

Niederschrift

über die Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der See-Krankenkasse, der Bundesknappschaft, des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger, der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, der Bundesanstalt für Arbeit und der Spitzenverbände der Unfallversicherungsträger über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

am 21./22.11.2001

	Seite
1. Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien); hier: Aktualisierung zum 01.01.2002 aufgrund der Einführung des Euro und zwischenzeitlich ergangener Besprechungsergebnisse	5
2. Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20.12.1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; hier: Katalog bestimmter Berufsgruppen (Anlage 4)	7
3. Frage-/Antwortkatalog der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitmodelle	9
4. Währungsumstellung DM/EUR; hier: Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen	11
5. Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG); hier: Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den Änderungen im Beitragsrecht	13
6. Beitragsrechtliche Behandlung von Reisekostenvergütungen	15

	Seite
7. Beitragsbemessungsgrundlage bei Übernahme der Pauschalsteuer nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG durch den Arbeitgeber; hier: Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.06.2001 - B 12 KR 16/00 R - (USK 2001-33)	17
8. Beitragsrechtliche Behandlung von nicht gezahlten Arbeitsentgelten; hier: Neufassung des Besprechungsergebnisses der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 28./29.03.2001 (Punkt 8 der Niederschrift)	19
9. Beitragsrechtliche Behandlung von nicht gezahlten Arbeitsentgelten; hier: Auswirkungen des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 09.09.1999 - C-281/97 - (NZA 2000 S. 405) sowie des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)	25
10. Zuordnung nicht gemeldeter Arbeitnehmer im Rahmen der Durchführung des Versicherungs- und Beitragsrechts in der Sozialversicherung	29

- 3 -

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

1. Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien);
hier: Aktualisierung zum 01.01.2002 aufgrund der Einführung des Euro und zwischenzeitlich ergangener Besprechungsergebnisse

- 314.10 -

Arbeitnehmer, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sind nach § 7 Satz 1 SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz Nr. 1 SGB VI und § 27 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB III in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Eine geringfügige Beschäftigung liegt

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 630 DM (vom 01.01.2002 an 325 EUR) nicht übersteigt,
- nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 630 DM (vom 01.01.2002 an 325 EUR) übersteigt.

Zur Anwendung und Auslegung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter dem Datum vom 25.03.1999 die „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien)“ herausgegeben. Diese Geringfügigkeits-Richtlinien sind zwischenzeitlich durch zahlreiche Besprechungsergebnisse ergänzt worden.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die Geringfügigkeits-Richtlinien vom 25.03.1999 aus Anlass der Währungsumstellung von der Deutschen Mark auf den Euro zum 01.01.2002 zu aktualisieren und dabei auch die seither ergangenen Ergebnisse der Besprechungen über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs sowie über Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen des Gesetzes über die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse einzuarbeiten und die Geringfügigkeits-Richtlinien in der vom 01.01.2002 an geltenden Fassung neu bekannt zu geben.

Anmerkung:

Die Geringfügigkeits-Richtlinien sind inzwischen unter dem Datum vom 21.11.2001 veröffentlicht worden; sie sind auch als Sonderdruck bei der AOK-Verlag GmbH erhältlich.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

2. Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20.12.1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; hier: Katalog bestimmter Berufsgruppen (Anlage 4)
-

- 311 SA -

Die Anlage 4 zum gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20.12.1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit beinhaltet einen „Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sowie zur Bestimmung der Merkmale typischen unternehmerischen Handelns“. Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit sind mit diesem Katalog einem Anliegen der Praxis und einem Auftrag des Gesetzgebers nachgekommen (vgl. Bundestags-Drucksache 14/1855 zu Artikel 1 Nr. 1 Buchst. b [zu Nummer 4] des Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung der Selbständigkeit).

Am 15.08.2001 hat auf Einladung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung eine Besprechung mit den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Übungsleitern in Sportvereinen stattgefunden. Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, das in dem „Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sowie zur Bestimmung der Merkmale typischen unternehmerischen Handelns“ enthaltene Stichwort „Übungsleiter“ entsprechend der Niederschrift über das Ergebnis der Besprechung im Bundesarbeitsministerium zu überarbeiten, und verständigen sich ferner darauf, den Katalog um das Stichwort „Hausmeister“ (Tätigkeiten von Wohnungseigentümern für Wohnungseigentümergeinschaften) zu ergänzen. Eine diesbezüglich aktualisierte Fas-

sung des Katalogs liegt als Anlage bei; sie ersetzt die Anlage 4 (Stand: 28.03.2001¹) des gemeinsamen Rundschreibens vom 20.12.1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit.

Anlage

¹ Die Beiträge 2001 S. 441

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

3. Frage-/Antwortkatalog der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitmodelle

- 180 Flex -

Aufgrund des Gesetzes zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz) vom 21.12.2000 (BGBl I S. 1983 ff.) haben sich für flexible Arbeitszeitmodelle umfassende Änderungen im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht ergeben. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben diese Änderungen in der gemeinsamen Verlautbarung vom 07.02.2001 dargestellt.

Nach Veröffentlichung der Verlautbarung wurden aus der Praxis Fragen zu Sachverhalten gestellt, die in der Verlautbarung nicht bzw. nicht eindeutig behandelt worden sind. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben diese Sachverhalte in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 27.06.2001 erörtert und in einem Frage-/Antwortkatalog zusammengefasst.

Zwischenzeitlich wurden aus der Praxis weitere Fragen zu Sachverhalten gestellt, die einer Klärung bedürfen. Die Besprechungsteilnehmer haben hierüber beraten und sich darauf verständigt, auch diese Fragen mit den entsprechenden Lösungen in den Frage-/Antwortkatalog aufzunehmen. Eine aktualisierte Fassung des Frage-/Antwortkatalogs liegt als Anlage bei; sie ersetzt den Frage-/Antwortkatalog vom 27.06.2001.

Anlage

- 10 -

- unbesetzt -

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

**AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E. V., SIEGBURG
VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E. V., SIEGBURG**

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

21. November 2001

**Frage-/Antwortkatalog
zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitmodelle**

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Auswirkungen des 4. Euro-Einführungsgesetzes auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitregelungen in der gemeinsamen Verlautbarung vom 07.02.2001 dargestellt. Nach Veröffentlichung der Verlautbarung wurden den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung Fragen zu verschiedenen Sachverhalten vorgetragen. Die Ergebnisse der Beratungen der Sachverhalte sind in diesem Frage-/ Antwortkatalog dargestellt. Zur besseren Übersicht wird auch in diesem Frage-/ Antwortkatalog die Gliederung der gemeinsamen Verlautbarung vom 07.02.2001 verwendet. Der Frage-/Antwortkatalog vom 27.06.2001 wird durch diesen Katalog ersetzt. Zu gegebener Zeit wird die Verlautbarung vom 07.02.2001 überarbeitet, die dargestellten Besprechungsergebnisse werden dann in die Verlautbarung aufgenommen.

zu Abschnitt II Ziffer 2

Vereinbarung über die Freistellung von der Arbeitsleistung

Frage 1:

Stellt Vertrauensarbeitszeit eine flexible Arbeitszeitregelung i. S. des § 7 Abs. 1a SGB IV dar?

Antwort:

„Echte“ Vertrauensarbeitszeit, in der keine Aufzeichnungen über Arbeitszeiten geführt werden, stellt keine flexible Arbeitszeit i. S. der Sozialversicherung dar. Während der gesamten Dauer des Vertrauensarbeitszeitmodells besteht eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 1 SGB IV. Die Aufzeichnungspflichten (Wertguthaben, SV-Luft) nach der Beitragsüberwachungsverordnung (BÜVO) bestehen nicht.

Soweit Aufzeichnungen über Arbeitszeiten (vom Arbeitnehmer oder im Unternehmen) geführt werden, um allein den Erfordernissen des Arbeitszeitgesetzes Rechnung zu tragen, ist dies unschädlich. Diese Aufzeichnungen gehören nicht zu den nach § 2 BÜVO zu führenden Lohnunterlagen.

zu Abschnitt II Ziffer 3**Wertguthaben****Frage 1:**

Können auch Arbeitsentgeltbestandteile als Wertguthaben verwendet werden, wenn dies aufgrund eines Tarifvertrages nicht ausdrücklich zulässig ist?

Antwort:

Ja, Arbeitsentgeltbestandteile können als Wertguthaben verwendet werden, soweit kein Tarifvertrag einer solchen Verwendung ausdrücklich entgegensteht.

Frage 2:

Welchen Charakter haben verfallene Urlaubsansprüche, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gleichwohl einräumt?

Antwort:

Verfallene Urlaubsansprüche stellen Wertguthaben dar, wenn diese Ansprüche in ein Arbeitszeitkonto oder in ein in Geld geführtes Wertguthaben eingebracht werden.

Werden verfallene Urlaubsansprüche hingegen lediglich in das neue Urlaubsjahr übertragen, gewährt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer somit zusätzlichen Urlaub, stellen diese Ansprüche kein Wertguthaben dar. In der Zeit der Urlaubsinanspruchnahme besteht – wie bei sonstigem Urlaub gegen Arbeitsentgelt – eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt. Kann der Urlaub nicht in Freizeit genommen werden und wird er deshalb abgefunden, handelt es sich bei dieser Zahlung um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Frage 3:

In welcher Reihenfolge sind Wertguthaben für Freistellungsphasen abzubauen, wenn im Jahr der Freistellung zuvor Wertguthaben gebildet wurde?

Antwort:

Erfolgt eine Entnahme von Wertguthaben für eine Freistellungsphase, ist zuerst das älteste Wertguthaben des Arbeitszeitmodells abzubauen, in dem die Freistellung von der Arbeit erfolgt. Die Aussage zu Abschnitt II Ziffer 3.2.3.3 des gemeinsamen Rundschreibens vom 07.02.2001 gilt somit für alle Wertguthaben unabhängig davon, ob sie bereits vor dem 01.01.2001 oder seit dem 01.01.2001 erzielt wurden.

Frage 4:

Wirken sich Kursschwankungen auf Wertguthaben aus, die in Fonds geführt werden?

Antwort:

Ja. Werden Wertguthaben in Fonds geführt, stellt der jeweils maßgebende Wert des Fonds den Wert des Wertguthabens dar. Kurssteigerungen und Kurssenkungen wirken sich direkt auf das Wertguthaben aus. Eine Zusage des Arbeitgebers, dass mindestens das als Wertguthaben eingesetzte Arbeitsentgelt erhalten bleibt, ist versicherungsrechtlich nicht erforderlich.

Frage 5:

Wirken sich Kosten der Wertguthabenführung, die der Arbeitnehmer trägt, auf das sozialversicherungsrechtliche Wertguthaben aus?

Antwort:

Entstehen aufgrund einer Insolvenzversicherung Kosten, so sind diese vom Arbeitgeber zu tragen. Selbst wenn im Innenverhältnis die Kosten (anteilig) auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden, mindern sie weder das Wertguthaben noch Wertguthabenzuwächse oder sonstiges beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Wird den Arbeitnehmern angeboten, das Wertguthaben auch in Fonds führen zu können, mindern die mit der Fondsführung entstehenden Kosten (einschließlich der Einrichtungs- und Betreuungskosten durch externe Unternehmen), soweit diese von den Arbeitnehmern getragen werden, das Wertguthaben.

Frage 6:

Die Entwicklung des Wertguthabens ist nach Rechtskreisen getrennt darzustellen. Ergeben sich bezüglich der Wertguthabenzuwächse (Zinsen, Kurssteigerungen u. Ä.) ggf. andere Möglichkeiten, wenn das Wertguthaben (die Basis) zwar in den Lohnunterlagen getrennt dargestellt wird, die Wertguthaben aber in einem gemeinsamen Depot (Fonds) angelegt sind?

Antwort:

Wertguthaben sind nach Rechtskreisen getrennt darzustellen. Dies gilt auch für deren weitere Entwicklung insbesondere durch Zugänge wegen Wertsteigerungen (Zinserträge) und Abgängen (z. B. wegen Kursminderungen).

Werden Wertguthaben in Fonds angelegt, ist es erforderlich, für die Wertguthaben nach Rechtskreisen getrennt einzelne Depots einzurichten. Nur so ist es möglich, die Entwicklung der einzelnen Wertguthaben darzustellen.

zu Abschnitt II Ziffer 3.1.2**Feststellung der Grundlagen für die Beitragsberechnung im Störfall****Frage 1:**

Wie wirken sich arbeitsrechtliche Regelungen über die "Streichung" von Wertguthaben aus?

Antwort:

In verschiedenen Arbeitszeitregelungen ist vorgesehen, dass Stunden (Wertguthaben), die eine bestimmte Höhe überschreiten, "gestrichen" werden. In Einzelfällen können diese Stunden zwar noch für bezahlte Freistellungen verwendet werden, sie werden aber nicht mehr abgegolten.

Geht der Anspruch auf Zeitwertguthaben arbeitsrechtlich verloren, ist das Wertguthaben entsprechend zu verringern. Dies gilt nicht, solange das Wertguthaben noch für Freistellungsphasen verwendet werden kann. Ist arbeitsrechtlich geregelt, dass das den Betrag von 250 Stunden übersteigende Wertguthaben nicht mehr ausbezahlt wird, weil der Vergütungsanspruch untergeht, ist SV-Luft auch dann nicht zu führen, wenn das für eine Freistellungsphase zur Verfügung stehende Wertguthaben mehr als 250 Stunden beträgt. Gleiches gilt, wenn in der Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten festgelegt ist, dass das Wertguthaben ausschließlich für Freistellungsphasen verwendet werden kann und somit eine Auszahlung von Wertguthaben ausgeschlossen ist.

Beispiel 1:

In der Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten ist geregelt, dass ein Anspruch auf Auszahlung des Wertguthabens (außer für Freistellungen von der Arbeit) ausgeschlossen ist, soweit das Wertguthaben den Betrag von 250 Stunden überschreitet. Für Freistellungsphasen steht dieses Wertguthaben allerdings noch zur Verfügung.

Der Arbeitnehmer hat ein Wertguthaben von insgesamt

400 Stunden

Lösung:

Der Anspruch auf Auszahlung des Wertguthabens ist auf 250 Stunden begrenzt. Deshalb ist keine SV-Luft zu bilden, obwohl der Arbeitnehmer über ein Wertguthaben verfügt, das die Grenze von 250 Stunden übersteigt.

Beispiel 2:

In der Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten ist geregelt, dass das Wertguthaben ausschließlich für Freistellungsphasen verwendet werden kann. Die Auszahlung des Wertguthabens ist ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer hat ein Wertguthaben von insgesamt 400 Stunden

Lösung:

Weil das Wertguthaben nur für Freistellungsphasen und nicht anderweitig (Auszahlung als Störfall) in Anspruch genommen werden kann, braucht in diesem Arbeitszeitmodell keine SV-Luft gebildet zu werden

Frage 2:

Ist während beitragsfreier Zeiten (z. B. Bezug von Krankengeld) SV-Luft zu bilden, wenn in dieser Zeit Wertguthaben (z. B. aus Einmalzahlungen) gebildet wird?

Antwort:

Nein. Verwendet der Arbeitnehmer z. B. während des Bezuges von Krankengeld eine Einmalzahlung als Wertguthaben, ist auch in diesem Abrechnungsmonat keine SV-Luft zu bilden.

Frage 3:

Wirkt sich die Absenkung der Beitragsbemessungsgrundlagen während des Bezuges von Kurzarbeitergeld und Winterausfallgeld auf die SV-Luft aus?

Antwort:

Ja. Die SV-Luft ist die Differenz zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges. Verringert sich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt z. B. wegen des Bezuges von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld, erhöht sich die SV-Luft entsprechend.

Frage 4:

Gibt es neben den in der Verlautbarung genannten Zeitpunkten (31.12. eines jeden Jahres und Beginn der Altersteilzeitarbeit, bei Übernahme alter Wertguthaben) auch andere Zeitpunkte, zu denen ein Wertguthaben zu bewerten ist, wenn der Arbeitgeber das Alternativmodell (Optionsmodell) des Summenfelder-Modells anwendet?

Antwort:

Ja. Das Wertguthaben ist im Alternativmodell auch zu folgenden Zeitpunkten zu bewerten und mit der SV-Luft abzugleichen:

- zum Tag vor Beginn der Freistellungsphase
- bei jeder Änderung der Beitragsgruppen (Wegfall bzw. Hinzutritt von Versicherungspflicht zu einem Versicherungszweig)

Sofern ein korrekter Abgleich der SV-Luft unter Beachtung der vorgenannten Termine gewährleistet ist, ist auch eine rückwirkende Bewertung des Wertguthabens am Jahresende zulässig.

Frage 5:

Kann ein Wechsel vom Summenfelder-Modell zum Alternativmodell (Optionsmodell) und umgekehrt jederzeit erfolgen oder ist der Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit an die Führung eines bestimmten Modells gebunden?

Antwort:

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, sich auf längere Zeit auf ein Modell festzulegen; ein Wechsel ist jederzeit möglich.

Frage 6:**SV-Luftbildung bei Rechtskreiswechsel**

Ist die SV-Luft sofort mit Beginn der Beschäftigung im anderen Rechtskreis zu bilden oder erst mit der Bildung eines Wertguthabens in diesem Rechtskreis?

Antwort:

Die SV-Luft ist sofort mit Beginn der Beschäftigung im anderen Rechtskreis zu bilden, wenn der Arbeitnehmer bereits während der Beschäftigung im bisherigen Rechtskreis Wertguthaben gebildet hatte und hierfür SV-Luft festzustellen war.

Beispiel:

Beginn Beschäftigung (Rechtskreis Ost)	01.01.2001
Wertguthaben gebildet	01.01. – 30.06.2001
Wechsel in den Rechtskreis West	01.07.2001
Wertguthaben gebildet ab	09/2001

Lösung:

Die SV-Luft im Rechtskreis West ist sofort mit dem Wechsel in diesen Rechtskreis (01.07.2001) und nicht erst mit Beginn der Wertguthabenbildung in diesem Rechtskreis (01.09.2001) zu bilden, weil bereits vor dem 01.07.2001 Wertguthaben gebildet und SV-Luft festgestellt wurden.

Frage 7:

Wie wirkt sich eine nach einem Rechtskreiswechsel gezahlte Einmalzahlung auf die SV-Luft aus?

Antwort:

Der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung verringert die SV-Luft des aktuellen Rechtskreises entsprechend. Wurden für die Feststellung des beitragspflichtigen Teils der Einmalzahlung auch Beitragszeiten des anderen Rechtskreises berücksichtigt (bei einem Rechtskreiswechsel innerhalb eines Kalenderjahres) und übersteigt deshalb der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung die im aktuell maßgebenden Rechtskreis gebildete SV-Luft, verringert der übersteigende Betrag die SV-Luft des anderen Rechtskreises.

Beispiel 1

Ein Arbeitnehmer (krankenversicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze) arbeitet seit Jahren im Rechtskreis Ost und bildet seit längerer Zeit Wertguthaben.

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2001 monatlich	7.000 DM
als Wertguthaben verwendet	1.000 DM
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.000 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (7.300 DM – 6.000 DM)	1.300 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2001 insgesamt	6.500 DM

Rechtskreiswechsel am 01.06.2001

laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2001	7.000 DM
Einmalzahlung	2.000 DM
als Wertguthaben verwendet	1.000 DM
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.000 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (8.700 DM – 6.000 DM)	2.700 DM

Lösung:

Die Differenz zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2001

ist höher als die Einmalzahlung. Die Einmalzahlung unterliegt in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Monats Juni 2001 ist um den Betrag der Einmalzahlung zu verringern.

Veränderung der SV-Luft aufgrund der Einmalzahlung im Juni 2001

SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West (8.700 DM – 6.000 DM)	2.700 DM
abzgl. beitragspflichtige Einmalzahlung	2.000 DM
= SV-Luft (Rechtskreis West) Juni 2001	700 DM

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer (krankenversicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze) arbeitet seit Jahren im Rechtskreis Ost und bildet seit längerer Zeit Wertguthaben.

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2001 monatlich	7.000 DM
als Wertguthaben verwendet	1.000 DM
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.000 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (7.300 DM – 6.000 DM)	1.300 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2001 insgesamt	6.500 DM

Rechtskreiswechsel am 01.06.2001

laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2001	7.000 DM
Einmalzahlung	5.000 DM
als Wertguthaben verwendet	1.000 DM
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.000 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (8.700 DM – 6.000 DM)	2.700 DM

Lösung:

Der Zahlbetrag der Einmalzahlung (5.000 DM) übersteigt die Differenz (2.700 DM) zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2001. Unter Berücksichtigung der Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die Monate Januar 2001 bis Mai 2001 (6.500 DM) unterliegt die Einmalzahlung in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Mo-

nats Juni 2001 (Rechtskreis West) ist auf 0 DM, die SV-Luft des Rechtskreises Ost (Januar 2001 bis Mai 2001) auf 4.200 DM zu verringern.

Veränderung der SV-Luft aufgrund der Einmalzahlung im Juni 2001:

SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West (8.700 DM – 6.000 DM)	2.700 DM
abzgl. beitragspflichtige Einmalzahlung	2.700 DM
= SV-Luft (Rechtskreis West) Juni 2001	0 DM

SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2001 insgesamt	6.500 DM
abzgl. verbleibender beitragspflichtiger Teil der Einmalzahlung (5.000 DM – 2.700 DM)	2.300 DM
= SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2001	4.200 DM

Frage 8:

**SV-Luftbildung bei Arbeitgeberwechsel und Mitnahme des Wertguthabens.
Ist die SV-Luft sofort mit Beginn der Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber zu bilden oder erst mit der Bildung eines Wertguthabens bei diesem Arbeitgeber?**

Antwort:

Die SV-Luft ist sofort mit Beginn der Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber zu bilden.

Beispiel:

AG A bis 30.06.2001	
Wertguthaben	30.000 DM
SV-Luft	40.000 DM

AG B ab 01.07.2001

Vortrag	
Wertguthaben	30.000 DM
SV-Luft	30.000 DM

Bildung weiteren Wertguthabens ab	10/2001
-----------------------------------	---------

Lösung:

Die SV-Luft ist sofort mit dem Beginn der Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber (01.07.2001) und nicht erst mit Beginn der Bildung weiteren Wertguthabens (ab 01.10.2001) zu bilden.

Frage 9:**SV-Luftbildung bei Freistellung und Wertguthabenbildung im selben Monat.**

Ist die SV-Luft auch dann zu bilden, wenn das für die Freistellungsphase verwendete Wertguthaben höher ist als das in diesem Monat neu gebildete Wertguthaben?

Antwort:

Ja. Die SV-Luft ist seit der erstmaligen Bildung von Wertguthaben für die Dauer der Arbeitsphase zu bilden. Dabei ist es unerheblich, ob in einem Monat tatsächlich Wertguthaben geschaffen wurde. Ein Monat wird nur dann nicht als Arbeitsphase bewertet, wenn Wertguthaben für eine Freistellungsphase verwendet wird und in diesem kein neues (weiteres) Wertguthaben gebildet wird. Auch in den Fällen, in denen das für die Freistellungsphase verwendete Wertguthaben höher ist als das in diesem Monat neu gebildete Wertguthaben und sich somit ein negativer Betrag ergibt, ist dieser Monat als Arbeitsphase zu qualifizieren. Dies hat zur Folge, dass in diesem Monat SV-Luft zu bilden ist.

Beispiel:

Freistellung im Mai 2001 für einen Tag = -8 Stunden

Mehrarbeit im Mai 2001

und Verwendung als Wertguthaben 1 Stunde

Saldo -7 Stunden

Lösung:

Zwar erfolgte im Mai 2001 eine bezahlte Freistellung. Weil aber im selben Monat auch neues Wertguthaben gebildet wurde, ist dieser Monat als Arbeitsphase zu bewerten und damit SV-Luft zu bilden. Dies gilt auch, obwohl per Saldo Wertguthaben abgebaut wurde.

Frage 10:

**SV-Luftbildung bei Freistellung und Wertguthabenbildung im selben Monat.
In welcher Reihenfolge sind die Buchungen der SV-Luft und des Wertguthabens vorzunehmen?**

Antwort:

Die Buchungen haben in folgender Reihenfolge zu erfolgen:

1. SV-Luft-Aufbau für den laufenden Monat und Berichtigung des (Gesamt-) Wertguthabens um den saldierten Betrag des Monats
2. ggf. SV-Luft-Korrektur aufgrund der Freistellungsphase

Frage 11:

Welche Auswirkungen ergeben sich, wenn neben einem Arbeitszeitmodell, für das SV-Luft zu bilden ist, auch eine Gleitzeitvereinbarung besteht und eine Freistellung für einen vollen Monat aus dem "Gleitzeitkonto" erfolgt?

Antwort:

Die aus dem "Gleitzeitkonto" finanzierte Freistellungsphase hat keine Auswirkung auf das andere Arbeitszeitmodell. D.h., auch die aus dem "Gleitzeitkonto" finanzierte Freistellungsphase gilt für das andere Arbeitszeitmodell als Arbeitsphase. Dies hat zur Folge, dass auch in diesem Monat SV-Luft zu bilden ist.

Frage 12:

Welche Aufzeichnungen haben in der Entgeltabrechnung (Lohnkonto) im Alternativmodell (Optionsmodell) des Summenfelder-Modells zu erfolgen?

Antwort:

In der Entgeltabrechnung (Lohnkonto) sind darzustellen:

- die SV-Luft,
- das Wertguthaben und
- der aus dem Vergleich der SV-Luft und des Wertguthabens resultierende Betrag des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens.

Frage 13:

Ist die SV-Luft auch für die Lohnfortzahlungsversicherung nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) zu bilden? Sind im Störfall auch die Umlagen nach dem LFZG zu berechnen?

Antwort:

Nein. Für die Lohnfortzahlungsversicherung ist keine SV-Luft zu bilden. Im Störfall sind keine Umlagen nach dem LFZG zu zahlen.

Die Umlagen bemessen sich während der Arbeits- und der Freistellungsphase nach § 14 LFZG zwar nach dem tatsächlich erzielten und zur Rentenversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, im Störfall sind jedoch keine Umlagen aus dem Wertguthaben zu berechnen.

Frage 14:

Ergeben sich Auswirkungen auf die SV-Luft in Arbeitszeitmodellen, in denen das Wertguthaben im Störfall unterschiedlich zu behandeln ist (Führung von Alt-Wertguthaben, die im Störfall als Einmalzahlung zu behandeln sind), wenn eine Freistellung allein aus dem Alt-Wertguthaben finanziert wird?

Antwort:

Nein. Solange die Freistellungsphase aus dem Alt-Wertguthaben finanziert wird, gilt diese Zeit als Arbeitsphase. Auf die SV-Luftbildung ergeben sich keine Auswirkungen. Die SV-Luft ist weiterhin zu bilden. Dies gilt selbst dann, wenn ein ganzer Monat Freistellung aufgrund des Alt-Wertguthabens erfolgt.

Frage 15:

Wie wirken sich Kursschwankungen der in Fonds angelegten Wertguthaben auf die SV-Luft im Alternativ-/Optionsmodell aus?

Antwort:

Auch für in Fonds angelegte Wertguthaben hat im Alternativ-/Optionsmodell die Bewertung des Wertguthabens zu den festgelegten Terminen – mindestens aber zum 31. 12. eines jeden Jahres – zu erfolgen. Zur Feststellung des Wertguthabenzuwachses im Beurteilungsjahr ist die Differenz zwischen dem Wert des Wertguthabens am 31.12. des zu beurteilenden Jahres und dem Wert des Wertguthabens am 31.12. des Vorjahres zu bilden (fand zwischenzeitlich eine Freistellungsphase statt, ist der Wertguthabenzuwachs sowohl zum letzten Tag vor Beginn der Freistellungsphase als auch für die Zeit ab Beginn der erneuten Arbeitsphase zu ermitteln).

Beruhet die Feststellung eines negativen Saldos (ohne dass eine Freistellung stattgefunden hatte) allein auf der Tatsache, dass eine Wertminderung des Fonds eintrat, ist für den Abgleich der SV-Luft dieses Jahres der Wertguthabenzuwachs mit 0 DM anzusetzen. Das gilt auch, wenn in diesem Jahr zwar Arbeitsentgelt als Wertguthaben verwendet wurde, die Kurssenkung per Saldo aber zu einer Negativentwicklung führte.

Beispiel (Kursverluste):

Wertguthaben am 31.12.2001 (Aktienfonds)	20.000 DM
SV-Luft am 31.12.2001	20.000 DM

SV-Luft im Jahr 2002 (nicht abgegrenzt)	15.000 DM *
---	-------------

Wertguthabenbildung im März 2002	1.000 DM *
----------------------------------	------------

Wertguthaben am 31.12.2002 (Aktienfonds)	18.000 DM *
	(wegen Kursverlusten)

Wertguthabenzuwachs 2002:

Wertguthaben am 31.12.2002	18.000 DM *
abzgl.	
<u>Wertguthaben am 31.12.2001</u>	<u>20.000 DM *</u>
Saldo	-2.000 DM *

Im Jahr 2002 hat sich das Wertguthaben allein wegen der Kurssenkung des Aktienfonds negativ entwickelt. Ein Wertguthabenzuwachs ist nicht eingetreten. Im Alternativ-/Optionsmodell kann deshalb die SV-Luft des Jahres 2002 (= 15.000 DM) auf 0 DM korrigiert werden. Eine Änderung des SV-Luft des bzw. der Vorjahre ist hingegen nicht zulässig.

Folgende Werte sind als Vortrag für das Jahr 2003 zu übernehmen:

Wertguthaben	18.000 DM *
abgegrenzte SV-Luft	20.000 DM *

* Zur besseren Darstellung werden die Beträge hier weiterhin in DM abgebildet.

Gleiches gilt auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Verwendung des Wertguthabens das ursprünglich eingesetzte Arbeitsentgelt garantiert.

Beispiel (Kursgewinne):

Wertguthaben am 31.12.2001 (Aktienfonds)	20.000 DM
SV-Luft am 31.12.2001	20.000 DM

SV-Luft des Jahres 2002 (nicht abgegrenzt)	15.000 DM *
--	-------------

Wertguthabenbildung im März 2002	1.000 DM *
----------------------------------	------------

Wertguthaben am 31.12.2002 (Aktienfonds)	25.000 DM *
	(wegen Kursgewinnen)

Wertguthabenzuwachs 2002:

Wertguthaben am 31.12.2002	25.000 DM *
abzgl.	
<u>Wertguthaben am 31.12.2001</u>	<u>20.000 DM *</u>
Saldo	5.000 DM *

Im Jahr 2002 hat sich das Wertguthaben positiv entwickelt. Die SV-Luft des Jahres 2002 (= 15.000 DM) ist höher als der Wertguthabenzuwachs dieses Jahres (= 5.000 DM). Im Alternativ-/ Optionsmodell kann deshalb die SV-Luft des Jahres 2002 auf 5.000 DM korrigiert werden.

Folgende Werte sind als Vortrag für das Jahr 2003 zu übernehmen:

Wertguthaben	25.000 DM *
abgegrenzte SV-Luft	25.000 DM *

* Zur besseren Darstellung werden die Beträge hier weiterhin in DM abgebildet.

Frage 16:

Kann das Wertguthaben im Alternativ-/Optionsmodell monatlich bewertet werden? Welche Auswirkungen ergeben sich hierdurch ggf. auf die SV-Luft?

Antwort:

Ja, das Wertguthaben kann im Alternativ-/Optionsmodell auch monatlich bewertet werden. Für den Abgleich der SV-Luft bedeutet dies, dass an die Stelle des Abgleichs mit dem Wertguthabenzuwachs des Jahres mit Stand 31.12. der Abgleich jeweils zum Letzten des Vormonats zu erfolgen hat. Eine monatliche Bewertung des Wertguthabens und ein monatlicher Abgleich der SV-Luft wird aber nicht empfohlen, weil spätere Einmalzahlungen i. d. R. Einfluss auf die ursprünglich gebildete SV-Luft haben und deshalb Korrekturen der in den Vormonaten gebildeten und abgegrenzten SV-Luft erforderlich machen.

Beispiel**März 2001**

Wertguthaben (Verwendung von Arbeitsentgelt)	1.000 DM
SV-Luft tatsächlich	2.000 DM
SV-Luft abgeglichen	1.000 DM

April 2001

Wertguthaben (Kurswert)	900 DM
SV-Luft tatsächlich	3.000 DM
Wertguthabenveränderung (900 DM – 1.000 DM)	-100 DM
SV-Luft abgeglichen	0 DM
saldierte SV-Luft (März 2001 - April 2001)	1.000 DM

Mai 2001

Wertguthaben (Kurswert)	2.100 DM
SV-Luft tatsächlich	2.000 DM
Wertguthabenveränderung (2.100 DM – 900 DM)	1.200 DM
SV-Luft abgeglichen	1.200 DM
saldierte SV-Luft (März 2001 - Mai 2001)	2.200 DM

Die Gewährung eines einmalig gezahlten Arbeitsentgelts in der Zeit nach dem 31.05.2001 hat auch Auswirkungen auf die SV-Luft der Monate März 2001 bis

Mai 2001. Die in dieser Zeit gebildete SV-Luft wäre zu korrigieren. Ggf. ergäben sich hieraus auch Auswirkungen auf die bereits abgegrenzte SV-Luft, die dann ebenfalls zu berichtigen wäre.

Frage 17:

In der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell mindern der beitragspflichtige Teil einer Einmalzahlung sowie der auf sie entfallende Unterschiedsbetrag für einen zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag die SV-Luft in der Rentenversicherung. Gilt dies nur in der Arbeitsphase oder auch in der Freistellungsphase?

Antwort:

Die Aussage gilt sowohl für Einmalzahlungen, die in der Arbeitsphase gezahlt werden, als auch für Einmalzahlungen, die in der Freistellungsphase gezahlt werden.

Frage 18:

Gelten die Ausführungen zum Alternativmodell (Optionsmodell) auch für während der Altersteilzeitarbeit für die Rentenversicherung zu bildende SV-Luft?

Antwort:

Nein. § 10 Abs. 5 AtG regelt für die Rentenversicherung eine besondere – von der Berechnung für die anderen Versicherungszweige abweichende - Beitragsberechnung bei Eintritt eines Störfalls. Die SV-Luft in der Rentenversicherung ist die Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt (einschließlich Unterschiedsbetrag), das tatsächlich der Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung zugrunde lag. Darüber hinaus ist die SV-Luft für die Rentenversicherung – entgegen den Regelungen für die anderen Versicherungszweige – auch in der Freistellungsphase zu bilden.

Das Alternativmodell (Optionsmodell) kann in der Altersteilzeitarbeit für die Rentenversicherung nicht angewendet werden.

Frage 19:

Wie sind das Wertguthaben und die SV-Luft zu ermitteln, wenn während der Freistellungsphase das Arbeitsverhältnis wegen der rückwirkenden Zuerkennung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet?

Antwort:

In einem ersten Schritt sind das Wertguthaben und die SV-Luft zum Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung festzustellen. Im zweiten Schritt ist das bis zum Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung erzielte Wertguthaben um das für die Freistellungsphase verwendete Wertguthaben zu mindern (bis zum Minimalbetrag von 0 DM). Die SV-Luft ist unter Berücksichtigung der Aussagen unter Abschnitt II Ziffer 3.2.1 des gemeinsamen Rundschreibens vom 07.02.2001 zu mindern. Das so ermittelte Wertguthaben ist maximal in Höhe der zur Verfügung stehenden SV-Luft beitragspflichtig. Ergeben die Berechnungen, dass zu diesem Zeitpunkt kein Wertguthaben mehr vorhanden ist, hat zu diesem Störfallzeitpunkt keine Beitragsberechnung zu erfolgen.

In einem weiteren Schritt wird das ggf. in der Zeit seit Eintritt der Erwerbsminderung erzielte Wertguthaben um das für die weitere Freistellungsphase verwendete Wertguthaben gemindert. Hinsichtlich der Auswirkung auf die SV-Luft wird auf Abschnitt II Ziffer 3.2.1 des gemeinsamen Rundschreibens vom 07.02.2001 verwiesen. Der beitragspflichtige Teil des Wertguthabens ergibt sich aus dem Vergleich des Wertguthabens mit der SV-Luft.

Beispiel Altersteilzeit:

ATZ im Blockmodell vereinbart für die Zeit	vom	01.01.2001
	bis	31.12.2002
bisheriges Arbeitsentgelt		6.000 DM
ATZ-Brutto		3.000 DM
Zugang des Bescheides über Rente wegen voller Erwerbsminderung		30.09.2002

Wertguthaben und SV-Luft am 30.09.2002:				
		SV-Luft		
	Wertguthaben	KV/PV	ALV	RV
12/2001 (= Ende der Arbeitsphase)	36.000 DM	42.300 DM	68.400 DM	7.200 DM
09/2002 (= Ende der Beschäftigung)	9.000 DM	15.300 DM	41.400 DM	12.600 DM

Eintritt der Erwerbsminderung 01.06.2001

Beginn der Rente wegen Erwerbsminderung 01.02.2002

Ende der Beschäftigung 30.09.2002

Wertguthaben zum Zeitpunkt der Beendigung
der Beschäftigung 9.000 DM
(12 x 3.000 DM – 9 x 3.000 DM)

Lösung:

Zu folgenden Zeitpunkten sind Störfälle eingetreten:

Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung 31.05.2001

Ende der Beschäftigung 30.09.2002

I. Feststellung des Wertguthabens für Störfall 31.05.2001:

Arbeitsphase 01.01.2001 – 31.05.2001 15.000 DM

(5 x 3.000 DM)

abzüglich

Wertguthaben für Freistellungsphase 27.000 DM

(01.01.2002- 30.09.2002 = 9 x 3.000 DM)

Wertguthaben 0 DM

(Minderung unter 0 DM ist nicht zulässig, das in dieser Berechnung nicht berücksichtigte Wertguthaben für die Freistellungsphase in Höhe von 12.000 DM ist bei der Berechnung des Wertguthabens für den folgenden Störfall zu berücksichtigen.)

Die SV-Luft ist wegen der Entnahme des Wertguthabens ebenfalls zu berichtigen:

		SV-Luft		
	Wertguthaben	KV/PV	ALV	RV
01/2001 - 05/2001	15.000 DM	17.625 DM	28.500 DM	3.000 DM
abzgl. FP	-15.000 DM	-15.000 DM	-15.000 DM	---
05/2001	0 DM	2.625 DM	13.500 DM	3.000 DM

Da zum Zeitpunkt des Störfalls (= 31.12.2001) kein Wertguthaben vorhanden ist, sind keine Beiträge zu berechnen.

II. Feststellung des Wertguthabens für Störfall 30.09.2002:

Arbeitsphase 01.06.2001 – 31.12.2001 (7 x 3.000 DM)	21.000 DM
abzüglich	
Wertguthaben für Freistellungsphase (01.01.2002- 30.09.2002 = 9 x 3.000 DM =27.000 DM <u>27.000 DM – 15.000 DM (für Berechnung unter I berücksichtigt)</u>	12.000 DM
Wertguthaben	9.000 DM

Die seit dem 01.06.2001 gebildete SV-Luft ist unter Berücksichtigung des entnommenen Wertguthabens zu vermindern. Der beitragspflichtige Teil des Wertguthabens für den Störfall (30.09.2002) ergibt sich aus dem Vergleich mit der SV-Luft.

		SV-Luft		
	Wertguthaben	KV/PV	ALV	RV
06/2001 - 12/2001	21.000 DM	24.675 DM	39.900 DM	4.200 DM
01/2002 - 09/2002	-12.000 DM	-12.000 DM	-12.000 DM	+5.400 DM
09/2002	9.000 DM	12.675 DM	27.900 DM	9.600 DM

Ergebnis: Das Wertguthaben übersteigt die SV-Luft der einzelnen Versicherungszweige nicht; das beitragspflichtige Wertguthaben beträgt in allen Versicherungszweigen 9.000 DM.

Frage 1:

Welche Arbeitszeitmodelle zählen zu den "Gleitzeitvereinbarungen", für die keine SV-Luft zu bilden ist?

Antwort:

Neben dem in der Verlautbarung vom 07.02.2001 als "Gleitzeitmodell" qualifizierten Arbeitszeitmodell im Bauhaupt- und Baunebengewerbe zur Vermeidung von Winterarbeitsausfall zählen auch Jahresarbeitszeitmodelle sowie alle anderen flexiblen Arbeitszeitmodelle zu den "Gleitzeitmodellen", wenn sie folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllen:

- Das Arbeitszeitmodell sieht eine Freistellungsphase für höchstens 250 Stunden vor (Bildung von höchstens 250 Stunden Wertguthaben).
- Die Wertguthaben werden ausschließlich aus Arbeitszeiten oberhalb der Sollarbeitszeit gebildet. Dabei ist es unerheblich, ob es sich hierbei um Mehrarbeit, Überstunden oder angeordnete Überstunden handelt.
- Bestehen mehrere gleichartige Arbeitszeitmodelle nebeneinander, dürfen sie eine Freistellungsphase nur für **insgesamt** höchstens 250 Stunden vorsehen. Die Wertguthaben dieser Arbeitszeitmodelle dürfen **insgesamt** 250 Stunden Freistellung nicht übersteigen.

Frage 2:

Sind die Regelungen für Gleitzeitvereinbarungen auch anzuwenden, wenn betrieblich zwar eine Obergrenze für Wertguthaben vorgesehen ist, das Wertguthaben des einzelnen Arbeitnehmers aber diese – nicht jedoch 250 Stunden – überschreitet?

Antwort:

Ja. Sieht ein Arbeitszeitmodell eine geringere Obergrenze als 250 Stunden Wertguthaben vor und überschreitet das Wertguthaben diese Grenze, nicht jedoch die Grenze von 250 Stunden, braucht weiterhin keine SV-Luft gebildet zu werden. Im Störfall kann das Wertguthaben als Einmalzahlung nach § 23a SGB IV behandelt werden.

Beispiel:

Obergrenze nach Betriebsvereinbarung	100 Stunden
Wertguthaben des Arbeitnehmers	150 Stunden

Lösung:

Da für das Arbeitszeitmodell eine Obergrenze für Wertguthaben vereinbart ist, sind die Regelungen für "Gleitzeitmodelle" anwendbar. D.h., es braucht keine SV-Luft gebildet zu werden. Im Störfall kann das Wertguthaben als Einmalzahlung behandelt werden.

Dieses gilt auch für die Arbeitnehmer, deren Wertguthaben zwar die betriebliche Obergrenze, nicht aber die Obergrenze nach § 23b Abs. 2 Satz 8 SGB IV von 250 Stunden übersteigt.

Frage 3:

Wie sind Vorholschichten zu beurteilen?

Antwort:

Für Vorholschichten gilt das zu Frage 1 Ausgeführte.

In verschiedenen Unternehmen besteht die Möglichkeit von Vorholschichten (Vorarbeit). Diese fallen an, wenn das Auftragsvolumen nicht in der üblichen Arbeitszeit erledigt werden kann. In diesen Fällen können Schichten vorgeleistet werden. Zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt dann die bezahlte Freistellung.

Frage 4:

Zu welchen Zeitpunkten ist die Obergrenze von 250 Stunden jeweils einzuhalten?

Antwort:

Die Obergrenze von 250 Stunden ist jeweils zum Ende des Abrechnungszeitraumes (Monatsende) einzuhalten.

Ist die Übernahme von Wertguthaben, die die Obergrenze von 250 Stunden übersteigen, in ein Langzeitarbeitszeitkonto vereinbart, ist es ausreichend, wenn der Übertrag erst im Folgemonat - nach Feststellung der Höhe des die Obergrenze übersteigenden Wertguthabens - erfolgt.

Frage 5:

Wie hat die Prüfung der Einhaltung der Obergrenze von 250 Stunden zu erfolgen, wenn das Zeit-Wertguthaben als Geldwert in Form von Aktien angelegt wird? Ist hierfür hilfsweise ein Kleinbetrag in Geld (DM/EUR) vorgesehen?

Antwort:

Nein. Auch für solche Sachverhalte ist keine Kleinbetragsgrenze in Geld vorgesehen. Für die Prüfung, ob die Obergrenze von 250 Stunden zum Monatsende eingehalten wird, ist der Aktienwert zum Monatsende festzustellen und die daraus mögliche Freistellungsdauer zu ermitteln. Grundlage für die Feststellung der Freistellungsdauer ist das für die Arbeitsstunde vereinbarte Arbeitsentgelt (durchschnittliche Arbeitsentgelt).

Frage 6:

Mit dem Frage-/Antwortkatalog vom 27.06.2001 (Frage 1 zu Abschnitt II Ziffer 3.1.3) hatten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung den Begriff der Gleitzeitvereinbarung auch auf andere Arbeitszeitmodelle ausgedehnt. Bis zu welchem Termin ist für diese Modelle die Obergrenze in die Vereinbarung aufzunehmen, damit SV-Luft nicht zu bilden ist?

Antwort:

Für Gleitzeitvereinbarung, die bereits vor dem 01.01.2001 bestanden und die bisher keine Begrenzung des Wertguthabens auf maximal 250 Stunden vorsahen, ist keine SV-Luft zu bilden, wenn die Aufnahme der Obergrenze für das Wertguthaben unverzüglich nach dem 01.01.2001 geschah. Mit dem Frage-/Antwortkatalog vom 27.06.2001 (Frage 1 zu Abschnitt II Ziffer 3.1.3) hatten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung den Begriff der Gleitzeitvereinbarung auch auf andere Arbeitszeitmodelle ausgedehnt. Für diese Arbeitszeitmodelle war die unverzügliche Aufnahme einer Obergrenze von höchstens 250 Stunden Wertguthaben nicht möglich.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten die Auffassung, dass SV-Luft in diesen Arbeitszeitmodellen nicht gebildet zu werden braucht, wenn die Obergrenze von höchstens 250 Stunden Wertguthaben unverzüglich nach Veröffentlichung des Frage-/Antwortkatalogs vom 27.06.2001 in die Vereinbarung flexibler

Arbeitszeit aufgenommen wird. In diesem Rahmen ausgezahlte Wertguthaben zur Einhaltung der Obergrenze werden als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt. Als unverzüglich sehen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eine Aufnahme der Obergrenze in die Vereinbarung bis zum 31.03.2002 an. Werden solche Wertguthaben nicht ausgezahlt, sondern bleiben sie für spätere Freistellungsphasen erhalten, werden auch diese Wertguthaben in einem späteren Störfall als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt. SV-Luft ist für diese Wertguthaben nicht zu bilden. Zur Sicherstellung dieser besonderen beitragsrechtlichen Behandlung ist es erforderlich, das Wertguthaben des jeweiligen Arbeitszeitmodells in den Lohnunterlagen nach Zeiträumen zu trennen, in denen es erzielt wurde. Die Trennung des Wertguthabens ist vorzunehmen für die Zeit bis zum Tag vor und für die Zeit seit der Ergänzung der Vereinbarung. Wird Wertguthaben entnommen (für eine Freistellungsphase oder im Störfall), ist zuerst das älteste Wertguthaben des jeweiligen Arbeitszeitmodells zu verringern.

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit gilt diese Auslegung nicht nur für Arbeitszeitmodelle, die bereits vor dem 01.01.2002 praktiziert wurden, sondern auch für alle Arbeitszeitmodelle, die bis zum 31.03.2002 vereinbart werden und die die Anforderungen an "Gleitzeitvereinbarungen" erfüllen.

Beispiel 1:

Wertguthaben wird bereits seit Jahren gebildet. Zum 31.03.2002 wird die Obergrenze von 250 Stunden in die Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen aufgenommen.

Wertguthaben am 31.03.2002	760 Stunden
Auszahlung von Wertguthaben zur Einhaltung der Obergrenze (nicht für eine Freistellungsphase)	510 Stunden
verbleibendes Wertguthaben	250 Stunden

Lösung:

Das ausgezahlte Wertguthaben wird als Einmalzahlung behandelt. Für das verbleibende Wertguthaben ist keine SV-Luft zu bilden, weil es als Alt-Wertguthaben zu behandeln ist. Dieses Wertguthaben ist in den Lohnunterlagen getrennt von dem Wertguthaben, das vom 01.04.2002 an gebildet wird, auszuweisen. In einem späteren Störfall wird es (als Alt-Wertguthaben) als Einmalzahlung behandelt. Für das vom 01.04.2002 an erzielte Wertguthaben ist keine SV-Luft zu bilden, wenn hiermit die Obergrenze von 250 Stunden eingehalten wird.

Beispiel 2:

Wertguthaben wird bereits seit Jahren gebildet. Zum 31.03.2002 wird die Obergrenze von 250 Stunden in die Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen aufgenommen. Das Wertguthaben bleibt für eine Freistellungsphase erhalten.

Wertguthaben am 31.03.2002

760 Stunden

Lösung:

Das bis zum 31.03.2002 erzielte Wertguthaben ist in den Lohnunterlagen getrennt von dem Wertguthaben, das vom 01.04.2002 an gebildet wird, auszuweisen. In einem späteren Störfall wird es als Einmalzahlung behandelt. Für das vom 01.04.2002 an erzielte Wertguthaben ist keine SV-Luft zu bilden, wenn hiermit die Obergrenze von 250 Stunden eingehalten wird.

Frage 7:

Welchen Charakter hat die Auszahlung eines Wertguthabens nicht für eine Freistellungsphase, sondern lediglich zur Einhaltung der 250 Stunden-Grenze?

Antwort:

Es bestehen zwei Möglichkeiten:

1. Grundsätzlich handelt es sich um einen Störfall, das ausgezahlte Wertguthaben ist als Einmalzahlung zu behandeln.
2. Wird dagegen das Zeitwertguthaben ausgezahlt, bevor es auf dem Arbeitszeitkonto gebucht wird, handelt es sich um laufendes Arbeitsentgelt

zu Abschnitt II Ziffer 3.1.4

Wertguthaben, die bis zum 31. Dezember 2000 erzielt wurden

Frage 1:

Für Wertguthaben, die vor dem 1. Januar 2001 gebildet wurden, ist die SV-Luft rückwirkend zu bilden. Liegen keine Aufzeichnungen mehr vor, sind die Wertguthaben im Störfall als Einmalzahlung zu behandeln. Für welche Zeit ist rückwirkend die SV-Luft zu bilden?

Antwort:

Die SV-Luft ist in den entsprechenden Arbeitszeitmodellen grundsätzlich seit der erstmaligen Schaffung des Wertguthabens zu bilden. Zur Vermeidung administrativen Aufwands bei den Arbeitgebern halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung es für ausreichend, wenn die SV-Luft nur im Rahmen der Rückrechnungstiefe der Entgeltabrechnungssoftware mindestens aber seit dem 01.01.2000 gebildet wird.

Frage 2:

Wie ist ein während einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell vor dem 1. Januar 2000 gebildetes Wertguthaben im Störfall zu behandeln?

Antwort:

Nach § 23b Abs. 2 SGB IV gilt ein solches Wertguthaben im Störfall in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung als Einmalzahlung.

Für die Rentenversicherung regelt § 10 Abs. 5 AtG die Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Danach gilt als SV-Luft die Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden (einschl. Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge). Eine Übergangsregelung wie in § 23b Abs. 3 SGB IV ist nicht vorgesehen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten die Auffassung, dass die Regelungen für Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung auch in der Rentenversicherung entsprechend anzuwenden sind.

zu Abschnitt II Ziffer 4

Angemessenheit des Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase**Frage 1:**

Wie ist das angemessene Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase zu ermitteln, wenn in den letzten 12 Monaten der Arbeitsphase Sachbezüge und Einmalzahlungen gewährt wurden?

Antwort:

Während der Arbeitsphase gewährte Sachbezüge (Firmen-PKW-Nutzung, verbilligtes Wohnen o. ä.), sind bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase zu zahlenden angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Regelmäßig gezahlte Einmalzahlungen sind bei der Feststellung eines angemessenen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn sie auch in den letzten 12 Monaten vor der Freistellungsphase gezahlt wurden.

Einmalzahlungen, die der Arbeitnehmer in den letzten 12 Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhielt, sind bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen, soweit der Arbeitnehmer eine solche Einmalzahlung unabhängig von der Freistellungsphase erhält.

Beispiel:

Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im November 2001

Freistellung	vom	01.04.2002
	bis	31.05.2002

Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im November 2002

Lösung:

Bei der Feststellung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts braucht die im November 2001 gezahlte Einmalzahlung nicht berücksichtigt zu werden, wenn der Arbeitnehmer diese in der nachfolgenden Arbeitsphase - wie bisher - erhält.

Frage 1:

Tritt ein Störfall auch in den Fällen ein, in denen der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt oder sein Beschäftigungsverhältnis mit Wiedereinstellungszusage wegen einer Fortbildung beendet.

Antwort:

Nein. Die Regelungen für den Fall der Zuerkennung einer Erwerbsminderungsrente (auf Zeit) gelten auch für diese Sachverhalte. Endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis wegen eines der genannten Sachverhalte und bleibt das arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis (Rumpfarbeitsverhältnis) bestehen bzw. endet es, wird aber gleichzeitig die Wiedereinstellung nach Beendigung der Fortbildung zugesagt, tritt kein Störfall ein. Das Wertguthaben kann damit nach Fortsetzung des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses wieder für eine versicherte Freistellungsphase verwendet werden. Der Störfall tritt in diesen Fällen erst ein, wenn das Arbeitsverhältnis endgültig beendet wird oder der Arbeitnehmer sich das Wertguthaben nicht für eine Freistellungsphase auszahlen lässt.

Diese Regelungen können auch auf gleichartige Sachverhalte angewendet werden (z. B. beruflicher Auslandseinsatz, wenn das inländische Versicherungsverhältnis nicht fortbesteht und eine Wiedereinstellungszusage besteht).

zu Abschnitt III Ziffer 4.3

Auszahlung / Teilauszahlung des Wertguthabens bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis

Frage 1:

Welche Auswirkungen ergeben sich aufgrund einer im Rahmen der Märzklausel dem vorhergehenden Kalenderjahr zuzuordnenden Einmalzahlung, wenn in demselben Kalenderjahr vor der Auszahlung der Einmalzahlung ein Störfall (wegen Auszahlung / Teilauszahlung des Wertguthabens bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis) eingetreten war?

Antwort:

Durch die Zuordnung der Einmalzahlung zum der Auszahlung vorhergehenden Kalenderjahr können sich Auswirkungen auf die SV-Luft für die Beitragsberechnung im Störfall ergeben. In einem solchen Fall ist die Beitragsberechnung im Störfall zu korrigieren.

Beispiel:

Störfall (Teilauszahlung und Abrechnung) im	Januar 2002
Einmalzahlung (Märzklausel anwendbar) im	März 2002
Zuordnung der Einmalzahlung zum	Dezember 2001

Lösung:

Wegen der beitragsrechtlichen Zuordnung der Einmalzahlung zum Vorjahr kann sich die SV-Luft für die Störfall-Beitragsberechnung ändern. Dies erfordert ggf. eine Korrektur der Beitragsberechnung im Störfall.

Die Einmalzahlung bleibt auch dann im Rahmen der Märzklausel dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres (Dezember 2001) zugeordnet, wenn sie nach Berichtigung der Beitragsberechnung im Störfall im Jahr ihrer Zahlung komplett für die Beitragsberechnung herangezogen werden könnte.

zu Abschnitt III Ziffer 4.5

Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung

Frage 1:

Können alle Wertguthaben, einschließlich der Wertguthaben aus Gleitzeitvereinbarungen, unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a Satz 4 SGB IV in Verb. mit § 23b Abs. 3a SGB IV für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden?

Antwort:

Ja. § 23b Abs. 3a SGB IV sieht die Verwendung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung nicht nur für bestimmte Arbeitszeitmodelle vor. Deshalb können auch Wertguthaben aus Gleitzeitvereinbarungen für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Frage 2:

Kann das Wertguthaben unabhängig von dem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung hierfür verwendet werden?

Antwort:

Ja. Das Wertguthaben kann für jede betriebliche Altersversorgung, die auf einem der gesetzlich zugelassenen Wege durchgeführt wird, verwendet werden.

Somit ist auch eine Verwendung des Wertguthabens im Wege des Verzichts zu Gunsten einer Direktzusage durch den Arbeitgeber möglich.

Erfolgt die betriebliche Altersversorgung auf dem Wege einer Direktversicherung, kann das Wertguthaben ebenfalls hierfür verwendet werden. Die Höchstgrenze von 3.408 DM/Jahr (vom 01.01.2002 an 1.752 EUR) gilt in diesen Fällen nicht.

Frage 3:

Muss die betriebliche Altersversorgung nach § 23b Abs. 3a SGB IV die Leistungen im Fall des Todes, der Invalidität und des Alters insgesamt gewährleisten?

Antwort:

Nein. Für die beitragsfreie Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung reicht es aus, wenn Leistungen für nur einen Leistungsgrund (ein biometrisches Risiko) gewährleistet sind. Voraussetzung ist allerdings, dass die betriebliche Altersversorgung Leistungen für das Risiko vorsieht, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Danach ist eine beitragsfreie Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung nicht möglich, wenn zwar das Risiko Alter abgesichert ist, die Beschäftigung aber wegen Erwerbsminderung endet.

Frage 4:

Ist Voraussetzung für die beitragsfreie Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung, dass die Leistungen der betriebliche Altersversorgung auf Dauer erbracht werden? Ist eine Abfindung von "Kleinbeträgen" unschädlich?

Antwort:

Die Leistungen der betriebliche Altersversorgung sind grundsätzlich auf Dauer zu erbringen, die Auszahlung der Leistungen darf grundsätzlich nicht als Einmalzahlung erfolgen. Eine Ausnahme gilt für Betriebsrenten, die nach dem BetrAVG zulässig als einmalige Kapitalleistung erbracht werden.

Ist bereits zum Zeitpunkt der Verwendung des Wertguthabens für die betriebliche Altersversorgung ersichtlich, dass nur eine geringfügige Versorgungsleistung erreicht werden kann, für die die Regelung über die Abfindung von Versorgungsanwartschaften (§ 3 BetrAVG) zutrifft, kann das Wertguthaben nicht beitragsfrei für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Frage 5:

Ergeben sich durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) Auswirkungen auf die Anwendung des § 23b Abs. 3a SGB IV?

Antwort:

Bei § 23b Abs. 3a SGB IV handelt es sich um eine eigenständige Regelung. Die hiernach für eine betriebliche Altersversorgung verwendeten Wertguthaben sind unabhängig von den sonst geltenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen beitragsfrei, auch die steuerliche Behandlung ist in diesen Fällen unerheblich. Eine Änderung der Beurteilung ergibt sich auch nicht aufgrund der Neuregelungen des AVmG.

Frage 6:

Muss die betriebliche Altersversorgung bereits zu Beginn der Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a SGB IV bestehen oder reicht es aus, wenn eine betriebliche Altersversorgung zum Zeitpunkt eines Störfalls besteht?

Antwort:

Es ist ausreichend, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung für die Fälle des § 23b Abs. 3a SGB IV als Option vorgesehen ist, das Wertguthaben für eine betriebliche Altersversorgung verwenden zu können. Es ist nicht erforderlich, dass die betriebliche Altersversorgung bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a SGB IV besteht. Es ist deshalb ausreichend, wenn die Versorgungszusage im Zeitpunkt der Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung gegeben wird.

Frage 7:

Kann das Wertguthaben bereits dann, wenn das Ende der Beschäftigung absehbar und ersichtlich ist, dass das Wertguthaben nicht mehr für eine Freistellung während des Arbeitsverhältnisses verwendet werden kann, beitragsfrei für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden?

Antwort:

Die Regelung des § 23b Abs. 3a SGB IV ist eindeutig. So lange das Ende der Beschäftigung (aus einem der in § 23b Abs. 3a SGB IV genannten Gründe) noch nicht eingetreten ist, kann das Wertguthaben nicht beitragsfrei für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Das gilt auch in den Fällen, in denen ersichtlich ist, dass das Wertguthaben bis zum Ende der Beschäftigung nicht mehr für eine Freistellung von der Arbeit verwendet werden kann.

Zur rechtzeitigen Abwicklung der Aufgaben des Arbeitgebers ist es aber unschädlich, wenn der Arbeitnehmer frühestens 3 Monate vor Ende der Beschäftigung verfügt, dass das Wertguthaben für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden soll, und der Arbeitgeber das Wertguthaben nach Beendigung der Beschäftigung in die betriebliche Altersversorgung überführt.

Frage 8:

Kann für Wertguthaben-Zuwächse, die in der Freistellungsphase (und ggf. in der Arbeitsphase) vor dem Ausscheiden aus der Beschäftigung erzielt und nicht mehr für eine weitere Freistellung von der Arbeit verwendet werden können, eine Vereinfachungsregelung hinsichtlich der beitragsrechtlichen Behandlung geschaffen werden?

Antwort:

Die Vorschrift des § 23b Abs. 3a Nr. 2 SGB IV soll vermeiden, dass beitragspflichtiges Arbeitsentgelt über den Umweg einer flexiblen Arbeitszeitregelung und der anschließenden Verwendung für eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr zur Beitragsberechnung herangezogen wird, wenn erkennbar ist, dass aufgrund dieses Wertguthabens keine Freistellung von der Arbeit erfolgen kann.

Wertzuwächse in der Freistellungsphase einer flexiblen Arbeitszeitregelung können auch dann in den in § 23b Abs. 3a SGB IV genannten Fällen beitragsfrei für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden, wenn ersichtlich ist, dass sie nicht mehr für eine (weitere) Freistellung von der Arbeit verwendet werden können. Dies gilt allerdings nicht für die in der Arbeitsphase erzielten Kapitalerträge.

In den Fällen, in denen diese Kapitalzuwächse nicht für eine betriebliche Altersversorgung verwendet, sondern ausgezahlt werden, tritt ein Störfall ein. Auch wenn die ausgezahlten Wertzuwächse nur geringe Beträge darstellen sollten, gilt das in § 23b Abs. 2 Satz 1 SGB IV geregelte Beitragsverfahren (Summenfelder-Modell).

Frage 1:

Welche Beitragssätze sind für die Beitragsberechnung anzuwenden, wenn eine ursprünglich auf Zeit zuerkannte Erwerbsminderungsrente auf Dauer weiter gewährt wird?

Antwort:

Für die Beitragsberechnung im Störfall gelten die Beitragssätze, die zum Zeitpunkt der Beendigung des (arbeitsrechtlichen) Arbeitsverhältnisses gelten. Die Beiträge sind an die zuletzt zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

Wird eine Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit zuerkannt, tritt so lange kein Störfall ein, wie das Arbeitsverhältnis (ruhend) fortbesteht oder zwar endet, aber eine Wiedereinstellungszusage für den Fall besteht, dass die Rente nicht auf Dauer weiter gewährt wird.

Wird eine zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente auf Dauer weiter gewährt, tritt der Störfall "Beendigung der Beschäftigung" mit dem Ende des (arbeitsrechtlichen) Arbeitsverhältnisses bzw. mit der Hinfälligkeit der Wiedereinstellungszusage ein. Es sind deshalb die Beitragssätze zu diesem Zeitpunkt maßgebend. Die Beiträge sind an die zuletzt zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

Frage 2:

Zu welchen Versicherungszweigen sind die Beiträge aufgrund eines Störfalls wegen Zuerkennung einer Erwerbsminderungsrente zu berechnen und welche Beitragsgruppen sind anzuwenden.

Antwort:

Unter Abschnitt IV Ziffer 2.1 ist in der gemeinsamen Verlautbarung vom 07.02.2001 zum Meldeverfahren ausgeführt, dass der Beitragsgruppenschlüssel anzugeben ist, der zum Zeitpunkt der Störfalls gilt. Sind Beiträge zu einem Versicherungszweig zu entrichten, zu dem zum Zeitpunkt des Störfalls keine Versicherungspflicht besteht, ist

der für den Versicherten zuletzt maßgebende Beitragsgruppenschlüssel anzugeben. Hiermit ist die letzte Pflichtbeitragsgruppe bezogen auf die einzelnen Versicherungszweige gemeint, zu denen Beiträge zu zahlen sind.

Bei den Ausführungen im vorletzten Absatz zu Abschnitt III Ziffer 4.11, nach denen die Beiträge zur Krankenversicherung aufgrund eines Störfalls wegen Erwerbsminderung generell nach dem ermäßigten Beitragssatz zu erheben sind, handelt es sich um ein redaktionelles Versehen. Für die Berechnung der Beiträge zur Krankenversicherung gelten ebenfalls die oben aufgeführten Regelungen.

zu Abschnitt III Ziffer 5.2

Gewährung von Einmalzahlungen nach Durchführung des besonderen Beitragsverfahrens in Störfällen

Frage 1:

Tritt ein Störfall ein, ist für eine nachfolgende Beitragsberechnung wegen Gewährung einer Einmalzahlung nur der beitragspflichtige Teil des in diesem Jahr gebildeten Wertguthabens zu berücksichtigen. Was gilt, wenn zwar im Jahr der Einmalzahlung kein Wertguthaben gebildet wurde, die SV-Luft dieses Jahres aber zumindest teilweise für die Beitragsberechnung im Störfall berücksichtigt wurde (weil das Alternativ-/Optionsmodell nicht angewendet wurde)?

Antwort:

Zur Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Wertguthabens ist die bis zum Störfall ermittelte SV-Luft heranzuziehen. Wird wegen Berücksichtigung der SV-Luft des Jahres, in dem der Störfall eingetreten ist, das Wertguthaben mit einem höheren Betrag für die Beitragsberechnung im Störfall herangezogen, mindert diese (bereits "verbrauchte") SV-Luft auch dann den beitragspflichtigen Rahmen für ein nach dem Störfall gezahltes einmaliges Arbeitsentgelt, wenn in diesem Jahr bis zum Störfall kein Wertguthaben gebildet wurde.

Beispiel:

Wertguthaben am 31.12.2000	30.000 DM
SV-Luft am 31.12.2000	25.000 DM
Störfall (vollständige Auszahlung)	am 31.05.2001
Wertguthaben am 31.05.2001	30.000 DM
SV-Luft am 31.05.2001	32.000 DM
beitragspflichtiges Wertguthaben	30.000 DM
Einmalzahlung	November 2001

Die SV-Luft für die Zeit bis zum 31.05.2001 (= 7.000 DM) wurde teilweise (in Höhe von 5.000 DM) für die Beitragsberechnung im Störfall verwendet. In dieser Höhe (= 5.000 DM) mindert sich der beitragspflichtige Rahmen für die Einmalzahlung im November 2001.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

4. Währungsumstellung DM/EUR;
hier: Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung
zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen
-

- 181 -

Der Europäische Rat in der Zusammensetzung der Staats- und Regierungschefs hat am 02.05.1998 über die an der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) teilnehmenden Länder entschieden. Dadurch wurde in der Bundesrepublik Deutschland vom 01.01.1999 an die Deutsche Mark (DM) durch den Euro (EUR) als Währung abgelöst. Da es den Euro als Bargeld aber erst vom 01.01.2002 an gibt, bleibt die Deutsche Mark bis zum 31.12.2001 als gesetzliches Zahlungsmittel erhalten. In der Übergangszeit vom 01.01.1999 bis zum 31.12.2001 kann jedoch jedes Unternehmen frei entscheiden, ob es seinen Haushalt in Deutscher Mark oder in Euro führen will. Vom 01.01.2002 an ist die Lohn- und Gehaltsabrechnung dagegen nur noch in Euro durchzuführen, und in Anlehnung daran sind die Beiträge zur Sozialversicherung in Euro zu berechnen und nachzuweisen; außerdem sind die Meldungen zur Sozialversicherung für Zeiten vom 01.01.2002 an in Euro zu erstatten.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben bereits in ihren gemeinsamen Verlautbarungen vom 18.11.1998 (Anlage zu Punkt 8 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 17./18.11.1998¹) sowie vom 28.03.2001 (Anlage zu Punkt 6 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 28./29.03.2001²) die im Zusammenhang mit der Wäh-

¹ Die Beiträge 1999 S. 171

² Die Beiträge 2001 S. 435

rungsumstellung von den Arbeitgebern zu beachtenden Regelungen dargelegt. Nachdem die Euro-Rechengrößen für das Kalenderjahr 2002 bekannt sind, vereinbaren die Besprechungsteilnehmer, in einer weiteren gemeinsamen Verlautbarung die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen der Währungsumstellung zum 01.01.2002 anhand der konkreten Euro-Rechengrößen darzustellen. Die entsprechende Verlautbarung ist als Anlage beigefügt; sie trägt das Datum vom 21.11.2001. Für Unternehmen, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung bereits vor dem 01.01.2002 von Deutscher Mark auf Euro umgestellt haben, gilt weiterhin die Verlautbarung vom 18.11.1998.

Anlage

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E. V., SIEGBURG

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E. V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

21. November 2001

Währungsumstellung DM/EUR zum 1. Januar 2002

Mit dem 31. Dezember 2001 fällt die Deutsche Mark (DM) als nationale Währungseinheit weg. Die Arbeitgeber können daher für Abrechnungszeiträume vom 1. Januar 2002 an die Lohn- und Gehaltsabrechnung nur noch in EUR durchführen. In Anlehnung daran sind die Beiträge zur Sozialversicherung in EUR zu berechnen und nachzuweisen; außerdem sind die Meldungen zur Sozialversicherung für Zeiten vom 1. Januar 2002 an in EUR zu erstatten.

Historische DM-Datenbestände dürfen jedoch nicht in EUR umgestellt werden. Das bedeutet, dass Berichtigungen von Beiträgen und Meldungen aus einem DM-Entgeltabrechnungszeitraum von dem Arbeitgeber weiterhin nur in DM und nicht in EUR vorzunehmen sind. Die sich hierauf beziehenden Beitragsnachweise und Meldungen sind deshalb in DM zu erstatten.

Lohnunterlagen, die der Arbeitgeber für jeden Beschäftigten zu führen hat, sollen u.a. alle Angaben enthalten, die über die Abrechnungsdaten des Arbeitnehmers und der ordnungsgemäßen Erstattung der Meldungen Aufschluss geben. Vor diesem Hintergrund sind alle versicherungs-, beitrags- oder melderechtlichen Beurteilungen, die im Zusammenhang mit der Währungsumstellung erfolgen, in den Lohnunterlagen zu dokumentieren.

Mit der Verlautbarung vom 28. März 2001 haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bereits allgemein mit den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen der Währungsumstellung DM/EUR zum 1. Januar 2002 auseinandergesetzt. Die vorliegende Verlautbarung ergänzt die Verlautbarung vom 28. März 2001. Sie stellt in erster Linie auf die versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Währungsumstellung ab und enthält darüber hinaus Aussagen zu den beitrags- und melderechtlichen Besonderheiten.

Als Anlage sind Aufstellungen über die wichtigsten vom 1. Januar 2002 an geltenden EUR-Rechengrößen (**Anlage 1**) und EUR-Sachbezüge (**Anlage 2**) beigefügt.

Inhaltsübersicht

	Seite
A. Arbeitnehmer	5
I. Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit	5
1. Krankenversicherung	5
1.1 <i>Ausscheiden aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze</i>	5
1.1.1 <i>Der Arbeitgeber rechnet Löhne und Gehälter bereits vor dem 1. Januar 2002 in EUR ab</i>	5
1.1.2 <i>Der Arbeitgeber rechnet Löhne und Gehälter erst vom 1. Januar 2002 an in EUR ab</i>	6
1.1.3 <i>Mehrfachbeschäftigte</i>	6
1.2 <i>Eintritt von Versicherungspflicht</i>	7
2. Befreiung von der Versicherungspflicht	7
3. Geringfügige Beschäftigungen	8
II. Beiträge	8
1. Beitragsbemessungsgrenzen	8
2. Beiträge für Dezember 2001	9
2.1 <i>Allgemeines</i>	9
2.2 <i>Fälligkeit der Beiträge</i>	9
3. Beiträge ab Januar 2002	10
3.1 <i>Allgemeines</i>	10
3.2 <i>Berichtigungen für DM-Entgeltabrechnungszeiträume</i>	10
3.3 <i>Tragung der Beiträge</i>	11
4. Einmalzahlungen, die vom 1. Januar bis zum 31. März 2002 gezahlt werden ("Märzklausel")	11

	Seite
5. Sachbezüge	12
6. Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung	13
III. Meldeverfahren	14
B. Sonstige versicherungspflichtige Personenkreise	15
I. Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe	15
II. Behinderte Menschen in Einrichtungen	15
1. <i>Allgemeines</i>	15
2. <i>Tragung der Beiträge</i>	15
III. Versicherungspflichtige Studenten	17
IV. Praktikanten ohne Arbeitsentgelt, Auszubildende ohne Arbeitsentgelt, Auszubildende des Zweiten Bildungswegs	17
V. Praktikanten mit Arbeitsentgelt	18
VI. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen	18

A. Arbeitnehmer

I. Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit

1. Krankenversicherung

1.1 Ausscheiden aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Die Währungsumstellung von DM auf EUR hat zur Folge, dass vom 1. Januar 2002 an bei der krankenversicherungsrechtlichen Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses die EUR-Jahresarbeitsentgeltgrenze zu berücksichtigen ist, die sich gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V aus 75 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze West der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten ergibt. Diese beträgt für das Kalenderjahr 2002 54.000 EUR (vgl. Abschnitt A II Nr. 1). Daraus ergibt sich eine Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze der Krankenversicherung) von 40.500 EUR.

Krankenversicherungspflichtige Arbeiter und Angestellte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt im Kalenderjahr 2001 78.300 DM (40.034,15 EUR) überschreitet, scheiden zum 31. Dezember 2001 aus der Krankenversicherungspflicht aus. Voraussetzung für das Ausscheiden aus der Versicherungspflicht ist aber, dass ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2002 (40.500 EUR) übersteigt (§ 6 Abs. 4 SGB V).

1.1.1 Der Arbeitgeber rechnet Löhne und Gehälter bereits vor dem 1. Januar 2002 in EUR ab

Für Beschäftigte, deren Lohn- und Gehaltsabrechnung bereits vor dem 1. Januar 2002 in EUR erfolgte, ist die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2001 von 40.034,15 EUR zu berücksichtigen. Übersteigt ihr Entgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2002 (40.500 EUR), scheiden sie zum 31. Dezember 2001 aus der Krankenversicherungspflicht aus.

1.1.2 Der Arbeitgeber rechnet Löhne und Gehälter erst vom 1. Januar 2002 an in EUR ab

Für Beschäftigte, deren Arbeitgeber die Lohn- und Gehaltsabrechnung bis zum 31. Dezember 2001 noch in DM vorgenommen hat, ist - bezogen auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt des Jahres 2001 - die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 78.300 DM maßgebend. Wird deren Wert überschritten, ist zu prüfen, ob das in DM erzielte regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch den Wert der EUR-Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2002 übersteigt. Hierzu ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in EUR umzurechnen. Um das EUR-Jahresarbeitsentgelt zu ermitteln, ist das in DM erzielte regelmäßige Jahresarbeitsentgelt durch den Faktor 1,95583 zu dividieren. Der Endbetrag ist kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen zu runden. Übersteigt das so ermittelte regelmäßige EUR-Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2002 (40.500 EUR), tritt vom 1. Januar 2002 an Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung ein.

1.1.3 Mehrfachbeschäftigte

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus und haben die Arbeitgeber bis zum 31. Dezember 2001 die Lohn- und Gehaltsabrechnungen in verschiedenen Währungen vorgenommen, ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung die DM-Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2001 (78.300 DM) heranzuziehen (§ 18h Abs. 3 SGB IV). Das regelmäßige EUR-Jahresarbeitsentgelt der einen Beschäftigung ist deshalb in DM umzurechnen und mit dem regelmäßigen DM-Jahresarbeitsentgelt der anderen Beschäftigung zu addieren. Um das DM-Jahresarbeitsentgelt zu berechnen, ist das in EUR erzielte Jahresarbeitsentgelt mit dem Faktor 1,95583 zu multiplizieren. Der Endbetrag ist kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen zu runden. Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2001 überschritten, ist zu prüfen, ob das ermittelte Gesamt-DM-Entgelt auch die EUR-Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2002 übersteigt. Ist dies der Fall, tritt vom 1. Januar 2002 an Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung ein.

Beispiel:

Ein krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer erzielt im Jahre 2001 aus zwei Beschäftigungen folgende regelmäßige Jahresarbeitsentgelte:

- aus der Beschäftigung bei Arbeitgeber A: 67.500,00 DM und
- aus der Beschäftigung bei Arbeitgeber B: 6.100,00 EUR

(Umrechnung in DM: 6.100 EUR x 1,95583 = 11.930,56 DM)

Addition der regelmäßigen Jahresarbeitsentgelte:

Arbeitgeber A: 67.500,00 DM
Arbeitgeber B: 11.930,56 DM
 Summe: 79.430,56 DM

Der Betrag in Höhe von 79.430,56 DM entspricht 40.612,20 EUR (79.430,56 DM : 1,95583 = 40.612,20 EUR).

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt überschreitet mit 79.430,56 DM die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Kalenderjahres 2001 (78.300 DM) und mit 40.612,20 EUR auch die des Kalenderjahres 2002 (40.500 EUR). Der Arbeitnehmer scheidet somit zum 31. Dezember 2001 aus der Krankenversicherungspflicht aus.

1.2 Eintritt von Versicherungspflicht

Arbeiter und Angestellte, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze bis zum 31. Dezember 2001 krankenversicherungsfrei sind, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt aber die für das Jahr 2002 geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze (40.500 EUR) nicht überschreitet, werden vom 1. Januar 2002 an krankenversicherungspflichtig.

Die Krankenversicherungspflicht zum 1. Januar 2002 tritt nach § 6 Abs. 3a SGB V jedoch nicht ein für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor dem Eintritt der Versicherungspflicht nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung, Familienversicherung) waren und mindestens die Hälfte dieses Zeitraumes krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder als hauptberuflich Selbstständige nicht krankenversicherungspflichtig waren.

2. Befreiung von der Versicherungspflicht

Arbeiter und Angestellte, die auf Grund der Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze zum 1. Januar 2002 auf 40.500 EUR krankenversicherungspflichtig werden, haben nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB V die Möglichkeit, sich von der eintretenden Versicherungspflicht befreien zu lassen. Der Antrag hierzu ist entsprechend § 8 Abs. 2 SGB V i.V.m. § 26 Abs. 3 SGB X bis zum 2. April 2002 bei einer nach § 173 SGB V wählbaren Krankenkasse zu stellen. Wird der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht erst nach Beginn der Mitgliedschaft gestellt, spricht die Krankenkasse die Befreiung aus, bei der im Zeitpunkt der Antragstellung die Mitgliedschaft besteht.

Die Befreiung wirkt vom 1. Januar 2002 (Beginn der Versicherungspflicht) an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden, sonst vom Beginn des Ka-

lendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden. Sie hat damit auch Bestand, wenn der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt eine versicherungspflichtige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnimmt.

3. Geringfügige Beschäftigungen

Vom 1. Januar 2002 an liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 325 EUR nicht überschreitet. Arbeitnehmer, deren monatliches Arbeitsentgelt mehr als 630 DM (322,11 EUR) beträgt und deshalb versicherungspflichtig sind, werden vom 1. Januar 2002 an versicherungsfrei, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht überschreitet.

Sofern ein geringfügig entlohnter Beschäftigter auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet (§ 163 Abs. 8 SGB VI), ist vom 1. Januar 2002 an als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von monatlich 155 EUR zu Grunde zu legen.

Die versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen einer geringfügigen Beschäftigung sind in einer eigenen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung (Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21.11.2001) dargestellt.

II. Beiträge

1. Beitragsbemessungsgrenzen

Mit dem Artikel 7 des 4. Euro-Einführungsgesetzes wurde der maßgebende Teilungswert für die Berechnung der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten sowie in der knappschaftlichen Rentenversicherung abgesenkt. Nach §§ 159 und 275a SGB VI beträgt der Teilungswert vom 1. Januar 2002 an 600 (vorher: 1200).

Für das Jahr 2002 ergibt sich dadurch in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten und in der Arbeitslosenversicherung eine Beitragsbemessungsgrenze in den alten Bundesländern von 54.000 EUR (monatlich: 4.500 EUR, täglich: 150 EUR) und in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin eine Beitragsbemessungsgrenze von 45.000 EUR (monatlich: 3.750 EUR, täglich: 125 EUR). In der knappschaftlichen Rentenversicherung betragen die Beitragsbemessungsgrenzen im Jahre 2002 in den alten Bundesländern 66.600 EUR (monatlich: 5.550 EUR, täglich: 185 EUR) und in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin 55.800 EUR (monatlich: 4.650 EUR, täglich: 155 EUR).

In der Krankenversicherung sind die beitragspflichtigen Einnahmen nach § 223 Abs. 3 SGB V nur bis zu der für diesen Versicherungszweig maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Diese beträgt nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V 75 v.H. der durch Rechtsverordnung der Bundesregierung festgestellten Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (West). Gleiches gilt nach § 55 Abs. 2 SGB XI für die Bemessung der Beiträge zur Pflegeversicherung. Für das Kalenderjahr 2002 ergibt sich somit eine Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung von 40.500 EUR (monatlich: 3.375 EUR, täglich: 112,50 EUR).

2. Beiträge für Dezember 2001

2.1 Allgemeines

Arbeitgeber, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung bis einschließlich Dezember 2001 noch in DM durchführen, haben auch bezogen auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung für Dezember 2001 die Beiträge zur Sozialversicherung in DM zu berechnen und die Beitragsnachweise in DM zu erstellen, selbst dann, wenn die Zahlung dieser Beiträge nach dem 31. Dezember 2001 in EUR erfolgt.

2.2 Fälligkeit der Beiträge

Wird das Arbeitsentgelt für den Monat Dezember 2001 nach dem 15. Dezember 2001 fällig, sind die daraus zu zahlenden Beiträge vom Arbeitgeber spätestens bis zum 15. Januar 2002 an die Einzugsstelle (zuständige Krankenkasse) abzuführen (§ 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Sofern eine Überweisung oder Scheckeinreichung in DM nicht mehr möglich ist, ist der im Beitragsnachweis ausgewiesene DM-Betrag in EUR umzurechnen und zur Zahlung anzuweisen.

3. Beiträge ab Januar 2002

3.1 Allgemeines

Für die Entgeltabrechnungszeiträume nach dem 31. Dezember 2001 ist das Arbeitsentgelt in EUR zu berechnen. Die Beitragsnachweise sind in EUR zu erstellen.

3.2 Berichtigungen für DM-Entgeltabrechnungszeiträume

Ein in EUR erzielttes Arbeitsentgelt, das einem vorhergehenden Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen ist, ist nach § 18h Abs. 2 SGB IV in DM umzurechnen, wenn das Arbeitsentgelt für diesen Zeitraum in DM erzielt wurde. Daher dürfen DM-Werte aus der Zeit vor dem 1. Januar 2002 nicht in EUR umgestellt werden. Beitragsberichtigungen, die DM-Abrechnungszeiten vor dem 1. Januar 2002 betreffen, sind in DM vorzunehmen und in einem Korrektur-Beitragsnachweis in DM auszuweisen.

Beispiel:

Im Monat März 2002 erhält eine Mitarbeiterin rückwirkend ab Dezember 2001 eine monatliche Gehaltserhöhung in Höhe von monatlich 200 EUR.

Aus der für Dezember 2001 in Höhe von 200 EUR geleisteten Nachzahlung sind Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen, wodurch die Dezember-Abrechnung zu berichtigen ist. Erfolgte die Lohn- und Gehaltsabrechnung für Dezember 2001 noch in DM, ist hierfür zunächst der DM-Betrag des nachzuzahlenden Arbeitsentgelts unter Verwendung des Umrechnungskurses zu ermitteln, indem der EUR-Betrag mit 1,95583 multipliziert wird. Das sich ergebende DM-Arbeitsentgelt (391,17 DM) bildet die Beitragsberechnungsgrundlage. Die daraus zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind in einem Korrektur-Beitragsnachweis für Dezember 2001 in DM auszuweisen. Die für die Monate Januar bis März 2002 nachzuzahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden in den Beitragsnachweis für März 2002 mit aufgenommen.

Sofern die für 2001 abzugebende Jahresmeldung bereits erstattet wurde, ist sie zu stornieren und erneut in berichtigter Form in DM abzugeben.

3.3 Tragung der Beiträge

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind grundsätzlich vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen.

Für Auszubildende und gleichgestellte Praktikanten, deren monatliches Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze von 325 EUR nicht übersteigt, hat der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung jedoch allein zu tragen (§ 249 Abs. 2 Nr. 1 SGB V, § 58 Abs. 5 SGB XI i.V.m. § 249 Abs. 2 Nr. 1 SGB V, § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI, § 346 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III).

Im Übrigen gilt dies auch in den Fällen, in denen diese Grenze nur durch die Gewährung einer Sonderzahlung überschritten wird. Aus dem übersteigenden Betrag sind die Beiträge jedoch vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte aufzubringen.

4. Einmalzahlungen, die vom 1. Januar bis zum 31. März 2002 gezahlt werden ("Märzklausel")

Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 2002 gezahlt werden und zusammen mit dem bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung überschreiten - bei den nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherten ist auf die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung abzustellen - , sind nach § 23a Abs. 4 SGB IV dem letzten vor dem 1. Januar 2002 liegenden Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen ("Märzklausel").

Sofern der Arbeitgeber die Lohn- und Gehaltsabrechnung dieses Abrechnungszeitraumes noch in DM vorgenommen hat, ist der Wert der Einmalzahlung von EUR in DM umzurechnen. Die aus der Einmalzahlung zu entrichtenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind in DM zu berechnen und in einem Korrektur-Beitragsnachweis in DM auszuweisen.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber zahlt einem langjährigen Mitarbeiter im Februar 2002 eine Tantieme von 2.000 EUR. Das monatliche Gehalt des krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmers beträgt vom 1. Januar 2002 an 3.000 EUR. Die Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) für das Jahr 2002 beträgt 40.500 EUR.

Die Tantieme gehört nach § 14 SGB IV zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung und stellt eine einmalige Einnahme dar. Zusammen mit den Gehältern für Januar und Februar 2002 beträgt das in der Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar 2002 gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt 8.000 EUR und überschreitet somit die für dieselbe Zeit geltende anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung (6.750 EUR). Die Tantiemenzahlung ist daher dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Kalenderjahres 2001 zuzuordnen.

Die Einmalzahlung (2.000 EUR) ist in DM umzurechnen ($2.000 \text{ EUR} \times 1,95583 = 3.911,66 \text{ DM}$). Die Verbeitragung erfolgt nach § 23a SGB IV.

Sofern die für 2001 abzugebende Jahresmeldung bereits erstattet wurde, ist sie zu storieren und in berichtigter Form in DM abzugeben.

5. Sachbezüge

Für die Bewertung unentgeltlich oder verbilligt abgegebener Verpflegung und freier Unterkunft sind die amtlichen Sachbezugswerte maßgebend, die jährlich durch die Bundesregierung in der Sachbezugsverordnung festgesetzt werden. Nach der für das Kalenderjahr 2002 geltenden Sachbezugsverordnung beträgt der monatliche EUR-Sachbezugswert für freie Verpflegung und freie Unterkunft in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin 379,25 EUR und in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin 356,60 EUR. Die Sachbezugswerte für das Jahr 2002 sind dieser Verlautbarung als Anlage 2 nebst Erläuterungen beigelegt.

Die in den alten und neuen Bundesländern geltenden unterschiedlichen Sachbezugswerte sind auch nach der zum 1. Januar 2001 erfolgten Rechtsangleichung sowohl für die Bemessung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung als auch für die Bemessung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu beachten. Maßgebend für das Ansetzen der West- oder Ost-Sachbezugswerte ist der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers (§ 9 SGB IV).

6. Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung

Beschäftigte, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder auf Grund von § 6 Abs. 3a SGB V krankenversicherungsfrei oder von der Krankenversicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, erhalten unter den Voraussetzungen des § 257 Abs. 2 SGB V von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag. Der Beitragszuschuss orientiert sich an dem vom Bundesministerium für Gesundheit zum 1. Januar des Vorjahres festgestellten durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatz aller Krankenkassen und dem zu Grunde zu legenden Arbeitsentgelt (höchstens bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung).

Zum 1. Januar 2001 wurde vom Bundesministerium für Gesundheit ein durchschnittlicher allgemeiner Beitragssatz von 13,5 v.H. festgestellt. Bei einer monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 3.375 EUR ergibt sich daraus vom 1. Januar 2002 an ein bundeseinheitlicher Höchstzuschuss zum privaten Krankenversicherungsbeitrag von 227,81 EUR (6,75 v.H. von 3.375 EUR).

Für Bezieher von Vorruhestandsgeld nach § 5 Abs. 3 SGB V, die als Beschäftigte bis unmittelbar vor Beginn der Vorruhestandsleistungen Anspruch auf einen Beitragszuschuss hatten, bleibt dieser Anspruch für die Dauer der Vorruhestandsleistungen gegen den zur Zahlung des Vorruhestandsgeldes Verpflichteten erhalten. Der Zuschuss beträgt die Hälfte des aus dem Vorruhestandsgeld bis zur Beitragsbemessungsgrenze und neun Zehntel des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen als Beitrag errechneten Betrages, höchstens jedoch die Hälfte des Betrages, den der Bezieher von Vorruhestandsgeld für seine Krankenversicherung zu zahlen hat. Der hiernach festgestellte Beitragssatz ist auf eine Stelle nach dem Komma zu runden. Neun Zehntel des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes betragen 12,2 v.H. Bei einer monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 3.375 EUR ergibt sich daraus vom 1. Januar 2002 an ein bundeseinheitlicher Höchstzuschuss zum privaten Krankenversicherungsbeitrag von 205,88 EUR (6,1 v.H. von 3.375 EUR).

III. Meldeverfahren

Die Meldungen, die der Arbeitgeber nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) zu erstatten hat, sind für Zeiten nach dem 31. Dezember 2001 in EUR zu erstatten.

Arbeitgeber, deren Lohn- und Gehaltsabrechnungen bis zum 31. Dezember 2001 noch in DM erfolgte, haben aus Anlass der Währungsumstellung auf EUR (1. Januar 2002) keine gesonderte Meldung zu erstellen. Meldungen aus anderen Gründen (z.B. wegen Eintritt von Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit oder Änderung der Beitragsgruppe) zum 31. Dezember 2001/ 1. Januar 2002 sind hingegen zu erstatten.

Die Meldungen sind nach § 5 Abs. 1 DEÜV nach den Verhältnissen des Zeitpunktes zu erstatten, auf den sie sich beziehen. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass auch nach Wegfall des § 18h SGB IV zum 31. Dezember 2002 (durch das 4. Euro-Einführungsgesetz) alle Meldungen, die sich auf Tatbestände eines DM-Entgeltabrechnungszeitraumes beziehen, weiterhin in DM und nicht in EUR zu erstatten sind; fehlerhafte Meldungen sind zu stornieren und erneut in berichtigter Form in DM abzugeben. Von Arbeitgebern, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung bis zum 31. Dezember 2001 noch in DM vorgenommen haben, sind daher die Jahresmeldungen für das Kalenderjahr 2001 in DM zu erstatten.

In Anlehnung an diese Aussagen ist eine Umstellung der DM-Historie (Zeit der Entgeltabrechnung in DM) auf den EUR nicht zulässig.

B. Sonstige versicherungspflichtige Personenkreise

I. Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe

In der Krankenversicherung sind die Beiträge der nach § 5 Abs. 1 Nr. 5 SGB V versicherten Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, gemäß § 235 Abs. 1 Satz 5 SGB V nach einem Arbeitsentgelt in Höhe von 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße West (2002: 469 EUR) zu erheben. Gleiches gilt gemäß § 57 Abs. 1 SGB XI für die Beiträge zur Pflegeversicherung.

Auch in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt für diesen Personenkreis ein Arbeitsentgelt in Höhe von 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße West als beitragspflichtige Einnahme. In den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin sind die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge aus einem Betrag in Höhe von 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße Ost (2002: 392 EUR) zu berechnen.

II. Behinderte Menschen in Einrichtungen

1. Allgemeines

Bei den nach § 5 Abs. 1 Nr. 7 oder 8 SGB V Versicherungspflichtigen gilt in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 235 Abs. 3 SGB V als Beitragsbemessungsgrundlage das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, mindestens jedoch 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße West (2002: 469 EUR). In der Rentenversicherung ist weiterhin nach dem Beschäftigungsort zu unterscheiden. Bei einer Tätigkeit in einer Einrichtung in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin sind die Rentenversicherungsbeiträge nach 80 v.H. der Bezugsgröße West (2002: 1.876 EUR) zu bemessen; bei einer Tätigkeit in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin sind die Rentenversicherungsbeiträge nach 80 v.H. der Bezugsgröße Ost (2002: 1.568 EUR) zu bemessen.

2. Tragung der Beiträge

Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für die behinderten Menschen im Sinne der vorgenannten Vorschriften sind vom Träger der Einrichtung allein zu tragen, wenn das Arbeitsentgelt den Mindestbetrag von 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße West (2002: 469 EUR) nicht übersteigt (§ 251 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Halbsatz 1 SGB V und § 59 Abs. 1 SGB XI). Das Gleiche gilt nach § 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI für die Tragung der Rentenversicherungsbeiträge; bei einer

Beschäftigung in den neuen Bundesländern beträgt der Mindestbetrag in der Rentenversicherung 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße Ost (2002: 392 EUR). Ferner sind die Träger der Einrichtung verpflichtet, bei den Rentenversicherungsbeiträgen auch die Differenz zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 80 v.H. der monatlichen Bezugsgröße (2002/West: 1.876 EUR, 2002/Ost: 1.568 EUR) allein zu tragen. Erzielt der behinderte Mensch ein Arbeitsentgelt, das 80 v.H. der monatlichen Bezugsgröße übersteigt, sind die Beiträge aus dem gesamten Arbeitsentgelt jeweils zur Hälfte von dem Träger der Einrichtung und dem behinderten Menschen zu tragen.

Wird das Mindestarbeitsentgelt von 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße durch einmalig gezahltes Arbeitsentgelt überschritten, sind die Beiträge aus dem das Mindestarbeitsentgelt übersteigenden Betrag vom behinderten Menschen und vom Träger der Einrichtung jeweils zur Hälfte zu tragen. Die nachstehende Übersicht vermittelt einen Überblick über die Beitragslastverteilung, wenn der Beschäftigungsort in den alten Bundesländern liegt bzw. wenn er sich in den neuen Bundesländern befindet.

Beispiel	tatsächliches Arbeitsentgelt EUR		Versicherungszweig	Beitragsbemessungsgrundlage EUR		Vers.-Anteil am Ges.-Beitrag v.H.	Trägeranteil am Ges.-Beitrag v.H.
	West	Ost		West	Ost		
1	350	300	KV/PV	469	469	--	100
			RV	1.876	1.568	--	100
2	475	400	KV/PV	475	469	50	50
			RV	475	400	50	50
				1.401	1.168	--	100
3	1.900	1.700	KV/PV	1.900	1.700	50	50
			RV	1.900	1.700	50	50
4	1.750	1.750	KV/PV	1.750	1.750	50	50
			RV	1.750		50	50
				126	1.750	50	100
5	400 + 100 Einmalzahlung	350 + 100 Einmalzahlung	KV/PV	469	469	--	100
				31		50	50
			RV	469	392	--	100
				31	58	50	50
			1.376	1.118	--	100	

III. Versicherungspflichtige Studenten

Bei versicherungspflichtigen Studenten (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V) gilt nach § 236 Abs. 1 SGB V als beitragspflichtige Einnahmen ein Dreißigstel des Betrages, der als monatlicher Bedarf nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BAföG für Studenten festgesetzt ist, die nicht bei den Eltern wohnen. Änderungen des Bedarfsbetrags sind vom Beginn des auf die Änderung folgenden Semesters an zu berücksichtigen.

Durch das Gesetz zur Reform und Verbesserung der Ausbildungsförderung - Ausbildungsförderungsreformgesetz (AföRG) - wurde der Bedarfssatz auf 910 DM festgesetzt. Vom 1. Januar 2002 an ist für die Ermittlung des Bedarfssatzes der DM-Betrag von 910 DM entsprechend der allgemeinen Regelungen in einen EUR-Wert umzurechnen; es ergibt sich ein für die Beitragsberechnung zu berücksichtigender BAföG-Bedarfssatz von 465,28 EUR (910 DM : 1,95583). Auf Grund des nach § 245 SGB V maßgebenden Beitragssatzes von 9,5 v.H. beträgt der monatliche Beitrag vom 1. Januar 2002 an zur Krankenversicherung 44,20 EUR und zur Pflegeversicherung 7,91 EUR.

Mit Wirkung vom 1. Juli 2002 wird der monatliche Bedarfssatz durch das AföRG auf 466 EUR festgesetzt. Da Änderungen des Bedarfssatzes erst vom Beginn des auf die Änderung folgenden Semesters an zu berücksichtigen sind, werden die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung vom Beginn des Wintersemesters 2002/2003 an von einem Bedarfssatz in Höhe von 466 EUR berechnet.

IV. Praktikanten ohne Arbeitsentgelt, Auszubildende ohne Arbeitsentgelt, Auszubildende des Zweiten Bildungswegs

Die Beitragsbemessung in der Kranken- und Pflegeversicherung für die nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V versicherungspflichtigen Praktikanten ohne Arbeitsentgelt, Auszubildenden ohne Arbeitsentgelt sowie Auszubildenden des Zweiten Bildungswegs vollzieht sich nach den gleichen Grundsätzen, die für pflichtversicherte Studenten maßgebend sind. Die Ausführungen in Abschnitt B III gelten entsprechend.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gehören Auszubildende und Praktikanten, die kein Arbeitsentgelt erhalten, zu den Arbeitnehmern. Für sie sind Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung nach einem fiktiven monatlichen Arbeitsentgelt aus 1 v.H. der monatlichen Bezugsgröße zu berechnen. Im Jahre 2002 beträgt diese Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in den alten Bundesländern 23,45 EUR und in den neuen Bundesländern 19,60 EUR.

V. Praktikanten mit Arbeitsentgelt

Zu den für diesen Personenkreis maßgebenden Regelungen wird auf das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung von beschäftigten Studenten, Praktikanten und ähnlichen Personen vom 6. Oktober 1999 verwiesen.

Ergänzend zu den darin getroffenen Aussagen sind in der Rentenversicherung Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein nicht vorgeschriebenes Praktikum ohne Entgelt oder gegen ein Entgelt, das regelmäßig im Monat 325 EUR nicht übersteigt, ableisten, versicherungsfrei in der Rentenversicherung (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI).

VI. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen

Bei der Berechnung der Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen ist vom 1. Januar 2002 an die monatliche Beitragsbemessungsgrenze von 3.375 EUR zu beachten.

Beiträge aus Versorgungsbezügen sind nach § 226 Abs. 2 SGB V nur zu entrichten, wenn die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße übersteigen. Für die Bestimmung dieser Beitragsuntergrenze gilt vom 1. Januar 2002 an die Bezugsgröße in Höhe von 2.345 EUR. Der Grenzbetrag beträgt dann 117,25 EUR.

**Rechengrößen im Versicherungs- und Beitragsrecht
der Sozialversicherung für das Kalenderjahr 2002**

	Rechtskreis	
	West EUR	Ost EUR
Bezugsgröße		
> Kranken- u. Pflegeversicherung		
- jährlich	28.140,00	28.140,00
- monatlich	2.345,00	2.345,00
> Renten- u. Arbeitslosenversicherung		
- jährlich	28.140,00	23.520,00
- monatlich	2.345,00	1.960,00
Beitragsbemessungsgrenzen		
> Kranken- u. Pflegeversicherung		
- jährlich	40.500,00	40.500,00
- monatlich	3.375,00	3.375,00
- täglich	112,50	112,50
> Renten- u. Arbeitslosenversicherung		
- jährlich	54.000,00	45.000,00
- monatlich	4.500,00	3.750,00
- täglich	150,00	125,00
> knappschaftliche Rentenversicherung		
- jährlich	66.600,00	55.800,00
- monatlich	5.550,00	4.650,00
- täglich	185,00	155,00
Jahresarbeitsentgeltgrenze	40.500,00	40.500,00
Geringfügigkeitsgrenze (mtl.)	325,00	325,00
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage		
(mtl.) in der Kranken- u. Pflegeversicherung		
für Behinderte	469,00	469,00
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage		
(mtl.) in der Rentenversicherung für		
> Auszubildende u. Praktikanten	23,45	19,60
> Behinderte	1.876,00	1.568,00
> Entwicklungshelfer	3.000,15	2.500,13
> Mitglieder geistlicher Genossenschaften ohne Anwartschaft auf Versorgung	938,00	784,00

	Rechtsreis	
	West	Ost
	EUR	EUR
Beitragsbemessungsgrundlage (mtl.) für Personen, die für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen		
> in der Kranken- u. Pflegeversicherung	469,00	469,00
> in der Renten- u. Arbeitslosenversicherung	469,00	392,00
Beitragsbemessungsgrundlage (mtl.) in der Arbeitslosenversicherung bei einem freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahr	2.345,00	1.960,00
Geringverdienergrenze (mtl.)		
> allgemein	325,00	325,00
> Behinderte		
- in der Kranken- u. Pflegeversicherung	469,00	469,00
- in der Renten- u. Arbeitslosenversicherung	469,00	392,00
> in der Rentenversicherung für Mitglieder geistlicher Genossenschaften	938,00	784,00
Einnahmeuntergrenze (mtl.) für Beiträge zur Kranken- u. Pflegever- sicherung aus Versorgungsbezügen u. Arbeitseinkommen	117,25	117,25

Tabelle 1
Sachbezugswerte 2002 für freie Verpflegung
(alte und neue Bundesländer einschließlich Gesamt-Berlin)

Personenkreis		Frühstück EUR	Mittagessen EUR	Abendessen EUR	Verpflegung insgesamt EUR
Arbeitnehmer einschließlich	mtl.	42,10	75,25	75,25	192,60
Jugendliche u. Auszubildende	ktgl.	1,40	2,51	2,51	6,42
volljährige	mtl.	33,68	60,20	60,20	154,08
Familienangehörige	ktgl.	1,12	2,01	2,01	5,14
Familienangehörige vor Voll-	mtl.	25,26	45,15	45,15	115,56
endung des 18. Lebensjahres	ktgl.	0,84	1,51	1,51	3,85
Familienangehörige vor Voll-	mtl.	16,84	30,10	30,10	77,04
endung des 14. Lebensjahres	ktgl.	0,56	1,00	1,00	2,57
Familienangehörige vor Voll-	mtl.	12,63	22,58	22,58	57,78
endung des 7. Lebensjahres	ktgl.	0,42	0,75	0,75	1,93

Tabelle 2
Sachbezugswerte 2002 für freie Unterkunft

Sachverhalt		alte Bundesländer einschließlich West-Berlin		neue Bundesländer einschließlich Ost-Berlin	
Unterkunft belegt mit		Unterkunft allgemein EUR	Aufnahme im Arbeitgeber- haushalt/Ge- meinschafts- unterkunft EUR	Unterkunft allgemein EUR	Aufnahme im Arbeitgeber- haushalt/Ge- meinschafts- unterkunft EUR
volljährige Arbeitnehmer	1 Beschäftigtem	mtl. 186,65	158,65	164,00	139,40
		ktgl. 6,22	5,29	5,47	4,65
	2 Beschäftigten	mtl. 111,99	83,99	98,40	73,80
		ktgl. 3,73	2,80	3,28	2,46
Jugendliche/Auszubildende	3 Beschäftigten	mtl. 93,32	65,33	82,00	57,40
		ktgl. 3,11	2,18	2,73	1,91
	mehr als 3 Beschäftigten	mtl. 74,66	46,66	65,60	41,00
		ktgl. 2,49	1,55	2,19	1,37
	1 Beschäftigtem	mtl. 151,19	130,65	132,84	114,80
		ktgl. 5,04	4,35	4,43	3,83
	2 Beschäftigten	mtl. 76,53	55,99	67,24	49,20
		ktgl. 2,55	1,87	2,24	1,64
	3 Beschäftigten	mtl. 57,86	37,33	50,84	32,80
		ktgl. 1,93	1,24	1,70	1,09
	mehr als 3 Beschäftigten	mtl. 39,20	18,66	34,44	16,40
		ktgl. 1,31	0,62	1,15	0,55

Erläuterungen

Für die Ermittlung des anzusetzenden Sachbezugswertes für einen Teil-Entgeltabrechnungszeitraum sind die jeweiligen Tagesbeträge mit der Anzahl der Kalendertage zu multiplizieren.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer (17 Jahre) nimmt am 15.1. eine Beschäftigung in den alten Bundesländern auf und wird bei freier Verpflegung und freier Unterkunft in den Arbeitgeberhaushalt aufgenommen.

Verpflegung:	6,42 EUR x 17 Tage =	109,14 EUR
Unterkunft:	4,35 EUR x 17 Tage =	73,95 EUR
Sachbezugswert insgesamt:		<u>183,09 EUR</u>

Eine **Aufnahme in den Arbeitgeberhaushalt** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sowohl in die Wohnungs- als auch in die Verpflegungsgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen wird. Bei ausschließlicher Zurverfügungstellung von Unterkunft liegt dagegen keine „Aufnahme“ in den Arbeitgeberhaushalt vor, so daß der ungekürzte Unterkunfts-wert anzusetzen ist.

Eine **Gemeinschaftsunterkunft** stellen z. B. Lehrlingswohnheime, Schwesternwohnheime, Kasernen etc. dar. Charakteristisch für Gemeinschaftsunterkünfte sind gemeinschaftlich zu nutzende Wasch- bzw. Duschräume, Toiletten und ggf. Gemeinschaftsküche oder Kantine. Allein eine Mehrfachbelegung einer Unterkunft hat dagegen nicht die Bewertung als Gemeinschaftsunterkunft zur Folge; vielmehr wird der Mehrfachbelegung bereits durch gesonderte Abschläge Rechnung getragen.

Für **freie Wohnung** ist kein amtlicher Sachbezugswert festgesetzt. Vielmehr ist für freie Wohnung grundsätzlich der **ortsübliche Mietpreis** anzusetzen. Eine Wohnung ist im Gegensatz zur Unterkunft eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbständiger Haushalt geführt werden kann. Wesentlich ist, daß eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Danach stellt z. B. ein Einzimmerappartement mit Küchenzeile und WC als Nebenraum eine Wohnung dar, während bei Mitbenutzung von Bad, Toilette und Küche lediglich eine Unterkunft vorliegt. Wird mehreren Arbeitnehmern eine Wohnung zur gemeinsamen Nutzung (Wohngemeinschaft) zur Verfügung gestellt, liegt insoweit nicht freie Wohnung, sondern lediglich freie Unterkunft vor.

Ist die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außerordentlichen Schwierigkeiten verbunden, kann die Wohnung **in den alten Bundesländern** einschließlich West-Berlin mit **3,05 EUR monatlich je Quadratmeter** bzw. bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) mit 2,55 EUR monatlich je Quadratmeter und **in den neuen Bundesländern** einschließlich Ost-Berlin mit **2,65 EUR monatlich je Quadratmeter** bzw. bei einfacher Ausstattung mit 2,30 EUR monatlich je Quadratmeter bewertet werden.

Bei der Gewährung von unentgeltlichen oder verbilligten **Mahlzeiten im Betrieb** (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG) sind sowohl für volljährige Arbeitnehmer als auch für Jugendliche und Auszubildende nachstehende Beträge anzusetzen:

Frühstück	1,40 EUR
Mittag-/Abendessen	2,51 EUR

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

5. Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG);
hier: Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung
zu den Änderungen im Beitragsrecht

- 183/390.4 -

Das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG) vom 26.06.2001 (BGBl I S. 1310) regelt vom 01.01.2002 an u. a. den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge und gewährt dem Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung mit sofortiger gesetzlicher Unverfallbarkeit. In diesem Zusammenhang sind u. a. die §§ 14 und 17 SGB IV sowie die Arbeitsentgeltverordnung geändert bzw. ergänzt und ein neuer § 115 SGB IV eingefügt worden. Danach werden die für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Arbeitsentgeltbestandteile künftig der Beitragspflicht unterstellt, damit das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung nicht geschmälert wird. Lediglich in einer Übergangszeit vom 01.01.2002 bis zum 31.12.2008 sind bei einer Entgeltumwandlung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung - neben den weiterhin geltenden Regelungen für eine Direktversicherung - bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragsfrei.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, zur Anwendung und Auslegung der neuen bzw. geänderten Vorschriften eine gemeinsame Verlautbarung herauszugeben. Die entsprechende Verlautbarung ist als Anlage beigefügt; sie trägt das Datum vom 22.11.2001.

Anlage

- 14 -

- unbesetzt -

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

22. November 2001

Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG);

hier: Auswirkungen auf die Arbeitsentgelteigenschaft

Das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG) vom 26.06.2001 (BGBl. I S. 1310) regelt vom 01.01.2002 an u.a. den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge und gewährt dem Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit sofortiger gesetzlicher Unverfallbarkeit.

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (BGBl. I S. 3610) sollte der Aufwand zur betrieblichen Altersvorsorge ursprünglich ausschließlich vom Arbeitgeber geleistet werden. Seit einiger Zeit erfolgt jedoch die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge verstärkt aus der Umwandlung von Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers. Dabei besteht sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber ein besonderer Anreiz in der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung und der Besteuerung dieser Entgelte erst im Versorgungsfall. Damit das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung nicht weiter geschmälert wird und die Beitragssätze in der Sozialversicherung stabil gehalten werden können, gehören vom 01.01.2009 an auch

umgewandelte Entgeltbestandteile (arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge) zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Lediglich in der Übergangszeit vom 01.01.2002 bis 31.12.2008 sind bei einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung neben den weiterhin geltenden Regelungen für eine Direktversicherung in den Durchführungswegen Direktzusage/Pensionszusage bzw. Unterstützungskassenversorgung und Pensionskassenversorgung bzw. Pensionsfonds Entgeltbestandteile bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragsfrei.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit haben die sich aus dem Altersvermögensgesetz ergebenden beitragsrechtlichen Änderungen beraten und in diesem Rundschreiben zusammengefasst. Den Erläuterungen ist der Gesetzestext vorangestellt.

1 Gesetzliche Vorschriften

§ 14 SGB IV

Arbeitsentgelt

(1) Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.

(2) bis (4) . . .

§ 17 SGB IV

Verordnungsermächtigung

(1) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Wahrung der Belange der Sozialversicherung und der Arbeitsförderung, zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung oder zur Vereinfachung des Beitragseinzugs zu bestimmen,

1. dass einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, und steuerfreie Einnahmen ganz oder teilweise nicht als Arbeitsentgelt gelten,
2. dass Beiträge an Direktversicherungen und Zuwendungen an Pensionskassen oder Pensionsfonds ganz oder teilweise nicht als Arbeitsentgelt gelten,
3. wie das Arbeitsentgelt, das Arbeitseinkommen und das Gesamteinkommen zu ermitteln und zeitlich zuzurechnen sind,
4. den Wert der Sachbezüge nach dem tatsächlichen Verkehrswert im Voraus für jedes Kalenderjahr.

Dabei ist eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen.

(2) . . .

§ 115 SGB IV

Entgeltumwandlung

Die für eine Entgeltumwandlung verwendeten Entgeltbestandteile gelten nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2, soweit der Anspruch auf die Entgeltbestandteile bis zum 31. Dezember 2008 entsteht und soweit die Entgeltbestandteile 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen.

§ 2

Arbeitsentgeltverordnung

(1) Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen

1. sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sind,
2. Einnahmen nach § 40 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes,
3. Beiträge und Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit Satz 2 nichts Abweichendes bestimmt,

[Fassung ab 01.01.2009:

3. Beiträge und Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden und nicht aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) stammen, soweit Satz 2 nichts Abweichendes bestimmt,]

soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz erheben kann und er die Lohnsteuer nicht nach den Vorschriften der §§ 39b, 39c oder 39d des Einkommensteuergesetzes erhebt. Die in Satz 1 Nr. 3 genannten Beiträge und Zuwendungen sind bis zur Höhe von 2,5 vom Hundert des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn die Versorgungsregelung - vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen - eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 vom Hundert des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht; die dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Beiträge und Zuwendungen vermindern sich um monatlich 13,30 Euro.

(2) Dem Arbeitsentgelt sind ferner nicht zuzurechnen

1. Beiträge nach § 10 des Entgeltfortzahlungsgesetzes,
2. Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des Mutterschutzgesetzes,
3. in den Fällen des § 6 Abs. 3 der Sachbezugsverordnung der vom Arbeitgeber insoweit übernommene Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags,

4. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 vom Hundert des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nach § 179 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen,
5. steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 des Einkommensteuergesetzes; soweit diese Zuwendungen aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) stammen, besteht Beitragsfreiheit nur bis zum 31. Dezember 2008,
6. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanswartschaften durch den Pensionsfonds, soweit diese nach § 3 Nr. 66 des Einkommensteuergesetzes steuerfrei sind.

Einkommensteuergesetz (EStG)

§ 3

Steuerfreie Einnahmen

Steuerfrei sind

1. bis 62. . . .
63. Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Dies gilt nicht für Beiträge an eine Zusatzversorgungseinrichtung für eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 10a Abs. 1 Satz 4 oder soweit der Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verlangt hat, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach § 10a oder Abschnitt XI erfüllt werden;
64. und 65. . . .
66. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanswartschaften durch den Pensionsfonds, wenn ein Antrag nach § 4d Abs. 3 oder § 4e Abs. 3 gestellt worden ist;
67. bis 69. . . .

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

§ 1

Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b

Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),
2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung) oder
3. künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

§ 1a

Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder einer Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Abs. 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Forderung nach §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

2 Allgemeines

Früher wurde der Aufwand zur betrieblichen Altersversorgung ausschließlich durch den Arbeitgeber geleistet. In letzter Zeit erfolgt die Finanzierung verstärkt aus der Umwandlung vom Lohn oder Gehalt des Arbeitnehmers (arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge). Für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer besteht der Anreiz in der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung und in steuerlichen Vorteilen. Die mit dem AVmG vorgesehene Stärkung der betrieblichen Altersversorgung würde diese Tendenz verstärken. Damit die arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge das Beitragsaufkommen nicht weiter schmälert und die Beitragssätze in der Sozialversicherung möglichst stabil gehalten werden können, soll die Möglichkeit, arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge in der Sozialversicherung beitragsfrei zu lassen, mittelfristig abgeschafft werden. Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge wird deshalb zeitlich begrenzt und nur noch bis Ende 2008 zugelassen.

3 Betriebliche Altersversorgung

3.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung

Unter dem Begriff „betriebliche Altersversorgung“ subsumieren sich die Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden. Die entsprechenden Leistungen müssen dem Arbeitnehmer verbindlich zugesagt werden. Der Zweck der Leistung muss immer die Versorgung des Arbeitnehmers beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sein. Altersversorgungsleistungen werden deshalb nur dann als betriebliche Altersversorgung anerkannt, wenn sie frühestens mit dem 60. Lebensjahr beginnen.

3.2 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

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

Pensions- oder Direktzusage

Hier verspricht der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Zahlung einer Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung. Beim Eintritt des Versorgungsfalles hat der Arbeitnehmer einen direkten Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist - häufig in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins - eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung. Finanziert wird die Unterstützungskasse durch Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Kapitalerträgen. Sie gewährt den Arbeitnehmern der Trägerunternehmen keinen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen.

Der Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Versorgungsleistungen besteht nur gegenüber dem Trägerunternehmen.

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers, die durch den Arbeitgeber bei einem Versicherungsunternehmen abgeschlossen worden ist und bei der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Versorgungsleistung des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind.

Pensionskasse

Die Pensionskasse ist ein rechtlich selbständiger Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Die Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Die Finanzierung erfolgt über Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen.

Pensionsfonds

Bei dem Pensionsfonds handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die dem Versorgungsberechtigten auf seine Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Der Pensionsfonds ist durch das AVmG mit Wirkung vom 01.01.2002 erstmals als weiterer Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung eingeführt worden. Er wird durch Einzahlungen des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers finanziert.

4 Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

Die betriebliche Altersversorgung war in der Vergangenheit eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Mit Wirkung vom 01.01.1999 wurde die Entgeltumwandlung in das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung für alle damaligen Durchführungswege aufgenommen. Vom 01.01.2002 an kann der Arbeitnehmer nun von seinem Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1 BetrAVG verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen - unabhängig von der tatsächlichen Höhe seines Arbeitsentgelts und in allen Bundesländern einheitlich - bis zu 4 v.H. der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze (West) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (2002: 4 v.H. von 54.000 EUR = 2.160 EUR) durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Dieser Anspruch des Arbeitnehmers ist durch Vereinbarung zu regeln. Ist der Arbeitgeber bereit, kann die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse durchgeführt werden. Bei Ablehnung kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt. Der Arbeitnehmer muss jährlich einen Betrag von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (2002: 175,88 EUR) verwenden. Bei monatlicher Entgeltumwandlung kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Monatsbeträge während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleiben.

Soweit bereits eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist in dieser Höhe ein weiterer Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung aufgrund der neuen Regelungen ausgeschlossen (§ 1a Abs. 2 BetrAVG).

Wird die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Voraussetzungen für eine steuerliche Förderung (§ 10a oder Abschnitt XI des EStG) erfüllt werden.

Eine Entgeltumwandlung aus Tariflohn ist nur zulässig, wenn dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist (§ 17 Abs. 5 BetrAVG).

4.1 Steuerrechtliche Besonderheiten

Damit die Entgeltumwandlung nicht als reines Steuersparmodell benutzt wird, hat die Finanzverwaltung in mehreren Erlassen die Kriterien festgelegt, unter denen Entgeltumwandlungen als betriebliche Altersversorgung steuerlich anerkannt werden. Hier ist besonders auf das Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 04.02.2000 - IV C 5 - S 2332 - 11/00 – (**Anlage**) hinzuweisen.

4.2 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Entgeltumwandlungen verringern das Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung und damit ggf. die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge; sie haben in den einzelnen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung unterschiedliche beitragsrechtliche Konsequenzen. Hierzu wird für die Zeit bis zum 31.12.2001 auf das Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 06./07.05.1998 (Punkt 6 der Niederschrift) hingewiesen. Die durch das AVmG eingeführten Neuregelungen gehen - nach einer Übergangszeit - generell davon aus, dass auch die von einer Entgeltumwandlung betroffenen Entgeltbestandteile zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung gehören.

Bei dem Steuerfreibetrag von 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten ist zu beachten, dass es sich hierbei um einen echten Freibetrag handelt, d.h., wird ein höheres Arbeitsentgelt umgewandelt, ist nur der übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig.

Beispiel 1 (monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis am 01.01.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von 3.100 EUR

Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl. 200 EUR

Lösung:

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung 2.900 EUR

4 v.H. von 54.000 EUR = 2.160 EUR : 12 = 180 EUR

Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung
(200 EUR – 180 EUR) 20 EUR

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt 2.920 EUR

Beispiel 2 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis am 01.01.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	200 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 54.000 EUR =	2.160 EUR
---	-----------

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

Januar 2002 bis Oktober 2002

mtl. 3.100 EUR – 200 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) (verbrauchter Freibetrag insgesamt: 200 EUR x 10 Monate = 2.000 EUR, verbleibender Freibetrag 160 EUR)	2.900 EUR
--	-----------

November 2002

3.100 EUR – 200 EUR (Entgeltumwandlung), als Rest-Freibetrag stehen nur noch 160 EUR zur Verfügung, also 3.100 EUR – 160 EUR =	2.940 EUR
---	-----------

Dezember 2002

3.100 EUR – 200 EUR (Entgeltumwandlung) es steht kein Freibetrag mehr zur Verfügung, also =	3.100 EUR
--	-----------

Besteht die Beschäftigung nicht im ganzen Jahr, weil die Beschäftigung unterjährig aufgenommen oder beendet wird, kann der Freibetrag dennoch in voller Höhe in Anspruch genommen werden.

Beispiel 3 (monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von	5.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	500 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 54.000 EUR =	2.160 EUR
---	-----------

kontinuierlich berücksichtigungsfähiger Freibetrag (Jahresbetrag 2.160 EUR : 10 Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr)	216 EUR
--	---------

Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung (5.000 EUR – 500 EUR)	4.500 EUR
---	-----------

Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (500 EUR – 216 EUR)	284 EUR
--	---------

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung	4.784 EUR
--	-----------

Für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbemessungsgrenze)	4.500 EUR
---	-----------

Beispiel 4 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von 5.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl. 500 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 54.000 EUR = 2.160 EUR

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

März 2002 bis Juni 2002

mtl. 5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) 4.500 EUR
(verbrauchter Freibetrag insgesamt: 500 EUR x 4 Monate = 2.000 EUR,
verbleibender Freibetrag 160 EUR)

Juli 2002

5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung), als Rest-Freibetrag stehen
nur noch 160 EUR zur Verfügung, also 5.000 EUR – 160 EUR = Arbeits-
entgelt im Sinne der Sozialversicherung 4.840 EUR

Für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslo-
senversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbe-
messungsgrenze) 4.500 EUR

August 2002 bis Dezember 2002

5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung) es steht kein Freibetrag mehr
zur Verfügung, also 5.000 EUR

Für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslo-
senversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbe-
messungsgrenze) 4.500 EUR

Beispiel 5 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von 5.000 EUR

Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) als Einmalbetrag in einem
beliebigen Monat (hier: Dezember 2002) 5.000 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 54.000 EUR = 2.160 EUR

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

März 2002 bis November 2002 mtl. 5.000 EUR

Dezember 2002

5.000 EUR – 5.000 EUR (Entgeltumwandlung) als Freibetrag stehen nur
2.160 EUR zur Verfügung, also: 5.000 EUR – 2.160 EUR = 2.840 EUR

Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden berechnet
aus 2.840 EUR, obwohl im Dezember 2002 kein Arbeitsentgelt fließt. Die
Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag können mit der
nächsten Entgeltabrechnung einbehalten werden.

Alle Beispiele gelten entsprechend für Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Direktzusage, einer Unterstützungskassenversorgung oder eines Pensionsfonds. Wird eine betriebliche Altersversorgung in mehreren Durchführungswegen durch Entgeltumwandlung finanziert, ist der Freibetrag ggf. mehrfach berücksichtigungsfähig (vgl. Ziffer 6.6).

5 Die sozialversicherungsrechtlich bedeutsamen Vorschriften

Nach **§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV** liegt vom 01.01.2002 an sozialversicherungsrechtlich bei der Umwandlung künftiger Entgeltansprüche in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor, auch wenn steuerlich kein dem Arbeitnehmer zufließendes Arbeitsentgelt angenommen werden kann.

Mit dem **§ 115 SGB IV** (In-Kraft-Treten: 01.01.2002) wird eine Übergangsregelung zu § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV geschaffen. Danach besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bei Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung nur noch bis zum 31.12.2008 und soweit die Entgeltbestandteile 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Mit der Übergangsregelung soll den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gegeben werden, ihre Versorgungssysteme auf tariflicher Grundlage allmählich auf die Beitragspflicht der Entgeltumwandlung umzustellen.

Die Nummer 2 der Verordnungsermächtigung (**§ 17 Abs. 1 Satz 1 SGB IV**) wird mit Wirkung vom 01.01.2002 geändert, damit der Gesetzgeber über die Arbeitsentgeltverordnung der beitragsrechtlichen Behandlung von Beiträgen an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse und einen Pensionsfonds im neuen Konzept zur Förderung der zusätzlichen Altersversorgung entsprechen kann.

Die aufgrund von **§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV** bestehende Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus Entgeltumwandlung bleibt für Beiträge und Zuwendungen an Direktversicherungen und Pensionskassen noch bis Ende 2008 bestehen. Vom 01.01.2009 an wird die Verordnung geändert und es besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nur noch für zusätzlich zum Lohn oder Gehalt vom Arbeitgeber geleistete Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Vom 01.01.2002 an werden **§ 2 Abs. 2 ArEV** die **Nummern 5 und 6** angefügt. Die **Nummer 5** sieht vor, dass Zuwendungen aus einem ersten Dienstverhältnis an Pensionskassen und Pensionsfonds auf Dauer dem Arbeitsentgelt nicht zugerechnet werden, soweit sie steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG sind, d.h., soweit die Zuwendungen 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Das erste Dienstverhältnis ist eine Beschäftigung, für das die Lohnsteuer nicht nach der Lohnsteuerklasse VI zu erheben ist. Die aus einer Entgeltumwandlung stammenden Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds sind nur noch bis zum 31.12.2008 und nur bis zu 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung beitragsfrei.

Mit der **Nummer 6** werden die Leistungen des Arbeitgebers bzw. von Unterstützungskassen an einen Pensionsfonds zur Übertragung bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften aus einer Direktzusage oder Unterstützungskasse analog der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG beitragsfrei in der Sozialversicherung gestellt.

6 Beitragsrechtliche Auswirkungen der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung

6.1 Direktzusage/Unterstützungskasse

6.1.1 Zeitraum 2002 bis 2008

Vom 01.01.2002 an sind Arbeitsentgelte nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung für eine Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung verwendet werden. Nach § 115 SGB IV sind diese Entgeltbestandteile bis zum 31.12.2008 jedoch kein Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, soweit sie 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Der die 4 v.H. übersteigende Betrag ist Arbeitsentgelt und unterliegt somit der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

6.1.2 Zeitraum ab 2009

Die umgewandelten Entgeltteile sind in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung ab 01.01.2009 nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV generell Arbeitsentgelt. Es besteht in vollem Umfang Beitragspflicht.

6.2 Direktversicherung

6.2.1 Zeitraum 2002 bis 2008

§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV, der die Direktversicherung betrifft, ist für die Übergangszeit nicht geändert worden. Somit sind die Beiträge und Zuwendungen, die nach § 40b EStG pauschal versteuert werden können (höchstens 1.752 EUR/Jahr), nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zuzurechnen; vorausgesetzt, sie werden zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt. Diese Voraussetzung ist gegeben, wenn sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden oder ausschließlich aus Sonderzuwendungen (Weihnachts-, Urlaubsgeld usw.) geleistet werden.

Arbeitnehmer, die bereits ab 2002 von der steuerlichen Förderung (§ 10a oder Abschnitt XI des EStG) Gebrauch machen wollen, müssen nach § 82 Abs. 2 EStG die Beiträge zur Direktversicherung individuell versteuern, sodass Beitragsfreiheit nicht in Betracht kommen kann. Dabei ist es unerheblich, ob die Beiträge oder Zuwendungen vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn oder Gehalt erbracht werden oder der Arbeitnehmer sie durch Entgeltumwandlung finanziert.

6.2.2 Zeitraum ab 2009

Vom 01.01.2009 an sind Beiträge und Zuwendungen für eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktversicherung generell Arbeitsentgelt, das der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterliegt (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV n.F.). Das gilt nicht für Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers, die nach § 40b EStG pauschal besteuert werden können und zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern geleistet werden. Das hat zur Folge, dass vom

01.01.2009 an Direktversicherungen nicht mehr aus einmaligen Einnahmen beitragsfrei finanziert werden können.

6.3 Pensionskasse

6.3.1 Zeitraum 2002 bis 2008

Die Zuwendungen an Pensionskassen können vom 01.01.2002 an entweder nach § 40b EStG pauschal versteuert werden oder nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sein. Für die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG gelten die Aussagen zu den Zuwendungen an eine Direktversicherung unter 6.2.1 entsprechend.

§ 3 Nr. 63 EStG sieht vor, dass Beiträge des Arbeitgebers aus einem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen, steuerfrei sind. Diese Steuerfreiheit wirkt sich über § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV i.d.F. ab 01.01.2002 auch auf die Arbeitsentgelteigenschaft in der Sozialversicherung aus. Soweit diese Zuwendungen allerdings aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 BetrAVG) stammen, besteht Beitragsfreiheit nur bis zum 31.12.2008 (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV). Hinsichtlich des Verhältnisses von § 3 Nr. 63 EStG zu § 40b EStG wird auf 6.5.2 verwiesen.

6.3.2 Zeitraum ab 2009

Für Zuwendungen an Pensionskassen gelten grundsätzlich die Aussagen zu den Zuwendungen an eine Direktversicherung unter 6.2.2.

Nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV i.V.m. § 3 Nr. 63 EStG sind Zuwendungen an eine Pensionskasse, die nicht aus einer Entgeltumwandlung stammen, kein Arbeitsentgelt, soweit sie 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen.

6.4 Pensionsfonds

6.4.1 Zeitraum 2002 bis 2008

Zuwendungen an einen Pensionsfonds aus einem ersten Dienstverhältnis sind - auch wenn sie aus einer Entgeltumwandlung stammen - über § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV i.V.m. § 3 Nr. 63 EStG kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen.

6.4.2 Zeitraum ab 2009

Nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreie Zuwendungen an einen Pensionsfonds, die aus einer Entgeltumwandlung stammen, sind vom 01.01.2009 an generell Arbeitsentgelt und beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

6.5 Auswirkungen der steuerrechtlichen Besonderheiten auf die Sozialversicherung

6.5.1 Grenzbetrag 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung

Die steuerrechtlichen Vorschriften sehen an verschiedenen Stellen bei Entgeltumwandlung eine Begrenzung auf 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten vor. Nach § 3 Nr. 63 EStG sind Beiträge des Arbeitgebers aus einem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds steuerfrei, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (2002: 2.160 EUR) nicht übersteigen. Der steuerliche Freibetrag ist in der Sozialversicherung in gleicher Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht. Das bedeutet, auch bei Aufnahme oder Beendigung einer Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres kann der jährliche Steuerfreibetrag berücksichtigt werden. Über § 115 SGB IV gilt dies für Entgeltumwandlungen nach § 1 Abs. 2 BetrAVG in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse bis zum 31.12.2008 entsprechend.

6.5.2 Verhältnis von § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG

Die Pensionskasse ist der einzige Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung, der die Inanspruchnahme der gesamten steuerlichen Förderung ermöglicht. Das bedeutet, über die Pensionskasse kann die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG und die Förderung der Privatvorsorge nach § 10a EStG mit entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen in Anspruch genommen werden.

Bei Beiträgen, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden, besteht gemäß § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG die Möglichkeit, in den Fällen des § 1a BetrAVG auf Verlangen des Arbeitnehmers oder in den übrigen Fällen durch einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Steuerfreiheit zugunsten der Förderung nach § 10a EStG und XI. Abschnitt EStG zu verzichten. Die Möglichkeit, auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG zu verzichten, besteht jedoch nur zugunsten einer individuellen Versteuerung der Beiträge, nicht aber zugunsten der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG. Eine Pauschalversteuerung der Beiträge an eine Pensionskasse nach § 40b EStG ist somit ab 01.01.2002 nur noch möglich, soweit die 4 v.H.-Grenze des § 3 Nr. 63 EStG beitragsmäßig überschritten wird.

6.6 Mehrere Durchführungswege

Werden mehrere Durchführungswege nebeneinander praktiziert (z.B. Direktzusage bzw. Unterstützungskasse neben Pensionskasse bzw. Pensionsfonds und Direktversicherung), gelten für jeden Durchführungsweg die im Gesetz genannten Grenzen. Werden jedoch mehrere in den maßgebenden Einzelvorschriften gemeinsam genannte Durchführungswege wie Direktzusage und Unterstützungskassenversorgung (§§ 14 Abs. 1 Satz 2, 115 SGB IV) oder Pensionskasse und Pensionsfonds (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV, § 3 Nr. 63 EStG) nebeneinander praktiziert, kann der Freibetrag je Einzelvorschrift nur einmal berücksichtigt werden.

7 Übertragung bestehender Versorgungsungen

Mit dem AVmG hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, bestehende Direktzusagen oder Unterstützungskassenversicherungen auf einen Pensionsfonds zu übertragen. Durch diese Übertragung erwirbt der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf eine Versorgungsleistung. Das hat zur Folge, dass mit der Übertragung steuerpflichtiger Arbeitslohn und damit auch beitragspflichtiges Arbeitsentgelt entsteht. Damit dies nicht geschieht, stellt § 3 Nr. 66 EStG die Übernahme bestehender Versorgungsverbindlichkeiten oder Versorgungsansparungen durch den Pensionsfonds unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. § 2 Abs. 2 Nr. 6 ArEV regelt in diesem Fall, dass bei Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG kein Arbeitsentgelt vorliegt.

8 Altfälle

Nach dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 06./07.05.1998 (Punkt 6 der Niederschrift) waren Entgeltumwandlungen zugunsten einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Das hatte zur Folge, dass das Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung um den Betrag der Entgeltumwandlungen zu mindern war (vgl. 4.2). Für diese Altfälle gibt es keine Übergangsregelung, so dass die neue Rechtslage auch auf sie anzuwenden ist. Vom 01.01.2002 an mindern Entgeltumwandlungen zugunsten einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse nur noch in Höhe von höchstens 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten das Arbeitsentgelt i. S. der Sozialversicherung. Sofern in der Vergangenheit höhere Entgeltbestandteile umgewandelt worden sind, stellen sie vom 01.01.2002 an Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung dar, soweit sie 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten überschreiten.

9 Übersicht

Durchführungsweg	Ausgestaltung	Arbeitsentgelt	
		Zeitraum 2002 - 2008	Zeitraum ab 2009
Direktzusage	Entgeltumwandlung bis 4 v.H. der BBG	nein	ja
	vom Arbeitgeber finanziert	nein	nein
Unterstützungskasse	Entgeltumwandlung bis 4 v.H. der BBG	nein	ja
	vom Arbeitgeber finanziert	nein	nein
Direktversicherung	Entgeltumwandlung (laufendes Arbeitsentgelt)	ja	ja
	Entgeltumwandlung (Individualsteuer)	ja	ja
	Entgeltumwandlung (Sonderzuwendungen) bis 1.752 EUR, im Rahmen von § 40b EStG pauschal besteuert	nein	ja
	vom Arbeitgeber finanziert (Individualsteuer)	ja	ja
	vom Arbeitgeber finanziert bis 1.752 EUR, im Rahmen von § 40b EStG pauschal besteuert	nein	nein
Pensionskasse	Entgeltumwandlung (laufendes Arbeitsentgelt)	ja	ja
	Entgeltumwandlung (Individualsteuer)	ja	ja
	Entgeltumwandlung bis 4 v.H. der BBG im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG	nein	ja
	Entgeltumwandlung (Sonderzuwendungen) bis 1.752 EUR, im Rahmen von § 40b EStG	nein	ja

Durchführungsweg	Ausgestaltung	Arbeitsentgelt	
		Zeitraum 2002 - 2008	Zeitraum ab 2009
Pensionskasse	vom Arbeitgeber finanziert (Individualsteuer)	ja	ja
	vom Arbeitgeber finanziert bis 4 v.H. der BBG im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG	nein	nein
	vom Arbeitgeber finanziert bis 1.752 EUR, im Rahmen von § 40b EStG pauschal besteuert	nein	nein
Pensionsfonds	Entgeltumwandlung bis 4 v.H. der BBG im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG	nein	ja
	vom Arbeitgeber finanziert bis 4 v.H. der BBG im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG	nein	nein

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

6. Beitragsrechtliche Behandlung von Reisekostenvergütungen

- 390.4 -

Die aus öffentlichen Kassen gezahlten Reisekostenvergütungen sowie die an Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes gezahlten entsprechenden Vergütungen sind nach § 3 Nr. 13 bzw. § 3 Nr. 16 EStG steuerfrei, soweit sie die Beträge, die der Arbeitnehmer nach § 9 EStG als Werbungskosten geltend machen könnte, nicht übersteigen. Diese Steuerfreiheit hat zur Folge, dass die Reisekostenvergütungen nach § 1 ArEV auch nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zugerechnet werden können.

Ersetzt der Arbeitgeber geringere als die in § 9 EStG genannten Pauschbeträge, kann der Arbeitnehmer die Differenz zwischen den ersetzten Beträgen und den steuerlichen Pauschbeträgen als Werbungskosten geltend machen. Werbungskosten mindern jedoch das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht.

Ungeachtet dessen lassen die Lohnsteuer-Richtlinien eine „Gesamtrechnung“ zu. So bestimmt R 16 Satz 1 LStR 2001, dass bei der Erstattung von Reisekosten die einzelnen Aufwendungsarten zusammengefasst werden dürfen und in diesem Fall die Erstattung steuerfrei ist, soweit sie die Summe der nach R 38 bis R 40a LStR 2001 zulässigen Einzelerstattungen nicht übersteigt. Im Rahmen der Lohnsteuer-Richtlinien 2002 wird zudem in R 16 ein neuer Satz 2 eingefügt, der ausdrücklich zulässt, dass bei einer solchen „Gesamtrechnung“ mehrere Reisen zusammengefasst abgerechnet werden können.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 19./20.11.1997 (vgl. Punkt 8 der Niederschrift¹) den Standpunkt vertreten, dass die für den Bereich des Steuerrechts praktizierte „Gesamtrechnung“ auf das Beitragsrecht der Sozialversicherung nicht übertragen werden kann. Die dadurch bedingte unterschiedliche Bewertung der Erstattung von Reisekosten im Steuerrecht einerseits sowie im Sozialversicherungsrecht andererseits führt in der betrieblichen Praxis zu einem verwaltungsmäßigen Mehraufwand. Die Besprechungsteilnehmer schließen sich deshalb nach nochmaliger Erörterung - im Interesse einer einheitlichen Handhabung von Reisekosten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht und unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken - für ihren Bereich der im Steuerrecht praktizierten „Gesamtrechnung“ an; dies bedeutet, dass die vom Arbeitgeber erstatteten Reisekosten nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, soweit sie im Rahmen der vom 01.01.2002 an maßgebenden R 16 LStR 2002 steuerfrei belassen werden. An dem Besprechungsergebnis vom 19./20.11.1997 wird nicht mehr festgehalten.

Nach der geänderten Rechtsauffassung soll vom 01.01.2002 an verfahren werden. Soweit in der Praxis bislang anders verfahren worden ist, behält es dabei sein Bewenden.

¹ Die Beiträge 1998 S. 139

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

7. Beitragsbemessungsgrundlage bei Übernahme der Pauschalsteuer nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG durch den Arbeitgeber;
hier: Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.06.2001 - B 12 KR 16/00 R -
(USK 2001-33)
-

- 390.4 -

Nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG kann das Finanzamt auf Antrag des Arbeitgebers zulassen, dass die Lohnsteuer unter Berücksichtigung eines Pauschalsteuersatzes erhoben wird, soweit in einer größeren Zahl von Fällen Lohnsteuer nachzuerheben ist, weil der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten hat. Da die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG pauschal besteuerten Bezüge in § 2 ArEV nicht genannt werden, gehören sie zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung.

Bislang war allerdings umstritten, von welcher Bemessungsgrundlage in den Fällen der Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG die Beiträge zur Sozialversicherung zu berechnen sind. Hierzu hat das Bundessozialgericht durch Urteil vom 19.06.2001 - B 12 KR 16/00 R - (USK 2001-33) entschieden, dass die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG beim Arbeitgeber erhobene Pauschalsteuer nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV zugerechnet werden kann, wobei indes die Frage, ob eine Hinzurechnung der Pauschalsteuer auch dann ausscheidet, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge hinterzogen haben, nicht abschließend beantwortet worden ist.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, dass dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.06.2001 grundsätzlich zu folgen ist und in den Fällen, in denen das

Finanzamt eine Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 1 Satz 1 EStG - also sowohl für die Fälle der Nummer 1 als auch für die der Nummer 2 des § 40 Abs. 1 Satz 1 EStG - zugelassen hat, die Pauschalsteuer dem Arbeitsentgelt nicht hinzugerechnet werden kann. Dies gilt nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer nicht, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge hinterzogen haben und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nachweislich nicht in Anspruch genommen hat; insoweit ist weiterhin nach dem Ergebnis der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 30./31.10.1990 (vgl. Punkt 4 der Niederschrift¹) zu verfahren.

Sofern in Fällen der hier in Rede stehenden Art Widersprüche bzw. Klagen der Arbeitgeber gegen Bescheide der Rentenversicherungsträger nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV anhängig sind, wird diesen abgeholfen. Bindende Bescheide werden von den Rentenversicherungsträgern auf Antrag des Arbeitgebers nach § 48 Abs. 2 in Verb. mit § 44 SGB X zurückgenommen. Die beteiligten Einzugsstellen erhalten Durchschriften der Abhilfe- oder Rücknahmebescheide.

In den Fällen, in denen Arbeitgeber aufgrund der Bescheide von Rentenversicherungsträgern bereits Zahlungen an die Einzugsstellen geleistet haben, können sie die Erstattung der Beiträge bei der zuständigen Einzugsstelle beantragen. Die Beiträge werden sodann im Rahmen der „Gemeinsamen Grundsätze für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung“ in der Fassung vom 31.05.2000 erstattet.

Im Übrigen halten die Besprechungsteilnehmer eine Ergänzung des § 14 Abs. 2 SGB IV dahingehend für erforderlich, dass die vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 Satz 1 EStG übernommene pauschale Lohnsteuer dem Arbeitsentgelt zuzurechnen ist, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge hinterzogen haben.

¹ DOK 1991 S. 184

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

8. Beitragsrechtliche Behandlung von nicht gezahlten Arbeitsentgelten;
hier: Neufassung des Besprechungsergebnisses vom 28./29.03.2001 (Punkt 8 der
Niederschrift)
-

- 412.10/416.30/460 -

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 28./29.03.2001 (vgl. Punkt 8 der Niederschrift¹) mit in der betrieblichen Praxis aufgetretenen Problemen bei nicht gezahlten Arbeitsentgelten befasst. Sie haben dargelegt, dass sich aufgrund des Entstehungsprinzips das für die Sozialversicherung maßgebliche Arbeitsentgelt aus dem für den Arbeitnehmer geltenden Arbeits- oder Tarifvertrag ergibt, und diesbezüglich entsprechende Hinweise gegeben.

Aufgrund einiger Anregungen aus der Praxis haben die Besprechungsteilnehmer ihre Ausführungen in dem vorgenannten Besprechungsergebnis redaktionell überarbeitet. Die Hinweise zur beitragsrechtlichen Behandlung von nicht gezahlten Arbeitsentgelten werden deshalb nachstehend noch einmal in aktualisierter Fassung veröffentlicht:

1 Tarifvertrag

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend lediglich zwischen den Arbeitgebern und Gewerkschaftsangehörigen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Danach unterliegt regelmäßig nur der in der betreffenden Gewerkschaft organisierte Arbeitnehmer der Bindung eines Tarifvertrags. Dies bedeutet, dass die Tarifbestimmungen den Inhalt

¹ Die Beiträge 2001 S. 381

der Arbeitsverhältnisse gestalten, ohne dass es auf die Kenntnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Arbeitsentgeltanspruch ankommt. Erst recht bedarf es keiner Anerkennung, Unterwerfung oder Übernahme des Tarifvertrags durch die Parteien eines Einzelarbeitsvertrags. Die Regelungen des Tarifvertrags gelten selbst dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich gegenteilige oder auch andere Bedingungen vereinbart haben. Auch neu geschlossene tarifwidrige Arbeitsverträge sind hinsichtlich des tarifwidrigen Teils unwirksam. Ebenfalls sind Vertragsabsprachen, die den durch Tarifvertrag gestalteten Arbeitsvertrag auf Zeit einschränken oder suspendieren wollen, unwirksam.

Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten (§ 4 Abs. 3 TVG).

1.1. Allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge

Eine besondere Stellung nehmen für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge ein. Nach § 5 Abs. 1 TVG kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss, der sich aus jeweils drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammensetzt, einen Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemein verbindlich erklären. Mit einer derartigen Erklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 4 TVG).

Ein Arbeitsentgeltanspruch mindestens in Höhe des in einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag festgesetzten Lohns bzw. Gehalts kann demnach von den Parteien eines Arbeitsvertrags, die der Geltung dieses Tarifvertrags unterliegen, nicht rechtswirksam unterschritten werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gibt zu Beginn eines jeden Quartals im Bundesarbeitsblatt ein Verzeichnis der für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge heraus. Das Verzeichnis der für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge kann im Internet unter

www.bma.de

eingesehen werden. Es stellt allerdings lediglich eine Momentaufnahme dar. In einem besonderen Teil wird zwar auf die Tarifverträge hingewiesen, deren Allgemeinverbindlichkeit im abgelaufenen Quartal endete; darüber hinaus gibt es aber keine Historie.

1.2 Wirkung von Öffnungsklauseln

Der Tarifvertrag kann bestimmen, dass bestimmte Regelungen nicht für alle Tarifparteien gelten bzw. nicht für allgemein verbindlich erklärt werden (Öffnungsklausel). Aufgrund einer Öffnungsklausel nicht gezahltes Arbeitsentgelt wird - wie im Steuerrecht - auch in der Sozialversicherung nicht berücksichtigt.

2 Einzelarbeitsvertrag

Unterliegt der Arbeitnehmer nicht der Bindungswirkung eines Tarifvertrags, ist für die Sozialversicherung der Einzelarbeitsvertrag maßgebend. Nach § 2 NachwG sind die wesentlichen Vertragsbedingungen vom Arbeitgeber schriftlich niederzulegen, wenn sie nicht bereits in einem schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sind. Die Niederschrift ist zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer nur zur Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt ist. Der Einzelarbeitsvertrag ist auch bei bindendem Tarifvertrag insoweit zu beachten, als er für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen (z.B. ein höheres Arbeitsentgelt) vorsieht als der verbindliche Tarifvertrag.

3 Nachträgliche Minderung des Arbeitsentgeltanspruchs

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 21.05.1996 - 12 RK 64/94 - (USK 9620) mindert eine Vertragsstrafe, die nach dem Entstehen der Beitragsforderung zu einer Lohnkürzung führt, nachträglich nicht den bereits entstandenen Beitragsanspruch. Dies gilt nach dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 05./06.11.1996 (Punkt 7 der Niederschrift²) auch für Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers, die nachträglich den Arbeitsentgeltanspruch mindern. Ein Beitragserstattungsanspruch aufgrund einer solchen Lohnminderung besteht somit nicht.

² Die Beiträge 1997 S. 55

4. Arbeitsentgelt im Rechtsstreit

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 18.11.1980 - 12 RK 47/79 - (USK 80262) sind Ansprüche, die in einem gerichtlichen Vergleich derart geregelt werden, dass sie nicht mehr geltend gemacht werden können, so anzusehen, als ob sie von Anfang an nicht bestanden hätten. Gleiches nimmt das Bundessozialgericht bei einem Erlass von Ansprüchen im Wege des Vergleichs an. Etwas anderes gilt dann, wenn die streitige Arbeitsentgeltforderung sehr wohl als bestehend anerkannt worden ist, aber nur deshalb nicht im Vergleich erscheint, weil gegen eine andere Forderung des Arbeitgebers aufgerechnet oder diese wegen einer sonstigen Gegenleistung nicht mehr geltend gemacht worden ist. In diesen Fällen ist die Forderung auf Arbeitsentgelt nicht entfallen, sondern anderweitig erfüllt worden. Ein Beitragsanspruch besteht in diesem Fall auch aus dem anderweitig erfüllten Arbeitsentgeltanspruch.

Wird in einem Kündigungsschutzprozess der Arbeitgeber neben der Feststellung, dass die Kündigung unwirksam war, auch zur Zahlung von Arbeitsentgelt verurteilt, entsteht der Beitragsanspruch nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.09.1981 - 12 RK 58/80 - (USK 81268) nur aus diesem Arbeitsentgelt, und die Beitragsforderung wird regelmäßig erst nach der rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits fällig. Mit seiner Entscheidung hat das Bundessozialgericht aber klargestellt, dass der Beitragsanspruch auch in einem Kündigungsschutzprozess bereits mit der Fälligkeit des Arbeitsentgeltanspruchs entsteht und die hinausgeschobene Fälligkeit nur den Beitragsanspruch berührt, der auf der streitbefangenen Arbeitsentgeltforderung beruht. Ausnahmsweise kann die Einzugsstelle daher auch vor der Beendigung des Kündigungsschutzprozesses berechtigt sein, den Beitrag zu fordern. Dies wird man dann annehmen können, wenn die Kündigung sich bei objektiver Betrachtung als offensichtlich unberechtigt erweist.

5 Unter auflösender Bedingung gezahltes Arbeitsentgelt

Nach den Urteilen des Bundessozialgerichts vom 28.02.1967 - 3 RK 72/64 und 3 RK 73/64 - (USK 6709) verliert fälliges und gezahltes Arbeitsentgelt (z.B. Weihnachtsgeld) nachträglich seine Eigenschaft als Arbeitsentgelt, wenn es unter Vorbehalt gewährt und aufgrund einer Rückzahlungsklausel zurückgezahlt wird, so dass der daraus gezahlte

Beitrag nach Maßgabe des § 26 Abs. 2 SGB IV sowie des § 351 Abs. 1 SGB III als zu Unrecht gezahlt zu erstatten ist.

6 Verzicht auf Arbeitsentgelt

Der Verzicht auf Teile des Arbeitsentgelts muss kumulativ folgende drei Kriterien erfüllen, um beitragsrechtlich berücksichtigt zu werden:

a) Der Verzicht muss arbeitsrechtlich zulässig sein

Bei einem bindenden Tarifvertrag ist der Gehaltsverzicht nur zulässig, soweit eine Öffnungsklausel besteht. Im Fall eines Gehaltsverzichts einer Teilzeitkraft (insbesondere auf Einmalzahlungen) ist außerdem zu prüfen, ob der Verzicht gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 28.12. 2000 (BGBl I S. 1966) verstößt.

b) Der Verzicht muss schriftlich niedergelegt sein

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG müssen die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzuwendungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und dessen Fälligkeit schriftlich niedergelegt sein. Ein Gehaltsverzicht gehört auch zu den schriftlich niederzulegenden Arbeitsvertragsinhalten.

Ausgenommen von der Nachweispflicht sind die in § 1 NachwG genannten Personen (Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden).

c) Der Verzicht darf nur auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet sein

Ein rückwirkender Verzicht der Arbeitnehmer auf Arbeitsentgeltanspruch führt nicht zu einer Reduzierung der Beitragsforderung. Der Beitragsanspruch ist bereits entstanden und wird durch den Verzicht auf das Arbeitsentgelt nicht mehr beseitigt (bestätigt durch Urteil des LSG Nordrhein-Westfalen vom 31.10.2000 - L 5 KR 27/00 -).

Erfüllt der Verzicht auch nur eines der oben genannten drei Kriterien nicht, ist er beitragsrechtlich nicht zu beachten. Für die Prüfung der Versicherungspflicht und die Beitragsberechnung ist dann das Arbeitsentgelt ohne Verzicht maßgebend.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

9. Beitragsrechtliche Behandlung von nicht gezahlten Arbeitsentgelten;
hier: Auswirkungen des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 09.09.1999
- C-281/97 - (NZA 2000 S. 405) sowie des Gesetzes über Teilzeitarbeit und
befristete Arbeitsverträge

- 412.10/416.30/460 -

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 28./29.03.2001 (vgl. Punkt 8 der Niederschrift¹) mit der beitragsrechtlichen Behandlung von nicht gezahlten Arbeitsentgelten befasst. Dabei ging es insbesondere um die Auswirkungen von Tarifverträgen und Einzelarbeitsverträgen.

I.

Mit Urteil vom 09.09.1999 - C-281/97 - (NZA 2000 S. 405) hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass eine tarifvertragliche Regelung, wonach geringfügig Beschäftigte - im Gegensatz zu versicherungspflichtig Beschäftigten - keinen Anspruch auf Jahressonderzuwendungen haben, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Bei der dem Europäischen Gerichtshof vorgelegten tarifvertraglichen Regelung handelte es sich im Übrigen um § 3 Buchst. n des Bundes-Angestellentarifvertrags in Verb. mit dem Zuwendungs-Tarifvertrag vom 12.10.1973. Hierzu ist die Frage gestellt worden, ob auch in den einschlägigen Fällen des Bundes-Angestellentarifvertrags - ähnlich wie bei geschuldetem Arbeitsentgelt aufgrund von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen - davon ausgegangen werden muss, dass den geringfügig Beschäftigten Jahresson-

¹ Die Beiträge 2001 S. 381

derzuwendungen zustehen und daraus resultierend Beitragsansprüche entstehen.

Die Besprechungsteilnehmer sind der Auffassung, dass aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 09.09.1999 unmittelbar ein Anspruch auf ein bestimmtes Arbeitsentgelt und damit ein Anspruch auf Sozialversicherungsbeiträge nicht hergeleitet werden kann. Mit dem Urteil vom 09.09.1999 hat der Europäische Gerichtshof unmittelbar lediglich zur Frage der Diskriminierung von Menschen Recht gesprochen. Mittelbar ging es zwar um den Anspruch auf Arbeitsentgelt; in der Entscheidung selbst ist der Klägerin aber ein bestimmter Arbeitsentgeltanspruch nicht zugesprochen worden. Das Gericht hat abstrakt einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des EG-Vertrags festgestellt. In dem Urteil wird auch lediglich der tarifvertragliche Ausschluss von Jahressonderzuwendungen genannt.

II.

Nach § 4 Abs. 1 des am 01.01.2001 in Kraft getretenen Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Auch hierzu ist die Frage gestellt worden, ob aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ein Anspruch auf Arbeitsentgelt unmittelbar zusteht und demzufolge Beitragsansprüche entstehen.

Nach Ansicht der Besprechungsteilnehmer kann aufgrund des in § 4 Abs. 1 TzBfG enthaltenen Diskriminierungsverbots ebenso wenig unmittelbar ein Anspruch auf ein bestimmtes Arbeitsentgelt und damit ein Anspruch auf Sozialversicherungsbeiträge hergeleitet werden. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hat der bundesdeutsche Gesetzgeber u. a. die Richtlinien des Rates der Europäischen Union 97/81/EG vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl EG 1998 Nr. L 14 S. 9) und 1999/70/EG vom 28.06.1999 zu EGB-UNICE-CEEP-

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABI EG 1999 Nr. L 175 S. 43) umgesetzt und damit zugleich die Konsequenzen aus dem oben genannten Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 09.09.1999 gezogen. Anders als das vorgenannte Urteil billigt § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer konkret ein bestimmtes Arbeitsentgelt zu. Eine schlechtere Behandlung ist nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG allerdings zulässig, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist. Die Tatsache der Teilzeitbeschäftigung (dazu gehört nach § 2 Abs. 2 TzBfG auch die geringfügige Beschäftigung) ist also für sich allein gesehen kein Grund, z.B. eine Jahressonderzuwendung nicht anteilmäßig zu zahlen.

Aufgrund des Gesetzes selbst entsteht indes unmittelbar kein Anspruch auf ein bestimmtes Arbeitsentgelt und damit auch kein Beitragsanspruch, denn bei § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG handelt es sich um eine abstrakt-generelle Regelung, deren Adressaten zwar Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aber auch die Tarifvertragsparteien sind (vgl. *Dassau*, Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, ZTR 2001 S. 64, 65). Schon aus dem Umstand, dass Adressat des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auch die Tarifvertragsparteien sind, folgt, dass die in § 1 TzBfG genannten Zielvorgaben einer (tarif-)vertraglichen Konkretisierung bedürfen. Dementsprechend lassen sich zwar aus dem Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG (wie auch aus den anderen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes) einklagbare, subjektive Rechte herleiten; diese Rechte sind jedoch unter Bezug auf die geltenden (tarif-)vertraglichen Regelungen von den Vertragsparteien bzw. von einem Gericht konkret auszufüllen. Dabei sind die „sachlichen Gründe“, die nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, zu prüfen und als unbestimmte Rechtsbegriffe inhaltlich auszufüllen. Im Wege einzelvertraglicher Vereinbarung außerhalb des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags oder im Rahmen übertariflicher Bezahlung sind dabei durchaus Abweichungen möglich. Die Vertragsparteien bzw. das Arbeitsgericht haben die Vergleichbarkeit im Rahmen der Prüfung „sachlicher Gründe“, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, darzulegen und zu begründen (vgl. *Dassau*, a.a.O.).

- 28 -

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 21./22.11.2001

10. Zuordnung nicht gemeldeter Arbeitnehmer im Rahmen der Durchführung des Versicherungs- und Beitragsrechts in der Sozialversicherung
-

- 316.75/412.21/460 -

Im Rahmen der gemeinsamen Verlautbarungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Krankenkassenwahlrecht gemäß §§ 173 ff. SGB V, zur Beitragsüberwachung gemäß § 28p SGB IV und zur Zusammenarbeit der Einzugsstellen und Rentenversicherungsträger mit den Arbeitsämtern und den Hauptzollämtern bei Prüfungen gemäß § 107 SGB IV/§ 304 SGB III wurde festgelegt, dass in den Fällen, in denen das Krankenkassenwahlrecht überhaupt nicht - also weder vom Arbeitnehmer nach § 173 SGB V noch vom Arbeitgeber nach § 175 Abs. 3 SGB V - ausgeübt worden und auch keine "letzte Kasse" vorhanden ist, für die Zuordnung der nicht gemeldeten Arbeitnehmer die beiden letzten Ziffern der Betriebsnummer des Arbeitgebers, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, maßgeblich sein sollen. Diese Zuordnung wird jährlich in Anlehnung an die zum Stichtag 01.07. im Bereich der allgemeinen Krankenversicherung bestehenden Mitgliedschaften krankenversicherter Arbeitnehmer überprüft. Die aufgrund dieser Zahlen vorgenommene Quotierung gilt sodann für das auf den jeweiligen Stichtag folgende Kalenderjahr.

Die Besprechungsteilnehmer haben aufgrund der vom Bundesministerium für Gesundheit zum Stichtag 01.07.2001 veröffentlichten Mitgliederzahlen der gesetzlichen Krankenversicherung eine Überarbeitung der für die Zeit vom 01.01.2002 an geltenden Quotierung vorgenommen. Die gemeinsame Verlautbarung zur Zusammenarbeit der Einzugsstellen und Rentenversicherungsträger mit den Arbeitsämtern und den Hauptzollämtern bei Prü-

fun gen gemäß § 107 SGB IV/§ 304 SGB III ist für die Zeit vom 01.01.2002 an entsprechend geändert worden und liegt als Anlage bei. Die in dieser Verlautbarung enthaltene Quotierung gilt gleichermaßen in Bezug auf die Ausführungen unter 5.2.2 der gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 22.11.2001 zum Krankenkassenwahlrecht für Beschäftigte sowie in Bezug auf die Ausführungen unter 1.6.2. des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 12.01.2000 zu den Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern.

Anlage

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN, BONN

22. November 2001

Zusammenarbeit der Einzugsstellen und Rentenversicherungsträger mit den Arbeitsämtern und den Hauptzollämtern bei Prüfungen gemäß § 107 SGB IV/§ 304 SGB III - Gemeinsame Verlautbarung für die Zeit ab 1.1.2002 -

Auf der Grundlage der Verlautbarung der Spitzenverbände der Kranken- und Rentenversicherungsträger, der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesministeriums der Finanzen vom 21.4.1993 wurden Feststellungen über Unregelmäßigkeiten bei der Erfüllung der Meldepflichten nach §§ 28a, 102 bis 104 SGB IV und der Beitragsabführung zur Sozialversicherung an die zuständigen Einzugsstellen zur abschließenden Überprüfung abgegeben. War ein Rentenversicherungsträger für die Beitragsüberwachung zuständig (§ 28p Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 SGB IV i.d.F. bis 31.12.1995), wurden die Feststellungen von der Einzugsstelle an diesen Rentenversicherungsträger weitergeleitet.

Im Hinblick auf die Änderung des Betriebsprüferechts durch das Dritte Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuchs (3. SGBÄndG) vom 30.6.1995 (BGBl. I S. 890) seit 1.1.1996 haben sich die Spitzenverbände der Kranken- und Rentenversicherungsträger, die Bundesanstalt für Arbeit und das Bundesministerium der Finanzen mit der Frage beschäftigt, ob und ggf. welche Folgeänderungen in der Zusammenarbeit zwischen den Einzugsstellen und den Rentenversicherungsträgern einerseits sowie den Arbeitsämtern und Hauptzollämtern andererseits für die Zeit ab 1.1.1996 erforderlich sind. Dabei ging es im Wesentlichen um die Frage, an wen die Feststellungen der Arbeitsämter und Hauptzollämter über Unregelmäßigkeiten im Rahmen der Prüfungen nach § 107 SGB IV/§ 304 SGB III weitergeleitet werden sollen. Hierzu wird für die Zeit vom 1.1.2002 an Folgendes geregelt:

1. Unter den Beteiligten besteht Einvernehmen darüber, dass die Arbeitsämter und die Hauptzollämter die Feststellungen über Unregelmäßigkeiten mittels Erfassungsbogen nur noch den Trägern der Rentenversicherung zuleiten. Soweit von den Prüfern der Arbeitsämter und Hauptzollämter Meldeverstöße festgestellt werden, werden die Arbeitgeber angehalten, fehlende oder falsche Meldungen nachzuholen bzw. zu berichtigen.

Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte erhält die Erfassungsbogen für die Arbeitgeber mit den Prüfwerten 0 bis 4 und die Landesversicherungsanstalten erhalten die Erfassungsbogen für die Arbeitgeber mit den Prüfwerten 5 bis 9 in der Betriebsnummer; ihnen werden bei Bedarf weitere Unterlagen beigelegt.

In den Fällen, in denen eine Betriebsnummer (noch) nicht vergeben wurde, veranlasst das prüfende Arbeitsamt/Hauptzollamt bei der Betriebsnummernstelle des Arbeitsamtes, in dessen Bezirk der Arbeitgeber seinen Betriebssitz hat, unverzüglich die Vergabe einer Betriebsnummer. Die Weiterleitung der Erfassungsbogen erfolgt in diesen Fällen an den für die Prüfwert in dieser Betriebsnummer zuständigen Rentenversicherungsträger.

Die Zuständigkeit der Bundesknappschaft, der Seekasse und der Bahnversicherungsanstalt für die Beitragsüberwachung ist rentenversicherungsintern geregelt. Die Feststellungen werden gegebenenfalls von der angesprochenen Landesversicherungsanstalt oder der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte weitergeleitet.

2. Der Rentenversicherungsträger prüft, ob Gründe für eine Ad-hoc-Prüfung vorliegen. Ist dies nicht der Fall, gibt er den Erfassungsbogen an die zuständige Krankenkasse ab. Die Krankenkasse überwacht den Eingang der Meldungen.
3. Im Rahmen ihrer Prüfungen stellen die Arbeitsämter/Hauptzollämter fest, gegebenenfalls durch Befragung des Arbeitnehmers, bei welcher Krankenkasse der Arbeitnehmer (gegebenenfalls auch im Rahmen der Familienversicherung nach § 10 SGB V) versichert ist. Dieser Krankenkasse werden entsprechend den Ausführungen zu 2 die festgestellten Unregelmäßigkeiten mitgeteilt.

Lässt sich eine solche Krankenkasse nicht feststellen, ist der Arbeitnehmer zu befragen, bei welcher Krankenkasse er zuletzt (auch in früheren Jahren einmal) versichert war. Ist eine solche letzte Krankenkasse vorhanden, sind die festgestellten Unregelmäßigkeiten entsprechend den Ausführungen zu 2 dieser Krankenkasse mitzuteilen.

Lässt sich auch eine letzte Krankenkasse nicht ermitteln, sind entsprechend den Ausführungen zu 2 im Jahre 2002 die festgestellten Unregelmäßigkeiten (auch für zurückliegende Zeiten) an folgende Krankenkassen weiterzuleiten:

Betriebsnummer-Endziffern	00 - 32	= Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK)
Betriebsnummer-Endziffern	33 - 51	= Betriebskrankenkasse (BKK) (BKK Bundesverband, Büro Berlin Albrechtstr. 10b, 10117 Berlin)
Betriebsnummer-Endziffern	52 - 59	= Innungskrankenkasse (IKK)
Betriebsnummer-Endziffern	60 - 72	= Barmer Ersatzkasse (BEK)
Betriebsnummer-Endziffern	73 - 84	= Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK)
Betriebsnummer-Endziffern	85 - 92	= Techniker Krankenkasse (TK)
Betriebsnummer-Endziffern	93 - 95	= Kaufmännische Krankenkasse (KKH)
Betriebsnummer-Endziffer	96	= Hamburg-Münchener Ersatzkasse (HaMü)
Betriebsnummer-Endziffer	97	= HEK - Hanseatische Krankenkasse
Betriebsnummer-Endziffer	98 - 99	= Gmünder ErsatzKasse (GEK)

Diese Zuordnung wird jährlich in Anlehnung an die zum Stichtag 1. Juli im Bereich der allgemeinen Krankenversicherung bestehenden Mitgliedschaften krankensversicherter Arbeitnehmer überprüft. Die aufgrund dieser Zahlen vorgenommene Quotierung gilt für das auf den jeweiligen Stichtag folgende Kalenderjahr. Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich der See-Krankenkasse oder der Bundesknappschaft sind diesen Krankenkassen zuzuweisen.