

Niederschrift

über die Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

am 23./24.04.2007

	Seite
1. Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) vom 28.10.2004; hier: Aktualisierung aufgrund des Beitritts von Rumänien und Bulgarien zur EU	5
2. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Organisten, die zugleich auch Chorleiterdienste ausüben	7
3. Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV; hier: Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen Einzugsstelle und der Deutschen Rentenversicherung Bund	9
4. Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes hier: - Altersteilzeit über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren, - Altersteilzeit ab 2010	13
5. Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren; hier: Überarbeitung der Verlautbarung und des Haushaltsschecks	15
6. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen der Erhöhung des so genannten Übungsleiterfreibetrags (§ 3 Nr. 26 EStG) rückwirkend zum 01.01.2007	17
7. Beitragsrechtliche Behandlung von nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen	19

8. Beitragsrechtliche Behandlung arbeitgeberseitiger Leistungen während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen nach § 23c SGB IV;
hier: Beitragsberechnung in Teilmonaten, wenn das im Teilmonat gezahlte Arbeitsentgelt die für den Teilmonat maßgebende kalendertägliche Beitragsbemessungsgrenze überschreitet und eine beitragspflichtige Einnahme nach § 23c SGB IV erzielt wird 21

9. Anwendung der Gleitzone Regelung bei Entgeltabrechnungszeiträumen mit Teilarbeitsentgelt;
hier: Unbezahlter Urlaub 23

10. Zuordnung nicht gemeldeter Arbeitnehmer im Rahmen der Durchführung des Versicherungs- und Beitragsrechts in der Sozialversicherung;
hier: Zeitraum vom 01.07.2007 bis zum 31.12.2008 25

11. Umlagepflicht von Teilnehmern an behindertenspezifischen Ausbildungen nach § 102 SGB III in außerbetrieblichen Einrichtungen 27

12. Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz;
hier: Auswirkungen von Altersteilzeit auf die Umlageerhebung 29

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

1. Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) vom 28.10.2004;
hier: Aktualisierung aufgrund des Beitritts von Rumänien und Bulgarien zur EU
-

- 312.95/312.96 -

Die §§ 4 bis 6 SGB IV enthalten Regelungen über die versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung und Einstrahlung. Die hierzu von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung herausgegebenen Richtlinien vom 28.10.2004 bedürfen aufgrund des Beitritts von Rumänien und Bulgarien zur EU, der Auflösung der Staatengemeinschaft Serbien und Montenegro sowie des Inkrafttretens des Sozialversicherungsabkommens mit Mazedonien einer Aktualisierung. Dabei könnte auch das deutsch-australische Abkommen über die Soziale Sicherheit von vorübergehend im Hoheitsgebiet des anderen Staates beschäftigten Personen vom 09.02.2007 berücksichtigt werden, das voraussichtlich Anfang 2008 in Kraft treten wird.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die als Anlage beigefügten Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) unter dem Datum vom 23.04.2007 der veränderten Rechtslage anzupassen. Die Neufassung der Richtlinien ist als Anlage beigefügt. Die Richtlinien lösen die bisherigen Richtlinien vom 28.10.2004 ab.

Anlage

- unbesetzt -

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

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

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

KNAPPSCHAFT, BOCHUM

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

**HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN E.V.,
SANKT AUGUSTIN**

23. April 2007

Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV)

Die §§ 4 bis 6 SGB IV enthalten Regelungen über die versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung und Einstrahlung. Die hierzu von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung herausgegebenen Richtlinien vom 28.10.2004 bedürfen auf Grund der inzwischen eingetretenen Änderungen im über- und zwischenstaatlichen Recht einer Aktualisierung. Die Spitzenverbände der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung, die Deutsche Rentenversicherung Bund sowie die Bundesagentur für Arbeit sind daher übereingekommen, die Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) neu bekanntzugeben. Für die deutsch-deutsche Entsendung gelten die gemeinsamen Grundsätze zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung deutsch/deutscher Beschäftigungsverhältnisse vom 12.12.1991.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1	Gesetzliche Grundlagen 3
2	Anwendungsbereich 4
2.1	Allgemeines..... 4
2.2	Über- bzw. zwischenstaatliches Recht..... 4
2.2.1	Sachlicher Geltungsbereich..... 5
2.2.2	Persönlicher Geltungsbereich..... 7
2.2.2.1	EU-/EWR-Bereich, Schweiz..... 7
2.2.2.2	Abkommensbereich..... 7
2.2.3	Gebietlicher Geltungsbereich..... 7
3	Ausstrahlung 7
3.1	Begriff der Entsendung..... 8
3.2	Arbeitnehmerüberlassung..... 9
3.3	Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses..... 9
3.3.1	Indizien für das Vorliegen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses..... 9
3.3.2	Besonderheiten bei nicht ausreichenden Indizien..... 10
3.3.3	Beteiligungsgesellschaften..... 10
3.3.4	Repräsentanzen..... 11
3.4	Zeitliche Begrenzung der Entsendung..... 12
3.4.1	Begrenzung im Voraus..... 12
3.4.2	Begrenzung infolge Eigenart der Beschäftigung..... 12
3.4.3	Vertragliche Begrenzung..... 13
3.5	Beendigung der Ausstrahlung..... 13
3.5.1	Wechsel des Arbeitgebers..... 13
3.5.2	Vorübergehende Rückkehr ins Inland..... 13
3.6	Beschäftigungsort..... 14
3.7	Doppelversicherung..... 14
4	Einstrahlung 14
4.1	Begriff der Entsendung..... 15
4.2	Entsendung im Rahmen eines ausländischen Beschäftigungsverhältnisses..... 15
4.3	Zeitliche Begrenzung der Entsendung und Beendigung der Einstrahlung..... 15
5	Entsendung auf fremdflaggige Seeschiffe 15
5.1	Grundsatz..... 15
5.2	Besonderheiten..... 15
5.3	Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge..... 16
5.3.1	Ausgeflaggte deutsche Schiffe..... 16
5.3.2	Schiffe unter fremder Flagge..... 16
5.3.3	Schiffe unter der Flagge eines EU-/EWR-Staates oder der Schweiz bzw. eines Abkommensstaates mit Sozialversicherungsabkommen..... 16
5.4	Beschäftigungsort..... 17
6	Beispiele 17

1 Gesetzliche Grundlagen

§ 4 SGB IV Ausstrahlung

(1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.

(2) ...

§ 5 SGB IV Einstrahlung

(1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie nicht für Personen, die im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in diesen Geltungsbereich entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.

(2) ...

§ 6 SGB IV Vorbehalt abweichender Regelungen

Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts bleiben unberührt.

§ 9 SGB IV Beschäftigungsort

(1) bis (5) ...

(6) In den Fällen der Ausstrahlung gilt der bisherige Beschäftigungsort als fortbestehend. Ist ein solcher nicht vorhanden, gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Betrieb, von dem der Beschäftigte entsandt wird, seinen Sitz hat.

§ 10 SGB IV

Beschäftigungsort für besondere Personengruppen

(1) und (2) ...

(3) Für Seeleute gilt als Beschäftigungsort der Heimathafen des Seeschiffes. Ist ein Heimathafen im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs nicht vorhanden, gilt als Beschäftigungsort Hamburg.

2 Anwendungsbereich

2.1 Allgemeines

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung gelten nach § 3 Nr. 1 SGB IV grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des SGB beschäftigt sind (Territorialitätsprinzip). Ausnahmen von diesem Prinzip regeln die Vorschriften über die Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und die Einstrahlung (§ 5 SGB IV). Diese gelten einheitlich für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung sowie für das Recht der Arbeitsförderung. Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sind vorrangig zu beachten (§ 6 SGB IV).

Liegen die Voraussetzungen der Ausstrahlung (3) vor, gelten die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung. Sie gelten nicht, wenn die Voraussetzungen der Einstrahlung (4) vorliegen. Auf die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers kommt es hierbei nicht an.

Die maßgeblichen Rechtsbegriffe (Entsendung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, zeitliche Begrenzung der Entsendung) sind bei Ausstrahlung und Einstrahlung gleich.

2.2 Über- bzw. zwischenstaatliches Recht

In § 6 SGB IV wird klargestellt, dass abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts unberührt bleiben, d.h. vorrangig sind. Überstaatliches Recht sind in erster Linie die EWG-Verordnungen über Soziale Sicherheit; zwischenstaatliches Recht sind die Abkommen über Soziale Sicherheit. Die Voraussetzungen für Entsendungen in andere EU-/EWR-Staaten bzw. in die Schweiz werden in den Art. 14 Abs. 1 und 14a VO (EWG) Nr. 1408/71 geregelt und durch den Beschluss Nr. 181 vom 13.12.2000 der EG-Verwaltungskommission für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer konkretisiert¹.

¹ Vgl. Abl. EU L 329 vom 14.12.2001

Die §§ 4 und 5 SGB IV sind uneingeschränkt nur in solchen Fällen anzuwenden, in denen über- oder zwischenstaatliche Regelungen über die Unterstellung unter die inländischen oder die ausländischen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht im Bereich der sozialen Sicherheit (im folgenden: Zuständigkeitsregelungen) nicht eingreifen. Dies kann der Fall sein, wenn es entsprechende Zuständigkeitsregelungen nicht gibt oder aber der sachliche, persönliche oder gebietliche Geltungsbereich der jeweiligen Zuständigkeitsregelung eingeschränkt ist.

2.2.1 Sachlicher Geltungsbereich

Die soziale Pflegeversicherung fällt unter den sachlichen Geltungsbereich der EWG-Verordnung Nr. 1408/71. Von den Abkommen über Soziale Sicherheit wird sie in der Regel nicht erfasst (vgl. nachstehende Aufstellung).

Unterliegt ein aus der Bundesrepublik Deutschland entsandter Arbeitnehmer auf Grund eines Abkommens über Soziale Sicherheit in der Krankenversicherung den Rechtsvorschriften des anderen Staates, gelten für ihn gleichwohl die Rechtsvorschriften über die deutsche Pflegeversicherung (§ 4 SGB IV). Versicherungspflicht zur Pflegeversicherung besteht aber nur dann, wenn der Entsandte auch in der Bundesrepublik Deutschland krankenversichert ist (§ 20 SGB XI).

Aus dem Ausland in die Bundesrepublik Deutschland entsandte Personen unterliegen, wenn sie hier krankenversichert sind, immer auch der Versicherungspflicht zur Pflegeversicherung (§ 20 SGB XI).

Aus der folgenden Aufstellung sind die in Betracht kommenden Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts ersichtlich. Sie gelten - soweit keine Abweichungen in der Aufstellung angegeben sind – für alle in 2.1 genannten Versicherungszweige.

EWG-Verordnung Nr. 1408/71:

Die EWG-Verordnung Nr. 1408/71 gilt in Bezug auf die EU-/EWR-Staaten Belgien, Bulgarien², Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta,

² Auf Grund des EU-Beitritts Bulgariens am 01.01.2007 ist die VO (EWG) Nr. 1408/71 ab diesem Zeitpunkt auch im Verhältnis zu Bulgarien anzuwenden.

Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien³, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern sowie für die Schweiz⁴.

Abkommen über Soziale Sicherheit:

Abkommens- staat	Kranken- versicherung	Pflege- versicherung	Renten- versicherung	Unfall- versicherung	Arbeits- förderung ⁵
Australien ⁶			X		X
Bosnien und Herzegowina ⁷	X		X	X	X
Chile			X		X
China			X		X
Israel	X		X	X	
Japan			X		X
Kanada			X		X
Korea			X		X
Kroatien	X	X ⁸	X	X	X
Marokko	X		X	X	X
Mazedonien	X	X ⁸	X	X	X
Montenegro ⁷	X		X	X	X
Quebec			X		
Serbien ⁷	X		X	X	X
Türkei	X		X	X	X
Tunesien	X		X	X	
USA ⁹			X		

Sofern Zuständigkeitsregelungen des über- bzw. zwischenstaatlichen Rechts gelten, sehen diese in der Regel vor, dass die Rechtsvorschriften des Entsendestaates lediglich für eine konkrete Höchstdauer weiterhin gelten. Für den Begriff der Entsendung gelten aber im Abkommensbereich grundsätzlich die gleichen Merkmale wie bei den §§ 4 und 5 SGB IV (vgl. Urteil des BSG vom 08.12.1994 – 2 RU 37/93 – USK 94106).

³ Auf Grund des EU-Beitritts Rumäniens am 01.01.2007 ist die VO (EWG) Nr. 1408/71 ab diesem Zeitpunkt auch im Verhältnis zu Rumänien anzuwenden.

⁴ Auf Grund des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweiz andererseits über die Freizügigkeit (AüF) ist die VO (EWG) Nr. 1408/71 ab dem 01.06.2002 auch im Verhältnis zur Schweiz anzuwenden.

⁵ Die Zuständigkeitsregelungen des Abkommens betreffen auch das Recht der Arbeitsförderung.

⁶ Angegeben sind die Zuständigkeitsregelungen des deutsch-australischen Abkommens über die Soziale Sicherheit von vorübergehend im Hoheitsgebiet des anderen Staates beschäftigten Personen vom 09.02.2007 (Ergänzungsabkommen), das voraussichtlich Anfang des Jahres 2008 in Kraft treten wird.

⁷ Es gelten die deutsch-jugoslawischen Abkommen über Soziale Sicherheit bzw. über Arbeitslosenversicherung.

⁸ Unterliegt eine Person nach den Zuständigkeitsregelungen des Abkommens den deutschen Rechtsvorschriften, finden diese auch in Bezug auf die soziale Pflegeversicherung Anwendung.

⁹ Die Zuständigkeitsregelungen erstrecken sich bei Entsendung in die USA auch auf die bundesstaatliche Krankenhausversicherung für Alte und Gebrechliche (Hospital Insurance for the Aged and Disabled-Medicare Part A). Bei Entsendung in die Bundesrepublik Deutschland sind für die Kranken- und Pflegeversicherung die Abkommensregelungen zu beachten.

2.2.2 Persönlicher Geltungsbereich

2.2.2.1 EU-/EWR-Bereich, Schweiz

Die Zuständigkeitsregelungen der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 gelten in erster Linie für Staatsangehörige der EU-/EWR-Staaten und der Schweiz (Vgl. Fn. 4), für Staatenlose im Sinne des Abkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen sowie für Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention, wenn sie in einem EU-/EWR-Staat oder in der Schweiz wohnen. Für Arbeitnehmer anderer Nationalität („Drittstaatsangehörige“) sind seit dem 01.06.2003 die Zuständigkeitsregelungen der EWG-Verordnungen ebenfalls anzuwenden, wenn sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Staat (außer Dänemark) haben und eine Beschäftigung in einem anderen EU-Staat (außer in Dänemark) ausüben¹⁰. Damit sind die Zuständigkeitsregelungen aus Abkommen über Soziale Sicherheit, die zwischen den EU-Staaten bestehen, insoweit nicht mehr zu beachten (Beispiel 6.2 – Arbeitnehmer B und C).

2.2.2.2 Abkommensbereich

Die Zuständigkeitsregelungen der meisten Abkommen über Soziale Sicherheit gelten ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit (Beispiel 6.2 – Arbeitnehmer A). Ausnahmen bestehen für die Abkommen über Soziale Sicherheit mit Marokko und Tunesien. Diese Abkommen gelten nur für die Staatsangehörigen der jeweiligen Vertragsstaaten sowie für Flüchtlinge und Staatenlose.

2.2.3 Gebietlicher Geltungsbereich

Die EWG-Verordnung Nr. 1408/71 gilt bei Entsendungen von einem in einen anderen EU-/EWR-Staat oder in die Schweiz nur, wenn die Verordnung für das jeweilige Gebiet gilt, in dem die Entsendebeschäftigung ausgeübt wird. Entsprechendes gilt bei Entsendung in Abkommensstaaten.

3 Ausstrahlung

Ein Arbeitnehmer unterliegt bei einer Beschäftigung im Ausland im Wege der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV den deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung, wenn

¹⁰ Die VO (EG) Nr. 859/2003 vom 14.05.2003 zur Ausdehnung der Bestimmungen der Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich auf Grund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen, ist am 01.06.2003 in Kraft getreten und gilt nicht für Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz.

- es sich um eine Entsendung (3.1)
- im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (3.3) handelt und
- die Dauer der Beschäftigung im Ausland im Voraus zeitlich begrenzt ist (3.4).

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, liegt keine Ausstrahlung im Sinne von § 4 SGB IV vor.

3.1 Begriff der Entsendung

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines Arbeitgebers vom Inland in das Ausland begibt, um dort eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben (Beispiele 6.1, 6.3, 6.4 und 6.6 – Arbeitnehmer I). Dem steht nicht entgegen, dass der Beschäftigte eigens für eine Beschäftigung im Ausland eingestellt worden ist, also im Inland noch nicht für den entsendenden Arbeitgeber tätig gewesen ist (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer G und Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer J). Darüber hinaus können auch Beschäftigte, die unmittelbar vor der Auslandsbeschäftigung im Inland gelebt und noch nicht im Erwerbsleben gestanden haben (z.B. Schüler, Studenten, Hausfrauen), im Sinne der Vorschriften über die Ausstrahlung entsandt werden (Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer K).

Die Entsendung muss sich nicht nur auf einen Staat beschränken. Eine Ausstrahlung liegt vielmehr auch dann vor, wenn ein Arbeitnehmer nacheinander in mehrere Staaten ohne zeitliche Unterbrechung entsandt wird, vorausgesetzt, dass der Auslandseinsatz insgesamt im Voraus zeitlich begrenzt ist (Beispiel 6.8).

Typisches Merkmal einer Entsendung ist die fortbestehende Inlandsintegration bei vorübergehender Auslandsbeschäftigung. Demzufolge dürfen keine Anhaltspunkte dafür sprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nicht in die Bundesrepublik Deutschland zurückkehrt, um dort seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt (wieder) zu nehmen.

Wird eine Person von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen in einem anderen Staat eingestellt und von dort in einen Drittstaat entsandt, so handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne des § 4 SGB IV. D. h., die betreffende Person unterliegt nicht den deutschen Rechtsvorschriften (Beispiel 6.7 – Arbeitnehmer M). Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht aus der EuGH-Rechtsprechung zur Entsendung aus EU-/EWR-Staaten in Drittstaaten.

Eine Entsendung im obengenannten Sinne liegt nicht vor, wenn eine Person im Ausland lebt und dort eine Beschäftigung für einen inländischen Arbeitgeber aufnimmt (Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer L und Beispiel 6.7 – Arbeitnehmer M). Dies gilt selbst dann, wenn die Person beabsichtigt, ihren Wohnsitz in die Bundesrepublik Deutschland zu verlegen.

Wegen Entsendung auf fremdflaggige Schiffe siehe 5.

3.2 Arbeitnehmerüberlassung

Eine Entsendung kann auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vom Inland in das Ausland verleiht und hierfür die erforderliche Verleiherlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat. Fehlt diese Erlaubnis, ist der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter unwirksam (§ 9 Nr. 1 AÜG); insoweit liegt auf Grund von § 10 Abs. 1 AÜG keine Entsendung und somit keine Ausstrahlung vor. Wird ein Arbeitnehmer in das Ausland, und zwar in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen, an dem der Verleiher beteiligt ist (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 AÜG), haben die Regelungen des AÜG für die Ausstrahlung keine Bedeutung. Zur Überlassung von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns siehe auch 3.3.3.

3.3 Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses

Der Beschäftigte muss im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses entsandt sein. Es muss eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn (§ 7 SGB IV) im Inland (fort-)bestehen. Dies bedeutet, dass der im Ausland Beschäftigte organisatorisch in den Betrieb des inländischen Arbeitgebers eingegliedert bleiben bzw. sein muss. Außerdem muss er dem Weisungsrecht des inländischen Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit – unter Umständen in einer durch den Auslandseinsatz bedingten gelockerten Form – unterstehen. Schließlich muss sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers gegen den inländischen Arbeitgeber richten (Beispiel 6.5 – Arbeitnehmer H).

3.3.1 Indizien für das Vorliegen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses

Wesentliches Indiz ist, gegen wen der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch besteht. Für das Vorliegen des Indizes spricht, wenn der inländische Arbeitgeber das Arbeitsentgelt des im Ausland Beschäftigten – weiterhin – in der Lohnbuchhaltung wie für seine Beschäftigten im Inland ausweist. In diesem Falle bedarf es im Allgemeinen keiner Ermittlungen über die Ein-

gliederung und das Weisungsrecht (3.3). Unterbleibt eine Heranziehung zur Lohnsteuer wegen eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, so ist dies unbeachtlich (Beispiel 6.9 – Arbeitnehmer N).

Zur Fortführung des in der Bundesrepublik begründeten Sozialversicherungsverhältnisses im Rahmen der Ausstrahlung des § 4 SGB IV (vgl. Urteil des BSG vom 25.01.1994 – 4 RA 48/92 – AmtlMitt LVA Rheinprovinz 1994 S. 274) reicht ein im Inland bestehendes sogenanntes Rumpfarbeitsverhältnis nicht aus. Voraussetzung ist vielmehr, dass die gegenseitigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Hauptpflichten fortbestehen. Abreden über das Ruhen der Hauptpflichten auf Arbeitsleistung und die Zahlung von Arbeitsentgelt sowie das „automatische“ Wiederaufleben der Rechte und Pflichten aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag bei Rückkehr ins Inland sind Kriterien für ein Rumpfarbeitsverhältnis.

3.3.2 Besonderheiten bei nicht ausreichenden Indizien

Besondere Ermittlungen sind dann erforderlich, wenn sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass trotz Vorliegens der Indizien nach 3.3.1 ein Fortbestehen des inländischen Beschäftigungsverhältnisses fraglich erscheint.

3.3.3 Beteiligungsgesellschaften

Eine Entsendung im Sinne einer Ausstrahlung nach § 4 SGB IV bei Beschäftigung bei einer ausländischen Beteiligungsgesellschaft (z. B. einer Tochtergesellschaft) ist dann zu bejahen, wenn die Voraussetzungen nach 3.3. bzw. 3.3.1 vorliegen. Die Rechtsbeziehungen zwischen dem inländischen Arbeitgeber und dem Unternehmen, bei dem die Beschäftigung im Ausland ausgeübt wird, sind grundsätzlich unerheblich.

Keine Ausstrahlung im Sinne von § 4 SGB IV liegt vor, wenn das Beschäftigungsverhältnis bei einer ausländischen Beteiligungsgesellschaft den Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Gestaltungsmerkmale (3.3) ausweist und das bisherige inländische Arbeitsverhältnis in den Hintergrund tritt (z.B. ruht). Dies gilt selbst dann, wenn

- die im Voraus zeitlich begrenzte Beschäftigung auf Veranlassung oder mit Zustimmung der inländischen Gesellschaft zustande gekommen ist,
- der Beschäftigte von dieser weiterhin als Vertrauensperson betrachtet wird,
- eine Abrechnung von Personalkosten zwischen beiden Unternehmen stattfindet,
- die im Entsendestaat ansässige Gesellschaft Arbeitsentgelt zu eigenen Lasten zahlt (Beispiel 6.11).

Grundsätzlich ist ohne Bedeutung, ob die ausländische Gesellschaft von dem im Inland ansässigen Unternehmen wirtschaftlich beherrscht wird; mithin gelten insoweit die gleichen Kriterien wie bei Entsendung zu einem sonstigen ausländischen Unternehmen.

Ein nur formelles Fortbestehen des Arbeitsvertrages mit der inländischen Gesellschaft begründet wegen der fehlenden Beschäftigungsmerkmale keine Entsendung im Sinne des § 4 SGB IV, beispielsweise auch nicht eine zwischen den Beteiligten vereinbarte Berechtigung der in Deutschland ansässigen Gesellschaft, den Beschäftigten jederzeit zur Arbeitsleistung für sie selbst in das Inland zurückzurufen. Bei der Entsendung zu einem rechtlich selbständigen Unternehmen innerhalb eines Konzerns, aber auch bei der Entsendung zu einer rechtlich unselbständigen Zweigniederlassung eines Unternehmens, bestimmt sich der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses nach den tatsächlichen Merkmalen der Beschäftigung und nicht nach dem Arbeitsvertrag mit dem entsendenden Unternehmen. Für die Zuordnung des Beschäftigungsverhältnisses ist daher der Arbeitsvertrag nicht entscheidend (Beispiel 6.10).

Hinsichtlich der Auswirkung der Entgeltzahlung auf die Zuordnung des Beschäftigungsverhältnisses ist bei Konzernunternehmen zudem zu berücksichtigen, ob das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung im Inland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend gemacht wird (vgl. Urteil des BSG vom 07.11.1996 – 12 RK 79/94 – USK 9651; Beispiel 6.12).

Eine fortdauernde Zugehörigkeit zu einer Betriebspensionskasse der inländischen Gesellschaft für die Dauer der Auslandsbeschäftigung begründet keine Entsendung.

Wird ein Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns einem anderen Konzernunternehmen überlassen, haben die Regelungen des AÜG für die Ausstrahlung keine Bedeutung mehr (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG).

3.3.4 Repräsentanzen

Unter Repräsentanz ist die unselbständige Geschäftsstelle eines inländischen Unternehmens zu verstehen. Sie dient etwa der Marktforschung und der Kontaktpflege (oft bei Banken). Da die Beschäftigten in vollem Umfang Arbeitnehmer des inländischen Arbeitgebers bleiben, handelt es sich um eine Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses (vgl. aber 3.1).

3.4 Zeitliche Begrenzung der Entsendung

Eine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung ist nur dann zu bejahen, wenn die Begrenzung bei vorausschauender Betrachtungsweise gegeben ist (3.4.1). Die Begrenzung im Voraus kann sich aus der Eigenart der Beschäftigung (3.4.2) oder aus einem Vertrag (3.4.3) ergeben.

Auf feste Zeitgrenzen (etwa zwei Jahre) ist nicht abzustellen. Es ist somit unschädlich, wenn die Entsendung auf mehrere Jahre befristet ist. Das Erreichen der Altersgrenze für eine Vollrente wegen Alters ist allerdings keine zeitliche Begrenzung in diesem Sinne.

3.4.1 Begrenzung im Voraus

Eine Entsendung ist im Voraus zeitlich begrenzt, wenn bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass eine gemäß 3.4.2 oder 3.4.3 maßgebliche Begrenzung gegeben ist (Beispiel 6.13 – Arbeitnehmer Q). Ergibt sich die Begrenzung erst im Laufe der Entsendung, so liegt keine Ausstrahlung im Sinne von § 4 SGB IV vor (Beispiel 6.13 – Arbeitnehmer R). Ob bei mehreren aufeinanderfolgenden Auslandseinsätzen jeder einzelne Einsatz eine befristete Entsendung darstellt oder ob es sich insgesamt um eine – unbefristete – Entsendung handelt, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Sind z.B. von Anfang an nur Auslandseinsätze geplant oder kommen wegen der Art der Tätigkeit nur solche infrage, liegt keine Befristung vor (vgl. Urteil des BSG vom 25.08.1994 – 2 RU 14/93 – USK 9466).

Aus einem Recht des Arbeitgebers, den Beschäftigten jederzeit aus dem Ausland zurückzurufen und ihm einen Arbeitsplatz im Inland zuzuweisen, ergibt sich keine im Voraus bestehende zeitliche Begrenzung der Entsendung. In diesem Falle steht nicht bereits zu Beginn der Entsendung fest, ob und ggf. wann der Arbeitgeber von seinem Rückrufrecht Gebrauch machen wird.

3.4.2 Begrenzung infolge Eigenart der Beschäftigung

Hierunter fallen Beschäftigungen, die nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht auf Dauer angelegt sind. Dies gilt z.B. für Beschäftigungen, die mit Projekten usw. im Zusammenhang stehen, deren Fertigstellung eine absehbare Zeit in Anspruch nimmt – insbesondere für Montage- und Einweisungsarbeiten, Arbeiten im Zusammenhang mit der Errichtung von Bauwerken und Betriebsanlagen (Beispiel 6.14). Auch hier ist in vorausschauender Betrachtungsweise zu beurteilen, ob Wesen, Inhalt oder Umfang der vorgesehenen Beschäftigung deren zeitliche Beschränkung ergeben.

3.4.3 Vertragliche Begrenzung

Ob eine Entsendung im Voraus vertraglich begrenzt ist, lässt sich dem Arbeitsvertrag entnehmen, wenn dieser ein Datum enthält, zu dem die Entsendung endet. Eine vertragliche Begrenzung ist dagegen zu verneinen, wenn ein befristeter Vertrag vorliegt, der – wenn er nicht gekündigt wird – sich automatisch fortsetzt (vgl. Urteil des BSG vom 04.05.1994 – 11 RAr 55/93 – USK 9435; Beispiel 6.15).

Eine zunächst begrenzte Entsendung, die nach dem Vertrag für einen weiteren begrenzten Zeitraum fortgesetzt werden kann, gilt grundsätzlich auch für die Verlängerungszeit als im Voraus zeitlich begrenzt (Beispiel 6.16).

3.5 Beendigung der Ausstrahlung

Regelmäßig ist die Ausstrahlung auch beendet, wenn

- der ausländische Beschäftigungsort derselbe bleibt, aber der inländische Arbeitgeber gewechselt wird (Beispiel 6.17 – Arbeitnehmer U) oder
- der Arbeitgeber derselbe bleibt, jedoch der Beschäftigungsort vorübergehend vom Ausland ins Inland verlegt wird (3.5.2) oder
- eine befristete Entsendung in eine unbefristete Auslandsbeschäftigung umgewandelt wird.

Es sind dabei die nachfolgenden Erläuterungen zu beachten:

3.5.1 Wechsel des Arbeitgebers

Erfolgt ein Wechsel des Arbeitgebers lediglich dadurch, dass das Unternehmen des bisherigen Arbeitgebers durch ein anderes inländisches Unternehmen übernommen wird, so ist dieser Wechsel unbeachtlich. Es handelt sich um eine einheitliche Entsendung (Beispiel 6.17 – Arbeitnehmer T).

3.5.2 Vorübergehende Rückkehr ins Inland

Ein vertraglich vorgesehener vorübergehender Aufenthalt im Inland während der Entsendung, etwa aus Urlaubsgründen oder für eine geringfügige Beschäftigung (zur Berichterstattung, zur Unterrichtung über neue Techniken, Geschäftsgrundsätze usw. für die Dauer von höchstens zwei Monaten/50 Arbeitstagen, § 8 SGB IV) unterbricht die Entsendung nicht

(Beispiel 6.18 – Arbeitnehmer V). Für die Beurteilung, ob eine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt, ist mithin von dem insgesamt vorgesehenen Entsendezeitraum auszugehen. Dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen eines zeitlich nicht befristeten Auslandseinsatzes bis zu der in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV als geringfügig festgelegten Dauer vorübergehend im Inland beschäftigt wird.

Ist vertraglich vorgesehen, dass die Beschäftigung im Inland über den in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV festgelegten Zeitraum hinausgeht, ist zu prüfen, ob es sich bei der Fortsetzung der Beschäftigung im Ausland um eine neue Entsendung im Sinne der Ausstrahlung handelt (Beispiel 6.18 – Arbeitnehmer W).

3.6 Beschäftigungsort

Durch § 9 Abs. 6 SGB IV wird der Beschäftigungsort insbesondere in solchen Fällen geregelt, in denen der Beschäftigte eigens für die Arbeit im Ausland eingestellt wurde.

3.7 Doppelversicherung

Bei der Ausstrahlung treten die sich aus § 4 SGB IV ergebenden Rechtsfolgen unabhängig davon ein, ob Versicherungspflicht in der Sozialversicherung des in Betracht kommenden anderen Staates besteht. Dies gilt entsprechend für die Einstrahlung (§ 5 SGB IV), wobei es nicht darauf ankommt, ob Versicherungspflicht im Entsendestaat besteht.

4 Einstrahlung

Ein Arbeitnehmer unterliegt bei einer Beschäftigung im Inland im Wege der Einstrahlung nach § 5 SGB IV nicht den Vorschriften über die deutsche Sozialversicherung,

- wenn es sich um eine Entsendung (4.1)
- im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (4.2) handelt und
- die Dauer der Beschäftigung im Voraus zeitlich begrenzt ist (4.3).

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, liegt keine Einstrahlung im Sinne von § 5 SGB IV vor.

4.1 Begriff der Entsendung

Eine Entsendung im Sinne der Einstrahlung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines ausländischen Arbeitgebers vom Ausland in das Inland begibt, um hier eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Die Einstrahlung ist somit das Gegenstück zur Ausstrahlung (Beispiel 6.19 – Arbeitnehmer X). Die Ausführungen zu 3.1 und 3.2 gelten entsprechend.

4.2 Entsendung im Rahmen eines ausländischen Beschäftigungsverhältnisses

Auch hinsichtlich des Begriffs "Beschäftigungsverhältnis" bestehen keine Unterschiede zur Ausstrahlung. Es gelten deshalb die Ausführungen zu 3.3 bis 3.3.4 entsprechend (Beispiel 6.19).

4.3 Zeitliche Begrenzung der Entsendung und Beendigung der Einstrahlung

Die Ausführungen zu 3.4 bis 3.4.3 sowie zu 3.5 bis 3.5.2 gelten entsprechend.

5 Entsendung auf fremdflaggige Seeschiffe

5.1 Grundsatz

Seit 01.01.1998 gelten die Regelungen über die Ausstrahlung ohne Einschränkung auch für die auf fremdflaggige Seeschiffe entsandten Personen. Die Ausführungen zu 2 bis 3.5 und 3.7 gelten entsprechend.

5.2 Besonderheiten

In der Seefahrt ist eine Entsendung in der Regel bereits auf Grund ihrer Besonderheiten zeitlich befristet, z.B. bei Entsendung für die Dauer einer Reise, bei Urlaubsvertretung, bei Charter eines Schiffes oder bei befristeter Ausflagung des Schiffes.

Eine Entsendung liegt auch vor, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nacheinander auf verschiedenen Schiffen ausgeübt wird.

Einer Entsendung steht nicht entgegen, dass das Heuerverhältnis eigens für die Beschäftigung begründet wird, und zwar auch bei Anmusterung im Ausland.

5.3 Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge

Ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob das fremdflaggige Schiff, auf dem die Beschäftigung ausgeübt wird, im deutschen Seeschiffsregister eingetragen ist.

5.3.1 Ausgeflaggte deutsche Schiffe

Werden Seeleute auf Schiffe entsandt, die im deutschen Seeschiffsregister eingetragen sind, jedoch nach § 7 Flaggenrechtsgesetz mit Genehmigung des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie für bestimmte Zeit an Stelle der deutschen Flagge eine andere Nationalflagge führen, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht kraft Ausstrahlung, wenn diese Seeleute ungeachtet der Nationalität ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben und bei Beschäftigungsaufnahme davon auszugehen ist, dass sie nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Ausflagung wieder in das Inland zurückkehren.

5.3.2 Schiffe unter fremder Flagge

Werden Seeleute auf Schiffe entsandt, die in einem ausländischen Seeschiffsregister eingetragen und z.B. von einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland aus dem Ausland „bareboat“ gechartert sind, tritt eine Versicherung kraft Ausstrahlung in der Regel nur bei befristeten Heuverhältnissen ein. Seeleute, die unbefristet ausschließlich auf solchen Schiffen beschäftigt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen einer Entsendung und sind demzufolge nicht kraft Ausstrahlung versichert.

Hat ein Arbeitgeber jedoch sowohl im deutschen als auch im ausländischen Seeschiffsregister eingetragene Schiffe unter deutscher oder fremder Flagge im Einsatz und schließt der Heuervertrag einen wechselnden Einsatz nicht aus, liegt auch bei einer Beschäftigung auf einem Schiff unter fremder Flagge Versicherung kraft Ausstrahlung vor.

5.3.3 Schiffe unter der Flagge eines EU-/EWR-Staates oder der Schweiz bzw. eines Abkommensstaates

Eine Entsendung kann grundsätzlich auch bei einer Beschäftigung auf einem Schiff unter der Flagge eines EU-/EWR-Mitgliedstaates, der Schweiz oder eines Staates, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, vorliegen. In diesen Fällen sind jedoch vorrangig die besonderen Bestimmungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts zu beachten.

5.4 Beschäftigungsort

Für Seeleute gilt nach § 10 Abs. 3 SGB IV als Beschäftigungsort der Heimathafen des Seeschiffes. Ist ein inländischer Heimathafen nicht vorhanden, gilt als Beschäftigungsort Hamburg.

6 Beispiele

6.1 Ein Beschäftigter der Firma G, Pflichtmitglied bei einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse, wird von seinem Arbeitgeber für elf Monate nach Mexiko entsandt. Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, d.h., die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung bleibt bestehen.

6.2 Arbeitnehmer A ist pakistanischer Staatsangehöriger. Er wird von seinem Arbeitgeber in Deutschland nach Montenegro entsandt. Da die Zuständigkeitsregelungen des deutsch-jugoslawischen Abkommens über Soziale Sicherheit ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit gelten, ist die durch Abkommensrecht getroffene Regelung zu beachten (2.2.2.2). Sofern der Arbeitnehmer in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, bleibt auch die Pflegeversicherung bestehen.

Arbeitnehmer B mit der Staatsangehörigkeit Ägyptens und rechtmäßigem Wohnsitz in Deutschland wird von seinem inländischen Arbeitgeber nach Irland entsandt. Er wird von der VO (EWG) Nr. 1408/71 auch hinsichtlich der Zuständigkeitsregelungen erfasst (2.2.2.1).

Arbeitnehmer C mit der Staatsangehörigkeit Ägyptens wird von seinem inländischen Arbeitgeber in die Niederlande entsandt. Wie beim Arbeitnehmer B sind auch hier die Zuständigkeitsregelungen der VO (EWG) Nr. 1408/71 anwendbar. Die Vorschriften des deutsch-niederländischen Abkommens über Sozialversicherung sind nicht mehr zu beachten (2.2.2.1).

6.3 Ein inländisches Unternehmen beschäftigt Arbeitnehmer im Inland; Arbeitnehmer D wird nach Brasilien, Arbeitnehmer E nach Tunesien entsandt.

Für den Arbeitnehmer D kommt es ausschließlich auf § 4 SGB IV an, weil in Bezug auf Brasilien weder über- noch zwischenstaatliches Recht gilt. Für den Arbeitnehmer E sind hinsichtlich der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung die Zuständigkeitsregelungen des deutsch-tunesischen Abkommens über Soziale Sicherheit zu beachten (2.2). Für die Arbeitsförderung und die Pflegeversicherung gilt allein § 4 SGB IV.

6.4 Arbeitnehmer F eines inländischen Unternehmens wird Arbeitnehmer einer im Inland errichteten Arbeitsgemeinschaft, die ein Bauvorhaben in Argentinien durchzuführen hat. Der Arbeitnehmer G wird von dieser Arbeitsgemeinschaft eigens für die Beschäftigung in Argentinien eingestellt.

Für beide befristet nach Argentinien entsandten Arbeitnehmer handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1 Abs. 1).

6.5 Arbeitnehmer H eines inländischen Unternehmens wird von einer in Paraguay errichteten Arbeitsgemeinschaft, der das inländische Unternehmen angehört, eingestellt. Das Arbeitsverhältnis zu dem inländischen Unternehmen besteht ohne Zahlung von Arbeitsentgelt fort. Es handelt sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.3).

- 6.6** Für ein Unternehmen mit Sitz im Inland arbeiten in Thailand die Arbeitnehmer I, J, K und L. Arbeitnehmer I hat schon im Inland für das Unternehmen gearbeitet und ist sodann nach Thailand entsandt worden, um dort weiterhin gegen Arbeitsentgelt als Arbeitnehmer für das Unternehmen tätig zu sein. Dies ist der Normalfall einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1 Abs. 1).
Arbeitnehmer J war vorher im Inland bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt gewesen. Er ist von dem vorgenannten Unternehmen im Inland eigens für die Entsendung nach Thailand eingestellt worden. Auch dies gilt als Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses (3.1 Abs. 1).
Entsprechendes gilt für den Arbeitnehmer K, der bei gewöhnlichem Aufenthalt im Inland noch nicht als Arbeitnehmer beschäftigt war und eigens für die Beschäftigung in Thailand eingestellt wurde (3.1 Abs. 1).
Arbeitnehmer L war früher von Deutschland nach Thailand ausgewandert. Er ist in Thailand von dem deutschen Unternehmen eingestellt worden. Es handelt sich nicht um eine Entsendung (sogenannte Ortskraft, 3.1 Abs. 2).
- 6.7** Ein Unternehmen mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland stellt in Ägypten den dort wohnenden Arbeitnehmer M ein, um ihn in Tunesien für eine von vornherein begrenzte Zeit zu beschäftigen. Dies ist ebenfalls keine Entsendung aus Deutschland (3.1 Abs. 2).
- 6.8.** Ein Beschäftigter der Firma H soll zunächst für acht Monate nach Paraguay und im direkten Anschluss für zehn Monate nach Argentinien entsandt werden. Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (3.1 Abs. 5). Dies gilt selbst dann, wenn sich der Auslandeinsatz in Argentinien erst am Ende der Entsendung nach Paraguay ergibt.
- 6.9** Ein Unternehmen mit Sitz im Inland hat den Arbeitnehmer N nach Ägypten und den Arbeitnehmer O nach Paraguay entsandt. Das Arbeitsentgelt für die Arbeitnehmer N und O wird von dem deutschen Unternehmen ausgezahlt und dementsprechend in der Lohnliste ausgewiesen, jedoch wird für den Arbeitnehmer N gemäß dem deutsch-ägyptischen Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung keine Lohnsteuer einbehalten. Diese Unterschiedlichkeit ändert nichts an einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, wenn die Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind (3.3.1).
- 6.10** Das Unternehmen N mit Sitz in Weiden stellt den Arbeitnehmer Y an sein Tochterunternehmen in Albanien ab. Der Arbeitnehmer hat auch einen befristeten Arbeitsvertrag mit der albanischen Tochtergesellschaft, das Arbeitsentgelt wird aber weiterhin von der Muttergesellschaft auf ein Konto in Deutschland überwiesen. Die Personalkosten werden mit der albanischen Tochtergesellschaft abgerechnet, die diese bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerlich geltend macht. Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung für die albanische Tochtergesellschaft und ist in den Betrieb dieses Unternehmens eingegliedert.
Der albanischen Tochtergesellschaft wird die Arbeitsleistung wirtschaftlich zugerechnet, weil sie die Kosten dafür auch als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend macht. Im Übrigen verwirklicht der Arbeitnehmer den Betriebszweck der Tochtergesellschaft. Es handelt sich dabei, trotz der Entgeltzahlung durch das Unternehmen N, nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.3.3).

6.11 Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das Unternehmen N einen Teil des Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten und macht diesen steuerlich geltend. Trotz der Entgeltzahlung durch das Unternehmen N liegt auch hier der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei der albanischen Tochtergesellschaft. Daher handelt es sich auch hierbei nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.3.3).

6.12 Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das deutsche Unternehmen das Arbeitsentgelt in voller Höhe und macht es auch selbst steuerlich geltend. Außerdem behält das deutsche Unternehmen das Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer – ggf. in einer durch den Auslandseinsatz bedingten gelockerten Form (3.3.3). In diesem Fall liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei dem Unternehmen N. Es handelt sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung.

6.13 Ein inländisches Unternehmen entsendet die Arbeitnehmer Q und R im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Pakistan. Die Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers Q ist von Anfang an auf drei Jahre begrenzt. Der Arbeitnehmer R ist zunächst für unbestimmte Zeit entsandt worden, nach einem Jahr stellt sich aber wider Erwarten heraus, dass die Entsendung im nächsten Jahr enden wird. Die Entsendung des Arbeitnehmers Q ist im Voraus zeitlich begrenzt, deshalb handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.4.1 Abs. 1). Da die zeitliche Begrenzung der Entsendung des Arbeitnehmers R nicht im Voraus bestanden hat, sondern sich erst im Laufe der Entsendung ergab, ist eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung zu verneinen (3.4.1 Abs. 1).

6.14 Ein inländisches Unternehmen hat sich verpflichtet, einen Staudamm in Indien innerhalb eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren zu errichten und entsendet hierfür Beschäftigte im Rahmen eines zu diesem Unternehmen bestehenden Beschäftigungsverhältnisses. Es handelt sich um Auslandseinsätze, die ihrer Art nach zeitlich befristet sind, deshalb ist die Vorschrift über die Ausstrahlung anzuwenden (3.4.2).

6.15 Arbeitnehmer M wird von seinem Arbeitgeber in Deutschland nach Singapur entsandt. U.a. enthält der Arbeitsvertrag folgende Vereinbarung: Die Dauer der Zusammenarbeit erstreckt sich vorerst auf 24 Monate ab 01.10.2004 zum Aufbau einer Händlerstruktur und eines technischen Servicenetzes. Der Vertrag wird automatisch um jeweils ein Jahr verlängert, falls nicht sechs Monate vor Ablauf einer der Parteien die Zusammenarbeit kündigt (3.4.3). Es handelt sich nicht um eine "Begrenzung im Voraus" und damit nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung.

6.16 Arbeitnehmer S wird für zwei Jahre nach Brasilien entsandt, wobei der Vertrag vorsieht, dass eine Verlängerung der Entsendung für weitere zwei Jahre möglich ist. Es handelt sich um eine im Voraus zeitlich begrenzte Entsendung (3.4.3 Abs. 2).

6.17 Die Arbeitnehmer T und U arbeiten auf Grund einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV in Saudi-Arabien. Arbeitnehmer T wechselt im Rahmen seiner Beschäftigung den Arbeitgeber, weil sein Unternehmen von einem anderen inländischen Unternehmen übernommen worden ist. Arbeitnehmer U nimmt in Saudi-Arabien eine Stelle bei einem anderen deutschen Unternehmen an, weil das Beschäftigungsverhältnis zum ersten deutschen Unternehmen beendet ist.

Für den Arbeitnehmer T ändert sich durch den Wechsel des Arbeitgebers an der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nichts, während es sich beim Arbeitnehmer U um ein neues, im Ausland eingegangenes Beschäftigungsverhältnis handelt, das nicht auf Entsendung beruht (3.5 und 3.5.1).

6.18 Arbeitnehmer V ist von seinem inländischen Arbeitgeber nach Uruguay, Arbeitnehmer W nach Panama entsandt worden.

Die Entsendung des Arbeitnehmers V ist zeitlich nicht begrenzt; der Arbeitnehmer kehrt aber gelegentlich zum Urlaub oder zur Berichterstattung für kurze Zeit ins Inland zurück. Hierdurch kommt eine zeitliche Begrenzung der Auslandstätigkeit nicht zustande. Da es sich um eine unbefristete Entsendung handelt, besteht keine Versicherungspflicht nach § 4 SGB IV (3.4 und 3.5.2).

Arbeitnehmer W ist vertraglich verpflichtet, jeweils nach drei Jahren zur Berichterstattung und zur Einarbeitung in neue Techniken zu einer vorübergehenden Inlandstätigkeit für einen Zeitraum, der über die in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV genannte Dauer hinausgeht, zurückzukehren. Diese Inlandstätigkeit bricht die Auslandstätigkeit ab, so dass es sich jeweils um befristete Entsendungen im Sinne der Ausstrahlung handelt (3.5.2).

6.19 Die Arbeitnehmer X und Y werden von einem Unternehmen in Indien zeitlich befristet nach Deutschland entsandt. Der Arbeitnehmer X ist weiter für das indische Unternehmen beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt von ihm. Ein Teil des Arbeitsentgelts wird von dem Unternehmen, bei dem der Arbeitseinsatz erfolgt, für Rechnung des indischen Unternehmens ausgezahlt (4.1). Der Arbeitnehmer Y wird von der Filiale in Deutschland beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt in vollem Umfang von ihr. Das Arbeitsentgelt für den Arbeitnehmer Y wird von der Filiale steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht.

Beim Arbeitnehmer X handelt es sich bei der "Lohnzahlung" durch das Unternehmen in Deutschland nur um einen finanztechnischen Vorgang. Deshalb kann selbst dann, wenn das gezahlte Teilarbeitsentgelt in der Lohnbuchhaltung wie für eigene Beschäftigte ausgewiesen wird, daraus nicht auf ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen in Deutschland geschlossen werden (4.2).

Beim Arbeitnehmer Y liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei der Filiale in Deutschland, so dass keine sozialversicherungsrechtliche Entsendung im Sinne der Einstrahlung vorliegt. Er unterliegt daher dem deutschen Sozialversicherungsrecht (4.2).

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

2. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Organisten, die zugleich auch Chorleiterdienste ausüben
-

- 311 -

Nach übereinstimmender Auffassung sowohl der Kirchengemeinden, der Sozialversicherungsträger als auch der Sozialgerichtsbarkeit wird die Tätigkeit der Organisten bei Gottesdiensten oder anderen Veranstaltungen grundsätzlich im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses zur Kirchengemeinde ausgeübt. Demgegenüber wird bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Chorleiterdiensten ganz überwiegend von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen (vgl. Anlage 4 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 05.07.2005 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit).

In vielen Kirchengemeinden ist der Organist zugleich auch Leiter des Kirchenchores. In diesen Fällen stellt sich die Frage, wie derartige Misch Tätigkeiten versicherungsrechtlich einzuordnen sind.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, dass sich die versicherungsrechtliche Beurteilung bei Misch Tätigkeiten der vorliegenden Art nach der vom zeitlichen Umfang her überwiegenden Tätigkeit richtet, die sich aus dem Gesamterscheinungsbild ergibt (vgl. hierzu auch rechtskräftiges Urteil des SG Reutlingen vom 29.01.2003 - S 9 KR 2135/00 -, Die Beiträge Beilage 2003 S. 280). Dies bedeutet, dass von einer abhängigen und damit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtigen Beschäftigung auszugehen ist, wenn die Tätigkeit als Organist überwiegt. Liegt das Schwergewicht vom zeitlichen Umfang her auf der Chorleitertätigkeit, ist von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen, die gegebenenfalls Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 2 Satz 1 Nr. 5 bzw. 9 SGB VI begründet, es sei denn, die Tätigkeit ist geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV.

Nach dem vorstehenden Besprechungsergebnis ist spätestens vom 01.07.2007 an zu verfahren. Soweit vor dem 01.07.2007 anders verfahren worden ist, behält es dabei sein Bewenden.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

3. Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV,
hier: Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen der Einzugsstelle und der Deutschen
Rentenversicherung Bund
-

- 131.10/312.92 -

Durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl I S. 2954) sowie die ergänzenden Regelungen des Gesetzes zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht (Verwaltungsvereinfachungsgesetz) vom 21.03.2005 (BGBl I S. 818) ist u. a. für mitarbeitende Ehegatten bzw. Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit Wirkung vom 01.01.2005 ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren (§ 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV) eingeführt worden, an dessen Ergebnis die Bundesagentur für Arbeit gebunden ist. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aus den Neuregelungen ergebenden Konsequenzen in den „Gemeinsamen Grundsätzen zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Bescheide in Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten/Lebenspartner und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung)“ vom 11.11.2004 dargestellt. Meinungsverschiedenheiten sind in der Praxis darüber aufgetreten, in welchen Fällen die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund und in welchen Fällen die Einzugsstellen für die Statusfeststellung im Rahmen der gemeinsamen Grundsätze zuständig sind.

Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. d und e SGB IV hat der Arbeitgeber bei der Anmeldung einer Beschäftigung zusätzlich zu kennzeichnen, ob es sich bei dem angemeldeten Arbeitnehmer um einen mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartner des Arbeitgebers (Statuskennzeichen „1“) oder um einen geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH (Statuskennzeichen „2“) handelt. Nach dem Gesetzeswortlaut des § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV hat die Einzugsstelle in diesen Fällen „einen Antrag“ nach Satz 1 dieser Vorschrift zu stellen. Für diese Beschäftigten wird mithin ein Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 SGB IV obligatorisch. Grundvoraussetzung für ein Verfahren nach den gemeinsamen Grundsätzen vom 11.11.2004 ist danach eine Anmeldung nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 SGB IV.

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass die ursprünglich vorgesehene Regelung, nach der die „Statuskennzeichnung“ bei jeder Meldung vorzunehmen war, aufgrund des Verwaltungsvereinfachungsgesetzes auf Anmeldungen begrenzt wurde, bestand Einigkeit hinsichtlich des gesetzgeberischen Willens, Statusfeststellungsverfahren im Rahmen von § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV allein in „Neufällen“, d. h. bei erstmaliger Aufnahme einer Beschäftigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten durchzuführen. Nach den melderechtlichen Festlegungen ist für derartige Anmeldungen der Meldegrund „10“ (Beginn einer Beschäftigung) vorgesehen. Dementsprechend wird nach den gemeinsamen Grundsätzen vom 11.11.2004 ein Verfahren nur bei Meldungen mit dem Meldegrund „10“ ausgelöst.

Entscheidend bleibt aber, dass es sich um einen „Neufall“ handelt. Wurde beispielsweise im Anschluss an die Abmeldung einer geringfügigen Beschäftigung eine Anmeldung von demselben Arbeitgeber als versicherungspflichtige Beschäftigung (Arbeitsentgelt regelmäßig über 400 EUR monatlich) erstattet, handelt es sich dementsprechend ungeachtet des tatsächlich verwandten Meldegrundes nicht um einen „Neufall“. Ein „Neufall“ liegt auch dann nicht vor, wenn bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis eine Eheschließung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt. Handelt es sich mithin unter den vorgenannten Voraussetzungen um ein Verfahren, das auf der Grundlage der gemeinsamen Grundsätze vom 11.11.2004 abzuwickeln ist, ist für die Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses eines mitarbeitenden Ehegatten/Lebenspartners die Deutsche Rentenversicherung Bund nur zuständig, wenn in dem von der Einzugsstelle versandten Feststellungsbogen eine der Fragen unter 3.2 bis 3.7 (mit Ausnahme von Frage 3.5) mit „ja“ beantwortet wurde.

Um künftig Divergenzen zwischen den Einzugsstellen und der Deutschen Rentenversicherung Bund in Bezug auf das Statusfeststellungsverfahren zu vermeiden, stellen die Besprechungsteilnehmer klar:

- Ein Verfahren im Rahmen der gemeinsamen Grundsätze zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Bescheide in Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten/Lebenspartner und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung) vom 11.11.2004 wird nur dann ausgelöst, wenn eine Anmeldung einer Beschäftigung durch den Arbeitgeber (§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. d oder e SGB IV) erstattet wurde. Wird der Feststellungsbogen in anderem Zusammenhang verwandt, führt dies nicht zu einer Statusklärung nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV; die Zuständigkeitsverteilung der gemeinsamen Grundsätze vom 11.11.2004 gilt dann nicht.
- Es handelt sich nur dann um ein Verfahren im Rahmen der gemeinsamen Grundsätze zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Bescheide in Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten/Lebenspartner und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung) vom 11.11.2004, wenn der mit dem Meldegrund „10“ abgegebenen Anmeldung tatsächlich die „erstmalige“

Aufnahme einer Beschäftigung zugrunde liegt. Wurde eine Meldung unzutreffend mit Meldegrund „10“ oder zutreffend mit einem Meldegrund ungleich „10“ erstattet, ist eine Statusfeststellung nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV nicht durchzuführen; die Zuständigkeitsverteilung der gemeinsamen Grundsätze vom 11.11.2004 gilt dann nicht.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

4. Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes;
hier: - Altersteilzeit über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren,
- Altersteilzeit ab 2010
-

- 180 AtG -

Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes liegt vor, wenn der Arbeitnehmer

- das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- nach dem 14.02.1996 aufgrund einer Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit bis zu einem Anspruch auf Altersrente erstreckt, seine Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (im Blockmodell durchschnittlich) vermindert hat,
- weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch ist und
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage aufgrund einer Beschäftigung, einer Entgeltersatzleistung oder eines Krankentagegeldes von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen der Versicherungspflicht nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder aufgrund einer Beschäftigung der Versicherungspflicht nach den Vorschriften eines EU/EWR-Mitgliedstaates unterstand

und der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrags, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 v. H. aufstockt, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann, und
- zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mindestens in der Höhe des Beitrags zahlt, der auf 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Bei einer Altersteilzeitarbeit im so genannten Blockmodell ist ein Zeitraum von bis zu drei Jahren (ohne besondere tarifvertragliche Regelungen) und von zurzeit bis zu zehn Jahren (mit besonderen tarifvertraglichen Regelungen) zulässig.

Nach § 2 Abs. 3 Satz 2 AtG brauchen die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG (= Aufstockungsbeträge und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge) bei einer Altersteilzeit über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren aber nur für einen Zeitraum von sechs Jahren erbracht werden. Gleichwohl liegt im Gesamtzeitraum (z. B. von zehn Jahren) Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vor (vgl. hierzu auch Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen - Bundestags-Drucksache 13/10033 S. 21 zu Artikel 7 Nr. 2 Buchst. b).

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer liegt Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen und rentenversicherungsrechtlichen Sinne bei Altersteilzeitvereinbarungen über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren auch dann vor, wenn die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG (Entgeltaufstockung und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge) nur für einen Zeitraum von sechs Jahren gezahlt werden. Im Rahmen einer geförderten Altersteilzeitarbeit ist hierbei die Lage des Sechsjahreszeitraums innerhalb des Gesamtzeitraums nach § 2 Abs. 3 Satz 1 zweiter Halbsatz AtG zu berücksichtigen.

Darüber hinaus sind die Besprechungsteilnehmer der Meinung, dass Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne unter den hierfür maßgeblichen Voraussetzungen auch noch nach dem Jahr 2009 angetreten werden kann, solange das Mantelgesetz (Altersteilzeitgesetz), die steuerrechtlichen Regelungen und die spezialgesetzlichen Regelungen im Sozialgesetzbuch bestehen bleiben. In diesem Sinne hat sich auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund geäußert.

An der gegenteiligen Aussage in dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 09.03.2004 (Ausführungen unter 2.1.1.1), wonach die Altersteilzeitarbeit spätestens am 31.12.2009 angetreten sein muss, wird nicht mehr festgehalten.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

5. Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren;
hier: Überarbeitung der Verlautbarung und des Haushaltsschecks
-

- 314.10 S -

Nach § 28a Abs. 7 SGB IV erstattet der Arbeitgeber der Einzugsstelle für einen im privaten Haushalt Beschäftigten anstelle einer Meldung nach § 28a Abs. 1 SGB IV unverzüglich eine vereinfachte Meldung, den so genannten Haushaltsscheck, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 EUR nicht übersteigt. Die Spitzenverbände der Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit bestimmen nach § 28b Abs. 4 SGB IV bundeseinheitlich die Gestaltung des Haushaltsschecks und der der Einzugsstelle in diesem Verfahren zu erteilenden Einzugsermächtigung. Zuständige Einzugsstelle ist nach § 28i Satz 5 SGB IV die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der Rentenversicherung.

Die gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheck vom 16.11.2005 bedarf u. a. wegen des neuen Anwendungsschreibens des Bundesministeriums der Finanzen vom 03.11.2006 (BStBl I S. 711) zu § 35a EStG einer Überarbeitung. Darin weicht das Bundesfinanzministerium von seiner bisherigen Auffassung ab, dass Wohnungseigentümergeinschaften keine Steuerermäßigung nach § 35a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse im Sinne von § 8a SGB IV erhalten. Nunmehr sind auch Wohnungseigentümergeinschaften zur Inanspruchnahme der Steuerermäßigung für geringfügig entlohnte haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse nach § 35a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG (vgl. Rdnr. 15) berechtigt.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren sowie den Haushaltsscheck nebst Erläuterungen an die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassen und unter dem Datum vom 23.04.2007 neu

bekannt zu geben. Die Neufassung der Verlautbarung sowie des Haushaltsschecks nebst Erläuterungen, die an die Stelle der bisherigen Verlautbarung und des Haushaltsschecks nebst Erläuterungen treten, sind als Anlage beigefügt.

Anlage

AOK-Bundesverband, Bonn

Bundesverband der Betriebskrankenkassen, Essen

IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach

See-Krankenkasse, Hamburg

Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen, Kassel

Knappschaft, Bochum

AEV - Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V., Siegburg

Verband der Angestellten-Krankenkassen e.V., Siegburg

Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

23. April 2007

Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren

Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten werden vom Gesetzgeber durch deutlich ermäßigte Abgaben und durch eine vereinfachte Verfahrensweise besonders gefördert. Eine unbürokratische Abwicklung wird durch das sogenannte Haushaltsscheckverfahren ermöglicht.

Das Haushaltsscheckverfahren wird - wie das Beitrags- und Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte insgesamt - ausschließlich von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der Rentenversicherung durchgeführt. Innerhalb der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See nimmt die Minijob-Zentrale diese Aufgabe wahr. Einzelheiten ergeben sich aus den ab 1. April 2003 geltenden Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.

Die geringfügigen Beschäftigungen wurden mit Wirkung vom 1. April 2003 neu geregelt. Im Zuge dieser Neuregelung wurden die Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten gegenüber den Arbeitgebern im gewerblichen Bereich mit besonderen Vergünstigungen ausgestattet. Anstelle der seit 1. Juli 2006 üblichen Beitrags- und Steuerlast für gewerbliche Arbeitgeber von 30 v.H. (Krankenversicherung: 13 v.H.; Rentenversicherung: 15 v.H.; Pauschsteuer: 2 v.H.) beläuft sich der Aufwand für Privathaushalte lediglich auf 12 v.H. (Krankenversicherung: 5 v.H.; Rentenversicherung: 5 v.H.; Pauschsteuer: 2 v.H.).

Im Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht vom 21. März 2005 (BGBl I S. 818) wurde festgelegt, dass der Beitragssatz zur Unfallversicherung für geringfügig Beschäftigte, die im Haushaltsscheckverfahren gemeldet werden, ab 1. Januar 2006 bundeseinheitlich 1,6 v.H. beträgt. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wurde von den kommunalen Unfallversicherungsträgern im Rahmen einer am 24. August 2005 geschlossenen Verwaltungsvereinbarung beauftragt, die Unfallversicherungsbeiträge für die am Haushaltsscheckverfahren teilnehmenden Arbeitgeber ab 2006 einzuziehen.

Die Kosten, die dem Arbeitgeber für die Beschäftigung im Privathaushalt entstehen, werden seit dem 1. Januar 2003 steuerlich gefördert. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse bei geringfügiger Beschäftigung um 10 v.H. der entstandenen Kosten (max. 510 EUR). Für jeden Kalendermonat, in dem kein Beschäftigungsverhältnis besteht, ermäßigt sich der Höchstbetrag um ein Zwölftel. Diese gesetzliche Regelung findet allerdings nur Anwendung, wenn die entstandenen Aufwendungen nicht für Dienstleistungen zur Betreuung eines zum Haushalt gehörenden Kindes bei der Ermittlung der Einkünfte bzw. Sonderausgaben abzugsfähig sind. Beschränkt sich das Tätigkeitsfeld des haushaltsnahen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses auf die Betreuung eines zum Haushalt gehörenden Kindes, kann der Arbeitgeber rückwirkend ab Anfang 2006 Aufwendungen, die im Zusammenhang mit dieser Dienstleistung entstehen, in Höhe von zwei Dritteln der gesamten Betreuungskosten, höchstens jedoch 4000 EUR je Kind vom zu versteuernden Einkommen absetzen. Voraussetzung für die Anwendung dieser gesetzlichen Regelung ist allerdings, dass das zum Haushalt gehörende Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Des Weiteren ist zu beachten, dass Haushalte, die Aufwendungen für Dienstleistungen zur Betreuung ihrer Kinder geltend machen, nicht gleichzeitig von der Steuerabzugsmöglichkeit für haushaltsnahe Dienstleistungen im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens Gebrauch machen können.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben über die das Haushaltsscheckverfahren betreffenden Regelungen beraten. Die dabei erzielten Ergebnisse sind in dieser gemeinsamen Verlautbarung zusammengefasst. Die Anlage 1 enthält Erläuterungen zur steuerlichen Behandlung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen.

I Grundzüge des Haushaltsscheckverfahrens

1 Allgemeines

Der Arbeitgeber (Privathaushalt) erstattet der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale für einen in seinem Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer eine vereinfachte Meldung, den sogenannten Haushaltsscheck. Das Haushaltsscheckverfahren kann nur für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse genutzt werden. Der Haushaltsscheck enthält gegenüber der Meldung nach § 28a Abs. 3 SGB IV reduzierte Angaben. Er ist vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterschreiben. Die Anwendung des Haushaltsscheckverfahrens ist daran gebunden, dass der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Geldbetrag zusammen mit den einbehaltenen Steuern 400 EUR im Monat nicht übersteigt und der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale eine Ermächtigung zum Einzug der Gesamtsozialversicherungsbeiträge, der Beiträge zur Unfallversicherung (ab 01.01.2006), der Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie ggf. zu zahlender Pauschsteuern (vgl. Anlage 1) erteilt. Das Verfahren wiederholt sich bei jeder Entgeltzahlung, es sei denn, das Arbeitsentgelt bleibt monatlich unverändert und der Haushaltsscheck wird entsprechend gekennzeichnet.

Die Minijob-Zentrale prüft nach Eingang des Haushaltsschecks die Einhaltung der Arbeitsentgeltgrenzen bei geringfügiger Beschäftigung, vergibt, sofern noch nicht vorhanden, die Betriebsnummer, berechnet die Gesamtsozialversicherungsbeiträge, die Beiträge zur Unfallversicherung (ab 1. Januar 2006), die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie die ggf. zu zahlenden Pauschsteuern (vgl. Anlage 1) und zieht den Gesamtbetrag mittels Lastschriftverfahren vom Konto des Arbeitgebers ein.

Die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist obligatorisch. Der Arbeitgeber kann somit nicht alternativ das übliche Melde- und Beitragsverfahren nutzen.

2 Voraussetzungen

2.1 Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt

Für geringfügige Beschäftigungen, die ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt werden, gelten die gleichen Voraussetzungen wie für geringfügige Beschäftigungen außerhalb von Privathaushalten (§ 8a Satz 1 i.V.m. § 8 SGB IV).

Für die Annahme einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt wird nach § 8a Satz 2 SGB IV allerdings gefordert, dass diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird. Der Gesetzgeber spricht von haushaltsnaher Dienstleistung. Hierzu gehören u.a. Tätigkeiten wie die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung, die Gartenpflege sowie die Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, Kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen.

Als Arbeitgeber im Haushaltsscheckverfahren kommen nur natürliche Personen in Betracht. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung. Dies gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse, die mit Hausverwaltungen oder Wohnungseigentümergeinschaften (im Sinne des Gesetzes über das Wohnungseigentum und das Dauerwohnrecht - WEG) geschlossen werden, da es sich hierbei nicht um einen Privathaushalt im engeren Sinne handelt.

Ausschließlich im Privathaushalt wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn der Arbeitnehmer für den selben Arbeitgeber keine weiteren Dienstleistungen, wie z.B. in den dem Privathaushalt angeschlossenen Geschäftsräumen, erbringt. Ist dies doch der Fall, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen (vgl. Urteil des BSG vom 16. Februar 1983 - 12 RK 26/81 -, USK 8310), so dass das Haushaltsscheckverfahren keine Anwendung finden kann.

2.2 Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt ist mit weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen in und außerhalb von Privathaushalten zusammenzurechnen. Wird neben einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt ausgeübt, werden beide nicht zusammengerechnet. Nähere Ausführungen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten können den Geringfügigkeits-Richtlinien entnommen werden.

Ergibt sich aufgrund der Zusammenrechnung mit einer weiteren Beschäftigung Versicherungspflicht, findet das Haushaltsscheckverfahren keine Anwendung mehr. Der Arbeitgeber hat dann das übliche Beitrags- und Meldeverfahren gegenüber der Krankenkasse durchzuführen, die der Arbeitnehmer gewählt hat. Die zuständige Krankenkasse wird mit einer Mitgliedsbescheinigung dokumentiert. Trifft der Arbeitnehmer keine Wahl oder ist er nicht gesetzlich krankenversichert, kommt die Krankenkasse in Frage, bei der zuletzt eine Versicherung (ggf. auch Familienversicherung) bestanden hat. Lässt sich eine „letzte“ Krankenkasse nicht bestimmen, sind die Meldungen über eine versicherungspflichtige Beschäftigung einer nach § 173 Abs. 2 und Abs. 2a SGB V wählbaren Krankenkasse einzureichen.

2.3 Beschäftigung von Familienangehörigen

Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis wird grundsätzlich nicht dadurch ausgeschlossen, dass jemand für einen nahen Verwandten oder Familienangehörigen im Privathaushalt tätig wird. Allerdings ist bei solchen Beschäftigungsverhältnissen die Arbeitnehmereigenschaft zu prüfen und dabei festzustellen, ob der Arbeitsvertrag zum Schein abgeschlossen wurde (§ 117 BGB) oder die Tätigkeit lediglich eine familienhafte Mithilfe darstellt. Die erforderliche Abgrenzung ist nach den in ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts festgelegten Abgrenzungskriterien ausgehend von den gesamten Umständen des Einzelfalles vorzunehmen. Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis im Privathaushalt unter Ehegatten scheidet allerdings regelmäßig aus, weil in der Ehe bereits gesetzliche Dienstleistungspflichten in Bezug auf die Haushaltsführung bestehen. Gleiches gilt dem Grunde nach für im Haushalt Dienste leistende Kinder, die dem elterlichen Hausstand angehören und von den Eltern unterhalten werden.

2.4 400 EUR-Grenze

Der Haushaltsscheck ist zu verwenden, wenn das Arbeitsentgelt, das der im Haushalt beschäftigte Arbeitnehmer erhält, regelmäßig im Monat 400 EUR (§ 28a Abs. 7 SGB IV) nicht übersteigt. Bei Verwendung eines Haushaltsschecks gilt nach § 14 Abs. 3 SGB IV die Besonderheit, dass der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Geldbetrag zuzüglich der durch Abzug vom Arbeitslohn einbehaltenen Steuern (Lohnsteuer einschließlich eventuell zu zahlender Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) als Arbeitsentgelt gilt.

Das von geringfügig Beschäftigten erzielte Arbeitsentgelt unterliegt wie das Arbeitsentgelt eines mehr als geringfügig Beschäftigten der Steuerpflicht. In diesem Zusammenhang sind die Steuererläuterungen in der Anlage 1 zu beachten.

Angesichts der in der Anlage 1 aufgezeigten Möglichkeiten der Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen dürfte es unwahrscheinlich sein, dass individuelle Steuern vom Arbeitnehmer gezahlt werden und der mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitslohn von dem Betrag abweicht, der nach § 14 Abs. 3 SGB IV als Arbeitsentgelt im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens zu berücksichtigen ist.

Bei Arbeitnehmern, die auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten (vgl. I.4), bestimmt sich das Arbeitsentgelt nach dem vereinbarten Arbeitslohn vor Abzug des vom Arbeitnehmer zu tragenden Eigenanteils.

Als Sonderregelung verbietet § 14 Abs. 3 SGB IV ferner die Berücksichtigung von nicht in Geld gewährten Einnahmen (z.B. Sachbezüge) bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts.

Ein Überschreiten der Entgeltgrenze führt zum Wegfall der Voraussetzungen für die Anwendung des Haushaltsscheckverfahrens.

2.5 Einzugsermächtigung

Der Arbeitgeber (privater Haushalt) ist verpflichtet, der Minijob-Zentrale eine Ermächtigung zum Einzug der Gesamtsozialversicherungsbeiträge (einschließlich des Aufstockungsbetrages bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit), der Beiträge zur Unfallversicherung (ab 1. Januar 2006), der Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft und ggf. der einheitlichen Pauschsteuern (vgl. Anlage 1) zu erteilen. Hierzu kann das im Internet bereitgestellte Formular verwendet werden (vgl. II.1). Die Einzugsermächtigung braucht nicht bei jeder Entgeltzahlung, sondern nur bei der erstmaligen Verwendung des Haushaltsschecks oder bei Änderungen der Bankverbindung erteilt zu werden.

3 Beitragspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) hat für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 5 v.H. des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung ist, dass der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (§§ 249b Satz 2 SGB V, 48 Abs. 6 KVLG 1989).

In der Rentenversicherung beläuft sich der vom Privathaushalt zu zahlende Pauschalbeitrag ebenfalls auf 5 v.H. des Arbeitsentgelts aus der Beschäftigung, sofern der Beschäftigte eine versicherungsfreie oder wegen des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit versicherungspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt (§§ 172 Abs. 3a Satz 1, 168 Abs. 1 Nr. 1c SGB VI). Entsprechendes gilt für Beschäftigte, die von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

4 Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung

Arbeitnehmer, die eine nach § 5 Abs. 2 SGB VI rentenversicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, haben nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten, um dadurch volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben. Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber bzw. bei mehreren Beschäftigungen gegenüber allen Arbeitgebern erklärt werden. Er entfaltet Rechtswirkung aber nur für die Zukunft. D.h., die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, es sei denn, dass der Arbeitnehmer einen späteren Zeitpunkt für den Beginn der Rentenversicherungspflicht bestimmt.

Wird der Verzicht innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung schriftlich erklärt, wirkt sie auf den Beginn der Beschäftigung zurück, falls der Arbeitnehmer dies verlangt. Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Die Verzichtserklärung verliert mit der Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung ihre Wirkung. Nimmt der Arbeitnehmer erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf und will er auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, dann muss dem neuen Arbeitgeber wiederum eine schriftliche Verzichtserklärung vorgelegt werden; dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten können ihren Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit auf dem Haushaltsscheck erklären. Maßgebend für den Beginn der Versicherungspflicht ist das Datum der Unterschrift des Arbeitnehmers, wenn er nicht ausdrücklich einen späteren Zeitpunkt angibt. Eine gegenüber dem Arbeitgeber abzugebene Verzichtserklärung ist in diesen Fällen entbehrlich.

Sofern ein Arbeitnehmer hiervon Gebrauch macht, sind für ihn Rentenversicherungsbeiträge unter Zugrundelegung des vollen Beitragssatzes in der Rentenversicherung zu zahlen. Den Aufstockungsbetrag zwischen den vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbetrag von 5 v.H. und dem vollen Beitragssatz trägt der Arbeitnehmer und ist vom Arbeitgeber am Arbeitsentgelt einzubehalten.

Zu beachten ist allerdings, dass im Falle des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit als monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 8 SGB VI ein Betrag in Höhe von 155 EUR zugrunde zu legen ist. Der Aufstockungsbetrag für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt unterhalb der monatlichen Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ermittelt sich, indem der - ausgehend vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnete - Pauschalbeitrag des Arbeitgebers vom Mindestbeitrag (155 EUR x voller Beitragssatz zur Rentenversicherung) abgezogen wird. Reicht das Arbeitsentgelt zur Deckung des Aufstockungsbetrages nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten. Weitere Ausführungen zu diesem Punkt können dem Kapitel C 2 der Geringfügigkeits-Richtlinien entnommen werden.

II Form und Inhalt des Haushaltsschecks

1 Form

Nach § 28b Abs. 4 Satz 1 SGB IV bestimmen die Spitzenverbände der Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit bundeseinheitlich die Gestaltung des Haushaltsschecks und der der Einzugsstelle (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) in diesem Verfahren zu erteilenden Einzugsermächtigung. Der Haushaltsscheck und die Einzugsermächtigung werden im Internet auch unter „www.haushaltsscheck.de“ zur Verfügung gestellt. Diese können dann vom Arbeitgeber direkt am Bildschirm fehlergeprüft ausgefüllt und anschließend ausgedruckt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Blankoformulare auszudrucken und handschriftlich auszufüllen.

Für Arbeitgeber ohne Internetanschluss werden die Vordrucke von der Minijob-Zentrale auf Anforderung zur Verfügung gestellt. Der Haushaltsscheck besteht aus drei Belegen, jeweils ein Formular für die Minijob-Zentrale, den Arbeitgeber und die/den Beschäftigte/n (Anlage 2). Die Belege sind vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu unterschreiben; der entsprechende Beleg für die Minijob-Zentrale ist bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Minijob-Zentrale in 45115 Essen einzureichen. Die Einzugsermächtigung ist bei der erstmaligen Verwendung des Haushaltsschecks sowie bei Änderung der Bankverbindung zusätzlich vom Arbeitgeber auszufüllen und zu unterschreiben.

2 Inhalt

Der Haushaltsscheck enthält folgende Angaben:

- Familienname, Vorname, ggf. Vorsatzwörter, Namenszusätze und Titel, Anschrift, Betriebsnummer und Steuernummer des Arbeitgebers,
- Familienname, Vorname, ggf. Vorsatzwörter, Namenszusätze und Titel, Anschrift und Versicherungsnummer bzw., wenn diese nicht bekannt ist, Geburtsdatum, Geburtsname, Geschlecht und Geburtsort des Arbeitnehmers,
- Kennzeichnung über die Zahlung von Pauschsteuer,
- Steuernummer des Arbeitgebers,
- Kennzeichnung über Mehrfachbeschäftigung des Arbeitnehmers,
- Kennzeichnung über die Versicherung in einer gesetzlichen Krankenkasse,
- Kennzeichnung über die Zahlung voller Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Datum und Unterschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers.

Zusätzlich sind anzugeben bei Abgabe des Haushaltsschecks nach

- § 28a Abs. 8 Nr. 4 Buchstabe a SGB IV (diskontinuierliche Entgeltzahlung) der Zeitraum der Beschäftigung, das Arbeitsentgelt für diesen Zeitraum sowie am Ende der Beschäftigung der Zeitpunkt der Beendigung,
- § 28a Abs. 8 Nr. 4 Buchstaben b bis d SGB IV (kontinuierliche Entgeltzahlung)
 - bei einer Meldung zu Beginn der Beschäftigung deren Beginn und das monatliche Arbeitsentgelt,
 - bei einer Meldung wegen Änderung des Arbeitsentgelts den neuen Betrag und den Zeitpunkt der Änderung und
 - bei einer Meldung am Ende der Beschäftigung den Zeitpunkt der Beendigung.

Das Arbeitsentgelt ist in Euro (EUR) ohne Cent anzugeben. Centbeträge von mehr als 49 sind nach oben, von weniger als 50 nach unten auf volle EUR-Beträge zu runden.

III Verfahren beim Arbeitgeber

1 Meldeanlass, Meldefristen, zuständige Einzugsstelle

Der Haushaltsscheck ist für Beschäftigungszeiträume seit dem 1. April 2003 nach § 28a Abs. 7 Satz 1 SGB IV der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Minijob-Zentrale in 45115 Essen unverzüglich einzureichen (§ 28i Satz 5 SGB IV). Dies gilt für jeden Meldeanlass, d.h., bei Beginn der Beschäftigung, bei Änderungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis (z.B. Änderung des Arbeitsentgelts, Verzicht auf die Versicherungsfreiheit oder Änderung der Adressen) und bei Beendigung der Beschäftigung.

2 Aufzeichnungspflichten

Die Vorschrift des § 28f Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IV entbindet die Arbeitgeber, die das Haushaltsscheckverfahren nutzen, von der Verpflichtung, der Minijob-Zentrale rechtzeitig einen Beitragsnachweis einzureichen, zumal die anfallenden Abgaben bei diesem Verfahren von der Minijob-Zentrale berechnet werden.

Arbeitgeber werden nach § 28p Abs. 10 SGB IV wegen der beschäftigten Arbeitnehmer in Privathaushalten nicht geprüft. Im Übrigen sind sie ohnehin von der Führung von Lohnunterlagen freigestellt (§ 28f Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

IV Verfahren bei der Minijob-Zentrale

1 Feststellung der Versicherungsfreiheit

Die Minijob-Zentrale prüft, ob die Arbeitsentgeltgrenze für eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt eingehalten wird. Kann eine entsprechende Prüfung aufgrund der Angaben im Haushaltsscheck nicht abschließend erfolgen, kann die Minijob-Zentrale beim Arbeitnehmer die erforderlichen Auskünfte einholen und sich ggf. erforderliche Unterlagen vorle-

gen lassen. Der Arbeitnehmer ist nach § 28o Abs. 2 SGB IV zur Auskunft bzw. zur Vorlage von Unterlagen verpflichtet.

Bei Verwendung des Haushaltsschecks als Meldung im Sinne von § 28a Abs. 8 Nr. 4 Buchstabe a SGB IV (diskontinuierliche Entgeltzahlung) wird mit dem letzten Tag der gemeldeten entgeltlichen Beschäftigung das Ende der Beitragspflicht unterstellt, wenn auf diesen Tag ein voller Kalendermonat folgt, für den kein Haushaltsscheck ausgestellt wurde.

Stellt die Minijob-Zentrale fest, dass das Haushaltsscheckverfahren keine Anwendung finden kann, informiert sie den Arbeitgeber und bittet ihn, sich umgehend an die für den Arbeitnehmer zuständige Krankenkasse zu wenden. Sofern der Minijob-Zentrale die zuständige Krankenkasse bekannt ist, wird diese ebenfalls informiert.

2 Vergabe der Betriebsnummer

Nach § 28h Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IV vergibt die Minijob-Zentrale im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit die Betriebsnummer des Arbeitgebers, sofern für den Privathaushalt eine solche noch nicht existiert. Die von der Minijob-Zentrale für diese Arbeitgeber vergebenen Betriebsnummern beginnen mit den Ziffern 571 bis 573, 574, 977 bis 979 und 981 bis 984.

3 Berechnung und Einzug der Beiträge und Umlagen

Nach § 28h Abs. 3 Satz 1 SGB IV berechnet die Minijob-Zentrale bei Verwendung eines Haushaltsschecks den Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft. Sie zieht die errechneten Beiträge am Fälligkeitstag im Wege des Lastschriftverfahrens ein.

Beiträge, die im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens berechnet werden, werden nach § 23 Abs. 2a SGB IV für das in den Monaten Januar bis Juni erzielte Arbeitsentgelt am 15. Juli des laufenden Jahres und für das in den Monaten Juli bis Dezember erzielte Arbeitsentgelt am 15. Januar des folgenden Jahres fällig. Gleiches gilt für die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft.

Wird das Arbeitsentgelt monatsübergreifend erzielt (z.B. vom 21. Juni bis zum 20. Juli), ist es für die Beitragsberechnung entsprechend aufzuteilen.

4 Berechnung und Einzug der Beiträge zur Unfallversicherung

Nach § 185 Abs. 4 Satz 3 SGB VII beträgt der Beitragsatz zur Unfallversicherung für geringfügig Beschäftigte, die im Haushaltsscheckverfahren gemeldet werden, ab 1. Januar 2006 bundeseinheitlich 1,6 v.H. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wurde von den kommunalen Unfallversicherungsträgern beauftragt, die Unfallversicherungsbeiträge für die am Haushaltsscheckverfahren teilnehmenden Arbeitgeber zu berechnen und zusammen mit den übrigen Abgaben einzuziehen.

5 Erhebung der Pauschsteuer

Nach § 40a Abs. 6 EStG ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See für die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG zuständig (2 v.H. des Arbeitsentgelts). Für die Anmeldung und Abführung dieser Pauschsteuer gelten die gleichen Regelungen wie für die Rentenversicherungsbeiträge (vgl. unter III.1 und IV.3). Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ist berechtigt, die Pauschsteuer zusammen mit den übrigen Abgaben beim Arbeitgeber einzuziehen.

6 Weiterleitung der Beiträge

Die Minijob-Zentrale leitet die Beiträge zur Krankenversicherung nach § 28k Abs. 2 Satz 1 SGB IV zugunsten des Risikostrukturausgleichs an die Deutsche Rentenversicherung Bund, bei Versicherten in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung an den Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen weiter. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden nach § 28k Abs. 1 SGB IV von der Minijob-Zentrale nach einem von der Deutschen Rentenversicherung Bund festgelegten Verteilungsschlüssel an die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Westfalen und die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland weitergeleitet.

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung werden von der Minijob-Zentrale gemäß der Verwaltungsvereinbarung vom 24. August 2005 an die zuständigen Unfallversicherungsträger weitergeleitet.

7 Durchführung der Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung ist zuständig für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt wird.

Die für die Durchführung des Erstattungsverfahrens erforderlichen Mittel werden durch Umlagen von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

Umlage 1 (U1):

Die U1 ist für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit bzw. Kur zu entrichten. Sie beträgt zurzeit 0,1 v.H.

Umlage 2 (U2):

Die U2 ist für den Ausgleich der Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) zu entrichten. Sie wird - bei unverminderten Leistungsansprüchen - zurzeit nicht erhoben.

Die Erstattung im Umlageverfahren 1 beträgt derzeit 80 v.H. des während der Arbeitsunfähigkeitszeit im Rahmen des § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts ohne Einmalzahlungen.

Die Erstattung im Umlageverfahren 2 beträgt

- 100 v.H. des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung,
- 100 v.H. des fortgezahlten Entgelts für die Dauer von Beschäftigungsverboten zuzüglich der darauf entfallenden pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge.

Die Erstattung wird auf Antrag gewährt und kann sofort nach geleisteter Entgeltfortzahlung bzw. geleistetem Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld erfolgen.

8 Meldung an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung

8.1 Allgemeines

Das zwischen den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung festgelegte Verfahren zur Ermittlung, Erfassung und Weiterleitung der Meldedaten für Arbeitnehmer durch die Krankenkassen gilt grundsätzlich auch bei Verwendung eines Haushaltsschecks.

In den Datensätzen DSME sind die Personengruppen „209“ oder „210“ anzugeben.

Zusätzlich sind die Angaben zur Tätigkeit für einen im Privathaushalt geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer im Feld A mit der Zahl 924 und im Feld B grundsätzlich mit der Zahl 87 zu verschlüsseln.

Bei Berichtigungen von Beschäftigungszeiten, Arbeitsentgelten oder dem Grund der Abgabe ist die ursprünglich gemeldete Zeit zu stornieren und anschließend ein neuer Datensatz zu liefern.

Für Arbeitnehmer in Privathaushalten, die der Minijob-Zentrale im „vereinfachten Verfahren“ gemeldet werden und für die eine Rentenversicherungsnummer zu beantragen oder zu vergeben ist, wird seitens der Minijob-Zentrale die Versicherungsnummer im allgemeinen Verfahren beantragt.

8.2 Ermittlung und Erfassung der Daten

Die Minijob-Zentrale stellt nach Eingang eines Haushaltsschecks fest, welche Angaben, die nicht aus dem Haushaltsscheck hervorgehen, für die Erfassung und Weiterleitung von Meldedaten an die Rentenversicherung erforderlich sind. Dabei können Daten aus dem Datenbestand der Minijob-Zentrale übernommen werden. Die fehlenden Angaben sind über den Arbeitnehmer zu ermitteln.

Die Datenerfassung erfolgt aus den „vervollständigten“ Haushaltsschecks. Die Art der Datenerfassung bleibt der Minijob-Zentrale freigestellt.

8.3 Weiterleitung der Daten

Die Datensätze werden an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung weitergeleitet. Vor der Weiterleitung an die Datenstelle sind die Datensätze mit dem maschinell zu führen-

den Bestand der Minijob-Zentrale abzugleichen. Für die Weiterleitung der Daten durch die Minijob-Zentrale gelten die in der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) festgelegten Fristen.

9 Meldung an die Unfallversicherung

Die Minijob-Zentrale übermittelt der Unfallversicherung die Daten zum Privathaushalt. Die Datenübermittlung erfolgt dezentral an den jeweils zuständigen kommunalen Unfallversicherungsträger. Die Meldefristen richten sich von diesem Zeitpunkt an grundsätzlich nach den Regelungen der DEÜV; die Meldungen werden monatlich unmittelbar nach Erstellung der Meldungen zur Rentenversicherung erzeugt und weitergeleitet. Der Datensatz enthält keine Angaben zum Arbeitnehmer, sondern gibt lediglich die Beschäftigtenzahl beim jeweiligen Arbeitgeber wieder. Näheres wird in der am 24. August 2005 geschlossenen Verwaltungsvereinbarung geregelt.

10 Bescheinigung an den Arbeitnehmer

Die Minijob-Zentrale hat dem Arbeitnehmer nach § 28h Abs. 3 Satz 3 SGB IV den Inhalt der Meldung schriftlich mitzuteilen. Zu diesem Zweck erhält der Arbeitnehmer über die an die Rentenversicherung gemeldeten Zeiten und Arbeitsentgelte eine entsprechende Bescheinigung. Die Bedeutung der Bescheinigung muss für den Arbeitnehmer erkennbar sein. Die Bescheinigung ist mindestens einmal jährlich bis zum 30. April eines jeden Jahres für alle im Vorjahr gemeldeten Daten auszustellen. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist die Bescheinigung unverzüglich nach Abgabe der letzten Meldung für den Arbeitnehmer auszustellen.

11 Bescheinigung an den Arbeitgeber

Nach § 28h Abs. 4 SGB IV bescheinigt die Minijob-Zentrale dem Arbeitgeber zum Jahresende den Zeitraum, für den Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden, und die Höhe des Arbeitsentgelts sowie der von ihm getragenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen. Zusätzlich wird in der Bescheinigung die Höhe der einbehaltenen Unfallversicherungsbeiträge und Pauschsteuer beziffert.

V Verfahren bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung

Die Datenstelle prüft die ihnen von der Minijob-Zentrale übermittelten Datensätze. Die fehlerfreien Meldedatensätze werden anschließend an die zuständigen Rentenversicherungsträger und an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet.

Anlagen

Anlage 1 – Erläuterungen zur steuerlichen Behandlung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen

Anlage 2 - Haushaltsscheck-Belege und Ausfüllhilfe

Erläuterungen zur steuerlichen Behandlung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen ab dem 1. April 2003

Durch die Neuregelungen des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 wird die Steuerfreiheit des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen nach § 3 Nr. 39 EStG ab dem 1. April 2003 aufgehoben. Das Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. April 2003 ist damit stets steuerpflichtig. Eine Freistellungsbescheinigung wirkt letztmals für Arbeitsentgelte der vor dem 1. April 2003 endenden Lohnzahlungszeiträume. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügige Beschäftigungen im Sinne des SGB IV ist pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben.

Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der neuen einheitlichen Pauschsteuer i.H.v. 2 % (§ 40a Abs. 2 EStG n.F.) und der pauschalen Lohnsteuer - wie bisher - mit einem Steuersatz i.H.v. 20 % des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG n.F.). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist nunmehr Voraussetzung, dass eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an.

1. Einheitliche Pauschsteuer i.H.v. 2 %

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer

- für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung i.S. des § 8 Abs. 1 Nr. 1 (geringfügige Beschäftigung) oder des § 8a SGB IV (geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten),
- für das er Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. 15 % oder 5 % nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c (geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte) oder nach § 172 Abs. 3 oder 3a (versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte) SGB VI zu entrichten hat,

- mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz i.H.v. insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG n.F.).

In dieser einheitlichen Pauschsteuer ist neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Die einheitliche Pauschsteuer von 2 % ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

2. Pauschaler Lohnsteuersatz i.H.v. 20 %

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung i.S. des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. 15 % oder 5 % nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz i.H.v. 20 % des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des SGB IV nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, so ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen) fällt für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 400 EUR monatlich) keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI.

Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

Das Verfahren für die Anmeldung und die Abführung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung richtet sich danach, ob die einheitliche Pauschsteuer i.H.v. 2 % angewandt wird. In diesem Fall ist ab dem 1. April 2003 stets - wie für die pauschalen Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung - die Bundesknappschaft zuständig. Wird die Lohnsteuer nicht mit der einheitlichen Pauschsteuer i.H.v. 2 % erhoben, so ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig (Lohnsteuer-Anmeldung).

1. Einheitliche Pauschsteuer i.H.v. 2 %

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer i.H.v. 2 % des Arbeitsentgelts ist stets die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber.

Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist ab dem 1. April 2003 ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. Auf dem Haushaltsscheck teilt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt mit und ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll (vgl. II.2 der Gemeinsamen Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren). Die Bundesknappschaft berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den pauschalen Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung jeweils am 15. Juli und zum 15. Januar vom Arbeitgeber ein (vgl. IV.3 der Gemeinsamen Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren).

Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer und teilen der Bundesknappschaft den Betrag mit dem Beitragsnachweis mit.

2. Pauschale Lohnsteuer i.H.v. 20 %, Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung i.H.v. 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt, für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

Die Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Ggf. ist eine sog. Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist (im Einzelnen zur Lohnsteuer-Anmeldung Hinweis auf § 41a EStG, R 133 LStR).

04

HAUSHALTSSCHECK

(nur für Privathaushalte) 1

- 2 Erstanmeldung
- Folgescheck (auch Abmeldung)

Arbeitgeber (Auszahlender)

3

Tel.:

Name, Vorname, Titel

[Grid for name and title]

Straße und Hausnummer

[Grid for street and house number]

Postleitzahl

Wohnort

[Grid for postal code and location]

Betriebsnummer

Ja Nein

Steuernummer

4 [Grid for business number] 5 Pauschsteuer 6 [Grid for tax number]

Beschäftigte/r (Empfänger/in)

3

Tel.:

Name, Vorname, Titel

[Grid for name and title]

Straße und Hausnummer

[Grid for street and house number]

(Land)

Postleitzahl

Wohnort

[Grid for country, postal code, and location]

7 Versicherungs-Nr. der/des Beschäftigten [Grid] Geburtsdatum [Grid] Geschlecht männlich weiblich 8 mehrfach beschäftigt Ja Nein 9 Versicherung in gesetzlicher Krankenkasse Ja Nein 10 voller Beitrag zur Rentenversicherung Ja Nein

Dauer der Beschäftigung und Arbeitsentgelt

- bei monatlich gleich bleibendem Arbeitsentgelt -

11

ab

[Grid for start date]

bis auf weiteres

13

monatliches Arbeitsentgelt

EUR [Grid]

- oder bei monatlich wechselndem Arbeitsentgelt oder Teilzeiträumen -

12

vom

[Grid for start date]

bis

[Grid for end date]

13

tatsächlich erzielt

EUR [Grid]

Beschäftigung dauert an

14 Ja Nein

15 Beschäftigung beendet am: [Grid]

16 Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben

[Signature box for employer]

Datum und Unterschrift Arbeitgeber

[Signature box for employee]

Datum und Unterschrift Beschäftigte/r

17 Einzugsermächtigung

- gemäß § 28a Abs. 7 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) zwingend erforderlich -

Hiermit ermächtige ich die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale als zentrale Einzugsstelle für geringfügige Beschäftigungen widerruflich, die Abgaben im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Name, Vorname

[Grid for name and first name]

Konto-Nr.

[Grid for account number]

Bankleitzahl

[Grid for bank transfer code]

Kreditinstitut

[Grid for credit institution]

Datum

[Date box]

Unterschrift

[Signature box]

Für die Minijob-Zentrale

HAUSHALTSSCHECK

(nur für Privathaushalte) 1

- 2 Erstanmeldung
- 2 Folgeschcheck (auch Abmeldung)

Arbeitgeber (Auszahlender)

3 Tel.: _____

Name, Vorname, Titel

Straße und Hausnummer

Postleitzahl

Wohnort

Betriebsnummer

Ja Nein

Steuernummer

4 _____ 5 Pauschsteuer 6 _____

Beschäftigte/r (Empfänger/in)

3 Tel.: _____

Name, Vorname, Titel

Straße und Hausnummer

(Land)

Postleitzahl

Wohnort

7

Versicherungs-Nr. der/des Beschäftigten

Geburtsdatum

Geschlecht

männlich weiblich

8 mehrfach beschäftigt Ja Nein

Geburtsort

9 Versicherung in gesetzlicher Krankenkasse Ja Nein

Geburtsname

10 voller Beitrag zur Rentenversicherung Ja Nein

Dauer der Beschäftigung und Arbeitsentgelt

- bei monatlich **gleich bleibendem** Arbeitsentgelt -

11

ab

bis auf weiteres

13

monatliches Arbeitsentgelt

EUR _____

- oder bei monatlich **wechselndem** Arbeitsentgelt oder Teilzeiträumen -

12

vom

bis

13

tatsächlich erzielt

EUR _____

Beschäftigung dauert an

14

Ja

Nein

15

Beschäftigung beendet am:

16

Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben

Datum und Unterschrift Arbeitgeber

Datum und Unterschrift Beschäftigte/r

17 Einzugsermächtigung

- gemäß § 28a Abs. 7 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) **zwingend erforderlich** -

Hiermit ermächtige ich die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale als zentrale Einzugsstelle für geringfügige Beschäftigungen widerruflich, die Abgaben im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Name, Vorname

Konto-Nr.

Bankleitzahl

Kreditinstitut

Datum

Unterschrift

Für den Arbeitgeber

HAUSHALTSSCHECK

(nur für Privathaushalte) 1

2 Erstanmeldung
 Folgescheck (auch Abmeldung)

Arbeitgeber (Auszahlender)

3 Tel.: _____

Name, Vorname, Titel

Straße und Hausnummer

Postleitzahl

Wohnort

Betriebsnummer

Ja Nein

Steuernummer

4 _____ 5 Pauschsteuer 6 _____

Beschäftigte/r (Empfänger/in)

3 Tel.: _____

Name, Vorname, Titel

Straße und Hausnummer

(Land)

Postleitzahl

Wohnort

7 Versicherungs-Nr. der/des Beschäftigten _____ Geburtsdatum Geschlecht männlich weiblich

Geburtsort _____ 8 mehrfach beschäftigt Ja Nein

Geburtsname _____ 9 Versicherung in gesetzlicher Krankenkasse Ja Nein

10 voller Beitrag zur Rentenversicherung Ja Nein
ab T T M M J J J J

Dauer der Beschäftigung und Arbeitsentgelt

- bei monatlich **gleich bleibendem** Arbeitsentgelt -

11 ab T T M M J J J J bis auf weiteres

13 monatliches Arbeitsentgelt EUR _____

- oder bei monatlich **wechselndem** Arbeitsentgelt oder Teilzeiträumen -

12 vom T T M M bis T T M M J J J J

13 tatsächlich erzielt Arbeitsentgelt EUR _____ Beschäftigung dauert an 14 Ja Nein

15 Beschäftigung beendet am: T T M M J J J J

16 Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben

Datum und Unterschrift Arbeitgeber

Datum und Unterschrift Beschäftigte/r

Für die / den Beschäftigte / n

So füllen Sie den Haushaltsscheck aus:

1. Als Arbeitgeber im Haushaltsscheckverfahren kommen nur natürliche Personen in Betracht. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung. Dies gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse, die mit Wohnungseigentümergeinschaften (im Sinne des Gesetzes über das Wohnungseigentum und das Dauerwohnrecht - WEG) oder mit Hausverwaltungen geschlossen werden. Eine Beschäftigung kann auch nur dann im Haushaltsscheckverfahren gemeldet werden, wenn der Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber keine weiteren Dienstleistungen, wie z. B. in den dem Privathaushalt angeschlossenen Geschäftsräumen, erbringt.
2. **Erstanmeldung/Folgescheck:** Bitte stets kennzeichnen, ob Sie erstmalig einen Haushaltsscheck einreichen (Erstanmeldung) **oder** ob es sich bei bereits gemeldeter Beschäftigung z. B. wegen sich ändernder Bezüge, Adresse oder Bankverbindung um einen neuen Scheck (Folgescheck) handelt. Bitte nutzen Sie den Folgescheck auch, wenn Sie uns das Beschäftigungsende unter Punkt 15 mitteilen.
3. **Telefonnummer.** Die Angabe der Telefonnummer ist freiwillig, jedoch würde sie die Arbeit der Minijob-Zentrale für eventuelle Rückfragen sehr erleichtern.
4. **Betriebsnummer eintragen.** Bitte keine gewerblichen Betriebsnummern benutzen. Sie haben keine (andere)? Die Minijob-Zentrale wird diese für Sie vergeben und nachtragen. Wenn Sie unter Punkt 2 „Folgescheck“ angekreuzt haben, tragen Sie bitte unbedingt die für Ihren Privathaushalt vergebene Betriebsnummer ein.
5. **Ja.** Wenn Sie unter Verzicht auf die Lohnsteuerkarte der Haushaltshilfe die Pauschsteuer in Höhe von 2 v.H. des Arbeitsentgelts an die Minijob-Zentrale zahlen.
Nein. Wenn Sie die anfallende Lohnsteuer entsprechend der Steuerklasse über die Lohnsteuerkarte der Haushaltshilfe erheben und an das zuständige Wohnsitzfinanzamt abführen.
6. **Steuernummer** nur eintragen, wenn Sie Punkt 5 mit „Ja“ beantwortet haben. Die Steuernummer entnehmen Sie bitte dem letzten Steuerbescheid.
7. **Versicherungsnummer.** Nicht bekannt? Tragen Sie bitte das Geburtsdatum, das Geschlecht, den Geburtsort und den Geburtsnamen der/des Beschäftigten ein.
8. **Ja.** Wenn Ihre Haushaltshilfe mehrere Arbeitsplätze hat. Auch eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung ist hiermit gemeint.
Nein. Wenn Ihre Haushaltshilfe keine weiteren Arbeitsplätze hat.
9. **Ja.** Wenn Ihre Haushaltshilfe in einer gesetzlichen Krankenkasse pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist.
Nein. Wenn Ihre Haushaltshilfe privat oder gar nicht krankenversichert ist.
10. **Ja.** Wenn Ihre Haushaltshilfe zum Erwerb vollwertiger Rentenansprüche auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten und den von Ihnen zu zahlenden fünfprozentigen Beitragsanteil zur Rentenversicherung durch einen Eigenanteil bis zum vollen Rentenbeitrag **aufstocken** will. Falls Ihre Haushaltshilfe einen späteren Zeitpunkt für den Beginn der Rentenversicherungspflicht bestimmt, ist dieser in dem unter Punkt 10 stehenden Feld „ab. . .“ einzutragen. Sollte die Haushaltshilfe bei Ihnen - bzw. bei mehreren Beschäftigungen insgesamt - weniger als 155 EUR verdienen, wird der Gesamtbeitrag mindestens von 155 EUR berechnet. In jedem Fall ist der Haushaltshilfe im Vorfeld zu empfehlen, beim zuständigen Rentenversicherungsträger nachzufragen, ob und ggf. welche Vorteile für sie mit dieser Regelung verbunden sind.
Nein. Wenn nur die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (5 v.H.) von Ihnen gezahlt werden sollen.
11. **Beschäftigungsbeginn** bei monatlich gleich bleibender Bezahlung.
12. **Beginn und Ende des Entgeltabrechnungszeitraumes** bei monatlich wechselndem Arbeitsentgelt oder Teilzeiträumen (z.B. vom 01.04. bis 18.04.200X).
13. **Arbeitsentgelt eintragen.** Das ist der ausgezahlte Betrag plus eventuell einbehaltener und über die Steuerkarte abgerechneter Steuern. Bitte den Verdienst kaufmännisch auf volle EUR-Beträge runden (bis 49 Cent abrunden, ab 50 Cent aufrunden).
14. **Beschäftigung dauert an** bitte kennzeichnen, wenn Sie Punkt 12 ausfüllen.
Ja. Die Beschäftigung ist nicht beendet, im nächsten Monat kommt ein neuer Folgescheck.
Nein. Mit dem unter Punkt 12 eingegebenen „bis-Datum“ wurde die Beschäftigung beendet.
15. Bei **Beschäftigung beendet am** das Datum eintragen und den Folgescheck (vgl. 2) an die Minijob-Zentrale schicken.
16. **Unterschriften** sind von Ihnen und der/dem Beschäftigten erforderlich.
17. **Einzugsermächtigung** ist nur bei erstmaliger Verwendung des Haushaltsschecks oder bei Änderung der Bankverbindung zu erteilen. Hiermit ermächtigen Sie die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale, die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (vgl. 9) und Rentenversicherung, die Beiträge zur Unfallversicherung (ab 01.01.2006), die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie ggf. die einheitliche Pauschsteuer (vgl. 5) von Ihrem Konto einzuziehen.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

6. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen der Erhöhung des so genannten Übungsleiterfreibetrags (§ 3 Nr. 26 EStG) rückwirkend zum 01.01.2007
-

- 314.11/390.4 -

Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit, für nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sind nach § 3 Nr. 26 EStG bis zur Höhe von insgesamt 1 848 EUR im Kalenderjahr steuerfrei, wobei es für die Steuerfreiheit nicht darauf ankommt, dass die Vergütungen ausdrücklich als Aufwandsentschädigungen deklariert werden. Nach § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV gehören diese steuerfreien Aufwandsentschädigungen nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Im Übrigen kann der steuerfreie Jahresbetrag von 1 848 EUR pro rata (d. h. monatlich mit 154 EUR) oder en bloc (z. B. jeweils zum Jahresbeginn) vom Arbeitsentgelt in Abzug gebracht werden.

Der Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements (Bundestags-Drucksache 16/5200) sieht in seinem Artikel 1 Nr. 2 eine Erhöhung des so genannten Übungsleiterfreibetrags von jährlich 1 848 EUR (monatlich 154 EUR) auf jährlich 2 100 EUR (monatlich 175 EUR) vor. Diese Erhöhung soll nach Artikel 9 Satz 1 des Gesetzesentwurfs (rückwirkend) zum 01.01.2007 in Kraft treten. Es stellt sich die Frage, ob das rückwirkende Inkrafttreten Konsequenzen für den Bereich der Sozialversicherung hat.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer hat die rückwirkende Erhöhung des so genannten Übungsleiterfreibetrags keinerlei Konsequenzen für den Bereich der Sozialversicherung. Die Erhöhung kann für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erst von dem Zeitpunkt an Wirkung entfalten, in dem das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements Rechtskraft erlangt hat, d. h. mit dem Tag der Verkündung dieses Gesetzes im Bundesgesetzblatt. Dies ergibt sich aus dem das Sozialversicherungsrecht beherrschenden und in Rechtsprechung und in Rechtslehre anerkannten Grundsatz, dass Versicherungsverhältnisse stets vorausschauend beurteilt werden müssen und

nachträglich nicht verändert werden dürfen (vgl. hierzu u. a. Urteile des Bundessozialgerichts vom 07.12.1989 - 12 RK 19/87 -, USK 89115, und vom 08.12.1999 - B 12 KR 12/99 R - USK 9957, jeweils mit weiteren Rechtsprechungshinweisen). Dem Wesen eines Pflichtversicherungsverhältnisses entspricht es, dass es unabhängig vom Willen der Beteiligten eintritt und fortbesteht, wenn und solange die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen; Änderungen in diesen Voraussetzungen rechtfertigen allenfalls für die Zukunft eine andere versicherungsrechtliche Beurteilung, lassen aber für die Vergangenheit die versicherungsrechtliche Beurteilung unberührt. Hieraus folgt, dass z. B. in den Fällen, in denen der Abzug des bisherigen Betrags von monatlich 154 EUR nicht zur Geringfügigkeit im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV und damit nicht zur Versicherungsfreiheit der Beschäftigung geführt hat, durch die nachträgliche Berücksichtigung eines entsprechend höheren Betrags die Versicherungspflicht für die Vergangenheit nicht beseitigt werden kann.

Sofern der höhere Übungsleiterfreibetrag steuerlich erst vom Zeitpunkt der Verkündung des Gesetzes an berücksichtigt wird, vermindert sich auch das Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung entsprechend. Dies gilt auch insoweit, als der Erhöhungsbetrag von monatlich (175 EUR - 154 EUR =) 21 EUR in die Zeit nach Verkündung des Gesetzes „verlagert“ wird, wobei es auch hier unerheblich ist, ob der Erhöhungsbetrag für mehrere Monate zusammengefasst oder pro rata berücksichtigt wird.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

7. Beitragsrechtliche Behandlung von nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen

- 390.21 -

Zum Arbeitsentgelt gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Ergänzend hierzu bestimmt § 1 SvEV, welche Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Hierunter fallen u. a. die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG genannten Bezüge, soweit es sich nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt, sowie die in § 40 Abs. 2 und § 40b EStG genannten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen, soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz erheben kann und die Lohnsteuer nicht nach dem allgemeinen Lohnsteuerabzugsverfahren erhebt (§ 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV).

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 ist durch § 37b EStG eine neue Pauschalierungsmöglichkeit der Einkommensteuer für Sachzuwendungen geschaffen worden, wenn die Sachzuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden und

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

den Betrag von 10 000 EUR nicht übersteigen. Fraglich ist, welche Auswirkungen sich durch die Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG für die Sozialversicherung ergeben.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer hat die Pauschalbesteuerung von Sachzuwendungen nach § 37b EStG keinerlei Auswirkungen für die Sozialversicherung, denn die Sozialversicherungsentgeltverordnung sieht für den Fall der Pauschalierung derartiger Sachzuwendungen keine Beitragsfreiheit vor. Die nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen gehören daher zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Dabei

liegt in den Fällen des § 37b Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz EStG eine Arbeitsentgeltzahlung durch Dritte vor. Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Beiträge zur Sozialversicherung ist im Übrigen der für die Bemessung der Pauschalsteuer maßgebende geldwerte Vorteil der Sachzuwendung.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

8. Beitragsrechtliche Behandlung arbeitgeberseitiger Leistungen während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen nach § 23c SGB IV;
hier: Beitragsberechnung in Teilmonaten, wenn das im Teilmonat gezahlte Arbeitsentgelt die für den Teilmonat maßgebende kalendertägliche Beitragsbemessungsgrenze überschreitet und eine beitragspflichtige Einnahme nach § 23c SGB IV erzielt wird
-

- 412.30 -

Nach § 23c SGB IV gelten Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezugs von Krankengeld, Krankentagegeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder während einer Elternzeit weiter erzielt werden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben über die sich im Zusammenhang mit der Vorschrift des § 23c SGB IV ergebenden beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 15./16.11.2005 beraten und die dabei erzielten Ergebnisse in dem gemeinsamen Rundschreiben vom 15.11.2005¹ zusammengefasst. Außerdem haben sie in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 25./26.04.2006 eine Reihe von Sachverhalten erörtert und die Ergebnisse in der Ergänzung zu dem gemeinsamen Rundschreiben vom 15.11.2005 (vgl. Anlage zu Punkt 4 der Niederschrift) dargestellt. Unter Nummer 2 dieser Anlage wurde festgelegt, wie eine arbeitgeberseitige Leistung zu verbeitragen ist, wenn der Arbeitnehmer für einen Teil des Monats noch Arbeitsentgelt (Entgeltfortzahlung) und für den anderen Teil des Monats eine Entgeltersatzleistung erhält. Danach kommt eine beitragsmäßige Berücksichtigung von arbeitgeberseitigen Leistungen nur in den Fällen in Betracht, in denen der SV-Freibetrag bei einer auf den Monat bezogenen Betrachtungsweise überschritten wird; für jeden Kalendertag des Entgeltersatzleistungsbezugs ist dabei 1/30 des den SV-Freibetrag übersteigenden Teils der arbeitgeberseitigen Leistung als beitragspflichtige Einnahme anzusetzen.

¹ Die Beiträge 2006 S. 87

Aus der Praxis ist die Frage gestellt worden, von welchem Betrag die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu berechnen sind, wenn der Arbeitnehmer für den Teilmonat ein Arbeitsentgelt (Entgeltfortzahlung) erhält, das die für den Teilmonat maßgebende anteilige Beitragsbemessungsgrenze überschreitet, und für die anschließende Zeit des Entgeltersatzleistungsbezugs eine beitragspflichtige Einnahme nach § 23c SGB IV erzielt wird. Die Besprechungsteilnehmer vertreten die Auffassung, dass in diesen Fällen für die Beitragsberechnung das im Teilmonat erzielte tatsächliche Arbeitsentgelt zuzüglich der beitragspflichtigen Einnahme nach § 23c SGB IV heranzuziehen ist, und zwar unter Zugrundelegung der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (30 SV-Tage).

Beispiel

Bezug von Krankengeld (krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer) ab 11.04.

Bruttoarbeitsentgelt	4.000,00 EUR monatlich
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	2.583,31 EUR monatlich
Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers (Firmenwagen)	600,00 EUR monatlich
Nettokrankengeld	2.015,37 EUR monatlich
Nettokrankengeld	67,18 EUR kalendertäglich
SV-Freibetrag (2.583,31 EUR - 2.015,37 EUR)	567,94 EUR monatlich
Beitragspflichtige arbeitgeberseitige Leistung (600 EUR – 567,94 EUR)	32,06 EUR monatlich

Lösung:

Der Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind zugrunde zu legen:

Arbeitsentgelt vom 01.04. bis 10.04.	1.333,33 EUR
beitragspflichtige Einnahme vom 01.04. bis 10.04.	200,00 EUR
beitragspflichtige Einnahme vom 11.04. bis 30.04.	<u>21,37 EUR</u>
insgesamt	1.554,70 EUR

Bei der Berechnung des Beitragszuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung für freiwillig oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer nach § 257 Abs. 1 oder 2 SGB V bzw. § 61 Abs. 1 oder 2 SGB XI ist entsprechend zu verfahren.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

9. Anwendung der Gleitzone Regelung bei Entgeltabrechnungszeiträumen mit Teilarbeitsentgelt;
hier: Unbezahlter Urlaub
-

- 180 -

Bei Arbeitnehmern, die gegen ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 400,01 EUR und 800 EUR (so genannte Gleitzone; § 20 Abs. 2 SGB IV) beschäftigt sind, wird für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nach § 226 Abs. 4 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI in Verb. mit § 226 Abs. 4 SGB V, § 163 Abs. 10 SGB VI und § 344 Abs. 4 SGB III als beitragspflichtige Einnahme nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, sondern ein nach einer gesetzlich vorgeschriebenen Formel zu berechnender reduzierter Betrag zugrunde gelegt.

In den Fällen, in denen nur ein Teilentgelt erzielt wird, ist - ausgehend von der monatlichen beitragspflichtigen Einnahme - eine anteilige beitragspflichtige Einnahme zu ermitteln (vgl. Ausführungen unter 4.3.2.3 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 02.11.2006 zur Gleitzone Regelung). Dies gilt allerdings nur in den Fällen, in denen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn oder Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats) eine Kürzung der Sozialversicherungstage (SV-Tage) vorgenommen wird.

Bei einem unbezahlten Urlaub gilt eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort-dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Die Regelung über den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses hat mittelbar auch Auswirkungen auf die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, denn die Zeiten der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt sind keine beitragsfreien, sondern dem Grunde nach beitragspflichtige Zeiten. Dies bedeutet, dass für Zeiträume von Arbeitsunterbrechungen wegen unbezahlten Urlaubs bis zu einem Monat SV-Tage anzusetzen sind.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer ist in Gleitzonenfällen eine Hochrechnung zur Ermittlung der anteiligen beitragspflichtigen Einnahme nicht erforderlich, wenn keine Kürzung der SV-Tage vorgenommen wird. Hieraus folgt, dass bei einem unbezahlten Urlaub von nicht länger als einem Monat das tatsächlich erzielte (Rest-)Arbeitsentgelt als monatliches Arbeitsentgelt anzusehen ist.

Beispiel

monatliches Arbeitsentgelt	750,00 EUR
unbezahlter Urlaub vom	21.09. bis 30.09.
Arbeitstage im September	20 Tage
SV-Tage im September	30 Tage
tatsächliches anteiliges Arbeitsentgelt (20/30 von 750 EUR =)	500,00 EUR
beitragspflichtige Einnahme (500 EUR x 1,2327 - 186,16 =)	430,19 EUR

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

10. Zuordnung nicht gemeldeter Arbeitnehmer im Rahmen der Durchführung des Versicherungs- und Beitragsrechts in der Sozialversicherung;
hier: Zeitraum vom 01.07.2007 bis zum 31.12.2008

- 316.75/412.21/460 -

Im Rahmen der gemeinsamen Verlautbarungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Krankenkassenwahlrecht gemäß § 173 ff. SGB V (vgl. Abschnitt 5.4.2) und zu den Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern (vgl. Abschnitt A Ziffer 1.5.2) 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 keine "letzte Kasse" vorhanden ist, für die Zuordnung der nicht gemeldeten Arbeitnehmer die beiden letzten Ziffern der Betriebsnummer des Arbeitgebers, bei der 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.

Durch das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz - GKV-WSG) vom 26.03.2007 (BGBl I S. 378) ist die Knappschaft seit dem 01.04.2007 eine frei wählbare Krankenkasse. Infolgedessen ist sie seither bei der Zuordnung nicht gemeldeter Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die seit dem 01.01.2007 geltende Quotierung unter Einbeziehung der Knappschaft wie folgt zu überarbeiten:

Betriebsnummer-Endziffern	00 - 31	=	Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK)
Betriebsnummer-Endziffern	32 - 54	=	Betriebskrankenkasse (BKK) (BKK Bundesverband, Büro Berlin Albrechtstr. 10b, 10117 Berlin)

Betriebsnummer-Endziffern	55 - 62	=	Innungskrankenkasse (IKK)
Betriebsnummer-Endziffern	63	=	Knappschaft
Betriebsnummer-Endziffern	64 - 73	=	Barmer Ersatzkasse (BARMER)
Betriebsnummer-Endziffern	74 - 82	=	Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK)
Betriebsnummer-Endziffern	83 - 92	=	Techniker Krankenkasse (TK)
Betriebsnummer-Endziffern	93 - 95	=	Kaufmännische Krankenkasse (KKH)
Betriebsnummer-Endziffer	96	=	HEK - Hanseatische Krankenkasse
Betriebsnummer-Endziffern	97 - 99	=	Gmünder ErsatzKasse (GEK)

Die neue Quotierung gilt für die Zeit vom 01.07.2007 bis zum 31.12.2008.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

11. Umlagepflicht von Teilnehmern an behindertenspezifischen Ausbildungen nach § 102
SGB III in außerbetrieblichen Einrichtungen

- 171.231/175.22 -

Nach § 1 Abs. 1 AAG erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, 80 v. H. des nach § 3 Abs. 1 und 2 EFZG an Arbeitnehmer fortgezahlten Arbeitsentgelts sowie die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge. Darüber hinaus erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern nach § 1 Abs. 2 AAG in vollem Umfang den nach § 14 Abs. 1 MuSchG gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, das bei Beschäftigungsverboten nach § 11 MuSchG fortgezahlte Arbeitsentgelt sowie die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge.

Behinderte Menschen, die an behindertenspezifischen Ausbildungen nach § 102 SGB III in außerbetrieblichen Einrichtungen teilnehmen, haben Anspruch auf Ausbildungsgeld nach § 104 Abs. 1 SGB III. Die Höhe des Ausbildungsgeldes ist abhängig von persönlichen Merkmalen des Auszubildenden; das Ausbildungsgeld stellt somit eine fürsorgliche Leistung mit Taschengeldcharakter (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 14.02.2001 - B 1 KR 1/00 R -, USK 2001-105) dar und ist nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV anzusehen. Von der Einrichtung selbst, die als „Ausbildungsbetrieb“ die Berufsausbildung durchführt, erhalten die Auszubildenden keine Ausbildungsvergütung oder andere Leistungen (wie Taschengeld u. Ä.); das ist schriftlich im Ausbildungsvertrag festgelegt.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer sind die Teilnehmer an behindertenspezifischen Ausbildungen nach § 102 SGB III in außerbetrieblichen Einrichtungen nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Aufwendungsausgleichsgesetzes anzusehen. Sie sind folglich bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl im Sinne des § 1 Abs. 1 AAG nicht zu berücksichtigen, Umlagebeträge nach § 7 AAG sind nicht zu zahlen und Erstattungen nach § 1 Abs. 1 oder 2 AAG kommen nicht in Betracht.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 23./24.04.2007

12. Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz;
hier: Auswirkungen von Altersteilzeit auf die Umlageerhebung
-

- 174.31 -

Nach § 7 Abs. 1 AAG werden die Mittel zur Durchführung der U1- und U2-Verfahren von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern jeweils durch gesonderte Umlagen aufgebracht, die die erforderlichen Verwaltungskosten angemessen berücksichtigen. Entsprechend § 7 Abs. 2 AAG sind die Umlagen jeweils in einem Vomhundertsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesatz) festzusetzen, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären.

In der Praxis bestehen Meinungsverschiedenheiten darüber, wie Arbeitnehmer, die sich in Altersteilzeit befinden, bzw. deren Arbeitsentgelt oder beitragspflichtige Einnahmen bei der Bemessung der Umlage zu berücksichtigen sind. Hierzu vertreten die Besprechungsteilnehmer folgenden Standpunkt:

1 Teilnahme am Ausgleichsverfahren

Arbeitnehmer, die Altersteilzeitarbeit leisten, werden nicht als Arbeitnehmer berücksichtigt, wenn sie sich in der Freistellungsphase befinden. Das gilt jedoch nur dann, wenn es um die Feststellung geht, ob der Arbeitgeber mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt und am U1-Verfahren teilnimmt. Für die Umlage U2 ist die Frage ohne Belang, weil die Teilnahme am U2-Verfahren nicht von der Arbeitnehmerzahl abhängt.

2 Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt

2.1 Wertguthaben in der Freistellungsphase

Bei der Berechnung der Umlage ist sowohl im U1- als auch im U2-Verfahren das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer in der Altersteilzeit zu berücksichtigen, und zwar unabhängig davon, ob sie sich in der Arbeits- oder in der Freistellungsphase befinden. Als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt ist in der Arbeitsphase das tatsächlich erzielte (ausgezahlte) Arbeitsentgelt

maßgebend, in der Freistellungsphase das ausgezahlte Wertguthaben. Auch dies gilt sowohl für die Berechnung der Umlage zum U1- als auch zum U2-Verfahren.

2.2 Fiktive Beitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 5 SGB VI

Von der Beitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 5 SGB VI zur Ermittlung des zusätzlichen (Aufstockungs-)Beitrags in der Rentenversicherung werden sowohl im U1- als auch im U2-Verfahren keine Umlagen berechnet. Das gilt sowohl für die Arbeits- als auch für die Freistellungsphase.

2.3 Wertguthaben in Störfällen

Von Wertguthaben in Störfällen werden weder zum U1- noch zum U2-Verfahren Umlagen erhoben. Denn vom Charakter her sind diese fällig werdenden Entgeltbestandteile im Sinne des Umlageverfahrens einmalig gezahltem Arbeitsentgelt gleichzusetzen, von dem nach § 7 Abs. 2 Satz 2 AAG Umlagen nicht zu erheben sind. Insoweit macht es keinen Unterschied, ob es sich um einen Störfall bei Altersteilzeit oder bei sonstiger flexibler Arbeitszeit im Sinne von § 7 Abs. 1a SGB IV in Verb. mit § 23b SGB IV handelt.