Ausgabe 1 · 2013

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Aktuelles zur Sozialversicherung 2

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht geringfügig entlohnt Beschäftigter 4
Wie wirkt sich ein Befreiungsantrag melderechtlich aus?

Neues aus der Clearingstelle 7
Nach einem BSG-Urteil stehen hauswirtschaftliche Familienhelfer nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Zeitgleiche Arbeitgeberprüfungen der Finanzverwaltung und der Rentenversicherung 10
Das Verfahren und der Nutzen für Arbeitgeber.

Kabinett beschließt Änderungen zu den Betriebsprüfungen der Rentenversicherung 12

Bei Minijobs die Vorteile in der Rentenversicherung nutzen 13
Warum sich die Rentenversicherungspflicht für Minijobber lohnt.

Neue Gleitzonenformel 16

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

Aktuelles zur Sozialversicherung

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.
Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg. Tel. 0800 7234 268 (kostenfrei). Ein Service von dtms. E-Mail: summa-summarum@haufe.de http://summa-summarum.haufe.de

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
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 23.1.2013

ISSN 1434-2901

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Neben gesetzlichen Neuerungen im Sozialversicherungsrecht zum Jahresbeginn 2013, über die wir bereits im vergangenen Jahr berichtet haben und die wir in diesem Heft näher vorstellen, sind durchaus umfangreiche Gesetzesvorschläge weiterhin in der Schwebe, ohne dass verlässliche Aussagen zum weiteren Fortgang getätigt werden können.

Rentenreform

Wer die Presse aufmerksam verfolgt, dem ist nicht entgangen, dass sich die angekündigte Rentenreform weiter verschiebt. Allerdings ist noch offen, ob zumindest einzelne unstrittige Vorschläge wie die Kombirente oder Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente vor der Bundestagswahl noch einzeln umgesetzt werden. Wir werden hierüber fortlaufend berichten.

Beitragsnachforderungen

Zu Jahresbeginn wurde in anderen Presseartikeln über die Betriebsprüfungen der Rentenversicherung im vergangenen Jahr und die daraus erhobenen Nachforderungen berichtet.

Im Jahr 2012 wurden durch die Betriebsprüfer insgesamt höhere Nachforderungen als in den Vorjahren festgestellt. Erklären lässt sich dies insbesondere dadurch, dass die Rentenversicherung neue Prüffelder abzudecken hat und daneben aufgrund von Gerichtsentscheidungen zu Tarifverträgen zahlreiche Sonderprüfungen durchgeführt wurden.

Aus den festgestellten Prüfungsergebnissen lässt sich aber kein Trend zur vermehrten bewussten und geplanten Hinterziehung von Beiträgen durch die Arbeitgeber erkennen. Signifikante Steigerungen bei der strafbaren Handlung des Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt (§ 266a StGB) sind nicht ersichtlich.

Aufklärung und Beratung durch die Rentenversicherung

Das Sozialversicherungsrecht mit all seinen Ausführungsbestimmungen, Richtlinien und fortlaufenden Änderungen stellt alle in der Praxis vor hohe Anforderungen. Die Broschüren und Hefte von summa summarum, insbesondere auch die alle 4 Jahre vor Ort stattfindenden Betriebsprüfungen, dienen dabei der Aufklärung und Beratung der Betriebe. Die qualifizierten und kompetenten Betriebsprüfer stehen den Betrieben gern mit Rat und Tat zur Seite, um Fehler in Zukunft zu vermeiden und Auslegungsfragen zu klären.

Wenn die bestehenden Kommunikationswege genutzt werden, um gemeinsam möglichst fehlerfrei mit dem Sozialgesetzbuch umzugehen, wird dem unserem Sozialstaat zugrunde liegenden Anliegen der Herstellung der Beitragsgerechtigkeit für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer am besten Rechnung getragen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht geringfügig entlohnt Beschäftigter

Seit 1. Januar 2013 tritt auch bei der Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht für den Beschäftigten ein, von der er sich jedoch befreien lassen kann (vgl. summa summarum 6/2012). Die Sozialversicherungsträger haben jetzt das konkrete Verfahren zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht geregelt.

Meldepflicht des Arbeitgebers

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist über den Arbeitgeber zu beantragen. Der Arbeitgeber hat den Befeiungsantrag entgegenzunehmen, darauf das Eingangsdatum zu dokumentieren und den Antrag zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Der Eingang des Befreiungsantrages ist der Minijob-Zentrale spätestens innerhalb von 6 Wochen zu melden. Widerspricht die Minijob-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats, gilt die Befreiung vom Ersten des Kalendermonats an als erteilt, in dem der Befreiungsantrag gestellt wurde, frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

Rechtzeitige Meldung

Wird der Befreiungsantrag im ersten Kalendermonat der Beschäftigung beim Arbeitgeber eingereicht, erfolgt die Meldung der Antragstellung mit der Anmeldung der Beschäftigung. In der Anmeldung ist vom Arbeitgeber bereits von der Bewilligung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht durch die Minijob-Zentrale auszugehen. Die Beschäftigung wird daher mit der Beitragsgruppe „5" zur Rentenversicherung (Pauschalbeitrag) angemeldet. Die Minijob-Zentrale erkennt am Beitragsgruppenschlüssel dieser Meldung, dass ein Befreiungsantrag gestellt wurde und prüft die Voraussetzungen der Befreiung.

Wird festgestellt, dass die Voraussetzungen der Befreiung nicht vorliegen, teilt die Minijob-Zentrale dies dem Arbeitgeber innerhalb eines Monats mit. Sind die Befreiungsvoraussetzungen erfüllt, erfolgt keine Rückmeldung der Minijob-Zentrale. In diesen Fällen gilt die Befreiung rückwirkend zum Beginn der Beschäftigung als erteilt. Der Arbeitgeber hat demnach nichts weiter zu veranlassen, wenn sich die Minijob-Zentrale nicht meldet.

Dies gilt auch dann, wenn der Befreiungsantrag vor der erstmaligen Aufnahme der Beschäftigung, z. B. im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages beim Arbeitgeber eingereicht wird. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber den Befreiungsantrag ebenfalls mit der Anmeldung innerhalb von 6 Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung berücksichtigen. Dabei wird nicht beanstandet, wenn zu diesem Zeitpunkt bereits 6 Wochen seit dem Eingang des Befreiungsantrages beim Arbeitgeber vergangen sind.

Geht der Befreiungsantrag erst nach dem ersten Kalendermonat der Beschäftigung beim Arbeitgeber ein, kann die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei rechtzeitiger Meldung an die Minijob-Zentrale erst ab dem Ersten des Kalendermonats beginnen, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingegangen ist. In diesen Fällen wird die geringfügig entlohne Beschäftigung zunächst rentenversicherungspflichtig aufgenommen und ist entsprechend mit der Beitragsgruppe „1" zur Rentenversicherung (Pflichtbeitrag) anzumelden. Zum Ersten des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber ist innerhalb von 6 Wochen eine Ab- und Anmeldung aufgrund des Wechsels der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung abzugeben. Die Abmeldung der Beschäftigung mit der Beitragsgruppe „1" zur Rentenversicherung erfolgt mit dem Abgabegrund „32" und die Anmeldung der Beschäftigung mit der Beitragsgruppe „5" zur Rentenversicherung mit dem Abgabegrund „12".

Verspätete Meldung

In den Fällen, in denen der Eingang des Befreiungsantrages erst nach Ablauf von 6 Wochen der Minijob-Zentrale gemeldet wird, tritt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der verspäteten Meldung nicht rückwirkend ein, sondern erst ab dem Ersten des übernächsten Kalendermonats nach der Meldung an die Minijob-Zentrale. Eine maschinelle Meldung des Befreiungsantrages ist in diesen Ausnahmefällen nicht möglich. Stattdessen ist der Minijob-Zentrale der Befreiungsantrag durch eine Papiermeldung anzuzeigen. Die Minijob-Zentrale bietet unter **www.minijob-zentrale.de** im Downloadbereich ein Musterformular (Vorabmeldung – Eingang des Befreiungsantrags RV-Pflicht) an. Die Meldung ist anschließend zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Nach Ablauf der Widerspruchsfrist der Minijob-Zentrale ist dann zum Ersten des folgenden Kalendermonats die versicherungs- und bei-

tragsrechtliche Behandlung der Beschäftigung umzustellen, wenn keine Rückmeldung der Minijob-Zentrale erfolgt. Die Beschäftigung ist aufgrund des Wechsels der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung mit den Abgabegründen „32" und „12" entsprechend ab- und anzumelden.

Meldung in Bestandsfällen

Wurde eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen und rentenversicherungsfrei ausgeübt, endet die Rentenversicherungsfreiheit in der fortbestehenden Beschäftigung erst dann, wenn

- → das Arbeitsentgelt auf mehr als 400 EUR erhöht wird oder
- → eine weitere Beschäftigung aufgenommen wird und das Gesamtarbeitsentgelt 400 EUR übersteigt.

In diesen Fällen tritt in der Bestandsbeschäftigung nach den neuen Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen Rentenversicherungspflicht ein. Die Beschäftigung ist daher aufgrund des Wechsels der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung mit den Abgabegründen „32" und „12" entsprechend ab- und anzumelden, sofern der Beschäftigte nicht von der Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Gebrauch macht.

Stellt der Beschäftigte im Kalendermonat des Eintritts der Rentenversicherungspflicht einen Befreiungsantrag, wirkt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nahtlos im Anschluss an das Ende der Rentenversicherungsfreiheit, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag rechtzeitig der Minijob-Zentrale meldet. Dieser Sachverhalt kann jedoch nicht über die Meldung eines Beitragsgruppenwechsels dargestellt werden. Denn aufgrund der bisherigen Rentenversicherungsfreiheit in der Beschäftigung sind auch vor dem Befreiungsantrag „nur" Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt worden. Daher ist der Eingang des Befreiungsantrags der Minijob-Zentrale durch eine Ab- und Anmeldung der Beschäftigung aus sonstigen Gründen mit dem Abgabegrund „33" für die Abmeldung und dem Abgabegrund „13" für die Anmeldung anzuzeigen. Alternativ, bzw. sofern Abrechnungsprogramme eine entsprechende Meldung nicht zulassen, kann der Minijob-Zentrale der Befreiungsantrag auch durch eine Papiermeldung angezeigt werden. Die Minijob-Zentrale bietet unter **www.minijob-zentrale.de** im Downloadbereich ein Musterformular (Anzeige der Befrei-

ung von der Rentenversicherungspflicht im unmittelbaren Anschluss an die Rentenversicherungsfreiheit) an. Die Meldung ist anschließend zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Die Spitzenorganisation der Sozialversicherung haben dies und weitere Einzelheiten in den aktuellen Geringfügigkeitsrichtlinien vom 20. Dezember 2012 beschrieben.

Neues aus der Clearingstelle

Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund entscheidet im sogenannten Anfrageverfahren über das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Eine im Zusammenhang mit einem derartigen Anfrageverfahren kürzlich ergangene Entscheidung des Bundessozialgerichts wird nachfolgend näher beleuchtet.

Aufgaben der Clearingstelle

Bei Zweifeln, ob ein Beschäftigungsverhältnis oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, können Auftragnehmer und Auftraggeber jeweils einzeln oder auch gemeinsam eine entsprechende Statusklärung beantragen. Aus Beweisgründen ist unabdingbar die Schriftform erforderlich; der hierfür vorgesehene Antragsvordruck ist unter **www.deutsche-rentenversicherung-bund.de → Services → Formulare & Anträge** abrufbar.

Daneben ist die Clearingstelle für das obligatorische Anfrageverfahren zuständig. Dies wird von Amts wegen, also ohne Antrag der Betroffenen, durchgeführt, wenn bei der Einzugsstelle die Aufnahme einer Beschäftigung des Ehegatten bzw. Lebenspartners sowie mitarbeitender Kinder des Arbeitgebers oder die Beschäftigung eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH gemeldet wird (§ 7a Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 28 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. d und e SGB IV).

An die bestandskräftigen Entscheidungen der Clearingstelle – sowohl im optionalen als auch im obligatorischen Verfahren – ist die Bundesagentur für Arbeit im Leistungsfall gebunden (§ 336 SGB III). Ihr steht daher im Leistungsfall kein eigenes Prüfungsrecht zur Frage des Vorliegens einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu. Auch bei sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger sind die

Entscheidungen der Clearingstelle zu beachten – vorausgesetzt, die Verhältnisse, die Grundlage der Entscheidung der Clearingstelle waren, entsprechen den bei der Betriebsprüfung vorgefundenen Verhältnissen. Das Anfrageverfahren schafft somit für die Beteiligten Rechtssicherheit.

Stellt die Clearingstelle ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit Bescheid fest, beginnt die Versicherungspflicht grundsätzlich mit der Aufnahme der Beschäftigung, und auch für die Beitragsfälligkeit gelten die allgemeinen Regelungen (§ 23 Abs. 1 SGB IV). Abweichend hiervon ermöglicht § 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV eine Verschiebung des Beginns der Versicherungspflicht unter bestimmten Voraussetzungen. Die weiteren Einzelheiten zum Anfrageverfahren sind in dem Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 13. April 2010 (Statusfeststellung von Erwerbstätigen) ausführlich dargestellt.

Hauswirtschaftliche Familienbetreuer

Häufig werden im Zusammenhang mit dem Anfrageverfahren die Sozialgerichte angerufen. Unlängst beschäftigte sich das Bundessozialgericht (BSG) mit der versicherungsrechtlichen Stellung einer „hauswirtschaftlichen Familienbetreuerin" (BSG, Urteil v. 28.9.2011, B 12 R 17/09 R).

Immer mehr private Pflegedienste bieten meist älteren und gesundheitlich eingeschränkten Personen einen bis zu 24 Stunden täglich dauernden, umfassenden Service durch hauswirtschaftliche Familienbetreuer (auch als „Pflegepartner" bezeichnet) an. Die Pflegepartner führen im Rahmen eines meist 14-tägigen Einsatzes den Haushalt der Betreuten und übernehmen im heimischen Umfeld ggf. weitere Dienstleistungen. Die Vergütung erfolgt pauschaliert in Form von Tagessätzen.

Je nach den Umständen des Einzelfalls, ist die Tätigkeit als hauswirtschaftlicher Familienbetreuer sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch im freien Dienstverhältnis denkbar.

Nach Auffassung der Clearingstelle sprachen im vom BSG entschiedenen Fall folgende Argumente für das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses:

→ Die Einordnung der Familienbetreuerin in die Arbeitsorganisation des Pflegedienstes; dies sei u. a. deutlich durch die

eigentlich der Betreuungsorganisation obliegende Führung der vorgeschriebenen Pflegedokumentation und durch das Prozedere beim Wechsel der Pflegepartner, die die Eingliederung der jeweiligen Mitarbeiterinnen in eine ineinandergreifende Kette der den jeweiligen Betreuten zur Verfügung gestellten Pflegepartner belegen.

→ Die sich daraus ergebende Weisungsgebundenheit dieser Mitarbeiterin. Diese ergebe sich u. a. aus dem Umstand, dass die Mitarbeiterin ihre Einsatzaufträge ausschließlich durch Vermittlung des Pflegedienstes erhalten und an den diesem gegenüber geäußerten Betreuungswünschen ausgerichtet habe.

→ Das Nichtbestehen eines Unternehmerrisikos bei der Mitarbeiterin.

Demgegenüber wurden für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit beispielsweise folgende Umstände vorgetragen:

→ Dem Pflegepartner seien lediglich „Eckpunkte" des jeweiligen Betreuungsauftrags wie Beginn und Ende und grober Inhalt der Tätigkeit vorgegeben; die vom Pflegepartner geführte Pflegedokumentation diene nicht der Kontrolle durch den Pflegedienst, sondern habe nur die Funktion eines Leistungsnachweises.

→ Der Pflegepartner könne die übernommenen Aufträge vorzeitig abbrechen bzw. verlängern und nicht gegen seinen Willen vom Pflegedienst aus einem laufenden Einsatz abgezogen und anderen Kunden zugeteilt werden.

→ Der Pflegepartner setze zwar nur seine Arbeitskraft und wenig Kapital ein, trage jedoch ein gewisses Verlustrisiko bei Kundeninsolvenz; ferner lasse er den von ihm geschätzten Arbeitsaufwand in die Vergütungsverhandlungen einfließen und könne so seine Verdienstchancen erhöhen.

Das BSG hat im vorliegenden Einzelfall in der Gesamtschau auf die in diesem konkreten Einzelfall festgestellten Umstände eine selbstständige Tätigkeit bejaht. Das BSG betont jedoch, es könne nicht davon ausgegangen werden, dass derartige Tätigkeiten im hauswirtschaftlichen und „pflegenahen" Bereich stets als selbstständige Tätigkeiten anzusehen seien.

Anders dürften deswegen insbesondere Sachverhalte zu beurteilen sein, in denen (auch) Leistungen der Sozialen Pflegeversicherung (SGB XI) Vertragsgegenstand sind. Erbringt die Pflegekraft

(auch) Leistungen nach dem SGB XI und ist für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig, kommt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis in Betracht.

Im Ergebnis bleibt es dabei: Es sind stets die im konkreten Einzelfall vorgefundenen tatsächlichen Verhältnisse maßgeblich.

Zeitgleiche Arbeitgeberprüfungen der Finanzverwaltung und der Rentenversicherung

Finanzämter und Rentenversicherungsträger prüfen regelmäßig, ob ein Arbeitgeber die gesetzlichen Abgaben ordnungsgemäß vom Arbeitsentgelt seiner Arbeitnehmer einbehalten und an die zuständigen Stellen abgeführt hat. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, eine zeitgleiche Prüfung zu beantragen.

Lohnsteuer-Außenprüfungen der Finanzämter

Das zuständige Betriebsstättenfinanzamt prüft, ob ein Arbeitgeber die Lohnsteuer ordnungsgemäß einbehalten, übernommen und abgeführt hat (§ 42f Abs. 1 EStG).

Arbeitgeberprüfungen der Rentenversicherungsträger

Die Rentenversicherungsträger prüfen mindestens alle 4 Jahre bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllt haben (§ 28p Abs. 1 SGB IV).

Beitragsrecht folgt Steuerrecht

Nach den gesetzlichen Vorgaben ist für das Beitragsrecht der Sozialversicherung eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Daher wirken sich die Lohnsteuer-Außenprüfungen der Finanzämter in der Regel auch auf das Beitragsrecht in der Sozialversicherung aus. Arbeitgeber sind bei einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger verpflichtet, Bescheide und Prüfberichte eines Finanzamtes vorzulegen (§ 10 Abs. 2 BVV).

Zeitgleiche Außenprüfungen

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Entbürokratisierung des Steuerverfahrens (Steuerbürokratieabbaugesetz) vom 20. Dezember 2008 wurde den Arbeitgebern das Recht eingeräumt, eine zeit-

gleiche Prüfung durch das Finanzamt und den Rentenversicherungsträger zu verlangen (§ 42f Abs. 4 EStG). Die Regelung ist seit 1. Januar 2010 in Kraft.

Eine zeitgleiche Prüfung soll die Arbeitgeber organisatorisch entlasten. So müssen z. B. Unterlagen nur einmalig herausgesucht werden und Mitarbeiter sich inhaltlich nur einmal mit dem Sachverhalt beschäftigen. Steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Feststellungen können zeitgleich durch den Rentenversicherungsträger bzw. das Finanzamt gewürdigt und abschließend beurteilt werden. Dem Arbeitgeber werden dadurch entsprechende Folgewirkungen sofort erkennbar.

Verfahrensablauf

Arbeitgeber können einen entsprechenden Antrag jederzeit stellen, unabhängig davon, ob eine Prüfung durch das Finanzamt oder den Rentenversicherungsträger bereits angekündigt worden ist.

Der Antrag ist an keine bestimmte Form gebunden und ist beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu stellen. Wird der Antrag beim Rentenversicherungsträger gestellt, leitet dieser den Antrag an das Finanzamt weiter. Das Finanzamt ist für die Entscheidung über den Antrag zuständig.

Die Finanzverwaltung und die Rentenversicherungsträger haben sich zur Verfahrenserleichterung auf ein gemeinsames Antragsformular verständigt. Dies kann bei den einzelnen Finanzämtern der Bundesländer angefordert werden.

Das zuständige Betriebsstättenfinanzamt sendet dem Arbeitgeber einen Fragebogen zu, welcher vollständig ausgefüllt zurückzusenden ist. Das Finanzamt klärt mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger, ob eine zeitgleiche Prüfung möglich ist. In der Regel setzt dies voraus, dass im selben Jahr Prüfungen durch das Finanzamt und den Rentenversicherungsträger vorgesehen sind. Ist eine zeitgleiche Prüfung möglich, wird ein entsprechender Termin einvernehmlich zwischen allen Beteiligten abgestimmt.

Abweichende Inhalte der Prüfung

Eine zeitgleiche Prüfung bedeutet jedoch nicht, dass auch eine inhaltlich gemeinsame Prüfung erfolgt. Die gesetzliche Trennung zwischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht wird beibehalten. Steuergeheimnis und Sozialgeheimnis müssen weiterhin gewahrt werden.

Kabinett beschließt Änderungen zu den Betriebsprüfungen der Rentenversicherung

Der Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-NOG, BR-Drucks. 811/12) verändert den Umfang der Prüfaufgaben der Rentenversicherungsträger im Zusammenhang mit der Unfallumlage und der Künstlersozialabgabe.

Prüfungen im Auftrag der Unfallversicherung: künftig weniger Arbeitgeber betroffen

Im Auftrag der Unfallversicherung prüft die Deutsche Rentenversicherung seit dem Jahr 2010, ob ein Arbeitgeber das unfallversicherungspflichtige Arbeitsentgelt zutreffend beurteilt und diese Entgelte der jeweiligen Gefahrklasse zugeordnet hat.

Nach dem Gesetzentwurf des BUK-NOG werden künftig Unternehmen grundsätzlich nicht mehr geprüft, bei denen im der Prüfung vorvergangenen Jahr ein Unfallversicherungsbeitrag in Höhe von nicht mehr als 1,5 % der Bezugsgröße (2013 unter ca. 485 EUR) festgestellt wurde. Aus Gründen der Beitragsgerechtigkeit werden diese Unternehmen allerdings nicht vollständig von der Prüfung ausgenommen. Im Rahmen einer Stichprobe werden einzelne Unternehmen weiterhin geprüft.

Der Gesetzentwurf räumt der Unfallversicherung auch wieder ein eigenes Prüfrecht ein. Dies gilt in Fällen, in denen konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Arbeitsentgelte vom Unternehmer nicht der richtigen Gefahrklasse zugeordnet wurden und die Aufklärung nicht bis zur nächsten regelmäßigen Betriebsprüfung warten kann.

Prüfung der Künstlersozialabgabe: künftig bei allen Arbeitgebern

Seit dem Jahr 2007 prüfen die Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen, ob Arbeitgeber ihre Meldepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) ordnungsgemäß erfüllen und die Künstlersozialabgabe rechtzeitig und vollständig entrichten. Die Deutsche Rentenversicherung klärt, ob Unternehmen als Verwerter abgabepflichtig sind und in welcher Höhe eine konkrete Abgabepflicht besteht.

Der Gesetzentwurf des BUK-NOG sieht vor, dass Prüfungen wegen der Künstlersozialabgabe künftig bei allen 3,2 Mio. Arbeitgebern durchzuführen sind. Bislang prüfen die Rentenversicherungsträger nur Arbeitgeber, bei denen es Anhaltspunkte für eine Abgabepflicht nach dem KSVG gibt. Dies sind weniger als 10 %, jährlich 70.000 Arbeitgeber.

Für die Prüfung der Abgabepflicht soll derselbe Prüfturnus von 4 Jahren wie für Betriebsprüfungen gelten. Zudem soll bei jeder Betriebsprüfung kontrolliert werden, ob und ggf. in welcher Höhe ein Arbeitgeber als Auftraggeber für selbstständige Künstler und Publizisten abgabepflichtig ist. Künftig muss der Arbeitgeber dem Betriebsprüfer sämtliche Unterlagen vorlegen, die für die Feststellung der Abgabepflicht bzw. deren Höhe benötigt werden. Der Arbeitgeber hat z. B. die von ihm mit selbstständigen Künstlern bzw. Publizisten geschlossenen Verträge und die hierzu in den Geschäftsbüchern des Rechnungswesens enthaltenen Angaben vorzulegen.

Inkrafttreten

Die Regelungen zur Prüfung der Künstlersozialabgabe und zu den Auftragsprüfungen für die Träger der Unfallversicherung sollen noch in dieser Legislaturperiode in Kraft treten. Im Gesetzentwurf sind keine Übergangsregelungen vorgesehen.

Bei Minijobs die Vorteile in der Rentenversicherung nutzen

Die Geringfügigkeitsgrenze für Minijobber liegt seit 1. Januar 2013 bei 450 EUR statt bisher 400 EUR. Gleichzeitig erhalten Minijobber nun durch vergleichsweise niedrige eigene Beiträge den vollen Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung.

Arbeitgeber zahlen für Minijobber nach der Neuregelung – wie bisher auch – pauschale Rentenversicherungsbeiträge. Neu ist, dass Minijobber zusätzlich zum pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers einen Eigenbeitrag zahlen und damit in den Genuss des vollen Schutzes der gesetzlichen Rentenversicherung kommen. Lediglich auf Antrag können sich Minijobber von der Rentenversicherungspflicht und damit der Zahlung des Eigenbeitrags befreien lassen.

Nach dem bis 31. Dezember 2012 geltenden Recht war es genau umgekehrt: Minijobber zahlten neben dem Pauschalbeitrag des

Arbeitgebers in Höhe von 15 % keine eigenen Beiträge. Sie konnten aber den Arbeitgeberbeitrag freiwillig für den vollen Rentenversicherungsschutz aufstocken.

Eigenbeitrag zur Rentenversicherung

Minijobber, die im Jahr 2013 eine Beschäftigung aufnehmen, zahlen zum pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers von 15 % selbst einen Beitragsanteil von in der Regel 3,9 % dazu. Bei einem monatlichen Verdienst von 450 EUR liegt der Eigenbeitrag bei 17,55 EUR im Monat.

Minijobber mit niedrigem Verdienst müssen wissen, dass der Rentenversicherungsbeitrag mindestens aus einer Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in Höhe von 175 EUR berechnet wird. Wer weniger als 175 EUR verdient, zahlt aus seinem tatsächlichen Verdienst einen Beitragsanteil von 3,9 % und für die Differenz vom tatsächlichen Verdienst bis 175 EUR den vollen Rentenversicherungsbeitrag von 18,9 %.

Absicherung bei Erwerbsminderung

Der Eigenbeitrag sichert Minijobber gegen das Risiko der Erwerbsminderung ab. Denn durch einen rentenversicherungspflichtigen Minijob kann der Versicherte eine bereits erworbene Absicherung bei Erwerbsminderung aufrechterhalten. Auch kann der Minijobber durch die Zahlung des Eigenbeitrags einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente aufbauen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Minijobber mindestens 5 Jahre versichert ist und in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt hat. Hierzu zählen auch Eigenbeiträge durch einen Minijob.

Anspruch auf medizinische und berufliche Rehabilitation

Minijobber können durch die Zahlung des Eigenbeitrags Anspruch auf eine medizinische Rehabilitation erwerben. Voraussetzung ist, dass vor Stellung eines Antrags auf Rehabilitation mindestens 6 Pflichtbeitragsmonate aus einer Beschäftigung in den letzten 2 Jahren angerechnet werden können.

Auch für eine berufliche Rehabilitation der Rentenversicherung, wie z. B. eine Umschulung in einen neuen Beruf, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. In der Regel müssen 15 Jahre anrechenbare Pflichtbeitragszeiten bestehen.

Hierzu zählen auch die Beitragszeiten als Minijobber, wenn der Eigenbeitrag gezahlt worden ist.

Riestern bei Minijob

Arbeitnehmer in einem rentenversicherungspflichtigen Minijob gehören zum unmittelbar förderberechtigten Personenkreis. Schon die Zahlung eines jährlichen Eigenbeitrags von 60 EUR in einen Riester-Vertrag kann ausreichen, um die volle staatliche Zulage zu bekommen. Besonders Niedrigverdiener und Familien mit Kindern profitieren von dieser Förderung.

Betriebliche Altersvorsorge

Arbeitnehmer mit einem rentenversicherungspflichtigen Minijob können ihre Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung unversteuert und sozialabgabenfrei direkt aus dem Bruttogehalt zahlen. Allerdings verringert sich dadurch der Anspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Minijobber können sich mit einem schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Arbeitgeber zahlt dann nur den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung und der Minijobber keinen Eigenbeitrag. Wenn sich Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, ist die Befreiung bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses und ggf. für weitere zeitgleich ausgeübte Minijobs bindend. Ein vollwertiger Schutz in der Rentenversicherung besteht dann nicht.

Wer ist von der Neuregelung betroffen?

Die Neuregelung gilt nur für neue Minijobs, die seit 1. Januar 2013 aufgenommen werden. Wer in einem bestehenden versicherungsfreien Minijob unverändert weiterarbeitet, bleibt auch künftig rentenversicherungsfrei. Minijobber können in diesen Fällen aber wie bisher auf die Rentenversicherungsfreiheit zugunsten eines vollen Rentenversicherungsschutzes verzichten.

Erhöht der Arbeitgeber ab 1. Januar 2013 allerdings das monatliche Arbeitsentgelt auf mehr als 400 EUR, wird der bisher versicherungsfreie Minijob automatisch rentenversicherungspflichtig. Bei einem Verdienst bis 450 EUR kann der Minijobber sich jedoch von der eintretenden Rentenversicherungspflicht wieder befreien lassen.

Die Rentenversicherung rät

Bevor Minijobber sich von der Rentenversicherungspflicht und somit der Zahlung des Eigenbeitrags befreien lassen, sollten sie sich informieren, wie sich dies auf ihre soziale Absicherung aus-

wirkt. Der Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht kann dazu führen, dass der Minijobber eine bereits erworbene Absicherung im Invaliditätsfall wieder verliert oder er keine Förderung der Riester-Rente mehr erhält.

Eine individuelle Beratung bieten die Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung an. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 1000 4800 zu erreichen.

Neue Gleitzonenformel

Seit 1. Januar 2013 gilt aufgrund der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 EUR auch eine neue Gleitzone. Die besonderen Regelungen für die Beitragsberechnung bei Beschäftigungen in der Gleitzone finden seitdem Anwendung, wenn ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 bis 850 EUR erzielt wird.

Die der Beitragsberechnung zugrunde zu legende reduzierte beitragspflichtige Einnahme ist nach einer neuen Gleitzonenformel zu ermitteln:

$$F \times 450 + \left(\left\{ \frac{850}{(850 - 450)} \right\} - \left\{ \frac{450}{(850 - 450)} \right\} \times F \right) \times (AE - 450)$$

Daraus ergibt sich folgende verkürzte Formel:

$$1{,}2694375 \times AE - 229{,}021875$$

Eine Rundung der Nachkommastellen in der verkürzten Formel, wie in summa summarum 6/2012 angegeben, ist nicht möglich. Dies kann zu Abweichungen bei der Beitragsberechnung aus der nach der verkürzten oder der vollständigen Formel ermittelten reduzierten beitragspflichtigen Einnahme führen.

Ausgabe 2 · 2013

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

summa summarum ist online 2
Durch einfache Anmeldung die Vorteile von summa summarum online nutzen.

Wertguthaben: Anlage bei der DRV Bund 4
Wie bestehende Wertguthaben auf die DRV Bund übertragen werden können.

Pauschalversteuerung löst bei Mitarbeitern Beitragspflicht aus 9
Vorsicht: Pauschalversteuerte Sachbezüge sind nicht immer beitragsfrei.

Gesetzliche Unfallversicherung: Besonderheiten der beitragsrechtlichen Beurteilung 11

Anhebung des Übungsleiterfreibetrags und der Ehrenamtspauschale 16

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

summa summarum ist online

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.
Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg. Tel. 0800 7234 268 (kostenfrei). Ein Service von dtms. E-Mail: summa-summarum@haufe.de http://www.summa-summarum.eu

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
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 8.3.2013

ISSN 1434-2901

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Sie kennen die Schriftenreihe summa summarum seit vielen Jahren als Publikation, die zuverlässig und aktuell rechtssicheres Wissen rund um die Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen vermittelt. In einer im vergangenen Jahr durchgeführten Umfrage teilten die Leser unter anderem die große Bedeutung von summa summarum zur Deckung ihres täglichen Informationsbedarfs mit und zeigten sich sehr zufrieden mit diesem Medium. Die Umfrage ergab auch, dass sich eine Mehrheit eine elektronische Version der Zeitschrift wünscht. Dieser Wunsch wurde jetzt erfüllt: summa summarum ist online!

Was bietet summa summarum online?

Gegenüber der gedruckten Version, die Sie gerade in Händen haben, bietet die Online-Version von summa summarum zahlreiche Vorteile.

→ **Zugriff auf die Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung**
Für die tägliche Praxis sind die Festlegungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung von großer Bedeutung. In summa summarum online können Sie diese nun im Wortlaut nachlesen.

→ **Archiv der summa summarum-Hefte**
Ab 2008 sind alle Ausgaben von summa summarum archiviert. Sie haben einen schnellen Zugriff, können online lesen oder ausdrucken – ganz ohne eigenen Archivierungsaufwand.

→ **Nützliche Arbeitshilfen zum Download**
Ergänzend zu den Beiträgen im Heft wird es in der Online-Version künftig weitere Arbeitshilfen zum Download geben.

→ **Unbegrenzte Nutzerzahl**

In der Papierausgabe erhielten Sie bisher für Ihren Betrieb grundsätzlich ein Exemplar der Zeitschrift. Mit der Online-Version hat eine Vielzahl Ihrer Beschäftigten die Möglichkeit, gleichzeitig auf diese Informationsquelle zuzugreifen.

→ **Suchfunktion**

Mithilfe einer kontextbezogenen Hochleistungssuche finden Sie schnell alle zu einem Stichwort erschienenen Beiträge, sei es in den einzelnen Heften, in den Jahresbroschüren oder in den weiteren Inhalten von summa summarum online.

→ **Schneller Zugriff und bequeme Aboverwaltung**

Erscheint eine neue Ausgabe von summa summarum, werden die Nutzer per E-Mail benachrichtigt. Sie können sofort auf die aktuelle Ausgabe zugreifen. Das Abonnement können Sie selbst online verwalten.

Die Anmeldung – schnell und kostenlos

Unter **www.summa-summarum.eu/anmeldung** können Sie sich in wenigen Schritten kostenlos registrieren, selbstverständlich andere Mitarbeiter Ihres Unternehmens auch. Direkt anschließend können Sie sich von den Vorteilen von summa summarum online überzeugen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Wertguthaben: Anlage bei der DRV Bund

Aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze (BGBl. I S. 2940) sind weitreichende Änderungen zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten in Kraft getreten (s. a. summa summarum, Ausgabe 6/2008). Unter anderem wurde neben der bereits möglichen Übertragung von Wertguthaben auf einen nachfolgenden Arbeitgeber für Zeiten ab 1. Juli 2009 die Möglichkeit normiert, bestehende Wertguthaben bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen.

Bei Beendigung der Beschäftigung haben Arbeitnehmer seit dem 1. Juli 2009 die Möglichkeit, angespartes Wertguthaben, das nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann, auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen (§ 7f SGB IV).

Den Arbeitnehmern soll damit ermöglicht werden, angespartes Wertguthaben auch dann zu erhalten und nicht im **Störfall** auflösen zu müssen, wenn sie keinen neuen Arbeitgeber finden, der bereit ist, das Wertguthaben in eine neue Wertguthabenvereinbarung zu übernehmen. Die soziale Absicherung einer langfristig geplanten Freistellung (zum Beispiel vor Beginn einer Altersrente) kann somit erhalten bleiben.

Störfall
Ein Störfall liegt vor, wenn ein im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen gebildetes Wertguthaben nicht entsprechend der getroffenen Vereinbarung für eine Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet wird.
Im Störfall werden für den beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens Beiträge zur Sozialversicherung fällig.

Die Führung und Verwaltung des Wertguthabens erfolgt durch die Deutsche Rentenversicherung Bund treuhänderisch und getrennt vom sonstigen Vermögen der gesetzlichen Rentenversicherung. Die für die Wertguthabenverwaltung eingerichtete Stelle trägt die Bezeichnung Deutsche Rentenversicherung Bund – Wertguthaben –.

Übertragung von Wertguthaben

Grundvoraussetzung für eine Wertguthabenübertragung ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses, in dem das Wertguthaben angespart wurde. Wünscht der Beschäftigte die Übertragung, muss er dies durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen. Die Erklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Bezugsgröße
Die Bezugsgröße ist eine dynamische Rechengröße, die in den einzelnen SV-Zweigen bedeutsam ist. Die Bezugsgröße West orientiert sich am durchschnittlichen Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten in den alten Bundesländern des vorvergangenen Jahres (für 2013 also aus 2011). Hiervon abweichend wird die Bezugsgröße Ost in Anlehnung an das in den neuen Bundesländern noch niedrigere Einkommensniveau und die dortige besondere Entgeltdynamik festgesetzt. Sie beträgt 2013 jährlich 32.340 EUR (West)/ 27.300 EUR (Ost) und monatlich 2.695 EUR (West)/ 2.275 EUR (Ost).

Eine weitere Voraussetzung der Übertragung ist eine Mindesthöhe des Wertguthabens. Das Wertguthaben muss einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen **Bezugsgröße** übersteigen. Im Jahr 2013 beträgt dieser Mindestbetrag 16.170 EUR in den alten und 13.650 EUR in den neuen Bundesländern.

Die Übertragung des Wertguthabens ist unumkehrbar, eine Rückübertragung somit ausgeschlossen. Anders als bei der Übertragung des Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber besteht bei der Wertguthabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht die Möglichkeit, das Wertguthaben durch weitere regelmäßige Ansparungen zu vermehren. Der Betrag verändert sich bis zur Auszahlungsphase (Entsparung) nur durch Zinserträge und Kostenabzug. Später erneut aufgebaute Wertguthaben, die nach der Beendigung einer Beschäftigung ebenfalls nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden können, können zusätzlich in das Wertguthabenkonto eingebracht werden. In diesen Fällen findet der Mindestbetrag für die Übertragung keine Anwendung.

Anlage des Wertguthabens

Die Wertguthaben sind nach Maßgabe der Vermögensanlagevorschriften für Sozialversicherungsträger, also „mündelsicher", anzulegen. Die durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung der Wertguthaben entstehenden Verwaltungs- und Verfahrenskosten sind vollständig vom angelegten Wertguthaben in Abzug zu bringen. Über die Entwicklung des Wertguthabens erhält der Berechtigte jährlich eine Mitteilung mit folgendem Inhalt:

- Gesamthöhe des Wertguthabens (einschließlich des Arbeitgeberbeitragsanteils),
- darin enthaltene Gesamtsozialversicherungsbeiträge mit Arbeitgeberanteil, Erträge aus der Anlage sowie Kosten der Verwaltung und Führung des Wertguthabens im jeweiligen Jahr.

Zusätzlich enthält die jährliche Mitteilung einen Hinweis darauf, dass das aus dem Wertguthaben während der Freistellungsphase monatlich auszuzahlende Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt während der Arbeitsphase abweichen darf (+/– 30 % des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts in den

letzten 12 Kalendermonaten). Dies gilt analog für das Gesamtarbeitsentgelt während Zeiten der Verringerung der Arbeitszeit.

Diese Information erfolgt einheitlich – unabhängig vom Übertragungszeitpunkt des Wertguthabens – für alle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführten Wertguthaben mit Stichtag zum 31. Dezember eines Jahres.

Auszahlung des Wertguthabens

Laufende Entsparung

Das Wertguthaben wird auf Antrag des Berechtigten für Zeiten, in denen er in einem Beschäftigungsverhältnis steht, ausgezahlt, wenn die Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben zulässig ist. Wertguthaben kann hiernach insbesondere

- für eine Pflegezeit,
- für eine Elternzeit,
- für den Fall der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach dem TzBfG oder
- für vertraglich vereinbarte Freistellungen

in Anspruch genommen werden.

Darüber hinaus kann das Wertguthaben auch für Zeiten bis zum Bezug einer Altersrente, in denen der Berechtigte nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, entspart werden.

Spätestens einen Monat vor einer begehrten Freistellung bzw. Verringerung der Arbeitszeit ist vom Berechtigten ein Antrag auf Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben, unter Angabe der gewünschten Höhe des zu entnehmenden monatlichen Arbeitsentgelts, zu stellen.

Das monatlich fällige Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben darf in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt für die Zeit der letzten 12 Kalendermonate der Arbeitsleistung abweichen (+/– 30 % des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts in den letzten 12 Kalendermonaten). Dies gilt selbst dann, wenn die letzten 12 Kalendermonate einer Beschäftigung bereits längere Zeit zurückliegen.

Bei der Inanspruchnahme der Wertguthaben wird ein Beschäftigungsverhältnis fingiert.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt in der Auszahlungsphase alle Arbeitgeberpflichten, die mit der Abführung und Meldung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern im Zusammenhang stehen.

Ansprüche, die sich aus einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ableiten lassen (zum Beispiel Fortführung betrieblicher Altersversorgungen, Riesterrentenverträge etc.), bestehen gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund jedoch nicht.

Folge der Fiktion einer fortbestehenden Beschäftigung ist bei versicherungspflichtig Beschäftigten während der Entsparung des Wertguthabens eine grundsätzlich uneingeschränkte Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Bei der Auszahlung von Wertguthaben, z. B. während der Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG beim aktuellen Arbeitgeber, liegt ein Zusammentreffen mehrerer Versicherungsverhältnisse (§ 22 Abs. 2 SGB IV) vor.

Soweit Wertguthaben aus geringfügiger Beschäftigung entspart wird, finden die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen geltenden Vorschriften Anwendung.

Beitragsrechtlich gilt Folgendes:

Das für die Freistellungsphase aus dem Wertguthaben vereinbarungsgemäß gezahlte angemessene Arbeitsentgelt ist beitragspflichtige Einnahme und Grundlage für die Beitragsberechnung.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt neben der monatlichen Zahlung des Arbeitsentgelts die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bzw. der Pauschalbeiträge und den Einbehalt der Lohnsteuer.

Hierbei finden die jeweils geltenden Beitragssätze zu den einzelnen Versicherungszweigen Anwendung. Dabei ergibt sich der Beitragssatz zur Krankenversicherung aus dem Zweck der Freistellung. Erfolgt die Freistellungsphase als Übergang vom Erwerbs-

leben zur Altersrente, findet der ermäßigte Beitragssatz (§ 243 SGB V) Anwendung. Für alle anderen Freistellungen gilt der allgemeine Beitragssatz.

Einmalige Auszahlung im Störfall

Bei nicht vereinbarungsgemäßer Verwendung des Wertguthabens (Störfall) erfolgt die Beitragsberechnung nach besonderen Regelungen.

Für bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführte Wertguthaben gelten folgende Störfälle:

- Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- Bezug einer Rente wegen Alters
- Tod des Berechtigten

Die Grundlagen für die Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts im Störfall sind bereits in der Arbeitsphase beim ehemaligen Arbeitgeber gebildet worden. Der Arbeitgeber hat die notwendigen Daten zur **SV-Luft** bei Übertragung des Wertguthabens bereits angegeben. Diese SV-Luft ist die Basis für die Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens.

SV-Luft
Das Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV ist in einem Störfall in den einzelnen Versicherungszweigen höchstens bis zur Höhe der sog. SV-Luft beitragspflichtig. Das ist grundsätzlich die Differenz zwischen dem jeweiligen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der jeweiligen BBG.

Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt ergibt sich aus dem Vergleich zwischen der für die einzelnen Versicherungszweige festgestellten SV-Luft und dem Entgeltanteil im Wertguthaben (Wertguthaben ohne Arbeitgeberbeitragsanteil). Der jeweils geringere Betrag stellt das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu diesem Versicherungszweig dar.

Für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die im Zeitpunkt der Fälligkeit dieser Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend. Die Beiträge sind in voller Höhe aus dem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben (inklusive des Arbeitgeberbeitragsanteils) zu zahlen.

Beitragspflicht trotz Pauschalversteuerung

Oftmals machen Unternehmen ihren Arbeitnehmern oder Geschäftspartnern und deren Mitarbeitern Geschenke, wie z. B. Eintrittskarten zu VIP-Logen in Fußballstadien oder Wellnessreisen zum Geburtstag. Nachfolgend erfahren Sie, welche Sachzuwendungen nach § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal versteuert werden können.

Die Vorschrift des § 37b EStG bietet den Betrieben die Möglichkeit, die Einkommensteuer bei der Gewährung von Sachzuwendungen (z. B. Einladung und Verköstigung in der VIP-Loge im Fußballstadion) zu pauschalieren. Der geldwerte Vorteil des Empfängers wird dadurch steuerrechtlich abgegolten. Besonders interessant ist, dass sich diese Vorschrift nicht nur auf die Beschäftigten des eigenen Unternehmens, sondern auch auf Nichtbeschäftigte wie Kunden, Geschäftsfreunde und deren Beschäftigte bezieht.

Keine Pauschalierung bei Entgeltumwandlung oder Geldzuwendung

Die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 37b EStG ist nur für Geschenke und für Zuwendungen möglich, die **zusätzlich** zum Arbeitsentgelt gewährt werden. Eine Pauschalierung nach § 37b EStG ist folglich nicht zulässig, wenn Arbeitslohn zugunsten von Sachzuwendungen umgewandelt wird. Außerdem wichtig: Geldzuwendungen, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder einem Geschäftsfreund erhält, können ebenfalls nicht nach § 37b EStG pauschal versteuert werden.

Sachzuwendungen an Dritte

Nach Abstimmung zwischen dem Bundesministerium für Finanzen und den Länderfinanzministerien sind Sachzuwendungen an Dritte – wie auch für die Arbeitnehmer des eigenen Betriebes – bis zu einem Betrag von 40 EUR lohnsteuerfrei. Das bedeutet in der Praxis, dass Aufmerksamkeiten steuerfrei sind, wenn deren Wert 40 EUR (einschließlich der Umsatzsteuer) nicht übersteigt und sie aufgrund eines persönlichen Ereignisses des Empfängers wie Geburtstag oder Jubiläum gewährt werden. Werden in einem Unternehmen Sachzuwendungen an Dritte nach § 37b EStG pauschal versteuert, muss der Empfänger der Aufmerksamkeiten diese im Rahmen seiner Entgeltabrechnung nicht mehr versteuern.

Übersicht Sachzuwendungen

Zu den nach § 37b EStG pauschal zu versteuernden Sachzuwendungen zählen

- → Sachgeschenke,
- → Belohnungsessen (falls die 40 EUR-Grenze überschritten wird) und
- → Incentive-Reisen (Belohnungsreisen).

Eine Pauschalierung mit 30 % ist unter anderem nicht bei der privaten Nutzung eines Firmenwagens und bei Anwendung der Rabattregelung möglich.

Achtung: Werden Sachzuwendungen an die eigenen Arbeitnehmer gewährt, begründet die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Besonderheiten der beitragsrechtlichen Beurteilung in der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Beitragspflicht des Arbeitsentgelts richtet sich auch in der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich nach den §§ 14 und 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) und der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Daher besteht zwischen der gesetzlichen Unfallversicherung einerseits und den übrigen Sozialversicherungszweigen andererseits im Beitragsrecht weitgehende Übereinstimmung.

In der gesetzlichen Unfallversicherung werden jedoch aufgrund unfallversicherungsrechtlicher Besonderheiten

- → **einige Personengruppen anders beurteilt**
- → **bestimmte Sachverhalte anders behandelt und**
- → **verschiedene Arbeitsentgeltarten oder –bestandteile abweichend bewertet**

als in der übrigen Sozialversicherung.

Mindest- und Höchstjahresarbeitsverdienste

Das Arbeitsgelt wird in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht bis zu der in den einzelnen Versicherungszweigen geltenden Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, sondern bis zu dem vom jeweiligen Unfallversicherungsträger festgesetzten Höchstjahresarbeitsverdienst. Dieser wird nicht zeitanteilig berücksichtigt, z. B. durch Zwölftelung für den Monatslohn, sondern stellt stets einen Jahreswert dar. Die Unfallversicherungsträger können per Satzung einen Mindestjahresarbeitsverdienst festlegen. Davon hat bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften nur ein Unfallversicherungsträger – die BG Verkehr – Gebrauch gemacht.

Arbeitsentgelt für mehrere Jahre und Nachzahlungen

Bei der Berechnung der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung spielt der Zeitraum, in dem das zugrunde liegende Entgelt erzielt wird, keine Rolle. Vielmehr spiegelt die Höhe des Arbeitsentgelts auch die Dauer der Beschäftigung wider, wodurch das Unfallrisiko auch in zeitlicher Hinsicht abgesichert wird. Die Beitragspflicht des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Unfallversicherung ist daher nicht an dessen Zahlung während eines aktiven

Beschäftigungsverhältnisses geknüpft. Entscheidend für die Beitragspflicht ist, dass das Arbeitsentgelt als Gegenleistung für eine versicherte Tätigkeit im Unternehmen gezahlt wurde. Unabhängig von der zeitlichen Zuordnung unterliegen daher Arbeitsentgeltzahlungen für mehrere Jahre oder Nachzahlungen, auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, der Beitragspflicht.

Einmalzahlungen: Märzklausel wird nicht angewendet

Einmalzahlungen gehören in der gesetzlichen Unfallversicherung – unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt – grundsätzlich zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Durch die Anwendung der **Märzklausel** in der übrigen Sozialversicherung ist es möglich, dass Einmalzahlungen nicht im Jahr der Auszahlung oder gar nicht beitragspflichtig sind. Das ist in der gesetzlichen Unfallversicherung anders.

Märzklausel
Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März ausgezahlt werden, sind dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen, sofern sie zusammen mit dem laufenden Entgelt in zumindest einem Zweig der Sozialversicherung die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze des laufenden Jahres überschreiten.

Beispiel

Ein nicht krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer erhält im Jahr 2013 ein Entgelt von 5.700 EUR monatlich. 2012 erzielte er ein Jahresarbeitsentgelt von 60.000 EUR. Im März 2013 wird eine Einmalzahlung von 8.000 EUR ausgezahlt. Er scheidet zum 31.3.2013 aus dem Beschäftigungsverhältnis aus.

Entgelt (Vorjahr 2012)	60.000 EUR
Entgelt (lfd. Jahr 2013, Januar – März)	17.100 EUR
Einmalzahlung (März 2013)	8.000 EUR
Summe Entgelt (2013)	25.100 EUR
BBG RV (2013)	69.600 EUR
anteilig (Januar – März)	17.400 EUR
BBG RV (2012)	67.200 EUR

Rechtliche Bewertung für die SV:
- Die Einmalzahlung ist nach der Märzklausel dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen, da die anteilige BBG RV im Zuflussjahr überschritten wurde.
- Für das Jahr 2012 wird die Einmalzahlung maximal bis zur dort geltenden BBG von 67.200 EUR berücksichtigt, also nur in Höhe von 7.200 EUR. 800 EUR unterliegen nicht der Beitragspflicht.

Rechtliche Bewertung für die UV:
- Die Einmalzahlung ist dem Kalenderjahr zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt wird.
- Die Einmalzahlung wird mit der nächsten Entgeltmeldung im Jahr des Zuflusses gemeldet.
- Wird im Jahr des Zuflusses keine Entgeltmeldung (mehr) erstellt, ist die Einmalzahlung mit einer Sondermeldung UV (GD 91) zu melden.
- Die Einmalzahlung ist in voller Höhe beitragspflichtig, da das Entgelt grundsätzlich unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Höchstjahresarbeitsverdienst des jeweiligen Unfallversicherungsträgers beitragspflichtig ist.

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt sind alle laufenden Einnahmen, Einmalzahlungen und Zuschläge, die dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine geleistete Arbeit aus dem Beschäftigungsverhältnis zufließen. Bestimmte Zuschläge sind jedoch aufgrund rechtlicher Vorschriften von diesem Grundsatz ausgenommen.

→ Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) sind nur steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie neben dem Grundlohn gezahlt werden, besonders aufgezeichnet werden und bestimmte Grenzen des Grundlohns nicht übersteigen.

In der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegen diese SFN-Zuschläge – unabhängig von ihrer sonstigen sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung – der **vollen Beitragspflicht**. SFN-Zuschläge werden dem unfallversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt in voller Höhe zugerechnet.

Das folgende Beispiel verdeutlicht die unterschiedliche beitragsrechtliche Bewertung und stellt die daraus resultierende differenzierte Entgeltmeldung dar:

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält 2012 ein steuerpflichtiges Jahresarbeitsentgelt von 60.000 EUR. Wegen Arbeiten an Sonn- und Feiertagen erzielt der Arbeitnehmer zudem steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge in Höhe von 5.000 EUR. Sein Gesamtbruttoarbeitsentgelt beträgt 65.000 EUR.

Zu meldendes SV-Entgelt	60.000 EUR
Zu meldendes UV-Entgelt	65.000 EUR

Abzugebende Meldungen SV:
Jahresmeldung 1.1. – 31.12.2012 (GD 50) 60.000 EUR

Abzugebende Meldungen UV:
In dem in der Jahresmeldung zum 31.12.2012 (GD 50) enthaltenen DBUV ist ein UV-Entgelt von 65.000 EUR zu melden.

Rechtliche Grundlage für die SV:
Beitragsfreiheit besteht nach § 1 Abs. 1 SvEV:
„Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen:
1. einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind; dies gilt nicht für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR für jede Stunde beträgt,..."

Rechtliche Grundlage für die UV:
Beitragspflicht besteht nach § 1 Abs. 2 SvEV:
„In der gesetzlichen Unfallversicherung und in der Seefahrt sind auch lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dem Arbeitsentgelt zuzurechnen; ..."

Weitere Besonderheiten der Unfallversicherung

Die nachfolgende Tabelle listet beispielhaft die wichtigsten Entgeltarten, Personengruppen und besondere Fallkonstellationen auf, bei denen – über die oben genannten Sachverhalte hinaus – die Beitragspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung (UV) abweichend zur übrigen Sozialversicherung beurteilt wird.

Entgeltarten Personengruppen Sachverhalte	Erläuterung
Altersteilzeit	Die in der RV zu berücksichtigenden zusätzlichen Einnahmen (§ 163 Abs. 5 SGB VI) werden in der UV – wie auch in der KV, PV und ALV – außer Acht gelassen.
Antrittsgebühr im grafischen Gewerbe	Diese mit Sonn- und Feiertagszuschlägen vergleichbare Leistung ist in der UV beitragspflichtig, in der übrigen Sozialversicherung grundsätzlich allerdings beitragsfrei.
Behinderte Menschen	Die an behinderte Menschen für Tätigkeiten in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 136 SGB IX) und weiteren anerkannten Einrichtungen gezahlte Vergütung ist in der UV beitragspflichtig. Fiktives Arbeitsentgelt wie in der übrigen Sozialversicherung (z. B. Mindestarbeitsentgelt) bleibt unberücksichtigt.
Bereitschaftsdienstzulage	In der UV besteht – unabhängig von ggf. bestehender Steuer- und Beitragsfreiheit in der übrigen Sozialversicherung – Beitragspflicht.
Familienpflegezeit	In der UV ist das einzubringende Wertguthaben in einer Vorpflegephase zu berücksichtigen. Beitragspflichtig ist somit das volle Arbeitsentgelt.

Entgeltarten Personengruppen Sachverhalte	Erläuterung
Gleitzone	Nachzuweisen ist das tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt und nicht das reduzierte „Gleitzonenentgelt" in der RV.
Insolvenz	Arbeitsentgelt bei endgültiger Freistellung ab Insolvenzeröffnung bis Ablauf der Kündigungsfrist bleibt in der UV unberücksichtigt.
Kurzarbeit	Beitragspflichtig ist das Ist-Entgelt. Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld bleiben ebenso unberücksichtigt wie das Fiktiv-Arbeitsentgelt (80 % des Unterschiedsbetrags zwischen Soll- und Ist-Arbeitsentgelt) in der RV, KV und PV.
Kurzfristige Beschäftigung	Eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) ist in der UV mit vollem Bruttoarbeitsentgelt nachweispflichtig.
Mehrfachbeschäftigung	Das Arbeitsentgelt ist in jedem Unternehmen bis zum jeweils maßgebenden Höchstjahresarbeitsverdienst nachzuweisen.
Pensionäre	Arbeitsentgelt aufgrund einer neben einem Pensionsbezug ausgeübten Beschäftigung wird berücksichtigt, es sei denn der UV-Schutz ist durch andere gesetzliche Regelungen gegeben.
Praktikanten	Arbeitsentgelt für Studierende und Praktikanten, die während des Praktikums in den Betriebsablauf eingegliedert sind und die Voraussetzungen für abhängig Beschäftigte (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII) erfüllen, unterliegt der Beitragspflicht in der UV. Dies gilt sowohl für vorgeschriebene als auch für freiwillige Praktika.
Renter	Arbeitsentgelt aufgrund einer neben dem Rentenbezug ausgeübten Beschäftigung ist beitragspflichtig. Alter des Rentenempfängers und Rentenart sind für die UV unerheblich.
Saison-Kurzarbeitergeld	Zu berücksichtigen ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (Ist-Arbeitsentgelt bzw. Kurzlohn). In der UV wird kein fiktives Arbeitsentgelt berechnet.
Werkstudenten	siehe Praktikanten
Wertguthaben (§ 7b SGB IV)	Wertguthaben, welche bis 31.12.2009 eingebracht wurden (einschließlich Altersteilzeitvereinbarungen), sind in der UV beitragspflichtig.

Anhebung des Übungsleiterfreibetrags und der Ehrenamtspauschale

Der Bundesrat hat am 1. März 2013 dem Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes zugestimmt. Nachdem das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, werden rückwirkend zum 1. Januar 2013 der sogenannte Übungsleiterfreibetrag auf 2.400 EUR und die sogenannte Ehrenamtspauschale auf 720 EUR angehoben. Dies wirkt sich auch in der Sozialversicherung aus – allerdings dort nur für die Zukunft.

Die nach § 3 Nr. 26 EStG nunmehr bis zu 2.400 EUR steuerfreien Einnahmen für nebenberuflich tätige Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer sind kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Folglich unterliegen sie nicht der Beitragspflicht und werden auch bei der Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigungen nicht berücksichtigt.

Bei einer anteiligen Inanspruchnahme des neuen Steuerfreibetrags (200 EUR im Monat) ist demnach in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ein monatliches Arbeitsentgelt bis zu 650 EUR möglich.

Keine Rückwirkung in der Sozialversicherung

Der höhere Steuerfreibetrag wird in der Sozialversicherung nur für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume berücksichtigt. Demnach bleibt – auch bei einer rückwirkenden Inanspruchnahme des höheren anteiligen Steuerfreibetrags – eine bisher mehr als geringfügig ausgeübte Beschäftigung sozialversicherungspflichtig. Nur für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume kann sie als geringfügig entlohnte Beschäftigung beurteilt werden.

Dies gilt entsprechend für die nach § 3 Nr. 26a EStG bis zu 720 EUR steuerfreien Einnahmen für nebenberufliche Tätigkeiten zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (Ehrenamtspauschale).

Ausgabe 3 · 2013

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Mehr rentenversicherte Minijobber – weniger Minijobs insgesamt 2

Krankenversicherungspflicht von Arbeitnehmern 4
Neues BSG-Urteil zur hauptberuflichen Selbstständigkeit.

Künstlersozialabgabe 7
Die Rentenversicherungsträger prüfen nun auch die Bestandsfälle.

Mini- und Midijobs 10
Wir informieren über die Auslegung der Übergangsregelungen in Einzelfällen aus der Praxis.

Jahresmeldungen 13
Die Abgabefrist soll vorverlegt werden.

Elektronischer Lohnnachweis in der Pilotphase 15

Jetzt bei summa summarum online anmelden 16

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

Mehr rentenversicherte Minijobber

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.
Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg. Tel. 0800 7234 268 (kostenfrei). Ein Service von dtms. E-Mail: summa-summarum@haufe.de http://www.summa-summarum.eu

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
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 13.5.2013

ISSN 1434-2901

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Die Neuregelung der Minijobs zum 1. Januar 2013 wurde durch umfangreiche Informationen begleitet. Mittlerweile kann eine erste Bilanz der Auswirkungen gezogen werden.

Informationen zur Neuregelung

Alle 1,8 Millionen Arbeitgeber von Minijobbern erhielten Ende letzten Jahres von der Minijob-Zentrale ein Informationsschreiben zu den Neuregelungen. Die bis April eigens eingerichtete Service-Nummer wurde von rund 100.000 Anrufern genutzt. Auch die anderen Rentenversicherungsträger haben über die Presse und in gesonderten Broschüren über die Minijob-Reform informiert und verzeichneten zu diesem Thema eine verstärkte Inanspruchnahme ihrer allgemeinen Servicehotline und der Auskunfts- und Beratungsstellen.

Ausführliche Informationen mit gesetzlichen Grundlagen und Formularen bietet darüber hinaus der Internetauftritt der Minijob-Zentrale. Alle Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2013 erstmals einen Minijobber beschäftigen, erhalten zudem mit der Anmeldung ein Schreiben der Minijob-Zentrale. Dies enthält rechtliche Hinweise, unter anderem auch zum Arbeitsrecht. Denn Minijobber stehen in einem Arbeitsverhältnis wie jeder andere Arbeitnehmer – mit den daraus folgenden Rechten und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Mehr Minijobber zahlen Rentenversicherungsbeiträge

Dreh- und Angelpunkt der Neuregelung zum 1. Januar 2013 ist die Umkehr des bisherigen Regel-Ausnahme-Verhältnisses in der Rentenversicherung: Die frühere Versicherungsfreiheit mit der Option zur Versicherungspflicht wurde in eine Versicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt. Damit bezweckte der Gesetzgeber auch, das Bewusstsein der geringfügig Beschäftigten für ihre Alterssicherung zu stärken.

Aktuelle Zahlen zeigen, dass bei seit 1. Januar 2013 aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungen der Anteil der Minijobber, die eigene Rentenversicherungsbeiträge zahlen, tatsächlich deutlich zugenommen hat. Der Anteil liegt bei rund 25 %. Bevor die Rentenversicherungspflicht für Minijobber eingeführt wurde, betrug der Anteil der sogenannten „Aufstocker", die für die Versicherungspflicht optiert und Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt haben, nur 5,6 %.

Insgesamt zahlen aktuell 11 % aller Minijobber Beiträge zur Rentenversicherung.

Minijobber, die Beiträge zur Rentenversicherung zahlen, haben Anspruch auf das volle Leistungspaket der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie können u. a. eine Absicherung bei Erwerbsminderung erwerben oder aufrechterhalten und Anspruch auf Rehabilitationsleistungen erlangen. Auch besteht die Möglichkeit, zu „riestern".

Insgesamt weniger Minijobber

Ein Anstieg der Anzahl der Minijobs konnte im Zusammenhang mit der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450,00 EUR nicht verzeichnet werden. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist zu Beginn des Jahres 2013 vielmehr von rund 7,0 auf 6,9 Mio. gesunken.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Krankenversicherungspflicht von Arbeitnehmern – Wie wirkt sich eine selbstständige Tätigkeit aus?

Neben ihrer Beschäftigung hauptberuflich selbstständig erwerbstätige Arbeitnehmer sind in ihrer Beschäftigung von der Krankenversicherungspflicht ausgeschlossen (§ 5 Abs. 5 SGB V). Bei Selbstständigen mit mindestens einem mehr als geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer wurde bisher generalisierend angenommen, dass sie aufgrund ihrer Arbeitgeberfunktion hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind. Die wirtschaftliche Bedeutung und der zeitliche Umfang der selbstständigen Tätigkeit waren regelmäßig nicht näher zu prüfen. Die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung folgt dieser Betrachtungsweise allerdings nicht.

Zweck des Versicherungsausschlusses

Nicht versicherungspflichtige Selbstständige sollen durch Aufnahme einer niedrig vergüteten versicherungspflichtigen Nebenbeschäftigung nicht den umfassenden Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten können. Der Gesetzgeber hat diesen Personenkreis als nicht schutzbedürftig angesehen. Durch den Ausschluss von der Krankenversicherungspflicht tritt auch keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung ein. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung existiert keine vergleichbare Ausschlussregelung.

Hauptberuflichkeit einer selbstständigen Tätigkeit

Nicht jede neben einer Beschäftigung ausgeübte selbstständige Tätigkeit führt jedoch zum Versicherungsausschluss. Betroffen sind nur solche selbstständigen Tätigkeiten, die hauptberuflich ausgeübt werden. Hauptberuflich wird eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt, wenn sie von ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt.

Arbeitnehmerbeschäftigung als Merkmal der Hauptberuflichkeit

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit galt bislang als entscheidendes Kriterium für eine hauptberuflich ausgeübte selbstständige Tätigkeit, ohne dass die wirtschaftliche Bedeutung und der zeitliche Umfang

der selbstständigen Tätigkeit regelmäßig näher zu prüfen waren. Personen mit mindestens einem mehr als geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer galten aufgrund ihrer Arbeitgeberfunktion – unabhängig von einem persönlichen Arbeitseinsatz – als hauptberuflich selbstständig erwerbstätig. Eine hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit war ebenfalls anzunehmen, wenn mehrere Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt waren, deren Arbeitsentgelte bei Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV überschritten.

Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

Das Bundessozialgericht ist der Betrachtungsweise der Krankenversicherung nicht gefolgt. Im Urteil vom 29. Februar 2012 (B 12 KR 4/10 R) zum Ausschluss eines selbstständig Tätigen von der beitragsfreien Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung wurde zum Ausdruck gebracht, dass die Beschäftigung von Arbeitnehmern für sich allein betrachtet nicht zur Annahme einer hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit führt. Es kommt vielmehr auf die Gesamtbetrachtung der Umstände an. Dem Urteil kommt über den entschiedenen Einzelfall hinaus grundsätzliche Bedeutung zu. Denn es berührt nicht nur den Ausschluss eines selbstständig Tätigen von der Familienversicherung, sondern auch den Ausschluss eines Selbstständigen mit Nebenbeschäftigung von der Arbeitnehmer(pflicht)versicherung.

Künftige Verfahrensweise

Es kann nicht weiter generalisierend angenommen werden, dass Personen mit mindestens einem mehr als geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer aufgrund ihrer Arbeitgeberfunktion – unabhängig von einem persönlichen Arbeitseinsatz – hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind. Entscheidend sind vielmehr die wirtschaftliche Bedeutung und der zeitliche Umfang der selbstständigen Tätigkeit. Diese beiden Kriterien sind regelmäßig näher zu prüfen bzw. festzustellen.

Die Beschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer kann allerdings ein Indiz für den Umfang einer selbstständigen Tätigkeit darstellen. Denn der mit der Leitungsfunktion notwendig verbundene Zeitaufwand als Arbeitgeber ist dem Selbstständigen ebenso zuzurechnen wie das wirtschaftliche Ergebnis der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer.

Verfahrenspraktische Abgrenzung

Ob eine selbstständige Tätigkeit von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Umfang her die nebenher ausgeübte Beschäftigung deutlich übersteigt, ist durch einen Vergleich dieser beiden Kriterien (jeweils aus der selbstständigen Tätigkeit und der Beschäftigung) festzustellen. Der Arbeitgeber muss dies im Rahmen der Erfüllung seiner üblichen Melde- und Beitragspflichten bei Aufnahme der Beschäftigung eines Arbeitnehmers oder bei einer Änderung der Verhältnisse prüfen.

Um den Belangen aller Beteiligten Rechnung zu tragen, kann eine vor allem verfahrenspraktisch relativ einfach durchzuführende Abgrenzung erfolgen. Hierzu kann zunächst schematisch von folgenden Grundannahmen ausgegangen werden:

- 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 selbstständige 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 ebenfalls anzunehmen, dass daneben für eine hauptberuflich selbstständige 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 selbstständige Erwerbstätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird.

Lässt sich nach diesen Grundannahmen das Vorliegen einer hauptberuflich selbstständigen 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: Prüfung der Bestandsfälle durch die Rentenversicherungsträger

In den ersten Jahren konzentrierten sich die Träger der Deutschen Rentenversicherung zunächst auf Prüfungen bei Arbeitgebern, die bislang noch nicht von der Künstlersozialkasse als abgabepflichtig erkannt worden waren. Nun werden auch die Arbeitgeber geprüft, die bereits abgabepflichtig nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) sind.

Meldepflichten des Unternehmens

Die Abgabepflicht eines Unternehmers zur Künstlersozialversicherung entsteht, wenn dieser entweder als typischer Verwerter, als Eigenwerber oder als Unternehmer im Sinne der sogenannten „Generalklausel" zu beurteilen ist.

Künstlersozialabgabe
Künstlersozialabgabe müssen Unternehmen entrichten,

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

Resultierend aus dieser Pflicht zur Zahlung der **Künstlersozialabgabe**, die bei einer großen Zahl von Arbeitgebern erstmalig durch die Deutsche Rentenversicherung festgestellt wurde, muss der Abgabepflichtige jährlich die abgabepflichtigen Honorare für künstlerisch/publizistische Leistungen an die Künstlersozialkasse melden. Diese Meldung hat bis spätestens zum 31. März des Folgejahres zu erfolgen.

Aufgrund der abgegebenen Meldungen wird die Abgabenhöhe für das abgelaufene Kalenderjahr festgestellt. Eventuell bereits geleistete monatliche Vorauszahlungen werden dabei angerechnet. Die Feststellung erfolgt durch die Künstlersozialkasse. Sie erteilt dem Abgabepflichtigen einen Abgabebescheid, in dem gleichzeitig auch die Höhe der ggf. neu zu leistenden Vorauszahlung festgelegt wird.

Aufzeichnungspflichten des Unternehmens

Eine Erstprüfung konzentriert sich auf die Inhalte der Finanzbuchhaltung des Unternehmens. Denn detaillierte Aufzeichnungen über mögliche Honorarzahlungen an selbstständige Künstler/Publizisten liegen in diesen Prüfungen regelmäßig noch nicht vor. Mit Entstehen der Abgabepflicht kommen jedoch auch weitergehende Aufzeichnungspflichten auf das Unternehmen zu.

Ein abgabepflichtiges Unternehmen ist verpflichtet, fortlaufende Aufzeichnungen über die Entgelte an Künstler/Publizisten zu führen. Aus den Aufzeichnungen muss das Zustandekommen der

daraus abgeleiteten Meldungen und der Zusammenhang mit den zugrunde liegenden Unterlagen nachprüfbar sein. Die Rentenversicherungsträger können im Rahmen ihrer Prüfungen vom Arbeitgeber verlangen, dass die abgabepflichtigen Entgelte listenmäßig zusammengeführt werden.

Gegenstand der Bestandsprüfung

Anhand der vorgelegten Aufzeichnungen und listenmäßigen Zusammenfassungen des Arbeitgebers prüfen die Rentenversicherungsträger die Richtigkeit der Meldungen nach § 27 Abs. 1 KSVG. Ebenfalls werden die daraus resultierenden jährlichen Abgabebescheide der Künstlersozialkasse überprüft.

Die Prüfung bezieht sich dabei zunächst

- auf die vorgelegten Zusammenfassungen,
- den rechnerischen Abgleich mit den abgegebenen Meldungen und
- die sachliche Bewertung der jeweils berücksichtigten Entgelte nach § 25 KSVG.

Die Prüfung geht aber über den bloßen sachlich-rechnerischen Abgleich der Meldung hinaus. So wird auch durch Einsichtnahme in die Finanzbuchhaltung des Unternehmens bewertet, ob weitere, zusätzliche Honorare an selbstständige Künstler/Publizisten zu berücksichtigen sind.

Feststellung abweichender Bemessungsgrundlagen

Werden Abweichungen zwischen gemeldeter und von der Künstlersozialkasse berücksichtigter Bemessungsgrundlage festgestellt, werden im Zuge der Prüfung die bereits erteilten Abgabebescheide der Künstlersozialkasse durch die Deutsche Rentenversicherung zurückgenommen. Die Rücknahme des Abgabebescheides der Künstlersozialkasse erfolgt, wenn die zugrunde liegende Meldung unrichtige Angaben enthielt.

Gleichzeitig werden

- die Entgeltsummen,
- die Höhe der Künstlersozialabgabe sowie
- die (gegebenenfalls) neu zu leistende Vorauszahlung

im Bescheid der Deutschen Rentenversicherung neu festgestellt.

Die besondere Rücknahmevorschrift des § 27 Abs. 1a Satz 2 KSVG erlaubt es, einen Abgabebescheid der Künstlersozialkasse ohne Weiteres zurückzunehmen und für die Vergangenheit eine höhere Forderung geltend zu machen. Ein Vertrauensschutz gilt hier nicht.

Bei zu viel gezahlter Künstlersozialabgabe wird der Abgabebescheid der Künstlersozialkasse nach § 44 SGB X zurückgenommen und die zu viel gezahlte Künstlersozialabgabe erstattet.

Änderungen in der Höhe der zu leistenden Vorauszahlung

Der Abgabepflichtige hat für die Zeit vom 1. März eines Jahres bis zum 28. Februar des Folgejahres eine monatliche Vorauszahlung auf die künftig zu bemessende Künstlersozialabgabe zu leisten. Die Höhe der Vorauszahlung wird nach dem Abgabesatz des laufenden Jahres und der Bemessungsgrundlage (Honorarsumme) des Vorjahres berechnet. Die Vorauszahlungspflicht entfällt, wenn ihre Höhe nicht mehr als 40 EUR im Monat beträgt.

Ändert sich aufgrund von Prüffeststellungen der Deutschen Rentenversicherung die Höhe der Bemessungsgrundlage des letzten und/oder des vorletzten Kalenderjahres, wirkt sich das auch auf die Höhe der laufenden Vorauszahlung aus – sowohl für die Zeit ab 1. März des laufenden Jahres als auch für die Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar des laufenden Jahres. Die Höhe der Vorauszahlung kann sich in diesen Fällen verringern, erhöhen oder sie kann ganz entfallen.

Hinweis: Wurde auf Antrag des Abgabepflichtigen die Höhe der laufenden Vorauszahlung in einem gesonderten Verfahren im laufenden Jahr von der Künstlersozialkasse nach § 27 Abs. 5 KSVG bereits herabgesetzt, wird die Höhe der Vorauszahlung im Zuge der Prüfung nicht neu festgestellt.

Mini- und Midijobs – Übergangsregelungen für Bestandsbeschäftigungen

Zum 1. Januar 2013 sind Änderungen zu den Mini- und Midijobs in Kraft getreten (vgl. summa summarum 6/2012 und 1/2013). Für Beschäftigungen, die bereits am 31. Dezember 2012 bestanden haben und weiterhin ausgeübt werden, gilt nach den Übergangsregelungen grundsätzlich das frühere Recht weiter. Hinsichtlich der Übergangsregelungen sind in der Praxis zu Einzelfällen Auslegungsfragen aufgetreten, die hier beantwortet werden.

Bestandsbeschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt von 400,01 bis 450 EUR

Antragserfordernis für Gestaltungsmöglichkeiten

Arbeitnehmer, die bereits am 31. Dezember 2012 eine mehr als geringfügig entlohnte versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 400,01 bis 450 EUR ausgeübt haben, bleiben in dieser Beschäftigung bis 31. Dezember 2014 grundsätzlich versicherungspflichtig – da mehr als geringfügig – beschäftigt. In der Arbeitslosenversicherung besteht weiterhin die Möglichkeit, sich auf Antrag von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen. Der Befreiungsantrag kann beim Arbeitgeber eingereicht werden. Der Arbeitgeber nimmt den Antrag zu den **Entgeltunterlagen** und meldet den Wechsel des Versicherungsstatus (Abmeldung bei der Krankenkasse und Anmeldung bei der **Minijob-Zentrale**). In der Kranken- und Pflegeversicherung waren Befreiungsanträge nur bis 2. April 2013 möglich.

Krankenversicherungspflicht kann kraft Gesetzes enden

In der Krankenversicherung endet die Versicherungspflicht in den o. g. Fällen bereits kraft Gesetzes, wenn die Voraussetzungen der Familienversicherung erfüllt sind. Ein Antrag ist hier nicht erforderlich. Der Arbeitgeber sollte daher den Arbeitnehmer auffordern, sich von der Krankenkasse bestätigen zu lassen, ob ein Anspruch auf Familienversicherung besteht oder nicht. Diese Bescheinigung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Besteht eine Familienversicherung, ist der Wechsel des Versicherungsstatus entsprechend zu melden.

Entgeltunterlagen
Der Arbeitgeber ist gemäß § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 8 BVV zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Entgeltabrechnungen des Arbeitgebers vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig, chronologisch geordnet zu dokumentieren. Entgeltunterlagen müssen in deutscher Sprache geführt werden. Sie können nach § 9 Abs. 5 BVV auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden.

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).

Keine Aufklärungs- und Beratungspflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, Arbeitnehmer über die Gestaltungsmöglichkeiten in den Bestandsbeschäftigungen aufzuklären oder zu beraten. Dies gilt entsprechend für die Möglichkeit eines Arbeitnehmers, gegenüber dem Arbeitgeber die Anwendung der Gleitzonenregelungen in einer Bestandsbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 800,01 bis 850 EUR zu erklären.

Auch über die Gestaltungsmöglichkeiten in Bestandsbeschäftigungen hinaus, besteht für den Arbeitgeber hinsichtlich der Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in einer nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Aufklärungs- oder Beratungspflicht.

Rahmenverträge/befristete Beschäftigungen

Die Übergangsregelungen für Bestandsbeschäftigungen gelten auch für Beschäftigungen auf Basis von Rahmenverträgen und befristete Beschäftigungen. Dies gilt insbesondere für den Fortbestand der Rentenversicherungsfreiheit in einer bereits am 31. Dezember 2012 ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht überschreitet, bis zum Ende der Beschäftigung. Wird eine beendete Beschäftigung jedoch anschließend bei demselben Arbeitgeber wieder aufgenommen, gilt die widerlegbare Vermutung, dass es sich noch um dieselbe Beschäftigung handelt. Die Beschäftigung wird weiterhin von den Übergangsregelungen erfasst, wenn sie innerhalb von 2 Monaten wieder aufgenommen wird.

Rahmenvertrag
Ein Rahmenvertrag, durch den – in Abgrenzung zu regelmäßigen Beschäftigungen – die Voraussetzungen für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt werden, liegt dann vor, wenn der Vertrag auf längstens ein Jahr befristet ist und einen Arbeitseinsatz von maximal 50 Tagen innerhalb eines Jahres vorsieht, und zwar auch dann, wenn die Zeitpunkte des Arbeitseinsatzes im Voraus bestimmt sind (z. B. ein bestimmter Tag pro Woche für einen Zeitraum von höchstens 50 Wochen).

Dies gilt unabhängig von der arbeitsrechtlichen Beurteilung auch für befristete Beschäftigungen und Beschäftigungen auf der Basis von **Rahmenverträgen**. Die Vermutungsregelung wird demnach auch angewendet, wenn eine befristete Beschäftigung wiederholt befristet verlängert oder entfristet wird. Für Beschäftigungen auf der Basis eines Rahmenvertrages endet die Anwendung der Übergangsregelungen, wenn die Beschäftigung 2 Monate lang nicht ausgeübt wurde.

Grundsätzlich wird daher von der Wiederaufnahme einer Beschäftigung ausgegangen, die weiterhin von den Übergangsregelungen erfasst wird, wenn eine Beschäftigung zunächst abgemeldet und vom selben Arbeitgeber innerhalb von 2 Monaten wieder angemeldet wird. Dabei ist unerheblich, aus welchem Grund die Abmeldung erfolgte.

Krankenversicherungsstatus von Werkstudenten

Für Werkstudenten, die am 31. Dezember 2012 eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 400,01 bis 450 EUR ausgeübt haben und im Rahmen des **Werkstudentenprivilegs** krankenversicherungsfrei beschäftigt wurden, sind in der Regel ab 1. Januar 2013 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Aufgrund der vorherigen Krankenversicherungsfreiheit werden diese Werkstudenten nicht von der Übergangsregelung des § 7 Abs. 3 SGB V erfasst, wonach die Krankenversicherungspflicht für am 31. Dezember 2012 mehr als geringfügig krankenversicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt bis zu 450 EUR fortbesteht.

Werkstudentenprivileg
Gegen Arbeitsentgelt beschäftigte, ordentliche Studierende sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III). In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, es sei denn, es handelt sich um eine geringfügige Beschäftigung.

Diese Werkstudenten sind daher seit 1. Januar 2013 in der Krankenversicherung geringfügig entlohnt Beschäftigte. Nur zur Krankenversicherung mussten sie deshalb zum 1. Januar 2013 bei der bei der Minijobzentrale an- und bei Krankenkasse abgemeldet werden. Der Arbeitgeber muss seitdem für gesetzlich krankenversicherte Werkstudenten Pauschalbeiträge zahlen.

Abgabefrist der Jahresmeldungen soll vorverlegt werden

Für jeden am 31. Dezember eines Jahres beschäftigten Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens bis zum 15. April des Folgejahres, eine Jahresmeldung abgeben. Ab dem Jahr 2014 wird der späteste Zeitpunkt für die Jahresmeldung auf den 15. Februar vorverlegt.

Über 37 Millionen Jahresmeldungen haben die Arbeitgeber im Jahr 2012 abgegeben. Die Jahresmeldung ist damit die mit Abstand häufigste und wichtigste Meldung in der Sozialversicherung. Sie wird vor allem in der Rentenversicherung benötigt. Denn die Rentenversicherungsträger berechnen aus den in den Rentenkonten gespeicherten Meldedaten die Renten für Versicherte und Hinterbliebene. Darüber hinaus dient die Jahresmeldung zur Durchführung der Einkommensanrechnung bei hinterbliebenen Ehegatten, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Die Einkommensanrechnung wird im Zusammenhang mit der Rentenanpassung durchgeführt.

Nach § 10 der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) wird die Jahresmeldung mit der ersten Entgeltabrechnung des neuen Jahres, spätestens aber bis zum 15. April des Folgejahres abgegeben. Dieser späteste Termin ist aus 2 Gründen gewählt worden:

- Durch den späten Meldetermin können einmalig gezahlte Arbeitsentgelte, für die die **Märzklausel** gilt, in die Jahresmeldung einbezogen werden.
- Zum anderen ist der Termin so rechtzeitig, dass das Arbeitsentgelt aus der Jahresmeldung für die Einkommensanrechnung bei hinterbliebenen Ehegatten berücksichtigt werden kann.

Märzklausel
Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März ausgezahlt werden, sind dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen, sofern sie zusammen mit dem laufenden Entgelt zumindest in einem Zweig der Sozialversicherung die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze des laufenden Jahres überschreiten.

Neuer Termin für die Jahresmeldung: 15. Februar

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-NOG) soll die späteste Frist für die Abgabe der Jahresmeldung nunmehr auf den 15. Februar vorverlegt werden. Hintergrund für die geplante

Änderung ist die Einbeziehung der Unfallversicherung in das Meldeverfahren der Sozialversicherung. Seit dem 1. Januar 2009 enthalten die Meldungen auch Daten der Unfallversicherung. Diese Daten dienen zum einen der Rentenversicherung für die Betriebsprüfung. Aus den Meldedaten sollen aber ab dem Jahr 2016 auch die Lohnnachweise der Unfallversicherung generiert werden. Die Unternehmer werden dann die Lohnnachweise nicht mehr zusätzlich mittels Vordrucken abgeben müssen, die Lohnnachweise werden vielmehr maschinell von der Datenstelle der Rentenversicherungsträger in Würzburg für alle Unfallversicherungsträger aus den Meldungen zentral erzeugt (vgl. Artikel S. 15).

Lohnnachweis zur Unfallversicherung gibt den Termin vor

Nach den Regelungen in der Unfallversicherung müssen die Lohnnachweise Mitte Februar eines Jahres bei den Unfallversicherungsträgern eingereicht werden. Dies gilt für den manuellen Lohnnachweis genauso wie für den künftigen maschinellen Lohnnachweis. Derzeit findet ein Test zur Erstellung des maschinellen Lohnnachweises statt. Dabei hat sich herausgestellt, dass Mitte Februar eines Jahres wegen der derzeit geltenden spätesten Frist (15. April) zu wenige Jahresmeldungen vorhanden sind, um verlässlich maschinelle Lohnnnachweise erstellen zu können.

Im Entwurf des BUK-NOG (BT-Drs. 17/12297) ist daher vorgesehen, die späteste Frist für die Abgabe der Jahresmeldungen vorzuverlegen.

Trotz vorgezogenem Meldetermin: Märzklausel ist unverändert anzuwenden

Die Neuregelung soll am 1. Januar 2014 in Kraft treten. Dies bedeutet, dass die neue Frist erstmals für die Jahresmeldungen 2013 anzuwenden ist. Die neue Meldefrist wirkt sich nicht auf das Beitragsrecht der Sozialversicherung aus; die Märzklausel (§ 23a Abs. 4 SGB IV) gilt unverändert weiter. In den Fällen, in denen in der Zeit zwischen Abgabe der Jahresmeldung und dem 31. März eines Jahres **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** gewährt wird, das eine anteilige Beitragsbemessungsgrenze überschreitet, muss eine Sondermeldung nach § 11 Abs. 2 DEÜV erstattet werden. Alternativ kann die Jahresmeldung storniert und neu abgegeben werden.

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

Elektronischer Lohnnachweis in der Pilotphase – ein Zwischenbericht

Mit dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) wurde die Zusammenlegung der in Ansätzen deckungsgleichen Prüfungen der Unfallversicherung und der Rentenversicherung bei Arbeitgebern gesetzlich geregelt. Ziel: Ressourcen bei Arbeitgebern und prüfenden Stellen zu optimieren und zu bündeln. Ein weiterer Schritt, die Arbeitgeber zu entlasten, ist die Erstellung des elektronischen Lohnnachweises durch die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV).

Elektronische Meldung statt Papiervordruck

Wo bisher zu „Zettel und Stift" gegriffen wurde, um den **Lohnnachweis für den Unfallversicherungsträger** auszufüllen, genügt zukünftig die Abgabe der DEÜV-Meldung. Die Entgeltmeldungen im Rahmen der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) werden vom Arbeitgeber wie gewohnt abgegeben. Die eingesetzte Software ergänzt die bisherigen Daten um die in den Stammdaten vorzugebenden für die Unfallversicherung relevanten Informationen. Im Idealfall ist das ein automatisiertes Verfahren, das nahezu unbemerkt in das bisherige Meldeverfahren integriert wird.

Lohnnachweis für Unfallversicherung
Als Lohnnachweis wird in der Unfallversicherung die Meldung über die gezahlten Arbeitsentgelte und die geleisteten Arbeitsstunden bezeichnet, die die Unternehmer derzeit nach Ablauf eines Kalenderjahres dem Unfallversicherungsträger erstatten müssen (§ 165 SGB VII).
Aufgrund dieser Daten werden die Beiträge zur Unfallversicherung berechnet, die jährlich im Wege einer Umlage erhoben werden.

Daten eines Arbeitgebers werden zusammengeführt

Die Daten aller Arbeitnehmer eines Unternehmens werden auf den bisherigen Meldewegen über die Krankenkassen an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) in Würzburg weitergeleitet. Hier können alle zu einem Unternehmen gehörenden Arbeitnehmerentgelte automatisch zusammengefasst und mit der entsprechenden Mitgliedsnummer den Unfallversicherungsträgern zur Verfügung gestellt werden.

Pilotphase verläuft positiv

Während der Pilotphase werden die elektronischen Lohnsummen mit den schriftlichen Angaben der Arbeitgeber verglichen. Die gewonnenen Ergebnisse werden von den Partnern des neuen Verfahrens, der Unfallversicherung und der DSRV, genutzt, um Optimierungen im Meldeverfahren anzustoßen und den Detailierungsgrad des Ergebnisses weiter zu erhöhen. Der Pilotbetrieb wird Ende 2015 abgeschlossen sein. Über die Ergebnisse werden wir dann berichten.

Jetzt bei summa summarum online anmelden

Seit Anfang des Jahres 2013 erscheint die Schriftenreihe summa summarum auch als Online-Version. Um die Vorteile der elektronischen Ausgabe in vollem Umfang nutzen zu können, ist eine in wenigen Schritten durchzuführende Registrierung erforderlich.

Die Online-Version bietet viele zusätzliche Vorteile: Durch eine Suchfunktion sind schnell alle zu einem Stichwort erschienenen Beiträge ermittelbar, ergänzend kann auf relevante Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zugegriffen werden. Im Archiv sind alle summa summarum-Ausgaben seit 2008 verfügbar.

www.summa-summarum.eu/anmeldung

Unter dieser Internetadresse können Sie und eine unbegrenzte Anzahl weiterer Mitarbeiter Ihres Unternehmens sich in wenigen Schritten kostenlos anmelden.

Auf Papier nur noch bis Jahresende

In gedruckter Form wird es summa summarum nur noch bis Ende des Jahres 2013 geben. Bei einer Befragung (vgl. summa summarum 4/2012) hatte sich eine Mehrzahl der Abonnenten für eine Online-Version von summa summarum ausgesprochen.

Ausgabe 4 · 2013

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Positive Nachrichten aus Berlin: Renten steigen – Säumniszuschläge sinken 2

Auswirkungen der BSG-Urteile vom 29. August 2012 4
Es gibt keine „Schönwetter-Selbstständigkeit" bei der Statusbeurteilung in Familienbetrieben.

Tagesmütter 8
Leistungen vom Jugendamt an beschäftigte Tagesmütter sind Arbeitsentgelt.

Eingeschränkte Reichweite einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen 10

Betriebsprüfungen aus Anlass der Tarifunfähigkeit der CGZP 14
Sozialgericht entscheidet zugunsten der DRV.

summa summarum online 16
Wechseln Sie mit uns in den Online-Modus.

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.
Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg. Tel. 0800 7234 268 (kostenfrei). Ein Service von dtms. E-Mail: summa-summarum@haufe.de http://www.summa-summarum.eu

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
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 12.7.2013

ISSN 1434-2901

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Positive Nachrichten aus Berlin: Renten steigen – Säumniszuschläge sinken

Zum 1. Juli 2013 erhöhten sich die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die zwischen Ost und West abweichenden Werte sorgten für einiges Aufsehen, waren aber auf den vom Gesetzgeber festgelegten Automatismus der Rentenanpassung zurückzuführen. Abgesenkt werden dagegen die Säumniszuschläge in der Krankenversicherung. Von einem entsprechenden Gesetzesbeschluss sind sowohl säumige Zahler in der gesetzlichen Krankenversicherung wie auch privat Krankenversicherte betroffen. Auch die Krankenkassen begrüßen diese Korrektur des Gesetzgebers, da sie zuletzt doch häufig wegen ihrer „Wucherzinsen" öffentlich kritisiert worden sind.

Rentenanstieg in Ost und West

Die Renten der Deutschen Rentenversicherung steigen zum 1. Juli 2013 im Westen um 0,25 % und im Osten um 3,29 %. Der aktuelle Rentenwert beträgt seit dem 1. Juli 2013 im Westen 28,14 EUR und im Osten 25,74 EUR. Die diesjährige Rentenanpassung ist zwischen West und Ost unterschiedlich, was im Wesentlichen darauf zurückzuführen ist, dass im Osten die Löhne zuletzt mit 4,32 % stärker gestiegen sind als im Westen mit 1,5 %.

Entlastung von Versicherten bei Zahlungsrückständen in der GKV

Der Bundestag hat das „Gesetz zur Beseitigung sozialer Überforderung bei Beitragsschulden in der Krankenversicherung" beschlossen. Dadurch wird in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) die Höhe der zu erhebenden Säumniszuschläge reduziert. Von der Regelung profitieren Versicherte, die in der GKV freiwillig versichert sind oder deren Krankenversicherungspflicht darauf zurückzuführen ist, dass kein anderweitiger Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall besteht.

Bei Beitragsrückständen dieser Versicherten tritt anstelle des bisherigen monatlichen Säumniszuschlags in Höhe von 5 % künftig ein deutlich niedrigerer Säumniszuschlag in Höhe von monatlich 1 % des rückständigen Beitrags. Flankierend haben die Krankenkassen die Aufgabe, einheitlich die Voraussetzungen zu regeln, nach denen Beitragsrückstände erlassen werden oder zu ermäßigen sind.

Entlastung von Versicherten bei Prämienrückständen in der PKV

Bei Prämienrückständen von Versicherten innerhalb der privaten Krankenversicherung (PKV) ist gesetzlich festgelegt worden, dass anstelle von Verzugszinsen für jeden angefangenen Monat eines Prämienrückstands ein Säumniszuschlag in Höhe von 1 % zu entrichten ist. Wird der Prämienrückstand einschließlich der Säumniszuschläge nach Durchführung eines Mahnverfahrens nicht getilgt, ruht der bisherige Versicherungsvertrag.

Für diese privat Krankenversicherten wird ein Notlagentarif eingeführt. Während des Notlagentarifs entfallen Risikozuschläge, Leistungsausschlüsse und Selbstbehalte. Er umfasst jedoch nur einen reduzierten Leistungsumfang; beinhaltet sind Basisleistungen wie z. B. die Behandlung bei akuter Erkrankung und Schmerzen sowie die Grundversorgung bei Schwangerschaft. Sind alle rückständigen Prämien, Säumniszuschläge und deren Beitreibungskosten gezahlt, kann der PKV-Versicherte den bisherigen Versicherungsvertrag fortsetzen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Keine „Schönwetter-Selbstständigkeit" bei Statusbeurteilungen in Familienbetrieben – Auswirkungen der BSG-Urteile vom 29. August 2012

Das Bundessozialgericht (BSG) hat in seinen Urteilen (B 12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R) ausgeführt, dass ein vertraglich bestehendes Weisungsrecht – auch wenn es tatsächlich nicht ausgeübt wird – bedeutsam für die Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit ist. Denn dem Sozialversicherungsrecht ist eine bloße „Schönwetter-Selbstständigkeit" fremd.

In beiden vor dem BSG verhandelten Fällen war der sozialversicherungsrechtliche Status eines ohne eigene Kapitalbeteiligung in einer sogenannten „Familien-Gesellschaft" mitarbeitenden Sohnes streitig. Die Anstellungsverträge der Söhne enthielten jeweils typische Arbeitnehmerrechte und –pflichten.

Sachverhalt zum Verfahren B 12 KR 25/10 R

Alleingesellschafter und -geschäftsführer der Familien-GmbH war bis zu seinem Tod der Vater des zu beurteilenden Sohnes. Im Wege eines Gesellschafterbeschlusses hatte der Vater seinem Sohn die Leitung des technischen und gewerblichen sowie seiner Tochter die des kaufmännischen Unternehmensteils übertragen. Zudem wurde eine Beteiligung am betrieblichen Erfolg (Tantiemen), die Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot (§ 181 BGB), ein Verzicht auf das Weisungsrecht des Vaters sowie freie Bestimmung und Gestaltung der Arbeits- und Urlaubszeit nach Lage der Gesellschaft niedergelegt.

Sachverhalt zum Verfahren B 12 R 14/10 R

Der zu beurteilende Sohn war in einer GmbH & Co. KG (Handel mit Baumschulerzeugnissen) tätig. Gesellschafter der Komplementär-GmbH und Kommanditisten der KG waren die Mutter des Sohnes sowie eine familienfremde Person. Die GmbH & Co. KG war einem Einzelunternehmen (Baumschule) vorgeschaltet, um Haftungsrisiken nicht auf die Baumschule durchschlagen zu lassen. Die Baumschule war ein Hof i. S. der Höfeordnung, deren Erbe der Sohn wurde. Er war zum weiteren Geschäftsführer der GmbH

bestellt und vom Selbstkontrahierungsverbot befreit. Das Weisungsrecht der Gesellschafter wurde in der Praxis nicht ausgeübt.

Die Entscheidungen der Vorinstanz (LSG)

In beiden Verfahren lagen nach Auffassung des Landessozialgerichts (LSG) Niedersachsen–Bremen selbstständige Tätigkeiten vor.

Urteilsgründe des LSG zum späteren BSG-Verfahren B 12 KR 25/10 R

Zwar sprachen für eine Beschäftigung die fehlende Geschäftsführer- und Gesellschafterstellung, die Vereinbarungen im Anstellungsvertrag und die nur begrenzte Befugnis des Sohnes, die Geschicke der Firma rechtsverbindlich zu gestalten. Die nach Ansicht des LSG gegenüber den vertraglichen Regelungen vorrangigen tatsächlichen Verhältnisse sprachen jedoch dagegen (Übernahme der Betriebsführung zusammen mit der Schwester; alleinige Branchenkenntnisse des Sohnes; Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot; Führen von Kundengesprächen, Einholen von Angeboten, Erstellen von Kalkulationen ohne Absprache mit dem Vater). Zudem hatte der Vater seinem Sohn die Unternehmensleitung übertragen und auf sein Weisungsrecht verzichtet, während der Sohn durch Übernahme einer Bürgschaft von 100.000 DM ein Unternehmerrisiko getragen hatte. Er führte die Geschäfte der Familien-GmbH mit seiner Schwester zusammen nach eigenem Gutdünken und konnte unter Beteiligung am Firmengewinn frei „schalten und walten".

Urteilsgründe des LSG zum späteren BSG-Verfahren B 12 R 14/10 R

Für eine Beschäftigung des Klägers sprachen zwar der Anstellungsvertrag und seine mangels Kapitalbeteiligung fehlende Rechtsmacht, Beschlüsse der Gesellschaft herbeizuführen bzw. verhindern zu können. Das LSG hielt jedoch andere Aspekte für entscheidend: So habe er „in der Familiengesellschaft" wie ein Alleininhaber nach eigenem Gutdünken das Geschäft geführt und in weitaus größerem Maße als der weitere Mitgeschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter über Branchenkenntnisse verfügt. Wesentliche Geschäftsbereiche habe er selbst wahrgenommen (z. B. Verhandlungen mit wichtigen Kunden und Banken, Ansprechpartner für Bilanzbuchhalter und Steuerberater, Einstellung und Ent-

lassung von Mitarbeitern) und damit wesentlich die Verantwortung getragen. Weder der weitere Mitgeschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter noch seine Mutter kontrollierten ihn tatsächlich. Auf den Jahresurlaub verzichtete er teilweise. Besonders ins Gewicht fielen die familiären Umstände und die Verbindung der Unternehmen zueinander.

BSG hebt Entscheidungen der Vorinstanzen auf

Das BSG hat ausgeführt, dass im Widerspruch zu vertraglichen Vereinbarungen stehende tatsächliche Verhältnisse einer formellen Vereinbarung nur vorgehen, wenn deren Abbedingung rechtlich zulässig ist. Die bloße Nichtausübung eines Rechts ist dagegen unbeachtlich, solange nicht auch wirksam darauf verzichtet wurde.

Die Gewichtung und Bewertung der Vorinstanzen konnten nach Gesamtabwägung daher keinen Bestand haben. Das BSG entschied, dass jeweils ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht.

Entscheidungsgründe zum Urteil B 12 KR 25/10 R

Aus Sicht des BSG war Folgendes maßgeblich: Der Sohn selbst unterlag in dem ihm eingeräumten Vollmachtsrahmen gesellschaftsrechtlich zwingend der Kontrolle des Alleingeschäftsführers der GmbH, seines Vaters, der die maßgebliche Rechtsmacht besaß.

Die Selbstständigkeit kann auch nicht auf ältere BSG-Rechtsprechung zu sog. „Familiengesellschaften" gestützt werden. Denn durch familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme wird grundsätzlich die sich nach dem Gesellschaftsrecht ergebende Rechtsmacht nicht gänzlich negiert. Eine bloße „Schönwetter-Selbstständigkeit", die nur so lange gilt, wie keine Konflikte auftreten, gibt es nicht. Denn im Konfliktfall ist allein entscheidend, was vertraglich vereinbart wurde.

Entscheidungsgründe zum Urteil B 12 R 14/10 R

Die Beschäftigung des Sohnes konnte nach Auffassung des BSG nicht durch familiäre Bindungen beseitigt werden. Die GmbH & Co. KG ist auch keine „Familiengesellschaft". Der Sohn hatte nur zu einem der beiden Kommanditisten der KG (seiner Mutter) eine fami-

liäre Beziehung. Zudem lagen die Geschäftsanteile der GmbH wie auch die Kommanditeinlagen mehrheitlich beim familienfremden Mitgeschäftsführer der GmbH. Der Sohn war in die fremde Arbeitsorganisation der GmbH & Co. KG eingebunden, da sich der Mitgeschäftsführer einen eigenen Aufgabenbereich gewahrt hatte und die Handlungsspielräume des Sohnes auf bestimmte Geschäftsbereiche beschränkt waren.

Auswirkungen für die Praxis

Maßgebend für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist die abstrakte Rechtsmacht. Diese wird durch Gebrauch zusätzlich bestätigt, geht aber allein durch fehlenden Gebrauch nicht verloren. Entgegenstehende frühere BSG-Rechtsprechung ist überholt, nach der entscheidungserheblich war, ob die zu beurteilende Person „Kopf und Seele" des Betriebes, alleiniger Branchenkenner oder mit den Gesellschaftern familiär verbunden ist oder in der Gesellschaft faktisch „frei schalten und walten kann" wie sie will.

Der nun vollzogene Wandel in der Rechtsprechung des BSG ist zu begrüßen, da mehr Rechtsklarheit für alle Betroffenen geschaffen wurde.

Ausblick

In einem weiteren Verfahren (B 12 KR 19/11 R) hat das BSG im Terminbericht Nr. 19/13 vom 30. April 2013 ausgeführt, dass es auch bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Familienangehörigen in Einzelunternehmen auf die abstrakte Rechtsmacht ankommt. Auch hier reicht eine „faktische Machtposition" für die Annahme einer Selbstständigkeit nicht aus. Die Urteilsgründe hierzu liegen jedoch noch nicht vor.

Tagesmütter: Arbeitsentgelt vom Jugendamt?

Bestimmte Leistungen vom Jugendamt für die Kinderbetreuung der in Privathaushalten beschäftigten Tagesmütter sind Arbeitsentgelt. Eltern müssen dies als Arbeitgeber versicherungspflichtiger Tagesmütter bei der Zahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen berücksichtigen.

Kinder haben unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch auf Förderung (Betreuung) in einer Tageseinrichtung (§ 24 SGB VIII). Die Jugendämter, die als Jugendhilfeträger hierfür ein entsprechendes Angebot zu schaffen haben, können diesen Anspruch auch durch die Kinderbetreuung mittels Tagespflegepersonen (Tagesmütter) erfüllen (Förderung in Kindertagespflege nach § 23 SGB VIII). Dies gilt auch dann, wenn Tagesmütter Kinder im Haushalt der Eltern oder anderer Personensorgeberechtigter im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung betreuen.

Leistungen der Jugendämter für die Kindertagespflege

Tagesmütter können für die Kinderbetreuung vom Jugendamt

- eine leistungsgerecht auszugestaltende Vergütung,
- eine angemessene Kostenerstattung für Sachaufwände,
- die nachgewiesenen Beiträge zu einer Unfallversicherung und
- die hälftigen Beiträge für eine nachgewiesene angemessene Alterssicherung sowie Kranken- und Pflegeversicherung

erhalten (§ 23 Abs. 2 SGB VIII).

Sie können diese Leistungen unabhängig davon beanspruchen, ob sie Kinder beispielsweise in ihrem eigenen Haushalt im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit oder im Haushalt der Eltern im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung betreuen.

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

Im Privathaushalt beschäftigte Tagesmütter

Werden Kinder von im Haushalt der Eltern beschäftigten Tagesmüttern betreut, handelt es sich bei der leistungsgerechten Vergütung des Jugendamtes (sogenannter Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung) um **Arbeitsentgelt**. Dies gilt auch für die in der Regel pauschal gezahlte Sachaufwandserstattung. Bei den Leistungen, die auf die Versicherungsbeiträge von versicherungspflichtig beschäftigten Tagesmüttern entfallen, handelt es sich

um die von den Eltern als Arbeitgeber zu tragende Umlage zur Unfallversicherung sowie die Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Diese Leistungen sind daher für die Tagesmütter steuer- und beitragsfrei (§ 3 Nr. 9 bzw. Nr. 62 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 SvEV). Gleiches gilt für den Arbeitgeberanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag sowie die Arbeitgeberumlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (U1 und U2), die nach Auffassung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend auch ohne ausdrückliche gesetzliche Erwähnung ebenfalls Bestandteil der Leistung sind.

Arbeitgeberfunktion der Eltern

Dabei ist unerheblich, ob die Jugendämter die Leistungen direkt an die Tagesmütter oder im Wege der Abtretung an die Eltern auszahlen. Bei einer Auszahlung an die Tagesmütter müssen die Eltern den **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** und die Umlagen von diesen einfordern und gegebenenfalls vorfinanzieren. Im Rahmen der Abtretung haben die Eltern dagegen die Möglichkeit, die Sozialversicherungsbeiträge durch Abzug der Arbeitnehmerbeitragsanteile von der an die Tagesmütter weiterzureichenden Vergütungs- und Sachaufwandsleistung und dem Einbehalt der als Arbeitgeber aufzubringenden Arbeitgeberbeitragsanteile und Umlagen von der übrigen Leistung an die Sozialversicherungsträger weiterzuleiten. Machen die Jugendämter die Förderzusage über die Leistung davon abhängig, dass die Tagesmutter der Abtretungslösung zustimmt, erhalten die Eltern demnach die Möglichkeit, ihre Beitragspflichten ohne Mehraufwände zu erfüllen.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag
Zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Sie sind vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

Regelung gilt seit April 2013

Die Sozialversicherungsträger haben festgelegt, dass diese Grundsätze, die auch für Tagesväter gelten, spätestens ab 1. April 2013 anzuwenden sind. Die beitragsrechtliche Behandlung der Einkünfte von in Privathaushalten beschäftigten Tagesmüttern oder Tagesvätern für die Kinderbetreuung erfolgt demnach seitdem unabhängig davon, ob diese im Auftrag der Jugendämter tätig und von diesen finanziert oder rein privat beauftragt und finanziert werden, einheitlich.

Ob die Kinderbetreuung im Haushalt der Eltern im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit erfolgt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Eingeschränkte Reichweite einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht – Auswirkungen der BSG-Urteile vom 31. Oktober 2012

Rentenversicherungspflichtige Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Das Bundessozialgericht (BSG) hat sich in mehreren Fällen (B 12 R 5/10 R und B 12 R 3/11/R) insbesondere mit der Reichweite einer ausgesprochenen Befreiung und ihrer Erstreckung auf spätere Tätigkeiten sowie einem möglichen Vertrauensschutz aufgrund der bisherigen Verwaltungspraxis befasst.

Strittig war in beiden Verfahren jeweils die Frage, ob eine in der Vergangenheit mit Blick auf eine seinerzeit ausgeübte Beschäftigung erteilte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung auch für später aufgenommene Beschäftigungen galt bzw. ob ein Anspruch auf Erstreckung bestand.

Die Sachverhalte

Im ersten Fall (B 12 R 5/10 R) war die Klägerin als approbierte Tierärztin zunächst Pflichtmitglied der Bayerischen Ärzteversorgung und Mitglied der Bayerischen Tierärztekammer. Sie wurde für ihre Beschäftigung bei der Universität München von der Rentenversicherungspflicht gemäß § 7 Abs. 2 Angestelltenversicherungsgesetz (AVG) ab 13. März 1991 befreit. Der Bescheid enthielt u. a. den Hinweis: „Die Befreiung gilt für die Dauer der Pflichtmitgliedschaft und einer daran anschließenden freiwilligen Mitgliedschaft in der Versorgungseinrichtung, soweit Versorgungsabgaben in gleicher Höhe geleistet werden, wie ohne die Befreiung Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten zu entrichten wären." Außerdem wies der Bescheid die Klägerin auf ihre Pflicht zur Anzeige geänderter Umstände hin. Ab 1. April 1997 war sie für ein Unternehmen als Pharmaberaterin im Außendienst tätig.

In dem zweiten Verfahren (B 12 R 3/11 R) hatte der Rentenversicherungsträger von der Klägerin, einem Unternehmen der pharmazeutischen Industrie, Beiträge für den beschäftigten Beigeladenen nachgefordert. Der Beigeladene, ein approbierter Arzt, war ab 1. Oktober 1997 für sein Beschäftigungsverhältnis als Arzt im Praktikum nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit worden. Seit dem 1. April 1998 war er bei

der Klägerin beschäftigt, zunächst als „Medical Manager Dermatologie/Rheumatologie", später als Pharmaberater.

Die Urteile

Das BSG hat klargestellt, dass eine Befreiung nach § 6 Abs. 5 Satz 1 SGB VI stets nur für die konkrete Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber bzw. für die jeweils ausgeübte selbstständige Tätigkeit gilt. Nach dieser Vorschrift ist die Befreiung auf die „jeweilige" Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit beschränkt. Die Befreiung endet, sobald die Beschäftigung bzw. selbstständige Tätigkeit aufgegeben wird.

Bereits aus dem eindeutigen Wortlaut der Regelung folgt, dass eine Befreiungsentscheidung keine umfassende Befreiung auch für weitere Beschäftigungen darstellt, auch wenn diese nachfolgenden Erwerbstätigkeiten noch so ähnlich sein mögen.

Befreiung gilt nur für die konkrete Beschäftigung

Anknüpfungspunkt für die Befreiung ist der Begriff der „Beschäftigung", wie er sich aus § 7 Abs. 1 SGB IV ergibt. Danach ist Beschäftigung „die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis". Anhaltspunkte sind „eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers".

Hieraus folgt, dass die Reichweite einer Befreiung bei Beschäftigungen nicht von der Berufsbezeichnung, der beruflichen Qualifikation oder dem beruflichen Status der Versicherten abhängt. Die Befreiung gilt allein für ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis bei einem bestimmten Arbeitgeber.

Diese Grundsätze gelten auch für nach § 7 Abs. 2 AVG erteilte Befreiungsbescheide, die unter die Bestandsschutzregelung des § 231 Abs. 1 Satz 1 SGB VI fallen. Soweit nach dieser Vorschrift Beschäftigte, die nach AVG-Recht von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit wurden, in „derselben Beschäftigung" befreit bleiben, gilt auch hier, dass die Befreiung nur für die konkrete Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber Wirkung entfaltet.

Keine Erstreckung auf befristete berufsfremde Erwerbstätigkeiten

Außerdem hat das BSG entschieden, dass die Erstreckung (§ 6 Abs. 5 Satz 2 SGB VI) für eine zeitlich befristet ausgeübte berufsfremde Beschäftigung/Tätigkeit keinen eigenständigen Be-

freiungstatbestand darstellt. Nach dem Wortlaut der Vorschrift („erstreckt sich"), der Gesetzessystematik und den Gesetzesmaterialien setzt eine Erstreckung das Vorliegen einer nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI erteilten Befreiung als Anknüpfungspunkt voraus. Über die Erstreckung muss der Rentenversicherungsträger durch Verwaltungsakt entscheiden.

Vertrauensschutz

Ein Vertrauensschutz der Betroffenen, der einer Feststellung der Rentenversicherungspflicht entgegensteht, kann sich im Einzelfall aus Treu und Glauben oder über eine Heranziehung der Grundsätze zum sozialrechtlichen Herstellungsanspruch ergeben. Dies ist beispielsweise anzunehmen, wenn ein Rentenversicherungsträger auf eine Anfrage des Betroffenen mitgeteilt hat, dass eine in der Vergangenheit erteilte Befreiung auch für diese Beschäftigung gelte und dass ein neuer Befreiungsantrag entbehrlich sei.

Erfüllt jedoch ein Betroffener eigene ihm bekannte Obliegenheiten nicht – wie die versäumte Anzeige des Beschäftigungswechsels im ersten Verfahren –, kann er sich nicht auf einen Vertrauensschutz aus dem Befreiungsbescheid berufen.

Ebenso wenig begründen die Ausführungen im Bescheid zum Fortbestehen der Befreiung von der Versicherungspflicht selbst im Fall einer anschließenden freiwilligen Mitgliedschaft, wie sie im ersten Verfahren vorgelegen hatten, einen Vertrauensschutz. Das BSG hat insoweit auf seine ständige Rechtsprechung verwiesen, nach der es sich hierbei lediglich um Hinweise handelt, die nicht Teil des Verfügungssatzes des entsprechenden Verwaltungsakts geworden sind.

Auswirkungen der BSG-Urteile in der Praxis

Bislang waren die Rentenversicherungsträger in ihrer Verwaltungspraxis davon ausgegangen, dass eine ausgesprochene Befreiung bei einer „berufsgruppenspezifischen" Berufstätigkeit in den klassischen Berufsfeldern (Ärzte in Krankenhäusern, Rechtsanwälte in Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfer in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Apotheker in Apotheken u. a.) auch bei einem Arbeitgeberwechsel ihre Gültigkeit behält, sofern auch die übrigen Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI durchgehend vorliegen (insbesondere Pflichtmitgliedschaft in der berufsständischen Versorgungseinrichtung und Pflichtmitgliedschaft in der berufsständischen Kammer).

Allerdings war für einzelne Berufsgruppen (z. B. Syndikusanwälte, Syndikussteuerberater) bereits in der Vergangenheit eine konkrete Arbeitsplatzbeschreibung für die Befreiung notwendig. Diese Befreiungen waren daher grundsätzlich nur beschäftigungsbezogen.

Neu aufgenommene Beschäftigungen

Für nach dem 31. Oktober 2012 aufgenommene Beschäftigungen sind stets

- → bei jedem Arbeitgeberwechsel oder
- → einer wesentlichen Änderung des Tätigkeitsfeldes beim selben Arbeitgeber

ein neues Befreiungsverfahren und damit ein erneuter Befreiungsantrag des Versicherten erforderlich. Dies gilt auch für Personen, die in sogenannten klassischen Berufsfeldern bei typisch berufsspezifischen Arbeitgebern beschäftigt sind.

Bestandsfälle

Für in der Vergangenheit ausgesprochene Befreiungen gilt Folgendes: Sofern Versicherte aufgrund einer wesentlichen Änderung ihres Tätigkeitsfeldes oder eines Arbeitgeberwechsels nicht mehr über eine aktuelle (beschäftigungsbezogene) Befreiung verfügen, empfiehlt es sich grundsätzlich, einen neuen Befreiungsantrag zu stellen. Ausgenommen hiervon sind wegen des aufgrund der bisherigen Verwaltungspraxis bestehenden Vertrauensschutzes Personen, die in den vorstehend umschriebenen „klassischen Berufsfeldern bei typisch berufsspezifischen Arbeitgebern" beschäftigt sind. Diese Beschäftigten müssen ein neues Befreiungsverfahren erst beim nächsten Arbeitgeberwechsel bzw. bei einer wesentlichen Änderung der Tätigkeit einleiten.

Soweit zum Umgang mit den Bestandsfällen (Befreiungen vor dem 31. Oktober 2012) weitere Erkenntnisse vorliegen, werden wir darüber berichten.

Ergänzende Informationen

Weitere Einzelheiten können einer Verlautbarung der Deutschen Rentenversicherung Bund entnommen werden. Diese ist unter der Rubrik **Services/Fachinfos/Aktuelles aus der Rechtsprechung/Bundessozialgericht** unter **www.deutsche-rentenversicherung.de** abrufbar.

Betriebsprüfungen aus Anlass der Tarifunfähigkeit der CGZP – SG Dresden entscheidet zugunsten der DRV

Mit Beschluss vom 14. Dezember 2010 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) für tarifunfähig erklärt. Aus der Tarifunfähigkeit folgt, dass die Sozialversicherung einen höheren Beitragsanspruch hat. Seit Mitte 2011 prüfen die Rentenversicherungsträger bei den Zeitarbeitsunternehmen, die CGZP-Tarifverträge angewandt haben. Zur Rechtmäßigkeit von Bescheiden der Rentenversicherungsträger gibt es zwei aktuelle Entscheidungen des Sozialgerichts Dresden vom 15. Mai 2013.

Den Trägern der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sind insgesamt rund 3.300 Verleihbetriebe bekannt, die CGZP-Tarifverträge angewandt haben. Bis Ende Juni 2013 wurden 2.615 Prüfungen abgeschlossen und in 1.702 Fällen Beitragsforderungen in Höhe von 158,2 Mio. EUR geltend gemacht. In 913 Fällen kam es nicht zu einer Forderung, weil die Verleiher den **Leiharbeitnehmern** Entgelte erheblich über dem CGZP-Tarif gezahlt haben und damit der equal pay-Anspruch bereits erfüllt wurde.

Leiharbeitnehmer
Leiharbeitnehmer stehen in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher; dieser muss für sie die Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung ist auch der Entleiher Arbeitgeber und Beitragsschuldner für die Leiharbeitnehmer. Bei einem wirksamen Vertrag haftet der Entleiher für die Erfüllung der Beitragszahlungspflicht des Verleihers wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

SG Dresden entscheidet offene Fragen zugunsten der Sozialversicherung

Mittlerweile sind zwar über 250 Sozialgerichtsverfahren anhängig, Urteile lagen jedoch bis Mitte Mai dieses Jahres nicht vor. Am 15. Mai 2013 fanden vor dem Sozialgericht (SG) Dresden die beiden ersten Verhandlungen in der Hauptsache auf der Grundlage von Betriebsprüfungsbescheiden der DRV Bund statt.

In den Verfahren S 15 KR 440/12 und S 15 KR 817/12 liegen zwischenzeitlich die Urteilsgründe vor. Das SG Dresden hatte sich mit folgenden Fragen zu beschäftigen:

- → Durfte der Arbeitgeber auf die Tariffähigkeit der CGZP vertrauen?
- → Sind die Beitragsansprüche der Jahre 2005 und 2006 verjährt?

- → Durfte der Rentenversicherungsträger Beiträge für Zeiten nacherheben, die bereits Gegenstand einer früheren turnusmäßigen Prüfung waren?
- → Durften die einzelnen Arbeitsentgelte anhand von Gruppenbildungen unter Berücksichtigung der Verhältnisse beim Arbeitgeber ermittelt werden?
- → War der Bescheid hinreichend bestimmt?

Das SG Dresden hat die Klagen gegen die Bescheide der DRV Bund in allen Punkten abgewiesen.

Kein Vertrauensschutz des Verleihers

Mit der Frage des Vertrauensschutzes hat sich zuletzt auch das BAG in mehreren Urteilen vom 13. März 2013 (u.a 5 AZR 954/11) befasst. Das BAG hat entschieden, dass ein etwaiges Vertrauen der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP nicht geschützt ist. Die Entscheidungen zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP waren nämlich nicht mit einer Rechtsprechungsänderung verbunden. Auch ein von Verleihern möglicherweise aufgrund des Verhaltens der Bundsagentur für Arbeit oder anderer Stellen entwickeltes Vertrauen in die Tariffähigkeit der CGZP ist nicht geschützt. Zuständig für Entscheidungen zur Tariffähigkeit ist ausschließlich die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Wechseln Sie mit uns in den Online-Modus!

Sie möchten dieses Heft online lesen? Oder „eben mal schnell" in die aktuellen Geringfügigkeitsrichtlinien hineinsehen? Sie suchen lieber per Mausklick statt im Aktenschrank?

www.summa-summarum.eu

macht's möglich. Im Internetauftritt von summa summarum finden Sie alle seit 2008 erschienenen Ausgaben der Schriftreihe. Dazu kommen ergänzend die praxisrelevanten Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung. Eine komfortable Volltextsuche erlaubt schnelles, einfaches Recherchieren.

Kostenloser Service – einfache Registrierung

Das Informationsangebot ist kostenlos. Mit einem Minimum an Angaben und in nur wenigen Minuten können Sie sich unter

www.summa-summarum.eu/anmeldung

registieren. Die Registrierung ist nötig, um Sie bei Erscheinen einer neuen Ausgabe zu informieren und damit wir wissen, wie viele Personen wir mit unserem Angebot erreichen.

2014: das Ende von summa summarum auf Papier

Druck und Versand der Schriftenreihe belasten die Umwelt und verursachen Kosten. Und: Die meisten unserer Abonnenten bevorzugen einer Umfrage zufolge sogar eine reine Online-Variante der Schriftenreihe. Ab 2014 wird daher die bisherige Papierausgabe komplett eingestellt.

Ausgabe 5 · 2013

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Das BUK-NOG passiert den Bundesrat 2

Wertguthaben 4
Das BMAS wirbt für flexible Arbeitszeitregelungen.

Projekt OMS 7
Ein Zwischenbericht zum Projekt „Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung".

Betriebsdaten 10
Bedeutung des Meldeverfahrens für die Beschäftigungsstatistik

Das Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz 14
Die Vergleichbarkeit von Altersvorsorgeverträgen wird gesteigert und deren Förderung verbessert.

Bitte umsteigen! summa summarum online 16

Vorletzte gedruckte Ausgabe von summa summarum – jetzt online anmelden!

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.
Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg. Tel. 0800 7234 268 (kostenfrei). Ein Service von dtms. E-Mail: summa-summarum@haufe.de http://www.summa-summarum.eu

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
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 13.9.2013

ISSN 1434-2901

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Kurz vor Redaktionsschluss: BUK-NOG passiert den Bundesrat

Als eines der letzten Gesetze der 17. Legislaturperiode passierte am 20. September 2013 das Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-NOG) den Bundesrat. Demnächst wird das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet.

Nur noch ein bundesunmittelbarer Unfallversicherungsträger

Das BUK-NOG schafft die gesetzliche Grundlage dafür, dass es künftig nur noch einen statt wie bisher 3 bundesunmittelbare Unfallversicherungsträger geben wird: Die Unfallkasse des Bundes und die Eisenbahn-Unfallkasse gehen zum 1. Januar 2015 in der neuen Unfallversicherung Bund und Bahn auf und werden aufgelöst. Der dritte bundesunmittelbare Unfallversicherungsträger, die Unfallkasse Post und Telekom, fusioniert zum 1. Januar 2016 mit der Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft zur neuen Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft.

Früherer Termin für Abgabe der Jahresmeldung

Februar statt April gilt schon für die Jahresmeldung 2013

Der Abgabetermin für die Jahresmeldung wird auf den 15. Februar eines Jahres vorverlegt (vgl. summa summarum 3/2013). Grund ist, dass künftig aus den Meldedaten der Jahresmeldungen auch die Lohnnachweise der Unfallversicherung generiert werden. Der neue, frühere Abgabetermin erspart den Unternehmern zukünftig, jeweils Mitte Februar eines Jahres gesonderte Lohnnachweise für die Unfallversicherungsträger erstellen und einreichen zu müssen. Die Jahresmeldungen werden früher als bisher benötigt, damit die Unfallversicherungsträger rechtzeitig für das Vorjahr die Beitragsbescheide erlassen und die Finanzierungsparameter ermitteln können.

Märzklausel unverändert anzuwenden

Einmalzahlungen, die wegen der Märzklausel dem Vorjahr zuzuordnen sind, die aber nicht in die Jahresmeldung eingeflossen sind, weil sie erst nach Abgabe der Jahresmeldung gewährt wurden, müssen künftig mit dem Abgabegrund 54 gesondert gemeldet werden.

Arbeitsbescheinigungen für die Bundesagentur für Arbeit

Ab dem Tag nach Verkündung des BUK-NOG müssen Arbeitsbescheinigungen nur noch „auf Verlangen des Arbeitnehmers oder der Arbeitsagentur" ausgestellt werden. Bisher waren Arbeitgeber beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis stets verpflichtet, eine Arbeitsbescheinigung zu erstellen.

Ab 2014 können die Daten der Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigung dann auch auf elektronischem Weg – per BEA (**B**escheinigungen **E**lektronisch **A**nnehmen) – an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt werden. Die Papierform bleibt weiterhin zulässig.

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die elektronische Übermittlung per BEA, muss er die üblichen Meldeverfahren der Sozialversicherung nutzen. Der Arbeitnehmer kann der elektronischen Übermittlung der Bescheinigung widersprechen. Hierauf ist er vom Arbeitgeber schriftlich hinzuweisen. Am Inhalt der Bescheinigung ändert sich nichts.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Wertguthaben: BMAS wirbt für flexible Arbeitszeitregelungen zur längerfristigen Freistellung

Wertguthabenvereinbarungen ermöglichen längerfristige Freistellungen von der Arbeitsleistung bei vollem Versicherungsschutz. Sie sind in der Praxis jedoch noch nicht besonders verbreitet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wirbt daher für die Vorteile dieser Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1998 wurden erstmals Regelungen zum Versicherungsschutz bei flexiblen Arbeitszeiten geschaffen. Seitdem können Arbeitnehmer – insbesondere durch den Verzicht auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitsentgelts – Wertguthaben für Zeiten längerfristiger **Freistellungen** aufbauen. Während der Freistellung besteht durch die Auszahlung von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben die versicherungspflichtige Beschäftigung ununterbrochen fort. Arbeitgebern wird die Zustimmung zu den Freistellungen aufgrund der Vorfinanzierungsleistung der Arbeitnehmer erleichtert.

Freistellungsphase
Bei der Freistellungsphase handelt es sich um einen Begriff im Zusammenhang mit den Regelungen zu flexibler Arbeitszeit, Wertguthabenvereinbarung und Altersteilzeit im Blockmodell. Die Freistellungsphase ist eine sozialversicherungspflichtige Zeit, für die Arbeitsentgelt gezahlt wird, das durch eine tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielt worden ist.

Die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind mehrfach angepasst worden. Seit 1. Januar 2009 wurde zudem die Absicherung und Portabilität von Wertguthaben verbessert. So wird jetzt insbesondere die Insolvenzsicherung der Wertguthaben durch die Rentenversicherungsträger überprüft. Daneben wurde bei Beendigung der Beschäftigung die Möglichkeit eingeräumt, das Wertguthaben zur weiteren Verwaltung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, um es für Freistellungen in späteren Beschäftigungen oder zur Entsparung in einer beschäftigungslosen Zeit vor einem Altersrentenbezug nutzen zu können.

Darüber hinaus wurden u. a. die Wertguthabenvereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle abgegrenzt, der Arbeitnehmeranspruch auf die Verwendung von Wertguthaben für gesetzliche Freistellungszwecke (z. B. bei Pflege von Angehörigen und Kindererziehung) sowie die Kapitalanlage von Wertguthaben durch den Arbeitgeber geregelt. Für die Kapitalanlage der Wertguthaben gelten nunmehr grundsätzlich dieselben strengen Regelungen wie für Anlagen der Sozialversicherungsträger.

Bedeutung flexibler Arbeitszeitregelungen nimmt zu

Aufgrund der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, des Wunsches nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie, des Bedarfs an Pflege für Angehörige oder für individuelle Weiterbildung und Sabbaticals haben flexible Arbeitszeiten eine zunehmende Bedeutung. Wertguthaben können hierfür ein geeignetes Instrument bieten. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel ermöglichen sie über lange Zeiträume hinweg eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit.

Die Bundesregierung hat evaluiert, ob die bisherigen Regelungen zu Wertguthaben diesen Zielen gerecht werden. Dabei hat sie festgestellt, dass dieses Instrument noch erhebliches Potenzial bietet. Zwar führen etwa 40.000 Betriebe in Deutschland bereits Wertguthaben. Allerdings sind dies erst 2 % aller und häufig nur die größeren Betriebe. Ein wesentlicher Grund für die eingeschränkte Verbreitung und Nutzung von Wertguthaben liegt aus Sicht der Bundesregierung dabei im geringen Bekanntheitsgrad der Regelungen für diese Arbeitszeitmodelle.

Wertguthabenvereinbarung
Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn
- der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde,
- die Vereinbarung nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt ins Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen,
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird,
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 EUR monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (§ 7b SGB IV).

Das BMAS informiert über Wertguthaben

Um flexible Arbeitzeitmodelle insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben bekannter zu machen und Wertguthaben dort zu etablieren, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf dem 2. Demografiegipfel der Bundesregierung am 14. Mai 2013 Informationsmaterialien zu Wertguthaben vorgestellt. Diese Informationen sind auch auf ihrer Internetseite **www.bmas.bund.de** veröffentlicht.

In 2 umfangreichen Broschüren wurden zahlreiche Informationen über Wertguthaben zusammengestellt, insbesondere über deren

- → Funktionsweise und Verwendungszwecke,
- → Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber,
- → steuer-, beitrags- und bilanzierungsrechtliche Behandlung,
- → Insolvenzsicherung,
- → Anlage und Verwaltung sowie
- → Übertragbarkeit.

Eine Checkliste für Wertguthaben und ein Frage/Antwortkatalog zu häufig gestellten Fragen sollen zudem den Abschluss von **Wertguthabenvereinbarungen** erleichtern.

Vorteile der Portabilität von Wertguthaben

Der langfristige Aufbau von Wertguthaben verbessert deren Verwendungsmöglichkeiten im Rahmen einer Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit. Die Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiografien erfordert hierfür eine hohe Portabilität der Wertguthaben.

Seit 1. Juni 2009 können Arbeitnehmer bei Beendigung einer Beschäftigung bereits aufgebaute Wertguthaben zur weiteren Verwaltung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Durch die Übertragung wird die Auflösung der Wertguthaben vermieden.

Auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragene Wertguthaben können zu einer späteren Entsparung für

- → Freistellungszeiten bei einem neuen Arbeitgeber oder
- → beschäftigungslose Zeiten vor Beginn einer Altersrente

genutzt werden. Ein Arbeitnehmer kann bei Bedarf mehrfach – also auch bei einem neuen Arbeitgeber aufgebaute – Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen (vgl. summa summarum 2/2013).

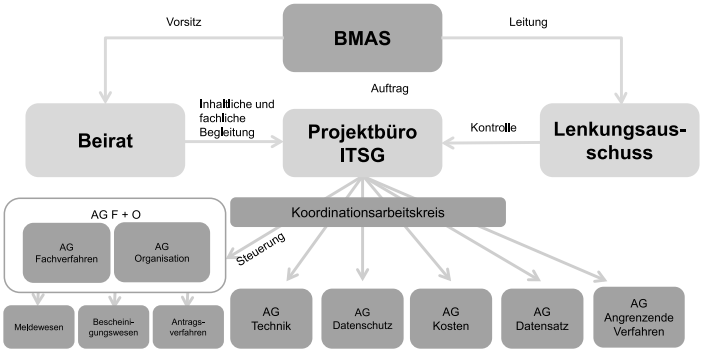
Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet bereits Wertguthaben in einer Gesamthöhe von mehr als 10 Mio. EUR.

Projekt OMS – Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung

Anlässlich der Einstellung des ELENA-Verfahrens wurde von der Bundesregierung im September 2011 angekündigt, Lösungen aufzuzeigen, die die bisherigen Investitionen der Wirtschaft für dieses Verfahren aufgreifen. Unter Leitung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde im Februar 2012 das Projekt OMS gestartet. Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie soll geprüft werden, wie die bestehenden Meldeverfahren verbessert, Wirtschaftlichkeitsreserven erschlossen und möglicherweise neue Verfahren in die Übermittlung integriert werden können.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG GmbH) mit der Leitung des Projektbüros beauftragt. Das OMS-Projektbüro der ITSG wird durch einen Lenkungsausschuss kontrolliert und fachlich von einem Beirat unterstützt. Die Projektarbeit wird in 6 Arbeitsgruppen durchgeführt, die vom Projektbüro koordiniert, moderiert und betreut werden. Das Projekt stützt sich dabei auf die aktive Mitwirkung aller Verfahrensbeteiligten. So wird die erforderliche Praxisnähe gewährleistet.

Projektorganisation



Zielsetzung der Machbarkeitsstudie

Die Machbarkeitsstudie im Projekt OMS wird durch das Projektbüro mit folgender Zielsetzung erstellt:

- → Es soll geprüft werden, inwieweit die bestehenden Meldeverfahren der sozialen Sicherung verbessert werden können. Dazu sollen auch die im ELENA-Verfahren gewonnenen Erkenntnisse mit einfließen und die von den Verfahrensbeteiligten bereits getätigten Investitionen für die Weiterentwicklung der Meldeverfahren der sozialen Sicherung genutzt werden.
- → Gemeinsam mit allen Verfahrensbeteiligten sollen die bestehenden Meldeverfahren der sozialen Sicherung umfassend beschrieben und bewertet, Optimierungsmöglichkeiten erarbeitet und Handlungsalternativen vorgeschlagen werden.
- → Alle notwendigen Prozesse zum Datenaustausch in den Meldeverfahren der sozialen Sicherung sind von den Verfahrensbeteiligten gemeinsam auf zukünftige Optimierungspotenziale zu prüfen.
- → Die Prüfungen von Informationssicherheit und Datenschutz sind integraler Bestandteil im Projekt OMS.

Die Untersuchung erfolgt ohne Vorfestlegung, um das Innovations- und Kreativpotenzial aller Verfahrensbeteiligten optimal auszuschöpfen.

Meilenstein 1: Die IST-Aufnahme

Ein erster wichtiger Schritt war, zu analysieren, an welchem Ausgangspunkt man sich befindet. Daher wurden im Projekt OMS eingangs 39 bestehende Meldeverfahren in der sozialen Sicherung detailliert beschrieben. Die Ergebnisse sind in einem Bericht (Szenario 0, IST-Aufnahme) zusammengefasst. Damit wurde erstmals eine organisationsübergreifende Übersicht der Geschäftsprozesse und der technischen Abläufe der wesentlichen Meldeverfahren in der sozialen Sicherung erstellt. Die vorliegenden Arbeitsergebnisse sind von entscheidender Bedeutung, denn für die Analyse der Verfahren ermöglichen sie wertvolle Erkenntnisse zur Identifizierung von Effizienzreserven.

Meilenstein 2: Ermittlung des Erfüllungsaufwands

In einem zweiten Schritt wurde auf Basis der Prozessbeschreibungen der in den Prozessabläufen bei allen Verfahrensbeteiligten entstehende Erfüllungsaufwand ermittelt. Das Statistische Bundesamt (Destatis) hat die erforderliche Datenerhebung unterstützt und den gesamten Erfüllungsaufwand berechnet. Destatis hat im Bericht zum „Erfüllungsaufwand ausgewählter Meldeverfahren in der sozialen Sicherung, Szenario 0, IST-Aufnahme" die erhobenen und ausgewerteten Ergebnisse für jedes untersuchte Verfahren dargestellt.

Damit liegt erstmals eine umfangreiche und detaillierte Dokumentation der Erfüllungsaufwände der gesetzlichen Pflichten für Bürger, Wirtschaft und Verwaltung im Bereich der sozialen Sicherung vor.

Der Bericht zeigt, wo im Bereich der Meldeverfahren der sozialen Sicherung hohe bzw. geringe Kosten anfallen. Insbesondere wird deutlich, dass ein wesentlicher Kostenblock auf die Arbeitgeber entfällt.

Erfüllungsaufwand im Meldeverfahren für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Das Meldeverfahren für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist das volumenmäßig größte Meldeverfahren der sozialen Sicherung. Es umfasst 86 Mio. Sozialversicherungsmeldungen im Jahr.

Der von Destatis ermittelte Erfüllungsaufwand beträgt 1,2 Mrd. EUR pro Jahr, das sind 13,97 EUR pro Meldung. Die Arbeitgeber tragen etwa 90 % dieser Kosten.

Im Projekt OMS werden organisatorische und technische Ansätze für Verbesserungen untersucht; eine Überprüfung der rechtlichen Grundlagen wird vom Projektauftrag nicht umfasst.

Dokumentation der Ergebnisse

Im Zuge der organisationsübergreifenden Arbeiten zur Erstellung der Studie haben die beteiligten Fachleute erkannt, dass in den über Jahre gewachsenen Verfahren Redundanzen bestehen. Abweichende Regelungen in den verschiedenen Gebieten des Sozialrechts hindern zudem eine einheitliche Durchführung des

Meldeverfahrens. Diese umfassenden Erkenntnisse konnten nur durch die verfahrensübergreifende Gesamtbetrachtung gewonnen werden.

Ergänzend zu diesen bereits vorliegenden Ergebnissen zur Optimierung der Meldeverfahren in der sozialen Sicherung sind durch die sich fortsetzende Bearbeitung der Optimierungsvorschläge weitere maßgebliche Impulse für die zukünftige Ausgestaltung der Meldeverfahren in der sozialen Sicherung zu erwarten:

- So soll untersucht werden, wie der nach wie vor noch nicht vollständig realisierte elektronische Datenaustausch im Meldeverfahren der sozialen Sicherung umgesetzt werden kann.
- Einige Optimierungsvorschläge weisen auf signifikante Effizienzreserven hin. Durch die Standardisierung von Meldedatensätzen, die Harmonisierung von Begrifflichkeiten und die Straffung von Prozessen könnte ein reduzierter Ressourceneinsatz (Zeit, Personal usw.) bei allen Verfahrensbeteiligten erzielt werden.

Alle wesentlichen Informationen und Dokumentationen, insbesondere der Zwischenbericht der Machbarkeitsstudie aus dem Juli 2013 und der Abschlussbericht zur Bestandsaufnahme (IST-Aufnahme) vom August 2012, sind im Internet auf **www.projekt-oms.de** einzusehen. Der Abschlussbericht wird im Dezember 2013 vorliegen.

Bedeutung des Meldeverfahrens für die Beschäftigungsstatistik

Arbeitgeber, Steuerberater und Entgeltabrechungsbüros geben jährlich ca. 86 Mio. DEÜV-Meldungen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab. Sie leisten mit den Meldungen zur Sozialversicherung einen entscheidenden Beitrag zur Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Entwicklung des Arbeitsmarkts und der Beschäftigung sind von hohem Interesse für Wirtschaft, Politik und Verwaltung in Deutschland. Die statistischen Daten zur Beschäftigung werden aus dem

Meldeverfahren zur Sozialversicherung nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) generiert. Auf diese Weise ist keine separate Erhebung bei den Arbeitgebern notwendig.

Inhalt der Beschätigungsstatistik

Die Beschäftigungsstatistik bildet den Bestand an sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten nach Regionen, Wirtschaftszweigen und anderen Merkmalen ab. Des Weiteren können Informationen über begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse gewonnen werden.

Die Beschäftigungsstatistik ist im Internet unter **http://statistik.arbeitsagentur.de** im Register „Statistik nach Themen", Menüpunkt „Beschäftigung" verfügbar.

Zweck der Beschäftigungsstatistik

Die Beschäftigungsstatistik wird nicht nur für die Analyse der Beschäftigungsentwicklung verwendet, sie bildet auch die Basis für weitere Verfahren wie z. B. Fachkräftebedarfsermittlungen. Pendlerströme können analysiert werden, die dann in der Raumentwicklungsplanung eine wichtige Rolle spielen. Nicht zuletzt ist durch das Gemeindefinanzreformgesetz ein Verteilschlüssel für den Gemeindeanteil am Umsatzsteueraufkommen festgelegt, in dem die Angaben aus der Beschäftigungsstatistik zunehmend stärker gewichtet werden.

Welche rechtlichen Grundlagen gelten?

Die §§ 280 ff. des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III) verpflichten die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Beschäftigungsstatistik nach Regionen und Wirtschaftszweigen zu führen. Der Betriebsnummern-Service der BA in Saarbrücken legt mit der Vergabe der Betriebsnummer für jede gemeindlich und wirtschaftsfachlich abgegrenzte Einheit, in der Beschäftigte tätig sind (Beschäftigungsbetrieb im Sinne des Meldeverfahrens), hierfür jährlich in ca. 230.000 Fällen die Grundlage.

Welche Regeln sind bei der Angabe der Betriebsnummer zu beachten?

Beschäftigungsbetrieb im Sinne des Meldeverfahrens ist jede regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit, in der Beschäftigte tätig sind. Die regionale Abgrenzung bezieht sich dabei auf Gemeinde-

grenzen. Mehrere Beschäftigungsbetriebe in einer Gemeinde, in denen die Beschäftigten derselben wirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen, werden zu einem Beschäftigungsbetrieb im Sinne des Meldeverfahrens zusammengefasst. Hat ein Arbeitgeber Beschäftigungsbetriebe in mehreren Gemeinden, werden die Betriebsnummern je Gemeinde nach den genannten Regeln vergeben.

Wie entsteht die Beschäftigungsstatistik?

Die Beschäftigungsanschrift und die wirtschaftliche Tätigkeit des einzelnen Beschäftigungsbetriebs werden in der Datei der Beschäftigungsbetriebe der Bundesagentur für Arbeit gespeichert. Trifft im Rahmen des Meldeverfahrens eine Beschäftigungsmeldung ein, wird diese Meldung anhand der Betriebsnummer einer Gemeinde und einem Wirtschaftszweig zugeordnet. Für die beschäftigungsstatistische Berichterstattung werden die Meldungen anonymisiert und zusammengeführt.

Was müssen Antragsteller einer Betriebsnummer beachten?

Die Betriebsnummer ist das Ordnungsmerkmal für den Beschäftigungsbetrieb im Sinne des Meldeverfahrens. Betriebsnummern werden deshalb nicht für Personengruppen oder Abteilungen vergeben. Eine Betriebsnummer wird nur vergeben, wenn Meldungen zur Sozialversicherung abgegeben werden müssen.

Die Betriebsnummer kann schriftlich, telefonisch oder online im Internet beantragt werden. Ein schriftlicher Nachweis wie z. B. ein Handelsregisterauszug ist in der Regel nicht notwendig. Um eine Betriebsnummer vergeben zu können, benötigt der Betriebsnummern-Service insbesondere die folgenden Angaben:

- Betriebsbezeichnung und Rechtsform
- Anschrift des Beschäftigungsortes gemäß § 9 SGB IV
- eine Korrespondenzanschrift, sofern Post am Beschäftigungsort nicht zugestellt werden kann oder soll
- Angaben zur wirtschaftlichen Tätigkeit des überwiegenden Teils der Beschäftigten in jedem Beschäftigungsbetrieb
- Ansprechpartnerkontaktdaten für das Meldeverfahren beim Arbeitgeber oder einem beauftragten Dienstleister

Das Informationsschreiben mit der Betriebsnummer wird an den Arbeitgeber gesandt; Dienstleister erhalten bei Bedarf eine Kopie

per Post. Bei telefonischem Antrag auf Vergabe einer Betriebsnummer erfährt der Antragsteller die Betriebsnummer sofort, bei schriftlicher Beantragung nach etwa 3 Arbeitstagen.

Welche Änderungen der Betriebsdaten sind anzuzeigen?

Ändern sich die Betriebsbezeichnung, Rechtsform, wirtschaftliche Tätigkeit, Anschrift des Beschäftigungsbetriebs oder Korrespondenzadresse oder wird der Beschäftigungsbetrieb aufgegeben, muss das dem Betriebsnummern-Service unverzüglich mitgeteilt werden (§ 5 Abs. 5 DEÜV). Der Betriebsnummern-Service nimmt jährlich mehr als 100.000 Änderungsanzeigen telefonisch oder schriftlich entgegen.

Beitrag zur korrekten Beschäftigungsstatistik

Arbeitgeber und ihre Dienstleister leisten einen entscheidenden Beitrag zu einer korrekten Beschäftigungsstatistik, indem Beschäftigte mit der zutreffenden Betriebsnummer gemeldet werden. Sind Arbeitnehmer beispielsweise in der Filiale eines Unternehmens in B-Stadt tätig, müssen die Meldungen mit der Betriebsnummer der Filiale abgegeben werden. Würde die Betriebsnummer der Zentrale in A-Stadt den Meldungen angegeben werden, würde dies die Beschäftigungsstatistik verfälschen. Es ist nicht zulässig, in der Meldung eines Beschäftigten eine nicht dem Beschäftigungsbetrieb des Beschäftigten entsprechende Betriebsnummer zu verwenden.

Hier erhalten Sie weitere Informationen:

Die Internetseite des Betriebsnummern-Service inklusive Onlineportal für Anträge und Änderungsmitteilungen sind auf **www.arbeitsagentur.de** im Register „Unternehmen", Menüpunkt „Sozialversicherung" zu finden.

Der Betriebsnummern-Service steht für Fragen auch telefonisch (Montag bis Freitag von 08:00 bis 18:00 Uhr) unter der gebührenfreien Servicenummer 0800 4 5555 20 zur Verfügung.

Die Postanschrift lautet: Betriebsnummern-Service, 66088 Saarbrücken.

Änderungen durch das Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz

Nach der Einigung auf der „Zielgeraden" im Vermittlungsausschuss am 5. Juni 2013 haben Bundestag und Bundesrat dem Gesetz zur Verbesserung der steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge zugestimmt.

Das Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz ist nach Verkündung am 28. Juni 2013 (BGBl. I 2013, Nr. 31, S. 1667) in weiten Teilen am 1. Juli 2013 in Kraft getreten.

Wesentliche Maßnahmen des Altersvorsorge-Verbesserungsgesetzes

→ Begrenzung der Wechselkosten

Der bei den Altersvorsorgeverträgen mögliche Wechsel zu einem anderen Anbieter wird erleichtert. Die Wechselkosten beim alten Anbieter werden auf maximal 150 EUR gedeckelt. Zudem darf der neue Anbieter die Vertriebs- und Abschlusskosten nur aus maximal 50 % des übertragenen geförderten Kapitals berechnen.

→ Informationsverpflichtung zu Beginn der Auszahlungsphase

Der Anbieter muss den Anleger rechtzeitig zu Beginn der Auszahlungsphase über die vorgesehenen Auszahlungsbeträge informieren, damit ein Vergleich und Wechsel zu einem Anbieter mit günstigeren Konditionen ermöglicht wird. Dies ist insbesondere bei den Riester-Anlageprodukten (z. B. Bank- oder Fondssparplänen) wichtig, bei denen beim Vertragsabschluss noch keine Festlegungen über die spätere Auszahlungsphase bestehen.

→ Verbesserte Absicherung der Erwerbsminderung

Die Möglichkeit, das Risiko der Erwerbsminderung im Rahmen eines Riester-Vertrages abzusichern, wird durch eine Anhebung der dafür einsetzbaren Beitragsanteile von 15 % auf 20 % ausgeweitet. Unabhängig davon wird ab 2014 eine eigenständige Absicherung des Risikos der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit (lebenslange Rentenzahlung) im Rahmen des Abzugsvolumens der Basisversorgung im Alter ermöglicht.

→ **Vereinfachungen bei der Eigenheimrente / Wohn-Riester**
Mit einer Flexibilisierung der Entnahmemöglichkeiten (auch zur Finanzierung eines altersgerechten Umbaus), beim Wechsel der Immobilie und der Wahl der Besteuerungsart in der Auszahlungsphase (einmalig mit Steuerermäßigung oder ratierlich) wird die Einbeziehung des selbst genutzten Wohneigentums in die geförderte Altersvorsorge verbessert.

→ **Verbesserter Produktvergleich durch ein einheitliches Produktinformationsblatt**
Für alle Produktgruppen zertifizierter und steuerlich geförderter Altersvorsorge-Verträge wird ein Produktinformationsblatt eingeführt. Die Anbieter sind verpflichtet, bei zukünftigen Angeboten Produktinformationsblätter – auf der Grundlage einer noch zu verabschiedenden Rechtsverordnung nach amtlichem Muster – in einheitlich gestalteter und leicht verständlicher Form bereitzustellen. Damit können die Anleger die verschiedenen Angebote unterschiedlicher Anbieter besser verstehen und die wesentlichen Merkmale wie Leistungen, Kosten und Garantien miteinander vergleichen. Zum Produktinformationsblatt gehören die Kosten- und Renditekennziffern, die für alle Produktgruppen einheitlich ermittelt werden müssen, aber auch die Chance-Risiko-Klassen, in die alle Produkte eingeteilt werden.

Mit dem Gesetz wurden die in Teilbereichen bereits bestehenden Informationspflichten gebündelt und zusammengefasst.

Besonderheiten zum Produktinformationsblatt

Nächster Schritt im Hinblick auf die Einführung eines anbietergruppenübergreifenden Produktinformationsblattes ist der Erlass einer Rechtsverordnung mit dem amtlichen Muster eines Produktinformationsblattes. Erst 18 Monate später sind die Anbieter zur Bereitstellung der Produktinformationsblätter im Internet und bei individuellen Vertragsangeboten verpflichtet. Dann kann die beabsichtigte Steigerung der Transparenz und der Vergleichbarkeit in einem für die Verbraucher sehr vielfältigen und komplexen Markt erreicht werden.

Nicht umgesetzte Gesetzgebungspläne

Die vom Bundestag ursprünglich vorgesehene Anhebung der Förderhöchstgrenze bei der Basisversorgung im Alter von 20.000 EUR auf 24.000 EUR sowie die Absenkung der jährlichen Erhöhung der in das Wohnförderkonto eingestellten Beträge von 2 % auf 1 % wurden im Rahmen des Vermittlungsausschusses verworfen.

Bitte umsteigen! summa summarum online löst Druckversion der Zeitschrift ab

summa summarum wird es in gedruckter Form nur noch einmal geben. Ab 2014 erscheint die Schriftenreihe ausschließlich digital.

Damit Sie die Zeitschrift ohne Unterbrechung weiter beziehen können, sollten Sie sich registrieren. Dies ist in wenigen Schritten unter

www.summa-summarum.eu/anmeldung

möglich.

Als registrierter Nutzer werden Sie über das Erscheinen einer neuen summa summarum informiert und können unmittelbar anschließend online auf die aktuelle Ausgabe zugreifen.

Zahlreiche Zusatznutzen

Online können Sie – zum Beispiel – die komfortable Suchfunktion nutzen und auf alle summa summarum-Ausgaben seit 2008 zugreifen. Ebenfalls haben Sie einen schnellen Zugriff auf Besprechungsergebnisse und Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.

Natürlich kostenlos

Auch in der Online-Version steht Ihnen summa summarum als wertvolles Informationsangebot der Deutschen Rentenversicherung kostenlos zur Verfügung.

Ausgabe 6 · 2013

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Koalitionsverhandlungen 2
Es werden Änderungen in der Sozialversicherung diskutiert.

Neue CGZP-Betriebsprüfungen 4
Das BAG erklärt intransparente Bezugnahmeklausel für unwirksam.

Wie sich Lohnoptimierungsmodelle zugunsten steuerfreier Leistungen beitragsrechtlich auswirken 7

CURT – Trainingsprogramm der DRV hilft bei der Lohnbuchhaltung 11

Beitragszahlung im SEPA-Verfahren 12

Beitragnachweisverfahren 15
Korrektur von Beitragsnachweisen ab 2014

Voraussichtliche Rechengrößen 2014 16

Letzte gedruckte Ausgabe von summa summarum – jetzt online anmelden!

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.
Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg. Tel. 0800 7234 268 (kostenfrei). Ein Service von dtms. E-Mail: summa-summarum@haufe.de http://www.summa-summarum.eu

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
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 15.11.2013

ISSN 1434-2901

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Koalitionsverhandlungen: Diskussion um Änderungen in der Sozialversicherung

Noch ist nicht entschieden, ob es zu einer gemeinsamen Regierung von Union und SPD kommen wird. Verschiedene mögliche Änderungen in der Sozialversicherung wurden wie in der vergangenen Legislaturperiode in den Koalitionsverhandlungen thematisiert. Konkrete Festlegungen gab es zu Redaktionsschluss noch nicht.

Bessere Leistungen rund um die Rente

Eine Aufstockung der Rente für Geringverdiener ist ebenso in der Diskussion wie die bessere Bewertung von Zeiten der Kindererziehung für vor 1992 geborene Kinder, plakativ als „Mütterrente" bezeichnet. Eine Verbesserung bei den Erwerbsminderungsrenten, insbesondere durch eine an die längere Lebensarbeitszeit angepasste verlängerte Zurechnungszeit, war schon in der abgelaufenen Legislaturperiode diskutiert worden. Absichtserklärungen gibt es zum SPD-Vorhaben, „langjährig Beschäftigten" schon mit 63 Jahren eine abschlagsfreie Altersrente zu ermöglichen.

Zahlung freiwilliger Zusatzbeiträge

Auch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer freiwillige Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen, war schon Gegenstand eines Gesetzesentwurfs (vgl. summa summarum 2/2012). Diese fand nun wieder Eingang in die Koalitionsverhandlungen.

Keine erneute Änderung bei den Minijobs

Die Koalition will sich zum Ziel setzen, dass geringfügig Beschäftigte künftig besser über ihre Rechte informiert werden. Ferner soll es Minijobbern erleichtert werden, aus einer geringfügigen in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu gelangen.

Finanzierung der Leistungsverbesserungen

Vor allem die Finanzierung der „Mütterrente" und der Zuschussrente (vgl. summa summarum 2/2012) stehen im Fokus der Diskussion. Die Spitzen der gesetzlichen Rentenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversiche-

rung haben an die CDU/CSU und die SPD appelliert, sich für eine nachhaltige Finanzierung der Sozialversicherung einzusetzen. Sie fordern, dass politische Projekte aus Steuermitteln gegenfinanziert werden, wenn sie nicht in den originären Aufgabenbereich der Sozialversicherung fallen.

Auswirkungen auf den Beitragssatz

Die Art der Finanzierung der vorgesehen Verbesserungen wird sich auf den Beitragssatz der Rentenversicherung auswirken. Aufgrund der derzeitigen Höhe der Nachhaltigkeitsrücklage müsste der Beitragssatz eigentlich gesenkt werden; eine Senkung um 0,6 Prozentpunkte auf 18,3 % scheint möglich. Diskutiert wird jedoch, den Beitragssatz im Hinblick auf höhere Ausgaben durch beabsichtigte Leistungsverbesserungen in der derzeitigen Höhe zu belassen. Allerdings müsste dazu der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber bis zum Jahresende tätig werden.

Was letztlich auch beschlossen wird: Wir werden Sie informieren!

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

PS: Das ist die letzte Ausgabe von summa summarum in Papierform. Zukünftig erhalten Sie summa summarum nur noch online.

Sie möchten summa summarum weiterhin kostenlos lesen? Registrieren Sie sich einfach in wenigen Schritten unter **www.summa-summarum.eu/anmeldung**.

Neue CGZP-Betriebsprüfungen stehen bevor: BAG erklärt intransparente Bezugnahmeklausel für unwirksam

Seit Mitte des Jahres 2011 prüfen die Rentenversicherungsträger aus Anlass des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) Arbeitgeber aus der Zeitarbeitsbranche. Die inzwischen weitgehend abgeschlossenen Prüfungen betreffen den Zeitraum bis Ende des Jahres 2009. Im Jahr 2014 steht nun eine neue Runde von CGZP-Prüfungen an. Grund sind 2 Bundesarbeitsgerichtsurteile vom 13. März 2013.

Am 14. Dezember 2010 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Demnach waren die mit der CGZP in der Zeitarbeitsbranche geschlossenen Tarifverträge unwirksam und die betroffenen Leiharbeitnehmer hatten Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers. Hintergrund: Nur ein wirksamer Tarifvertrag lässt entsprechend dem equal pay-Gebot nach § 10 Abs. 4 i. V. m. § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eine Abweichung zu (vgl. ausführliche Berichte in summa summarum 1/2011 und den Folgeausgaben).

Im Ergebnis dieser BAG-Rechtsprechung wurden bzw. werden bei rund 3.300 Zeitarbeitsunternehmen **Betriebsprüfungen** durchgeführt und in einer Vielzahl von Fällen Beitragsnachforderungen geltend gemacht. Diese Prüfungen beschränken sich grundsätzlich auf Prüfzeiträume bis zum 31. Dezember 2009.

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

Abschluss von mehrgliedrigen Tarifverträgen

Als das Verfahren zur Klärung der Tariffähigkeit der CGZP beim BAG anhängig war, schlossen der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP), die CGZP sowie 5 Arbeitnehmervereinigungen des Christlichen Gewerkschaftsbundes am 15. März 2010 neue mehrgliedrige Tarifverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2010. Hierbei handelt es sich um kein einheitliches Tarifwerk, sondern um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne. Bei diesem sind mehrere selbstständige Tarifverträge in einer Urkunde zusammengefasst.

Bezugnahmeklausel auf Tarifverträge im Arbeitsvertrag

Sofern die neuen Tarifverträge per Bezugnahmeklausel in Arbeitsverträgen der Leiharbeitnehmer zur Anwendung gebracht werden sollten, schlossen die Arbeitsvertragsparteien oftmals Arbeitsverträge bzw. Änderungsvereinbarungen mit folgender Klausel ab:

„Die Rechte und Pflichten dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP), der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der DHV – die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV), dem Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD), dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB) sowie medsonet. – Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet) geschlossenen Tarifverträgen, derzeit bestehend aus Mantel-, Entgeltrahmen-, Entgelt- und Beschäftigungssicherungstarifverträgen sowie etwaigen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen, in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer der in Satz 1 genannten Gewerkschaften oder der Tarifgemeinschaft ist."

Diese arbeitsvertragliche Bezugnahme erstreckt sich damit auf 6 eigenständige Tarifwerke, die jeweils aus Mantel-, Entgeltrahmen-, Entgelt- und Beschäftigungssicherungstarifvertrag bestehen.

BAG: Intransparente Bezugnahmeklausel ist unwirksam

Das BAG hat nunmehr mit Urteilen vom 13. März 2013 (5 AZR 954/11 und 5 AZR 242/12) festgestellt: Eine Verweisung in Arbeitsverträgen auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag zwischen AMP, CGZP und den oben genannten Gewerkschaften ist intransparent und nach § 307 Abs. 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam, wenn sich nicht ersehen lässt, welches der tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll. Eine Bezugnahmeklausel, durch die mehrere eigenständige tarifliche Regelwerke gleichzeitig auf das Arbeitsverhältnis angewendet werden sollen, bedarf zur Gewährleistung ihrer hinreichenden Bestimmtheit einer „Kollisionsregel".

Klarstellende Kollisionsregel fehlt

Aus der Kollisionsregel muss sich entnehmen lassen, welches der mehreren in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll. Andernfalls lässt sich nicht für jeden Zeitpunkt bestimmen, welches der in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke sich jeweils durchsetzen und gelten soll. Fehlt in der Bezugnahmeklausel eine Kollisionsregel, besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen dieser Unklarheit seine Rechte nicht wahrnimmt. Dabei ist unerheblich, dass bei der Vereinbarung der Klausel die tariflichen Regelwerke noch inhaltsgleich waren.

Der o. a. Bezugnahmeklausel fehlt eine Kollisionsregel. Der Leiharbeitnehmer kann somit bei einem möglichen Auseinanderdriften der einzelnen Tarifverträge nicht erkennen, welcher Tarifvertrag für ihn Anwendung findet.

Equal pay-Gebot gilt weiterhin

Damit liegt für die Zeit ab 1. Januar 2010 keine wirksame Verweisung auf einen Tarifvertrag vor, der das equal pay-Gebot außer Kraft setzen kann. Die betroffenen Leiharbeitnehmer haben folglich auch ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf ein Arbeitsentgelt in Höhe des Entgelts vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers.

Betriebsprüfung umfasst auch Arbeitsverträge

Bei den turnusmäßig im Jahre 2014 durchzuführenden Betriebsprüfungen bei den betroffenen Verleihern wird daher zu untersuchen sein, ob ggf. unwirksame Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen vereinbart wurden. Sollte dies der Fall sein, wären erneut Beiträge nach dem equal pay-Anspruch nachzuentrichten.

Die Tarifvertragsparteien haben ihre Sozialpartnerschaft in der Zeitarbeit einvernehmlich zum 31. März 2013 beendet. Ab 1. April 2013 kann das Tarifwerk nicht mehr angewendet werden.

Wie sich Lohnoptimierungsmodelle zugunsten steuerfreier Leistungen beitragsrechtlich auswirken

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat zur Steuerfreiheit von „zusätzlichen" Leistungen des Arbeitgebers entschieden. Nach den Urteilen vom 19. September 2012 (VI R 54/11 und VI R 55/11) ist das „Zusätzlichkeitserfordernis" im Sinne des Steuerrechts nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen erfüllt. Die Finanzverwaltung folgt diesen Urteilen nur bedingt.

Die Urteile und die Verwaltungspraxis der Finanzverwaltung wirken sich auch im Beitragsrecht der Sozialversicherung aus. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben mittlerweile über diese Auswirkungen beraten.

Urteile des Bundesfinanzhofs vom 19. September 2012

Nach den Regelungen des Einkommensteuergesetzes sind bestimmte Einnahmen steuerfrei bzw. können vom Arbeitgeber pauschal besteuert werden, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Betroffen sind insbesondere Kinderbetreuungsleistungen (§ 3 Nr. 33 EStG), Gesundheitsmaßnahmen (§ 3 Nr. 34 EStG), unentgeltliche oder verbilligte Überlassungen von Datenverarbeitungsgeräten, Zubehör, Internetzugang und Internetnutzung (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 EStG) sowie Zuschüsse zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG).

In den den Urteilen des BFH zugrunde liegenden Fällen war fraglich, ob Gehaltsumwandlungen zugunsten solcher Leistungen zur Steuerfreiheit führen. Der BFH hat entschieden, dass das „Zusätzlichkeitserfordernis" im Sinne des Steuerrechts nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen erfüllt ist. Aus Sicht des BFH ist der „ohnehin geschuldete Arbeitslohn" der arbeitsrechtlich geschuldete Arbeitslohn. Und „zusätzlich" zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn würden nur freiwillige Leistungen erbracht.

Auffassung der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung hat das „Zusätzlichkeitserfordernis" bisher allerdings bereits als erfüllt angesehen, wenn die zweckbestimmte Leistung zum arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn

hinzukommt. Wird eine zweckbestimmte Leistung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn angerechnet oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor. Eine zusätzliche Leistung liegt aber dann vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung, z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, erbracht wird (vgl. R 3.33 Abs. 5 LStR 2011).

Der BFH hatte bisher nicht gefordert, dass eine zusätzliche Leistung auf freiwilliger Basis erfolgen muss. Mit der neuen Rechtsprechung würden sich daher die Anforderungen an das Zusätzlichkeitserfordernis verschärfen.

Die Finanzverwaltung folgt dieser Verschärfung jedoch nicht. Sie hat in einem Nichtanwendungserlass des BMF vom 22. Mai 2013 geregelt, dass aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Kontinuität der Rechtsanwendung – abweichend von der BFH-Rechtsprechung – das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" weiterhin als erfüllt gilt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat.

Gehaltsumwandlungen erfüllen das Zusätzlichkeitserfordernis (weiterhin) nicht. Dies belegen auch die Gesetzesbegründungen zum Zusätzlichkeitserfordernis, wonach durch dieses Kriterium verhindert werden soll, dass regulärer Arbeitslohn beispielsweise in steuerfreie Zuschüsse umgewandelt wird (vgl. Hinweis unter Rz. 13 bzw. 14 im BFH-Urteil v. 12. September 2012, VI R 54/11, auf BT-Drs. 12/5016, S. 85 bzw. BT-Drs. 12/5764, S. 22).

Beitragsrecht folgt Steuerrecht

Das Beitragsrecht der Sozialversicherung folgt grundsätzlich dem Steuerrecht. Nach § 17 SGB IV i. V. m. § 1 SvEV sind bestimmte Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nicht zum Arbeitsentgelt zu zählen, sofern sie lohnsteuerfrei oder steuerlich nicht belastet sind oder pauschalbesteuert werden.

Dies gilt für die folgenden Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden:

- einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, soweit sie lohnsteuerfrei sind (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV)
- Einnahmen nach § 40 Abs. 2 EStG (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV)
- Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nach § 40b EStG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV)
- Zuwendungen zur umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 56 und § 40b EStG (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a i. V. m. Sätzen 3 und 4 SvEV)

Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten sich bereits im Jahre 2010 aufgrund des Urteils des Bundessozialgerichts (BSG) vom 2. März 2010 (B 12 R 5/09 R) mit der Problematik des Zusätzlichkeitserfordernisses im Beitragsrecht der Sozialversicherung befasst. Das BSG hatte entschieden, dass eine arbeitsrechtlich zulässige und wirksame Umwandlung von Arbeitsentgelt zur Überlassung von Firmenwagen (Sachbezügen) beitragsrechtlich zu beachten ist. Für die Wirksamkeit einer Entgeltumwandlung würden keine besonderen Formerfordernisse verlangt. Sie sei vielmehr danach zu beurteilen, ob sie arbeitsrechtlich zulässig und wirksam ist. Im Beitragsrecht der Sozialversicherung dürften daher keine zusätzlichen Erfordernisse aufgestellt werden. Durch eine Entgeltumwandlung würde die Leistungspflicht des Arbeitgebers für die Zukunft arbeitsvertraglich geändert. Die bisherige Schuld des Arbeitgebers, das Arbeitsentgelt zu zahlen, würde zukunftsgerichtet erneuert (noviert) und durch die neu vereinbarten Entgeltmodalitäten ersetzt. Damit hat das BSG seine frühere Rechtsprechung zur Wirkung eines Entgeltverzichts bzw. einer Entgeltumwandlung bestätigt (BSG, Urteil v. 14. Juli 2004, B 12 KR 1/04 R).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten sich darauf verständigt, dieser Rechtsprechung über die beitragsrechtliche Beurteilung von Sachbezügen im Rahmen des § 3 SvEV hinaus zu folgen. Die Wirksamkeit eines Entgeltverzichts bzw. einer Entgeltumwandlung im Sinne der Erfüllung des Zusätzlichkeitserfordernisses für eine kompensierende Arbeitgeberleistung ist demnach danach zu beurteilen, ob der Verzicht bzw. die Umwandlung auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Das Zusätzlichkeitserfordernis kann allerdings nicht erfüllt werden, wenn ein

Wahlrecht zwischen der „Zusatzleistung" und dem „bisherigen" Arbeitsentgeltbestandteil besteht oder der Verzicht bzw. die Umwandlung durch den Arbeitnehmer widerrufen werden kann.

Auffassung der Sozialversicherung zu Lohnoptimierungsmodellen

An der bisherigen Auslegung der Sozialversicherung kann angesichts der Rechtsprechung des BFH nicht mehr festgehalten werden. Dies betrifft vor allem die in der betrieblichen Praxis weit verbreiteten sogenannten „Lohnoptimierungsmodelle".

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen daher den Urteilen des BFH v. 19. September 2012 unter Berücksichtigung des Nichtanwendungserlasses des BMF v. 22. Mai 2013.

Aufgrund der Tatbestandswirkung der (zulässigen) steuerrechtlichen Behandlung für das Beitragsrecht der Sozialversicherung muss daher die restriktivere Auslegung der Finanzverwaltung beachtet werden. Danach wird das für bestimmte steuerrechtliche Tatbestände notwendige Zusätzlichkeitserfordernis nicht durch Gehaltsumwandlungen erfüllt. In diesen Fällen sind die aus einer Gehaltsumwandlung resultierenden Arbeitgeberleistungen weiterhin steuerpflichtig und daher nicht beitragsfrei.

Sofern allein das Beitragsrecht der Sozialversicherung – nicht aber das Steuerrecht – für bestimmte Tatbestände ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt, führt ein Gehaltsverzicht nur dann zur Beitragsfreiheit der daraus resultierenden Arbeitgeberleistung, wenn der Verzicht

- → ernsthaft gewollt und
- → nicht nur vorübergehend sowie
- → arbeitsrechtlich zulässig ist.

Sofern weder das Steuerrecht noch das Beitragsrecht der Sozialversicherung ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangen, führt eine Gehaltsumwandlung oder ein Gehaltsverzicht für die daraus resultierende steuerfreie bzw. pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistung im Rahmen der Sozialversicherungsentgeltverordnung zur Beitragsfreiheit.

Nach diesen Grundsätzen ist ab dem 1. Januar 2014 zu verfahren. Soweit bisher anders verfahren wurde, hat es damit sein Bewenden.

CURT – Ein Trainingsprogramm der Rentenversicherung hilft auch bei der Lohnbuchhaltung

„Computerunterstützt Rentenversicherungsrecht trainieren" – das können nicht nur die Auszubildenden der Rentenversicherung. Unter dem Kürzel „CURT" gibt die Deutsche Rentenversicherung seit 1999 ein multimediales Trainingsprogramm heraus; dieses wurde nun aktualisiert.

CURT ist auch für Interessenten außerhalb der Rentenversicherung hilfreich. Beschäftigte der Sozialversicherungsträger, von betrieblichen Personal- und Sozialabteilungen, in der Lohnbuchhaltung, Betriebs- und Personalräte sowie Rentenberater können sich mit CURT in den Bereichen Rente und Rehabilitation kundig machen.

Inhalte des Trainigsprogramms

CURT informiert zu den Bereichen „Versicherung und Finanzierung", „Leistungen zur Teilhabe", „Rentenrecht" und „Sonstige Themen". Das Trainingsprogramm umfasst über 92 Stunden in unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen. Daneben enthält die aktuelle CURT-DVD 40 Studientexte der gesetzlichen Rentenversicherung, die RV-Infothek sowie Präsentationen zur Rentenberechnung und zur Altersteilzeitarbeit.

CURT in neuer Konzeption und Gestaltung

Alle neuen Programmsequenzen können seit 2010 im Vollbildmodus genutzt und über die Tastatur bedient werden. Außerdem enthält CURT ein Trainigsprogramm zu den Grundlagen der Rentenberechnung.

Weitergehende Informationen und Bestellung

Die CURT-DVD kostet 35 EUR und kann ausschließlich bezogen werden bei:

Lettershopservice GmbH
Blumenstraße 35–37
70736 Fellbach
Telefon: 0711-99 322 340 / Fax: 0711-99 322 341
Bestellformular: **www.lettershopservice.de**

Beitragszahlung im SEPA-Verfahren

Das SEPA-Lastschriftverfahren löst im Jahr 2014 das bisherige Lastschriftverfahren ab. Für die Arbeitgeber bringt das Veränderungen im Beitragszahlungsverfahren mit sich.

Am 1. Februar 2014 werden mit der Umstellung auf den Einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraum (Single Euro Payments Area = SEPA) die bisherigen bargeldlosen Zahlungsverfahren (Überweisungen, Lastschriften) harmonisiert und europaweit durch das neue SEPA-Verfahren ersetzt.

IBAN und BIC im SEPA-Verfahren

Die Identifizierung eines Bankkontos erfolgt künftig nur noch über die 22-stellige IBAN (International Bank Account Number, internationale Kontonummer). In Deutschland besteht diese aus einem Länderkennzeichen, einer Prüfziffer sowie den individuellen Kontodetails in Form der althergebrachten Bankleitzahl und Kontonummer.

Die Angabe der 11-stelligen BIC (Business Identifier Code), einer internationalen Bankleitzahl, ist bei inländischen Überweisungen und Lastschriften ab 1. Februar 2014 nicht mehr erforderlich. Bei grenzüberschreitenden Zahlungen ist sie noch bis Februar 2016 anzugeben.

Das SEPA-Verfahren im Überblick

Voraussetzung für die Zahlung per SEPA-Lastschrift ist ein unterschriebenes Mandat. Durch das SEPA-Mandat wird

- → der Zahlungsempfänger ermächtigt, ähnlich der bisherigen Einzugsermächtigung, fällige Forderungen vom Konto des Zahlungspflichtigen zu einem festen Fälligkeitsdatum einzuziehen und
- → das Kreditinstitut des Zahlungspflichtigen zur Einlösung der Lastschrift angewiesen.

Pre-Notification

Das Fälligkeitsdatum sowie der genaue Betrag ist dem Zahlungspflichtigen rechtzeitig – 14 Kalendertage vor Fälligkeit – vorab z. B. in Form einer Rechnung oder eines Vertrags mitzuteilen (Pre-Notification). Diese Pre-Notification muss bei jedem ersten

Abruf sowie bei Änderungen des abzubuchenden Betrags oder des Abbuchungstermins erfolgen. Sie hat den Zweck, dass der Belastete nicht von der Abbuchung überrascht wird.

Mandatsreferenz und Gläubiger-ID

Der Zahlungsempfänger muss jedem SEPA-Mandat eine eindeutige Mandatsreferenz (z. B. Rechnungsnummer) zuordnen. Diese Mandatsreferenz ist zusammen mit der individuellen Gläubiger-Identifikationsnummer, welche von der Deutschen Bundesbank vergeben wird, bei allen SEPA-Lastschriften anzugeben. Ein Antrag auf Erteilung einer Gläubiger-ID kann ausschließlich elektronisch bei der Deutschen Bundesbank auf **www.bundesbank.de** (Aufgaben > Unbarer Zahlungsverkehr > SEPA > Gläubiger Identifikationsnummer) gestellt werden.

Umstellung bereits erteilter Einzugsermächtigungen

Bereits erteilte Einzugsermächtigungen können grundsätzlich vom Zahlungsempfänger als Lastschriftmandat im SEPA-Lastschriftverfahren weitergenutzt werden. Jedoch muss der Zahlungspflichtige informiert werden über

- die jeweilige Mandatsreferenz,
- die Gläubiger-Identifikationsnummer und
- den Zeitpunkt des Wechsels auf das SEPA-Lastschriftverfahren.

Zahlungen und Erstattungen im SEPA-Verfahren

Für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge an die Einzugsstellen sowie Erstattungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (sog. AAG-Verfahren) sind folgende Besonderheiten zu beachten:

Beitragszahlung per Überweisung

Es ist lediglich die entsprechende IBAN der jeweiligen Einzugsstelle anzugeben. Handelt es sich um Inlandsüberweisungen, ist die BIC nicht notwendig. Werden die Überweisungen aus dem Lohnabrechnungsprogramm generiert, sollten die zu nutzenden Kennzahlen bereits jetzt hinterlegt werden.

Beitragszahlung per Scheck

Das SEPA-Verfahren wirkt sich bei der Zahlung von Beiträgen per Scheck nicht aus.

Beitragszahlung per Lastschrift – keine Pre-Notification bei SV-Beiträgen

Bereits für den Einzug fälliger Sozialversicherungsbeiträge erteilte Einzugsermächtigungen bleiben in der Regel auch im SEPA-Lastschriftverfahren gültig. Neue Ermächtigungen sind ausschließlich in der verbindlich festgelegten Form eines SEPA-Lastschriftmandats unter Verwendung der Mandatsreferenz sowie der Gläubiger-Identifikationsnummer auszustellen.

Da dem Arbeitgeber die selbst ermittelte und per Beitragsnachweis übermittelte Beitragshöhe sowie die gesetzlich festgelegte Beitragsfälligkeit bekannt sind, verliert in diesem Fall die Vorankündigung ihren Zweck, dem Zahlungspflichtigen die Belastung des Kontos anzukündigen. Daher sind die Voraussetzungen der Pre-Notification mit der Übermittlung des Beitragsnachweises durch den Arbeitgeber als erfüllt anzusehen; einer gesonderten Vorankündigung der Einzugsstelle bedarf es nicht.

Erstattungen nach dem Aufwendungsausgleichgesetz

Anträge des Arbeitgebers für die Erstattung bei Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit, Schwangerschaft und Mutterschaft nach dem AAG sind verpflichtend über das Entgeltabrechnungsprogramm oder eine Ausfüllhilfe zu erstellen und der Einzugsstelle zuzuleiten. Im Erstattungsantrag ist zur Überweisung des Erstattungsbetrages eine Bankverbindung anzugeben. Im Erstattungsantrag AAG ist bereits ab 1. Januar 2014 – also einen Monat vor dem eigentlichen Start des SEPA-Verfahrens – nur noch die Angabe der IBAN bzw. bei einem Konto im Ausland zusätzlich zur IBAN die BIC zulässig.

Erstattung zu Unrecht gezahlter Sozialversicherungsbeiträge

Der Antrag auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung wurde schon zum 1. Januar 2013 an das künftige SEPA-Verfahren angepasst. Bereits ab diesem Zeitpunkt waren die Bankverbindung der Anspruchsberechtigten ausschließlich mit IBAN und BIC anzugeben.

Weitere Informationen

Alle Informationen rund um das SEPA-Verfahren finden Sie im Internet auf der offiziellen Seite der Deutschen Bundesbank **www.sepadeutschland.de**.

Beitragnachweisverfahren: Korrektur von Beitragsnachweisen ab 1. Januar 2014

Die Gemeinsamen Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen durch Datenübertragung wurden zum 1. Januar 2014 überarbeitet. Das wirkt sich auch im Abrechnungsalltag aus.

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

Beitragsnachweise sind durch den Arbeitgeber grundsätzlich 2 Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge durch Datenübertragung an die Einzugsstelle zu übermitteln. In gemeinsamen Grundsätzen bestimmen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bundeseinheitlich den Aufbau der Beitragsnachweis-Datensätze.

Die Überarbeitung dieser Grundsätze erfolgte am 2. Mai 2013 und bringt zum 1. Januar 2014 folgende Änderungen mit sich:

Wegfall der Rechnungsabgrenzung in der Krankenversicherung

Seit dem 1. Januar 2009 sind die Beiträge zur Krankenversicherung ausschließlich dem zeitgleich eingeführten Gesundheitsfonds zuzurechnen. Demgegenüber gehören Krankenversicherungsbeiträge für Beschäftigungszeiten bis zum 31. Dezember 2008 weiterhin zu den Einnahmen der zuständigen Krankenkasse. Um diese Trennung im Beitragsnachweisverfahren umzusetzen, waren Beiträge für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 nicht in den laufenden Beitragsnachweis aufzunehmen. Diese Beiträge mussten mit einem Korrektur-Beitragsnachweis gesondert gemeldet werden.

Diese sogenannte „zeitliche Rechnungsabgrenzung" fällt zum 31. Dezember 2013 weg. Vom 1. Januar 2014 an fließen alle Krankenversicherungsbeiträge uneingeschränkt in den Gesundheitsfonds. Es ist damit nicht mehr notwendig, Beitragskorrekturen für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 gesondert darzustellen.

Nachweis von Beitragskorrekturen

Mit dem Wegfall der zeitlichen Rechnungsabgrenzung entfällt der bisher für Nachweiszeiträume vor dem 1. Januar 2009 vorgesehene Korrektur-Beitragsnachweis. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit von Differenzbeitragsnachweisen aufgehoben.

Beitragskorrekturen für vorhergehende Monate können ab 1. Januar 2014

- → in den laufenden Beitragsnachweis einfließen oder
- → durch Stornierung des unzutreffenden und anschließender Übermittlung des neuen Beitragsnachweises

vorgenommen werden.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2014

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

Rechengrößen ab 1. Januar 2014[1]	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	5.950	5.000
Jahr	71.400	60.000
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	7.300	6.150
Jahr	87.600	73.800
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat	4.050	
Jahr	48.600	
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	53.550	
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze[2]	48.600	
Geringfügigkeitsgrenze		
Jahr	450	
Gleitzone		
Faktor F	0,7605	
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2.765	2.345
KV/PV	2.765	
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung	229	
Freie Unterkunft	216	
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein	15,5 %	
Krankenversicherung, ermäßigt	14,9 %	
Pflegeversicherung	2,05 %	
– Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)	0,25 %	
Allgemeine Rentenversicherung[3]	18,9 %	
Knappschaftliche Rentenversicherung[3]	25,1 %	
Arbeitslosenversicherung	3,0 %	
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	
Künstlersozialabgabe	5,2 %	

1 Vorläufige Werte, Beträge in EUR.
2 Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer
3 Stand bei Redaktionsschluss