2011 in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei werden.

Diesen Personen soll ein einmaliges Beitrittsrecht zur gesetzlichen Krankenversicherung eingeräumt werden. Sie können zum 1. Januar 2011 aber auch in die private Krankenversicherung (PKV) wechseln.

Der erforderliche Gesetzentwurf soll Ende September 2010 in den Bundestag eingebracht und das Gesetzgebungsverfahren im Dezember 2010 abgeschlossen werden.



# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

**Zeitarbeit: Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur CGZP steht bevor** 2

In Kürze wird eine folgenschwere BAG-Entscheidung erwartet.

**Neue Insolvenzsicherung der Wertguthaben** 4

Erste Praxiserfahrungen der Betriebsprüfer.

**Altersteilzeitarbeit** 6

Unter veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen existiert die Altersteilzeit weiter.

**Geldwerter Vorteil bei Autokauf für Werksangehörige** 14

Finanzielle Vorteile zählen zum lohnsteuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

**Voraussichtliche Sozialversicherungswerte 2011** 16

Wir veröffentlichen eine Übersicht der wichtigsten Werte für das Jahr 2011.



## Zeitarbeit: Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur CGZP steht bevor

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692<sup>1)</sup>, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

<sup>1)</sup> 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

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. 11. 2010

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.

**Voraussichtlich am 14. Dezember 2010 wird das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die Tariffähigkeit der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP) entscheiden. Zeitarbeitsunternehmen, die Tarifverträge der CGZP anwenden, wissen dann, ob sie tatsächlich die Vergütung ihrer Beschäftigten anhand dieser Tarifverträge festlegen konnten oder ob stattdessen ein höherer gesetzlicher Lohnanspruch maßgeblich ist – auch was die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge betrifft. Nicht nur für die Zeitarbeitsunternehmen, sondern auch für deren Kunden hat die bevorstehende Entscheidung große Bedeutung.**

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) schreibt den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ vor. Leiharbeitnehmer haben danach grundsätzlich denselben Lohnanspruch wie die Stammbeslegschaft des Betriebs (Entleiher), in den sie ihr Arbeitgeber (Verleiher) zum Arbeitseinsatz schickt. Dieses sogenannte „equal-pay“-Prinzip gilt allerdings dann nicht, wenn tarifvertragliche Festlegungen zum Lohn existieren und diese Inhalt des Arbeitsvertrags sind – beispielsweise also auch durch Verweisung in den Arbeitsverträgen. Dann sind diese tarifvertraglichen Regelungen maßgeblich, und zwar auch dann, wenn das einen geringeren Lohn bedeutet (§ 9 Nr. 2 AÜG).

In der Zeitarbeitsbranche finden nahezu flächendeckend Tarifverträge Anwendung. Neben der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit hat auf Arbeitnehmerseite auch die CGZP entsprechende Tarifverträge mit einzelnen Arbeitgebern, aber auch mit Arbeitgeberverbänden geschlossen.

Bei dem vor dem BAG anhängigen Rechtsstreit (1 ABR 19/10) geht es um die Frage, ob die CGZP tariffähig ist. Tariffähigkeit bedeutet die Fähigkeit, Tarifverträge abzuschließen. Sollte sich die CGZP auch nach Auffassung des BAG und in Einklang mit den Entscheidungen der vorherigen Instanzen als nicht tariffähig erweisen, könnte also auch den mit ihr abgeschlossenen Tarifverträgen keine Wirksamkeit zukommen. In diesem Fall würde rückwirkend der gesetzliche Lohnanspruch und das „equal-pay“-Prinzip grei-



fen. Außerdem stünde dann fest, dass sich die Beiträge zur Sozialversicherung am gesetzlichen Lohnanspruch und nicht an einem in geringerer Höhe gezahlten Entgelt bemessen. Denn im Beitragsrecht der Sozialversicherung gilt das Anspruchs- oder Entstehungsprinzip. Der Beitragsanspruch richtet sich nicht nach dem gezahlten, sondern mindestens nach dem geschuldeten Entgelt (§ 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Sollte das BAG in der für den 14. Dezember 2010 erwarteten Entscheidung der CGZP die Tariffähigkeit absprechen, müssten daher betroffene Zeitarbeitsunternehmen von sich aus die Beitragsabführung auch für die Vergangenheit umstellen und entsprechende Meldungen für ihre Mitarbeiter abgeben bzw. erstattete Meldungen korrigieren. Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger werden kontrollieren, ob die betroffenen Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachgekommen sind und nötigenfalls entsprechende Nachforderungen erheben.

Für offene Beitragsansprüche haften auch die Kunden betroffener Zeitarbeitsunternehmen. Denn nach § 28e Abs. 2 Satz 1 SGB IV haftet der Entleiher für den jeweiligen Überlassungszeitraum wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Die anstehende Entscheidung des BAG könnte daher Auswirkungen auch über die Zeitarbeitsbranche hinaus entfalten.

Über die weitere Entwicklung werden wir Sie in SUMMA SUMMARUM informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

# Insolvenzicherung von Wertguthaben: Erste Erfahrungen aus der Praxis

## Rechtsgrundlage

§ 7e Abs. 6 SGB IV regelt Zuständigkeit und Umfang der Prüfung von Insolvenzschutzmaßnahmen und beschreibt die Konsequenzen beim Vorliegen eines ungeeigneten Sicherungsmittels.

## Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

- der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde,
- die Vereinbarung nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt ins Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen,
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird,
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 EUR monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (§ 7b SGB IV).

Seit dem 1. Januar 2009 gelten verschärfte Regelungen zur Insolvenzicherung von Wertguthaben aus Langzeitkonten. Die Rentenversicherungsträger stellen nun im Rahmen der Betriebsprüfung fest, ob eine den gesetzlichen Erfordernissen entsprechende Insolvenzschutzmaßnahme durch den Arbeitgeber ergriffen wurde. Bei den bisherigen Betriebsprüfungen wurden folgende Problemfelder erkannt.

## Wertguthabenvereinbarung führt zur Insolvenzschutzpflicht

Die gegen Insolvenz zu sichernden Wertguthaben sind von Guthaben aufgrund „sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen“ abzugrenzen. Werden Gleitzeitkonten ausschließlich geführt, um die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten oder betriebliche Produktions- und Arbeitszeitzyklen auszugleichen, stellt eine so formulierte Betriebsvereinbarung keine Wertguthabenvereinbarung dar. In diesen Fällen bedarf es keiner Insolvenzschutzicherung.

Werden in solchen Betriebsvereinbarungen neben reinen Gleitzeitregelungen auch längerfristige Freistellungen z. B. anlässlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen oder eines Sabbaticals vorgesehen, liegt eine Wertguthabenvereinbarung im Sinne des § 7b SGB IV vor. Eine Insolvenzschutzicherung ist dann erforderlich.

Den Unternehmen sind diese Unterschiede vielfach nicht bewusst. Oftmals steht lediglich der Ausgleich von Arbeitszeitspitzen im Vordergrund und nicht das Ansparen von Wertguthaben.

## Insolvenzschutzicherung ab dem ersten Euro

Die Verpflichtung zur Insolvenzschutzicherung besteht seit 1. Januar 2009 immer dann, wenn das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße übersteigt. Bei Wertguthabenvereinbarungen, die aus der Zeit vor diesem Stichtag stammen, wird zuweilen versäumt, die Insolvenzschutzicherung entsprechend anzupassen.

## Bezugsgröße

2010/2011:

West: 2.555/2.555 EUR mtl.

Ost: 2.170/2.240 EUR mtl.

Sofern sich aus der Wertguthabenvereinbarung ergibt, dass das Wertguthaben in der Ansparphase die monatliche **Bezugsgröße** überschreiten und die Freistellungsphase den Zeitraum des Anspruchs auf Insolvenzgeld übersteigen kann, ist bereits mit der erstmaligen Einstellung von Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben für die Insolvenzsicherung zu sorgen.

## Insolvenzsicherung der Arbeitgeberbeitragsanteile

Das Wertguthaben umfasst seit dem 1. Januar 2009 neben den Arbeitsentgelten aus einer Beschäftigung auch die Arbeitgeberbeitragsanteile. Dies wird gelegentlich bei der Insolvenzsicherung des Wertguthabens übersehen. Auch für Entgeltbestandteile, die aus Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze stammen, sind entsprechende Arbeitgeberbeitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ins Wertguthaben einzustellen. Bei der späteren Auszahlung in der Freistellungsphase tritt Beitragspflicht ein, damit fallen auch hierauf entsprechende Beitragsanteile an.

## Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Häufig ist unklar, welche Beträge für die Prüfung der Insolvenzsicherung relevant und daher in den **Entgeltunterlagen** bereit zu halten sind. Entscheidend für den Betriebsprüfer ist die Gegenüberstellung des Wertguthabens (zuzüglich des Arbeitgeberbeitragsanteils für Zeiten vor 2009) mit dem aktuellen Wert des Sicherungsmittels zum Prüfzeitpunkt. Abhängig von der gewählten Anlageform wird Letzterer durch Depotauszüge (bei Fonds), Mitteilungen über den Rückkaufswert (bei Rückdeckungsversicherungen) oder ähnliche Ausfertigungen der Sicherungsgeber bescheinigt.

## Entgeltunterlagen

Gem. § 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV hat der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen: Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen.

## Altersteilzeitarbeit

**Altersteilzeitarbeit ist weiterhin möglich. Mit dem Jahressteuergesetz 2008 vom 20. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3150) wurde klargestellt, dass Altersteilzeitarbeit unabhängig vom Auslaufen der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit auch nach dem 31. Dezember 2009 begonnen werden kann. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben daraufhin das Rundschreiben zur Altersteilzeit aktualisiert, in dem die Konsequenzen für das Versicherungs-, Beitrags- und Melde-recht der Sozialversicherung erläutert werden.**

### Förderung

Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen, indem die Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert wird. Das aufgrund der Arbeitszeitreduzierung verringerte Arbeitsentgelt wird dabei durch den Arbeitgeber aufgestockt. Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge. Während eine Erstattung dieser Arbeitgeberleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit nur noch für vor 2010 begonnene Altersteilzeitarbeit möglich ist, bleibt die Steuer- und Beitragsfreiheit der **Aufstockungsbeträge** und des geldwerten Vorteils aus den zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen unbefristet bestehen.

#### **Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeitarbeit**

Für eine nach dem 30. Juni 2004 beginnende Altersteilzeit hat der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Altersteilzeitgesetz (AltTZG) das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % aufzustoeken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann (z. B. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt). Der Aufstockungsbetrag ist steuer- und beitragsfrei.

#### **Regelaltersgrenze**

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze besteht bei Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von 60 Monaten Anspruch auf Regelaltersrente. Wer zu diesem Zeitpunkt in Rente geht, erhält die Rente stets ohne Abschlag.

### Dauer der Altersteilzeitarbeit

#### Höchstdauer

Die maximale Laufzeit von Altersteilzeitarbeit erhöht sich für Arbeitnehmer, die nach 1946 geboren worden sind, schrittweise von 10 auf 12 Jahre. Dies ergibt sich daraus, dass Altersteilzeitarbeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres möglich ist und in der Altersteilzeitbeschäftigung Arbeitslosenversicherungspflicht bestehen muss. Da nach Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung Arbeitslosenversicherungsfreiheit eintritt, kann Altersteilzeitarbeit höchstens bis zum Ablauf des Kalendermonats vereinbart werden, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 letzter Halbsatz AltTZG i. V. m. § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).

Die bisherige **Regelaltersgrenze** von 65 Jahren wird für Versicherte, die nach 1946 geboren worden sind, ab 2012 schrittweise auf 67 Jahre angehoben (§ 35 i. V. m. § 235 SGB VI). Versicherte, die

nach 1963 geboren worden sind, erreichen die Regelaltersgrenze erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres (vgl. SUMMA SUMMARUM 5/2007). Demnach können nach 1963 geborene Arbeitnehmer bis zu 12 Jahre Altersteilzeitarbeit leisten. Für Arbeitnehmer der Jahrgänge von 1947 bis 1963 ergeben sich individuelle Regelaltersgrenzen zwischen 65 und 67 Jahren.

### **Auswirkungen längerer Vereinbarungen**

Bei Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell (kontinuierliche Verteilung der hälftigen Arbeitszeit), die für einen längeren Zeitraum vereinbart wird, endet Altersteilzeitarbeit mit Eintritt der Arbeitslosenversicherungsfreiheit nach dem Kalendermonat, in dem die maßgebende Regelaltersgrenze erreicht wird.

Wird hingegen Altersteilzeitarbeit im Blockmodell (diskontinuierliche Verteilung der Arbeitszeit) für einen längeren Zeitraum vereinbart, besteht von Beginn an keine Altersteilzeitarbeit nach dem Altersteilzeitgesetz, da bis zum Eintritt der Arbeitslosenversicherungsfreiheit die Hälftigkeit der wöchentlichen Arbeitszeit nicht gegeben wäre. Bei der Verlängerung einer zunächst zulässigen Altersteilzeitvereinbarung über die Regelaltersgrenze hinaus, besteht ab der Vereinbarung über die Verlängerung keine Altersteilzeitarbeit mehr. Allerdings könnte in diesen Fällen die unzulässige Altersteilzeitvereinbarung dennoch die Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV erfüllen und eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV in der Arbeitsphase und nach § 7 Abs. 1a SGB IV in der Freistellungsphase fortbestehen.

Die Auswirkungen einer längerer Altersteilzeitvereinbarung treten auch für von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen (z. B. Ärzte, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer) ein, wenn deren Beschäftigung nicht mit dem Kalendermonat endet, in dem die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht wird, weil nach den Versorgungsregelungen der Versorgungseinrichtungen erst zu einem späteren Zeitpunkt das Regelaltersruhegeld der Versorgung bezogen werden kann. Dies tritt häufig ein, da verschiedene Versorgungseinrichtungen die Altersgrenzen für die Regelaltersruhegeld schneller auf 67 Jahre angehoben haben als die gesetzliche Rentenversicherung. Hier endet die Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Altersteilzeitarbeit

im Blockmodell darf nicht über das Ende des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze vereinbart werden.

### Besonderheiten im Blockmodell

Im Blockmodell kann Altersteilzeitarbeit vom Gesetz her nur für einen Zeitraum von bis zu 3 Jahren vereinbart werden. Länger ist sie nur bei entsprechender tarifvertraglicher, tarifvertraglich zugelassener betrieblicher oder kirchlicher Regelung bzw. der Regelung einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft möglich. Soweit Altersteilzeitarbeit über mehr als 6 Jahre hinaus vereinbart wird, reicht es aus, wenn innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren die hälftige Verteilung der Arbeitszeit erfüllt ist und die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers zum Arbeitsentgelt und zu den Rentenversicherungsbeiträgen erbracht werden (§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 3 AltTZG). Dabei ist die zeitliche Lage dieses Zeitraums im Gesamtzeitraum unerheblich. In der übrigen Zeit muss jedoch die Beschäftigung fortgesetzt werden, da Altersteilzeitarbeit die fortbestehende Arbeitslosenversicherungspflicht erfordert.

Altersteilzeitarbeit ist im kombinierten Teilzeit- und Blockmodell auch ohne tarifliche Regelung über einen Gesamtzeitraum von mehr als 3 Jahren möglich, wenn die diskontinuierliche Verteilung der Arbeitszeit im Gesamtzeitraum auf 3 Jahre beschränkt wird.

#### Beispiel

Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit über 8 Jahre im kombinierten Block- und Teilzeitmodell. Eine tarifvertragliche Regelung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 zweite Alternative AltTZG besteht nicht.

Arbeitsphase (Vollzeit)	01.01.2010 – 30.06.2011
Arbeitsphase (hälftige Teilzeit)	01.07.2011 – 30.06.2016
Freistellungsphase	01.07.2016 – 31.12.2017

#### Lösung:

Für den Gesamtzeitraum von 8 Jahren liegt Altersteilzeitarbeit vor. Da innerhalb des Gesamtzeitraums der Zeitraum der diskontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit insgesamt 3 Jahre nicht überschreitet, ist eine tarifvertragliche Regelung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 zweite Alternative AltTZG hierfür nicht erforderlich.

Wird sie im Blockmodell ohne entsprechende tarifliche bzw. betriebliche Regelung über mehr als 3 Jahre vereinbart, liegt von Beginn an keine Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz vor.



In Bereichen, wo tarifliche Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht getroffen sind oder üblicherweise nicht getroffen werden (z. B. bei Ausübung freier Berufe, bei AT-Angestellten, bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, in Bereichen der freien Wohlfahrtspflege), ist ein Blockmodell im Rahmen einer betrieblichen oder individuellen Vereinbarung ebenfalls über 3 Jahre hinaus möglich (§ 2 Abs. 2 Satz 5 i. V. m. Abs. 3 AltTZG).

### Mindestdauer

Die Altersteilzeitarbeit ist nicht an eine konkrete Mindestdauer gebunden. Allerdings ist in den Fällen, in denen nach der Altersteilzeitarbeit die besondere Altersrente wegen Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI) beansprucht werden soll, die für diese Rente erforderliche Mindestdauer der Altersteilzeitarbeit von 24 Monaten zu beachten.

Darüber hinaus muss die Altersteilzeitarbeit mindestens bis zur Erfüllung eines Anspruchs auf Altersrente vereinbart werden. Dabei handelt es sich um den Zeitpunkt, zu dem

- eine (ggf. geminderte) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
- bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht das 65. Lebensjahr vollendet wird bzw. vorher eine der Altersrente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens oder
- eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art (z. B. eine ausländische Altersrente)

beansprucht werden kann (analog zu § 5 Abs. 1 und § 4 Abs. 2 AltTZG).

Bei Vereinbarungen über eine kürzere Laufzeit liegt von Beginn an Altersteilzeitarbeit nicht vor.

### Rentenbezug während Altersteilzeitarbeit

Während der Altersteilzeitarbeit sind grundsätzlich **zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge** vom Arbeitgeber zu zahlen. Sind Arbeitnehmer aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen oder nach

### Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers

Während der Altersteilzeit ist die Arbeitszeit und damit das Regelarbeitsentgelt um die Hälfte reduziert. Zur Ergänzung der Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung hat der Arbeitgeber für seine Beschäftigten in Altersteilzeit zusätzlich Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen. Dies erfolgt aus einer Bemessungsgrundlage in Höhe von mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts, ggf. begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt. Der Arbeitgeber hat die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge allein zu tragen. Bei einem Beginn der Altersteilzeit vor dem 1.1.2010 werden sie ihm unter bestimmten Voraussetzungen von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung rentenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 oder 2 SGB VI), kann demnach Altersteilzeitarbeit nicht geleistet werden.

Dies gilt auch dann, wenn aus den vor dem zur Rentenversicherungsfreiheit führenden Versorgungsbezug zurückgelegten Beitragszeiten (z. B. bei ehemaligen Berufssoldaten) ein Anspruch auf Rente der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Dies gilt erst für ab 2011 vereinbarte Fälle.

Auch beim Bezug einer Altersteilrente der gesetzlichen Rentenversicherung ist Altersteilzeitarbeit nicht möglich. Der Altersteilrentenbezug begründet zwar keine Rentenversicherungsfreiheit. Mit dem Teilrentenbezug erfolgt jedoch bereits der Eintritt in den (Teil-) Ruhestand, der nicht mit der Altersteilzeitarbeit kombinierbar ist. Der Bezug einer ausländischen Altersrente, der nicht zur Rentenversicherungsfreiheit in der Beschäftigung führt, schließt hingegen Altersteilzeitarbeit noch nicht aus, da in diesen Fällen nicht von einem bereits erfolgten Eintritt in den Ruhestand ausgegangen wird.

### **Altersteilzeitarbeit und weiteres Wertguthaben**

#### **Wertguthaben vor Beginn der Altersteilzeitarbeit**

Wertguthaben, das bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit angespart wurde, kann im Rahmen der Altersteilzeitarbeit berücksichtigt werden. Hierdurch kann während der Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell die regelmäßige Arbeitszeit oder im Blockmodell die Arbeitsphase verkürzt werden. Dies gilt auch für eine durch den Arbeitgeber zuvor freiwillig erfolgte Aufstockung eines entsprechenden Wertguthabens. Dessen Berücksichtigung kann auch dazu führen, dass eine tatsächliche Arbeitsleistung während der Altersteilzeitarbeit nicht mehr erforderlich ist.

Das Wertguthaben kann jedoch nicht als zusätzliches Arbeitsentgelt zur Reduzierung der Aufstockungsleistung und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers verwendet werden. Vielmehr würde durch das zusätzliche Arbeitsentgelt das Regelarbeitsentgelt und damit auch die Berechnungsgrundlage für die Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge erhöht werden.

Für Wertguthaben, das nicht ins Wertguthaben für die Altersteilzeitarbeit übernommen wird, tritt ein Störfall ein, wenn nach der jeweiligen Wertguthabenvereinbarung eine Wertguthabenverwendung während oder nach der Altersteilzeitarbeit nicht mehr möglich ist.

### **Wertguthabenaufbau während der Altersteilzeitarbeit**

Der Aufbau eines zusätzlichen Wertguthabens für die Altersteilzeitbeschäftigung im Rahmen einer neben der Altersteilzeitvereinbarung bestehenden weiteren Wertguthabenvereinbarung ist während der Altersteilzeitarbeit nicht möglich. Für die Altersteilzeitarbeit wird die Reduzierung der Arbeitszeit und das daraus resultierende Regelarbeitsentgelt, die Aufstockung des Altersteilzeitarbeitsentgelts und der Rentenversicherungsbeiträge sowie der Aufbau von Wertguthaben für die Freistellungsphase während der Arbeitsphase im Blockmodell vereinbart. Es widerspricht dem Charakter und Ziel dieser Altersteilzeitarbeitvereinbarung, wenn durch einen zusätzlichen Verzicht auf Teile des Regelarbeitsentgelts die Aufstockungsleistungen wieder reduziert und ein zweites Wertguthaben z.B. für eine Verkürzung der Arbeitsphase im Blockmodell aufgebaut werden soll. Dies wäre nicht mit der Voraussetzung der Altersteilzeitarbeit zur hälftigen Reduzierung der Arbeitszeit vereinbar. Daher ist nach Beginn der Altersteilzeitarbeit auch die Aufstockung eines Altersteilzeitwertguthabens durch den Arbeitgeber nur noch in Ausnahmefällen möglich (z. B. in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder Kurzarbeit).

Der zusätzliche Wertguthabenaufbau ist nur dann möglich, wenn das Wertguthaben ausschließlich für Zeiten nach dem Ende der Altersteilzeitarbeit verwendet werden soll. Durch den Verzicht auf Teile des Regelarbeitsentgelts werden jedoch die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsbeträge und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge und somit die zusätzlichen Arbeitgeberleistungen gemindert. Darüber hinaus gelten für das zusätzliche Wertguthaben, anders als für das Altersteilzeitwertguthaben, die besonderen Regelungen zur Insolvenzsicherung nach § 7f SGB IV.

### **Freistellung in der Arbeitsphase der Altersteilzeitarbeit**

Zu den Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit zählt die Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit und der damit verbundene gleitende Übergang in den Ruhestand. Eine Freistellung der Arbeitnehmer von der hiernach verbleibenden

Arbeitsleistung widerspricht grundsätzlich dieser Voraussetzung. Dies würde insbesondere für eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung gelten (vgl. BAG, Urteil vom 10. Februar 2004, 9 AZR 401/02). In diesen Fällen kann zwar eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV bzw. bei verblockter Arbeitszeit in der „eigentlichen“ Freistellungsphase nach § 7 Abs. 1a SGB IV vorliegen (vgl. BSG, Urteil vom 24. September 2008, B 12 KR 27/07 R), jedoch keine Altersteilzeitbeschäftigung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes.

Verzichtet der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen – nicht nur vorübergehend – auf die im Rahmen der Altersteilzeitvereinbarung vorgesehene Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, ohne dass vereinbart ist, dass ein bereits angesammeltes Wertguthaben in dieser Freistellungsphase abgebaut wird, und wird nicht vereinbart, dass diese Freistellung noch nachgearbeitet und damit ein negatives Wertguthaben ausgeglichen wird, sind die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit demnach nicht erfüllt.

Möglich ist lediglich eine vorübergehende Freistellung, die nicht zur Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit führt, wenn das Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Arbeitgeberleistungen weitergezahlt werden. Vorübergehende Freistellungen liegen jedoch nur vor, wenn kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und unplanbar eingetreten sind. Der Arbeitnehmer muss dabei weiterhin dienstbereit bleiben, der Verfügungsmacht des Arbeitgebers unterstehen und auch tatsächlich wieder eine Tätigkeit aufnehmen, wenn der betriebsbedingte Anlass weggefallen ist. Zur Vermeidung dieser Freistellungen sind auch Beschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz, auch in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu prüfen.

### **Arbeitgeberbeitragsanteil im Wertguthaben**

Seit dem 1. Januar 2009 ist neben dem Arbeitsentgelt auch der darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteil ins Wertguthaben einzustellen (vgl. SUMMA SUMMARUM 2/2010). In der Freistellungsphase oder bei Übertragung des Wertguthabens ist dieser nach dem aktuellen Beitragssatz und Versicherungsstatus des Arbeitnehmers aus dem Wertguthaben zu finanzieren. Sind dabei die vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge z. B. aufgrund gestiegener Beitragssätze höher als die in der Ansparphase eingestell-

ten Arbeitgeberbeitragsanteile, vermindert sich das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers entsprechend. Im umgekehrten Fall erhöht sich das zur Verfügung stehende Entgeltguthaben. Die Entspargung kann in diesen Fällen durch eine Anpassung der letzten oder der laufenden monatlichen Wertguthabenenentnahme erfolgen.

<b>Beispiel (vereinfachte Darstellung)</b>	
Altersteilzeitarbeit im Blockmodell über 4 Jahre mit Regelarbeitsentgelt i. H. von	1.500,00 EUR
Wertguthabenaufbau in der Arbeitsphase mtl. Arbeitsentgelt	1.800,00 EUR
Arbeitgeberbeitragsanteil (bei hälftigem Gesamtbeitragsatz i. H. von 20 %)	300,00 EUR
Wertguthaben am Ende der Arbeitsphase	43.200,00 EUR
Arbeitsentgelt	36.000,00 EUR
Arbeitgeberbeitragsanteil	7.200,00 EUR
Reduzierung des im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens aufgrund Erhöhung des Gesamtbeitragsatzes mit Beginn der Freistellungsphase auf 44 %:	
Wertguthaben	43.200,00 EUR
abzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil (bei hälftigem Gesamtbeitragsatz i. H. von 22 %)	7.790,16 EUR
verbleibendes Entgeltguthaben	35.409,84 EUR
<b>Lösung</b>	
Wertguthabenabbau in der Freistellungsphase	
Variante 1	
vereinbarungsgemäße Entspargung (Arbeitsentgelt) mtl. zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22 %	1.500,00 EUR 330,00 EUR
angepasstes Arbeitsentgelt im letzten (24.) Monat der Freistellungsphase	909,84 EUR
zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22 %	200,16 EUR
Variante 2	
angepasste Entspargung (Arbeitsentgelt) mtl. zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22 %	1.475,41 EUR 324,59 EUR

Durch die Reduzierung des Regelarbeitsentgelts ist auch die Berechnung des Aufstockungsbetrags und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge anzupassen.

Die Reduzierung der monatlichen Arbeitsentgeltzahlung ist in diesen Fällen – auch bei Unterschreitung der Beträge der Mindestnettoetrags-Verordnung nach § 15 AltTZG – unschädlich für die Altersteilzeitarbeit. Dies gilt auch bei einer Anpassung der letzten Wertguthabenenentnahme zum Ende der Freistellungsphase bis zu dem Monat, in dem kein Wertguthaben mehr zur Auszahlung kommt. Zur

Einhaltung der Mindestdauer der Altersteilzeitarbeit von 24 Monaten für die Altersrente nach § 237 SGB VI könnte daher eine monatliche Reduzierung der Arbeitsentgeltzahlung erforderlich sein.

Der Arbeitgeber kann jedoch durch eine (monatlich oder zum Ende der Freistellungsphase erfolgende) freiwillige Aufstockung des aus dem Wertguthaben zu finanzierenden Arbeitgeberbeitragsanteils die Arbeitsentgeltzahlung in der vereinbarten Höhe ermöglichen. Bei dieser freiwilligen Aufstockung handelt es sich nicht um einen beitragspflichtigen geldwerten Vorteil.

### Aktuelles Rundschreiben

Das aktuelle Rundschreiben zum Altersteilzeitgesetz vom 2. November 2010 mit detaillierten Ausführungen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei Altersteilzeitarbeit finden Sie unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) (Rubrik Arbeitgeber und Steuerberater/Publikationen, Vorträge und Termine/Rundschreiben).

## Geldwerter Vorteil bei Autokauf für Werksangehörige

**Personalrabatte, die Hersteller von Autos bzw. Autohändler ihren Beschäftigten beim Kauf von Kraftfahrzeugen gewähren, gehören grundsätzlich als geldwerte Vorteile zum lohnsteuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.**

Die Höhe des geldwerten Vorteils ist unter Anwendung des § 8 Abs. 3 EStG zu ermitteln. Danach sind bei der Wertbestimmung die um 4 % geminderten Endpreise zu berücksichtigen, zu denen der Arbeitgeber die Kraftfahrzeuge im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Die Differenz zwischen diesem Wert und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Betrag ist nach Abzug eines Freibetrags von 1.080 EUR im Kalenderjahr steuerpflichtiger Arbeitslohn und damit beitragspflichtiges Entgelt.

### Beispiel

Maßgebender Endpreis	26.432,00 EUR
abzüglich 4 %	<u>1.057,28 EUR</u>
	25.374,72 EUR
Zahlung des Arbeitnehmers	<u>21.000,00 EUR</u>
Differenz	4.374,72 EUR
abzüglich Steuerfreibetrag	<u>1.080,00 EUR</u>
geldwerter Vorteil	3.294,72 EUR

Bei der Bestimmung der Endpreise kann nach der Rechtsprechung des BFH anstelle der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers ein nach den Gepflogenheiten der Automobilbranche im allgemeinen Geschäftsverkehr fremden Letztverbrauchern tatsächlich angebotener niedrigerer Wert angesetzt werden.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 18. Dezember 2009 ausgeführt, dass es im Hinblick auf die Schwierigkeiten bei der Ermittlung des tatsächlichen Angebotspreises nicht zu beanstanden ist, wenn als Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 3 EStG der Preis angenommen wird, der sich ergibt, wenn 80 % des Preisnachlasses, der durchschnittlich beim Verkauf an fremde Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich gewährt wird, von dem empfohlenen Preis abgezogen wird. Dabei ist der durchschnittliche Preisnachlass modellbezogen nach den tatsächlichen Verkaufserlösen in den vorangegangenen 3 Kalendermonaten zu ermitteln und jeweils der Endpreisfeststellung im Zeitpunkt der Bestellung (Bestellbestätigung) zugrunde zu legen.

#### Beispiel

Bestellung eines neuen Kraftfahrzeugs am 10.4.2010, Unverbindlicher Listenpreis	28.000 EUR
Durchschnittlicher Preisnachlass in den letzten 3 Kalendermonaten für das betreffende Modell 7 %	
80 % des Preisnachlasses = 5,6 % =	1.568 EUR
Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 3 EStG:	<u>26.432 EUR</u>

Bei neu eingeführten Modellen kann in den ersten 3 Kalendermonaten ein pauschaler Abschlag von 6 % der unverbindlichen Preisempfehlung als durchschnittlicher Preisnachlass angenommen werden.

Der im o. g. Schreiben des BMF genannte Wert von 80 % des durchschnittlichen Preisnachlasses gilt hinsichtlich der Bestimmung des lohnsteuerpflichtigen Entgelts rückwirkend für Zeiten ab 1. Januar 2009. In der Sozialversicherung kann dieser Prozentsatz nur für seit Dezember 2009 fällige Beitragsansprüche angewendet werden. Der Arbeitgeber hat die Grundlagen für den ermittelten geldwerten Vorteil als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

## Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2011

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

Rechengrößen ab 1. Januar 2011 <sup>1</sup>	West	Ost
<b>Beitragsbemessungsgrenzen</b>		
Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	5.500,00	4.800,00
Jahr	66.000,00	57.600,00
Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	6.750,00	5.900,00
Jahr	81.000,00	70.800,00
Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		3.712,50
Jahr		44.550,00
<b>Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung<sup>2</sup></b>		
Jahr		49.500,00
<b>Geringfügigkeitsgrenze</b>		
Monat		400,00
<b>Gleitzone</b>		
Faktor F		0,7435
<b>Bezugsgröße (Monat)</b>		
RV/ALV	2.555,00	2.240,00
KV/PV		2.555,00
<b>Sachbezüge (Monat)</b>		
Freie Verpflegung		217,00
Freie Unterkunft		206,00
<b>Beitragssätze</b>		
Krankenversicherung (allgemein/ermäßigt)		15,5 %/14,9 %
Pflegeversicherung		1,95 %
- Beitragszuschlag für Kindertose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		19,9 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		26,4 %
Arbeitslosenversicherung		3,0 %
Insolvenzgeldumlage		0,0 %

<sup>1</sup> Vorläufige Werte, Beträge in EUR.

<sup>2</sup> Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 44.550 EUR.