

Ausgabe 1 • 2015

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Mindestlohn

Das neue Recht seit 1. Januar 2015



Deutsche
Rentenversicherung
Sicherheit
für Generationen

Mindestlohngesetz in Kraft getreten

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

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

Verantwortlich für den Inhalt
Schriftleitung:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 26.1.2015

ISSN 1434-2901

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.


Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

„Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde“, so lautet § 1 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes (MiLoG). Das klingt klar und einfach und das ist es auch in vielen Fällen. Doch was, wenn gar nicht nach „Zeitstunde“ bezahlt wird, sondern nach „Stück“? Wie errechnet sich der Stundenlohn bei fester Wochenarbeitszeit und monatlich gleichbleibendem Lohn – der Februar hat weniger Arbeitstage und damit -stunden als der März? Sind Provisionen, Weihnachtsgelder oder Zuschläge auf den Mindestlohn „anrechenbar“? Wann genau greifen Ausnahmen (z. B. für Praktikanten oder Zeitungszusteller)?

Mit diesen und weiteren Fragen sind in den vergangenen Wochen viele Arbeitgeber auch an die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger herangetreten. Dabei sind die Prüfdienste gar nicht diejenigen, die die Einhaltung des Mindestlohns kontrollieren. Die Aufgabe der Prüfung des allgemeinen Mindestlohns wurde den Behörden der Zollverwaltung – Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) – übertragen. Für die Kontrolle des allgemeinen Mindestlohns wurde für die FKS ein Personalmehrbedarf von 1.600 Arbeitskräften ermittelt. Zur Besetzung dieser neuen Planstellen stellt die Zollverwaltung ab dem Jahr 2015 zusätzlich Nachwuchskräfte ein, in den nächsten fünf Jahren jährlich 320 Arbeitskräfte. Verstöße gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns können durch die FKS mit Geldbußen von bis zu 500.000 Euro geahndet werden.

Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen, müssen nicht nur mit einer Ahndung durch die FKS, sondern auch damit rechnen, dass betroffene Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Lohn einklagen. Unabhängig von Beanstandungen der FKS und von Entgeltforderungen der Arbeitnehmer kann es auf Basis zu geringer Löhne zu Beitragsforderungen der Sozialversicherung kommen. Denn der Beitragsanspruch, der im Mittelpunkt der stichprobenhaften Vierjahresprüfung der Prüfdienste bei den Arbeitgebern steht, richtet sich nach dem Lohn, der geschuldet ist, und nicht danach, was stattdessen tatsächlich und in zu geringer Höhe gezahlt wurde. Dass Unterschreitungen des geschuldeten Lohns ggf. Beitragsforderungen nach sich ziehen, ist dabei gar nichts Neues. In einigen Branchen (z. B. Bau, Gebäudereini-



ger, Pflege) gab es schon bisher Mindestlöhne. Neu ist, dass das MiLoG branchenunabhängig für alle Arbeitgeber gilt.

Um dem großen Informationsbedarf nachzukommen, greifen wir in dieser Ausgabe schwerpunktmäßig das Thema Mindestlohn auf. Weitere Informationen finden Sie auf der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eingerichteten Seite www.der-mindestlohn-gilt.de; darüber hinaus beantwortet die Mindestlohn-Hotline des BMAS montags bis donnerstags von 8 - 20 Uhr unter der Nummer 030 60280028 telefonisch Fragen. Per E-Mail ist sie unter mindestlohn@buergerservice.bund.de erreichbar. Auch die Zollverwaltung informiert im Internet unter www.zoll.de über das Mindestlohngesetz.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Das neue Mindestlohngesetz

Seit dem 1. Januar 2015 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) ist erstmalig in der Geschichte der Bundesrepublik ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt worden.

Die Einführung des Mindestlohns ist nicht allein eine arbeitsrechtliche Frage. Der Mindestlohn hat auch Bedeutung für die Sozialversicherung, weil höhere Lohnansprüche auch höhere Beitragsansprüche nach sich ziehen.

In der Sozialversicherung gilt nach § 22 SGB IV grundsätzlich das Entstehungsprinzip. Das bedeutet, dass der Beitragsanspruch der Sozialversicherung zeitgleich mit dem Anspruch auf den arbeitsrechtlichen Lohn entsteht (BSG vom 26. Oktober 1982 – 12 RK 8/81). Mit Ausnahme von Einmalzahlungen und Entgelten aus Arbeitszeitguthaben nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV kommt es auf den Zufluss der Arbeitslohns für den Beitragsanspruch nicht an. Das bedeutet, dass Sozialversicherungsbeiträge auch auf solche Lohnbestandteile zu zahlen sind, die gar nicht an den Arbeitnehmer ausgezahlt worden sind. Verstöße gegen den

gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn können deshalb auch zu Beitragsnachberechnungen im Rahmen von sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfungen führen.

Im Folgenden sollen die wesentlichen Inhalte des MiLoG und erste Auslegungen dargestellt werden:

Persönlicher Anwendungsbereich


Seit dem 1. Januar 2015 haben nach § 1 MiLoG alle Arbeitnehmer – im Sinne des MiLoG sind auch Praktikanten Arbeitnehmer – einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Eine Ausnahme gilt nach § 22 MiLoG jedoch für

- Praktikanten, wenn das Praktikum:
 - aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
 - bis zu drei Monate zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dienen soll,
 - bis zu drei Monate begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestand oder
 - im Rahmen der Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz erfolgt,
- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz, also Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- zur Berufsausbildung Beschäftigte,
- ehrenamtlich Tätige,
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung nach § 18 Abs. 1 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, für die ersten sechs Monate der Beschäftigung.

Praktikanten

Nachweis des Praktikums

Das MiLoG enthält keine Regelungen, wie die jeweils maßgebenden Praktika im Einzelfall nachzuweisen sind. Für das Pflicht-



praktikum ist es ausreichend, wenn sich der Arbeitgeber die Bescheinigung für das Absolvieren einer Ausbildung (insbesondere Studienbescheinigung) und die entsprechende Bestimmung, aus der sich die Praktikumspflicht ergibt (z. B. Ausbildungs-/Prüfungs- oder Studienordnung), vom Praktikanten vorlegen lässt und zu seinen Unterlagen nimmt. Für ein Orientierungspraktikum ist es ausreichend, wenn sich der Arbeitgeber vom Praktikanten bestätigen lässt, welche Ausbildung bzw. welches Studium beabsichtigt wird, und die am Orientierungsziel ausgerichteten Inhalte des Praktikums geregelt werden.

Überschreitung der Höchstdauer von drei Monaten

Dauert ein ausbildungsbegleitendes Praktikum oder Orientierungspraktikum länger als drei Monate, besteht der Mindestlohnanspruch rückwirkend für die gesamte Zeit des Praktikums, da das Praktikum den Ausnahmetatbestand nicht erfüllt. Dies gilt in den Fällen analog, in denen ein zunächst auf drei Monate befristetes Praktikum verlängert wird.

Duale Studiengänge

Teilnehmer an dualen Studiengängen haben keinen Anspruch auf Mindestlohn (vgl. BT-Drucks. 18/1020, S. 24).

Mehrere Praktika bei demselben Arbeitgeber

Ein ausbildungsbegleitendes Praktikum ist nur dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn „nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.“ Inwieweit von einem einheitlichen Praktikumsverhältnis oder von zwei Praktikumsverhältnissen auszugehen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Entscheidend ist die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses. Handelt es sich um zwei ausbildungsbegleitende Praktikumsverhältnisse, ist es für den Mindestlohnanspruch ab dem zweiten Praktikum unerheblich, wenn die Dauer von drei Monaten insgesamt unterschritten wird.

Kombination mehrerer Praktikumsarten

Das MiLoG schließt es nicht aus, dass ein Praktikant, der bereits ein Pflicht- oder Orientierungspraktikum absolviert hat, im selben Unternehmen noch ein ausbildungsbegleitendes Praktikum absolviert. Nur ein ausbildungsbegleitendes Praktikum ist vom

Mindestlohn ausgenommen, wenn „nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.“

Ehrenamtlich Beschäftigte

Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liegt diese Voraussetzung vor, sind auch Aufwandsentschädigungen unabhängig von ihrer Höhe unschädlich (BT-Drucks. 18/2010, S. 15).

Langzeitarbeitslose

Nachweis der Langzeitarbeitslosigkeit

Das MiLoG regelt nicht, wie Langzeitarbeitslosigkeit im Einzelfall nachzuweisen ist. Langzeitarbeitslosigkeit liegt nach § 18 Abs. 1 SGB III bei Arbeitslosen vor, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Der Arbeitgeber hat sich entsprechende Nachweise des Arbeitnehmers, aus denen dessen Status als Langzeitarbeitsloser hervorgeht, vorlegen zu lassen und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Arbeitgeberwechsel innerhalb der Sechs-Monats-Frist

Erfolgt innerhalb der Sechs-Monats-Frist ein Wechsel des Arbeitgebers, ist im zweiten Beschäftigungsverhältnis der Mindestlohn zu zahlen.

Freiwilligendienstleistende und Heimarbeiter

Der Mindestlohn gilt nicht für Personen, die einen Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst leisten oder nach dem Heimarbeitsgesetz in Heimarbeit tätig sind, da diese nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Behinderte Menschen

Behinderte Menschen, die im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem Sozialleistungsverhältnis stehen, haben keinen Anspruch auf den allgemeinen Mindestlohn. Dies gilt nicht für behinderte Menschen in Integrationsprojekten nach § 132 Abs. 1 SGB IX. Entsprechend dem Grundsatz der Inklusion werden alle Beschäftigten, schwerbehinderte und nicht behinderte, zu den gleichen Bedingungen beschäftigt. Damit gilt der Mindestlohn für alle Beschäftigten eines Integrationsunternehmens.

Berechnung des Mindestlohns

Bemessungszeitraum

Bemessungszeitraum für den Mindestlohnanspruch ist nach der Fälligkeitsregelung für den Mindestlohn der Kalendermonat.

Bei Festlohnvereinbarungen entspricht der maßgebliche Stundenlohn dem Quotienten aus dem Festlohn und der Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat.

Stundenlohn bei verstetigtem Monatslohn

Bei verstetigtem Monatslohn berechnet sich der tatsächliche Stundenlohn aus dem Quotienten des verstetigten Monatslohns und der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{wöchentliche Arbeitszeit} \times 13}{3}$$

Wird hiernach der Mindestlohn nur aufgrund der schwankenden Anzahl an Arbeitstagen in einzelnen Monaten unterschritten (also nicht aufgrund von Überstunden), ist dies unbeachtlich. In diesen Fällen wird im Ergebnis ein (fiktives) Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 MiLoG vereinbart, in dessen Rahmen die zur Mindestlohnunterschreitung führenden Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Monatsarbeitszeit hinausgehen, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten (regelmäßig innerhalb von drei Monaten), ausgeglichen werden.

Bereitschaftsdienste

Das MiLoG nimmt Bereitschaftszeiten nicht explizit aus. Bereitschaftszeiten sind daher nach allgemeinen Grundsätzen mit dem Mindestlohn zu vergüten, soweit sie nach der Rechtsprechung als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sind. Für Zeiten der Rufbereitschaft gilt der Mindestlohn nicht. Im Unterschied zur Rufbereitschaft ist der Bereitschafts- und Abruftbereitschaftsdienst regelmäßig an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort zu erbringen bzw. der Aufenthalt in einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Bereich erforderlich.

Mindestlohnrelevante Lohnbestandteile


Die Auslegung des Mindestlohnbegriffs richtet sich nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Mindestlohnanspruch.

spruch nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (zuletzt BAG vom 18. April 2012 - 4 AZR 139/10 und 4 AZR 168/10 sowie vom 16. April 2014 - 4 AZR 802/11). Lohnbestandteile wie beispielsweise bestimmte Zulagen oder Zuschläge sind demnach nur dann auf den Mindestlohn anzurechnen, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung nicht verändern. Dies setzt voraus, dass mit der Zulage oder dem Zuschlag nicht eine Arbeitsleistung vergütet werden soll, die von der vom Arbeitnehmer geschuldeten Normalleistung abweicht, was etwa bei Mehrarbeit oder Arbeitsleistung unter erschwerten Bedingungen der Fall sein kann. Eine Anrechnung ist demnach regelmäßig dann möglich, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (sog. funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf die geschuldete Tätigkeit in ihrer Ausprägung durch repräsentative Tarifverträge oder die Verkehrssitte abzustellen.

Hierzu ist im Rahmen der Rechtsprechung des EuGH auch maßgebend, ob man von dem Arbeitnehmer erwarten durfte, dass er diese Art Tätigkeit ohne eine zusätzliche Entlohnung in Gestalt einer Zulage erbringt. Dies ergibt sich insbesondere aus tarif-, betriebs- bzw. einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen.

Auf den Mindestlohn sind anrechenbar:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z. B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer).
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag eines aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmers als Differenz zwischen dem in seinem Herkunftsstaat und dem im Aufnahmestaat Deutschland geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.
- Zulagen, die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z. B. Stücklohnmodelle gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die „Normalleistung“ hinausgehende Leistung erbringen muss (z. B. sog. Wegegelder, die im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnis-




sen gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber wegintensiven Zustellbezirken einen Stücklohn durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes „aufstockt“).

- Einmalzahlungen (z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld) oder Gratifikationen im Fälligkeitsmonat, in dem diese (ggf. auch anteilig) unwiderruflich gezahlt werden. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind.
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z. B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen.
- Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung, wenn Arbeitsentgeltbestandteile umgewandelt werden, die auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Dies gilt für Arbeitsentgeltbestandteile, auf deren Auszahlung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV zugunsten eines Wertguthabenkontos verzichtet wird, analog.

Auf den Mindestlohn sind nicht anrechenbar:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden-, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen, Erschwererzuschläge, (Wechsel-)Schichtzulagen), sofern damit nicht die Normalleistung abgegolten wird und die Zulagen bzw. Zuschläge nicht eher wie eine allgemeine Tätigkeitszulage zu behandeln sind.
- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung ausgleichen.
- Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- Aufwandsentschädigungen: Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z. B. Durchfüh-




rung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen). Ohne Bedeutung ist dabei die Bezeichnung der Zulage. Auch eine – ggf. auch pauschalisierte – Leistung, die der Arbeitgeber als „Wegegeld“ bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.

- Im Recht ausländischer Staaten oft vorgesehene Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung bei dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.
- Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll, so ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen und nur der nach Abzug verbleibende Betrag zu berücksichtigen.
- Geldwerte Sachleistungen (Ausnahme: freie Unterkunft und Verpflegung bei Saisonarbeitnehmern, s. dazu auch Abschnitt „Sachleistungen/Sachbezüge“).
- Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.
- Trinkgelder.

Sachleistungen/Sachbezüge

Nach dem Wortlaut des MiLoG wird der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet. Sachleistungen sind daher grundsätzlich nicht unmittelbar im Sinne einer Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch berücksichtigungsfähig.

Für Saisonarbeitnehmer sollen allerdings Sachbezüge in Form von freier Unterkunft und Verpflegung im Rahmen des § 107 GewO und der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf den Mindestlohn angerechnet werden können (BT-Drs. 18/2010 (neu), S. 16; Abschn. IV, Ziffer 7). Sachbezüge können nach § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO jedoch nur in Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts als Arbeitsentgelt vereinbart werden. Die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugs-




werte für freie Unterkunft und Verpflegung sind daher nur auf den Mindestlohn anrechenbar, soweit dem Saisonarbeitnehmer ein Nettobarlohn mindestens in Höhe der Pfändungsfreigrenze verbleibt.

Saisonarbeitnehmer im Rahmen dieser Ausnahmeregelung sind Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. Dies sind insbesondere Beschäftigte

- in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau, insbesondere Erntehelfer in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- und Weinanbau (Hinweis: Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus gilt auf der Grundlage der Übergangsregelung des § 24 Abs. 1 MiLoG derzeit nicht das MiLoG, sondern die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erlassene Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau vom 18. Dezember 2014; diese bestimmt einen eigenen, vom allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG abweichenden Branchenmindestlohn. Für die Dauer der Geltung dieser Verordnung (sie tritt am 31. Dezember 2017 außer Kraft) ist eine Anrechnung von freier Unterkunft und Verpflegung auf den (Branchen-)Mindestlohn ausgeschlossen; die hier dargestellte Anrechnungsmöglichkeit gilt nur für das MiLoG.),
- im Tourismus, insbesondere in Gaststätten und Hotels (z. B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind (z. B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume Arbeitsspitzen und erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z. B. Ausflugslokale).

Bei entsandten Arbeitnehmern ist die Anrechnung von Unterkunft und Verpflegung auf den Mindestlohn ausgeschlossen, da Arbeit-



geber diese Kosten nach den Wertungen der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) zu tragen haben.

Provisionszahlungen

Provisionszahlungen/Umsatzbeteiligungen sind in den Monaten der Zahlung auf den Mindestlohn anzurechnen. Sofern das Fixum den Mindestlohn unterschreitet, besteht in den Monaten, in denen durch geringe oder ausfallende Provisionszahlungen/Umsatzbeteiligungen der Mindestlohn nicht erreicht wird, der Mindestlohnanspruch. Provisionszahlungen sind jedoch nur dann berücksichtigungsfähig, wenn sie nicht zurückgefordert werden können. Sofern demnach Provisionsregelungen Stornierungsklauseln enthalten, nach denen die Provision zurückzuzahlen ist, wenn der Kunde das Geschäft storniert oder das Geschäft notleidend wird, kann die Provisionszahlung nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Stücklohnvereinbarungen

Stücklöhne sind weiterhin zulässig, wenn dabei sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde den Mindestlohn erhält.

Gehaltsumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung

Gehaltsumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung sind hinsichtlich des gesetzlichen Mindestlohns unschädlich.


Sofern sich der Lohnanspruch aus einem Tarifvertrag ergibt, gilt dies nur dann, wenn der Tarifvertrag die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung vorsieht oder eine Öffnungsklausel enthält.

Minijobs

Der Mindestlohn gilt auch für Beschäftigte in Minijobs. Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro ergibt sich demnach eine maximale Arbeitszeit von 52,9 Stunden im Monat bzw. 12,2 Stunden in der Woche.

Mindestlohn bei kurzfristiger Beschäftigung

Kurzfristig Beschäftigte sind nicht versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Daher



ist der Mindestlohnanspruch hinsichtlich der Sozialversicherung nur bei der Bemessung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie der Unfallversicherungs- und Insolvenzgeldumlage zu berücksichtigen.

Flexible Arbeitszeitregelungen


Grundsätzlich ist für alle geleisteten Arbeitsstunden der Mindestlohn zu zahlen. Abweichend von dieser Fälligkeitsregelung erlaubt das MiLoG im Falle der Einstellung von Mehrarbeit in schriftlich vereinbarte Arbeitszeitkonten die Auszahlung des Mindestlohns innerhalb einer Jahresfrist. Dies gilt nur insoweit, als die eingestellten Stunden monatlich nicht 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit überschreiten. Die Beschränkung auf die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit und die Ausgleichsverpflichtung innerhalb der Jahresfrist gelten insoweit, als bei Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts der Mindestlohn bezogen auf die geleisteten Stunden auch tatsächlich unterschritten wird. Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV werden von der Regelung nicht berührt.

Vor 2015 aufgebaute Zeitguthaben

Ein Anspruch auf Vergütung der vor 2015 in ein Arbeitszeitkonto eingeflossenen Stunden mit dem Mindestlohn besteht nicht, es sei denn, es wurde anders vereinbart.

Aufzeichnungspflichten

Nach § 17 MiLoG sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten und Arbeitnehmern in einer der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen aufzuzeichnen. Eine Verletzung dieser Aufzeichnungspflichten ist bußgeldbewehrt (§ 21 Abs. 1 Nr. 7, 8 MiLoG). Nach der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) reicht die Aufzeichnung der Dauer der täglichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten (insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen, Druckereierzeugnissen, der Abfallsammlung, Straßenreinigung, dem Winterdienst, Gütertransport oder der Personenbeförderung) aus, wenn diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, also regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen.



Schließlich ist pünktlich zum 1. Januar 2015 die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) in Kraft getreten. Die Verordnung schränkt die Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG ein. Diese Pflichten gelten nicht für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958 Euro überschreitet und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

Übergangsregelungen

... für Branchen

Nach § 24 Abs. 1 MiLoG kann der Mindestlohn bis zum Ende des Jahres 2017 zulässigerweise unterschritten werden, wenn Grundlage der Lohnzahlung ein bundesweiter Tarifvertrag repräsentativer Tarifparteien auf Branchenebene ist, der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden ist. Das Gleiche gilt für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (Pflegebranche) oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Lohnuntergrenze für die Leiharbeit) erlassen worden sind. Ab dem 1. Januar 2017 muss der niedrigste Lohn in einem dieser Tarifverträge bzw. Rechtsverordnungen mindestens 8,50 Euro betragen.

Ein Mindestlohn unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro gilt seit dem 1. Januar 2015 in den folgenden Branchen:

- Arbeitnehmerüberlassung (nur Tarifgebiet Ost),
- Fleischwirtschaft,
- Friseurhandwerk,
- Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau,
- Textil- und Bekleidungsindustrie (nur Tarifgebiet Ost),
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (nur Tarifgebiet Ost).

... für Zeitungszusteller

Für Zeitungszusteller gilt nach § 24 Abs. 2 MiLoG bis zum 31. Dezember 2015 ein Mindestlohn in Höhe von 75 % und ab dem 1. Januar 2016 in Höhe von 85 % des allgemeinen Mindestlohns

nach § 1 Abs. 2 MiLoG. Im Jahr 2017 gilt ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro (§ 24 Abs. 2 MiLoG).

Zeitungszusteller sind Personen, die ausschließlich periodische Zeitungen und Zeitschriften an Endkunden zustellen. Hierzu zählen auch Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die nicht ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften oder Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen, sondern daneben auch z. B. Werbematerial, welches nicht zur Zeitung bzw. dem Anzeigenblatt gehört, verteilen (Misch Tätigkeiten), von der Übergangsregelung nicht erfasst werden. Sie haben somit Anspruch auf den allgemeinen, ungekürzten Mindestlohn für das gesamte Arbeitsverhältnis. Wenn die Reklameprospekte zum Anzeigenblatt gehören und somit eine Werbeleistung des Anzeigenblatts darstellen, handelt es sich nicht um ein Mischarbeitsverhältnis, sondern um Zeitungs-/Zeitschriftenzustellung im Sinne der Übergangsregelung und es besteht lediglich Anspruch auf den abgesenkten Mindestlohn nach den Übergangsregelungen.

Kontrollen und Geldbußen

Die Prüfung der Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns obliegt nach § 14 MiLoG den Behörden der Zollverwaltung und dort der FKS. Die einschlägigen Vorschriften des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anwendbar. Die Regelungen zu den Arbeitgeberpflichten, den Kontrollmöglichkeiten und zu den Ordnungswidrigkeiten orientieren sich streng an den entsprechenden Bestimmungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Demnach kann nicht nur die Nichtzahlung des Mindestlohns, sondern auch die Vereitelung bzw. Erschwerung von Prüfmaßnahmen, das Nichtführen von Aufzeichnungen und die Verletzung von Meldepflichten mit einer Geldbuße geahndet werden. Zudem sieht § 13 MiLoG durch Verweis auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz eine Auftraggeberhaftung vor. Das schuldhaftige Nichtwissen über die Verletzung der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns auf Subunternehmerseite stellt ebenfalls eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar.

Mindestlöhne ab 1. Januar 2015

Ab 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde, der bis 31. Dezember 2017 im Rahmen von Übergangsregelungen nur in bestimmten Branchen unterschritten werden kann. Die zum 1. Januar 2015 maßgeblichen Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ergeben sich aus folgender Übersicht:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	Ost	West
Abfallwirtschaft	8,86	8,86
Arbeitnehmerüberlassung	7,86	8,50
Aus- und Weiterbildung	12,50	13,35
Baugewerbe	10,75	11,15
Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken	11,92	11,92
Dachdeckerhandwerk	11,85	11,85
Elektrohandwerk	9,35	10,10
Fleischwirtschaft	8,00	8,00
Friseurhandwerk	7,50	8,00
Gebäudereiniger	8,50	9,55
Gerüstbauerhandwerk	10,25	10,25
Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau	7,20	7,40
Maler und Lackierer	9,90	9,90
Pflege	8,65	9,40
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	10,66	11,25
Textil- und Bekleidungsindustrie	7,50	8,50
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	8,00	8,50

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

5. SGB IV-ÄndG verabschiedet	2
Betriebliche Krankenversicherung Beitragsrechtliche Behandlung	4
Neues Lohnnachweisverfahren Elektronisches Verfahren wird zum 1. Januar 2017 neu gestaltet	6
Saisonarbeitskräfte Klarheit durch A1-Bescheinigung	9
Pflege und Beruf Bessere Vereinbarkeit	12
Fort- und Weiterbildungsleistungen Geldwerter Vorteil	14
Auf den Punkt gebracht: Kennen Sie unsere Broschüren?	16



5. SGB IV-ÄndG verabschiedet

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

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

Deutsche Rentenversicherung

Bund,

Deutsche Rentenversicherung

Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt

Schriftleitung:

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

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 31.3.2015

ISSN 1434-2901

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.


Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Am 26. Februar 2015 hat der Deutsche Bundestag das Fünfte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze verabschiedet. Das Gesetz setzt u.a. einige Vorschläge aus dem Projekt „Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung“ um.

Neuregelungen, die die technischen Anforderungen oder Abläufe des Meldeverfahrens näher beschreiben, sollen die Datenqualität und die Sicherheit der Verfahren verbessern. So sind beispielsweise künftig jede Meldung und die darin enthaltenen Datensätze mit einem eindeutigen Kennzeichen zur Identifizierung zu versehen. Einzelne Komponenten der Meldeverfahren und ihre Aufgaben, wie die von Sozialversicherungsträgern betriebenen Kommunikationsserver und die Daten-Aannahmestellen, werden gesetzlich definiert. Davon verspricht sich der Gesetzgeber eine Stärkung der Rechtsklarheit und -sicherheit in den Meldeverfahren.

„RV-BEA“ und andere Verfahren der Rentenversicherung

Im Projekt „Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung“ (OMS) – vgl. hierzu summa summarum 5/2013 – wurden auch Vorschläge zu Verfahren der gesetzlichen Rentenversicherung unterbreitet, die das Gesetz aufgreift. Um Papier und Porto zu sparen, fehlerträchtige Medienbrüche zu reduzieren und die Geschäftsprozesse zu beschleunigen, können Arbeitgeber ab 2016 Bescheinigungsdaten an die Träger der Deutschen Rentenversicherung elektronisch abgegeben. „RV-BEA“ (= Bescheinigungen der Deutschen Rentenversicherung elektronisch annehmen) heißt das neue Verfahren, das es – beispielsweise zur Feststellung des Zusammentreffens von Renten mit Entgeltzahlungen – erlaubt, auf elektronische Anforderung des zuständigen Rentenversicherungsträgers Bescheinigungen und Formulare automatisiert dorthin zu übermitteln. Ab 2017 wird es zudem ein maschinelles Verfahren für die Anforderung von Gesonderten Meldungen nach § 194 SGB VI durch die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern zur Feststellung von Altersrenten und zur Auskunftserteilung an Familiengerichte im Versorgungsausgleich geben. Schon ab 1. Juli 2015 können Arbeitgeber die Versicherungsnummer eines Arbeitnehmers über eine Meldung direkt bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger (DSRV) ermitteln. Sie werden damit



in die Lage versetzt, Meldungen fristgerecht sowie bereits Erstanmeldungen mit der richtigen Versicherungsnummer abzugeben.

Neue Regelungen zur Waisenrente

Die Waisenrente an volljährige Waisen wird an das Kindergeldrecht angepasst: Bislang konnte eine Waisenrente nur während des freiwilligen sozialen und ökologischen Jahres bzw. des Bundesfreiwilligendienstes gezahlt werden. Ab 1. Juli 2015 kann sie bei all denjenigen Freiwilligendiensten geleistet werden, die auch im Kindergeldrecht anerkannt sind. Das sind insbesondere verschiedene internationale Jungendfreiwilligendienste. Auf Anregung des Bundesrechnungshofs entfällt außerdem ab 1. Juli 2015 die Anrechnung des eigenen Einkommens der Waise auf die Waisenrente. Hintergrund ist, dass – z. B. im Jahr 2011 – nur in 7,5 % aller Waisenrenten überhaupt Einkommen an über 18-jährige Waisen angerechnet werden musste. Lediglich in 0,6 % aller Fälle führte das zum Ruhen der Waisenrente. In den übrigen Fällen ergab sich ein durchschnittlicher Ruhensbetrag in Höhe von 39,12 Euro.

„Haushaltsjob-Börse“ bei der Minijob-Zentrale

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wird gesetzlich ermächtigt, eine internetbasierte Stellenbörse für Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten – auch für „Nicht-Minijobs“ – zu betreiben. Mit Inkrafttreten des Gesetzes – voraussichtlich im Laufe des Monats April – wird die bestehende Seite www.haushaltsjob-boerse.de entsprechend erweitert.

Weitere Themen

Zum Ende des Gesetzgebungsverfahrens wurden noch Neuregelungen beim Lohnnachweis zur gesetzlichen Unfallversicherung getroffen (Seite 6 dieser Ausgabe). In „letzter Minute“ Eingang in das Gesetz fand auch das im Arbeitsförderungsrecht verankerte Instrument der – befristet geltenden – Assistierte Ausbildung, mit dem mehr benachteiligte junge Menschen zu einem erfolgreichen Abschluss in einer dualen betrieblichen Berufsausbildung geführt werden sollen. Mehr dazu erfahren Sie in der kommenden Ausgabe.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Zuwendungen zur betrieblichen Krankenversicherung

Die steuerrechtliche Beurteilung bestimmter Arbeitgeberzuwendungen zur betrieblichen Krankenversicherung wirkt sich auch auf deren beitragsrechtliche Behandlung aus.

Betriebliche Krankenversicherung

Arbeitgeber schließen zur betrieblichen Krankenversicherung der Arbeitnehmer regelmäßig mit einem Versicherungsunternehmen einen Vertrag (z. B. als Gruppenversicherungsvertrag) bzw. übernehmen die Versicherungsbeiträge für einen vom Arbeitnehmer abgeschlossenen Vertrag, der den Arbeitnehmern Leistungen bei Krankheit oder zur Vorsorge zusichert (z. B. Krankentagegeldversicherung, Zahnergänzungsleistungen oder Zusatzschutz für stationäre Behandlungen).

Steuerrechtliche Beurteilung

Diese Arbeitgeberzuwendungen werden steuerrechtlich als Barlohnzuwendungen bewertet. Dies gilt unabhängig von der Art der zu beanspruchenden Versicherungsleistungen (z. B. als Geldleistung wie Krankentagegeld oder Sachleistung wie Chefarztbehandlung). Übernimmt der Arbeitgeber eine eigene Geldleistungsverpflichtung als Versicherungsnehmer oder eine Geldleistungsverpflichtung des Arbeitnehmers, ist steuerrechtlich ein Sachbezug ausgeschlossen. Die Finanzverwaltung hat daher klargestellt, dass ab 1. Januar 2014 auf diese Zuwendungen die für Sachbezüge geltende 44-Euro-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) keine Anwendung (mehr) findet.

Beitragsrechtliche Behandlung

Beitragspflicht wegen Barlohnbezugs

Die Arbeitgeberzuwendungen waren bei einer Behandlung als steuerfreier Sachbezug im Rahmen der 44-Euro-Freigrenze in der Vergangenheit in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Aufgrund der steuerrechtlichen Barlohneigenschaft der Zuwendungen sind diese nunmehr sozialversicherungsrechtlich als Arbeitsentgelt zu beurteilen. Dies gilt analog zur steuerrechtlichen Klarstellung für die seit dem 1. Januar 2014 gezahlten Zuwendungen.

Keine Beitragsfreiheit bei Pauschalbesteuerung

Als Barlohn wären die Arbeitgeberzuwendungen im Falle der Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt nur dann nicht zuzurechnen, wenn sie laufendes Arbeitsentgelt wären (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV).

Laufendes Arbeitsentgelt liegt vor, wenn es der konkreten Arbeitsleistung in einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden kann (§ 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Die Zuwendungen zur betrieblichen Krankenversicherung werden jedoch nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt. Der Zuwendungsanspruch ergibt sich nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 7. Februar 2002 – B 12 KR 12/01 R) vielmehr bereits aus dem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses. Auch die Pauschalbesteuerung selbst setzt voraus, dass die Zuwendungen nicht laufender Arbeitslohn sind.

Bei den Zuwendungen handelt es sich auch nicht um die Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten im Sinne des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IV, die kraft gesetzlicher Fiktion als laufendes Arbeitsentgelt definiert werden. Dafür fehlt es bei einer betrieblichen Krankenversicherung an dem erforderlichen inneren, sachlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung.

Auch die Pauschalbesteuerung ändert demnach nichts am Arbeitsentgeltcharakter dieser Zuwendungen zur betrieblichen Krankenversicherung.

Neues Lohnnachweisverfahren ab 1. Januar 2017

Das elektronische Verfahren zur Erstellung des Lohnnachweises für die Unfallversicherung wird mit dem 5. SGB IV-Änderungsgesetz zum 1. Januar 2017 neu gestaltet.

Was bisher geschah...

Der Lohnnachweis als Grundlage des Beitragsbescheides der Unfallversicherung ist jährlich von den Unternehmern auszufüllen und als Papierformular an die Unfallversicherungsträger zu übersenden.

Seit 2009 übermitteln die Arbeitgeber zusätzlich im Rahmen des gemeinsamen Meldeverfahrens beschäftigtenbezogene Daten zur Unfallversicherung elektronisch im Datenbaustein DBUV an die Sozialversicherung. Dieser bildet die Grundlage für die Betriebsprüfungen der Rentenversicherung nach § 28p SGB IV. Darüber hinaus hat die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) die gesetzliche Aufgabe, auf Basis der im DBUV enthaltenen Werte einen elektronischen Lohnnachweis zu erstellen. Nach einer Qualifizierungsphase sollte das vollelektronische Verfahren den Papierlohnachweis ablösen und damit die Arbeitgeber entlasten.

Zukunft des Lohnnachweises

Trotz zahlreicher Anpassungen ist es nicht gelungen, eine ausreichende Qualität im elektronischen Lohnnachweisverfahren sicherzustellen. Aus diesem Grund wird der Gesetzgeber das Lohnnachweisverfahren im 5. SGB IV-Änderungsgesetz zum 1. Januar 2017 völlig neu regeln. Künftig erstellt der Arbeitgeber den elektronischen Lohnnachweis, auf dessen Basis die Unfallversicherungsträger die Beiträge festlegen (analog zum Papierformular) selbst. Erstmals ist dieser neue elektronische Lohnnachweis vom Arbeitgeber im Jahr 2017 für das Kalenderjahr 2016, parallel zum Papierlohnachweis, zu übermitteln.

Das neue Verfahren sieht vor, dass ein Lohnnachweis für das Kalenderjahr einer Beitragspflicht bis zum 16. Februar des Folgejahres aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer systemgeprüften Ausfüllhilfe durch elektronische Datenübertragung durch den Unternehmer an die Unfallversiche-



ung zu übermitteln ist. Fehlerhafte Meldungen sind zu stornieren und neu zu melden.

Die Inhalte des elektronischen Lohnnachweises stellen sich wie folgt dar:

1. die Mitgliedsnummer des Unternehmers,
2. die Betriebsnummer der die Abrechnung durchführenden Stelle und eine Liste der dazugehörigen Beschäftigungsbe-
triebe,
3. die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers sowie
4. das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt, die geleisteten Arbeitsstunden und die Anzahl der zu meldenden Versicherten, bezogen auf die anzuwendenden Gefahrtarifstellen.


Existieren in einem Unternehmen mehrere meldende Stellen – etwa bei komplexeren Unternehmensstrukturen mit mehreren Abrechnungskreisen für unterschiedliche Arbeitnehmer oder bei Nutzung mehrerer Entgeltabrechnungsprogramme – sind diese Meldungen gesondert als Teillohnnachweise zu erstatten. Die Summierung der Teillohnnachweise erfolgt durch die Unfallversicherung.

Insbesondere im Falle einer Insolvenz, der Einstellung des Unternehmens oder der Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse ist der elektronische Lohnnachweis mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, abzugeben.

Zum Zwecke der Qualitätssicherung des neuen Verfahrens ist durch den Arbeitgeber für eine Übergangszeit von zwei Jahren weiterhin der Lohnnachweis auch im Papierformat einzureichen.

Stammdatendienst

Um die Vollständigkeit von Teillohnnachweisen und die damit verbundene korrekte Beitragsberechnung zu gewährleisten, werden die Unfallversicherungsträger eine Stammdatendatei errichten und pflegen. Darin werden der zuständige Unfallversicherungsträger, die Mitgliedsnummer des Unternehmers, die anzuwendenden Gefahrtarifstellen, die dazugehörigen Betriebsnummern der die Abrechnung durchführenden Stellen und der durch diese



Stellen abgerechneten Beschäftigungsbetriebe und gegebenenfalls weitere erforderliche Identifikationsmerkmale gespeichert. In Gemeinsamen Grundsätzen ist festzulegen, welche Datenaustauschverfahren Arbeitgeber durchführen müssen, um mit der Stammdatendatei zu kommunizieren.

Zukunft des Datenbausteins „Unfallversicherung“ (DBUV)

Unabhängig von der Neuregelung des Lohnnachweisverfahrens wird die Übertragung der für die Betriebsprüfung notwendigen Angaben zur Unfallversicherung im DBUV zum 1. Januar 2016 angepasst. Grund hierfür sind Schwierigkeiten bei der Umsetzung unfallspezifischer Besonderheiten in den Entgeltabrechnungsprogrammen.

Künftig hat der Arbeitgeber für jeden in einem Kalenderjahr Beschäftigten, der in der Unfallversicherung versichert ist, im Gleichklang mit der Abgabe des elektronischen Lohnnachweises zum 16. Februar des Folgejahres eine von den Meldungen zur restlichen Sozialversicherung unabhängige Jahresmeldung zur Unfallversicherung zu erstatten. Hierfür werden weiterhin der DBUV sowie die bestehenden Meldewege genutzt.

Fazit

Ob das neue elektronische Lohnnachweisverfahren bessere Ergebnisse liefert, als das bisherige, wird sich zeigen. Fest steht, dass es dem Arbeitgeber künftig ermöglicht wird, den Lohnnachweis aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer systemgeprüften Ausfüllhilfe selbst zu erstellen und zu kontrollieren. Ein wesentliches Anliegen der Arbeitgeber wurde damit vom Gesetzgeber aufgegriffen.

Sozialversicherung für europäische Saisonarbeitskräfte - Klarheit durch eine A1-Bescheinigung


Auch im Jahr 2015 werden wieder hunderttausende Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft eine Beschäftigung finden. Die Mehrzahl der ausländischen Arbeitskräfte kommt aus Polen, Rumänien und Bulgarien. Ob und wohin für sie Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, richtet sich dabei auch nach europäischen Vorschriften.

Die Systeme der sozialen Sicherheit in den Mitgliedstaaten der EU werden durch die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 koordiniert. Aus ihnen ergeben sich Besonderheiten, die bei Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte zu beachten sind. So darf beispielsweise nach den koordinierenden Regelungen des Europarechts eine Person, die aufgrund ihres Wohnortes und/oder Tätigkeitsortes einen Bezug zu mehreren Staaten hat, sozialversicherungsrechtlich nur den Vorschriften eines Staates unterliegen.

Wie wichtig es ist, im Vorfeld einer Beschäftigung zu klären, wie und wo Saisonarbeitskräfte zu versichern sind, soll anhand eines Beispiels gezeigt werden:

Marcin K. lebt und arbeitet in dem kleinen polnischen Ski-gebiet Azoty nahe der Stadt Krynica-Zdrój. In den Sommermonaten zieht es ihn nach Deutschland, um als Erntehelfer zu arbeiten. So hatte er auch im Jahr 2008 mehrere Monate im Betrieb der Familie P. aus Schleswig-Holstein gearbeitet. Während dieser Zeit wurde Marcin K. von Familie P. in der deutschen Sozialversicherung angemeldet und versichert.

Im Jahr 2014 erhielt Familie P. Post von der polnischen Sozialversicherung Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Für die Jahre zurückliegende Beschäftigung wurden nun nachträglich polnische Sozialversicherungsbeiträge verlangt. Grundlage für die Entscheidung der ZUS war die Tatsache, dass Marcin K. während seiner Saisonbeschäftigung in Deutschland auch in Polen in



einem Arbeitsverhältnis stand. Er nutzte lediglich seinen bezahlten Urlaub, um in Deutschland arbeiten zu können.

Vor Aufnahme der Beschäftigung bei Familie P. hätte er seinen zuständigen polnischen Träger darüber informieren müssen, dass er eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen wird. In seinem Fall wäre er dann weiterhin in der polnischen Sozialversicherung versichert geblieben. Zum Nachweis der polnischen Versicherungspflicht hätte er von der ZUS die europäische Bescheinigung A1 erhalten. Diese hätte er der Familie P. vorlegen müssen.


Familie P. hätte die Anmeldung zur Sozialversicherung für ihn dann nicht in Deutschland, sondern in Polen vornehmen und ggf. auch die Sozialversicherungsbeiträge dorthin abführen müssen.

Familie P. musste die polnischen Beiträge und erhebliche Säumniszuschläge nun nachzahlen. Eine Erstattung der zur deutschen Sozialversicherung gezahlten Beiträge war wegen Verjährung jedoch nicht mehr möglich.

Arbeitgeber, die Saisonarbeitskräfte mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU, in Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz einstellen wollen, sollten sich daher unbedingt vorher Klarheit darüber verschaffen, welchen Rechtsvorschriften die Person unterliegt.

Eine sog. A1-Bescheinigung bietet Klarheit, kann aber nur vorgelegt werden, wenn die Person in ihrem Wohnstaat auch versichert ist (beispielsweise: Beschäftigte, Selbstständige, Arbeitslose). Saisonarbeitskräfte, die angeben, im Heimatland nicht versichert zu sein (beispielsweise: Hausfrauen, Hausmänner, Schüler und Studenten), sollten den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit ausfüllen.

Diesen Fragebogen bieten verschiedene Landwirtschaftsverbände zweisprachig an. Er sollte zu den Lohnunterlagen genommen werden. Wenn Zweifel an den Angaben bleiben, kann der Arbeitgeber sich nur absichern, wenn er Kontakt mit der Sozialversicherung des Wohnstaates aufnimmt.



Weitere Informationen zu diesem Thema bieten die Träger der Deutschen Rentenversicherung, die Sozialversicherungsanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) des GKV-Spitzenverbandes sowie diverse Landwirtschafts- und Arbeitgeberverbände.

Bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ab 2015

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden die Möglichkeiten, die das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten, weiterentwickelt. Das Gesetz trat zum 1. Januar 2015 in Kraft.

Pflegeunterstützungsgeld für kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Pflegebedarf kann akut und plötzlich eintreten. Im Fall einer unerwarteten akuten Pflegesituation können Arbeitnehmer schon seit 2008 bis zu zehn Tage der Arbeit fernbleiben, z. B., um die Pflege zu organisieren. Seit 2015 flankiert das neue Pflegeunterstützungsgeld diesen Freistellungsanspruch, wenn kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht. Diese Entgeltersatzleistung wird von der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen gezahlt. Die Freistellung aufgrund der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kann bei jedem Arbeitgeber, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, in Anspruch genommen werden.


Pflegezeit und sonstige Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz

Arbeitnehmer haben bisher die Möglichkeit, die sog. Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Das heißt, sie können sich für bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Seit dem 1. Januar 2015 ist zudem eine Freistellung für maximal drei Monate möglich, um einen sterbenden nahen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase zu begleiten.

Diese Ansprüche bestehen nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten.

Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz

Genügen die sechs Monate Pflegezeit nicht, besteht die Möglichkeit, für insgesamt 24 Monate die Arbeitsstunden zu reduzieren, um die häusliche Pflege eines nahen Angehörigen sicherstellen zu können. Während der sog. Familienpflegezeit muss der Arbeitnehmer mindestens 15 Stunden in der Woche arbeiten.



Dieser Anspruch besteht nur bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten.

„Nahe Angehörige“

Zu den nahen Angehörigen gehören neben Großeltern und Eltern, Schwiegereltern, Ehepartnern, Lebenspartnern, Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern, Kindern, Adoptiv- und Pflegekindern, Schwieger- und Enkelkindern auch Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager sowie Partner einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft.

Kombination möglich

Pflegezeit und Familienpflegezeit können kombiniert wahrgenommen werden. Insgesamt darf die Freistellung aber nicht länger als 24 Monate dauern.

Rechtzeitige Ankündigung

Die aufgezählten Freistellungen müssen unterschiedlich früh beim Arbeitgeber angezeigt werden.

Eine Freistellung aufgrund der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von insgesamt zehn Arbeitstagen ist dem Arbeitgeber anzuzeigen und kann sofort beginnen. Die Pflegezeit oder eine Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen muss zehn Arbeitstage vor dem Beginn angekündigt werden. Eine Familienpflegezeit und eine Kombination aus Pflegezeit und Familienpflegezeit muss grundsätzlich acht Wochen vor Beginn angekündigt werden.

Zinsloses Darlehen

Mit längeren Freistellungen sind erhebliche finanzielle Einbußen verbunden. Um den Lebensunterhalt während der Freistellung bestreiten zu können, besteht seit dem 1. Januar 2015 für die Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein zinsloses staatliches Darlehen aufzunehmen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des ausfallenden Nettoarbeitsentgelts ab.

Geldwerter Vorteil: Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers

Für die Frage, wann es sich bei der Übernahme von Fort- und Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber um einen beitragspflichtigen geldwerten Vorteil handelt, kommt der steuerrechtlichen Beurteilung der Leistungen eine hohe Indizwirkung zu.

Eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers


Ob vom Arbeitgeber finanzierte Fort- und Bildungsmaßnahmen einen geldwerten Vorteil und somit sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt darstellen, richtet sich nach der Rechtsprechung des BSG auch nach der steuerrechtlichen Beurteilung der Arbeitslohneigenschaft der Vorteile. Dabei ist auf das steuerrechtliche Kriterium des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers abzustellen (Urteile des BSG vom 26. Mai 2004 – B 12 KR 2/04 R und B 12 KR 5/04 R – zur Erstattung der Kosten für den Erwerb eines Lkw-Führerscheins).

Zuwendungen und Vorteile sind hiernach dann kein Arbeitslohn, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen. Davon ist auszugehen, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Dies ist der Fall, wenn im Rahmen einer Gesamtwürdigung aus den Begleitumständen zu schließen ist, dass der jeweils verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund steht und das eigene Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

Steuerrechtliche Richtlinien

Zur steuerrechtlichen Beurteilung von beruflichen Fort- und Weiterbildungsleistungen gilt für die Annahme eines überwiegend eigenbetrieblichen Arbeitgeberinteresses Folgendes:

- Die Bildungsmaßnahme soll die betriebliche Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers erhöhen.
- Die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme wird auf die Arbeitszeit angerechnet und es liegen keine konkreten Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor. Eine Anrechnung ist jedoch nicht zwingend erforderlich.

- 
- Die Übernahme bzw. der Ersatz der Aufwendungen des Arbeitnehmers als Rechnungsempfänger durch den Arbeitgeber ist unerheblich, wenn dies allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt wurde.
 - Bei sprachlichen Bildungsmaßnahmen müssen die Sprachkenntnisse für den betrieblichen Einsatz notwendig sein.
 - Auch Qualifikations- und Trainingsmaßnahmen im Sinne des Arbeitsförderungsrechts, die der Arbeitgeber oder eine zwischengeschaltete Beschäftigungsgesellschaft im Zusammenhang mit Auflösungsvereinbarungen erbringt, sind möglich.
 - Die Bildungsmaßnahmen müssen nicht am Arbeitsplatz, sondern können auch in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden.
 - Auch Bildungsmaßnahmen fremder Unternehmer, die auf Rechnung des Arbeitgebers erbracht werden, sind möglich.

Auf den Punkt gebracht: Kennen Sie unsere Broschüren?

Zu aktuellen Themen aus der Betriebsprüfung informieren wir Sie mit unserem ePaper summa summarum sechsmal im Jahr. Einmal im Jahr bringen wir die vier Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Versicherung, Beiträge, Meldungen und Prüfung von A – Z“ heraus. Anfang Februar 2015 erschienen die aktuellen Ausgaben.

Wissen kompakt

Die Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z“ fasst die wichtigsten Stichworte aus allen Broschüren in alphabetischer Reihenfolge zusammen und liefert so einen guten ersten Überblick über die Begrifflichkeiten rund um die Betriebsprüfung.

Versicherung, Beiträge, Meldungen

Wer ist versichert? Wie hoch sind die Beiträge? Was muss wem und wann gemeldet werden?

Die zentralen Fragen zum Thema Sozialversicherung Ihrer Beschäftigten beantworten wir in den drei Spezialbroschüren:

- Auf den Punkt gebracht: Versicherung
- Auf den Punkt gebracht: Beiträge
- Auf den Punkt gebracht: Meldungen

Wir möchten Ihnen helfen, alle Sachverhalte richtig zu beurteilen. Auf diese Weise können Fehler, die im Rahmen einer Betriebsprüfung zu Prüfbeanstandungen führen könnten, bereits im Vorfeld vermieden werden.

Wir stellen Ihnen alle Broschüren kostenlos als pdf-Datei zur Verfügung. So können Sie durch die seitlichen Lesezeichen, das verlinkte Inhaltsverzeichnis und die durchgängige Verlinkung aller Verweise im Inhalt leicht die von Ihnen gesuchten Informationen finden.

Ein Klick auf den Broschüren-
rentitel genügt und Sie
können die jeweilige
Broschüre bequem unter
[www.summa-summarum.
eu](http://www.summa-summarum.eu) herunterladen.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Einzugsstellenprüfung	2
Auch eine Aufgabe der Prüfdienste	
„Rente mit 63“	4
Erste Bilanz	
Beitragspflicht von Entgeltbestandteilen	9
Klarstellung durch den Gesetzgeber	
Assistierte Ausbildung	12
Eine neue Leistung der BA	
Neues Beratungsangebot für Unternehmen	16
Der Firmenservice	



wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

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

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29.5.2015

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.


Mehr als Arbeitgeberprüfungen – Einzugsstellenprüfung als weniger bekannte Aufgabe des Prüfdienstes

Nicht nur Arbeitgeber werden von den Prüfdiensten der Rentenversicherungsträger geprüft. Auch die Prüfung der Krankenkassen in ihrer Funktion als Einzugsstellen gehört zum Aufgabenspektrum.

Die Krankenkassen ziehen als Einzugsstellen (§ 28h Abs. 1 Satz 1 SGB IV) für die Rentenversicherungsträger und für die BA deren Beiträge ein. Seit dem 1. Januar 2009 ziehen die Krankenkassen auch die Krankenversicherungsbeiträge nicht mehr „für sich selbst“ ein, sondern für das Bundesversicherungsamt als Verwalter des Gesundheitsfonds (§ 271 SGB V). Dazu kommen noch die Pflegeversicherungsbeiträge, die Umlagen wegen Entgeltfortzahlung und Mutterschaft sowie die Insolvenzgeldumlage. Im Jahre 2014 wurden auf diese Weise ca. 335 Milliarden Euro an Beiträgen und Umlagen von den Einzugsstellen vereinnahmt. Die Beiträge dürfen die Einzugsstellen nicht behalten, sondern müssen sie an die weiterleiten, für die sie bestimmt sind: Rentenversicherungsträger, BA und Gesundheitsfonds.

Neben der Geltendmachung der Beitragsansprüche sind die Einzugsstellen auch für die Erhebung von Säumniszuschlägen (falls ein Beitragsschuldner nicht pünktlich zahlt), die Einleitung von Vollstreckungsmaßnahmen (falls ein Beitragsschuldner überhaupt nicht zahlt), die Wahrnehmung haushaltsrechtlicher Maßnahmen (Stundung, Niederschlagung und Erlass von Beitragsansprüchen) sowie für die Durchführung der Meldeverfahren verantwortlich. Für die Wahrnehmung all dieser, auch für die anderen Versicherungszweige mit übernommenen, Aufgaben erhalten die Einzugsstellen von den Rentenversicherungsträgern und der BA eine Vergütung; sie beträgt derzeit rd. 750 Millionen Euro jährlich.

Der Gesetzgeber hat den Rentenversicherungsträgern und der BA das Recht (und die Pflicht) eingeräumt, den Einzug ihrer Beiträge bei den Einzugsstellen zu prüfen (§ 28q Abs. 1 SGB IV). Für das Bundesversicherungsamt als Verwalter des Gesundheitsfonds prüfen die Rentenversicherungsträger und die BA dies auch hinsichtlich der Krankenversicherungsbeiträge (§ 28q Abs. 1a SGB IV).



Gegenstand der Einzugsstellenprüfung ist insbesondere die Geltendmachung der Beitragsansprüche, d.h. die rechtzeitige und vollständige Buchung der Beitragsansprüche auf der Basis der von den Arbeitgebern eingereichten Beitragsnachweise. Darüber hinaus wird geprüft, ob die Einzugsstellen ihrer Verpflichtung nachgekommen sind, die von den Rentenversicherungsträgern aufgrund einer Betriebsprüfung durch Bescheid festgestellten Beitragsnachforderungen unverzüglich einzuziehen. Insofern trägt die Einzugsstellenprüfung auch zu einem einheitlichen Vorgehen der Einzugsstellen gegenüber den Arbeitgebern bei. Für die Rentenversicherungsträger und die BA ist natürlich ein weiteres zentrales Prüfthema, ob die Einzugsstelle die Beiträge auch arbeitstäglich an die verschiedenen Institutionen weitergeleitet hat.

Die Einzugsstellenprüfung erfolgt mindestens alle vier Jahre gemeinsam durch die Rentenversicherungsträger und die BA. Auf Seiten der Rentenversicherung prüfen der jeweils örtlich zuständige Regionalträger und die Deutsche Rentenversicherung Bund. In der Praxis hat sich in Absprache mit den Einzugsstellen ein zweijähriger Prüfrhythmus herausgebildet. Den Einzugsstellenprüfern steht zur Prüfung eine elektronische Prüfhilfe zur Verfügung.

Bei der Einzugsstellenprüfung handelt es sich nicht um eine aufsichtsrechtliche Prüfung, sondern um eine Interessenprüfung. Es besteht insoweit kein Über-/Unterordnungsverhältnis. Dies bedeutet, dass der Rentenversicherungsträger und die BA ihre Prüffeststellungen – anders als beispielsweise der Rentenversicherungsträger bei der Betriebsprüfung – nicht in Gestalt eines Verwaltungsaktes geltend machen können. Das Ergebnis der Prüfung wird den Einzugsstellen durch eine schlichte Prüfmitteilung bekannt gegeben. Soweit Forderungen nicht erfüllt werden, müssen diese ggf. mittels Leistungsklage beim Sozialgericht geltend gemacht werden.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

„Rente mit 63“


Vor einem Jahr, am 23. Mai 2014, hat der Deutsche Bundestag das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung – RV-Leistungsverbesserungsgesetz – beschlossen. Wesentliche Bestandteile des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes, das zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten ist, sind neben der sog. Mütterrente auch erleichterte Zugangsvoraussetzungen für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Die Änderungen bei dieser Altersrente haben zu deutlich gestiegenen Antragszahlen geführt. Bis Ende März dieses Jahres sind insgesamt rund 280.000 Anträge auf Gewährung einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte bei den Rentenversicherungsträgern gestellt worden, die in der Öffentlichkeit auch als „Rente mit 63“ bezeichnet wird.

Abschlagsfreier Rentenbezug ab 63 Jahren

Bislang konnte die Altersrente für besonders langjährig Versicherte – die im Jahr 2007 im Zusammenhang mit der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr neu eingeführt worden war – nach 45 Versicherungsjahren frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres beansprucht werden. Neu ist, dass sie seit dem 1. Juli 2014 schon ab 63 Jahren ohne Abschläge bezogen werden kann. Der abschlagsfreie Bezug dieser Altersrente ab dem vollendeten 63. Lebensjahr ist allerdings nur für die Jahrgänge 1951 und 1952 möglich. Ab dem Geburtsjahrgang 1953 wird die Altersgrenze von 63 Jahren für den abschlagsfreien Rentenbezug schrittweise wieder auf 65 Jahre angehoben. Alle 1964 oder später geborenen Versicherten können die Altersrente für besonders langjährig Versicherte dann erst wieder frühestens mit 65 Jahren erhalten.

45 Jahre mit Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung

Maßgebliche Anspruchsvoraussetzung für die Rente mit 63 ist, dass mindestens 45 anrechenbare Versicherungsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegen müssen (sog. Wartezeit von 45 Jahren). Hierzu zählen insbesondere Pflichtbeitragszeiten aufgrund versicherter abhängiger Beschäftigung oder selbständiger Tätigkeit, aber auch Zeiten der Kindererziehung bis zum vollendeten 10. Lebensjahr des Kindes, der nicht erwerbsmäßigen



Pflege von Angehörigen, Zeiten der Wehr- oder Zivildienstpflicht oder Ersatzzeiten (z. B. wegen politischer Haft in der ehemaligen DDR).

Seit Juli 2014 werden darüber hinaus auch freiwillige Beitragszeiten bei der Wartezeit von 45 Jahren berücksichtigt, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten aufgrund abhängiger Beschäftigung oder selbständiger Tätigkeit vorhanden sind. Diese Änderung ist insbesondere für selbständige Handwerker von Bedeutung, die sich nach mindestens 18-jähriger Pflichtbeitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung von ihrer Rentenversicherungspflicht befreien lassen und im Anschluss daran freiwillig weiterversichern.

Eine weitere Neuerung im Vergleich zur bisherigen Altersrente für besonders langjährig Versicherte ab 65 Jahren ist, dass kurzzeitige arbeitslosigkeitsbedingte Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie grundsätzlich mit zu den auf die 45-jährige Wartezeit anrechenbaren Zeiten zählen: Auch Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld werden auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet, soweit sie rentenrechtlich entweder Pflichtbeitragszeiten oder Anrechnungszeiten sind.

Ebenfalls auf die Wartezeit von 45 Jahren anrechenbar sind weitere Leistungsbezugszeiten nach dem Recht der Arbeitsförderung, z. B. Zeiten des Bezugs von Unterhaltsgeld, Leistungsbezug bei Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld, Schlechtwetter-, Winterausfallgeld) oder bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (Insolvenz-/ Konkursausfallgeld). Auch Leistungen bei Krankheit, z. B. Krankengeld, Verletztengeld und der Bezug von Übergangsgeld werden auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet. Erforderlich ist, dass alle diese Leistungsbezugszeiten entweder als Pflichtbeitragszeiten oder Anrechnungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt sind. Die genannten Leistungen konnten übrigens auch schon bei der bisherigen Altersrente für besonders langjährig Versicherte ab 65 Jahren bei der Wartezeit von 45 Jahren berücksichtigt werden, allerdings nur, soweit sie Pflichtbeitragszeiten sind.

Zeiten der Dauer- und Langzeitarbeitslosigkeit werden dagegen nach wie vor nicht berücksichtigt. Damit können weder Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II noch der früheren Arbeitslosen-

hilfe zur Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren für einen Anspruch auf die „Rente mit 63“ beitragen.

Ausnahmen bei der Berücksichtigung von Leistungen der Arbeitsförderung

Leistungsbezugszeiten der Arbeitsförderung, vor allem Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld, werden allerdings dann nicht auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet, wenn sie in den letzten zwei Jahren vor dem Rentenbeginn liegen. Der Gesetzgeber hat diese auch als „rollierender Stichtag“ bezeichnete Ausnahme damit begründet, dass dadurch Fehlanreize vermieden werden sollen, die sich aus der Anrechnung von Zeiten des Bezugs von Leistungen der Arbeitsförderung auf die Wartezeit von 45 Jahren ergeben können.

Um jedoch Härtefälle zu vermeiden, werden Leistungen der Arbeitsförderung in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn ausnahmsweise dann berücksichtigt, wenn sie Folge einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers sind. Das bedeutet im Ergebnis aber auch, dass in allen anderen Fällen einer – vom Arbeitnehmer unverschuldeten – betriebsbedingten Kündigung ein im Anschluss daran in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn bezogenes Arbeitslosengeld nicht auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet werden kann.

Insolvenz

Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wird in der Regel durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet. Von einem insolvenzbedingten Bezug von Leistungen der Arbeitsförderung kann in der Regel immer dann ausgegangen werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis nach einem Insolvenzantrag durch eine Kündigung von Seiten des Arbeitgebers/Insolvenzverwalters gelöst wird. Maßgebend ist dabei der Zeitpunkt der Kündigungserklärung. Ergibt sich aus den Unterlagen (z. B. Kündigungsschreiben), dass die Kündigung tatsächlich nicht wegen der Insolvenz, sondern aus anderen Gründen ausgesprochen wurde (z. B. verhaltensbedingte, fristlose Kündigung), liegt kein insolvenzbedingter Leistungsbezug mit der Folge vor, dass dieser auch nicht auf die 45-jährige Wartezeit angerechnet werden kann. Als Beweismittel für den insolvenzbedingten Leistungsbezug kommen neben dem Kündigungsschreiben beispielsweise eine

Bescheinigung des Arbeitgebers/Insolvenzverwalters oder der Bescheid über die Zahlung von Insolvenzgeld in Betracht.


Vollständige Geschäftsaufgabe

Der Gesetzeswortlaut erfordert eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers. Hiervon ist immer dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber seine gesamte Betriebstätigkeit auf Dauer, d. h. komplett eingestellt hat. Die Einstellung der Tätigkeit eines einzelnen Betriebsteils, eines Standorts, einer Filiale sowie die Zusammenlegung von Betrieben oder eine Teilstilllegung sind nicht ausreichend, sofern der Arbeitgeber weitere Teile des Betriebs oder andere einzelne Betriebe fortführt. Auch bei einem Inhaberwechsel liegt keine vollständige Geschäftsaufgabe vor, weil der neue Inhaber als Rechtsnachfolger in die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis eintritt.

Anders verhält es sich dagegen bei Konzernunternehmen. Stellt ein unter einheitlicher Konzernleitung stehendes, rechtlich selbstständiges Unternehmen seine gesamte Betriebstätigkeit auf Dauer vollständig ein, ist ein sich daran anschließender Leistungsbezug als durch eine vollständige Geschäftsaufgabe bedingt einzuordnen und damit auf die Wartezeit von 45 Jahren anrechenbar. Die vollständige Geschäftsaufgabe muss den jeweiligen Arbeitgeber des Versicherten betreffen. Das ist diejenige natürliche oder juristische Person, mit der der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat und die dem Arbeitnehmer den Lohn bzw. die Gegenleistung für seine Arbeitsleistung schuldet. Im Arbeitsvertrag sind die Vertragsparteien zu benennen, so dass sich der jeweilige Arbeitgeber regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag ergibt. Eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers kann u. a. durch folgende Unterlagen nachgewiesen werden: Kündigungsschreiben, Arbeitszeugnis oder andere Bescheinigungen des Arbeitgebers. Ein Nachweis ist auch über einen Auszug aus dem Handelsregister oder durch die Gewerbeabmeldung möglich, wobei bei letzterer eine vollständige Geschäftsaufgabe nicht vorliegt, wenn es durch die Verlegung des Betriebssitzes in ein lediglich anderes Gemeindegebiet dazu gekommen ist.

Weitere Besonderheiten

Ein im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Transfergesellschaft bezogenes Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn kann nicht zur Erfüllung der Wartezeit von 45 Jah-



ren für einen Anspruch auf die „Rente mit 63“ beitragen. Mit einer Transfergesellschaft wird Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt, für einen befristeten Zeitraum dort beschäftigt zu sein und diese Zeit für eine Qualifizierung und Bewerbung für eine neue Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu nutzen. Mit der Transfergesellschaft wird ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, so dass sie die Arbeitgeberpflichten erfüllt. Zugleich erhalten Arbeitnehmer während der Zeit in der Transfergesellschaft unter den Voraussetzungen des § 111 SGB III längstens für 12 Monate Transferkurzarbeitergeld. Da es sich hierbei um eine – zwar von vornherein befristete – versicherungspflichtige Beschäftigung handelt, ist die Zeit des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld eine Pflichtbeitragszeit wegen einer versicherten abhängigen Beschäftigung und demzufolge ohne weiteres auf die Wartezeit von 45 Jahren anrechenbar.

Gelingt die während der Zeit in der Transfergesellschaft bezweckte Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt allerdings nicht, endet das Beschäftigungsverhältnis zur Transfergesellschaft von selbst aufgrund der Befristung. Ein sich daran anschließender Arbeitslosengeldbezug in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn kann damit nicht auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet werden. Dies gilt selbst dann, wenn ein Arbeitnehmer das befristete Beschäftigungsverhältnis mit der Transfergesellschaft aufgrund der Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe seines vorherigen Arbeitgebers eingegangen ist.

Sachbezüge und sonstige Entgeltbestandteile: Klarstellung der Beitragspflicht

Mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 15. April 2015 (BGBl. I S. 583) wird die Beitragspflicht bestimmter Sachbezüge und sonstiger Entgeltbestandteile klargestellt.

Pauschal versteuerte Sachbezüge

Sonstige Bezüge eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers sind nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal besteuert werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV). Diese Bezüge sind jedoch dann beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn sie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind, also nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (§ 23a SGB IV).

Zuwendungen dieser Art in Form von sonstigen Sachbezügen gelten jedoch nach der ausdrücklichen Bestimmung in § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Diese Regelung wurde zum 1. Januar 2003 aufgrund der Rechtsprechung des BSG eingeführt, wonach bestimmte Sachbezüge auch bei laufender Gewährung einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und daher trotz Pauschalbesteuerung beitragspflichtig sind. Mit der damaligen Neuregelung sollte die vorherige Praxis der Beitragsfreiheit dieser Zuwendungen beibehalten werden. Tatsächlich einmalig gezahltes und pauschal besteuertes Arbeitsentgelt sollte hingegen weiterhin nicht von der Beitragspflicht ausgenommen werden.

Das BSG hat dem jedoch widersprochen (Urteil vom 31. Oktober 2012 - B 12 R 15/11 R), da sich ein dieser Praxis entsprechender Wille des Gesetzgebers nicht im Wortlaut der Regelung widerspiegeln. Demnach wären bei entsprechender Pauschalbesteuerung alle sonstigen Sachbezüge beitragsfrei – unabhängig davon, ob sie laufend oder einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind.

Um der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers gerecht zu werden, wurde die Regelung des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV mit Wirkung vom 22. April 2015 präzisiert (Art. 1 Nr. 4 des

Fünften Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – 5. SGB IV-ÄndG). Es wurde klargestellt, dass tatsächlich einmalig gewährte Sachbezüge auch als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln sind. Unabhängig von einer Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG bleiben sie beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Sonstige „lohnsteuerfreie“ Entgeltbestandteile


Bestimmte steuerfreie oder pauschal besteuerte Einnahmen, Zuwendungen oder Leistungen sind nach der SvEV nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt versicherungspflichtiger Arbeitnehmer zu rechnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 bis 4a, 9 bis 11, 13, 15 und 16 SvEV).

Nunmehr wurde in § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV klargestellt, dass die betreffenden Einnahmen, Zuwendungen oder Leistungen nur dann nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zu zählen sind, wenn sie im Rahmen der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum vom Arbeitgeber (oder ggf. einem Dritten) – rechtlich zulässig – tatsächlich steuerfrei oder pauschalbesteuert behandelt werden (Art. 13 Nr. 2 und 3 des 5. SGB IV-ÄndG).

Damit wurde Bedenken in der Praxis begegnet, dass es lediglich auf die Möglichkeit der steuerfreien oder pauschalbesteuerten Behandlung ankomme. Eine erst im Nachhinein geltend gemachte Steuerfreiheit bzw. Pauschalbesteuerung kann demnach nicht dazu führen, dass für steuer- und beitragspflichtig behandelte Arbeitsentgeltbestandteile Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten sind, wenn der Arbeitgeber die vorgenommene steuerpflichtige Behandlung nicht mehr ändern kann. Auf eine lediglich dem Grunde nach bestehende Steuerfreiheit bzw. Pauschalbesteuerungsmöglichkeit kommt es hingegen nicht an.

Klarstellung oder Neuregelung

Die Änderung des § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV gilt grundsätzlich auch für zurückliegende Entgeltabrechnungszeiträume. Für die Beitragsfreiheit sonstiger Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind, der Einnahmen nach § 40 Abs. 2 EStG und der zusätzlich gewährten Beträge nach § 40b EStG (in der bis Ende 2004 geltenden Fassung) gilt die Rechts-



änderung jedoch erst seit dem 22. April 2015, da es sich insoweit nicht nur um eine Klarstellung, sondern um eine Neuregelung handelt. Die bloße Möglichkeit der Pauschalbesteuerung reicht erst für Entgeltabrechnungszeiträume nach dem 22. April 2015 nicht mehr aus, um Beitragsfreiheit zu bewirken. Aufgrund der Änderung des § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV ist es erforderlich, dass eine Pauschalbesteuerung mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum auch tatsächlich durchgeführt wurde.

Assistierte Ausbildung

Die Zahl arbeitsloser junger Menschen ist in Deutschland im europäischen Vergleich am niedrigsten. Neben der demographischen Entwicklung und der hiesigen Wirtschaftsstruktur deuten Untersuchungen daraufhin, dass hierfür auch das System der dualen Ausbildung mit seiner engen Verzahnung mit den betrieblichen Abläufen ursächlich ist. Zunehmend wird befürchtet, dass die deutsche Wirtschaft den Fachkräftebedarf in manchen Branchen nicht mehr decken kann.

Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt

Trotz dieser Ausgangslage bleiben immer noch junge Menschen ohne Ausbildungsabschluss – manche auch deshalb, weil viele Betriebe den erhöhten Betreuungsaufwand scheuen, der mit der Einstellung von „etwas schwierigen“ Jugendlichen verbunden sein kann.


Hier setzt das Instrument der „Assistierte Ausbildung“ an. Der Verwaltungsrat der Bundesagentur hatte bereits im Rahmen seiner Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“ angeregt, durch entsprechende Gesetzesänderungen die Assistierte Ausbildung als Instrument in das SGB III aufzunehmen. Zusätzlich haben die Vorschläge auch Eingang in die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ gefunden.

Mit dem 5. SGB IV-Änderungsgesetz wurde die Assistierte Ausbildung gesetzlich verankert (§ 130 SGB III, § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i.V.m. § 130 SGB III).

Die ersten Maßnahmen beginnen im August 2015. Das SGB III sieht vorläufig eine Förderung von vier Ausbildungsjahrgängen (2015 bis Ausbildungsjahrgang 2018) vor.

Was sind die Ziele und Inhalte der Assistierte Ausbildung?

Ziel der Assistierte Ausbildung ist es, mit einer umfassenden Betreuung der jungen Menschen sowie einer Unterstützung der Ausbildungsbetriebe, die Eingliederung benachteiligter junger Menschen zu erleichtern und ihnen so eine Ausbildung zu ermöglichen.



Durch die Assistierte Ausbildung sollen neue betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten für die jungen Menschen erschlossen werden, für die eine Förderung mit den sog. ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht intensiv genug ist. Durch den ganzheitlichen Ansatz soll der Ausbildungserfolg besser erreichbar werden. Benachteiligten jungen Menschen, die bisher nur in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung einen Berufsabschluss erreichen konnten, werden so neue berufliche Perspektiven eröffnet.

Das SGB III sieht vor, dass die Assistierte Ausbildung in zwei Phasen durchgeführt werden kann.

Eine fakultativ vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase:

- In dieser Phase sollen junge Menschen einen passenden Ausbildungsplatz und Betriebe einen passenden Auszubildenden finden.
- Inhalte dieser Vorbereitungsphase sind für die jungen Menschen eine Standortbestimmung, eine Berufsorientierung, ein Profiling, ein Bewerbungstraining und die berufspraktische Erprobung. Die Betriebe sollen bei allen Formalitäten vor und beim Vertragsabschluss unterstützt werden.

Eine ausbildungsbegleitende Phase:

- Diese Phase erstreckt sich vom Ausbildungsbeginn bis zum jeweils individuellen erfolgreichen Ausbildungsabschluss.
- Es geht in der Hauptsache um die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses mit dem Ziel, dieses erfolgreich abzuschließen.
- Die Phase soll auch den anschließenden Übergang in eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorbereiten.

Während die ausbildungsbegleitende Phase den Kern des neuen Förderinstrumentes darstellt und daher obligatorisch ist, kann eine ausbildungsvorbereitende Phase fakultativ vorgeschaltet werden. So kann eine fortgesetzte und einheitliche Unterstützung bis zum Abschluss der Berufsausbildung eröffnet werden. Diese Vorgehensweise ermöglicht auch den Agenturen für Arbeit, länderspezifischen Unterschieden gerecht zu werden und Angebote zur Assistierte Ausbildung mit den jeweiligen Länderkonzeptionen und -angeboten abzustimmen.

An welche Jugendliche richtet sich das Förderinstrument?

Die Förderung richtet sich an junge Menschen, die

- lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind,
- in der Regel keine berufliche Erstausbildung haben, die aber prinzipiell für eine Ausbildung geeignet sind,
- in der Regel unter 25 Jahre alt sind und
- ohne die Förderung wegen in ihrer Person liegender Gründe eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.

Auch junge Menschen, die aufgrund besonderer Lebensumstände keine betriebliche Berufsausbildung erfolgreich beenden können, können gefördert werden, wenn entsprechende Landeskonzepte dies vorsehen und sich Dritte zu mindestens 50 % an der Förderung beteiligen.

Finanzielle Unterstützung

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen haben Jugendliche auch schon in der ausbildungsvorbereitenden Phase Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB).

An welche Betriebe richtet sich das Instrument?

Förderungsfähig ist jeder Betrieb, der einen jungen Menschen ausbilden möchte oder bereits ausbildet.

Wie sieht die Unterstützung für die Jugendlichen aus?

Über alle Phasen hinweg wird der Jugendliche anhand eines zu Beginn erstellten Förderplanes individuell sozialpädagogisch begleitet und betreut.

Ziel ist es, den Jugendlichen in die Lage zu versetzen, mit den unterschiedlichen Lebenslagen und Anforderungen im Rahmen der Ausbildung gut zurecht zu kommen. Als Unterstützung werden Alltagshilfen, Krisenintervention, Konfliktbewältigung und die Förderung von persönlichen, sozialen Kompetenzen sowie lebenspraktischer Fertigkeiten angeboten. Während der Ausbildung erhält der Jugendliche zusätzlich Stütz- und Förderunterricht zur fachtheoretischen und fachpraktischen Förderung einschließlich der Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung.

Wie sieht die Unterstützung für den Betrieb aus?

Betriebe, die einen jungen Menschen einstellen wollen, der die genannten Voraussetzungen erfüllt, können bei Bedarf bei allen Fragen zur Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen unterstützt werden. Dazu gehören z. B. die Zulassung als Ausbildungsbetrieb, Fragen der Auszubereignung und die Vorbereitung der Ausbildungsverträge. Der Betrieb erhält auch Hilfestellung bei der Auswahl eines passenden Auszubildenden, wenn Unsicherheit besteht, wer den Anforderungen dieser konkreten Ausbildung entspricht. Darüber hinaus können die Betriebe bei der Organisation und Administration der Ausbildung unterstützt werden (beispielsweise Coaching der Ausbilder und zielgruppengerechte Ausbildungsmethoden).

Worin unterscheidet sich die Assistierte Ausbildung von einer „normalen“ Ausbildung?

Das neue Förderinstrument unterstützt eine reguläre betriebliche Ausbildung. Insofern wird, wie in allen anderen Fällen auch, ein Ausbildungsvertrag geschlossen. Die Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis bleiben von der Förderung unberührt. Der Unterschied zu einem „normalen“ Ausbildungsverhältnis besteht in der intensiven Unterstützung des Jugendlichen und des Ausbildungsbetriebes.

Wer erbringt die konkrete Unterstützungsleistung?

Die Unterstützungsleistung wird sowohl für den Jugendlichen als auch für den Betrieb von einem von der BA beauftragten Dienstleister erbracht.

Die Finanzierung für die Assistierte Ausbildung erfolgt aus dem Haushalt der BA (für Teilnehmende aus dem Rechtskreis SGB III) und aus dem Eingliederungsbudget der Jobcenter (für junge Menschen aus dem Bereich der Grundsicherung).

An wen kann man sich wenden?

In allen Fragen rund um das neue Förderinstrument kann man sich an die örtliche Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter wenden.

Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung: Neues Beratungsangebot für Unternehmen

Die zunehmenden Auswirkungen des demographischen Wandels, ein sich abzeichnender Fachkräftemangel sowie die Anhebung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr stellen Unternehmen und ihre Beschäftigten vor schwierige Aufgaben. Gleichzeitig scheiden jedes Jahr viele Versicherte aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft aus dem Berufsleben aus. Das kann vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen eine große Herausforderung sein.

Die Deutsche Rentenversicherung unterstützt Unternehmen in dieser Situation durch ein bedarfsgerechtes Informations- und Beratungsangebot. Das Angebot richtet sich an Arbeitgeber, Werks- oder Betriebsärzte, Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen.

Bundesweite Beratung für Unternehmen – der Firmenservice

Die Deutsche Rentenversicherung hat ihr Beratungsangebot für Unternehmen ausgeweitet. Neben Informationen und Beratung zu den „klassischen“ Themen der Rentenversicherung wie Rehabilitation, Rente und Meldungen zur Sozialversicherung bietet sie jetzt auch Hilfe zu allen Fragen rund um den Schwerpunkt „Gesunde Mitarbeiter“ an. Dazu gehören z. B. die Prävention, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM).

Gesunde Mitarbeiter

Gesunde Mitarbeiter sind motivierter und leistungsfähiger und können ihr Fachwissen im Betrieb länger einbringen. In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels und des demographischen Wandels ist dies für jeden Arbeitgeber ein wichtiger Wettbewerbsvorteil.

Fest steht aber auch: Jedes Jahr scheiden zahlreiche Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben aus. Damit gehen den Unternehmen wertvolle Fachkompetenzen und die Erfahrungen langjährig Beschäftigter verloren.

Wegweiser und Lotsenfunktion

Speziell geschulte Mitarbeiter der Rentenversicherung helfen, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu sichern und deren vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden. Sie informieren über Möglichkeiten der Prävention sowie der medizinischen und beruflichen Rehabilitation. Außerdem helfen sie, Lösungen für die dauerhafte Wiedereingliederung von Beschäftigten nach längerer Erkrankung zu finden.

Die Firmenservice-Teams helfen unabhängig von Zuständigkeitsfragen. Das ist praktisch, wenn für die Mitarbeiter eines Betriebs verschiedene Rentenversicherungsträger zuständig sind.

Erst wenn es um den konkreten Leistungsanspruch einzelner Mitarbeiter geht, wird der zuständige Rentenversicherungsträger eingeschaltet.

Zusätzlich fungieren die Ansprechpartner des Firmenservice auch als eine Art Lotse im System der Sozialversicherung. Bei Bedarf stellen sie schnell und unbürokratisch den Kontakt zu anderen Sozialversicherungsträgern, z. B. den gesetzlichen Krankenkassen oder den Berufsgenossenschaften, her.

Weitere Informationen zum Firmenservice finden Sie im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de/firmenservice.

Die bundesweite Telefonhotline ist werktags von 9.00 bis 15.00 Uhr unter der Telefonnummer 0800 1000 453 erreichbar. Die E-Mail-Adresse des Firmenservices lautet firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

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



Informationen für Arbeitgeber – Ihr Weg durch unser Internetangebot

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

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

Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29.7.2015

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

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

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

Schnelle Hilfe – einfache Suche

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

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



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



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



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

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

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Rente mit 63 und Altersteilzeitarbeit – Was ist zu beachten?

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

Vorgezogener Rentenanspruch

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

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

Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit

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

Arbeits- und tarifvertragliche Regelungen

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

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

Blockmodell


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

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

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

Späterer Rentenbeginn

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



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

Neues vom Mindestlohn

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

Flexible Arbeitszeitregelungen

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

Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitkonten

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

Beispiel 1

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

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

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

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

Mehrarbeitsgrenze für Mindestlohnanspruch

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

Beispiel 2

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

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

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

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

Berechnung der maximalen mindestlohnunschädlichen Mehrarbeit:

1. Mindestlohnüberschreitung des verstetigten Arbeitsentgelts
Verstetigtes Arbeitsentgelt 900 EUR
Mindestlohnanspruch (100 Stunden x 8,50 EUR) 850 EUR
Differenz zum Mindestlohnanspruch 50 EUR
Das verstetigte Arbeitsentgelt für die vereinbarte Arbeitszeit übersteigt den Mindestlohn im Monat um 50 EUR.
2. Mindestlohnunschädliche Arbeitszeitkonteneinstellung
Zunächst können 50% der vereinbarten Arbeitszeit, also 50 Stunden (100 Stunden x 50%) mindestlohnunschädlich im Monat in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden.
3. Zeitlicher Gegenwert aus der Mindestlohnüberschreitung des Arbeitsentgelts
Der zeitliche Gegenwert aus der Mindestlohnüberschreitung des verstetigten Arbeitsentgelts von 50 EUR entspricht 5,88 Stunden (50 EUR / 8,50 EUR). Dieser zeitliche Gegenwert kann mindestlohnunschädlich zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden.
4. Maximale mindestlohnunschädliche Mehrarbeit
Auf das Arbeitszeitkonto können somit im Monat insgesamt 55,88 Stunden mindestlohnunschädlich eingestellt werden (50 Stunden + 5,88 Stunden).
5. Maximale mindestlohnunschädliche Gesamtarbeitszeit
Der Arbeitnehmer kann demnach 155,88 Stunden im Monat mindestlohnunschädlich arbeiten, wenn die Überstunden von 55,88 Stunden innerhalb von 12 Kalendermonaten ausgeglichen werden.

Ausnahme für Wertguthabenvereinbarungen

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

Sachbezüge bei Saisonarbeitnehmern

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

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

Beispiel 3

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

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

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Beispiel 3 - Fortsetzung

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

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

Beispiel 4

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


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

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

Lockerung der Aufzeichnungspflichten

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

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



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

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

Eine entsprechende Verordnung wird zurzeit vorbereitet.

Detaillierte Informationen

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

Referentenentwurf: Mehr Rechtssicherheit bei insolvenzbedingten Anfechtungen

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

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

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

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

Zahlungen aufgrund gerichtlicher Entscheidung sind nicht anfechtbar

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

Verkürzte Frist für Vorsatzanfechtung

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

Zahlungsvereinbarungen und Zahlungserleichterungen

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

Entgeltzahlungen werden privilegiert

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

Benachteiligung der Sozialversicherung


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

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

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

Insolvenzanfechtung entzieht Beitragszahlungen der Sozialversicherung

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



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

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

Minijob und SFN-Zuschläge

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

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

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

Bei Beschäftigungsverbot

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

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

Während Schutzfristen

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

Kein Minijob mehr

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

Beispiel

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

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

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Jobs für Menschen mit Behinderung Kampagnenstart	2
Krankenversicherungs-Beitragssatz Was passiert während der Freistellung?	4
Minijob Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Minderjährige	6
Syndikusanwälte Weitere Entwicklung im Befreiungsrecht	8
GmbH-Geschäftsführer Stimmbindungs- und andere Vereinbarungen außerhalb von Gesellschaftsverträgen	12



Jobs für Menschen mit Behinderung

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

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

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28.9.2015

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.


Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind nach § 71 SGB IX verpflichtet, mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Informationen und viele wertvolle Tipps finden (künftige) Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung auf der Internetseite www.myhandicap.de.

Hier erfahren Sie beispielsweise alles über die sogenannte Ausgleichsabgabe, Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und die Vorteile, die sich durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Handicap für Unternehmen ergeben können. Darüber hinaus bietet die Seite verschiedene Beratungsangebote im Zusammenhang mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung. In der Jobbörse haben Sie die Möglichkeit, gezielt nach Arbeitnehmern zu suchen; hier können Sie auch entsprechende Jobangebote inserieren.

Die Internetseite www.myhandicap.de gehört zu einer gleichnamigen Stiftung, die im Jahr 2004 von Joachim Schoss ins Leben gerufen wurde. Er ist Gründer der Scout24-Gruppe und nach einem Unfall selbst behindert.

Am 14. September 2015 startete die Stiftung die bundesweite Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“. Gemeinsam mit einem breiten Aktionsbündnis aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sollen so Arbeitsuchende mit Behinderung und Unternehmen in Kontakt gebracht werden. Partner ist hier unter anderem die Deutsche Rentenversicherung. Die Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gundula Roßbach, setzt sich als Botschafterin der Kampagne ein.

Die Deutsche Rentenversicherung geht mit gutem Beispiel voran: Allein bei der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde im Jahr 2014 die gesetzliche Vorgabe, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, mit 10,79 Prozent im Jahresdurchschnitt deutlich übertroffen. 2.657 Arbeitsplätze waren entsprechend besetzt.



Mit der Kampagne will die Stiftung noch mehr Arbeitgebern Mut machen, bestehende Vorurteile abzubauen und die Potenziale einer von Vielfalt und Diversität geprägten Belegschaft – auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels – zu nutzen. Zahlreiche positive Beispiele von inkludierten Betroffenen, aber auch von inkludierenden Arbeitgebern werden im Rahmen der Kampagne vorgestellt.

In der Schweiz wurde die Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“ bereits erfolgreich durchgeführt. Durch die Kampagne fanden dort mehr Betroffene einen Arbeitgeber.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Beitragspflicht zur Krankenversicherung in Freistellungszeiten: Wann gilt der ermäßigte Beitragssatz?

Die Krankenkassen haben die bisherige Auslegung zur Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes zur Krankenversicherung in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung konkretisiert. Der ermäßigte Beitragssatz gilt hiernach nur noch dann, wenn der Beschäftigte nach der Freistellung aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Freistellungsphase

Die Freistellungsphase ist eine sozialversicherungspflichtige Zeit, für die Arbeitsentgelt gezahlt wird, das durch eine tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielt worden ist. Unter bestimmten Voraussetzungen kann es sich auch um eine allein vom Arbeitgeber finanzierte Freistellung vor dem Ende einer Beschäftigung handeln.

Krankengeldanspruch trotz Freistellung

In Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung galt bisher der ermäßigte Beitragssatz zur Krankenversicherung, wenn die Beschäftigung nach der Freistellungsphase nicht wieder aufgenommen werden sollte. Dabei wurde davon ausgegangen, dass vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft ein Krankengeldanspruch nicht mehr realisiert werden kann, wenn der Arbeitgeber nach der Freistellungsvereinbarung bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auch über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraumes von sechs Wochen hinaus die Vergütung bis zum vertraglichen Ende der Beschäftigung schuldet.

Nach Auffassung des LSG Berlin-Brandenburg besteht jedoch in diesen Fällen nach dem Wegfall des Vergütungsanspruchs zum Ende einer Beschäftigung bei einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit ein Krankengeldanspruch, wenn der Arbeitnehmer nach dem Beschäftigungsende nicht aus dem Erwerbsleben ausscheidet (Urteil vom 29. September 2014 – L 9 KR 389/12). Dies soll unabhängig davon gelten, dass während der vorherigen Freistellung die Beiträge zur Krankenversicherung lediglich nach dem ermäßigten Beitragssatz gezahlt worden sind.

Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes

Da die Krankenkassen dieser Entscheidung zum Leistungsrecht folgen, wurden die Kriterien zur Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes in Zeiten der Freistellung konkretisiert.

Wird nach der Freistellungsvereinbarung bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers in Zeiten der Freistellung die Vergütung auch über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraumes hinaus bis zum vertraglichen Ende der Beschäftigung geschuldet, findet der

ermäßigte Beitragssatz während der Freistellung nur noch dann Anwendung, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar zum Ende der Freistellungsphase bzw. des Beschäftigungsverhältnisses aus dem Erwerbsleben ausscheidet, da nur in diesem Fall ein künftiger Bezug von Krankengeld faktisch ausgeschlossen ist.

Beispiel

Nach der Freistellungsvereinbarung wird der 64-jährige Arbeitnehmer bis zum Ende der Beschäftigung und Beginn der Regelaltersrente von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Die Vergütung wird bei Arbeitsunfähigkeit auch über sechs Wochen hinaus gewährt.

Da der Arbeitnehmer nach Ende der Freistellungsphase bzw. des Beschäftigungsverhältnisses aus dem Erwerbsleben ausscheidet, gilt während der Freistellung für die Beiträge zur Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz.

In den übrigen Fällen, insbesondere wenn der Arbeitgeber nach der Freistellungsvereinbarung bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus keine Vergütung schuldet, ist hingegen der allgemeine Beitragssatz anzuwenden.

Diese Grundsätze gelten gleichermaßen für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 7 Abs. 1a SGB IV, die auf einer Wertguthabenvereinbarung beruhen, wie beispielsweise bei einem Sabbatical oder der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell. Auch in diesen Fällen sind die Beiträge während der Freistellungsphase nur dann nach dem ermäßigten Beitragssatz zu erheben, wenn die Beschäftigung nach der Freistellung nicht wieder aufgenommen wird, weil der Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Beispiel

Nach der Wertguthabenvereinbarung wird der 45-jährige Arbeitnehmer bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages für sechs Monate von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Die Vergütung wird bei Arbeitsunfähigkeit auch über sechs Wochen hinaus gewährt.

Da der Arbeitnehmer nach Ende der Freistellungsphase bzw. des Beschäftigungsverhältnisses nicht aus dem Erwerbsleben ausscheidet, gilt auch während der Freistellung für die Beiträge zur Krankenversicherung der allgemeine Beitragssatz.

Vertrauensschutz

Die Arbeitgeber sollen spätestens für Zeiträume ab 1. Oktober 2015 entsprechend verfahren. Bei Arbeitnehmern, die sich schon in der Freistellungsphase befinden, können die Beiträge bis dahin weiterhin nach dem ermäßigten Beitragssatz gezahlt werden. Arbeitgeber können in den betreffenden Fällen allerdings auch schon vorher den allgemeinen Beitragssatz anwenden.

Minijob: Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Minderjährige

Seit dem 1. Januar 2013 sind Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung – sogenannte 450-Euro-Minijobber – grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Sie sichern sich damit volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Minijobber, die dies nicht wollen, können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Minderjährige benötigen dazu die Einwilligung ihres gesetzlichen Vertreters.

Minijobber müssen sich entscheiden

450-Euro-Minijobber werden in der Regel bei Beschäftigungsbeginn vom Arbeitgeber vor die Entscheidung gestellt, ob sie sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen wollen. Eine Befreiung ist aber auch jederzeit im Laufe der Beschäftigung möglich, allerdings nicht rückwirkend.

Häufig beantragen Minijobber die Befreiung allein deshalb, weil das Arbeitsentgelt dann ohne Abzug von Rentenversicherungsbeiträgen ausgezahlt wird. Dabei beträgt der von ihnen zu zahlende Eigenanteil am Rentenversicherungsbeitrag in der Regel zurzeit gerade einmal 3,7 Prozent ihres Arbeitsentgelts; der Arbeitgeber übernimmt die restlichen 15 Prozent. Mit der Entscheidung gegen die Rentenversicherungspflicht verzichten Minijobber aber gleichzeitig auf verschiedene Vorteile: Sie haben dann beispielsweise nicht die Möglichkeit, die staatliche Förderung für die private Altersvorsorge (z. B. Riester-Rente) zu nutzen oder sich

Ansprüche auf Rehabilitationsleistungen oder eine Erwerbsminderungsrente der gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern.

Minderjährige benötigen die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters

Die Handlungsfähigkeit von Minderjährigen im Sozialversicherungsrecht besteht zwar bereits ab dem 15. Lebensjahr, sie ist aber immer dann eingeschränkt, wenn es um den Verzicht auf Sozialleistungen geht. Mit dem Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nehmen sich Beschäftigte die Möglichkeit, frühzeitig Ansprüche auf Sozialleistungen zu erwerben. Aus diesem Grund benötigen minderjährige 450-Euro-Minijobber die Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters, wenn sie sich gegen die Zahlung von Pflichtbeiträgen entscheiden.

Minijob-Zentrale

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

Laut statistischer Erhebung der Minijob-Zentrale waren Ende Juni 2015 ca. 195.000 Minijobber minderjährig, dies entspricht einem Anteil von knapp drei Prozent.


Neues Antragsformular

Das Formular, mit dem Minijobber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei ihrem Arbeitgeber beantragen können, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entwickelt. Dieser „Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b SGB VI“ wurde überarbeitet und für die Zeit ab 1. Januar 2015 mit der aktuellen Fassung der „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien)“ vom 12. November 2014 veröffentlicht. Er enthält nunmehr den ausdrücklichen Hinweis, dass bei minderjährigen Minijobbern der gesetzliche Vertreter unterschreiben muss. Das neue Formular kann unter www.minijobzentrale.de heruntergeladen werden.

Befreiungsanträge ohne Unterschrift des gesetzlichen Vertreters

Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass der Befreiungsantrag vom gesetzlichen Vertreter unterschrieben ist.

Anträge auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, die bei minderjährigen Minijobbern nicht vom gesetzlichen Vertreter unterschrieben worden sind, sind schwebend unwirksam. Diese



Anträge erlangen nur dann Rechtswirkung, wenn die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bzw. des zwischenzeitlich volljährig gewordenen Minijobbers nachträglich erfolgt.

Verfahren bei der Minijob-Zentrale


Das Verfahren zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sieht vor, dass Arbeitgeber den Befreiungsantrag des Minijobbers zu den Entgeltunterlagen nehmen und der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der Meldung zur Sozialversicherung unter Angabe des Beitragsgruppenschlüssels „5“ in der Rentenversicherung anzeigen bzw. übermitteln. Hierbei wird unterstellt, dass der Befreiungsantrag bei Minderjährigen vom gesetzlichen Vertreter unterschrieben worden ist. Die Befreiung gilt als erteilt, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung zur Sozialversicherung gegenüber dem Arbeitgeber widerspricht. Sofern sich in Einzelfällen Klärungsbedarf hinsichtlich der Rechtswirksamkeit eines Befreiungsantrags ergibt, setzt sich die Minijob-Zentrale mit dem Arbeitgeber in Verbindung.

Zur weiteren Entwicklung im Befreiungsrecht der Syndikusrechtsanwälte

Am 3. April 2014 hat das BSG eine Verwaltungspraxis beendet, die es Rechtsanwälten, die bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern abhängig beschäftigt sind, ermöglichte, von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit zu werden – zu Gunsten einer Mitgliedschaft in der berufsständischen Versorgung.

In Folge der Rechtsprechung waren Betroffene, die nicht über einen Befreiungsbescheid für ihre aktuell ausgeübte Tätigkeit verfügen, spätestens zum 1. Januar 2015 zur gesetzlichen Rentenversicherung anzumelden.

Die Entscheidungen und deren Konsequenzen haben eine erhebliche kritische Resonanz hervorgerufen, die zu massiven Forde-



rungen nach einer Gesetzesänderung führte. Am 10. Juni 2015 ist die Bundesregierung dem mit der Vorlage des Entwurfes eines Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte nachgekommen. Voraussichtlich im Januar oder Februar 2016 dürfte das entsprechende Gesetz in Kraft treten.

Inhaltlicher Ansatz des Gesetzentwurfes


Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, durch die Schaffung des Berufsbildes eines Syndikusrechtsanwaltes die Tätigkeit angestellter Rechtsanwälte bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern berufsrechtlich klar zu definieren. Auf diese Weise soll die Befreiungsfähigkeit dieser Personengruppe gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI wieder hergestellt werden. Gleichzeitig wird ein entsprechendes Recht für Syndikuspattentanwälte geschaffen.

Zu diesem Zweck beschreibt der Gesetzentwurf die Arbeit von Syndikusrechtsanwälten in einem neuen § 46 Abs. 3 ff. der Bundesrechtsanwaltsordnung als eine fachlich unabhängige und eigenverantwortlich auszuübende Tätigkeit, die durch vier näher dargestellte Merkmale, wie z.B. die Erteilung von Rechtsrat und die Vertretungsbefugnis nach außen, geprägt ist. Alle Merkmale müssen kumulativ vorliegen; die fachliche Unabhängigkeit ist durch den Arbeitgeber vertraglich und tatsächlich zu gewährleisten.

Damit knüpft der Gesetzentwurf an die frühere Verwaltungspraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund an, so dass eine größtmögliche Deckungsgleichheit des befreiungsfähigen Personenkreises vor und nach den Gerichtsentscheidungen sichergestellt ist. Neu ist allerdings, dass der Syndikusrechtsanwalt zur Ausübung seiner Tätigkeit eine besondere Zulassung durch die zuständige Rechtsanwaltskammer benötigt. Diese Zulassung ist tätigkeitsbezogen und muss bei Tätigkeitswechseln erneuert werden.

Zusammenspiel von Zulassung und Befreiung

Neben der inhaltlichen Definition enthält der Gesetzentwurf ausführliche Regeln zur Durchführung des Zulassungs- und des Befreiungsverfahrens. Dabei werden zwei eigentlich voneinander unabhängige Verwaltungsverfahren miteinander verzahnt, um divergierende Entscheidungen weitgehend auszuschließen.



Da der Syndikusrechtsanwalt für seinen Arbeitgeber als solcher nur tätig werden darf, wenn er förmlich zugelassen ist, bedarf es in einem ersten Schritt der Einleitung eines Zulassungsverfahrens bei der zuständigen Rechtsanwaltskammer. Dort wird anhand der eingereichten Unterlagen das Vorliegen der gesetzlich definierten Kriterien überprüft. Im Rahmen dieser Prüfung hat die gesetzliche Rentenversicherung ein Anhörungsrecht, das mit einem Klagerecht vor den Anwaltsgerichten kombiniert ist. Im Gegenzug ist sie bei der Befreiung an bindend gewordene Zulassungsentscheidungen gebunden.

Kommt es also zu einer rechtskräftigen positiven Zulassungsentscheidung, dann beschränkt sich das anschließende Befreiungsverfahren auf die Feststellung der weiteren Voraussetzungen einer Befreiung.


Beitragsrückerstattung

Da das Gesetz an den Rechtszustand vor den Entscheidungen des BSG anknüpft, ist für Personen mit einer langjährigen Zugehörigkeit zu einem berufsständischen Versorgungswerk, bei denen aufgrund der Rechtsprechung und der damit verbundenen Überführung in die gesetzliche Rentenversicherung Lücken in ihren Versicherungsbiographien entstanden sind, eine antragsabhängige Erstattung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen.

Die Rückabwicklungsvorschriften ergänzen den durch das BSG und die Deutsche Rentenversicherung Bund eingeräumten und fortbestehenden Vertrauensschutz. Sie sind sowohl inhaltlich als auch zeitlich begrenzt.

Die Rückabwicklungsvorschriften gelten nur für Beiträge von Personen, die nach der gesetzlichen Neuregelung eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt erhalten, denn wegen der angestrebten Kontinuität wären auch nur diese vor den BSG-Entscheidungen befreiungsfähig gewesen. Zudem werden ausschließlich Beiträge erstattet, die in der Zeit ab dem 1. April 2014 gezahlt worden sind. Parallel dazu werden Zahlungen für die Zeit vor dem 1. April 2014 an die berufsständischen Versorgungswerke legalisiert.

Hinsichtlich des Erstattungsverfahrens gilt die Besonderheit, dass die zu erstattenden Beiträge weder an den Syndikusrechtsanwalt



selbst noch an dessen Arbeitgeber ausgezahlt, sondern von dem kontoführenden Träger der gesetzlichen Rentenversicherung direkt an das zuständige Versorgungswerk abgeführt werden.

Praktische Auswirkungen

Mit dem neuen Gesetz wird das Befreiungsrecht für den Personenkreis der Syndikusrechtsanwälte neu geregelt. Das gilt für berufliche Einsteiger, aber auch für viele Rechtsanwälte, die schon länger bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern tätig sind und mangels eines aktuellen Befreiungsbescheides zur gesetzlichen Rentenversicherung umgemeldet wurden. Für sie haben die Neuregelung sowie die damit verbundenen Rückwirkungsregelungen erhebliche Auswirkungen auf den versicherungsrechtlichen Status sowie den Verbleib der Beiträge.

Wenn sich auch zum derzeitigen Zeitpunkt eine pauschale Aussage über die Folgen in jeder Sachverhaltskonstellation – auch wegen des Zusammenspiels von Rückwirkung und Vertrauensschutz – verbietet, lässt sich aber doch festhalten, dass der Zulassung als Syndikusanwalt künftig eine zentrale Rolle zukommt. Ohne eine bindende Zulassungsentscheidung ist für Personen, die am 31. Dezember 2014 das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, weder eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung noch eine Beitragsrückübertragung möglich.

Entsprechend gilt für Arbeitgeber: Hatte ein anwaltlicher Arbeitnehmer zum 31. Dezember 2014 bereits das 58. Lebensjahr vollendet oder liegt ein auf die Beschäftigung bezogener Befreiungsbescheid vor, dann können die Rentenversicherungsbeiträge an die berufsständischen Versorgungswerke gezahlt werden. Für alle anderen sind Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abzuführen.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern: Stimmbindungsvereinbarungen und ähnliche Gestaltungen

Das BSG hat wiederholt – zuletzt mit seinen Entscheidungen vom 29. Juli 2015 – deutlich gemacht, dass es für die Frage, ob ein GmbH-Geschäftsführer als sozialversicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des § 7 SGB IV anzusehen ist, entscheidend auf die gesellschaftsvertragliche Rechtsmacht des Geschäftsführers ankommt.

Nach der Rechtsprechung des BSG liegt eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung vor, wenn die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit erbracht wird. Dieses Merkmal ist bei der Beschäftigung in einem fremden Betrieb erfüllt, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und im Rahmen seiner Tätigkeit einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung erfassenden Weisungsrecht unterliegt.

Die Tätigkeit für eine GmbH als eigenständige juristische Person beinhaltet immer eine Tätigkeit für einen fremden Betrieb. Bei mitarbeitenden Gesellschaftern ist von der Fremdbestimmtheit der Tätigkeit auszugehen und eine abhängige Beschäftigung anzunehmen, wenn der mitarbeitende Gesellschafter keinen maßgeblichen Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft hat. Im Regelfall ist jedenfalls für den Mehrheitsgesellschafter immer von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen, da er die Geschicke der Gesellschaft maßgeblich bestimmen kann.

Gesellschafter einer GmbH

Der Gesellschafter einer GmbH unterliegt bei Ausübung einer Tätigkeit für die Gesellschaft grundsätzlich nicht der Sozialversicherungspflicht, sofern er aufgrund seines Kapitalanteils von mehr als 50 % maßgeblichen Einfluss auf die GmbH nehmen kann oder beherrschend im Unternehmen tätig ist.

Im Übrigen ergibt sich die Abgrenzung zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung nach der Rechtsprechung aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen wird. Ausgangspunkt ist zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, wie es sich aus den getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus der gelebten Beziehung erschließt. Eine im Widerspruch zur ursprünglich formell getroffenen Vereinbarung stehende tatsächliche Durchführung des Vertrags lässt nur dann den Schluss auf einen abweichenden Vertragswillen zu, wenn im Vertrag selbst eine solche abweichende Vertragsdurchführung erlaubt wird. Das bloße Nichteinhalten der formellen Vereinbarung rechtfertigt hingegen

keine andere Bewertung der Rechtsbeziehung aufgrund der tatsächlich gelebten Beziehung.

Beispiel

A ist Gesellschafter zu 90% und Geschäftsführer. B ist Gesellschafter mit 10% und ebenfalls Geschäftsführer. Es wird vorgetragen, dass B eigentlich alles bestimmt und A nur Kapitalgeber sei.

Eine solche Durchführung verträgt sich nicht mit der formellen Vereinbarung und lässt nicht den Schluss zu, dass der gemeinsame vertragliche Wille von A und B dahin ging, dass B im Unternehmen schalten und walten soll wie er will.

Eine andere Beurteilung könnte sich ergeben, wenn der Gesellschaftsvertrag beispielsweise ein Vetorecht des B vorsieht oder ihm besondere gesellschaftsvertragliche Kündigungsmöglichkeiten einräumen würde.

Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist (vgl. zuletzt in den Entscheidungen vom 29. Juli 2015 B 12 KR 23/13 R und B 12 R 1/15 R).

Nun stellt sich die Frage, in welcher Form eine ausschlaggebende Änderung und Abbedingung einer Rechtsposition im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Statusentscheidung beachtlich ist. Unstreitig dürfte hierbei sein, dass sämtliche Änderungen der gesellschaftsvertraglichen Mehrheitsverhältnisse oder Stimmrechtsvereinbarungen (Sperrminoritäten), die auch im Gesellschaftsvertrag ihren Niederschlag finden, bei der Bewertung zu berücksichtigen sind. Anders stellt sich die Situation jedoch bei Vereinbarungen dar, die außerhalb des Gesellschaftsvertrages liegen.

Auswege aus der „Rechtsmachtfrage“?

Derzeit wird häufig die Frage gestellt, ob vertragliche Vereinbarungen außerhalb des Gesellschaftsvertrages zwischen Gesellschaftern Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Vertragsparteien haben können. Hintergrund für diese Entwicklung sind u. a. die Entscheidungen des BSG vom 29. August 2012 (B 12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R). Das BSG hatte nochmals bestätigt, dass die bloße Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange es nicht auch wirksam abbedungen wurde.

Stimmbindungsvereinbarung

Eine Stimmbindungsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen Gesellschaftern, bei der Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung ihre Stimme einheitlich abzugeben. Eine solche Vereinbarung ist rechtlich zulässig und bedarf keiner besonderen Form. Grundsätzlich hat eine Stimmbindungsvereinbarung auf die Ausübung der Stimmrechte nach den gesellschaftsrechtlichen Regelungen keinen unmittelbaren Einfluss. Hier gilt der Grundsatz, dass es sich um eine rein schuldrechtliche Vereinbarung außerhalb des Gesellschaftsvertrages handelt. Jeder Gesellschafter bleibt tatsächlich in der Lage, seine ihm nach dem Gesellschaftsvertrag zustehenden Stimmrechte auch konträr zur Stimmbindungsvereinbarung auszuüben.

Teile der landessozialgerichtlichen Rechtsprechung sehen dies jedoch anders, sofern sich sämtliche Gesellschafter der Stimmbindungsvereinbarung unterwerfen.

Dieser Ansicht kann jedoch nach Auffassung der Rentenversicherung nicht gefolgt werden. Eine Stimmbindungsvereinbarung ist stets unter Beachtung der vorrangigen sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Regelungen zur Beschlussfassung und zum Stimmrecht zu betrachten. Dies gilt unabhängig davon, ob sich sämtliche oder nur ein Teil der Gesellschafter dieser Vereinbarung unterworfen haben.


Eine Stimmbindungsvereinbarung, egal welchen Umfangs, ist nicht geeignet, eine sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebende Rechtsmacht abzubedingen.

Eine solche Abbedingung, welche eine Abänderung des Gesellschaftsvertrages darstellen würde, kann nur durch Gesellschafterbeschluss erfolgen, muss notariell beurkundet werden (§ 53 Abs. 1 und 2 GmbHG) und ist zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden (§ 54 Abs. 1 GmbHG).

All diese Voraussetzungen sind jedoch nicht erfüllt. Die gesellschaftsvertraglich statuierten Stimmrechte können mithin nach wie vor von jedem Gesellschafter rechtswirksam entgegen der Stimmbindungsvereinbarung ausgeübt werden, zumal solche Vereinbarungen üblicherweise kündbar sind und deshalb den Konfliktfall regelmäßig nicht überdauern. Unwiderrufliche „Rechts-

GmbHG

Gesetz betreffend die
Gesellschaften mit be-
schränkter Haftung



machtverschiebungen“ entgegen den gesellschaftsvertraglichen Verhältnissen dürften indes ohnehin rechtlich unzulässig sein, da es die im GmbHG vorgesehene notarielle Beurkundungspflicht im Hinblick auf deren Warn- und Beweisfunktion bei der Verschiebung von Gesellschaftsanteilen und der damit zusammenhängenden gesetzlichen Stimmrechtsregelungen des § 47 GmbHG aushebeln würde.

Stimmrechtsvollmacht


Bei der Stimmrechtsvollmacht handelt es sich ebenfalls um eine rein schuldrechtliche Absprache, die nur zwischen den beiden Vertragsparteien Bindungswirkung entfaltet. Die Vollmacht, das einem anderen Gesellschafter aufgrund seiner Gesellschaftsanteile zustehende Stimmrecht in der Gesellschafterversammlung wahrzunehmen, hat keinerlei Auswirkung auf die versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Gesellschafter.

Denn sie bedeutet, dass der Rechtsinhaber sein Stimmrecht trotz der Vollmacht selbst wahrnehmen kann. Es kann also die Situation eintreten, dass der Vollmachtgeber und der Bevollmächtigte bezüglich desselben Geschäftsanteils widersprechend abstimmen. In diesem Fall ist allein die Stimmabgabe des Vollmachtgebers als tatsächlicher Rechtsinhaber der Gesellschaftsanteile maßgeblich. Durch eine Stimmrechtsvollmacht verliert der Vollmachtgeber nie das tatsächliche Recht, sein Stimmrecht (zwar unter Umständen vertragswidrig) auch selbst auszuüben. Im Ergebnis bedeutet das, dass der Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer, trotz der unwiderruflichen Stimmrechtsvollmacht, nicht in der Lage ist, ihm unliebsame Gesellschaftsbeschlüsse zu verhindern.

Treuhandchaft

Eine in der Praxis ebenfalls häufig vorkommende vertragliche Gestaltungsform außerhalb des Gesellschaftsvertrages ist die Treuhandchaft.

Die Treuhandchaft ist ein Rechtsverhältnis, bei dem eine natürliche oder juristische Person (Treugeber) einer zweiten Person (Treuhandler) ein Recht unter der Bedingung überträgt, von diesem Recht nicht zum eigenen Vorteil Gebrauch zu machen. Besonders praxisrelevant ist das Konstrukt der Vollberechti-



gungstreuhandschaft. Dabei erwirbt der Treuhänder Sachen bzw. Rechte zu eigenem Vollrecht (= Eigentum). Er soll das Treugut im eigenen Namen, aber nicht im eigenen Interesse innehaben. Näheres regelt der Treuhandvertrag zwischen dem Treugeber und Treuhänder.

Im Rahmen einer Treuhandschaft ist strikt zwischen der dinglichen Ebene, hier dem Eigentumserwerb an den Gesellschaftsanteilen, und der schuldrechtlichen Ebene, den Rechten und Pflichten aus dem Treuhandvertrag, zu unterscheiden. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung eines GmbH-Geschäftsführers ist stets die dingliche Ebene entscheidend. Relevant ist damit allein die prozentuale Höhe der Geschäftsanteile, die ihm im eigenen Namen zustehen. Handelt es sich danach um einen Mehrheitsgesellschafter, steht dieser zur Gesellschaft nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Der Einwand, dass ein bestimmter Teil dieser Geschäftsanteile nur treuhänderisch für einen Dritten gehalten wird, ist hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung unbeachtlich. Die treuhandvertraglich statuierten Rechte und Pflichten der Vertragsparteien sind wieder rein schuldrechtlicher Natur und haben keine Auswirkung auf das Außenverhältnis zu Dritten. Diesen Dritten gegenüber steht dem Treuhänder die volle Rechtsmacht über die in seinem Eigentum stehenden Gesellschaftsanteile zu.

Fazit

Die Ausführungen verdeutlichen, dass entscheidendes Kriterium für eine Selbständigkeit eines Gesellschafter-Geschäftsführers immer seine Rechtsmacht ist, die sich aus den gesellschaftsvertraglich festgelegten Kapitalanteilen bzw. Stimmrechtsregelungen ergibt. Vereinbarungen, die außerhalb des Gesellschaftsvertrages liegen und nur schuldrechtlicher Natur sind, sind nicht geeignet, die gesellschaftsvertraglichen Festlegungen zu durchbrechen. Sie können die Annahme einer selbständigen Tätigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts nicht begründen.

BSG-Entscheidung zu Stimmbindungsverträgen erwartet

Zur Bedeutung von Stimmbindungsverträgen im Zusammenhang mit der Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status von Gesellschafter-Geschäftsführern wird im Übrigen demnächst das BSG entscheiden (B 12 KR 10/14 R und B 12 KR 13/14 R).

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

In eigener Sache **2**

Erscheinungsrhythmus ändert sich

Krankenversicherung von Arbeitnehmern **3**

Vermutung hauptberuflicher selbständiger Tätigkeit

Künstlersozialversicherung **5**

KSVG-Update

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt **12**

Wie wird es ermittelt?

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung **14**

Neue Funktionen ab 2016

Voraussichtliche Rechengrößen 2016 **16**



In eigener Sache

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

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

Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 27.11.2015

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

summa summarum ändert den Erscheinungsrhythmus - künftig nur noch vier statt sechs Ausgaben.

Nach dem Umstieg im Jahr 2014 von unseren Printversionen auf ein reines Online-Angebot wollen wir Sie heute mit einer weiteren Änderung vertraut machen.

Ab dem Jahr 2016 werden wir Ihnen summa summarum statt sechsmal viermal im Jahr zur Verfügung stellen. Zu aktuellen Themen werden wir Sie auch weiterhin zwischen den Ausgaben mit unserem Newsletter informieren. Und Sie selbst können natürlich jederzeit unter www.summa-summarum.eu in unserem Online-Lexikon speziell für Unternehmen recherchieren, in alten Ausgaben blättern oder nach einem Rundschreiben suchen.

Schwerpunkte unserer Ausgaben werden weiterhin die Darstellung von Detailfragen und Informationen über neue Entwicklungen sein, wie sie sich durch die Gesetzgebung, die Rechtsprechung oder aktuelle Entscheidungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ergeben können.

Die Ausgaben erscheinen ab 2016 Anfang Februar, Anfang Mai, Anfang September und Anfang Dezember – jeweils am ersten Werktag.

Anregungen immer willkommen

summa summarum ist ein Angebot von uns für Sie. Wenn Sie also Wünsche zum Inhalt oder Anregungen für spannende Themen und Artikel haben, würden wir uns freuen, wenn Sie sich unter summasummarum@drv-bund.de an die Redaktion wenden.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Krankenversicherung von Arbeitnehmern: Ausschluss der Versicherungspflicht bei Vermutung einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit

Arbeitnehmer, die neben der Beschäftigung hauptberuflich selbständig tätig sind, sind nicht krankenversicherungspflichtig. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstärkungsgesetz) vom 16. Juli 2015 (BGBl. I S. 1211) wurde für die Annahme der Hauptberuflichkeit einer selbständigen Tätigkeit eine Vermutungsregelung eingeführt.

Ausschluss von der Krankenversicherungspflicht

Für selbständig Tätige besteht keine Krankenversicherungspflicht. Dies gilt auch in einer neben der selbständigen Tätigkeit ausgeübten Beschäftigung, wenn die selbständige Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird, da hauptberuflich selbständig Tätige als nicht schutzbedürftig angesehen werden. Hauptberuflich wird eine selbständige Tätigkeit ausgeübt, wenn sie von ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her Bedeutung und Aufwand der übrigen Erwerbstätigkeiten deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt.

Vermutung der hauptberuflichen Selbständigkeit

Die Hauptberuflichkeit einer selbständigen Tätigkeit kann nunmehr generalisierend unterstellt werden, wenn der Selbständige im Zusammenhang mit seiner selbständigen Tätigkeit regelmäßig mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigt, das regelmäßige monatliche [Arbeitsentgelt](#) des Arbeitnehmers also 450 Euro übersteigt. Dabei sind regelmäßige Beschäftigungen mehrerer geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer zuzurechnen. Arbeitnehmer werden regelmäßig beschäftigt, wenn die Beschäftigung auf Dauer angelegt ist, also nicht nur gelegentlich ausgeübt wird oder nur von kurzer Zeitdauer ist.

Arbeitnehmer einer Gesellschaft gelten dabei als Beschäftigte des Selbständigen, wenn er Gesellschafter ist. Verfügt die Gesellschaft über mehrere Gesellschafter ist das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers auf die einzelnen Gesellschafter entsprechend ihrer Kapitalbeteiligung aufzuteilen. Dabei muss das auf den Selbständigen „entfallende“ regelmäßige Arbeitsentgelt des

Arbeitnehmers 450 Euro übersteigen. Dies gilt analog, wenn die Gesellschaft mehrere Arbeitnehmer beschäftigt.

Widerlegung der Vermutung

Die Vermutung der Hauptberuflichkeit der selbständigen Tätigkeit kann jedoch widerlegt werden. Hierfür muss der Selbständige den Nachweis erbringen, dass die selbständige Tätigkeit von ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen nicht deutlich übersteigt.

Verfahrenspraktische Grundannahmen

Für die Prüfung der Hauptberuflichkeit einer neben einer Beschäftigung ausgeübten selbständigen Tätigkeit gelten dabei zunächst folgende Annahmen:

- Bei Arbeitnehmern, die aufgrund tariflicher, betriebsbedingter oder arbeitsvertraglicher Regelungen vollschichtig arbeiten oder deren Arbeitszeit der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebs entspricht, ist anzunehmen, dass – unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts – daneben für eine hauptberuflich selbständige Erwerbstätigkeit kein Raum mehr bleibt.
- Bei Arbeitnehmern, die mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten und deren monatliches Arbeitsentgelt mehr als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße beträgt, ist anzunehmen, dass daneben für eine hauptberuflich selbständige Erwerbstätigkeit kein Raum mehr bleibt.
- Bei Arbeitnehmern, die an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten und deren Arbeitsentgelt nicht mehr als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße beträgt, ist anzunehmen, dass die selbständige Erwerbstätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird.

Konkrete Prüfung

Ist nach diesen Grundannahmen das Vorliegen einer hauptberuflich selbständigen Tätigkeit nicht eindeutig bestimmbar oder liegen Anhaltspunkte für von diesen Annahmen abweichende Gegebenheiten vor, ist ein konkreter Vergleich der wirtschaftlichen Bedeutung und des zeitlichen Aufwandes der jeweiligen Erwerbstätigkeiten vorzunehmen. Werden mehrere selbständige Tätigkeiten ausgeübt, sind sie hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und des zeitlichen Aufwands zusammenzurechnen. Übersteigt die selbständi-

ge Tätigkeit sowohl von der wirtschaftlichen Bedeutung als auch vom zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten um jeweils mindestens 20 %, kann von einem deutlichen Überwiegen ausgegangen werden.

Verbindliche Entscheidung

Lässt sich nach diesen Grundannahmen das Vorliegen einer hauptberuflich selbständigen Erwerbstätigkeit nicht eindeutig bestimmen oder bestehen Zweifel (am Ergebnis oder an den gemachten Angaben), sollte die Krankenkasse des Arbeitnehmers in die Entscheidung eingebunden werden.

Künstlersozialabgabe – Abgabepflichten unter Berücksichtigung der jüngeren Rechtsprechung

Die Künstlersozialabgabe ist seit dem 1. Januar 2015 Gegenstand jeder Arbeitgeberprüfung der Rentenversicherungsträger, sei es in Form einer Prüfung oder sei es in Form einer Beratung über die Abgabepflicht. summa summarum nimmt die Neuregelung zum Anlass, ausführlicher über die Abgabepflicht zu berichten. Wer unterliegt den Melde- und Zahlungspflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz? Was ist zu beachten?

Die [Künstlersozialabgabe](#) wird von Unternehmen erhoben, die typischerweise oder nicht nur gelegentlich für Zwecke ihres Unternehmens künstlerische und publizistische Leistungen und Werke von selbständigen Künstlern und Publizisten verwerten. Im sozialen System der selbständigen Künstler und Publizisten übernehmen die Auftraggeber der Selbständigen durch die Zahlung der Künstlersozialabgabe quasi den „Arbeitgeberanteil“ am Sozialversicherungsbeitrag. Sie werden dazu per Gesetz verpflichtet. Die Verfassungsmäßigkeit der Künstlersozialabgabe wurde wiederholt von der Rechtsprechung bestätigt (vgl. BVerfG vom 8. April 1987 – 2 BvR 909/82, zuletzt vom BSG am 8. Oktober 2014 – B 3 KS 1/13 R).

Künstlersozialkasse

Die Kontaktdaten finden Sie hier: www.kuenstler-sozialkasse.de

Die Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) entsteht kraft Gesetzes, wenn die Voraussetzungen des [§ 24 KSVG](#) für das Unternehmen vorliegen. Deshalb kann die nach dem Gesetz geschuldete, aber bisher nicht gezahlte Künstler-sozialabgabe für die vergangenen Kalenderjahre nachgefordert werden, solange der Anspruch nicht verjährt ist. Aufgrund der Fälligkeit am 31. März des Folgejahres können im Rahmen von Betriebsprüfungen Nachforderungen in der Regel für die letzten fünf Kalenderjahre geltend gemacht werden. Hatte der Unternehmer jedoch Kenntnis von seiner Abgabepflicht oder hat er die im Rechtsverkehr übliche Sorgfalt in besonders hohem Maße verletzt und naheliegende Überlegungen nicht angestellt, gilt eine Verjährung von 30 Jahren.

Unternehmer, die sich hinsichtlich ihrer Abgabepflicht nach dem KSVG unsicher sind, sollten sich, außerhalb einer Betriebsprüfung, zur Klärung unmittelbar an die Künstlersozialkasse wenden.


Abgabepflicht

Der Abgabepflicht unterliegen Unternehmer des privaten oder öffentlichen Rechts. Privatpersonen, die künstlerische Leistungen für private Zwecke verwenden, sind als Endverbraucher nicht abgabepflichtig. Die Abgabepflicht besteht für folgende Unternehmer:

Typische Verwerter (§ 24 Abs. 1 S. 1 KSVG)

Ein Unternehmer unterliegt der Abgabepflicht als typischer Verwerter, wenn er eines der folgenden Unternehmen betreibt:

- Verlage, Presseagenturen und Bilderdienste,
- Theater, Orchester, Chöre und vergleichbare Unternehmen; Voraussetzung ist, dass ihr Zweck überwiegend darauf gerichtet ist, künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen öffentlich aufzuführen oder darzubieten,
- Theater-, Konzert- und Gastspieldirektionen sowie sonstige Unternehmen, deren wesentlicher Zweck darauf gerichtet ist, für die Aufführung oder Darbietung künstlerischer oder publizistischer Werke oder Leistungen zu sorgen,
- Rundfunk und Fernsehen,
- Hersteller von bespielten Bild- und Tonträgern,
- Galerien und Kunsthandel,
- Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit für Dritte,

- 
- Varieté- und Zirkusunternehmen, Museen,
 - Aus- und Fortbildungseinrichtungen für künstlerische und publizistische Tätigkeiten.

Für diese Unternehmenszwecke geht der Gesetzgeber davon aus, dass typischerweise künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen verwertet werden. Auf die tatsächliche Beauftragung selbständiger Künstler oder Publizisten kommt es für die Feststellung der Abgabepflicht dem Grunde nach nicht an. Solange allerdings Entgelte an selbständige Künstler und Publizisten nicht gezahlt werden, ist die Künstlersozialabgabe nicht zu leisten. Es ist eine sog. Nullmeldung an die Künstlersozialkasse abzugeben.


Nach dieser Vorschrift können durch einen Unternehmer auch mehrere Abgabegründe erfüllt werden.

Eigenwerber (§ 24 Abs. 1 S. 2 KSVG)

Abgabepflichtig sind auch Unternehmer, die Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit für ihr eigenes Unternehmen betreiben und dabei nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler oder Publizisten erteilen. Das BSG hat in seinem Urteil vom 20. April 1994 – 3/12 RK 66/92 die Werbung in diesem Zusammenhang als positive Darstellung des Unternehmens und seiner Leistungen in der Öffentlichkeit definiert. Unerheblich ist, ob die Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit sich auf ein bestimmtes Produkt bezieht oder das Image des Unternehmens verbessert werden soll. In Betracht kommt die Beauftragung von Künstlern und Publizisten z. B. für die Gestaltung oder Konzeptentwicklung zur Werbung für bestimmte Produkte oder Dienstleistungen oder für die Öffentlichkeitsarbeit, um beispielsweise Geschäftsberichte, Kataloge oder eine Homepage inhaltlich zu erstellen.

Unternehmer nach der Generalklausel (§ 24 Abs. 2 KSVG)

Nach der Generalklausel fallen auch Unternehmer unter die Abgabepflicht, die unabhängig vom eigentlichen Zweck des Unternehmens nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler oder Publizisten erteilen, um deren Werke oder Leistungen für Zwecke des Unternehmens zu nutzen und damit Einnahmen zu erzielen. Eine Gewinnerzielungsabsicht ist nicht erforderlich. Es kann sich dabei z. B. um Unternehmer handeln, die Produkte oder Verpackungen gestalten lassen. Abgabepflichtig nach der Generalklausel sind auch Unternehmer, die jährlich mehr als drei



Veranstaltungen mit selbständigen Künstlern und Publizisten organisieren und damit Einnahmen erzielen wollen.

Bei Eigenwerbern und bei Unternehmern nach der Generalklausel führt nur eine mehr als gelegentliche Auftragserteilung an selbständige Künstler und Publizisten zur Abgabepflicht.


Für Entgelte an selbständige Künstler und Publizisten, die nach dem 31. Dezember 2014 gezahlt werden, liegt eine nicht nur gelegentliche Auftragserteilung vor, wenn die Gesamtsumme der gezahlten Entgelte in einem Kalenderjahr 450 Euro übersteigt. Kommt es bei der Abgabepflicht nach der Generalklausel auf die Anzahl der Veranstaltungen an, so müssen im Kalenderjahr mehr als drei Veranstaltungen durchgeführt werden und die Gesamtsumme der Entgelte muss 450 Euro übersteigen.

Für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2014 war das Merkmal der „nicht nur gelegentlichen“ Auftragserteilung gesetzlich nicht normiert. Für die Annahme einer nicht nur gelegentlichen Auftragserteilung genügte bereits eine gewisse Regelmäßigkeit oder Dauerhaftigkeit und ein nicht unerhebliches wirtschaftliches Ausmaß. Dabei kam es sowohl auf das Volumen als auch auf die Häufigkeit der Aufträge an. Folglich reichte in vielen Fällen schon eine einmal jährliche Auftragserteilung oder eine größere Anzahl kleinerer Aufträge, um eine „mehr als nur gelegentliche“ Auftragserteilung anzunehmen. Nur soweit es auf die Zahl von Veranstaltungen ankam, hatte der Gesetzgeber bereits eine eindeutige Grenze von nicht mehr als drei Veranstaltungen in einem Kalenderjahr gezogen, bis zu der keine Abgabepflicht eintreten sollte.

Wer ist Künstler und Publizist?

Künstler ist, wer Musik, darstellende oder bildende Kunst schafft, ausübt oder lehrt. Publizist ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in ähnlicher Weise wie ein Schriftsteller oder Journalist tätig ist. Auch wer Publizistik lehrt, fällt unter den Schutz des KSVG.

Für die Abgabepflicht nach dem KSVG kommt es nicht darauf an, dass der beauftragte Künstler/Publizist selbst Beiträge an die Künstlersozialkasse zahlt. Der Gesetzgeber wollte mit dieser Regelung Wettbewerbsnachteile für die versicherten Künstler und Publizisten vermeiden. Die künstlerische oder publizistische Tätigkeit muss auch nicht erwerbsmäßig erbracht werden, z. B.



zählt auch die künstlerische Nebentätigkeit eines Studenten oder einer Hausfrau. Es genügt allein, dass eine selbständige künstlerische oder publizistische Leistung erbracht und verwertet wird; auf die Qualität der künstlerischen Tätigkeit kommt es nicht an.

Zur Abgabepflicht führen auch Aufträge an selbständige Künstler und Publizisten, die ihren Wohnsitz im Ausland haben oder ihre Tätigkeit im Ausland erbringen, wenn die Verwertung der künstlerischen oder publizistischen Leistung im Inland erfolgt.

Künstler und Publizisten im Sinne des KSVG sind ausschließlich natürliche Personen. Unerheblich ist dabei, ob die selbständigen Künstler als einzelne Freischaffende oder als Gruppe, z. B. als Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder unter einer Firma (Einzel-firma) beauftragt werden.

Nicht abgabepflichtig sind dagegen Zahlungen an juristische Personen (z. B. eine GmbH oder einen eingetragenen Verein), aber auch Zahlungen an Kommanditgesellschaften (vgl. BSG vom 12. August 2010 – B 3 KS 2/09 R) oder offene Handelsgesellschaften (vgl. BSG vom 16. Juli 2014 – B 3 KS 3/13 R). In diesen Fällen können allerdings die von der Gesellschaft selbst an selbständige Künstler gezahlten Entgelte der Abgabepflicht unterliegen. Abgabepflichtig sind daher bei einer GmbH die an ihre Gesellschafter-Geschäftsführer gezahlten Entgelte, wenn kein Beschäftigungsverhältnis zur GmbH besteht und bei einer Gesamtwürdigung der Tätigkeit künstlerische oder publizistische Betätigungen überwiegen.

Verwertet ein Unternehmer die beauftragten künstlerischen oder publizistischen Leistungen im privaten Bereich oder führt er eine interne Veranstaltung durch, an der ausschließlich Betriebsangehörige teilnehmen, unterliegen diese Entgelte nicht der Abgabepflicht nach dem KSVG. Sie werden daher auch nicht zur Feststellung der Abgabepflicht dem Grunde nach herangezogen.

Abgabeschuld

Die Künstlersozialabgabe wird als jährliche Umlage von den Entgelten erhoben, die der Unternehmer im Kalenderjahr an selbständige Künstler oder Publizisten gezahlt hat, z. B. Gagen, Honorare, Tantiemen, aber auch die in Rechnung gestellten Material- und Nebenkosten. Nicht für alle Zahlungen an selbständige

Künstler und Publizisten ist die Künstlersozialabgabe zu berechnen, sondern nur für die Zahlungen, die dem Tätigkeitsbereich eines zur Abgabepflicht führenden Abgabegrundes (bezogen auf den Unternehmer) zugeordnet werden können (vgl. BSG vom 20. November 2008 – B 3 KS 5/07 R und [summa summarum Ausgabe 1/2014](#)).

Ausnahme: Beim typischen Verwerter sind Entgelte, die dem Bereich der Eigenwerbung zuzuordnen wären, Bestandteil des unternehmerischen Handelns und daher generell abgabepflichtig.

Nicht abgabepflichtig sind Entgeltbestandteile wie z. B.:

- die gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer
- steuerfreie Aufwandsentschädigungen (z. B. Reise- und Bewirtungskosten)
- Entgelte, die im Rahmen der sog. Übungsleiterpauschale in Höhe von max. 2.400 Euro jährlich steuerfreie Aufwandsentschädigungen sind ([§ 3 Nr. 26 EStG](#))
- Gewinnzuweisungen an Gesellschafter
- Zahlungen an urheberrechtliche Verwertungsgesellschaften

Es gilt das „Zuflussprinzip“, d.h. es sind nur die Entgelte zugrunde zu legen, die tatsächlich im Laufe des entsprechenden Kalenderjahres ausgezahlt wurden.

Höhe der Abgabe und Vorauszahlung

Der Abgabesatz wird kalenderjährlich durch eine Verordnung festgelegt und beträgt im Jahr 2016 unverändert 5,2 %.

Auf die jährliche Künstlersozialabgabe muss der Unternehmer eine monatliche Vorauszahlung leisten. Diese monatliche Vorauszahlung ist jeweils am 10. des Folgemonats fällig. Sie berechnet sich in Höhe eines Zwölftels der Bemessungsgrundlage des Vorjahres multipliziert mit dem aktuellen Abgabesatz. Davon abweichend ist die Vorauszahlung im Januar und Februar eines jeden Jahres in Höhe des Vorauszahlungsbetrages, der im Dezember des Vorjahres gezahlt wurde, zu entrichten. Die monatliche Vorauszahlung entfällt, wenn der vorauszahlende Betrag 40 Euro nicht übersteigt.

Künstlersozialkasse

Postanschrift:
Künstlersozialkasse
26380 Wilhelmshaven

Melde- und Zahlungspflichten

Die Künstlersozialkasse in Wilhelmshaven ist die Einzugsstelle für die Künstlersozialabgabe. Der abgabepflichtige Unternehmer muss bis spätestens zum 31. März des Folgejahres die Summe der an selbständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte an die Künstlersozialkasse melden. Hierfür wird auf der Homepage www.kuenstlersozialkasse.de ein Meldebogen zum Download bereitgestellt.

Die Künstlersozialkasse erlässt daraufhin einen Abgabebescheid über die Höhe der für das Vorjahr zu zahlenden Künstlersozialabgabe und legt gleichzeitig die monatlich zu leistende Vorauszahlung ab März des laufenden Jahres fest.

Aufzeichnungspflichten

Das Zustandekommen der Meldung, Berechnungen und Zahlungen müssen nachprüfbar sein. Es müssen daher Aufzeichnungen über alle an selbständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte geführt werden und mindestens fünf Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Entgelte fällig geworden sind, aufbewahrt werden. Mehrere Entgeltzahlungen müssen listenmäßig zusammengefasst werden können.

Wie wird das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt ermittelt?

In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind Beschäftigte versicherungsfrei, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die [Jahresarbeitsentgeltgrenze](#) übersteigt. Welche Entgelte tatsächlich zu berücksichtigen sind, erfahren Sie in diesem Artikel.

Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers gehört das laufende Arbeitsentgelt, auf das er einen Anspruch hat. Einmalig gezahlte Bezüge sind zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zu zählen, wenn sie mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, z. B. aufgrund eines Tarif- oder Arbeitsvertrages, mindestens einmal jährlich gezahlt werden.

Gewährung von Weihnachtsgeld

Weihnachtsgeld oder andere [Einmalzahlungen](#), die vertraglich vereinbart sind oder nach bisheriger betrieblicher Übung erwartet werden, zählen zum regelmäßigen Arbeitsentgelt.

Überstunden und Mehrarbeit

Vergütungen für Überstunden und Mehrarbeit gehören zu den unregelmäßigen Arbeitsentgeltbestandteilen und sind daher bei der Berechnung des Jahresarbeitsentgelts außer Betracht zu lassen. Bei Überstunden- und Mehrarbeitsvergütungen kann nicht mit hinreichender Sicherheit erwartet werden, dass diese immer wieder anfallen.

Pauschalbeträge

Anders verhält es sich, wenn ein Arbeitnehmer für geleistete Überstunden oder Mehrarbeit von seinem Arbeitgeber feste Pauschalbeträge erhält. Diese festen Pauschalbeträge zählen zum regelmäßigen Arbeitsentgelt.

Vergütung für Bereitschaftsdienste

Bekommen Beschäftigte für die in den nächsten zwölf Monaten zu leistenden Bereitschaftsdienste eine Vergütung, gehört diese zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt. Das ist aber nur dann der Fall, wenn im Vorfeld bereits feststeht, dass diese Bereitschaftsdienste zu leisten sind.



Zusätzliches Urlaubsgeld und Urlaubsabgeltung

Erhalten Arbeitnehmer, aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung, neben dem Lohn ein zusätzliches Urlaubsgeld, so gehört dieses zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt. Anders verhält es sich, wenn ein Beschäftigter seinen Urlaub nicht nehmen kann und stattdessen eine Urlaubsabgeltung erhält. Diese Urlaubsabgeltung zählt beim regelmäßigen Arbeitsentgelt nicht mit.

Zuschläge für Familienstand

Zuschläge, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden, sind kein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung – euBP mit neuen Funktionen

Seit Anfang 2014 setzen die Rentenversicherungsträger die euBP flächendeckend ein. Viele Arbeitgeber und Steuerberater haben sich von den Vorteilen des Verfahrens überzeugt – die Akzeptanz ist seither erheblich gestiegen. Mit den neuen Verfahrensgrundsätzen kann die euBP ab Anfang 2016 mit neuen Funktionen aufwarten.

Technische Unterstützung für Meldekorrekturen nach einer Betriebsprüfung

Elektronischer „Rückweg“ der euBP

Arbeitgebern und Steuerberatern, die an der euBP teilnehmen, stellt die Deutsche Rentenversicherung als erweitertes Serviceangebot künftig maschinell Grunddaten für die Berichtigung der Meldungen nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) zur Verfügung. Verfügt das Abrechnungssystem über eine euBP-Meldeunterstützung, kann der Schritt des manuellen Übertragens der Daten in eine Ausfüllhilfe (z.B. sv.net) künftig entfallen. Damit greift die Deutsche Rentenversicherung den vielfach vorgetragenen Wunsch der Arbeitgeber und steuerberatenden Berufe nach einer technischen Unterstützung auf.

Dies entbindet den Arbeitgeber jedoch nicht von den in [§ 28a SGB IV](#) geregelten Meldepflichten. Die anlässlich einer Betriebsprüfung notwendigen Meldekorrekturen aus Nachberechnungen bzw. Erstattungen werden durch den Betriebsprüfdienst der Rentenversicherung maschinell aufgezeigt, sind aber – wie auch ggf. notwendige Stornierungsmeldungen – durch den Arbeitgeber eigenverantwortlich durchzuführen.

Abruf der Grunddaten für Meldekorrekturen im eXTra-Verfahren

Bei Beanstandungen mit Entgeltdifferenzen wird nach Abschluss der Betriebsprüfung eine Datei erstellt, die neben Korrekturhinweisen auch Grundinformationen über die zu stornierenden Ursprungsmeldungen enthält. Diese Datei wird bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger (DSRV) bereitgestellt und kann im eXTra-Standard über die Abrechnungssoftware abgerufen werden, sofern die Annahme und Aufbereitung der Daten vom Abrechnungssystem unterstützt wird.

DSME =

Datensatz Meldung

Werden die gelieferten Daten durch die mit dem Modul „euBP“ zertifizierte Entgeltabrechnungsoftware maschinell verarbeitet, hat der Arbeitgeber im eigenen Abrechnungssystem die Möglichkeit, Meldekorrekturen zu veranlassen. Die Meldekorrektur beinhaltet eine Stornierung der Ursprungsmeldung und die Abgabe einer korrigierten Meldung unter Berücksichtigung der Daten aus der Betriebsprüfung. Als Unterscheidungsmerkmal für diese Meldungen wird im DSME ein Merkmal „Meldekorrektur aus der Betriebsprüfung“ aufgenommen. Die Erstattung dieser Meldungen ist mit Inkrafttreten der Gemeinsamen Grundsätze für die Datenerfassung und -übermittlung nach [§ 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1-3 SGB IV](#) in der ab 1. Juli 2016 gültigen Fassung zulässig.

Bereitstellung von Bescheiden und Prüfmitteilungen in elektronischer Form

Mit dem 5. SGB IV-Änderungsgesetz wurde darüber hinaus in [§ 7 Abs. 4 Satz 2 der Beitragsverfahrensverordnung](#) die Grundlage für eine Bereitstellung von Bescheiden und Prüfmitteilungen in elektronischer Form geschaffen. Diese werden als PDF-Datei ab 1. Januar 2016 in einer Art elektronischem Postfach bei der DSRV zum Abruf im eXTra-Verfahren bereitgestellt. Das elektronische Dokument kann dann unternehmensseitig im Dokumenten-Management-System (DMS) abgelegt werden.

Die Prüfmitteilung bzw. der Bescheid werden aber weiterhin in körperlicher Form postalisch übersandt. Maßgebend für die ordnungsgemäße Zustellung der Dokumente sowie den Zeitpunkt der Zustellung ist der postalische Versand. Die rechtlichen Konsequenzen orientieren sich nach wie vor an den körperlich versandten Prüfmitteilungen und Bescheiden.

Optionale Nutzung der erweiterten Funktionen

Die beiden neuen Funktionen können von Teilnehmern an der euBP auf freiwilliger Basis und unabhängig voneinander genutzt werden. Einzige Voraussetzung ist, dass das Abrechnungssystem diese Funktionen unterstützt und eine Zertifizierung der euBP-Funktionen durch die ITSG erfolgt ist.

ITSG =

Informationstechnische
Servicestelle der Gesetz-
lichen KV GmbH

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2016

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2016 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	6.200	5.400
Jahr	74.400	64.800
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	7.650	6.650
Jahr	91.800	79.800
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.237,50
Jahr		50.850
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		56.250
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		50.850
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Gleitzone		
Faktor F		0,7547
Bezugsgröße (Monat)		
	2.905	2.520
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		236
Freie Unterkunft		223
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Pflegeversicherung		2,35 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,7 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,8 %
Arbeitslosenversicherung		3,0 %
Insolvenzgeldumlage		0,12 %
Künstlersozialabgabe		5,2 %

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer