

Niederschrift

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

	Seite
1. Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheck-Verfahren; hier: Überarbeitung der Verlautbarung und des Haushaltsschecks	3
2. Versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen in einer Familien-GmbH	5
3. Versicherungsrechtliche Beurteilung der Praktika von Erzieherinnen und Erziehern	7
4. Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V; hier: Bedeutung der Beschäftigung von Arbeitnehmern als Merkmal einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit	9
5. Anwendung der Gleitzone-Regelung bei Gewährung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt in Monaten ohne laufendes Arbeitsentgelt	13
6. Beitragsrechtliche Behandlung von nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal besteuerten sonstigen Sachbezügen	15
7. Beitragsrechtliche Behandlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährter steuerfreier oder pauschalbesteuerter Entgeltbestandteile	17
8. Beitragsrechtliche Behandlung von Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers	23
9. Beitragsrechtliche Behandlung des Zuschusses zur privaten Krankenversicherung nach § 257 Abs. 2 SGB V; hier: Zuschussfähigkeit von Aufwendungen für Familienangehörige, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind	27
10. Beitragsrechtliche Behandlung unterbliebener Entgeltumwandlungen im Insolvenzgeldzeitraum	29

- 2 -

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

1. Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheck-Verfahren;
hier: Überarbeitung der Verlautbarung und des Haushaltsschecks
-

Nach § 28a Abs. 7 SGB IV erstattet der Arbeitgeber der Einzugsstelle für einen im privaten Haushalt Beschäftigten anstelle einer Meldung nach § 28a Abs. 1 SGB IV unverzüglich eine vereinfachte Meldung, den so genannten Haushaltsscheck, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 EUR nicht übersteigt. Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband), die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit bestimmen nach § 28b Abs. 4 SGB IV bundeseinheitlich die Gestaltung des Haushaltsschecks und der der Einzugsstelle in diesem Verfahren zu erteilenden Einzugsermächtigung. Zuständige Einzugsstelle ist nach § 28i Satz 5 SGB IV die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der Rentenversicherung.

Die gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheck-Verfahren vom 19.12.2012 bedarf u. a. mit Blick auf die bevorstehende Einführung des einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraums (Single Euro Payments Area - SEPA) in den Staaten der Eurozone einer Überarbeitung. Die Standards IBAN (International Bank Account Number) und BIC (Business Identifier Code) ersetzen dann in Deutschland die bisher üblichen Angaben zur Kontonummer und Bankleitzahl. Ab dem 01.02.2014 ist SEPA für Unternehmen, Behörden, Handel und Vereine in allen teilnehmenden Ländern verpflichtend anzuwenden.

Die Einzugsermächtigung auf dem Haushaltsscheck ist infolgedessen auf das SEPA-Basislastschriftmandat umzustellen. In diesem Zusammenhang soll zukünftig auch nur noch ein Haushaltsscheck-Formular (Version 07) angeboten werden, welches die aktuelle Rechtslage seit dem 01.01.2013 mit der Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht abbildet. Auf die weiterhin bestehende Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit Beschäftigungsbeginn vor dem 01.01.2013 und einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis 400 EUR im Monat wird zukünftig in

der Ausföhlhilfe unter Ziffer 10 hingewiesen. In diesem Fall genügt dann eine schriftliche Mitteilung an die Minijob-Zentrale.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheck-Verfahren sowie den Haushaltsscheck nebst Erläuterungen an die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassen und unter dem Datum vom 20.11.2013 neu bekanntzugeben.

Anlage

GKV-Spitzenverband, Berlin

Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Bochum

Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

20. November 2013

Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheck-Verfahren

Die Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten werden vom Gesetzgeber durch eine vereinfachte Verfahrensweise (dem sogenannten Haushaltsscheck-Verfahren) und durch deutlich ermäßigte Beiträge und steuerliche Anreize besonders gefördert. Anstelle der üblichen Beitrags- und Steuerlast für gewerbliche Arbeitgeber von 30 Prozent (Krankenversicherung: 13 Prozent, Rentenversicherung: 15 Prozent, Pauschsteuer: 2 Prozent) beläuft sich der Aufwand für Privathaushalte lediglich auf 12 Prozent (Krankenversicherung: 5 Prozent, Rentenversicherung: 5 Prozent, Pauschsteuer: 2 Prozent).

Neben den günstigen Abgaben für Beschäftigungsverhältnisse im Privathaushalt erhalten Arbeitgeber auch steuerliche Förderungen, um einen zusätzlichen Anreiz für die Anmeldung dieser Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich bei einer Meldung im Haushaltsscheck-Verfahren um 20 Prozent der entstandenen Kosten (maximal 510 Euro) im Jahr (§ 35a Abs. 1 Einkommensteuergesetz - EStG). Voraussetzung ist, dass die geringfügige Beschäftigung in dem Haushalt des Steuerpflichtigen ausgeübt wird. Die Ermäßigung kann nur beansprucht werden, soweit es sich nicht um Betriebsausgaben oder Werbungskosten handelt und sie nicht als Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen berücksichtigt worden sind.

Eine besondere Förderung sieht das Steuerrecht für Aufwendungen vor, die im Zusammenhang mit der reinen Betreuung von Kindern entstehen (§ 35a Abs. 2 EStG). Nachgewiesene Kinderbetreuungskosten (Rechnung und Kontozahlungsbeleg) können von der Geburt bis zum 14. Geburtstag des Kindes oder darüber hinaus wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung steuerlich geltend gemacht werden, wenn das Kind außerstande ist, sich selbst finanziell zu unterhalten (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG). Zwei Drittel der Kosten sind als Sonderausgaben absetzbar, maximal 4.000 Euro pro Jahr und Kind, das zum Haushalt gehört. Seit dem 1. Januar 2012 können alle Eltern Kinderbetreuungskosten absetzen, allerdings nur noch als Sonderausgaben und nicht mehr als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben. Werden die Kinderbetreuungskosten der Haushaltshilfe als Sonderausgaben geltend gemacht, kann nicht gleichzeitig von der Steuerabzugsmöglichkeit für haushaltsnahe Dienstleistungen im Rahmen des Haushaltsscheck-Verfahrens Gebrauch gemacht werden.

Die Staaten der Eurozone haben sich auf einen einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraum (Single Euro Payments Area - SEPA) verständigt, um den nationalen und internationalen Zahlungsverkehr zu vereinheitlichen. Die Standards IBAN (International Bank Account Num-

ber) und BIC (Business Identifier Code) ersetzen dann die z. B. in Deutschland bisher üblichen Angaben zur Kontonummer und Bankleitzahl. Ab dem 1. Februar 2014 ist SEPA für Unternehmen, Behörden, Handel und Vereine in allen teilnehmenden Ländern verpflichtend anzuwenden. Vor diesem Hintergrund haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Gemeinsame Verlautbarung sowie den Haushaltsscheck angepasst. Diese Verlautbarung ersetzt die Gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheck-Verfahren vom 19. Dezember 2012 und gilt ab 1. Februar 2014.

Inhaltsverzeichnis

I Das Haushaltsscheck-Verfahren

- 1 Allgemeines
- 2 Voraussetzungen
- 2.1 450-Euro-Grenze
- 2.2 Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt
- 2.3. Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen
- 2.4 Beschäftigung von Familienangehörigen

II Der Haushaltsscheck

- 1 Form
- 2 Inhalt
- 3 SEPA-Basislastschriftmandat

III Halbjahresscheck bei monatlich schwankendem Arbeitsentgelt

IV Versicherungs- und Beitragsrecht

- 1 Versicherungsrecht
- 2 Bestandsschutz in der Rentenversicherung für Beschäftigten vor 2013
- 3 Beitragsrecht
- 4 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- 4.1 Wirkung der Befreiung
- 4.2 Dauer der Befreiung
- 5 Zahlung von vollen Rentenversicherungsbeiträgen - Berechnung und Verteilung der Beitragslast und Verteilung

V Verfahren beim Arbeitgeber

- 1 Zuständige Einzugsstelle, Meldeanlass, Meldefristen
- 2 Aufzeichnungspflichten

VI Verfahren bei der Minijob-Zentrale

- 1 Überprüfung der Anwendbarkeit des Haushaltsscheck-Verfahrens
- 2 Vergabe der Betriebsnummer
- 3 Berechnung und Einzug der Beiträge und Umlagen
- 4 Berechnung und Einzug der Beiträge zur Unfallversicherung
- 5 Einheitliche Pauschsteuer
- 6 Weiterleitung der Beiträge und Steuern
- 7 Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber
- 8 Meldung an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung
- 8.1 Allgemeines
- 8.2 Ermittlung und Erfassung der Daten
- 8.3 Weiterleitung der Daten
- 9 Meldung an die Unfallversicherung
- 10 Bescheinigung an den Arbeitnehmer
- 11 Bescheinigungen an den Arbeitgeber

VII Verfahren bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung

Anlage (Haushaltsscheck-Version 07 mit Ausfüllanleitung)

I Das Haushaltsscheck-Verfahren

1 Allgemeines

Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten sind eine spezielle Form der geringfügigen Beschäftigung und werden vom Gesetzgeber besonders gefördert. Für diesen Personenkreis ist eine unbürokratische Abwicklung durch das Haushaltsscheck-Verfahren vorgesehen. Die Anwendung des Haushaltsscheck-Verfahrens ist daran gebunden, dass das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt und die Tätigkeit im Privathaushalt ausgeübt wird.

Nach § 28a Abs. 7 Satz 1 Sozialgesetzbuch - Viertes Buch - (SGB IV) hat der Arbeitgeber (Privathaushalt) der Einzugsstelle (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale; vgl. V.1) für einen in seinem Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer eine vereinfachte Meldung, den Haushaltsscheck, zu erstatten. Der Haushaltsscheck enthält gegenüber der Meldung nach § 28a Abs. 3 SGB IV reduzierte Angaben. Er ist vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterschreiben. Die Minijob-Zentrale prüft nach Eingang des Haushaltsschecks die Einhaltung der Arbeitsentgeltgrenzen bei geringfügiger Beschäftigung und vergibt, sofern noch nicht vorhanden, die Betriebsnummer. Auf der Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts berechnet die Minijob-Zentrale die zu zahlenden Abgaben (Gesamtsozialversicherungsbeiträge, Beiträge zur Unfallversicherung, Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie gegebenenfalls zu zahlende Pauschsteuer). Sie werden im Haushaltsscheck-Verfahren per SEPA-Basislastschriftmandat vom Konto des Arbeitgebers halbjährlich durch die Minijob-Zentrale eingezogen. Bei jeder dauerhaften Änderung des Arbeitsentgelts oder bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts muss der Arbeitgeber einen neuen Haushaltsscheck ausstellen. Alternativ kann der Privathaushalt bei monatlich schwankendem Arbeitsentgelt den von der Minijob-Zentrale angebotenen Halbjahresscheck (vgl. III) verwenden. Das ist nicht erforderlich, wenn das Arbeitsentgelt monatlich unverändert bleibt und der Haushaltsscheck entsprechend gekennzeichnet ist.

Die Teilnahme am Haushaltsscheck-Verfahren ist für geringfügige Beschäftigungen mit haushaltsnahen Dienstleistungen im Privathaushalt obligatorisch. Der Arbeitgeber kann somit nicht alternativ das übliche Melde- und Beitragsverfahren nutzen.

2 Voraussetzungen

2.1 450 Euro-Grenze

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

Der Haushaltsscheck ist zu verwenden, wenn das an die Haushaltshilfe gezahlte Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro (§ 28a Abs. 7 SGB IV) nicht übersteigt. Bei Verwendung eines Haushaltsschecks gilt nach § 14 Abs. 3 SGB IV die Besonderheit, dass Zuwendungen, die nicht in Geld gewährt worden sind, unberücksichtigt bleiben. Insofern werden Sachbezüge nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet.

Ein dauerhaftes Überschreiten der Entgeltgrenze führt zum Wegfall der Voraussetzungen für die Anwendung des Haushaltsscheck-Verfahrens.

2.2 Geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt

Für die Annahme einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt wird nach § 8a Satz 2 SGB IV 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 Haushaltsscheck-Verfahren kommen nur natürliche Personen in Betracht. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung. Dies gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse, die mit Hausverwaltungen oder Wohnungseigentümergeinschaften (im Sinne des Gesetzes über das Wohnungseigentum und das Dauerwohnrecht - WEG) geschlossen werden, da es sich hierbei nicht um einen Privathaushalt im engeren Sinne handelt.

Auch nicht vom Haushaltsscheck-Verfahren erfasst wird eine Beschäftigung, die auf Arbeitgeberseite durch eine nicht zum Haushalt gehörende Person begründet wird (beispielsweise durch einen Sohn, der eine Haushaltshilfe für den Haushalt seiner Eltern einstellt und entlohnt). In diesem Fall fehlt es an der zwingenden Notwendigkeit, dass die Beschäftigung durch den privaten Haushalt begründet wird, in dem die Haushaltshilfe eingesetzt wird. Arbeitgeber ist hier vielmehr der Auftraggeber. Dies gilt selbst dann, wenn das Direktionsrecht durch eine zum Haushalt gehörende Person ausgeübt wird.

Ausschließlich im Privathaushalt wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn der Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber (natürliche Person) keine weiteren Dienstleistungen, wie z. B. in angeschlossenen Geschäftsräumen des Privathaushalts, erbringt. Ist dies doch der Fall, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, so dass das Haushaltsscheck-Verfahren keine Anwendung findet. Für die Feststellung, ob ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist allein zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht (vgl. Punkt 2 der Niederschrift der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 13./14. Oktober 2009).

2.3 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 (Haupt-)Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt ausgeübt, werden beide Beschäftigungen nicht zusammengerechnet. Nähere Ausführungen zur Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen können den Geringfügigkeits-Richtlinien entnommen werden.

Ergibt sich aufgrund der Zusammenrechnung mit einer weiteren Beschäftigung Versicherungspflicht aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung, findet das Haushaltsscheck-Verfahren keine Anwendung mehr. Der Arbeitgeber hat dann das übliche Melde- und Beitragsverfahren 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 (gegebenenfalls auch Familienversicherung) bestanden hat. Lässt sich eine „letzte“ Krankenkasse nicht bestimmen, sind die

Meldungen über eine versicherungspflichtige Beschäftigung bei einer nach § 173 Abs. 2 SGB V wählbaren Krankenkasse einzureichen.

2.4 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 nur 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 (vgl. Anlage 4 des gemeinsamen Rundschreibens des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 13. April 2010). 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.

II Der Haushaltsscheck

1 Form

Der Haushaltsscheck ist der Vordruck zur An- und Abmeldung des im Privathaushalt geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers für die Sozialversicherung. Er ist zudem für die Änderung von Beschäftigungsdaten, wie beispielsweise Entgeltänderungen, zu nutzen. Der Haushaltsscheck bildet die Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge, Umlagen und Steuern und dient zugleich als SEPA-Basislastschriftmandat für die Abbuchung der fälligen Abgaben. Die Berechnung und den Einzug der Abgaben sowie die Meldung zur Unfallversicherung übernimmt dabei die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Nach § 28b Abs. 4 SGB IV bestimmen der Spitzenverband Bund der Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit bundeseinheitlich die Gestaltung des Haushaltsschecks. Der Haushaltsscheck steht im Internet unter „www.minijob-zentrale.de“ bereit. Ein Exemplar ist als Anlage zu dieser Verlautbarung abgelegt. Der Arbeitgeber kann den Haushaltsscheck sowohl handschriftlich ausfüllen als auch die Eintragungen direkt am Bildschirm vornehmen und anschließend ausdrucken. Zudem besteht die Möglichkeit, für die Erstanmeldung des Haushaltsschecks eine Online-Ausfüllhilfe zu nutzen. Die Minijob-Zentrale stellt den Haushaltsscheck auf (telefonische) Anforderung auch in Papierform zur Verfügung.

Der Haushaltsscheck besteht aus einer Seite, die für die Minijob-Zentrale bestimmt ist, sowie zwei Durchschriften für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber füllt den Haushaltsscheck aus und unterschreibt ihn gemeinsam mit dem Arbeitnehmer. Das unterschriebene Exemplar für die Minijob-Zentrale muss an folgende Anschrift gesendet werden:

Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
Minijob-Zentrale
45115 Essen

Die Anschrift ist bereits auf der Rückseite der Ausfertigung vordruckt, die für die Minijob-Zentrale bestimmt ist.

Das SEPA-Basislastschriftmandat (vgl. II.3) ist bei der erstmaligen Verwendung des Haushaltsschecks sowie bei Änderung der Kontodaten zusätzlich vom Arbeitgeber auszufüllen und zu unterschreiben.

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

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 der Haushaltshilfe,
- 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 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht,
- Datum und Unterschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers.

Zusätzlich sind bei Abgabe des Haushaltsschecks gemäß § 28a Abs. 8 Nr. 4 Buchstabe a bis e SGB IV anzugeben:

- kontinuierliche Entgeltzahlung:
 - bei einer Meldung zu Beginn der Beschäftigung (Erstanmeldung) 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.
- diskontinuierliche Entgeltzahlung:
 - bei einer Meldung zu Beginn der Beschäftigung (Erstanmeldung) deren Beginn und das Arbeitsentgelt des ersten Beschäftigungsmonats,
 - bei einer Meldung wegen Änderung des Arbeitsentgelts den Betrag und den jeweiligen Beschäftigungsmonat und
 - bei einer Meldung am Ende der Beschäftigung den Zeitpunkt der Beendigung.

Das Arbeitsentgelt ist in Euro ohne Cent anzugeben. Centbeträge bis 49 sind nach unten, ab 50 nach oben auf volle Euro-Beträge zu runden.

3 SEPA-Basislastschriftmandat

Das SEPA-Basislastschriftmandat ist Bestandteil des Haushaltsschecks und im unteren Bereich des Haushaltsschecks zu finden. Das für den Euro-Zahlungsverkehrsraum geltende SEPA-Basislastschriftverfahren ersetzt ab 1. Februar 2014 die bisherige deutsche Einzugs-ermächtigung.

Der Arbeitgeber (privater Haushalt) ist verpflichtet (vgl. BSG, Urteil vom 8. Dezember 2008 - 12 R 38/07 B -), der Minijob-Zentrale eine Ermächtigung bzw. ab 1. Februar 2014 ein SEPA-Basislastschriftmandat zum Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, der Beiträge zur Unfallversicherung, der Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft und gegebenenfalls der einheitlichen Pauschsteuer zu erteilen. Bei der erstmaligen Verwendung des Haushaltsschecks oder bei Änderungen der Kontodaten muss dies der Arbeitgeber beachten.

Die Regelung verfolgt den Zweck eines kostensparenden und effektiven Einzugs der Abgaben. Die geringen Beiträge werden erst dadurch möglich, dass der anfallende Verwaltungsaufwand durch das SEPA-Basislastschriftmandat reduziert wird.

III Halbjahresscheck bei monatlich schwankendem Arbeitsentgelt

Arbeitgeber, die eine Haushaltshilfe mit monatlich schwankendem Arbeitsentgelt beschäftigen, müssen jede Änderung des Arbeitsentgelts der Minijob-Zentrale mit einem Haushaltsscheck mitteilen. Durch die Verwendung von Halbjahresschecks wird dem Arbeitgeber die Zusendung von Haushaltsschecks für einzelne 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. Leitgedanke dieses Schecks ist der Abbau von Bürokratie, so dass der Privathaushalt als Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten von nicht erforderlichen Verwaltungspflichten entlastet wird.

Eine Ausstattung des Arbeitgebers mit einem maschinell erstellten Halbjahresscheck setzt voraus, dass der Arbeitgeber zunächst einen Haushaltsscheck mit schwankenden Bezügen (Angabe eines monatlich wechselnden Arbeitsentgelts im Haushaltsscheck) einreicht. Nach dessen Verarbeitung stellt die Minijob-Zentrale dem Arbeitgeber halbjährlich einen Halbjahresscheck bereit. Er enthält bereits

- die Personalien und die Betriebsnummer des Arbeitgebers sowie
- die Personalien der Haushaltshilfe und deren Versicherungsnummer.

Der Halbjahresscheck umfasst einen Beschäftigungszeitraum von einem Kalenderhalbjahr. Der Arbeitgeber ergänzt die einzelnen Monate und bescheinigt die jeweiligen Verdienste seiner Haushaltshilfe. Der Meldezeitraum darf immer nur das erste oder zweite Kalenderhalbjahr umfassen, beispielsweise April bis Juni oder Juli bis September, aber nicht April bis September. Dazu sind zwei Halbjahresschecks erforderlich.

Den vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschriebenen Halbjahresscheck sendet der Arbeitgeber rechtzeitig vor den Terminen für die Beitragsfälligkeit (vgl. VI.3) an die Minijob-Zentrale zurück. Danach laufen bei der Minijob-Zentrale die gleichen Prozesse ab, wie sie für den Haushaltsscheck gelten (vgl. VI.1).

Der Halbjahresscheck wird mit einem Merkblatt der Minijob-Zentrale versendet, welches ausführliche Informationen zur Nutzung dieses Verfahrens enthält.

IV Versicherungs- und Beitragsrecht

Die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen wird ausführlich in den Geringfügigkeits-Richtlinien behandelt. Diese Ausführungen gelten auch für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten.

1 Versicherungsrecht

Geringfügig Beschäftigte sind versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung (§§ 7 Abs. 1 SGB V und 27 Abs. 2 SGB III). Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. In der Rentenversicherung besteht seit dem 1. Januar 2013 nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI grundsätzlich Versicherungspflicht. Hiervon kann sich der Arbeitnehmer befreien lassen (vgl. IV.4). Die Rentenversicherungspflicht endet z. B. automatisch mit dem Tag vor Beginn einer Altersvollrente bzw. einer Beamtenversorgung nach Erreichen einer Altersgrenze, weil Bezieher dieser Leistungen rentenversicherungsfrei sind (§ 5 Abs. 4 Nr. 2 und 3 SGB VI).

2 Bestandsschutz in der Rentenversicherung für Beschäftigungen vor 2013

Der rentenversicherungsrechtliche Status von Personen, die bereits vor dem 1. Januar 2013 geringfügig beschäftigt und damit versicherungsfrei waren, bleibt bestehen, solange das Arbeitsentgelt (bei mehreren Beschäftigungen insgesamt) die bis zum 31. Dezember 2012 maßgebende Entgeltgrenze von 400 Euro nicht überschreitet (§ 230 Abs. 8 SGB VI). Für diese Beschäftigten besteht auch weiterhin die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten. Der Verzicht ist der Minijob-Zentrale schriftlich anzuzeigen.

Erhöht sich das Arbeitsentgelt ab 1. Januar 2013 (bei mehreren Minijobs insgesamt) auf über 400 Euro (maximal 450 Euro), handelt es sich zwar weiterhin um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung; es tritt aber Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein, von der sich der Arbeitnehmer auf Antrag befreien lassen kann (vgl. IV.4).

Die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen, die bereits vor dem 1. Januar 2013 bestanden haben oder erst nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen werden, wird ausführlich in den Geringfügigkeits-Richtlinien behandelt. Diese Ausführungen gelten auch für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten.

3 Beitragsrecht

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) hat für diese Beschäftigung einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 5 Prozent des Arbeitsentgelts 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 Zweites Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte - KVLG 1989 -).

In der Rentenversicherung beträgt der vom Privathaushalt zu tragende Pauschalbeitrag (Beitragsanteil des Arbeitgebers) ebenfalls 5 Prozent des Arbeitsentgelts. Im Falle bestehender Rentenversicherungspflicht (Arbeitnehmer mit Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit bei Beschäftigungsbeginn vor dem 1. Januar 2012 oder Arbeitnehmer mit Beschäftigungs-

beginn nach dem 31. Dezember 2012, die sich nicht von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen) trägt der Arbeitnehmer den Differenzbetrag zwischen dem vollen Beitrag zur allgemeinen Rentenversicherung und dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (§ 168 Abs. 1 Nr. 1c SGB IV).

4 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die aufgrund der neuen Rechtslage ab 1. Januar 2013 rentenversicherungspflichtig sind, können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Im Haushaltsscheck-Verfahren ist ein gesonderter Antrag nicht erforderlich. Hier ist an der entsprechenden Stelle im Haushaltsscheck zu kennzeichnen, dass sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen möchte.

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist ausgeschlossen, wenn bereits vor dem 1. Januar 2013 der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit zum Zwecke der Zahlung voller Beiträge zur Rentenversicherung erklärt wurde.

4.1 Wirkung der Befreiung

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt als erteilt, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang des Haushaltsschecks widerspricht. Die Befreiung ist unwiderruflich und wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Haushaltsscheck unterschrieben wird, frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

Reicht der Arbeitgeber den Haushaltsscheck nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach dem Datum der Unterschrift bei der Minijob-Zentrale ein, wirkt die Befreiung nicht rückwirkend ab Beginn des Monats, in dem der Haushaltsscheck unterschrieben wurde. In diesen Fällen wirkt die Befreiung erst mit Beginn des übernächsten Kalendermonats, nachdem der Haushaltsscheck bei der Minijob-Zentrale eingegangen ist (z. B. Befreiung ab 1. Mai, wenn der verspätet eingereichte Haushaltsscheck im Monat März bei der Minijob-Zentrale eingeht).

Liegen nebeneinander mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen vor, gilt die Befreiung für alle zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Die Minijob-Zentrale informiert die anderen Arbeitgeber über das Vorliegen der Befreiung und den Zeitpunkt der Wirkung.

4.2 Dauer der Befreiung

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Der Antrag kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden. Die Befreiung verliert erst mit dem Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung(en) ihre Wirkung.

5 Zahlung von vollen Rentenversicherungsbeiträgen - Berechnung und Verteilung der Beitragslast

Werden für einen Arbeitnehmer volle Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt (Arbeitnehmer mit Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit bei Beschäftigungsbeginn vor dem 1. Januar 2013 oder Arbeitnehmer mit Beschäftigungsbeginn nach dem 31. Dezember 2012, die sich nicht von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen), dann ist die Be-

rechnung unter Zugrundelegung des vollen Beitragssatzes in der Rentenversicherung vorzunehmen. Für den Arbeitgeber hat dies keine finanziellen Auswirkungen. Er zahlt weiterhin nur seinen Beitragsanteil zur Rentenversicherung von 5 Prozent des Arbeitsentgelts. Die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers und dem ausgehend vom vollen Beitragssatz berechneten Pflichtbeitrag zur Rentenversicherung trägt der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hält den Beitragsanteil des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt ein. Reicht das Arbeitsentgelt zur Deckung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten berechnet die Minijob-Zentrale die Beiträge und zieht den Beitragsanteil des Arbeitnehmers zusammen mit den übrigen pauschalen Abgaben halbjährlich vom Konto des Arbeitgebers ein.

Zu beachten ist allerdings, dass für die Zahlung der vollen Rentenversicherungsbeiträge als monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 175 Euro zugrunde zu legen ist (§ 163 Abs. 8 SGB VI). Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dabei trägt der Arbeitgeber seinen Anteil nur vom tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt. Den Rest bis zum vollen Rentenversicherungsbeitrag trägt der Arbeitnehmer. Dieser Betrag ermittelt sich, indem der - ausgehend vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnete - Pauschalbeitrag des Arbeitgebers vom Mindestbeitrag (175 Euro x voller Beitragssatz zur Rentenversicherung) abgezogen wird.

Weitere Ausführungen zur Beitragsberechnung können Teil C der Geringfügigkeits-Richtlinien entnommen werden.

V Verfahren beim Arbeitgeber

1 Zuständige Einzugsstelle, Meldeanlass, Meldefristen

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, das heißt, bei Beginn der Beschäftigung, bei Änderungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis (z. B. Änderung des Arbeitsentgelts oder Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) und bei Beendigung der Beschäftigung.

2 Aufzeichnungspflichten

Die Vorschrift des § 28f Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IV entbindet die Arbeitgeber, die das Haushaltsscheck-Verfahren 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 Entgeltunterlagen freigestellt (§ 28f Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

VI Verfahren bei der Minijob-Zentrale

1 Überprüfung der Anwendbarkeit des Haushaltsscheck-Verfahrens

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 gegebenenfalls 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 Haushaltsscheck-Verfahren keine Anwendung finden kann (keine haushaltsnahen Tätigkeiten, die gewöhnlich durch Familienmitglieder erledigt werden), informiert sie den Arbeitgeber und fordert ihn auf, die Beschäftigung im Rahmen des normalen Melde- und Beitragsverfahrens für geringfügig Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale abzuwickeln. Übersteigt das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Entgeltgrenze von 450 Euro, fordert die Minijob-Zentrale den Arbeitgeber auf, den Arbeitnehmer als versicherungspflichtig Beschäftigten bei einer wählbaren Krankenkasse anzumelden.

2 Vergabe der Betriebsnummer

Nach § 28h Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IV vergibt die Minijob-Zentrale bei Verwendung des Haushaltsschecks im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit die Betriebsnummer des Arbeitgebers, sofern für den Privathaushalt eine solche noch nicht existiert.

Hierfür stellt der Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit (BNS) sogenannte Betriebsnummernkreise für die Minijob-Zentrale zur Verfügung. Die von der Minijob-Zentrale für diese Arbeitgeber vergebenen Betriebsnummern beginnen bisher mit den Ziffern 571 bis 589, 977 bis 979 und 981 bis 984. Sobald ein Intervall erschöpft ist, teilt der BNS der Minijob-Zentrale einen weiteren Betriebsnummernkreis zu.

Mit der Abstimmung des Datenbausteins Betriebsdaten (DSBD) in der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 4./5. Mai 2010 wurden abschließend die Voraussetzungen geschaffen, Betriebsnummern im Haushaltsscheck-Verfahren auf vollmaschinellem Wege durch die Minijob-Zentrale zu vergeben und dem BNS mitzuteilen. Eine spezielle Meldung der Minijob-Zentrale an den BNS erübrigt sich damit, da der DSBD von der Minijob-Zentrale an die DSRV und von dort an den BNS weitergeleitet wird. Das Verfahren wird seit Dezember 2010 eingesetzt.

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 Beträge am Fälligkeitstag im Wege des Lastschriftverfahrens ein.

Beiträge, die im Rahmen des Haushaltsscheck-Verfahrens 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 Beitragssatz zur Unfallversicherung für geringfügig Beschäftigte, die im Haushaltsscheck-Verfahren gemeldet werden, ab 1. Januar 2006 bundeseinheitlich 1,6 Prozent. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wurde von den kommunalen Unfallversicherungsträgern in der am 24. August 2005 geschlossenen Verwaltungsvereinbarung beauftragt, die Unfallversicherungsbeiträge für die am Haushaltsscheck-Verfahren teilnehmenden Arbeitgeber zu berechnen und zusammen mit den übrigen Abgaben einzuziehen.

5 Einheitliche Pauschsteuer

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten sind steuerpflichtig. Generell besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt pauschal in Höhe von 2 Prozent oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu erheben (§ 40a Abs. 2 Einkommensteuergesetz - EStG -).

Im Haushaltsscheck ist vom Arbeitgeber anzukreuzen, ob er sich für die Pauschsteueroption entscheidet oder nicht. Falls ja, berechnet die Minijob-Zentrale die einheitliche Pauschsteuer zusammen mit den übrigen Abgaben, wobei zusätzlich die Steuernummer des Arbeitgebers im Haushaltsscheck anzugeben ist. Die Pauschsteuer hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu übernehmen.

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

Weitere Ausführungen zur steuerlichen Behandlung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen können den Geringfügigkeits-Richtlinien entnommen werden.

6 Weiterleitung der Beiträge und Steuern

Die Minijob-Zentrale leitet die Beiträge zur Krankenversicherung nach § 28k Abs. 2 Satz 1 SGB IV zugunsten des Gesundheitsfonds an das Bundesversicherungsamt, bei Versicherten in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau 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.

Die einheitliche Pauschsteuer wird von der Minijob-Zentrale an das Bundeszentralamt für Steuern weitergeleitet und von dort nach einem Verteilungsschlüssel an die Bundesländer weiterverteilt.

7 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 0,7 Prozent bei einem Erstattungssatz von 80 Prozent der erstattungsfähigen Aufwendungen.

Umlage 2 (U2):

Die U2 ist für den Ausgleich der Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) zu entrichten. Sie beträgt zurzeit 0,14 Prozent bei einem Erstattungsbetrag für die erstattungsfähigen Aufwendungen von 100 Prozent.

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. Bei den Angaben zur Tätigkeit ist für Meldezeiträume mit einem Zeitraumende 1. Dezember 2011 und später mit diesen Personengruppen nur die Grundstellung (Leerzeichen) zulässig. Der einstige Sonderschlüssel für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (92487) ist nur für Meldungen mit einem Zeitraumende bis 30. November 2011 anwendbar.

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 Arbeitgeber oder 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 ist in der technischen Anlage zu 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 Bescheinigungen an den Arbeitgeber

Die am Haushaltsscheck-Verfahren teilnehmenden Arbeitgeber erhalten von der Minijob-Zentrale

- vor den jeweiligen Fälligkeitsterminen (vgl. VI.3) einen Bescheid über die Höhe der einzuziehenden Abgaben für den entsprechenden Abgabenzeitraum und
- nach Ablauf eines Kalenderjahres eine Bescheinigung für das Finanzamt (§ 28h Abs. 4 SGB IV). Sie beinhaltet den Zeitraum, für den Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden sowie die Höhe des im Vorjahr gezahlten Arbeitsentgelts und der darauf entfallenden Abgaben.

VII Verfahren bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung

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

Arbeitgeber

Name, Vorname, Titel

Telefonnummer 3

Straße und Hausnummer

Betriebsnummer als Privathaushalt 4

Pauschsteuer 5

Ja Nein

Postleitzahl

Wohnort

Steuernummer 6

Beschäftigte/-r

Name, Vorname, Titel

Telefonnummer 3

Straße und Hausnummer

Geburtsort

Land

Postleitzahl

Wohnort

Geburtsname

Versicherungsnummer der / des Beschäftigten 7

Geburtsdatum

Männlich Weiblich

T T M M J J J J

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre Haushaltshilfe zu? Meine Haushaltshilfe...

 hat mehrere 8 Beschäftigungen. ist nicht gesetzlich 9 krankenversichert. beantragt die Befreiung 10 von der Rentenversicherungspflicht. (Bitte Frist beachten!) bezieht eine Vollrente wegen Alters. 11 bezieht eine vergleichbare Leistung nach Erreichen einer Altersgrenze (z. B. Pension).

Relevant bei Beschäftigungsbeginn ab 2013 oder Entgelterhöhung auf mehr als 400 Euro

Dauer der Beschäftigung

Nur ausfüllen zur An- und / oder Abmeldung einer Haushaltshilfe 12

Beginn der Beschäftigung am:

T T M M J J J J

Beschäftigung wurde / wird beendet am:

T T M M J J J J

Arbeitsentgelt

Bei monatlich **gleichbleibendem** Arbeitsentgelt:
ab 13

T T M M J J J J

Monatliches Arbeitsentgelt
(volle Eurobeträge) 15

bis auf Weiteres

Euro

ODER

Bei monatlich **wechselndem** Arbeitsentgelt
Bitte Monat und Jahr eintragen (z. B. 052014 für Mai 2014) 14

M M J J J J

Arbeitsentgelt im gemeldeten Monat
(volle Eurobeträge) 15

Euro

Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben 16

Datum und Unterschrift Arbeitgeber

Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben 16

Datum und Unterschrift Beschäftigte/-r

SEPA-Basislastschriftmandat 17 – gemäß § 28a Abs. 7 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) zwingend erforderlich –

Ich ermächtige die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der KBS auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Hinweis: Die Mandatsreferenz teilen wir Ihnen separat (in der Regel auf dem Abgabebescheid) mit.

Vorname und Name des Kontoinhabers

Kreditinstitut

Straße und Hausnummer

BIC (Business Identifier Code)

Postleitzahl

Wohnort

D E

IBAN (International Bank Account Number)

Ort, Datum

Unterschrift

Das SEPA-Basislastschriftmandat ist nur mit Datum und Unterschrift gültig.

Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
Minijob-Zentrale
45115 Essen

Arbeitgeber

Name, Vorname, Titel

Straße und Hausnummer

Postleitzahl

Wohnort

Telefonnummer ③

Betriebsnummer als Privathaushalt ④

Pauschsteuer ⑤

 Ja Nein

Steuernummer ⑥

Beschäftigte/-r

Name, Vorname, Titel

Straße und Hausnummer

Land

Postleitzahl

Wohnort

Versicherungsnummer der / des Beschäftigten ⑦

Telefonnummer ③

Geburtsort

Geburtsname

Geburtsdatum

Männlich Weiblich

T T M M J J J J

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre Haushaltshilfe zu? Meine Haushaltshilfe...

 hat mehrere ⑧
Beschäftigungen.

 ist **nicht** gesetzlich ⑨
krankenversichert.

 beantragt die Befreiung ⑩
von der Rentenversicherungspflicht.
(Bitte Frist beachten!)

 Relevant bei Beschäftigungsbeginn ab 2013
oder Entgelterhöhung auf mehr als 400 Euro

 bezieht eine Vollrente wegen Alters.
⑪

 bezieht eine vergleichbare Leistung nach
Erreichen einer Altersgrenze (z. B. Pension).

Dauer der Beschäftigung

Nur ausfüllen zur An- und / oder Abmeldung einer Haushaltshilfe ⑫

Beginn der Beschäftigung am:

T T M M J J J J

Beschäftigung wurde / wird beendet am:

T T M M J J J J

Arbeitsentgelt

Bei monatlich **gleichbleibendem** Arbeitsentgelt:
ab ⑬

T T M M J J J J

Monatliches Arbeitsentgelt
(volle Eurobeträge) ⑮

bis auf Weiteres

Euro

ODER

Bei monatlich **wechselndem** Arbeitsentgelt
Bitte Monat und Jahr eintragen (z. B. 052014 für Mai 2014) ⑭

M M J J J J

Arbeitsentgelt im gemeldeten Monat
(volle Eurobeträge) ⑮

Euro

Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben ⑯

Datum und Unterschrift Arbeitgeber

Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben ⑯

Datum und Unterschrift Beschäftigte/-r

SEPA-Basislastschriftmandat ⑰ – gemäß § 28a Abs. 7 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) zwingend erforderlich –

Ich ermächtige die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der KBS auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Hinweis: Die Mandatsreferenz teilen wir Ihnen separat (in der Regel auf dem Abgabebescheid) mit.

Vorname und Name des Kontoinhabers

Straße und Hausnummer

Postleitzahl

Wohnort

D E

IBAN (International Bank Account Number)

Kreditinstitut

BIC (Business Identifier Code)

Ort, Datum

Unterschrift

Das SEPA-Basislastschriftmandat ist nur mit Datum und Unterschrift gültig.

Für die /den Beschäftigte/-n

Arbeitgeber

Name, Vorname, Titel

Straße und Hausnummer

Postleitzahl

Wohnort

Telefonnummer ③

Betriebsnummer als Privathaushalt ④

Pauschsteuer ⑤

 Ja Nein

Steuernummer ⑥

Beschäftigte/-r

Name, Vorname, Titel

Straße und Hausnummer

Land

Postleitzahl

Wohnort

Versicherungsnummer der /des Beschäftigten ⑦

Telefonnummer ③

Geburtsort

Geburtsname

Geburtsdatum

Männlich Weiblich

T T M M J J J J

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre Haushaltshilfe zu? Meine Haushaltshilfe...

 hat mehrere ⑧
Beschäftigungen.

 ist **nicht** gesetzlich ⑨
krankenversichert.

 beantragt die Befreiung ⑩
von der Rentenversicherungspflicht.
(Bitte Frist beachten!)

 Relevant bei Beschäftigungsbeginn ab 2013
oder Entgelterhöhung auf mehr als 400 Euro

 bezieht eine Vollrente wegen Alters.
⑪

 bezieht eine vergleichbare Leistung nach
Erreichen einer Altersgrenze (z. B. Pension).

Dauer der Beschäftigung

Nur ausfüllen zur An- und / oder Abmeldung einer Haushaltshilfe ⑫

Beginn der Beschäftigung am:

T T M M J J J J

Beschäftigung wurde / wird beendet am:

T T M M J J J J

Arbeitsentgelt

Bei monatlich **gleichbleibendem** Arbeitsentgelt:
ab ⑬

T T M M J J J J

Monatliches Arbeitsentgelt
(volle Eurobeträge) ⑮

bis auf Weiteres

Euro

ODER

Bei monatlich **wechselndem** Arbeitsentgelt

Bitte Monat und Jahr eintragen (z. B. 052014 für Mai 2014) ⑭

M M J J J J

Arbeitsentgelt im gemeldeten Monat
(volle Eurobeträge) ⑮

Euro

Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben ⑯

Datum und Unterschrift Arbeitgeber

Hiermit bestätige ich die Richtigkeit der Angaben ⑯

Datum und Unterschrift Beschäftigte/-r

Haushaltsscheck – was Sie beachten sollten!

Aufgrund europäischer Rechtsvorschriften gibt es einen neuen Haushaltsscheck. Er trägt oben links die Kennziffer „07“. Wesentlicher Unterschied: Das SEPA-Basislastschriftmandat mit IBAN und BIC ersetzt die bisherige inländische Einzugs-ermächtigung.

- ❶ **Privathaushalte.** Für das Haushaltsscheck-Verfahren kommen nur natürliche Personen als Arbeitgeber in Betracht. Bei Beschäftigungsverhältnissen in privaten Haushalten, die mit Dienstleistungsagenturen, Wohnungseigentümergeinschaften oder Hausverwaltungen geschlossen werden, kann der Haushaltsscheck nicht genutzt werden. Ein Minijobber kann nur dann mit dem Haushaltsscheck angemeldet werden, wenn er für denselben Arbeitgeber keine weiteren Arbeiten, wie z. B. in den dem Privathaushalt angeschlossenen Geschäftsräumen, erbringt.
- ❷ **Erstanmeldung/ Folgescheck.** Bitte kennzeichnen Sie, ob Sie die Beschäftigung erstmals anmelden oder uns eine Änderung (z. B. des Arbeitsentgelts, der Adresse oder der Bankverbindung) im Rahmen der bereits angemeldeten Beschäftigung anzeigen (Folgescheck). Bitte nutzen Sie den Folgescheck auch, wenn Sie uns das Beschäftigungsende (siehe Punkt 12) mitteilen möchten.
- ❸ **Telefonnummer.** Die Angabe ist freiwillig, beschleunigt aber den Kontakt bei eventuellen Rückfragen.
- ❹ **Betriebsnummer.** Wenn Sie schon eine Betriebsnummer als Privathaushalt haben, dann tragen Sie diese bitte ein. Falls nicht, legen wir eine für Sie an.
- ❺ **Pauschsteuer.** **Ja**, wenn Sie die Lohnsteuer als so genannte einheitliche Pauschsteuer in Höhe von zwei Prozent des Arbeitsentgelts an uns zahlen möchten. **Nein**, wenn Sie die Lohnsteuer nach den Lohnsteuermerkmalen erheben, die dem zuständigen Finanzamt vorliegen.
- ❻ **Steuernummer.** Nur eintragen, wenn Sie die Pauschsteuer in Höhe von zwei Prozent des Arbeitsentgelts an uns zahlen möchten (siehe Punkt 5). Die Steuernummer entnehmen Sie bitte Ihrem letzten Steuerbescheid.
- ❼ **Versicherungsnummer.** Nicht bekannt? Bitte Geburtsdatum, Geschlecht, Geburtsort und Geburtsnamen der/des Beschäftigten eintragen.
- ❽ **Mehrere Beschäftigungen.** Nur ankreuzen, wenn Ihre Haushaltshilfe mehrere Arbeitsplätze hat. Dazu zählt auch eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung.
- ❾ **Keine gesetzliche Krankenversicherung.** Nur ankreuzen, wenn Ihre Haushaltshilfe nicht gesetzlich krankenversichert ist. Der weit überwiegende Teil der Bevölkerung in Deutschland ist bei einer gesetzlichen Krankenkasse pflicht-, freiwillig oder familienversichert.
- ❿ **Befreiung von der Rentenversicherungspflicht.** Gilt für Minijobs ab 1. Januar 2013. Davor aufgenommene Minijobs sind nur betroffen, wenn sich das Arbeitsentgelt (bei mehreren Beschäftigungen insgesamt) auf über 400 bis 450 Euro erhöht.

Nur ankreuzen, wenn Ihre Haushaltshilfe **keine eigenen** Rentenbeiträge zahlen möchte. Die Befreiung gilt als erteilt, wenn wir nicht innerhalb eines Monats nach Eingang des Haushaltsschecks widersprechen. Die Befreiung ist unwiderruflich und wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in dem Ihr Haushaltsscheck unterschrieben wird, frühestens ab Beginn der Beschäftigung. Bei einer insgesamt geringfügig entlohnten Mehrfachbeschäftigung gilt die Befreiung für alle gleichzeitig bestehenden und später aufgenommenen Minijobs. Eine Befreiung ist nicht möglich, wenn Ihre Haushaltshilfe die Rentenversicherungsbeiträge in einem vor 2013 aufgenommenem Minijob bereits aufgestockt hat. Sie bleibt dann versicherungspflichtig.

Reichen Sie Ihren Haushaltsscheck später als sechs Wochen (42 Kalendertage) nach der Unterschrift bei uns ein, wirkt die Befreiung erst ab dem übernächsten Kalendermonat nach Eingang des Haushaltsschecks (z. B. Befreiung ab 1. Mai, wenn der verspätet eingereichte Haushaltsscheck im März bei uns eingeht). **Achtung:** Eine Befreiung ab Beginn der Beschäftigung setzt voraus, dass Ihr Haushaltsscheck im Monat des Beschäftigungsbeginns unterschrieben wird und innerhalb von sechs Wochen bei uns eingeht!

Wer seit 2013 einen geringfügig entlohnten Minijob aufnimmt und keine Befreiung beantragt, ist rentenversicherungspflichtig. Den monatlichen Rentenbeitrag berechnen wir mindestens von 175 Euro. Ihr Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt fünf Prozent vom tatsächlichen Arbeitsentgelt. Die Differenz bis zum vollen Beitrag trägt Ihre Haushaltshilfe. Sie halten ihr diesen Beitragsanteil vom Arbeitsentgelt ein. Zur Fälligkeit buchen wir die vollen Rentenbeiträge von Ihrem Konto ab.

Aufstocken der Rentenversicherungsbeiträge. Bei einem Beschäftigungsbeginn vor 2013 hat Ihre Haushaltshilfe weiterhin die Möglichkeit, volle Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Hierfür erklärt sie Ihnen schriftlich, dass sie ab sofort (oder zu einem späteren Zeitpunkt) auf den vollen Beitrag aufstocken möchte (Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit). Die Erklärung wirkt sich unmittelbar auf weitere nebeneinander ausgeübte oder später aufgenommene geringfügig entlohnte Minijobs aus.

Sie brauchen wegen der Aufstockung **keinen** neuen Haushaltsscheck einzureichen. Es reicht, wenn Sie uns schriftlich informieren. Wir berechnen Ihre Abgaben dann neu. Eine Aufstockung ist unzulässig, wenn Ihre Haushaltshilfe in einem seit 2013 begonnenen Minijob von der Rentenversicherungspflicht befreit ist.

- 11 **Vollrente wegen Alters oder vergleichbare Leistung.** Bitte ankreuzen, wenn Ihre Haushaltshilfe eine der genannten Leistungen bezieht, z. B. auch Beamtenpension wegen Erreichens einer Altersgrenze.
- 12 **Dauer der Beschäftigung.** Hier geben Sie den Beginn bzw. das Ende der Beschäftigung an. Den Beginn der Beschäftigung bitte nur zur Anmeldung eintragen (auch bei erneuter Beschäftigung nach einer Unterbrechung von mehr als einem vollen Monat). Das Ende der Beschäftigung kann bei einem befristeten Beschäftigungsverhältnis gleichzeitig mit der Anmeldung eingetragen werden.
- 13 **Ab-Datum.** Bei monatlich **gleichbleibendem** Arbeitsentgelt. In dem Feld darunter bitte das konstante monatliche Entgelt eintragen.
- 14 **Monat und Jahr.** Bei monatlich **schwankendem** Arbeitsentgelt. Im Feld darunter bitte das schwankende Entgelt für den jeweiligen Beschäftigungsmonat eintragen. Die Arbeitsentgelte für weitere Monate melden Sie bitte mit monatlichen Folgeschecks. Alternativ stellen wir Ihnen automatisch einen Halbjahresscheck zur Verfügung.
- 15 **Arbeitsentgelt.** Das ist das vereinbarte Bruttoentgelt, also der Betrag **vor** Abzug von eventuell einbehaltenen Steuern (siehe Punkt 5) und des Beitragsanteils des Arbeitnehmers zur Rentenversicherung (siehe Punkt 10). Sachbezüge (beispielsweise kostenlose Verpflegung) werden nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet.
- 16 **Datum und Unterschriften.** Von Ihnen und Ihrer Haushaltshilfe.
- 17 **SEPA-Basislastschriftmandat.** Erteilen Sie bei Ihrer ersten Anmeldung oder wenn sich Ihre Bankverbindung geändert hat. Sie ermächtigen die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale, folgende Beträge von Ihrem Konto abzubuchen: Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (Beitragsanteile von Ihnen und bei Rentenversicherungspflicht auch die Ihrer Haushaltshilfe), Unfallversicherungsbeiträge, Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft, etwaige Nebenforderungen sowie gegebenenfalls die einheitliche Pauschsteuer. Das Lastschriftmandat ist nur mit **Datum und Unterschrift** gültig.

Sollte das SEPA-Basislastschriftmandat nicht von Ihnen, sondern von einer anderen Person erteilt worden sein, möchten wir Sie bitten, dass Sie alle relevanten Daten (Mandatsreferenz, Fälligkeitstag und die Höhe des einzuziehenden Betrages) dieser Person mitteilen. Sie erhalten diese Informationen in der Regel mit dem Abgabenbescheid.

Ihre Minijob-Zentrale

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

2. Versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen in einer Familien-GmbH

Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme bei mitarbeitenden Angehörigen in einer Familien-GmbH ist nach einem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 29.08.2012 – B 12 KR 25/10 R – (USK 2012-145) grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren. Insofern scheidet eine Selbstständigkeit, die sich aus den – im Einvernehmen mit den Familienangehörigen - gelebten Verhältnissen ergibt, mit Blick auf zwar bestehende, jedenfalls bis zu einem ungewissen Konfliktfall tatsächlich aber nicht ausgeübte Kontroll- oder Weisungsrechte aus. Damit liegt bei mitarbeitenden Angehörigen in einer Familien-GmbH grundsätzlich ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Das BSG hatte zwar in der Vergangenheit in seiner Rechtsprechung – überwiegend zu Leistungsansprüchen des Arbeitsförderungs- und Unfallversicherungsrechts – auch für den Fall, dass der Geschäftsführer einer Gesellschaft nicht zumindest über eine Sperrminorität verfügte, eine selbstständige Tätigkeit des Betroffenen für möglich erachtet, wenn dessen Tätigwerden innerhalb einer Gesellschaft durch eine besondere Rücksichtnahme aufgrund familiärer Bindungen geprägt war. Ohne Geschäftsführerstellung hat der für das Versicherungs- und Beitragsrecht zuständige 12. Senat eine – nach den allgemeinen Grundsätzen eigentlich ausgeschlossene – selbstständige Tätigkeit für den Fall als gegeben erachtet, dass der in einer GmbH Tätige neben seinem Ehegatten alleiniger oder gleichberechtigter Gesellschafter der GmbH ist. Dabei ist jedoch nicht auf eine familiäre Verbundenheit, sondern maßgebend auf die mit der Gesellschafterstellung verbundene Rechtsmacht abgestellt worden. Weitergehend hatte die Rechtsprechung allerdings bereits 1971 die Selbstständigkeit eines nicht zum (ggf. weiteren) Geschäftsführer bestellten Minderheitsgesellschafters angenommen, da dieser in der betrieblichen Praxis der mit ihm verheirateten Geschäftsführerin und Mehrheitsgesellschaftlerin vollständig gleichgestellt war sowie sich faktisch als zweiter Geschäftsführer betätigt und neben der hauptamtlichen Geschäftsführerin die GmbH nach außen vertreten hat. Noch darüber hinausgehend hat der 11. Senat des BSG eine selbststän-

dige Tätigkeit sogar im Fall des – nicht an der GmbH beteiligten und nicht zum Geschäftsführer bestellten – Sohnes eines Allein-Gesellschafter-Geschäftsführers für möglich gehalten. Dabei ist er davon ausgegangen, dass für einen Fremdgeschäftsführer einer Familiengesellschaft, der mit den Gesellschaftern familiär verbunden ist, eine Ausnahme von der Beschäftigtenstellung in Betracht kommt, wenn er faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen konnte und geführt hat, ohne dass ihn der oder die Gesellschafter daran hinderten.

Im eingangs genannten Urteil des BSG vom 29.08.2012 konnte der 12. Senat des BSG zwar offen lassen, ob er der vom 11. Senat formulierten Rechtsauffassung (ggf. modifiziert bzw. auf gänzlich atypische Sonderfälle beschränkt) bezogen auf das Versicherungs- und Beitragsrecht folgt oder ob er der aus gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben entspringenden Rechtsmacht als Teil der tatsächlichen Verhältnisse größere Bedeutung beimisst. Für letzteres spricht nach seiner Auffassung, dass entscheidender Gesichtspunkt für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit anstelle einer formal vorliegenden (abhängigen) Beschäftigung auch im Zusammenhang mit Familiengesellschaften die Möglichkeit ist, unliebsame Weisungen des Arbeitgebers abzuwenden. Dies mag aufgrund familiärer Rücksichtnahme solange der Fall sein, wie das Einvernehmen der Familienmitglieder gewahrt bleibt. Im Falle eines familiären Zerwürfnisses zwischen den Beteiligten käme jedoch allein die den einzelnen Familienmitgliedern zustehende Rechtsmacht zum Tragen, so dass auch nach den gelebten tatsächlichen Verhältnissen eine Weisungsunterworfenheit bestünde. Eine solche „Schönwetter-Selbstständigkeit“ ist mit Blick auf das Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände schwerlich hinnehmbar.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung schließen sich der vom 12. Senat des BSG im Urteil vom 29.08.2012 – B 12 KR 25/10 R – (USK 2012-145) formulierten Rechtsauffassung an, wonach bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung die familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme bei mitarbeitenden Angehörigen in einer Familien-GmbH grundsätzlich nicht geeignet ist, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren. Auch außerhalb einer Familien-GmbH kann bei der Gesamtabwägung die sich aus dem GmbH-Gesellschaftsvertrag ergebende Rechtsmacht nicht durch „Fiktionen“ beseitigt werden, die aus den tatsächlichen Umständen hergeleitet werden (z. B. vermeintlich faktisches freies Schalten und Walten). Die Anlage 3 des gemeinsamen Rundschreibens zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 13.04.2010 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH soll demnächst im Sinne der neueren Rechtsprechung überarbeitet werden.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

3. Versicherungsrechtliche Beurteilung der Praktika von Erzieherinnen und Erziehern

Die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Es handelt sich um eine nach landesrechtlichen Bestimmungen gestaltete schulische Aus- bzw. Weiterbildung. Sie wird in der Regel an Fachschulen, Berufsfachschulen oder Berufskollegs absolviert, umfasst aber auch Praktikumsphasen in betrieblichen Einrichtungen. Die in der Regel dreijährige Ausbildung erfolgt grundsätzlich in zwei unterschiedlichen Organisationsformen: In der klassischen (zweiphasigen) Ausbildung schließt sich an die fachtheoretische schulische Ausbildung mit Praxisanteilen ein Berufspraktikum an, das unter anderem der staatlichen Anerkennung der Ausbildung dient; in der praxisintegrierten (einphasigen) Ausbildung hingegen findet ein regelmäßiger Wechsel von fachtheoretischer schulischer Ausbildung und fachpraktischer Ausbildung statt.

Die Bundesagentur für Arbeit hat zuletzt unter dem Datum vom 01.01.2006 eine Arbeitshilfe zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Praktika von Erzieherinnen und Erziehern, die im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher absolviert werden, in Form einer Übersicht der landesrechtlichen Bestimmungen und der jeweiligen versicherungsrechtlichen Beurteilung herausgegeben. Seitdem haben sich Änderungen der in den einzelnen Ländern geltenden Ausbildungsordnungen ergeben.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind daher übereingekommen, die Arbeitshilfe zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Praktika von Erzieherinnen und Erziehern zu aktualisieren. Zum besseren Verständnis bei der Anwendung der Arbeitshilfe werden Aussagen zu den unterschiedlichen Organisationsformen der Ausbildung sowie grundsätzliche Maßstäbe zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der berufspraktischen Ausbildungsabschnitte vorangestellt.

Nach den der versicherungsrechtlichen Beurteilung zugrunde liegenden Maßstäben lassen sich berufspraktische Ausbildungsabschnitte bei vergleichbar oder ähnlich verlaufenden schulischen Ausbildungsgängen in nichtakademischen Berufen gleichermaßen beurteilen, ohne dass es für jede Ausbildung einer entsprechenden Übersicht mit den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen bedarf.

Anlage

1. Allgemeines zur Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher

Die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Es handelt sich um eine nach landesrechtlichen Bestimmungen gestaltete schulische Aus- bzw. Weiterbildung. Sie wird in der Regel an Fachschulen, Berufsfachschulen oder Berufskollegs absolviert, umfasst aber auch Praktikumsphasen in betrieblichen Einrichtungen. Die in der Regel dreijährige Ausbildung erfolgt grundsätzlich in zwei unterschiedlichen Organisationsformen.

1. Klassische (zweiphasige) Ausbildung:

- zwei Jahre fachtheoretische Ausbildung an der Fachschule (schulische Ausbildung) mit Praxisanteilen (**Zwischenpraktika**)
- ein Jahr fachpraktische Ausbildung in Praxiseinrichtungen (**Berufs- bzw. Anerkennungspraktikum**) mit schulischen Begleitveranstaltungen
- Abschluss des schulischen Ausbildungsteils nach zwei Jahren
- Abschluss der fachpraktischen Ausbildung im Anschluss an das Berufs-/Anerkennungspraktikum nach dem dritten Jahr

2. Praxisintegrierte (einphasige) Ausbildung:

- regelmäßiger Wechsel von fachtheoretischer Ausbildung an der Fachschule (schulische Ausbildung) und fachpraktischer Ausbildung (**Zwischenpraktika**) in Praxiseinrichtungen über die gesamte Ausbildungsdauer mit überwiegendem fachtheoretischen Ausbildungsanteil
- einheitliche Abschlussprüfung nach drei Jahren

Zu den Zulassungsvoraussetzungen für die Ausbildung kann im Einzelfall auch die Absolvierung eines (meist einjährigen) **Vorpraktikums** zählen, das durch einen schulischen Vorbereitungskurs an der Fachschule begleitet wird (z. B. in Bremen). Teilweise kann eine als mögliche Zulassungsvoraussetzung vorgesehene (z. B. einjährige) einschlägige Berufstätigkeit auch als Praktikum während der Ausbildung absolviert werden (z. B. in Nordrhein-Westfalen).

In beiden Ausbildungsformen ist eine Ausbildung häufig auch in **Teilzeitform**, zum Teil aber nur berufsbegleitend neben einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis mit einer sozialpädagogischen Einrichtung (z. B. in Hamburg), möglich. Dadurch verlängert sich die Ausbildungsdauer (z. B. in Bayern auf sechs Jahre). Fachpraktische Ausbildungsbestandteile, die in der Einrichtung stattfinden, zu der das Beschäftigungsverhältnis besteht, werden regelmäßig im Rahmen dieser Beschäftigung absolviert (z. B. in Berlin).

Die fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung sind eng aufeinander bezogen und miteinander verknüpft. Die Gesamtverantwortung der Ausbildung trägt die Fachschule. Dabei wird die fachpraktische Ausbildung in den Praxiseinrichtungen durch (zum Teil sehr detaillierte) gesetzliche Vorgaben sowie die Fachschule bestimmt, die die Praxisphasen lenkt und begleitet. Die Praxisphasen durch die Praxiseinrichtungen wer-

den in enger Abstimmung mit der Fachschule durchgeführt, die an der Erstellung der individuellen Praxisausbildungspläne mitwirkt und die Auszubildenden auch in den Praxisphasen betreut.

2. Versicherungsrechtliche Beurteilung der Praktika im Rahmen der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher

Die für die Beurteilung der Versicherungspflicht während berufspraktischer Ausbildungszeiten im Rahmen eines Hochschulstudiums geltenden Grundsätze finden sinngemäß auch bei Ausbildungsgängen in nichtakademischen Berufen (hier: Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher) Anwendung. Danach ist ein betriebliches Praktikum, das während einer nicht betrieblichen Ausbildung absolviert wird, grundsätzlich als Beschäftigung anzusehen. Ein betriebliches Praktikum stellt ausnahmsweise dann keine Beschäftigung dar, wenn es aufgrund landesrechtlicher Vorschriften in die Schulausbildung eingegliedert und deshalb als Teil der schulischen Ausbildung anzusehen ist. Hiervon ist auszugehen, wenn auch die Phasen der betrieblichen Ausbildung im Wesentlichen durch die Schule geregelt und gelenkt werden und sich infolge enger Verzahnung mit der theoretischen Ausbildung als Bestandteil der Schulausbildung darstellen.

Im Rahmen der klassischen (zweiphasigen) Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist eine differenzierte Beurteilung, bezogen auf die jeweilige Ausbildungsphase, vorzunehmen. Für die Zeit der schulischen Ausbildung einschließlich der integrierten Praktikumsphasen (Zwischenpraktika), die in der Verantwortung der Schule liegen, also durch diese geregelt und gelenkt werden, liegt keine Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV vor. Es handelt sich auch nicht um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (§ 7 Abs. 2 SGB IV). Die Auszubildenden sind in dieser Zeit somit weder als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen noch als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte versicherungspflichtig. In der Arbeitshilfe sind diese Fälle in der rechten Spalte als „versicherungsfrei“ gekennzeichnet.

Das im Anschluss an die fachtheoretische schulische Ausbildung in betrieblichen Einrichtungen zu absolvierende Berufspraktikum, das unter anderem der staatlichen Anerkennung der Ausbildung dient, ist hingegen als abtrennbarer Teil der Gesamtausbildung nicht als Bestandteil der schulischen Ausbildung anzusehen (vgl. analog BSG-Urteil vom 18.03.1999 - B 12 RA 1/98 R -, USK 9910). Das Berufspraktikum, für das auch eine Vergütung gezahlt wird, ist damit als Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB IV anzusehen. Dem steht nicht entgegen, dass das Berufspraktikum etwa als unselbstständiger Teil eines insgesamt die Versicherungspflicht nicht begründenden Fachschulausbildungsgangs zu betrachten wäre. Mit der Qualifizierung des Berufspraktikums als betriebliche Berufsausbildung einher geht die Einbeziehung der Auszubildenden für diese Phase der Berufsausbildung in die Versicherungspflicht der einzelnen Zweige der Sozialversicherung. In der Arbeitshilfe sind diese Fälle in der rechten Spalte als „versicherungspflichtig“ gekennzeichnet.

Ist demgegenüber die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher einphasig als schulische Ausbildung mit integrierten berufspraktischen Ausbildungsabschnitten angelegt, erfüllen diese (Zwischen-)Praktika als Bestandteil der Schulausbildung nicht den Tatbestand einer Beschäftigung. Die berufspraktische Ausbildung stellt sich in diesen Fällen im Wesentlichen als nichtbetrieblich dar, weil sie derart eng mit der durch die Fachschule geregelten fachtheoretischen Ausbildung verzahnt ist, dass sie als integraler Bestandteil des Besuchs der Fachschule zu werten ist. Diese Fälle sind in der Arbeitshilfe in der rechten Spalte als „versicherungsfrei“ gekennzeichnet.

Arbeitshilfe zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der **Praktika von Erzieherinnen und Erziehern**

Das der Zulassung zur Ausbildung in einzelnen Ländern vorgeschaltete Vorpraktikum ist in aller Regel als Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung zu werten. Es unterscheidet sich hinsichtlich seiner versicherungsrechtlichen Beurteilung insofern nicht von einem Vorpraktikum, das im Rahmen der Hochschul- oder Fachhochschulausbildung in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

Die nachfolgende Übersicht geht hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung der im Rahmen der Ausbildung zu absolvierenden Praktika vom Regelfall aus, der der jeweiligen landesrechtlichen Ordnung typischerweise zugrunde liegt. Sie ersetzt nicht die Entscheidung über den versicherungsrechtlichen Status nach den Gegebenheiten des Einzelfalls, insbesondere dann nicht, wenn die tatsächlichen Verhältnisse der Berufsausbildung im Rahmen des rechtlich Zulässigen (z. B. bei anerkannten Modellversuchen) von den Vorgaben der jeweiligen Schulordnung abweichen oder es sich um besondere Ausbildungsformen (z. B. eine Teilzeitausbildung in berufs begleitender Form oder die Erfüllung einer als mögliche Zulassungsvoraussetzung geforderten Berufstätigkeit im Rahmen eines Praktikums während der Ausbildung) handelt.

3. Praktika in den einzelnen Bundesländern

Bundesland	landesrechtliche Bestimmungen - in der jeweils aktuellen Fassung (Stand 11/2013) - ohne frühere Bestimmungen, sofern für die versicherungsrechtliche Beurteilung keine relevanten Änderungen eingetreten sind	Ausbildungsform	Praktika	versicherungsrechtliche Beurteilung
Baden-Württemberg	Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Sozialpädagogik (Erzieherverordnung - ErzieherVO) vom 13.03.1985 (GBl. 1985, 57) Ausbildungs- und Prüfungsordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialpädagogik – Berufskolleg – vom 09.03.2004 (Schulversuchsbestimmungen) Eckpunktepapier zur Implementierung einer praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung des Kultusministeriums vom 05.09.2012	klassisch	Vorpraktikum	versicherungspflichtig
			Zwischenpraktika	versicherungsfrei
			Anerkennungs-/Berufspraktikum	versicherungspflichtig
			Vorpraktikum	versicherungspflichtig
		praxisintegriert	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
Bayern	Schulordnung für die Fachakademien für Sozialpädagogik (Fachakademieordnung Sozialpädagogik – FakOSozPäd) vom 04.09.1985 (GVBl. 1985, 534)	klassisch	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
			Anerkennungs-/Berufspraktikum	versicherungspflichtig

Arbeitshilfe zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der **Praktika von Erzieherinnen und Erziehern**

Berlin	Verordnung über die Ausbildung und Prüfung an den staatlichen Fachschulen für Sozialpädagogik im Land Berlin (APVO-Sozialpädagogik) vom 11.02.2006 (GVBl. 2006, 164)	praxisintegriert	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
Brandenburg	Verordnung über die Bildungsgänge für Sozialwesen in der Fachschule (Fachschulverordnung Sozialwesen) vom 24.04.2003 (GVBl. II 2003, 219) Hinweis: geänderte versicherungsrechtliche Beurteilung spätestens für nach 2013 begonnene Ausbildungen	praxisintegriert	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
Bremen	Verordnung über die Fachschule für Sozialpädagogik vom 21.05.2002 (Brem. GBl. 2002, 151) Ordnung zur staatlichen Anerkennung von Erzieherinnen und Erziehern und Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger im Lande Bremen (Anerkennungsordnung) vom 09.09.2010 (Brem. GBl. 2011, 235)	klassisch	Vorpraktikum Zwischenpraktika Anerkennungs-/Berufspraktikum	versicherungspflichtig versicherungsfrei versicherungspflichtig
Hamburg	Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Fachschule für Sozialpädagogik und der Fachschule für Heilerziehungspflege vom 16.07.2002 (HmbGVBl. 2002, 199)	praxisintegriert	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
Hessen	Verordnung über die Ausbildung und die Prüfungen an den Fachschulen für Sozialpädagogik vom 10.02.1999 (ABl. 1999, 240)	klassisch	Zwischenpraktika Anerkennungs-/Berufspraktikum	versicherungsfrei versicherungspflichtig
Mecklenburg-Vorpommern	Verordnung über die Zulassung, Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialwesen im Land Mecklenburg-Vorpommern (Fachschulverordnung Sozialwesen – FSVSoz M-V) vom 11.12.2012 (GVOBl. M-V 2013, 35) Hinweis: nur zweijährige Ausbildung bei Ausbildungsbeginn nach 02.09.2012	praxisintegriert	Zwischenpraktika	versicherungsfrei

Arbeitshilfe zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der **Praktika von Erzieherinnen und Erziehern**

Niedersachsen	Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO) vom 10.06.2009 (Nds. GVBl. 2009, 243) Ergänzende Bestimmungen zur Verordnung über berufsbildende Schulen (EB-BbS-VO) vom 24.07.2000 (Nds. Mbl. 2000, 367) Hinweis: geänderte versicherungsrechtliche Beurteilung spätestens für nach 2013 begonnene Ausbildungen	praxisintegriert	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
Nordrhein-Westfalen	Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs – APO-BK – vom 26.05.1999 (GV. NRW 1990, 240)	klassisch	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
		praxisintegriert	Anerkennungs-/Berufspraktikum Zwischenpraktika	versicherungspflichtig versicherungsfrei
Rheinland-Pfalz	Fachschulverordnung für in modularer Organisationsform geführte Bildungswege im Fachbereich Sozialwesen vom 02.02.2005 (GVBl. 2005, 50)	klassisch	Zwischenpraktika Anerkennungs-/Berufspraktikum	versicherungsfrei versicherungspflichtig
Saarland	Verordnung – Schul- und Prüfungsordnung – über die Ausbildung und Prüfung an Akademien für Erzieher und Erzieherinnen – Fachschulen für Sozialpädagogik – (APO-FSP) vom 10.05.2004 (ABl. 2004, 1110)	klassisch	Vorpraktikum	versicherungspflichtig
			Zwischenpraktika	versicherungsfrei
			Anerkennungs-/Berufspraktikum	versicherungspflichtig
Sachsen	Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus und Sport und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft über die Fachschule im Freistaat Sachsen (Schulordnung Fachschule – FSO) vom 02.12.2009 (Sächs-GVBl. 2009, 644)	klassisch	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
		praxisintegriert	Anerkennungs-/Berufspraktikum Zwischenpraktika	versicherungspflichtig versicherungsfrei

Arbeitshilfe zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der **Praktika von Erzieherinnen und Erziehern**

Sachsen-Anhalt	Verordnung über Berufsbildende Schulen (BbS-VO) vom 20.07.2004 (GVBl. LSA 2004, 412).	klassisch	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
		praxisintegriert	Anerkennungs-/Berufspraktikum Zwischenpraktika	versicherungspflichtig versicherungsfrei
Schleswig-Holstein	Landesverordnung über die Fachschule (Fachschulverordnung – FSVO) vom 09.07.2013 (NBl. MBW. Schl.-H. 2013, 220)	praxisintegriert	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
Thüringen	Thüringer Fachschulordnung (ThürFSO) vom 03.02.2004 (GVBl. 2004, 125) Hinweis: geänderte versicherungsrechtliche Beurteilung spätestens für nach 2013 begonnene Ausbildungen	klassisch	Zwischenpraktika	versicherungsfrei
			Anerkennungs-/Berufspraktikum	versicherungspflichtig

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

4. Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V;
hier: Bedeutung der Beschäftigung von Arbeitnehmern als Merkmal einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit
-

Nach § 5 Abs. 5 SGB V werden Personen, die hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind, von der Krankenversicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 oder 5 bis 12 SGB V ausgeschlossen. Der Ausschluss von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung führt im Ergebnis dazu, dass die akzessorische Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung ebenfalls nicht besteht. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben den Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit im Anwendungsbereich des § 5 Abs. 5 SGB V zuletzt in einem Besprechungsergebnis vom 02./03.11.2010 (vgl. Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs) konkretisiert. Darin wird der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit entscheidungsrelevante Bedeutung beigemessen. Bei Selbstständigen, die mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, ist danach generalisierend anzunehmen, dass sie aufgrund ihrer Arbeitgeberfunktion hauptberuflich erwerbstätig sind, ohne dass die wirtschaftliche Bedeutung und der zeitliche Umfang der selbstständigen Tätigkeit regelmäßig näher zu prüfen wären.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung ist dieser Betrachtungsweise allerdings nicht gefolgt. Das Bundessozialgericht hat in einem Urteil vom 29.02.2012 (B 12 KR 4/10 R - USK 2012-23) zum Ausschluss eines selbstständig Tätigen von der Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zum Ausdruck gebracht, dass die Beschäftigung von Arbeitnehmern für sich allein betrachtet keinen ausreichenden Beweis für eine hauptberuflich selbstständige Tätigkeit darstellt und auch der Wortlaut der gesetzlichen Regelungen zur Hauptberuflichkeit einer selbstständigen Tätigkeit – im Gegensatz zu anderen Regelungen außerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung – ein solches Merkmal der Arbeitnehmerbeschäftigung nicht enthält. Die Ausführungen in der Urteilsbegründung hierzu sind allge-

meiner Art und lassen sich aufgrund des engen systematischen Zusammenhangs der Regelungen in der gesetzlichen Krankenversicherung, die auf die Hauptberuflichkeit einer selbstständigen Tätigkeit abstellen, auch auf die Anwendung des § 5 Abs. 5 SGB V übertragen.

Die bislang vertretene Auffassung zur Bedeutung der Beschäftigung von Arbeitnehmern als Merkmal einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit kann daher nicht weiter aufrechterhalten werden. Fortan stellt die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit für sich allein betrachtet kein entscheidungserhebliches Merkmal für eine hauptberuflich ausgeübte selbstständige Tätigkeit dar, ohne dass die wirtschaftliche Bedeutung und der zeitliche Umfang der selbstständigen Tätigkeit regelmäßig näher zu prüfen wären. Bei Personen, die mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, kann daher nicht weiter generalisierend angenommen werden, dass sie aufgrund ihrer tatsächlichen oder potentiellen Arbeitgeberfunktion – unabhängig von einem persönlichen Arbeitseinsatz – hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind. Entscheidend für die Hauptberuflichkeit ist vielmehr, ob die selbstständige Erwerbstätigkeit von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Umfang her die übrigen Erwerbstätigkeiten deutlich übersteigt. Dabei stellt die Beschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings ein Indiz für den Umfang einer selbstständigen Tätigkeit dar. Insofern ist zu berücksichtigen, dass der mit der Leitungsfunktion notwendig verbundene Zeitaufwand dem Selbstständigen als Arbeitgeber ebenso zuzurechnen ist wie das wirtschaftliche Ergebnis der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer.

Im Sinne einer den Belangen aller Beteiligten Rechnung tragenden Abgrenzung, die vor allem verfahrenspraktisch relativ einfach durchzuführen ist, kann zunächst schematisch von folgenden Grundannahmen ausgegangen werden:

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

- Bei Arbeitnehmern, die an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten und deren Arbeitsentgelt nicht mehr als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße beträgt, ist anzunehmen, dass die selbstständige Erwerbstätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird.

Lässt sich nach diesen Grundannahmen das Vorliegen einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit nicht eindeutig bestimmen oder liegen Anhaltspunkte für andere Gegebenheiten vor oder gilt es, Einwände gegen Grundannahmen zu prüfen, ist im Rahmen einer Gesamtschau bei Vergleich der Kriterien wirtschaftliche Bedeutung und zeitlicher Aufwand der jeweiligen Erwerbstätigkeiten festzustellen, ob die selbstständige Erwerbstätigkeit deutlich überwiegt. Für die Prüfung der wirtschaftlichen Bedeutung der selbstständigen Tätigkeit einerseits und der Beschäftigung andererseits sind das Arbeitseinkommen (§ 15 SGB IV) und das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) miteinander zu vergleichen. Im Zweifelsfall sollte die Krankenkasse eingebunden werden.

Wann von einem „deutlichen Überwiegen“ auszugehen ist, hat die Rechtsprechung bislang nicht konkret beantwortet. Übersteigt die selbstständige Tätigkeit sowohl von der wirtschaftlichen Bedeutung als auch vom zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten um jeweils mindestens 20 v. H., kann von einem deutlichen Überwiegen ausgegangen werden; der vorgenannte Prozentsatz ist allerdings kein starrer Wert, sondern dient der Orientierung.

Nach den vorstehenden Grundsätzen ist ab 01.07.2013 zu verfahren. Dies gilt uneingeschränkt in den Fällen, in denen die selbstständige Tätigkeit nach dem 30.06.2013 aufgenommen wird. Für Zeiten vor dem 01.07.2013 wird es nicht beanstandet, wenn hinsichtlich der Beschäftigung von Arbeitnehmern als Merkmal einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit nach der bisherigen Rechtsauffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung (Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 02./03.11.2010) verfahren wurde.

- 12 -

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

5. Anwendung der Gleitzone Regelung bei Gewährung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt in Monaten ohne laufendes Arbeitsentgelt

Bei Arbeitnehmern, die gegen ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 450,01 bis 850,00 EUR (Gleitzone nach § 20 Abs. 2 SGB IV) beschäftigt sind, wird in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nach § 226 Abs. 4 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI, § 163 Abs. 10 SGB VI und § 344 Abs. 4 SGB III für die Berechnung des Beitrags als beitragspflichtige Einnahme nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, sondern ein Betrag, der sich aus der in § 163 Abs. 10 Satz 1 SGB VI vorgeschriebenen Formel ergibt.

Bei Beschäftigungen, in denen zwar das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt, das tatsächliche Arbeitsentgelt im Monat jedoch die Gleitzonengrenzen über- oder unterschreitet (z. B. durch einmalig gezahltes Arbeitsentgelt), kann die für die Beitragsberechnung heranzuziehende beitragspflichtige Einnahme nicht nach der Gleitzoneformel ermittelt werden. In diesen Fällen ist in den Monaten, in denen das Arbeitsentgelt den oberen Grenzbetrag der Gleitzone übersteigt, die Beitragsberechnung nach den allgemeinen Regelungen aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt vorzunehmen.

Sofern in einem Monat kein laufendes Arbeitsentgelt erzielt wird (z. B. bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall), aber einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zur Auszahlung kommt, richtet sich die Anwendung der Gleitzone Regelung für die Beitragsberechnung aus der Einmalzahlung danach, ob das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des ausgefallenen Arbeitsentgelts in der Gleitzone liegt (vgl. Ausführungen unter Ziffer 4.3.5 des gemeinsamen Rundschreibens vom 19.12.2012 zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone). In diesem Sinne konsequent führt das gemeinsame Rundschreiben weiter aus, dass für die Beitragsberechnung (aus der Einmalzahlung) die Gleitzone Regelung dann anzuwenden ist, wenn das ausgefallene laufende Arbeitsentgelt zusammen mit der Einmalzah-

lung die obere Gleitzonegrenze von 850,00 EUR nicht übersteigt; dabei ist die Einmalzahlung für die Ermittlung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme mit dem Faktor F zu multiplizieren, wenn der Betrag der Einmalzahlung die untere Gleitzonegrenze von 450,01 EUR unterschreitet.

Übersteigt hingegen das ausgefallene laufende Arbeitsentgelt zusammen mit der Einmalzahlung die obere Gleitzonegrenze, sind für die Berechnung der Beiträge (aus der Einmalzahlung) die allgemeinen Regelungen und nicht die Regelungen der Gleitzone anzuwenden.

Dem hiervon abweichenden Ergebnis in Beispiel 20 des gemeinsamen Rundschreibens vom 19.12.2012 zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone ist künftig keine weitere Bedeutung mehr beizumessen. Sofern in der Vergangenheit hiernach verfahren wurde, wird dies nicht beanstandet.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

6. Beitragsrechtliche Behandlung von nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal be-
steuerten sonstigen Sachbezügen

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV sind dem Arbeitsentgelt sonstige Bezüge, die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal besteuert werden und nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a SGB IV sind, nicht zuzurechnen. Der Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts umfasst nach § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Diese Definition wurde durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ergänzt. Danach gelten Zuwendungen u. a. dann nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, wenn sie als sonstige Sachbezüge vom Arbeitgeber erbracht werden (§ 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben bislang die Auffassung vertreten, dass zu den sonstigen Sachbezügen im Sinne des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV nur laufende Vergünstigungen, wie z. B. Dienstwagen oder Dienstwohnungen, zählen. Zuwendungen des Arbeitgebers zu besonderen Anlässen, z. B. wegen besonderer Leistungen oder eines Jubiläums des Arbeitnehmers, waren von dieser Regelung nicht erfasst und somit einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Die Pauschalbesteuerung dieser einmaligen Zuwendungen führte demnach bislang nicht zur Beitragsfreiheit.

Das Bundessozialgericht ist dieser Sichtweise nicht gefolgt. Es führt in seinem Urteil vom 31.10.2012 – B 12 R 15/11 R – (USK 2012-142) aus, dass § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV nicht zwingend voraussetzt, dass die (pauschal besteuerten) sonstigen Sachbezüge als laufende Vergünstigungen regelmäßig oder wiederholt gewährt werden müssen. Bereits dem Wortlaut des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV ist eine Einschränkung dahin, dass nur sonstige Sachbezüge von der Beitragspflicht ausgenommen sein sollen, die dem Beschäftigten laufend bzw. wiederholt gewährt werden, nicht zu entnehmen.

Die Abgrenzung zwischen laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erfolgt gemäß § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV danach, ob die Zuwendung der konkreten Arbeitsleistung in einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden kann oder nicht. Zum Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts gehören demnach Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt und fortlaufend wie auch einmalig (z. B. eine wegen eines Einzelereignisses gewährte Prämie) geleistet werden. Hier von ausgenommen sind nach § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV die in den Nummern 1 bis 4 dieser Vorschrift bestimmten Zuwendungen. Diese Regelung beschränkt sich nicht ausschließlich auf „wiederholt“ gewährte Zuwendungen. Somit gelten sonstige Sachbezüge im Sinne des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV generell nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, den Grundsätzen dieses Urteils zur beitragsrechtlichen Behandlung von pauschal besteuerten sonstigen Sachzuwendungen zu folgen. Danach sind die nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt geltenden sonstigen Sachbezüge im Sinne von § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV – ohne dass sie fortlaufend oder wiederholt gewährt werden müssen – bei pauschaler Besteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen. Die bisherige anderslautende Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung wird aufgegeben. Die geänderte Rechtsauffassung findet seit der Verkündung des Urteils am 31.10.2012 Anwendung. Soweit vor diesem Zeitpunkt anders verfahren wurde, hat es damit sein Bewenden.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

7. Beitragsrechtliche Behandlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährter steuerfreier oder pauschalbesteuerter Entgeltbestandteile

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Ergänzend hierzu bestimmt § 1 SvEV, welche Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Hiernach gehören u. a. bestimmte Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen nicht zum Arbeitsentgelt, sofern sie vom Arbeitgeber nach den Regelungen des Steuerrechts lohnsteuerfrei belassen oder pauschalbesteuert werden. Dies gilt für die in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1, 4 und 4a SvEV näher bezeichneten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen jedoch nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich mit dem Zusätzlichkeitserfordernis zuletzt in ihrer Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 02./03.11.2010 hinsichtlich der Auswirkungen einer Umwandlung von Arbeitsentgelt bei Überlassung von Firmenfahrzeugen befasst (vgl. Punkt 6 der Niederschrift). Sie haben sich darauf verständigt, den Grundsätzen des Urteils des Bundessozialgerichts (BSG) vom 02.03.2010 – B 12 R 5/09 R – (USK 2010-40) zu folgen. Danach ist die Wirksamkeit eines Entgeltverzichts bzw. einer Entgeltumwandlung beitragsrechtlich zu beachten, wenn der Verzicht bzw. die Umwandlung auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Besondere Formerfordernisse werden für die Wirksamkeit einer Entgeltumwandlung nicht verlangt.

Obgleich das vorgenannte Besprechungsergebnis auf die Umwandlung von Arbeitsentgelt in beitragsrechtlich geringer zu bewertende Sachbezüge (Firmenwagenüberlassung) gerichtet war, ist daraus in der Praxis gefolgert worden, dass – über die beitragsrechtliche Beurteilung von Sachbezügen im Rahmen des § 3 SvEV hinaus – die Wirksamkeit eines Entgeltverzichts

bzw. einer Entgeltumwandlung im Sinne der Erfüllung des Zusätzlichkeitserfordernisses für eine kompensierende Arbeitgeberleistung generell danach zu beurteilen ist, ob der Verzicht bzw. die Umwandlung auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist.

Zwischenzeitlich hat der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteilen vom 19.09.2012 – VI R 54/11 und VI R 55/11 – zu Kinderbetreuungsleistungen im Sinne des § 3 Nr. 33 EStG, zur unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Personalcomputern, IT-Zubehör, Software und Internetnutzung im Sinne des § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG und zu Fahrtkostenzuschüssen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte im Sinne des § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG entschieden, dass das Zusätzlichkeitserfordernis im Sinne des Steuerrechts nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen erfüllt ist. Aus Sicht des BFH ist der „ohnehin geschuldete Arbeitslohn“ der arbeitsrechtlich geschuldete Arbeitslohn. „Zusätzlich“ zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn werden danach nur freiwillige Leistungen erbracht.

Die Finanzverwaltung folgt dieser Rechtsprechung, die gegenüber dem bisherigen Verständnis eine Verschärfung der Anforderungen an das Zusätzlichkeitserfordernis bedeutet hätte, jedoch nicht. Nach einem Nichtanwendungserlass des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 22.05.2013 (GZ: IV C 5 – S 2388/11/10001-02) gilt aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Kontinuität der Rechtsanwendung abweichend von der neuen BFH-Rechtsprechung das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ weiterhin als erfüllt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat. Nur Gehaltsumwandlungen sind danach (weiterhin) schädlich.

Nach Auffassung der Finanzverwaltung erfüllt eine Vereinbarung über die Umwandlung von Arbeitsentgelt in steuerfreie oder pauschalbesteuerte Entgeltbestandteile aufgrund von im gegenseitigen Einvernehmen abgeschlossenen Änderungsverträgen oder einvernehmlichen Änderungskündigungen das Zusätzlichkeitserfordernis nicht. In seinem Nichtanwendungserlass vom 22.05.2013 weist das BMF daraufhin, dass Gehaltsumwandlungen das Zusätzlichkeitserfordernis nicht erfüllen. Dies wird auch in den BFH-Urteilen durch die Hinweise auf entsprechende Gesetzesbegründungen zum Zusätzlichkeitserfordernis bestätigt, wonach durch dieses Kriterium verhindert werden soll, dass regulärer Arbeitslohn in (z. B.) steuerfreie Zuschüsse umgewandelt wird.

Fraglich ist mithin, ob das Zusätzlichkeitserfordernis im Einkommensteuergesetz restriktiver auszulegen ist als im Sinne der Regelungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung und ggf. ob für das Beitragsrecht der Sozialversicherung der Auslegung der Obersten Finanzbehörden der Länder und des BMF zu den in den Urteilen des BFH vom 19.09.2012 getroffenen Aussagen zum Zusätzlichkeitserfordernis gefolgt werden kann.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stellen hierzu Folgendes fest:

1. Aufgrund der Tatbestandswirkung der (zulässigen) steuerrechtlichen Behandlung für das Beitragsrecht der Sozialversicherung ist zum steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernis die restriktivere Auslegung der Finanzverwaltung zu beachten, wonach das für bestimmte steuerrechtliche Tatbestände notwendige Zusätzlichkeitserfordernis nicht durch Entgeltumwandlungen erfüllt wird, sondern einer arbeits- oder dienstrechtlichen Grundlage hinsichtlich des Anspruchs auf eine zweckbestimmte Leistung bedarf. Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1, 3 bzw. 14 SvEV kommt somit für die aus einer Entgeltumwandlung resultierende Arbeitgeberleistung nicht in Betracht. Zu den Sachverhalten, die ein steuerrechtliches Zusätzlichkeitserfordernis bedingen, zählen:

- Leistungen zur Kinderbetreuung nach § 3 Nr. 33 EStG
- Gesundheitsmaßnahmen nach § 3 Nr. 34 EStG
- unentgeltliche oder verbilligte betriebliche Mahlzeiten oder Zuschüsse zu Mahlzeiten bei Dritten nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG
- unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Personalcomputern, einschließlich Zubehör und Internetzugang nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 erste Alternative EStG
- Zuschüsse zu den Aufwendungen für die Internetnutzung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 zweite Alternative EStG
- Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG
- Sachbezüge an Arbeitnehmer nicht verbundener Unternehmen, soweit es sich nicht um Geschenke im Sinne von § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 EStG handelt, nach § 37b Abs. 1 EStG

2. Sofern allein das Beitragsrecht der Sozialversicherung – nicht aber das Steuerrecht – für bestimmte Tatbestände ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt, führt ein Entgeltverzicht bzw. eine Entgeltumwandlung dann zur Beitragsfreiheit der daraus resultierenden Arbeitgeberleistung, wenn der Verzicht ernsthaft gewollt und nicht nur vorübergehend sowie auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Allein auf das

Zusätzlichkeitserfordernis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV kommt es im Wesentlichen für die steuerfreien folgenden Sachverhalte an:

- Entschädigung für betriebliche Nutzung privater Werkzeuge nach § 3 Nr. 30 EStG
- unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Berufsbekleidung nach § 3 Nr. 31 EStG
- unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung zur Arbeitsstätte nach § 3 Nr. 32 EStG
- Mitarbeiterkapitalbeteiligung nach § 3 Nr. 39 EStG
- private Nutzung betrieblicher PC und Telekommunikationsgeräte sowie Zubehör und Software nach § 3 Nr. 45 EStG
- durchlaufende Gelder und Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG
- Kaufkraftausgleich für Auslandseinsatz nach § 3 Nr. 64 EStG

Dies gilt analog für die von § 1 Satz 1 Nr. 4a in Verb. mit Satz 3 und 4 SvEV erfassten pauschalbesteuerten bzw. steuerfreien Sachverhalte:

- Beiträge zur umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 56 EStG bzw. nach § 40b EStG.

3. Enthält weder das Steuerrecht noch das Beitragsrecht der Sozialversicherung ein Zusätzlichkeitserfordernis, führt ein Entgeltverzicht oder eine Entgeltumwandlung für die daraus resultierende steuerfreie bzw. pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistung im Rahmen der Sozialversicherungsentgeltverordnung zur Beitragsfreiheit. Betroffen sind im Wesentlichen folgende Sachverhalte:

- sonstige Bezüge für mehrere Arbeitnehmer nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG in Verb. mit § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV (soweit kein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt)
- Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG sowie
- Erholungsbeihilfen nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG sowie
- Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG sowie
- Sachbezüge in Form unentgeltlicher oder verbilligter Beförderung zur Arbeitsstätte nach § 40 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz EStG in Verb. mit § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV
- Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG in Verb. mit § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV
- Geschenke im Sinne von § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 EStG an Arbeitnehmer nicht verbundener Unternehmen nach § 37b Abs. 1 EStG in Verb. mit § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 SvEV.

4. Für die Wirksamkeit eines Entgeltverzichts bzw. einer Entgeltumwandlung zugunsten der Gewährung von Sachbezügen gilt weiterhin das Besprechungsergebnis vom 02./03.11.2010 (vgl. Punkt 6 der Niederschrift).

Nach diesen Grundsätzen ist ab dem 01.01.2014 zu verfahren. Soweit bisher anders verfahren wurde, hat es damit sein Bewenden.

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

8. Beitragsrechtliche Behandlung von Fort- und Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Ergänzend hierzu bestimmt § 1 SvEV, welche Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV sind einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, insoweit nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, als sie lohnsteuerfrei sind.

Ob bestimmte Zuwendungen des Arbeitgebers oder Vorteile aus dem Arbeitsverhältnis als Arbeitsentgelt anzusehen sind oder sich lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen und insofern auch keinen Arbeitsentgeltcharakter besitzen, ist in der Regel unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Bewertung der Arbeitslohneigenschaft zu entscheiden. Auch das Bundessozialgericht (BSG) stützt sich bei der beitragsrechtlichen Behandlung derartiger Zuwendungen oder Vorteile auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) zum überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers bei der Abgrenzung zwischen Arbeitslohn und Nicht-Arbeitslohn (vgl. Urteile des BSG vom 26.05.2004 – B 12 KR 5/04 R und B 12 KR 2/04 R –, USK 2004-16, zur Erstattung der Kosten für den Erwerb eines LKW-Führerscheins, sowie vom 01.12.2009 – B 12 R 8/08 R –, USK 2009-117, zur Übernahme von Bußgeldern für einen Fahrer eines Speditionunternehmens).

Steuerpflichtiger Arbeitslohn ist jedweder geldwerte Vorteil, der durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst ist. Eine solche Veranlassung liegt vor, wenn der Vorteil nur deshalb gewährt wird, weil der Zuwendungsempfänger Arbeitnehmer des Arbeitgebers ist, der

Vorteil also mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis eingeräumt wird, und wenn sich die Leistung des Arbeitgebers im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers darstellt. Demgegenüber sind solche Vorteile kein Arbeitslohn, die sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen. Vorteile besitzen danach keinen Arbeitslohncharakter, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Das ist der Fall, wenn im Rahmen einer Gesamtwürdigung aus den Begleitumständen zu schließen ist, dass der jeweils verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund steht und ein einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

Die Prüfung des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses bei der Abgrenzung zwischen Arbeitslohn und Nicht-Arbeitslohn ist mithin auch bei der Feststellung der Arbeitsentgeltlosigkeit der vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Fort- oder Weiterbildungskosten vorzunehmen. Dabei kommt der Auffassung der Finanzverwaltung eine besondere Indizwirkung zu, zumindest dann, wenn die Bewertung der Arbeitslohneigenschaft nicht unwesentlich davon bestimmt wird, dass Fort- und Weiterbildungskosten anderenfalls auch als Werbungskosten steuerfrei geltend gemacht werden können.

Nach den Lohnsteuer-Richtlinien 2011 ist bei beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers anzunehmen, wenn sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers erhöhen sollen (R 19.7 LStR 2011). Es ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit anrechnet. Ist dies jedoch der Fall, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor. Während vor 2011 in der Finanzverwaltung noch unterschiedliche Auffassungen bestanden, regeln erstmals die Lohnsteuer-Richtlinien 2011, dass es in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer Rechnungsempfänger ist, für ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unschädlich ist, wenn der Arbeitgeber die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat. Auch sprachliche Bildungsmaßnahmen sind unter den genannten Voraussetzungen dem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse zuzuordnen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. Von einem überwiegend eigenbetrieb-

lichen Interesse ist auch bei Qualifikations- und Trainingsmaßnahmen im Sinne des Arbeitsförderungsrechts auszugehen, die der Arbeitgeber oder eine zwischengeschaltete Beschäftigungsgesellschaft im Zusammenhang mit Auflösungsvereinbarungen erbringt. Zudem ist gleichgültig, ob die Bildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden. Dies gilt auch für Bildungsmaßnahmen fremder Unternehmer, die für Rechnung des Arbeitgebers erbracht werden.

Für die beitragsrechtliche Behandlung der vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Fort- oder Weiterbildungskosten ist zunächst festzustellen, ob die Leistung im Sinne des Lohnsteuerrechts aufgrund des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers erbracht wird und deshalb nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt. Der steuerrechtlichen Definition des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers nach der Rechtsprechung des BFH kommt dabei maßgebende Bedeutung zu; Festlegungen der Finanzverwaltung, die diese Rechtsprechung umsetzen, haben eine hohe Indizwirkung für die eigenständige Prüfung des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers. Ist danach kein steuerpflichtiger Arbeitslohn anzunehmen, gehören die Fort- oder Weiterbildungskosten in der Regel auch nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Sofern eine grundsätzliche steuerrechtliche Bewertung der Arbeitslohneigenschaft einer Fort- oder Bildungsmaßnahme noch nicht vorliegt, ist eine eigenständige Prüfung des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers nach den steuerrechtlichen Grundsätzen im Rahmen einer Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung der Verhältnisse des Einzelfalls vorzunehmen; ergibt sich danach ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers, liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor.

- 26 -

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

9. Beitragsrechtliche Behandlung des Zuschusses zur privaten Krankenversicherung nach § 257 Abs. 2 SGB V;
hier: Zuschussfähigkeit von Aufwendungen für Familienangehörige, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind
-

Nach § 3 Nr. 62 Satz 1 EStG sind Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers steuerfrei, soweit der Arbeitgeber dazu unter anderem nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften verpflichtet ist. Zu den steuerfreien Ausgaben für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers gehört der Zuschuss des Arbeitgebers zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V und zum Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 SGB XI. Aus der Steuerfreiheit derartiger Zukunftssicherungsleistungen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, folgt, dass sie insoweit auch nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zuzurechnen sind (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV).

Die für die Steuerfreiheit vorausgesetzte gesetzliche (sozialversicherungsrechtliche) Verpflichtung zu einer Zukunftssicherungsleistung des Arbeitgebers ergibt sich für den Beitragszuschuss eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers aus § 257 Abs. 2 SGB V. Danach erhalten Arbeitnehmer, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder aufgrund von § 6 Abs. 3a SGB V versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und für sich und ihre Angehörigen, die bei Versicherungspflicht des Beschäftigten nach § 10 SGB V versichert wären, Vertragsleistungen beanspruchen können, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen, von ihrem Arbeitgeber einen Beitragszuschuss.

Die Angehörigen des Arbeitnehmers, die potenziell die Voraussetzungen der Familienversicherung nach § 10 SGB V erfüllen, sind im Rahmen des Anspruchs auf den Beitragszuschuss nach § 257 Abs. 2 Satz 1 SGB V regelmäßig dann zu berücksichtigen, wenn sie – wie der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer selbst – ebenfalls in der privaten Krankenversi-

cherung versichert sind (vgl. Punkt 9 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 25./26.04.2006). Nicht klar geregelt war bislang, ob § 257 SGB V auch den (atypischen) Fall begünstigt, dass der Arbeitnehmer in der privaten Krankenversicherung und seine Angehörigen abweichend davon freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung abgesichert sind.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat hierzu zwischenzeitlich entschieden, dass § 257 Abs. 2 Satz 1 SGB V voraussetzt, dass sowohl der Arbeitnehmer als auch der zu berücksichtigende Familienangehörige in der privaten Krankenversicherung versichert sein müssen. Dementsprechend sind die Aufwendungen für die Krankenversicherung des Ehegatten, der freiwillig gesetzlich krankenversichert ist, bei der Bemessung des Beitragszuschusses des privat krankenversicherten Arbeitnehmers nicht zu berücksichtigen (Urteil des BSG vom 20.03.2013 – B 12 KR 4/11 R – USK 2013-8).

Dem Urteil kommt über den entschiedenen Einzelfall hinaus grundsätzliche Bedeutung zu. Die Grundsätze der Entscheidung zur Nichtberücksichtigungsfähigkeit der Aufwendungen für eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung im Rahmen des § 257 Abs. 2 SGB V gelten nicht nur hinsichtlich des Ehegatten oder Lebenspartners des Arbeitnehmers, sondern auch hinsichtlich seiner Kinder, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Für den Anspruch auf den Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung nach § 61 Abs. 2 SGB XI sind die vorstehenden Ausführungen sinngemäß anzuwenden.

Bei der Bemessung des Beitragszuschusses für privat krankenversicherte Arbeitnehmer ist spätestens vom 01.01.2014 an nach den vorstehenden Grundsätzen der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu verfahren. Soweit in der Praxis bislang anders verfahren wurde, wird dies für die Vergangenheit nicht beanstandet.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20./21.11.2013

10. Beitragsrechtliche Behandlung unterbliebener Entgeltumwandlungen im Insolvenzgeld-
zeitraum

Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der auf Arbeitsentgelte für die letzten dem Insolvenzereignis vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses entfällt und bei Eintritt des Insolvenzereignisses noch nicht gezahlt worden ist, zahlt die Agentur für Arbeit auf Antrag der zuständigen Einzugsstelle (§ 175 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

Nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zählen steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG bis zur Höhe von insgesamt 4 v. H. der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Kalenderjahr; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG stammen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).

Es ist die Frage aufgeworfen worden, wie aufgrund des Insolvenzereignisses unterbliebene Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung beitragsrechtlich zu beurteilen sind, insbesondere ob die für den Anspruch auf Insolvenzgeld maßgebende gesetzliche Fiktion des § 165 Abs. 2 Satz 3 SGB III auch bei Ansprüchen auf Zahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach § 175 Abs. 1 SGB III zu berücksichtigen ist.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben (§ 165 Abs. 1 SGB III). Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis. Ist ein Teil des Arbeitsentgelts nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG umgewandelt worden und wird dieser Entgeltteil in einem Pensionsfonds, in einer Pensionskasse oder in einer Direktversicherung angelegt, gilt die Entgeltumwandlung für die Berechnung des Insolvenzgeldes als nicht vereinbart, soweit der Arbeitgeber keine Beiträge an den Versorgungsträger abgeführt hat (§ 165 Abs. 2 Satz 3 SGB III).

Der gesetzlichen Fiktion des § 165 Abs. 2 Satz 3 SGB III liegt die arbeitsrechtliche Betrachtungsweise von Entgeltumwandlungen im Rahmen der Arbeitsentgeltdefinition zugrunde, die nach Auffassung des Gesetzgebers im Zusammenhang mit der Insolvenzgeldberechnung dem Schutzzweck des Insolvenzgeldes nicht gerecht wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass durch die Entgeltumwandlung der Anspruch auf Barauszahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts endgültig untergegangen und durch einen Versorgungsanspruch ersetzt worden ist. Der umgewandelte Teil des Arbeitsentgelts stellt demnach kein Arbeitsentgelt mehr dar. Da der Entgeltumwandlungsbetrag somit nicht in die Insolvenzgeldberechnung einfließen würde, bedurfte es einer gesetzlichen Fiktionsregelung, die berücksichtigt, dass die Entgeltumwandlung dennoch aus dem Arbeitsentgelt finanziert wird. Demnach gilt die Entgeltumwandlung für die Berechnung des Insolvenzgeldes als nicht vereinbart, soweit der Arbeitgeber keine Beiträge an den Versorgungsträger abgeführt hat. Zahlt der Arbeitnehmer aufgrund des Beitragsrückstands des Arbeitgebers die Beiträge für den Insolvenzzeitraum an den Versorgungsträger, erhält er diese somit durch das (höhere) Insolvenzgeld erstattet.

Der mit der Fiktionsregelung zur Berechnung des Insolvenzgeldes verbundene Schutzzweck lässt sich auf die Bemessung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge, die auf das Arbeitsentgelt für die letzten dem Insolvenzereignis vorausgegangen drei Monate des Arbeitsverhältnisses entfallen, nicht übertragen. Da die aufgrund der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung reduzierten Leistungsansprüche in der Rentenversicherung im Rahmen der Konzeption der beitragsfreien Entgeltumwandlung zugunsten der in der betrieblichen Altersversorgung erworbenen Anwartschaften kompensiert werden, würde eine analoge Anwendung der Fiktionsregelung den Arbeitnehmer in der Rentenversicherung leistungsrechtlich sogar besser stellen.

Die Besprechungsteilnehmer sind daher der Auffassung, dass die gesetzliche Fiktion des § 165 Abs. 2 Satz 3 SGB III ausschließlich für die Berechnung des Insolvenzgeldes gilt. Eine Übertragung der Fiktionsregelung auf die Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags im Rahmen des § 175 SGB III kommt nicht in Betracht. Vereinbarte Entgeltumwandlungen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung, die zu einer Verringerung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts führen, sind daher bei der Beitragsberechnung im Rahmen des § 175 Abs. 1 SGB III zu berücksichtigen, das heißt, die umgewandelten Entgeltbestandteile mindern das beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Dem steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber keine Beiträge an den Versorgungsträger abgeführt hat.