

## 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 07./08.05.2008

	Seite
1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Film- und Fernsehspielern	3
2. Auswirkungen der Aufhebung des § 7b SGB IV in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung auf Feststellungen zum Status eines Erwerbstätigen im Rahmen von Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV	7
3. Umstellung des Versicherungsverhältnisses in der Krankenversicherung bei nachträglich festgestelltem Ende der Versicherungsfreiheit wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze	11
4. Beitragsrechtliche Behandlung der Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber für den Besuch von Hochschulen; hier: Duale Studiengänge an staatlich anerkannten Hochschulen	13
5. Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung; hier: Elterneigenschaft bei Stief- und Adoptivkindern	15
6. Beitragsrechtliche Behandlung von nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen; hier: Beitragsabführung	19
7. Übermittlung des Beitragsnachweisdatensatzes nach § 28f Abs. 3 Satz 1 SGB IV; hier: Auslegung der Frist von zwei Arbeitstagen	21

	Seite
8. Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren; hier: Überarbeitung der Verlautbarung	23
9. Antrag auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäfti- gung	25

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 07./08.05.2008

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Film- undFernseh Schauspielern

---

- 311 -

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben anlässlich der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 16./17.11.1999 (vgl. Niederschrift zu Punkt 4 der Besprechung) die versicherungsrechtliche Beurteilung von drehtagsverpflichteten Schauspielern erörtert. Schauspieler, die zwar in einer Produktion nur für einzelne Drehtage verpflichtet werden und je Drehtag eine Pauschalvergütung erhalten, hatten sich nach den ausgewerteten Einzelverträgen im Rahmen eines zeitlich begrenzten Abrufrechtsverhältnisses vor und nach den voraussichtlichen Drehtagen der Produktionsgesellschaft für Proben (Dialog-, Kostüm- und Maskenproben), Ersatzdrehtage sowie Nachsynchronisation zur Verfügung zu halten. Auch für PR- und Werbemaßnahmen, Fototermine und Interviews konnte eine Heranziehung vertraglich vereinbart werden. Da mit der Gage pro Drehtag alle geschuldeten Leistungen (einschließlich Rollenstudium) abgegolten wurden, ist davon ausgegangen worden, dass die Schauspieler nicht nur an den einzelnen Drehtagen, sondern auch an den übrigen Tagen des Abrufrechtsverhältnisses für den gesamten Zeitraum des Vertragsverhältnisses in einem Dauerbeschäftigungsverhältnis stehen.

Aus der Praxis wurde darauf hingewiesen, dass die tatsächliche Ausgestaltung der Arbeitsleistung insbesondere der drehtagsverpflichteten Schauspieler der generellen Annahme von Dauerbeschäftigungsverhältnissen entgegenstehen würde. Die tatsächliche Ausgestaltung der Arbeitsleistung von Film- undFernseh Schauspielern wurde daraufhin mit Vertretern des Bundesverbandes der Film- undFernseh Schauspielern e. V. (BFFS) sowie des mittlerweile in der Allianz Deutscher Produzenten - Film & Fernsehen e. V. aufgegangenen Bundesverbandes Deutscher Fernsehproduzenten e. V. (BV) erörtert. Es wurde festgestellt, dass insbesondere die drehtagsverpflichteten Schauspieler, abweichend von den seinerzeit ausgewerteten Vertragsvereinbarungen, den Produktionsunternehmen nicht über die gesamte Drehzeit zur Verfügung stehen.

Zur Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Film- und Fernseh Schauspielern haben der BFFS und der BV in einer Übereinkunft zur Frage der Sozialversicherungspflicht von Film- und Fernseh Schauspielern (vgl. Anlage 1) die Tätigkeit von Schauspielern in drei Kategorien definiert:

1. In der ersten Kategorie werden die Schauspieler erfasst, die ausschließlich und ständig während der gesamten Drehzeit der Produktion zur Verfügung zu stehen haben.
2. Die Schauspieler, die zwar nur an einzelnen Drehtagen mitwirken, dem Produktionsunternehmen darüber hinaus jedoch auch in bestimmten drehfreien Zeiten prioritär zur Verfügung stehen müssen, werden in der zweiten Kategorie erfasst.
3. Drehtagsverpflichtete Schauspieler werden in der dritten Kategorie erfasst. Diese Schauspieler haben nur an den einzelnen Drehtagen zur Verfügung zu stehen und unterliegen darüber hinaus keinen Prioritäts- oder sonstigen Bindungen.

Zur Berücksichtigung von Zusatz- und Vorbereitungsleistungen haben sich die Verbände auf die Anwendung einer so genannten Zusatzleistungsformel geeinigt (vgl. Anlage 2). Nach dieser Formel wird der Umfang der aufgrund von Zusatz- und Vorbereitungsarbeiten - in Abhängigkeit von der Anzahl der Drehtage - anfallenden zusätzlichen Arbeitstage ermittelt. Das Ergebnis der Formelanwendung ist auf volle Tage aufzurunden (vgl. Ziffer 3 a der Übereinkunft).

Die Schauspieler stehen demnach in der ersten Kategorie in der gesamten vereinbarten Drehzeit in einem durchgehenden Beschäftigungsverhältnis. Bei den Schauspielern der zweiten Kategorie wird für die Zeit der Drehtage und die Zeiten der Prioritätsbindung ein Beschäftigungsverhältnis begründet. In beiden Kategorien kann sich das Beschäftigungsverhältnis um sich aus der Zusatzleistungsformel ergebende zusätzliche Arbeitstage gegebenenfalls verlängern. Die drehtagsverpflichteten Schauspieler der dritten Kategorie stehen an den Drehtagen und den sich aus der Zusatzleistungsformel ergebenden zusätzlichen Arbeitstagen in einem Beschäftigungsverhältnis.

In den Verträgen sollen zukünftig nur noch die Zeiten konkret als Beschäftigungszeiten vereinbart werden, in denen tatsächlich eine Arbeitsleistung (einschließlich der sich aus der Zusatzleistungsformel ergebenden zusätzlichen Arbeitstage) erbracht wird bzw. sich der Schauspieler zur Verfügung des Unternehmens bereithält. Diese eindeutig (kalendertagsmäßig) zu definierende Vertragszeit ist Grundlage für die beitrags- und melderechtliche Behandlung der Beschäftigung. Die sich aus der Zusatzleistungsformel ergebenden zusätzlichen Arbeitstage sind den Drehtagen zeitlich zuzuordnen. Insbesondere bei drehtagsverpflichteten Film- und Fernseh Schauspielern kann ein Vertrag auch mehrere Vertragszeiten

(Beschäftigungszeiten) umfassen. Von der Vertragszeit zu unterscheiden und für die versicherungsrechtliche Beurteilung unbeachtlich sind Produktions- oder Drehzeiten (vgl. Ziffer 4 b der Übereinkunft).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung begrüßen die Regelungen der Übereinkunft zur Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse und Sicherstellung einer einheitlichen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Film- undFernsehchauspieler. Wird mit Film- undFernsehchauspielern eine Vertragszeit im Sinne der Übereinkunft vereinbart, ist für die Schauspieler in dieser Vertragszeit von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Unterschreitet die aus der Vertragszeit resultierende Beschäftigungszeit eine Woche, ist unter den weiteren Voraussetzungen von einer unständigen Beschäftigung auszugehen. Soweit insbesondere bei drehtagsverpflichteten Film- undFernsehchauspielern ein Vertrag mehrere Beschäftigungszeiten (Vertragszeiten) umfasst, ist eine unständige Beschäftigung hingegen auch dann ausgeschlossen, wenn die einzelnen Beschäftigungszeiten in der Summe weniger als eine Woche umfassen, jedoch bereits von vornherein über einen längeren Zeitraum vereinbart werden. Die einzelnen Beschäftigungszeiträume sind beitragsrechtlich bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen, da für die Annahme eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses und gegebenenfalls die Anwendung des § 7 Abs. 3 SGB IV bei diesen vertraglichen Vereinbarungen kein Raum besteht. Dies gilt insoweit auch für die Beschäftigungen der Film- undFernsehchauspieler der zweiten Kategorie.

In den übrigen Fällen richtet sich die versicherungsrechtliche Beurteilung nach den im Einzelfall festzustellenden vertraglichen Vereinbarungen und tatsächlichen Verhältnissen. Haben sich Schauspieler hiernach nicht nur an den einzelnen Drehtagen, sondern auch an den übrigen Tagen im Sinne eines Abrufrechtsverhältnisses für die gesamte Dauer des Vertragsverhältnisses zur Verfügung zu halten, liegt ein durchgehendes Beschäftigungsverhältnis vor. Von einer unständigen Beschäftigung ist unter den weiteren Voraussetzungen nur dann auszugehen, wenn dieses Beschäftigungsverhältnis auf weniger als eine Woche begrenzt ist.

## **Anlagen**

- unbesetzt -

**Übereinkunft zwischen Bundesverband der Film- und Fernsehchauspieler e.V. (BFFS) und Bundesverband Deutscher Fernsehproduzenten e.V. (BV) zur Frage der Sozialversicherungspflicht von Film- und Fernsehchauspielern**

**- Finale Version vom 28.12.2007, ergänzt am 13.04.2008 -**

**1. Korrektur- und Präziserungsbedürftigkeit des Besprechungsergebnisses vom 16./17.11.1999**

BFFS und BV sind übereinstimmend der Ansicht, dass die von den Sozialversicherungsträgern in ihrem Besprechungsergebnis vom 16./17.11.1999 formulierte Ansicht einer „Arbeit auf Abruf“ in Bezug auf „Schauspieler mit Drehtagverpflichtung“ so pauschal nicht den tatsächlichen Verhältnissen bzw. den Vereinbarungen in den Schauspielerverträgen entspricht. Die Schauspieler mit Drehtagverpflichtung sind vielmehr in unterschiedlicher zeitlicher Intensität und Verbindlichkeit in die Herstellung von Film- und Fernsehproduktionen eingebunden.

Aus diesen Gründen bedarf das Besprechungsergebnis vom 16./17.11.1999 der Korrektur und Präzisierung.

**2. „Kategorien“**

Nach Meinung des BFFS und des BV bietet sich für die künftige sozialversicherungsrechtliche Bewertung der Beschäftigungsverhältnisse von Film- und Fernsehchauspielern die Bildung der nachfolgenden „Kategorien“ an.

**a) Erste Kategorie: Schauspieler, die ausschließlich und ständig zur Verfügung stehen:**

Schauspieler, die dem Filmhersteller ausschließlich und ständig während der gesamten Drehzeit der Produktion zur Verfügung zu stehen haben (z.B. weil sie – wie etwa Hauptdarsteller – in nahezu jeder Szene mitwirken), sind für diesen gesamten Zeitraum der Drehzeit durchzuversichern.

b) **Zweite Kategorie: Schauspieler, die prioritär an den Produzenten gebunden sind:**

Schauspieler, die nur an einzelnen Drehtagen mitwirken und dem Filmhersteller darüber hinaus aber auch in drehtagfreien Zeiten prioritär zur Verfügung stehen müssen (z.B. für den Fall der Verschiebung von Drehtagen), sind für die entsprechenden Zeiträume (Drehtage und Zeiten der Prioritätsbindung) durchzuversichern. Folge dieser Kategorie ist z.B., dass der Filmhersteller bezüglich weiterer Engagements des Schauspielers bei dritten Filmherstellern ein Veto-recht hat.

c) **Dritte Kategorie: Drehtagsverpflichtete Schauspieler:**

Schauspieler, die nur an den Drehtagen zur Verfügung zu stehen haben, im Übrigen aber vor und nach den Drehtagen keiner Prioritäts- oder sonstigen Bindung an den Produzenten unterliegen, sind für die jeweiligen Drehtage zu versichern. Eine Durchversicherung für den Dreh- oder Produktionszeitraum findet deshalb nicht statt.

Merkmal dieser Kategorie ist z.B., dass Drehtage zwischen Schauspieler und Filmhersteller fest vereinbart werden und etwa Verschiebungen derselben nur nach einvernehmlicher Abstimmung zwischen den Parteien möglich sind.

### 3. Grundregeln

a) **Zusatz- und Vorbereitungsleistungen der Schauspieler**

Zwischen BFFS und BV besteht Einigkeit, dass Film- und Fernsehschauspieler (zur Klarstellung: nicht jedoch Komparsen) neben der eigentlichen Arbeit vor der Kamera auch Zusatz- und Vorbereitungsleistungen erbringen müssen.

Unter Zusatz- und Vorbereitungsleistungen werden sämtliche mit einem Drehtag in Verbindung stehende Leistungen eines Schauspielers erfasst, wie z.B. (nicht abschließend) Rollenfindung, Szenenstudium, Aneignung spezieller Fähigkeiten, Kostümprobe, Maskenprobe, Leseprobe, Szenische Vorprobe, Regiebesprechung, Fotovorproduktion, Spezialtraining, Pressearbeit, Nachsynchronisation, An- und Abreise, Castinghilfe etc.

- Ob jede einzelne Zusatz- und Vorbereitungsleistung erforderlich ist,



- wenn ja, wann sie erbracht wird (am Drehtag selber oder außerhalb) und
- mit welchem zeitlichen Aufwand,

ist höchst unterschiedlich und hängt davon ab, welche konkreten Anforderungen dem jeweiligen Schauspieler gestellt werden.

Um zu ermitteln, ob und in welchem Umfang Zusatz- und Vorbereitungsleistungen insgesamt zu einer Erhöhung der Sozialversicherungszeit führen, hat der BFFS ein drehtagbezogenes Modell zur pauschalen Berechnung der Zusatz- und Vorbereitungsleistungsdauer außerhalb der eigentlichen Drehtage entwickelt. BFFS und BV haben sich insoweit auf den Grundsatz geeinigt, dass die Dauer der verschiedenen Zusatz- und Vorbereitungsleistungen mit Zunahme der Drehtage in ihrer Intensität und in ihrem Kurvenverlauf unterschiedlich ansteigt. Eine Formel, mit der sich die unterschiedlich verlaufenden Steigungskurven der einzelnen Zusatz- und Vorbereitungsleistungen wirklichkeitsnah darstellen lassen, ist die **Zusatzleistungsformel**. Weil der BFFS der „Schöpfer“ dieser Zusatzleistungsformel ist, hat der BFFS den Sozialversicherungsträgern diese Formel in einem gesonderten Schreiben bereits übermittelt und erläutert. Daneben hat der BFFS den Sozialversicherungsträgern auch die Formel zur Berechnung der Zusatz- und Vorbereitungsleistungen in Form einer Excel-Tabelle zur Verfügung gestellt.

Die Summe aller Formelergebnisse der einzelnen Zusatz- und Vorbereitungsleistungen ist die Dauer der gesamten Zusatz- und Vorbereitungsleistungen. Bei der Summe werden angebrochene Tage zu vollen Tagen aufgerundet.

BFFS und BV haben sich auf dieser Grundlage darauf verständigt, dass der jeweiligen Anzahl von Drehtagen in dem nachfolgend beschriebenen Umfang Zusatz- und Vorbereitungsleistungstage (im Folgenden „Zusatzleistungstage“ genannt) hinzu- und damit auch in den Vertrags- und Versicherungszeitraum hinzuzurechnen sind. Die Gesamtdauer der Vertragszeit darf/kann daher das Ergebnis einer Addition von Dreh- und Zusatzleistungstagen zwar überschreiten, nicht jedoch unterschreiten (vorbehaltlich des Falles, dass (ein) vereinbarte(r) Sperrtag(e) dies erzwingt/erzwingen). Dies gilt für alle drei Kategorien.

- Bis zu zwei Drehtage drei Zusatzleistungstage
- Bis zu vier Drehtage vier Zusatzleistungstage

- Bis zu sieben Drehtage fünf Zusatzleistungstage
- Bis zu elf Drehtage sechs Zusatzleistungstage
- Bis zu 15 Drehtage sieben Zusatzleistungstage
- Bis zu 19 Drehtage acht Zusatzleistungstage
- Bis zu 24 Drehtage neun Zusatzleistungstage
- Bis zu 28 Drehtagen zehn Zusatzleistungstage
- Bis zu 33 Drehtagen 11 Zusatzleistungstage
- Bis zu 37 Drehtagen 12 Zusatzleistungstage
- Bis zu 42 Drehtagen 13 Zusatzleistungstage
- Bis zu 46 Drehtagen 14 Zusatzleistungstage
- Bis zu 50 Drehtagen 15 Zusatzleistungstage

BV und BFFS stimmen darin überein, dass die Tabelle über 50 Drehtage hinausreicht (d.h., dass die Anzahl der Zusatzleistungstage noch weiter ansteigt, wenn mehr als 50 Drehtage anfallen) und die Aufzählung hier allein aus Darstellungsgründen endet.

#### **b) Drehtage**

Unter Drehtage sind alle tatsächlichen Drehtage zu verstehen, die im Zusammenhang mit einer schauspielerischen Drehverpflichtung anfallen – also insbesondere auch die Drehtage für Nach- und Neuaufnahmen, Vor- oder Nachspann oder Trailer. Sämtliche dieser Drehtage werden der sog. drehtagbezogenen Formel gemäß vorstehender Ziffer 3 a) zugrunde gelegt. Zur Klarstellung wird festgehalten, dass die oben unter Ziffer 3 a) 2. Absatz aufgeführten beispielhaften Zusatz- und Vorbereitungsleistungen keine Drehtage darstellen.

#### **c) Sperrtage**

Ein Sperrtag ist ein Tag innerhalb einer Vertragszeit, an dem der Schauspieler auf eigenen Wunsch andere Verpflichtungen eingegangen ist oder eingehen will und deshalb dem Produzenten nicht zur Verfügung steht.

BFFS und BV sind deshalb übereinstimmend der Ansicht, dass Sperrtage nicht zur sozialversicherungsrelevanten Dispositionszeit des Filmherstellers, mit dem die Sperrtage vereinbart sind, gezählt werden dürfen (unabhängig davon, ob die Sperrtage bereits ursprünglich im Schauspielervertrag vereinbart sind oder erst nachträglich vereinbart werden).

#### **4. Empfehlungen**

##### **a) Stammbühnenbescheinigung**

Steht ein Schauspieler gleichzeitig einem Hauptarbeitgeber mit 1. Priorität und einem weiteren Arbeitgeber mit nachrangiger Priorität zur Verfügung, bescheinigte früher häufig der Hauptarbeitgeber mit einer „Stammbühnenbescheinigung“, über welchen Zeitraum und in welcher Höhe er den Schauspieler sozialversichert, so dass der weitere Arbeitgeber nur noch den Rest bis zur Beitragsbemessungsgrenze sozialversichern muss.

In der Vergangenheit hat die Stammbühnenbescheinigung die Praxis der Sozialversicherung bei überlappenden Arbeitsverhältnissen stark vereinfacht, weil die Krankenkassen nicht im Nachhinein bemüht werden mussten, die überzahlten Beiträge anteilig an die verschiedenen Arbeitgeber und Schauspieler zurückzahlen.

In der letzten Zeit werden keine Stammbühnenbescheinigungen mehr ausgestellt, weil allgemeine Unsicherheit besteht, ob sie zulässig sind. BFFS und BV empfehlen und werden auf politischem Wege einfordern, die Zulässigkeit der Stammbühnenbescheinigungen verbindlich zu überprüfen und sie im Falle der Bejahung der Zulässigkeit wieder einzuführen.

##### **b) Produktions-, Dreh- und Beschäftigungszeit**

Es sind die Produktions-, Dreh- und Beschäftigungszeit auseinanderzuhalten.

Die Produktions- und die Drehzeit beziehen sich auf die Herstellung bzw. bestimmte zeitliche Phasen der Herstellung der gesamten Film- und/oder Fernsehproduktion, während die Beschäftigungszeit sich auf die Vertragszeit des einzelnen für die Film- und/oder Fernsehproduktion engagierten Schauspielers bezieht.

Für den Begriff Produktionszeit existiert keine feststehende Definition. Der Begriff wird in der Praxis ganz unterschiedlich verwendet, zum Beispiel als Bezeichnung (nur) für die Drehzeit einer Produktion oder auch – weitergehend – als Bezeichnung für die Zeit der Vorbereitung („Vorproduktion“) einschließlich der Zeit der Dreharbeiten („Produktion“) sowie der Zeit der Endfertigung („Postproduktion“) einer Produktion.

Die Drehzeit der Produktion und die Beschäftigungs- bzw. Vertragszeit des einzelnen Schauspielers kann identisch sein, die Beschäftigungs- bzw. Vertragszeit des Schauspielers kann aber auch kürzer oder länger als die Drehzeit sein.

Die Beschäftigungszeit ist die Vertragszeit des einzelnen Schauspielers. Die Beschäftigungszeit und damit die Vertragszeit kann, wie oben unter Ziffer 3 a) bereits ausgeführt, die Summe aus der Addition von Dreh- und Zusatzleistungstagen keinesfalls unterschreiten (vorbehaltlich des Falles, dass (ein) vereinbarte(r) Sperrtag(e) dies erzwingt/erzwingen). Dies gilt für alle drei Kategorien.

BFFS und BV empfehlen ihren Mitgliedern, dass in den Schauspielerverträgen die Beschäftigungszeit bzw. die Vertragszeit eindeutig kalendertagsmäßig definiert wird. Ein Schauspielervertrag kann auch mehrere Vertragszeiten umfassen. Ferner empfehlen BFFS und BV ihren Mitgliedern, zum Zwecke der Klarstellung in den Beschäftigungsverhältnissen der Kategorie 3 (gemäß der oben unter Ziffer 2c bezeichneten Definition) vertraglich zu regeln, dass die insoweit betroffenen Schauspieler andere Leistungen als die unter Ziffern 2c und 3a bezeichneten Dreh-, Vorbereitungs- und Zusatzleistungen nicht zu erbringen haben (also keine Leistungen in Form einer Abrufbereitschaft).

### c) **Unständige Beschäftigung**

Der BV und der BFFS gehen davon aus, dass Schauspieler, deren wirtschaftlicher und zeitlicher Schwerpunkt die Arbeit vor der Kamera bildet und die, um davon zu leben, meist mehr als nur einen Drehtag haben, typischerweise nicht zu den unständig Beschäftigten gerechnet werden können. Zwar sind manche ihrer Beschäftigungen kürzer als sieben Kalendertage, aber in den meisten Fällen haben diese Schauspieler Beschäftigungen, die allein durch die Dreh- plus Zusatzleistungstage länger als eine Woche zu dauern pflegen.

## **Drehtagbezogene Formel zur pauschalen Berechnung der Zusatz- und Vorbereitungsleistungsdauer der Film- und Fernschauspieler**

Entsprechend der Ankündigung in der „Ersten Eckpunkteübereinkunft“ zwischen BFFS und BV in der Fassung vom 27. September 2007 (dort Seite 3) legt der BFFS hiermit die **drehtagbezogene Formel zur pauschalen Berechnung der Zusatz- und Vorbereitungsleistungsdauer der Film- und Fernschauspieler** nebst Erläuterungen vor.

Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse sind das Resultat einer genauen und systematischen Analyse und Pauschalierung der in Deutschland bestehenden tatsächlichen Verhältnisse der Beschäftigungsverhältnisse **aller** Film- und Fernschauspieler in **allen** Typen von Film- und Fernsehproduktionen („Formattypen“), wie z.B. – aber nicht abschließend – Kinofilme, TV-Movies, TV-Serien etc.

Im Einzelnen gilt folgendes:

### **1) Das Verhältnis der Zusatzleistungsdauer zur Anzahl der Drehtage**

Die Dauer der verschiedenen Zusatz- und Vorbereitungsleistungen der Film- und Fernschauspieler (im Folgenden zum Zwecke der sprachlichen Vereinfachung zusammenfassend „**Zusatzleistungen**“ genannt) – eine Auflistung der verschiedenen Zusatzleistungen findet sich unten unter Ziffer 3) – steigt mit Zunahme der Drehtage in ihrer Intensität und in ihrem Kurvenverlauf höchst unterschiedlich an:

- Bei manchen Zusatzleistungen wächst der zeitliche Aufwand mit jedem weiteren Drehtag geradlinig an (zur Vereinfachung „**Kurve A**“ genannt).
- Manche Leistungen nehmen gerade für die ersten Drehtage viel Zeit in Anspruch, aber mit jedem weiteren Drehtag verringert sich der zusätzliche Aufwand (zur Vereinfachung „**Kurve B**“ genannt).
- Manche Leistungen benötigen eine feste Dauer, die nicht mit jedem weiteren Drehtag wächst (zur Vereinfachung „**Kurve C**“ genannt).
- Die Steigungskurven der restlichen Leistungen verhalten sich wie Kombinationen von A, B und C.

## 2) Die Zusatzleistungsformel

Eine Formel, mit der sich die unterschiedlich verlaufenden Steigungskurven der verschiedenen Zusatzleistungen darstellen lässt, ist die

Zusatzleistungsformel

$$\text{Zusatzleistungsdauer} = \text{Summand} + \text{Faktor} \times \left( \frac{1}{1^{\text{Exponent}}} + \frac{1}{2^{\text{Exponent}}} + \frac{1}{3^{\text{Exponent}}} + \dots + \frac{1}{n^{\text{Exponent}}} \right)$$

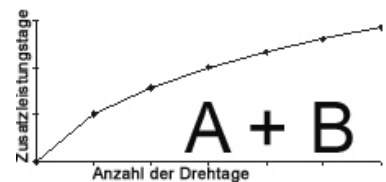
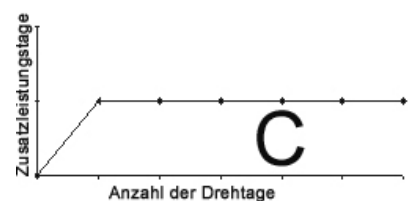
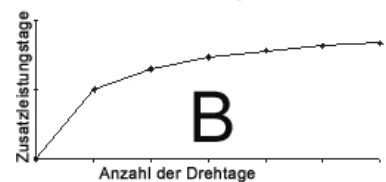
n = Anzahl der Drehtage

Mit Festlegung

- des **Summanden**,
- des **Faktoren** und
- des **Exponenten**

wird für jede einzelne Zusatzleistung eine ihrer Art und Umfang entsprechende Kurve geformt.

- Ist der **Summand** = 0, der **Faktor** > 0 und der **Exponent** = 0 wird eine gerade ansteigende Kurve A gezeichnet wie z.B. bei den Zusatzleistungen Leseprobe und Szenische Vorprobe.
- Ist der **Summand** = 0, der **Faktor** > 0 und der **Exponent** > 1 entsteht eine Kurve B, die erst stark ansteigt, dann abflacht und einen bestimmten Grenzwert nie überschreitet, wie z.B. bei der Zusatzleistung Rollenfindung.
- Ist der **Summand** > 0, aber der **Faktor** = 0, spielt der **Exponent** keine Rolle und es bildet sich ein Kurvensockel C, der von der Anzahl der Drehtage völlig unabhängig immer gleich hoch bleibt, wie z.B. bei den Zusatzleistungen Kostüm- und Maskenproben.
- Ist der **Summand** > 0, der **Faktor** ≠ 0 und der **Exponent** > 0 und ≤ 1, wird die Kurve A mit der Kurve B kombiniert. Die Zusatzleistung steigt erst stark an, dann flacht sie zwar ab, aber ohne je durch einen Grenzwert beschränkt zu werden, wie z.B. beim Szenenstudium.
- Ist der **Summand** > 0, der **Faktor** > 0 und der **Exponent** = 0 wird eine auf einem Kurvensockel C fußende gerade ansteigende Kurve A gezeichnet, wie z.B. bei Spezialtraining.



### 3) Analyse der einzelnen Zusatzleistungen

BV und BFFS haben übereinstimmend insgesamt 14 Zusatzleistungen ermittelt, die typischerweise von Film- und Fernsehschauspielern abverlangt werden oder abverlangt werden können.

Drei dieser Zusatzleistungen, nämlich die Zusatzleistungen „Rollenfindung“, „Szenenstudium“ und „Aneignung spezieller Fähigkeiten“, werden vom Schauspieler regelmäßig „unsichtbar“ als „Heimarbeit“ erbracht. Auch bei den restlichen „sichtbaren“ Zusatzleistungen sind nur die Zeiten von Interesse, die sich der Schauspieler außerhalb der Drehtage diesen Aufgaben widmen muss.

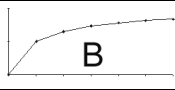
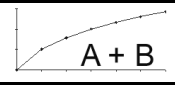
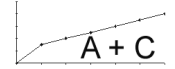
BV und BFFS haben zunächst analysiert, welcher Zusatzleistung welcher Kurventyp zugeordnet werden muss. Obwohl eine bestimmte Zusatzleistung im konkreten Beschäftigungsverhältnis unterschiedlich intensiv abverlangt wird, ist diese Kurvenzuordnung durchaus „objektiv“. Sie entspricht den tatsächlichen Verhältnissen, weil der generelle Kurvencharakter dieser Zusatzleistung in allen Beschäftigungsverhältnissen gleich ist.

BV und der BFFS haben sodann untersucht, mit welcher prozentualen Wahrscheinlichkeit jede einzelne Zusatzleistung überhaupt nötig wird – unabhängig davon, wie stark der einzelne Schauspieler im konkreten Fall davon betroffen sein mag. So ist z.B. offensichtlich, dass jeder Schauspieler für alle Produktionen (100 %) seine Rolle finden und seine Szenen studieren muss, um vor die Kamera zu treten. Aber die prozentuale Wahrscheinlichkeit, „Castinghilfe“ leisten zu müssen, ist sehr gering.

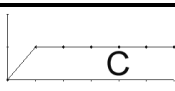
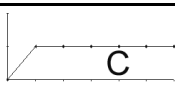
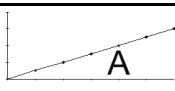
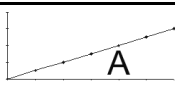
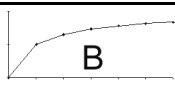
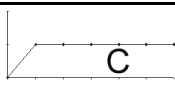
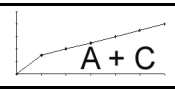
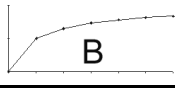
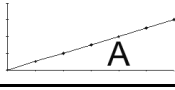
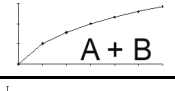
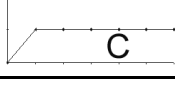
Diese Einschätzung der prozentualen Wahrscheinlichkeit hilft, die Kurvenintensität der unterschiedlichen Zusatzleistungen zu bestimmen.

### 4) Festlegung der Formelkonstanten

Auf folgende Formelkonstanten (**Summanden**, **Faktoren** und **Exponenten**) für die einzelnen Zusatzleistungen haben sich BV und BFFS verständigt:

	ZUSATZLEISTUNGEN.	KURVE	FORMELKONSTANTEN.		
			Summand	Faktor	Exponent
„unsichtbare“ Heimarbeit	ROLLENFINDUNG		0	0,7	2,4
	SZENENSTUDIUM		0	0,12	0,11
	ANEIGNUNG SPEZIELLER FÄHIGKEITEN		0,1	0,005	0

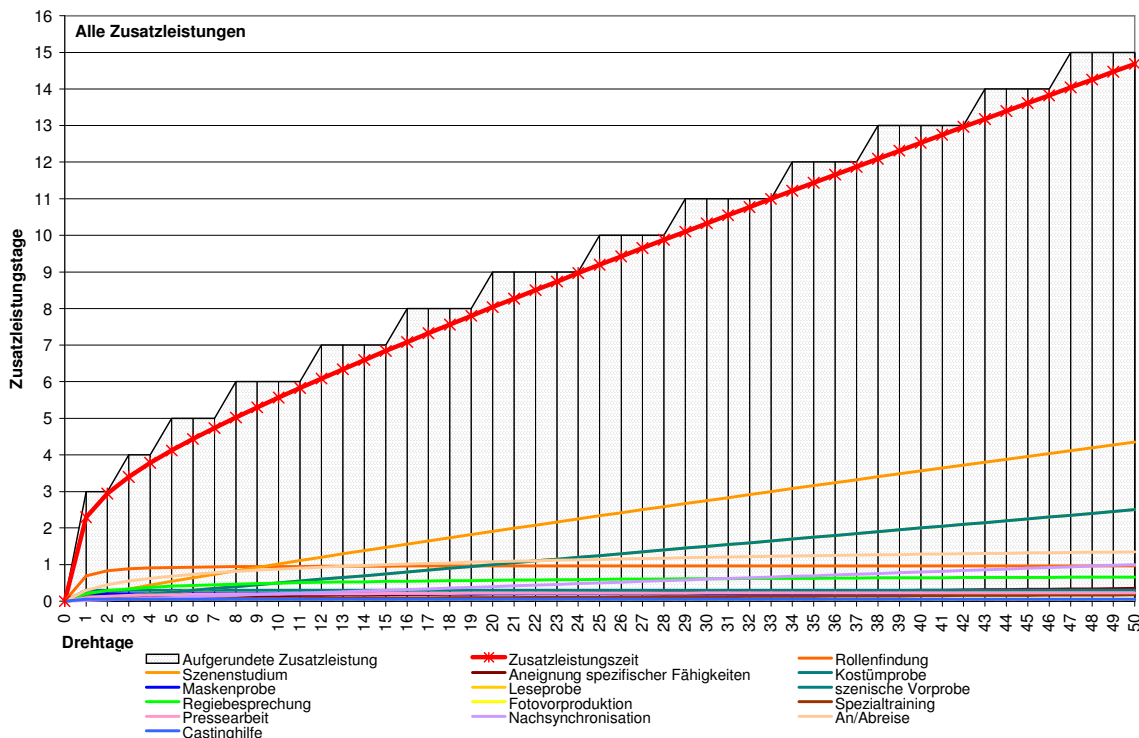
Drehtagbezogene Formel  
zur pauschalen Berechnung der Zusatz- und Vorbereitungsleistungsdauer  
der Film- und Fernsehschauspieler

	ZUSATZLEISTUNGEN.	KURVE	FORMELKONSTANTEN.		
			Summand	Faktor	Exponent
„sichtbare“ Aufgaben	KOSTÜMPROBE		0,3	0	0
	MASKENPROBE		0,2	0	0
	LESEPROBE		0	0,05	0
	SZENISCHE VORPROBE		0	0,05	0
	REGIEBESPRECHUNG		0	0,2	1,2
	FOTOVORPRODUKTION		0,05	0	0
	SPEZIALTRAINING		0,03	0,0025	0
	PRESSEARBEIT		0	0,1	1,5
	NACHSYNCHRON		0	0,02	0
	AN/ABREISE		0	0,3	1
	CASTINGHILFE		0,05	0	0

**Die Summe aller Formelergebnisse der einzelnen Zusatzleistungen ist die Dauer der gesamten Zusatzleistungen. Bei der Summe werden angebrochene Tage zu vollen Tagen aufgerundet.**



## 5) Zusatzleistungsdiagramm



Die vorstehende Tabelle ist nur aus exemplarischen Gründen auf 50 Drehtage begrenzt, d.h. sie gilt uneingeschränkt auch für mehr als 50 Drehtage, so dass sich die Dauer der gesamten Zusatzleistungen bei mehr als 50 Drehtagen entsprechend erhöht.

## 6) „Aktiv-Passiv-Rechnung“

Es gibt, wenn ein Schauspieler engagiert und ein entsprechender Vertrag zustande kommt, vorhersehbare Zeiten, an denen der Schauspieler entweder ausschließlich (1. Kategorie), prioritär (2. Kategorie) oder nur an bestimmten Drehtagen (3. Kategorie) zur Verfügung stehen soll – vgl. zu den drei verschiedenen „Kategorien“ auch die „Erste Eckpunkteübereinkunft“ zwischen BFFS und BV in der Fassung vom 27. September 2007 (Seiten 1 und 2) –, damit der Produzent ihn „disponieren“ kann.

Von dieser Brutto-Dispositionszeit müssen zur sozialversicherungsrechtlichen Bewertung eventuelle Sperrtage abgezogen werden (Brutto-Dispositionszeit abzüglich Sperrtage = Netto-Dispositionszeit).

Die Tage, an denen der Schauspieler zwar dem Dispositionsrecht des Produzenten unterliegt, aber nicht zum Drehen angewiesen wird, könnte der Schauspieler dazu nutzen – jedenfalls gehen BV und BFFS vereinfacht davon aus – Zusatzleistungen zu erledigen. Können alle Leistungen, Drehtage und Zusatzleistungstage gemäß dem oben unter Ziffer 5) abgebildeten Zusatzleistungsdiagramm, innerhalb der Netto-Dispositionszeit abgearbeitet werden, bildet die Netto-Dispositionszeit die sozialversicherungspflichtige Zeit.

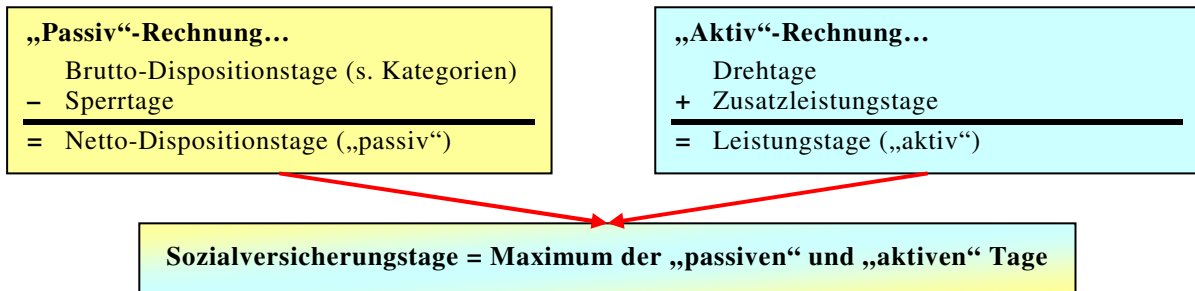
Reichen die drehfreien Tage innerhalb des Netto-Dispositionszeitraums aber nicht aus, alle Zusatzleistungen gemäß dem oben unter Ziffer 5) abgebildeten Zusatzleistungsdiagramm,

gramm zu erbringen, müssen für die überschießenden restlichen Leistungen sozialversicherungspflichtige Tage hinzugezählt werden.

Damit gilt: Nachdem

- einerseits die Tage, an denen der Schauspieler entsprechend der drei Kategorien dem Produzenten zur Disposition stehen soll, fixiert wurden und
- andererseits die Drehtage gezählt und entsprechend die Zusatzleistungstage gemäß den vorstehend unter Ziffer 1) bis 5) bezeichneten Grundsätzen berechnet wurden,

bestimmt die nachfolgend dargestellte „Aktiv-Passiv-Rechnung“ die endgültige Anzahl der Sozialversicherungstage:



Die Anzahl der Sozialversicherungstage kann insofern nie geringer sein als die Anzahl der gesamten Leistungstage.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 07./08.05.2008

2. Auswirkungen der Aufhebung des § 7b SGB IV in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung auf Feststellungen zum Status eines Erwerbstätigen im Rahmen von Betriebsprüfungen nach §28p SGB IV
- 

- 331.10/311/460 -

Nach § 7b SGB IV in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung trat, wenn ein Versicherungsträger außerhalb des Verfahrens nach § 7a SGB IV feststellte, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorlag, die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte

1. zustimmte,
2. für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hatte, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entsprach, und
3. er oder sein Arbeitgeber weder vorsätzlich noch grob fahrlässig von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen war.

Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19.12.2007 (BGBl I S. 3024) wurde § 7b SGB IV mit Wirkung vom 01.01.2008 aufgehoben (vgl. Artikel 1 Nr. 4 in Verb. mit Artikel 21 Abs. 1). Nach der amtlichen Gesetzesbegründung (vgl. Bundestags-Drucksache 16/6540 S. 41) handelt es sich bei § 7b SGB IV a. F. um eine Übergangsregelung, die aufgehoben werden kann. Weiter heißt es: „Künftig beginnt in allen Fällen einer nachträglichen Feststellung der Versicherungspflicht, mit Ausnahme der Fälle nach § 7a Abs. 6, die Beitragspflicht mit der Aufnahme der Beschäftigung.“

Für die Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern nach § 28p SGB IV folgt daraus zunächst, dass im Fall der Feststellung eines Beschäftigungsverhältnisses, das vom Arbeitgeber als selbständige Tätigkeit angesehen wurde, nicht mehr - wie bisher aufgrund des § 7b SGB IV a. F. - ein mehrstufiges Verfahren durchgeführt werden muss (zu-

nächst Feststellung des Status, anschließend Feststellung des Beginns der Versicherungspflicht, erst im Anschluss hieran Nachforderung der Beiträge); vielmehr kann - nach entsprechender, gegebenenfalls auch schriftlicher Anhörung - als Ergebnis einer Betriebsprüfung, bei der festgestellt wird, dass ein Erwerbstätiger zu Unrecht als selbständig Tätiger behandelt wurde, unmittelbar ein abschließender Bescheid erteilt werden. Dieser enthält sowohl die ausdrückliche Feststellung des Status als Beschäftigter im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV und das Bestehen der Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung als auch die sich aufgrund der bisher fehlerhaften Behandlung ergebende Beitragsnachforderung.

Fraglich ist zunächst, wann diese Beitragsnachforderungen fällig werden. Nach dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 05.07.2005 (vgl. Abschnitt 4.4) gilt das in § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV vorgesehene Hinausschieben der Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags auf den Zeitpunkt der Unanfechtbarkeit der Statusentscheidung auch dann, wenn aufgrund der Anwendung des § 7b SGB IV a. F. die Sozialversicherungspflicht zu einem späteren Zeitpunkt beginnt. Aufgrund des Wegfalls der Vorschrift des § 7b SGB IV a. F. zum 01.01.2008 kann es aber künftig, d. h. wenn von diesem Zeitpunkt an die Versicherungspflicht im Rahmen der Betriebsprüfung nachträglich festgestellt wird, generell nicht mehr zu einem späteren Beginn der Versicherungspflicht kommen. Damit ist auch der Grund für eine entsprechende Anwendung des § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV entfallen. Daraus folgt nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer, dass Beitragsnachforderungen, die aufgrund fehlerhafter Statusbeurteilungen erhoben werden, nach den allgemeinen Regelungen fällig werden bzw. fällig geworden sind.

Auch die Regelung des § 7a Abs. 7 Satz 1 SGB IV als Sonderregelung zu § 86a Abs. 2 Nr. 1 SGG wurde bisher auf Statusentscheidungen der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen angewandt (vgl. Abschnitt 5 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 05.07.2005). Widersprüchen und Klagen gegen Entscheidungen der Prüfdienste, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegt, wurde damit aufschiebende Wirkung beigegeben. Hintergrund für diese Handhabung war, dass in der seinerzeitigen amtlichen Gesetzesbegründung zu § 7a Abs. 7 SGB IV (vgl. Bundestags-Drucksache 14/1855) ausgeführt war, dass diese Regelung auch für Statusentscheidungen außerhalb des Anfrageverfahrens gelten sollte. Im Gesetzestext selbst fand dies dagegen keine Stütze. Nach dem Wegfall des § 7b SGB IV kann an übergangsweise geregelten Privilegierungen im Zusammenhang mit

fehlerhaften Statusentscheidungen außerhalb der Sonderregelungen für das Anfrageverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV nicht länger festgehalten werden.

Die veränderten Verfahrensweisen gelten für alle Prüfungen, die nach dem 31.12.2007 vor Ort begonnen wurden.

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 07./08.05.2008

3. Umstellung des Versicherungsverhältnisses in der Krankenversicherung bei nachträglich festgestelltem Ende der Versicherungsfreiheit wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze
- 

- 315.22 -

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V sind Arbeitnehmer krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 oder 7 SGB V übersteigt und in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überstiegen hat. Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 4 Sätze 1 und 2 SGB V mit Ablauf des dritten Kalenderjahres, in dem sie überschritten wird, vorausgesetzt, dass das Arbeitsentgelt auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.

Sofern die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe eines Kalenderjahres nicht nur vorübergehend unterschritten wird (z. B. durch Herabsetzung der Arbeitszeit und daraus folgend einer Reduzierung des Arbeitsentgelts), endet die Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V unmittelbar, d. h. mit dem Tag, der dem Tag vorhergeht, von dem an die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschritten wird, und nicht erst mit dem Ende des Kalenderjahres; § 6 Abs. 4 Satz 1 SGB V ist im Falle des Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht entsprechend anzuwenden. Sofern der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert ist, endet mit dem Eintritt der Krankenversicherungspflicht auch die freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Im Rahmen von Betriebsprüfungen wird gelegentlich festgestellt, dass ein Arbeitnehmer zu Unrecht als freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung geführt wird, weil die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht (mehr) überschritten wird. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind im Rahmen des gemeinsamen Rundschreibens „Prüfung der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern“ übereingekommen, Fälle dieser Art aus verwaltungspraktischen Erwägungen nicht rückwirkend, sondern zukunftsorientiert zu berich-

tigen. Sie verständigen sich nunmehr darauf, die Krankenversicherungspflicht mit Beginn des Monats, der dem Datum des Prüfbescheides folgt, eintreten zu lassen. Im dem Prüfbescheid ist der Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass er von diesem Zeitpunkt an das Krankenversicherungsverhältnis mit den entsprechenden Änderungen in der Entgeltabrechnung (Beitragsgruppenschlüssel KV) umzustellen hat.



Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 07./08.05.2008

4. Beitragsrechtliche Behandlung der Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber für den Besuch von Hochschulen;  
hier: Duale Studiengänge an staatlich anerkannten Hochschulen
- 

- 390.4 -

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind als Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung anzusehen, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Zum Arbeitsentgelt gehören demnach auch Vorteile, die dem Arbeitnehmer aus seinem Beschäftigungsverhältnis erwachsen, es sei denn, dass aufgrund der Regelungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung keine Zurechnung zum Arbeitsentgelt vorzunehmen ist.

Durch die wachsenden Anforderungen der Arbeitswelt nehmen die Arbeitnehmer immer häufiger im Rahmen bestehender Beschäftigungsverhältnisse Studiengänge zur beruflichen Weiterbildung auf. Die Arbeitgeber fördern diese Weiterbildungsmaßnahmen durch die arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Übernahme der Studiengebühren. Im Gegenzug verpflichten sich die Arbeitnehmer in Form einer Rückzahlungsvereinbarung für den Fall, dass sie das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Studienabschluss verlassen. Fraglich ist, ob in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses die vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten Studiengebühren übernimmt, die Studiengebühr als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt anzusehen ist.

Im Steuerrecht werden die im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten und vom Arbeitgeber übernommenen Studiengebühren für den Besuch einer Berufsakademie nach einer Entscheidung der obersten Finanzbehörden der Länder aufgrund des ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers nicht als Arbeitslohn angesehen. Diese Praxis der Finanzverwaltung, die nicht unwesentlich davon bestimmt sein dürfte, dass der Arbeitnehmer die Studiengebühren anderenfalls als Werbungskosten geltend machen könnte, kann nach Ansicht der Besprechungsteilnehmer

auf das Sozialversicherungsrecht nicht übertragen werden. Die Besprechungsteilnehmer sind vielmehr der Ansicht, dass die Übernahme von Studiengebühren jeglicher Art durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil und damit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV darstellt. Da die Finanzverwaltung die Studiengebühren nicht als steuerbaren Arbeitslohn ansieht, ist die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Studiengebühren nach dem eigenständigen Arbeitsentgeltbegriff der Sozialversicherung entsprechend § 14 SGB IV zu beurteilen; § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV in Verb. mit der Sozialversicherungsentgeltverordnung findet keine Anwendung. Abgesehen davon führen Werbungskosten in der Sozialversicherung nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 07./08.05.2008

5. Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung;  
hier: Elterneigenschaft bei Stief- und Adoptivkindern
- 

- 411.63 -

Nach § 55 Abs. 3 Satz 1 SGB XI wird seit dem 01.01.2005 für Mitglieder, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, in der sozialen Pflegeversicherung ein Beitragszuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,25 v.H. der beitragspflichtigen Einnahmen erhoben. Eltern sind von der Beitragszuschlagspflicht ausgenommen, wenn sie die Elterneigenschaft der beitragsabführenden Stelle bzw. der Pflegekasse nachweisen (§ 55 Abs. 3 Sätze 2 und 3 SGB XI). Als Eltern gelten nach ausdrücklichem Hinweis in § 55 Abs. 3 Satz 2 SGB XI auf § 56 Abs. 3 Nr. 2 und 3 SGB I auch Stiefeltern und Pflegeeltern.

Die Elterneigenschaft kann nach den Ausführungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im gemeinsamen Rundschreiben vom 03.12.2004 zu den Auswirkungen des Kinder-Berücksichtigungsgesetzes - KiBG - im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung (vgl. Abschnitt B 2.5) bei Stief- und Pflegekindern allerdings nur anerkannt werden, wenn die das familienähnliche Band begründende Voraussetzung (hier: das Vorliegen der Stief- oder Pflegeelterneigenschaft) zu einem Zeitpunkt bewirkt wird, an dem das Kind die in § 25 Abs. 2 SGB XI genannten Altersgrenzen noch nicht erreicht hat. Damit soll - der Intention der Neuregelung entsprechend, ein noch höheres Maß an Solidarität mit den Kindererziehenden herzustellen, die mit der Kindererziehung neben ihrem monetären Beitrag einen entscheidenden zusätzlichen Beitrag zum Erhalt des umlagefinanzierten Sozialversicherungssystems leisten bzw. geleistet haben - ausgeschlossen werden, dass der im Zusammenhang mit einer Eheschließung in hohem Lebensalter erlangte Stiefelternstatus keine „Zuschlagsfreiheit“ nach sich zieht, wenn das Stiefkind bereits erwachsen ist. In diesen Fällen dürfte die „Zuschlagsfreiheit“ aber häufig schon an der ebenfalls von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im gemeinsamen Rundschreiben vom 03.12.2004 (vgl. Abschnitte B 2.3 und B 2.4) geforderten Voraussetzung der Haushaltsaufnahme des Stief- oder Pflegekindes scheitern.

Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 18.07.2007 - B 12 P 4/06 R - (USK 2007-40) entschieden, dass die Erhebung des Beitragszuschlags für Kinderlose in der Pflegeversicherung für Stiefeltern generell ausgeschlossen ist, unabhängig davon, ob die Stiefelterneigenschaft vor oder nach Eintritt der Volljährigkeit des Stiefkindes/der Stiefkinder begründet wurde. Auch die Ansicht, Stiefeltern seien nur dann vom Beitragszuschlag ausgenommen, wenn sie Stiefkinder tatsächlich im Haushalt aufgenommen hätten, weist das Bundessozialgericht zurück. Das Gesetz stellt nach Ansicht der Richter allein auf die Eigenschaft als Stiefeltern ab. Damit wird ein abstraktes Merkmal verwendet, das sowohl von den Pflegekassen als auch von den beitragsabführenden Stellen (z. B. Arbeitgebern) leicht festgestellt werden kann. Das vorgenannte Urteil steht der von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung empfohlenen Verfahrenspraxis zur Anerkennung der Stiefelterneigenschaft entgegen. Aus diesem Grund hatten sich die Spitzenverbände der Kranken-/Pflegekassen gegenüber dem Gesetzgeber für eine Beibehaltung der bisherigen Beschränkungen bei der Anerkennung der Stief- und Pflegeelterneigenschaft ausgesprochen und angeregt, dies im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung zu regeln. Dieser Vorstoß ist vom Gesetzgeber aufgegriffen worden. Mit dem Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) wird in § 55 Abs. 3a SGB XI eine gesetzliche Grundlage geschaffen, die eine Fortführung der bisherigen Verfahrenspraxis der Pflegekassen erlaubt. Danach sind Adoptiveltern und Stiefeltern vom Beitragszuschlag für Kinderlose nicht ausgenommen, wenn das Kind bei Adoption oder Heirat die Altersgrenzen für die Familienversicherung bereits erreicht oder überschritten hat. Bei Stiefeltern wird für die Zuschlagsfreiheit weiterhin vorausgesetzt, dass das Mitglied mit dem Kind vor Erreichen der Altersgrenzen nach § 25 Abs. 2 SGB XI in häuslicher Gemeinschaft lebt. Die vom Gesetzgeber als klarstellende Regelung bezeichnete Änderung des § 55 SGB XI tritt im Kontext der allgemeinen Inkrafttreten vorschritten am 01.07.2008 in Kraft.

Die neue Regelung des § 55 Abs. 3a SGB XI stellt die bisherige Verfahrenspraxis der Pflegekassen in Bezug auf die Nichtanerkennung der Elterneigenschaft bei Erwachsenenadoptionen oder bei Erlangung der Stiefelterneigenschaft zu einem Zeitpunkt, in dem das Kind bereits „erwachsen“ ist, auf eine rechtliche Grundlage. Dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 18.07.2007 - B 12 P 4/06 R - (USK 2007-40) kommt daher über den entschiedenen Einzelfall hinaus keine grundlegende Bedeutung zu. Die der beitragsabführenden Stelle bzw. der Pflegekasse allein nachgewiesene Stiefelterneigenschaft reicht danach auch künftig nicht aus, um vom Beitragszuschlag für Kinderlose ausgenommen zu werden. Erforderlich ist weiterhin, dass die das familienähnliche Band begründende Voraussetzung zu einem Zeitpunkt bewirkt sein muss, an dem das Kind die in § 25 Abs. 2 SGB XI genannten Altersgrenzen noch nicht erreicht hat (Altersgrenzenbeschränkung); dies gilt gleichermaßen für Adop-

tivkinder. Auch das Erfordernis der Aufnahme des Stiefkindes in den Haushalt des Versicherten zu einem Zeitpunkt, zu dem eine Familienversicherung nach § 25 SGB XI durchgeführt wird oder hätte durchgeführt werden können, wird weiter aufrechterhalten.

Da der Gesetzgeber selbst (bei der Regelung des § 55 Abs. 3a SGB XI) von einer Klarstellung zur „Zuschlagsfreiheit“ spricht, kommt bei Nichtanerkennung der Elterneigenschaft in den davon erfassten Sachverhalten auch eine Beitragserstattung hinsichtlich des bis zum 30.06.2008 gezahlten Beitragszuschlags nicht in Betracht. Sofern bei solchen Sachverhalten noch keine Entscheidung über die Anerkennung der Elterneigenschaft und damit zur Frage der „Zuschlagsfreiheit“ getroffen oder eine Entscheidung zurückgestellt wurde, ist die Rechtslage (auch für Zeiten vor dem 01.07.2008) unter Beachtung der Regelung des § 55 Abs. 3a SGB XI zu beurteilen. Sollte in Einzelfällen die Elterneigenschaft bei Stief- und Adoptivkindern - entgegen der in § 55 Abs. 3a SGB XI geforderten Voraussetzungen - anerkannt worden sein, hat die beitragsabführende Stelle die Korrektur der Beitragszuschlagspflicht zu prüfen; sofern die Pflegekasse beteiligt war, ist unter Umständen eine Rücknahme oder Aufhebung des Verwaltungsaktes nach den §§ 45, 48 SGB X zu prüfen. In Zweifelsfällen entscheidet die zuständige Pflegekasse abschließend über die Anerkennung der Elterneigenschaft im Sinne der Regelungen zum Beitragszuschlag für Kinderlose.

Die auf der Grundlage des § 55 Abs. 3 Satz 4 SGB XI von den Spitzenverbänden der Krankenkassen, handelnd als Spitzenverbände der Pflegekassen, beschlossene „Gemeinsame Empfehlung zum Nachweis der Elterneigenschaft“ vom 13.10.2004 ist in Bezug auf die von der gesetzlichen Änderung nicht erfassten Pflegeeltern, die unabhängig vom Alter des Pflegebefohlenen Betreuungs- und Erziehungsleistungen erbringen und deshalb vom Beitragszuschlag ausgenommen sein sollen, entsprechend anzupassen.

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 07./08.05.2008

6. Beitragsrechtliche Behandlung von nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen;  
hier: Beitragsabführung
- 

- 413.0/413.1/415.3 -

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. In der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23./24.04.2007 (vgl. Punkt 7 der Niederschrift) haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hierzu den Standpunkt vertreten, dass die Pauschalbesteuerung von Sachzuwendungen nach § 37b EStG keinerlei Auswirkungen für die Sozialversicherung hat, 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, in denen das Unternehmen die Sachzuwendungen nicht an ihre eigenen Arbeitnehmer, sondern an Arbeitnehmer anderer Unternehmen leistet (§ 37b Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz EStG), eine Arbeitsentgeltzahlung durch Dritte vor. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber, bei dem der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt ist, die aus der Sachzuwendung anfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach § 28e Abs. 1 SGB IV zu zahlen hat, obwohl er die Sachzuwendung gar nicht gewährt hat. Das Unternehmen, das die Sachzuwendungen an die Mitarbeiter anderer Unternehmen leistet, hat daraus keine Beiträge abzuführen, denn der Erhalt solcher Sachzuwendungen begründet zu dem fremden Unternehmen kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Um die Zahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge sicherzustellen, ist der Arbeitnehmer nach § 28o Abs. 1 SGB IV verpflichtet, seinem (zahlungspflichtigen) Arbeitgeber die Höhe der erhaltenen Sachzuwendungen bzw. den beitragspflichtigen Betrag - das ist der für die Bemessung der Pauschalsteuer maßgebende Betrag - unverzüglich mitzuteilen; § 28g SGB IV ist zu berücksichtigen. Darüber hinaus empfehlen die Besprechungsteilnehmer im Interesse des zahlungspflichtigen Arbeitgebers, dass auch das fremde Unternehmen dem Arbeitgeber die Höhe der geleisteten Sachzuwendung mitteilt.



Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 07./08.05.2008

7. Übermittlung des Beitragsnachweisdatensatzes nach § 28f Abs. 3 Satz 1 SGB IV;  
hier: Auslegung der Frist von zwei Arbeitstagen
- 

- 425.4 -

Nach § 28f Abs. 3 Satz 1 SGB IV hat der Arbeitgeber der Einzugsstelle einen Beitragsnachweis zwei Tage vor Fälligkeit der Beiträge durch Datenübertragung zu übermitteln. Die Einreichungsfrist orientiert sich am Fälligkeitstag des § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, nach dem der Gesamtsozialversicherungsbeitrag am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig wird, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Damit muss der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstags des Monats der Einzugsstelle vorliegen (vgl. Abschnitt III Nr. 3 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 28.12.2007 zu den Änderungen im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zum 1.1.2008). Das gemeinsame Rundschreiben beschreibt mit einer entsprechenden Tabelle die maßgeblichen Übermittlungszeitpunkte als auch die Fälligkeitstage für das Jahr 2008.

In der Praxis ist festgestellt worden, dass der Übermittlungszeitpunkt anhand der Beschreibung und der Tabelle im gemeinsamen Rundschreiben vom 28.12.2007 unterschiedlich ausgelegt wird und dazu führt, dass die Beitragsnachweise erst im Laufe des zweiten Arbeitstags vor der Fälligkeit von den Arbeitgebern oder Rechenzentren an die Datenannahmestellen übermittelt werden bzw. dort vorliegen. Das führt gerade in den Monaten zu Problemen, in denen der zweite Arbeitstag vor Fälligkeit auf einen Montag fällt oder Feiertagsregelungen zu beachten sind.

Die Besprechungsteilnehmer stellen klar, dass die Aussage in dem gemeinsamen Rundschreiben vom 28.12.2007, wonach der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstags des Monats vorliegen muss, bedeutet, dass der Beitragsnachweis

der Einzugsstelle um 0.00 Uhr dieses Tags vorliegen muss. Der Beitragsnachweis ist also nur dann rechtzeitig eingereicht, wenn die Krankenkasse am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen  
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 07./08.05.2008

8. Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren;  
hier: Überarbeitung der Verlautbarung
- 

- 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 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. Nach § 28i Satz 5 SGB IV ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) als Träger der Rentenversicherung bundesweit zuständige Einzugsstelle bei geringfügigen Beschäftigungen.

Der Aufwand für Haushalte, in denen das Arbeitsentgelt der Haushaltshilfen Monat für Monat schwankt, ist ungleich höher als für Haushalte, die ihren Haushaltshilfen ein monatlich gleichbleibendes Arbeitsentgelt zahlen. Während es für den Haushalt mit einem fest vereinbarten monatlichen Arbeitsentgelt genügt, einmalig einen Haushaltsscheck bei der KBS/Minijob-Zentrale einzureichen, muss der Haushalt mit monatlich schwankenden Arbeitsentgeltzahlungen dies bis zu sechsmal pro Kalenderhalbjahr tun.

Um den Verwaltungsaufwand für Haushalte, die ihren Haushaltshilfen ein von Monat zu Monat schwankendes Arbeitsentgelt zahlen, zu verringern, hat die KBS/Minijob-Zentrale den so genannten „Halbjahresscheck“ entwickelt. Leitgedanke dieses Schecks ist der Abbau von Bürokratie, weil der Privathaushalt als Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten von überflüssigen Verwaltungspflichten befreit wird. Er ergänzt den normalen Haushaltsscheck und wird von der KBS/Minijob-Zentrale den Haushalten zur Verfügung gestellt, die Arbeitnehmer mit schwankenden Arbeitsentgelten melden.

Das Verfahren bei der KBS/Minijob-Zentrale läuft so ab, dass dem Privathaushalt beim Eingang eines Haushaltsschecks mit schwankenden Arbeitsentgelten (Angabe eines monatlich wechselnden Arbeitsentgelts unter Ziffer 12 des Haushaltsschecks) automatisch mit einem entsprechenden Merkblatt versehene maschinell vorbereitete Schecks zugehen, die bereits

- die Personalien und die Betriebsnummer des Arbeitgebers,
- die Personalien der Haushaltshilfe und deren Versicherungsnummer sowie
- je nach Sachlage die halbjährlichen Beschäftigungszeiträume

enthalten. Diese Schecks sind nur noch um das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt für das jeweilige Kalenderhalbjahr sowie gegebenenfalls den Beschäftigungszeitraum zu ergänzen und rechtzeitig vor den Terminen für die Beitragsfälligkeit (15.07. für das erste und 15.01. für das zweite Halbjahr) von beiden Parteien unterschrieben einzureichen. Die vorbereiteten Vordrucke stellen lediglich ein zusätzliches Angebot zum normalen Haushaltsscheck dar; eine Nutzung steht dem Privathaushalt frei.

Beispiel:

Eingang eines Haushaltsschecks für den Zeitraum vom 01.05.2008 bis 31.05.2008

Versand eines Merkblatts mit folgenden individuell vorbereiteten Schecks:

- ein Scheck für das erste Halbjahr ohne Angabe eines Beschäftigungszeitraums
- ein Scheck für das zweite Halbjahr mit vorgegebenem Beschäftigungszeitraum vom 01.07.2008 bis 31.12.2008
- ein Reservescheck für das zweite Halbjahr ohne Angabe eines Beschäftigungszeitraums (zur individuellen Nutzung bei unterjähriger Beendigung der Beschäftigung)

Die Besprechungsteilnehmer verständigen sich auf die Einführung eines „Halbjahreschecks“ für Haushalte, die Haushaltshilfen mit monatlich schwankenden Arbeitsentgelten beschäftigen. Sie kommen überein, die gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren den veränderten Rahmenbedingungen anzupassen und unter dem Datum vom 07.05.2008 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 Anlagen beigefügt.

**Anlagen**

**AOK-Bundesverband, Bonn**

**Bundesverband der Betriebskrankenkassen, Essen**

**IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach**

**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**

---

7. Mai 2008

## **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. Au-

gust 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 1. Januar 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. Alternativ kann der Privathaushalt bei monatlich schwankendem Arbeitsentgelt auch den von der Minijob-Zentrale angebotenen Halbjahresscheck (vgl. VI) verwenden.

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) ge-

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 Ab-



zug 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.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.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.

Für Beschäftigungen mit monatlich schwankendem Arbeitsentgelt wird alternativ ein sogenannter Halbjahresscheck von der Minijob-Zentrale angeboten (vgl. VI).

### **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 vorlegen

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. 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 führenden 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.

## **VI Halbjahresscheck bei monatlich schwankendem Arbeitsentgelt**

Leitgedanke dieses Schecks ist der Abbau von Bürokratie, weil der Privathaushalt als Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten von überflüssigen Verwaltungspflichten befreit wird. Durch Verwendung des Halbjahresschecks wird dem Arbeitgeber, der eine Haushaltshilfe mit monatlich schwankendem Arbeitsentgelt beschäftigt, die Zusendung von Haushaltsschecks für die jeweiligen Beschäftigungsmonate an die Minijob-Zentrale erspart.



Der Halbjahresscheck ergänzt den normalen Haushaltsscheck und wird von der Minijob-Zentrale automatisch den Haushalten zur Verfügung gestellt, die Arbeitnehmer mit schwankenden Arbeitsentgelten melden. Er stellt lediglich ein zusätzliches Angebot zum normalen Haushaltsscheck dar, die Nutzung steht dem Arbeitgeber frei.

Vor Nutzung des Halbjahresschecks ist es allerdings erforderlich, dass der Arbeitgeber zunächst einen Haushaltsscheck mit schwankenden Bezügen (Angabe eines monatlich wechselnden Arbeitsentgelts unter Ziffer 12 des Haushaltsschecks) einreicht. Nach Verarbeitung dieses Haushaltsschecks innerhalb der Minijob-Zentrale werden dem Arbeitgeber dann automatisch mehrere Halbjahresschecks mit einem entsprechenden Merkblatt übersandt. In den maschinell vorgefertigten Schecks sind bereits

- die Personalien und die Betriebsnummer des Arbeitgebers,
- die Personalien der Haushaltshilfe und deren Versicherungsnummer sowie
- je nach Sachlage die halbjährlichen Beschäftigungszeiträume

enthalten. Diese vorbereiteten Schecks sind nur noch um das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt für das jeweilige Kalenderhalbjahr sowie gegebenenfalls den Beschäftigungszeitraum zu ergänzen und rechtzeitig vor den Terminen für die Beitragsfälligkeit (vgl. IV.3) vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben bei der Minijob-Zentrale einzureichen. Nach Eingang dieses Halbjahresschecks laufen bei der Minijob-Zentrale die gleichen Prozesse ab, wie sie für den Haushaltsscheck gelten (vgl. IV).

Das Verfahren zur Nutzung der Halbjahresschecks wird den Arbeitgebern in dem übersandten Merkblatt der Minijob-Zentrale eingehend erläutert.

## **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 Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See 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 Minijob-Zentrale 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 Minijob-Zentrale 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
- Folgeschek (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 die Minijob-Zentrale

# 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

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 Arbeitsentgelt

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

4 Betriebsnummer 5 Pauschsteuer  Ja  Nein  6 Steuernummer

## 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

Geburtsname

## 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 Arbeitsentgelt 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

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 07./08.05.2008

9. Antrag auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und  
Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung

---

- 418 -

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit haben zuletzt unter dem Datum vom 21.11.2006 „Gemeinsame Grundsätze für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung“ herausgegeben und dabei auch den Erstattungsvordruck aktualisiert (vgl. Punkt 8 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21./22.11.2006).

Mit dem Ziel, einen einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraum (Single Euro Payments Area - SEPA) zu schaffen, werden schrittweise europaweit geltende Standards im Zahlungsverkehr eingeführt. Dazu zählt die Verwendung des Bank Identifier Code (BIC) und der International Bank Account Number (IBAN) zur Kontoidentifizierung anstelle der bisherigen Kontonummer und Bankleitzahl für Inlandszahlungen.

Für die Umstellung auf das SEPA-Format werden die Angaben von BIC und IBAN benötigt. Die Besprechungsteilnehmer kommen daher überein, im Antrag auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung zusätzlich zur Kontonummer und Bankleitzahl BIC und IBAN abzufragen.

Außerdem verständigen sich die Besprechungsteilnehmer darauf, im Erstattungsvordruck aus redaktionellen Gründen aufgrund der generellen Erstattungsmöglichkeit von Beiträgen in nicht voller Höhe die bisherigen Ziffern 3 und 4 zu tauschen. Dabei ist die neue Ziffer 3 aufgrund der Ergänzung des § 26 Abs. 1 SGB IV um einen Satz 3 durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19.12.2007 (BGBl I S. 3024) hinsichtlich der Begrenzung der Erstattung von zu Unrecht gezahlten Rentenversi-

cherungsbeiträgen neu gefasst und die Erläuterungen zu den Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung angepasst worden.

Der aktualisierte Erstattungsvordruck nebst Erläuterungen ist als Anlage beigefügt.

**Anlage**

Betriebs- / Beitrags-Konto-Nr.

**Hinweis:**  
Die Beantwortung der Fragen ist zur Prüfung des Erstattungsanspruchs erforderlich (§ 280 SGB IV, § 98 SGB X); der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber können getrennt Erstattungsanträge einreichen.

(Name / Firma)

Name und Anschrift der Einzugsstelle

Eingangsstempel der Einzugsstelle

Antrag auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung

Zutreffendes bitte  ankreuzen

Für den Arbeitnehmer

Name, Vorname, Geburtsname	Geburtsdatum	Versicherungsnummer
Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort		Beschäftigt vom - bis

wurden an Beiträgen tatsächlich gezahlt (nach Kalenderjahren getrennt)\*

Zeitraum		Arbeitsentgelt**		Beitragsgruppe	Arbeitnehmeranteil		Arbeitgeberanteil		insgesamt	
vom	bis	DM	EUR		DM	EUR	DM	EUR	DM	EUR
Summe A										

waren an Beiträgen zu zahlen (nach Kalenderjahren getrennt)\*

Zeitraum		Arbeitsentgelt**		Beitragsgruppe	Arbeitnehmeranteil		Arbeitgeberanteil		insgesamt	
vom	bis	DM	EUR		DM	EUR	DM	EUR	DM	EUR
Summe B										

Erstattungsbeträge: Summe A ./ Summe B =

--	--	--

\* Bei Änderung des Beitragssatzes innerhalb eines Kalenderjahres sind die Arbeitsentgelte stets aufzuteilen.  
\*\* Sofern im Erstattungszeitraum Beiträge sowohl in DM als auch in EUR gezahlt worden sind, sind zwei Anträge auszufüllen.



<b>2.3</b>	Für den Erstattungszeitraum sollen zur Rentenversicherung freiwillige Beiträge nachgezahlt werden (§ 202 Satz 2 SGB VI) <small>vom - bis</small> <span style="float: right;"><small>vom - bis</small></span>
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
<b>2.4</b>	Der vom Arbeitgeber zurückgeforderte Beitragsanteil zur Rentenversicherung soll vom Versicherten an die Rentenversicherung wieder eingezahlt werden (§ 202 Satz 4 SGB VI)
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
<b>3</b>	In voller Höhe zu Unrecht gezahlte Beiträge zur Rentenversicherung gelten nach vier Kalenderjahren als zu Recht gezahlte Pflichtbeiträge (§ 26 Abs. 1 Satz 3 SGB IV). Sofern aufgrund der Arbeitgeberprüfung für die übrigen Beiträge ein Beanstandungsschutz entstanden ist (§ 26 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB IV): Sollen die betroffenen Pflichtbeiträge als zu Recht gezahlte Pflichtbeiträge bestehen bleiben? <small>bei Verzicht für Teilzeiträume: vom - bis</small>
<input type="checkbox"/> nein, Verzicht auf Beanstandungsschutz	
<input type="checkbox"/> ja, Vertrauensschutz	
<b>4</b>	Erstattung von Beiträgen in <b>nicht voller</b> Höhe (z. B. Zugrundelegung eines zu hohen Arbeitsentgelts) Der Arbeitnehmer hat Geldleistungen der Kranken- oder Rentenversicherung erhalten, für deren Bemessung ein zu hohes Arbeitsentgelt zugrunde gelegt wurde <small>Zeitraum der Bescheinigung des Arbeitgebers zur Berechnung des Kranken-, Übergangs- oder Mutterschaftsgeldes sowie einer Rente vom - bis</small>
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
<b>5</b>	Es liegt ein Bescheid über eine Forderung eines Leistungsträgers (Krankenkasse, Pflegekasse, Rentenversicherungsträger, Agentur für Arbeit) vor: <small>vom - bis</small> <span style="margin-left: 100px;"><small>Art der Forderung</small></span> <span style="margin-left: 100px;"><small>Leistungsträger</small></span>
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
<b>6</b>	Die zu Unrecht gezahlten Beiträge sind von einem Dritten (z. B. Ausgleichskasse nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Berufsgenossenschaft oder Integrationsamt) ersetzt worden
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
<small>Datum, Unterschrift des Arbeitnehmers</small>	<small>Datum, Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers</small>

Stellungnahme der Einzugsstelle zum Abgabebegrund:

Entscheidung über das Nichtvorliegen der Versicherungs- bzw. Beitragspflicht liegt bei

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bei mitarbeitenden Familienangehörigen und GmbH-Gesellschaftern:

Die Entscheidung über das Nichtvorliegen der Versicherungspflicht wurde mit dem für die Betriebsprüfung zuständigen Rentenversicherungsträger

Deutsche Rentenversicherung Bund

Deutsche Rentenversicherung Regional

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

abgestimmt.

Die Entscheidung über das Nichtvorliegen der Versicherungspflicht wurde mit folgenden Einzugsstellen abgestimmt:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Erläuterungen zu den Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung

Die Erstattung zu Unrecht gezahlter Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung kann sich für den Versicherten insbesondere nachteilig auf

- die Erfüllung der Wartezeiten (für Renten, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder Teilhabe am Arbeitsleben),
- die Erfüllung der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (ausreichende Belegungsdichte) sowie
- die Bewertung beitragsfreier und beitragsgeminderter Zeiten

auswirken.

Diese nachteiligen Auswirkungen können zum Teil durch die Umwandlung der in der irrtümlichen Annahme der Versicherungspflicht entrichteten Beiträge in freiwillige Rentenversicherungsbeiträge oder Nachzahlung von freiwilligen Rentenversicherungsbeiträgen vermieden werden. Hierfür sieht das Gesetz folgende Möglichkeiten vor:

- Die zu Unrecht gezahlten Pflichtbeiträge werden weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber zurückgefordert (Ziffer **2.2** des Antrags)

Sie gelten dann bei Vorliegen der Berechtigung zur Zahlung freiwilliger Beiträge als rechtzeitig gezahlte freiwillige Rentenversicherungsbeiträge.

- Die zu Unrecht gezahlten Pflichtbeiträge werden vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber zurückgefordert (Ziffer **2.3** des Antrags)

Der Erstattungsanspruch steht dem zu, der die Rentenversicherungsbeiträge getragen hat. Neben dem Arbeitnehmer hat somit auch der Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch. Machen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber von ihrem Erstattungsrecht Gebrauch, so besteht für den Versicherten über den Rahmen der für freiwillige Rentenversicherungsbeiträge grundsätzlich geltenden Frist (bis zum 31. März des Folgejahres) hinaus eine besondere Berechtigung zur Zahlung freiwilliger Rentenversicherungsbeiträge.

Bei Vorliegen der Versicherungsberechtigung darf der Versicherte für den Erstattungszeitraum innerhalb von drei Monaten, nachdem die Beanstandung der zu Unrecht gezahlten Beiträge unanfechtbar geworden ist, freiwillige Rentenversicherungsbeiträge nachzahlen. Hierbei kann der Versicherte sowohl die Anzahl als auch die Höhe der freiwilligen Beiträge im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten selbst bestimmen.

- Die zu Unrecht gezahlten Pflichtbeiträge werden nur vom Arbeitgeber zurückgefordert (Ziffer **2.4** des Antrags)

Verzichtet der Arbeitgeber nicht auf seinen Erstattungsanspruch, so hat der Versicherte die Möglichkeit, den dem Arbeitgeber erstatteten Beitragsanteil zur Rentenversicherung wieder (in voller Höhe) einzuzahlen.

Die zu Unrecht gezahlten Pflichtbeiträge gelten dann bei Vorliegen der Berechtigung zur Zahlung freiwilliger Beiträge als rechtzeitig gezahlte freiwillige Rentenversicherungsbeiträge.

Hinweis zur Durchführung von Arbeitgeberprüfungen (Ziffer **3** des Antrags)

Sind Pflichtbeiträge in der Rentenversicherung für Zeiten nach dem 31. Dezember 1972 trotz Fehlens der Versicherungspflicht nicht spätestens bei der nächsten Prüfung beim Arbeitgeber beanstandet worden, ist vom Rentenversicherungsträger eine Vertrauensschutzprüfung durchzuführen. Beiträge, die aufgrund des Vertrauensschutzes nicht mehr beanstandet werden dürfen, gelten als zu Recht gezahlte Pflichtbeiträge. Auf den Beanstandungsschutz kann der Arbeitnehmer - auch für Teilzeiträume, dann jedoch nur für volle Kalendermonate - verzichten. Unabhängig von einer Arbeitgeberprüfung gelten Beiträge, die wegen Fehlens der Versicherungspflicht zu Unrecht gezahlt wurden, nach Ablauf von vier Jahren nach dem Kalenderjahr, in dem die Beiträge gezahlt wurden, als zu Recht entrichtete Pflichtbeiträge. Auf diese Fiktion kann nicht verzichtet werden.

Weitere kostenlose Informationen sind beim zuständigen Rentenversicherungsträger, seinen Auskunfts- und Beratungsstellen und Versichertenberater / -innen bzw. Versichertenältesten sowie den örtlichen Versicherungsämtern und den Stadt- und Gemeindeverwaltungen erhältlich.