

**Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg**

University of Applied Sciences

Die Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV
- Umsetzung und Effektivität -

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades einer
Bachelor of Arts (B.A.)
im Studiengang „Gehobener nichttechnischer
Verwaltungsdienst
in der gesetzlichen Rentenversicherung“

vorgelegt von

Margarita Kowalew

Studienjahr 2010/2011

Erstgutachter: Prof. Helmut Reinhardt
Zweitgutachter: Prof. Annemarie Diebold

Vorwort

Die Seitenzahl von 60 Seiten wurde im Voraus mit Herrn Professor Helmut Reinhardt abgestimmt.

Auf geschlechtsneutrale Formulierungen wurde aus Gründen der Lesbarkeit verzichtet. Im Text sind beiderlei Geschlechter gemeint.

An dieser Stelle möchte ich mich bei Herrn Professor Helmut Reinhardt und Frau Professorin Annemarie Diebold für die Betreuung bedanken. Ein besonderer Dank gilt Herrn Wolfgang Zähringer, Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg Regionalzentrum Freiburg, für die tatkräftige Unterstützung und die Beantwortung all meiner Fragen. Außerdem möchte ich meinen Eltern für ihre kritische Betrachtungsweise danken.

„Wer das Ziel kennt, kann entscheiden; wer entscheidet, findet Ruhe; wer Ruhe findet, ist sicher; wer sicher ist, kann überlegen; wer überlegt, kann verbessern.“

Konfuzius (551-479 v. Chr.), chinesischer Philosoph

Inhaltverzeichnis

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Vorwort | I |
| Abkürzungsverzeichnis | IV |
| Abbildungsverzeichnis | VI |
| Anlagenverzeichnis | VI |
| 1 Einleitung | 1 |
| 2 Allgemeines | 3 |
| 2.2 Geschichte und Entstehung..... | 3 |
| 2.3 Übertragung der Prüfung der Unfallversicherung auf die Rentenversicherungsträger..... | 4 |
| 3 Beitragsverfahren | 8 |
| 3.1 Allgemeines | 8 |
| 3.2 Beitragsberechnung..... | 9 |
| 3.3 Versicherungspflichtiger Personenkreis..... | 11 |
| 3.4 Selbständige Tätigkeit in Abgrenzung zur abhängigen Beschäftigung | 13 |
| 3.5 Arbeitsentgelt..... | 16 |
| 3.6 Beginn und Ende einer Beschäftigung..... | 20 |
| 3.7 Beitragsfälligkeit..... | 22 |
| 3.8 Meldeverfahren..... | 23 |
| 3.9 Insolvenzgeldumlage..... | 27 |
| 4 Betriebsprüfungsverfahren | 29 |
| 4.1 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers..... | 29 |
| 4.2 Aufgaben der Einzugsstellen | 32 |

| | | |
|----------|----------------------------------------------------------------|--------------|
| 4.3 | Aufgaben der Beschäftigten | 33 |
| 4.4 | Zuständigkeit der Rentenversicherungsträger | 34 |
| 4.5 | Inhalt der Prüfung | 35 |
| 4.5.1 | Prüfankündigung | 36 |
| 4.5.2 | Prüfungsumfang | 36 |
| 4.5.3 | Organisation vor der Prüfung | 37 |
| 4.5.4 | Ad-hoc Prüfungen | 40 |
| 4.5.5 | Prüfungen bei Insolvenz | 42 |
| 4.6 | Häufig vorkommende falsche Meldetatbestände | 43 |
| 4.6.1 | Geringfügig Beschäftigte | 43 |
| 4.6.2 | Studenten und Praktikanten | 44 |
| 4.6.3 | Umlageverfahren | 46 |
| 5 | Abschluss und Beurteilung | 47 |
| 5.1 | Anhörung und Schlussbesprechung | 47 |
| 5.2 | Verwaltungsakt | 48 |
| 5.3 | Summenbeitragsbescheid | 50 |
| 5.4 | Säumniszuschläge | 51 |
| 6 | Entscheidungen und Rechtsbehelfe | 54 |
| 6.1 | Widerspruchsverfahren | 54 |
| 6.2 | Verjährung | 56 |
| 6.3 | Vollstreckung durch Einzugsstelle | 57 |
| 7 | Schlussbetrachtung und Fazit | 59 |
| | Literaturverzeichnis | LXI |
| | Die Erklärung nach § 22 APrORV gD und § 16 SPO RV | LXIII |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|------------|--------------------------------------------------|
| AAG | Aufwendungsausgleichgesetz |
| Abs. | Absatz |
| AFG | Arbeitsförderungsgesetz |
| AVG | Angestelltenversicherungsgesetz |
| BA | Bundesagentur für Arbeit |
| BBG | Beitragsbemessungsgrenze |
| BGB | Bürgerliches Gesetzbuch |
| BSG | Bundessozialgericht |
| BT-Drucks. | Bundestagsdrucksache |
| BVV | Beitragsverfahrensverordnung |
| bzw. | beziehungsweise |
| CBP | Computerunterstützte Betriebsprüfung |
| DEÜV | Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung |
| DEVO | Datenerfassungsverordnung |
| DSRV | Datenstelle der Rentenversicherung |
| DÜVO | Datenübermittlungsverordnung |
| d.h. | das heißt |
| EStG | Einkommensteuergesetz |
| etc. | et cetera |
| EZA | Einmalzahlung |
| f. | folgende Seite oder folgender Paragraph |
| ff. | fortfolgende Seiten oder Paragraphen |
| gem. | gemäß |

| | |
|-----------|--------------------------------------|
| GSVB | Gesamtsozialversicherungsbeitrag |
| HGB | Handelsgesetzbuch |
| InsO | Insolvenzordnung |
| i.V.m. | in Verbindung mit |
| o. g. | oben genannt |
| OWiG | Gesetz über Ordnungswidrigkeiten |
| RVO | Reichsversicherungsordnung |
| RV-Träger | Rentenversicherungsträger |
| S. | Seite |
| s. a. | siehe auch |
| SG | Sozialgericht |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| SGG | Sozialgerichtsgesetz |
| SvEV | Sozialversicherungsentgeltverordnung |
| Vgl. | Vergleiche |
| z.B. | zum Beispiel |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: Umfang der Arbeitgeberdatei..... | 40 |
| Abbildung 2: Verjährung bei Einbeziehung des Lohnsteuerhaftungsbescheids..... | 57 |

Anlagenverzeichnis

(Die Anlagen befinden sich auf der beigelegten CD)

Anlage 1: Vortrag „Der Betriebsprüfer kommt“

Anlage 2: Betriebsprüfer Richtlinien

Anlage 3: Vortrag „Prüfung für die Unfallversicherung“

Anlage 4: Die gesetzliche Unfallversicherung im Wandel

Anlage 5: Die Übertragung der Betriebsprüfung für die Unfallversicherung
auf den Prüfdienst der gesetzlichen Rentenversicherung

Anlage 6: Vortrag „Beitragsverfahren“

Anlage 7: Leistungen der Krankenversicherung

Anlage 8: Prüfung durch die Rentenversicherung

Anlage 9: Entwicklung des Meldeverfahrens

Anlage 10: Vortrag „Meldeverfahren“

Anlage 11: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur BVV

Anlage 12: Gemeinsame Verlautbarung zur Insolvenzgeldverordnung

Anlage 13: Vortrag „Insolvenzgeldumlage 2“

Anlage 14: Die Insolvenzgeldumlage

Anlage 15: Vortrag „Versicherungsrecht“

Anlage 16: Wer ist gesetzlich krankenversichert?

Anlage 17: Urteil des SG Bremen zur Feststellung einer abhängigen
Beschäftigung

Anlage 18: Vortrag „Scheinselbständigkeit“

Anlage 19: Definition Arbeitsentgelt

Anlage 20: Vortrag „Arbeitsentgelt“

Anlage 21: Beitragsberechnung bei Einmalzahlungen

Anlage 22: Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG - Achtung bei
der Abrechnung

Anlage 23: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anlage 24: Neuregelung der Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungs-
beiträge ab 01. Januar 2006

Anlage 25: Definition Scheinselbständigkeit

Anlage 26: Vortrag „Minijobber“

Anlage 27: Definition Summenbeitragsbescheid

Anlage 28: Rechtliche Arbeitsweisung der Rentenversicherung
„Säumniszuschläge“

Anlage 29: Bescheid der Deutschen Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Anlage 30: Pressemitteilung des LSG NRW „Verjährung von Sozial-
versicherungsbeiträgen“

Anlage 31: Urteil des SG Düsseldorf vom 31.05.2010

Anlage 32: Vortrag „Schüler, Studenten und Praktikanten“

1 Einleitung

Jeder Arbeitgeber fürchtet die Überprüfungen des Staates. Ungeachtet ob durch das Finanzamt, die Rentenversicherung oder andere Behörden. Immer besteht die Unsicherheit, ob Steuern und Beiträge richtig abgeführt, die richtigen Einschätzungen getätigt worden sind etc. Selbst wenn diese Berechnungen durch einen Steuerberater erfolgten, besteht dennoch immer die Möglichkeit eines Irrtums und in Folge dessen auch einer Nachzahlung. Durch immer neue gesetzliche Regelungen und zunehmende Ausnahmen werden die Arbeitgeber heutzutage immer mehr verunsichert. Eine große Anzahl an Büchern und Ratgeber kommen auf den Markt und versuchen Verständnisschwierigkeiten zu beheben.

Doch wie sieht es auf der anderen Seite aus? Wie setzt die Verwaltung diese Neuregelungen der Sozialversicherung um und wie gelingt es ihr, selbst große Betriebe innerhalb weniger Tage zu prüfen?

Hierfür wurde das Verwaltungsinstrument ‚Betriebsprüfung‘ geschaffen. Der Gesetzgeber möchte damit die Sicherung der Beitragseinnahmen und die der Leistungsansprüche der Beitragszahler garantieren und einen Missbrauch der Arbeitgeber verhindern¹. Die hierfür ausschlaggebende Vorschrift ist § 28p Abs. 1 S. 1 SGB IV. Gemäß dieser prüfen die Rentenversicherungsträger (RV-Träger), ob die Arbeitgeber ihren gesetzlichen Melde- und Abgabepflichten ordnungsgemäß nachkommen². Neben der Verpflichtung den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (GSVB), d. h. Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zusammengefasst in einem Beitrag³, gem. § 28e Abs. 1 S. 1 SGB IV zu bezahlen und gem. § 28a Abs. 1 SGB IV jeden Arbeitnehmer bei der Einstellungsstelle zu melden, muss der Arbeitgeber einen Nachweis über die Zahlung des GSVB erbringen (vgl. § 28f Abs. 3 SGB IV). Eine weitere Vorschrift die bei der Betriebsprüfung einschlägig ist, ist die Beitragsverfahrensverordnung (BVV), welche am 01.07.2006 in Kraft getreten ist. Sie

¹ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S. 4.

² Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S.3.

³ Vgl. Schmalor, Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, S.30.

regelt die Pflichten des Arbeitgebers hinsichtlich der Führung von Lohnunterlagen und der Behandlung des GSVB. Diese Verordnung greift bei der Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages und ist als Grundlage für die Betriebsprüfung der RV-Träger von großer Bedeutung⁴.

Die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung orientieren sich an dieser und an den im Folgenden noch erwähnten Rechtsvorschriften. Zu vermerken wäre vorerst, dass neben der BVV, die §§ 28 ff SGB IV ausschlaggebend für eine praktische Umsetzung der Prüfung sind.

Doch zwischen Gesetzestexten und Praxis steht ein großer Verwaltungsaufwand, Mitarbeiterschulungen und viel Geduld um sich als zuverlässige und gerechte Behörde zu etablieren.

Das Ziel meiner Arbeit ist darzustellen, wie die Deutsche Rentenversicherung die Aufgabe ‚Betriebsprüfung‘ handhabt und wie weitreichend ihre Aufsichtspflicht innerhalb dieser ist.

In dieser Bachelorarbeit wird neben den gesetzlichen Grundlagen auch auf die praktische Umsetzung der Betriebsprüfung eingegangen. So beginnt das Thema mit einem kurzen Abriss der Rechtsgeschichte und der Frage wie es zu einer Übertragung auf die RV-Träger kam. In Kapitel 3 wird eine Einführung ins Beitragsrecht und die Erläuterung des Meldeverfahrens, als auch einiger Begriffe und Vorschriften behandelt, die für die Betriebsprüfung grundlegend sind. Kapitel 4 beschreibt das genaue Verfahren, sowie den Inhalt als auch den Umfang der Betriebsprüfung. Abschließend wird in Kapitel 5 auf die Veranlassungen nach einer Betriebsprüfung eingegangen. Hier wird erläutert, inwiefern die RV-Träger noch nach der Prüfung in das Verfahren eingebunden sind. Was genau passiert, wenn der Arbeitgeber nicht derselben Meinung ist, wie die Behörde, wird in Kapitel 6 dargestellt. Die Bachelorarbeit endet mit dem Fazit in Kapitel 7.

⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <http://www.bmas.de/portal/15258/beitragsverfahrensverordnung.html>, 21.02.2011, s. Anlage 11.

2 Allgemeines

2.2 Geschichte und Entstehung

Der § 28p SGB IV wurde am 01.01.1989 eingeführt. Die bis dahin geltenden §§ 148 AVG, 1426 RVO und 185 Abs. 1 AFG und damit das bisherige Prüfrecht der RV-Träger, traten ab diesem Zeitpunkt außer Kraft. Ihre Zuständigkeit beschränkte sich ab diesem Zeitpunkt allein auf das Meldeverfahren und den Beitragseinzug. Hierdurch wurden die Einzugsstellen zur Beitragsüberwachung verpflichtet.⁵

Daraus resultierend, hatte jede gesetzliche Krankenkasse ihre eigenen Prüfer, welche bei den Arbeitgebern nur dazu berechtigt waren die Beitragsabführung der Beschäftigten zu überprüfen, welche der eigenen Krankenkasse angehörten.

Das Dritte Gesetz zur Änderung des SGB IV vom 30.06.1995, welches ab dem 01.01.1996 in Kraft trat⁶, erfolgte durch die im Zuge des Gesundheitsstrukturgesetzes zum 01.01.1996 eingeführte Wahlfreiheit der gesetzlichen Krankenkasse. Ab diesem Zeitpunkt konnten Versicherte frei wählen welcher gesetzlichen Krankenkasse sie zukünftig angehören möchten. Der Gesetzgeber sah die gebotene Neutralität, die für eine solche Betriebsprüfung notwendig war, durch die Neuregelung bedroht. Man befürchtete eine Wettbewerbsverzerrung. Es lag nahe, eine neutrale Instanz zu schaffen, die bei der Arbeitgeberprüfung nicht auf Wettbewerb und die Werbung neuer Mitglieder aus war⁷. In der Folge wurde eine erneute Übertragung der Betriebsprüfung auf die Deutschen Rentenversicherung vereinbart. Ausschlaggebend hierfür waren unter anderem die Tatsachen, dass die einzelnen RV-Träger nicht untereinander konkurrieren⁸ und bereits Erfahrungen mit der Vorgehensweise hatten, wodurch es nicht zu

⁵ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 1.

⁶ Mit Ausnahme der Änderung des § 28p Abs. 8 und 9 SGB IV, die bereits ab dem 01.07.1995 galten.

⁷ Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger, S. 16f.

⁸ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 2.

einer längeren Zeitverzögerung durch aufwendige Mitarbeiterschulungen und Einarbeitung in die Materie käme. Zudem konnten durch die Schaffung einer einzigen Instanz Mehrfachprüfungen ausgeschlossen werden⁹. Allein die mitarbeitenden Familienangehörigen in landwirtschaftlichen Betrieben werden nach § 28p Abs. 1 S. 6 SGB IV von den landwirtschaftlichen Krankenkassen geprüft. Hier gilt das zum 01.01.1996 eingeführte Kassenwahlrecht der Versicherten nicht. Durch die Gesetzesänderung wurde unter anderem auch der zeitliche Abstand der Prüfungen gekürzt. Wurden kleinere Betriebe bislang im Schnitt alle 12 bis 15 Jahre geprüft, verpflichtete der Gesetzgeber die RV-Träger gem. § 28p Abs. 1 S. 1, 2.Halbs. SGB IV zu regelmäßigen Prüfungen im Abstand von vier Jahren¹⁰. Diese Kürzung erfolgte im Hinblick auf § 25 SGB IV, wonach die Ansprüche auf Beiträge nach vier Jahren verjähren¹¹. Die Intensität der einzelnen Prüfung wurde dagegen nicht gesetzlich geregelt.

2.3 Übertragung der Prüfung der Unfallversicherung auf die Rentenversicherungsträger

Neben der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, besteht in der Bundesrepublik Deutschland auch eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung oder berufsgenossenschaftlichen Versicherung.

Das zweite Mittelstandsentlastungsgesetz (MEG II) vom 07.09.2007 regelte den Abbau bürokratischer Hemmnisse¹². § 166 Abs. 2 SGB VII wurde dahingehend geändert, dass die Betriebsprüfung für die Unfallversicherung auf die gesetzliche Rentenversicherung übertragen wurde¹³. Man wollte die Arbeitgeber von Doppelprüfungen verschonen und auch die Prüfung der Unfallumlage auf die RV-Träger übertragen. In der amtlichen

⁹ Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger, S. 16f.

¹⁰ Vgl. ebenda., S.18f.

¹¹ Vgl. Schmalor, Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, S. 464.

¹² Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 10.1.

¹³ Vgl. Anlage 3, „UV – B1 Vortrag“, S. 3.

Begründung zum Gesetzesentwurf¹⁴ wurden auch Synergiegründe als ausschlaggebend für eine Übertragung aufgeführt. Da die UV-Träger weder regelmäßige noch einheitliche Prüfungen durchführten, erhoffte man sich durch die Neuregelung mehr Beitragsgerechtigkeit¹⁵.

Stichtag wurde der 01.01.2010. Ab diesem Zeitpunkt, wurde die Beitragsüberwachung in das Verfahren zur Prüfung des GSVB eingebunden¹⁶. Überall kann hiermit die gleiche Struktur, einheitliche fachliche und inhaltliche Informationen und dieselbe technische Unterstützung gewährleistet werden.

Ab dem 01.01.2009 wurde ein durch die gesetzliche Rentenversicherung erstelltes Programm zur Plausibilitätsprüfung von Meldungen verwendet, dass das Meldeverfahren nach der DEÜV um die Belange der Unfallversicherung erweiterte. Vor diesem Datum erfolgten keine personenbezogenen Meldungen. Die Arbeitgeber reichten lediglich bis zum 11. Februar eines Jahres einen sog. Lohnnachweis für das vergangene Jahr ein. Die Entgelte wurden hierbei zusammengefasst gemeldet und nicht wie in den anderen Sozialversicherungszweigen üblich, für jeden Arbeitnehmer individuell. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger einigten sich auf ein Verfahren, welches konkrete Meldungen mit Angaben über die Betriebsnummer des Trägers der Unfallversicherung, der Mitgliedsnummer des Unternehmens beim Unfallversicherungsträger, das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, der Gefahrrentarifestelle und den Arbeitsstunden beinhaltet. Sollte ein Arbeitnehmer in mehr als nur einer Gefahrrentarifestelle beschäftigt sein, so hat der Arbeitgeber auch mehrere Meldungen abzugeben¹⁷. Diese Regelung stieß auf Kritik, denn man befürchtete eine zunehmende Belastung der Arbeitgeber. Denn ein entscheidendes Hindernis ist, dass die Betriebsnummern der Krankenkassen und der RV-Träger nicht mit den Mitgliedsnummern der Träger der Unfallversicherung übereinstimmen. So könnte ein großes Unternehmen mit mehreren Standorten für jeden

¹⁴ Vgl. BT-Drucks. 16/9154, S.30, zitiert nach RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 10.1.

¹⁵ Vgl. ebenda.

¹⁶ Vgl. Anlage 3, „UV – B1 Vortrag“, S.6.

¹⁷ Vgl. Bierlein/Gerlach, Spektrum 2/2010, S. 87, s. Anlage 4.

Standort eine eigene Betriebsnummer haben, aber nur eine einzige Mitgliedsnummer in der Unfallversicherung. Um eine Entlastung zu gewähren wurde beschlossen, ab 2012 den Lohnnachweis komplett wegfallen zu lassen¹⁸.

Darüber hinaus unterscheidet sich auch die Beitragserhebung der Unfallversicherung zu der in den anderen Sozialversicherungszweigen. Hier werden die Beiträge nach verursachten Kosten erhoben, welches in den Gefahrenklassen dargestellt wird. Zudem gewährt die Unfallversicherung, je nach Unternehmen und Unfallversicherungsträger, Zu- oder Abschläge für diese Beiträge (vgl. §§ 152 Abs. 1, 150 SGB VII). Große Unterschiede zwischen den Einzelfällen sind keine Seltenheit¹⁹.

§ 166 Abs. 2 SGB VII besagt, dass die Prüfung mit einem Auftrag der Unfallversicherung nach § 93 SGB X durchgeführt wird. Die Träger der Rentenversicherung sind innerhalb dieses Auftrags weisungsgebunden. In diesem Punkt liegt der Unterschied zur Prüfung des GSVB, denn die Rentenversicherung ist nach § 28p Abs. 1 S. 4 SGB IV nicht an die Rechtsauffassung anderer Sozialversicherungsträger gebunden²⁰.

Die RV-Träger sind allerdings nicht verpflichtet eine Arbeitsplatzbesichtigung oder Kontrollen von Präventionsmaßnahmen zum Arbeitsschutz durchzuführen. Geprüft wird lediglich die Beurteilung des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsentgelts als beitragspflichtiges Entgelt zu Unfallversicherung und die Kategorisierung zu den Gehrentarifstellen. Der Betriebsprüfer teilt das Ergebnis der Prüfung der Unfallversicherung und dem Arbeitgeber mit. Sollte eine Anhörung nach § 24 SGB X gewährt werden oder Bescheide zu erlassen sein, werden diese nach wie vor durch die Unfallversicherung angefertigt²¹.

Des Weiteren vereinbaren die Träger der Rentenversicherung mit der Unfallversicherung für die Prüfung eine pauschale Vergütung, mit der die entstandenen Kosten ausgeglichen werden. Die Höhe dieser wird regel-

¹⁸ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 10.3.

¹⁹ Vgl. Anlage 3, „UV – B1 Vortrag“, S. 59.

²⁰ Vgl. Dahm, Die Beiträge 7/2010, S. 386, s. Anlage 5.

²¹ Vgl. ebenda.

mäßig zwischen der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung e.V. und der Deutschen Rentenversicherung Bund durch Vereinbarung festgesetzt²².

Bereits 2008 kam Kritik bezüglich des neuen Systems von den Unfallkassen und Berufsgenossenschaften auf, welche auch Jahre später noch anhält. Man befürchtete einen zu hohen Aufwand, denn die Rentenversicherungsträger sind rechtlich als auch aus tatsächlichen Gründen nicht in der Lage die Prüfungen der Unfallversicherung gänzlich zu übernehmen. Es wird nicht davon ausgegangen, dass die Neuregelung weniger Bürokratie mit sich bringe. Voraussetzung für eine sachlich korrekte und umfassende Prüfung ist die Zuordnung der Entgelte zu den Gefahraristellen in denen das Unternehmen kategorisiert ist. Der Betriebsprüfer muss die Betriebsverhältnisse vor Ort überprüfen und auch Wissen über alle Gefahraristellen haben. Dies bedeutet einen enormen Zusatzaufwand seitens der Rentenversicherung, welche bisher immer lediglich Lohnbuchprüfungen durchführte. In der Folge ist mit einem erhöhten Personalbedarf zu rechnen, welcher sich nicht besonders von der Zahl der bisherigen Betriebsprüfer in der Unfallversicherung unterscheidet²³.

²² Vgl. Dahm, Die Beiträge 7/2010, S. 387, s. Anlage 5.

²³ Vgl. Höller in DGUV Forum 2010 S.15, zitiert nach Dahm, Die Beiträge 7/2010, 387, s. Anlage 5.

3. Beitragsverfahren

3.1 Allgemeines

Die Versicherungspflicht für die gesamten Sozialversicherungsträger gilt für alle abhängig Beschäftigten nach § 7 Abs. 1 SGB IV. Sie tritt kraft Gesetzes ein. Unter einer Beschäftigung versteht man die nichtselbständige Arbeit, primär in einem Arbeitsverhältnis²⁴.

Die Berechnung der Beiträge die hieraus geleistet werden müssen werden grundsätzlich in der Krankenversicherung nach § 223 ff i.V.m. § 6 SGB V, in der Pflegeversicherung nach § 54 ff SGB XI, in der Rentenversicherung nach § 157 ff SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 341 ff SGB III geregelt²⁵. Hier wird unter anderem der Beitragssatz bestimmt. Er ist neben dem Arbeitsentgelt, welches die Beitragsbemessungsgrundlage nach § 161 SGB VI darstellt, und der Beitragszeit, die Grundlage der Berechnung. Die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) sind zu beachten, denn übersteigt die Beitragsbemessungsgrundlage die BBG (s. a. § 159 SGB VI), wird der übersteigende Betrag bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Der Beitragssatz ist in der Rentenversicherung einheitlich geregelt. Ausgenommen die Knappschaftsversicherung, welche über eine Sonderregelung verfügt. Des Weiteren muss der Beitragssatz so bemessen sein, dass er mit den dadurch voraussichtlich erhaltenen Einnahmen und den sonstigen Einnahmen, die Ausgaben deckt. Dieses Prinzip ist auch unter dem Begriff Generationenvertrag bekannt. Die Beitragsbemessungsgrundlage ist bei Versicherungspflichtigen das beitragspflichtige Entgelt. Bei freiwillig Versicherten dagegen ein wählbarer Betrag zwischen der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 167 SGB VI und der BBG. Dies regelt der Grundsatz nach § 161 SGB VI²⁶.

²⁴ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 7 Tz 2.

²⁵ Vgl. Anlage 6, „Beitragsverfahren“, S. 1.

²⁶ Vgl. ebenda, S. 3f.

3.2 Beitragsberechnung

Die Beiträge für die Sozialversicherungsträger werden nach folgender Formel berechnet:

Beitragsbemessungsgrundlage

(bis zur Beitragsbemessungsgrundlage) x Beitragssatz = Beitrag

Das Prinzip ist bei allen Trägern der Sozialversicherung gleich. Lediglich Beitragssatz und BBG variieren.

Unter die Beitragsbemessungsgrundlage fallen, wie oben aufgeführt, alle relevanten Einnahmen, egal ob laufendes oder einmaliges Arbeitsentgelt. Ausschlaggebend ist allein, ob sie beitragspflichtig sind. Sollte diese Beitragsbemessungsgrundlage die BBG überschreiten, werden nur die beitragspflichtigen Einnahmen berücksichtigt, die darunter liegen. Folglich bleiben die Einnahmen, die diese Grenze überschreiten, auch beitragsfrei und der Beitrag der von der BBG berechnet werden kann ist somit auch der Höchstbeitrag. Die BBG wird jährlich bis zum 30.09. durch Rechtsverordnung festgesetzt und orientiert sich hierbei am durchschnittlichen Bruttoeinkommen aller abhängigen Beschäftigten²⁷.

Zu erwähnen ist außerdem, dass im Sozialrecht genaue Berechnungsgrundregeln existieren (vgl. auch §§ 1-2 BVV). So sind die Beiträge nach dem Monatsprinzip zu berechnen, d.h. jeder Monat ist einzeln aufzulisten. Hierbei ist egal, an wie vielen Tagen dieses Monats auch tatsächlich eine Beschäftigung bestand. Beiträge sind demnach selbst dann abzuführen, wenn nur einen Tag gearbeitet wurde. Allerdings kommt es häufig vor, dass eine Beschäftigung nicht genau am ersten Tag des Monats begann und bis zum letzten andauerte. Vielmehr kann der Arbeitgeber einen Beginn der Beschäftigung vertraglich auf jeden beliebigen Tag legen. In Folge dessen beginnen viele versicherungspflichtige Beschäftigungen auch Mitte des Monats etc. Die BBG darf hier ebenfalls nur anteilig verwendet

²⁷ Vgl. Anlage 6, „Beitragsverfahren“, S. 3ff.

werden. Die Formel dieser Teilzeitraumberechnung wird dann wie folgt aufgebaut²⁸:

| | | | |
|------------------------------------------|---|-----------------------------------------------|--|
| Monatliche BBG (bzw. Jahres-BBG : 12) | X | Sozialversicherungstage des Teilzeitraumes | |
| | | 30 | |

Hierzu ein Beispiel:

Eine versicherungspflichtige Beschäftigung beginnt am 15.01.2011. Für den Monat Januar erhält der Arbeitnehmer einen Bruttolohn von 3200 Euro. Fraglich ist nun, ob die BBG überschritten oder noch eingehalten wird.

Die monatliche BBG ist für 2011 ein Betrag von 5500 Euro. Es handelte sich im Januar um 17 Sozialversicherungstage.

Somit kann die Formel folgendermaßen ergänzt werden:

| | | | |
|------|---|----|----------------|
| 5500 | X | 17 | |
| | | | = 3116,67 Euro |
| | | 30 | |

Die anteilige BBG für den Zeitraum dieser Beschäftigung beträgt 3116,67 Euro. Das Gehalt von 3200 Euro überschreitet diesen Betrag. Somit müssen nur Beiträge bis zur anteiligen BBG abgeführt werden. Das Gehalt über der BBG bleibt beitragsfrei.

Der Betrag von 3116,67 Euro bildet in der weiteren Berechnung die Beitragsbemessungsgrundlage.

Die Zeit einer Beschäftigung ist um die Zeiten zu vermindern, in denen kein Arbeitsentgelt, sondern eine Ersatzleistung bezogen wurde, wie beispielsweise Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld usw. Nicht jedoch um die Zeit eines unbezahlten Urlaubs bis zu einem Monat, den Tagen in denen unentschuldigt gefehlt wurde, wenn dies nicht länger als

²⁸ Vgl. Anlage 6, „Beitragsverfahren“, S.6f.

einen Monat andauerte oder während des Bezuges von Kurzarbeitergeld usw.²⁹

Anzumerken ist, wenn eine anteilige Jahres-BBG zu errechnen ist, ist die Formel durch die Jahres-BBG anstatt der Monats-BBG zu ersetzen und die 30 Tage durch 360 Tage auszutauschen. Durch beide Rechenschritte erhält man dasselbe Ergebnis.

Zu beachten ist die BBG auch bei Mehrfachbeschäftigungen. In einem solchen Fall wird aus den Entgelten aller zeitgleichen Beschäftigungen eine Summe gebildet, welche mit der BBG verglichen wird. Sollte die Summe hierbei maximal der BBG entsprechen, ist die übliche Beitragsberechnung durchzuführen. Sollte die Entgeltsumme aller Beschäftigungen allerdings größer als die BBG, so hat eine Berechnung nach § 22 Abs. 2 SGB IV zu erfolgen³⁰:

$$\begin{array}{rcccl} \text{Beitragspflichtiges} & & \text{Arbeitsentgelt aus} & & \text{Gesamt-} \\ \text{Arbeitsentgelt bei} & = & \text{Beschäftigung bei} & : & \text{arbeits-} \\ \text{Arbeitgeber A} & & \text{Arbeitgeber A} & & \text{entgelt} \end{array}$$

Dieselbe Berechnung wiederholt man für Arbeitgeber B mit dem entsprechenden Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung B. Die Ergebnisse sind dann der weiteren Beitragsberechnung zugrunde zu legen. Auch hier werden die Arbeitgeber getrennt berechnet.

3.3 Versicherungspflichtiger Personenkreis

Nach § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI tritt Rentenversicherungspflicht für Arbeitnehmer, sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte ein, wenn sie gegen Entgelt beschäftigt sind. Die Höhe des Entgelts bleibt dabei unberücksichtigt. Auszubildende unterliegen auch dann der Versicherungspflicht nach dieser Vorschrift, wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten.

²⁹ Vgl. Anlage 6, „Beitragsverfahren“, S.10.

³⁰ Vgl. ebenda, S. 17.

Die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung tritt nach §§ 1 bis 3 SGB VI kraft Gesetzes oder nach § 4 SGB VI auf Antrag ein. Die Versicherungspflicht darf nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder vereinbart werden³¹. Allerdings gibt es Sonderfälle bei Bestehen der Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes nach § 5 SGB VI oder der Befreiung auf Antrag nach § 6 SGB VI.

In der Krankenversicherung ist § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V maßgebend. Auch hier tritt Versicherungspflicht ein, sobald Arbeitnehmer und zur Berufsausbildung Beschäftigte, gegen Entgelt beschäftigt sind und auch hier unterliegen Auszubildende nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V der Krankenversicherungspflicht, wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Es gibt drei Gruppen in die sich die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung aufteilen: Pflichtversichert sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer, deren Bruttoarbeitsentgelt die Jahresentgeltgrenze, welche nicht mit der BBG zu verwechseln ist, nicht übersteigt. Die beiden anderen Gruppen sind die freiwillig Versicherten und die Familienversicherten. Personen die selbständig oder freiberuflich tätig sind, sowie Beamten, Richter und Zeitsoldaten, sind nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings müssen sie sich dann in einer privaten Krankenversicherung versichern oder freiwillig einer gesetzlichen Krankenkasse beitreten. In der Pflegeversicherung wird man mit der Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse versicherungspflichtig. Gem. § 20 SGB XI ist es dabei unerheblich, ob die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse auf einer freiwilligen Basis oder einer Pflichtversicherung beruht. § 25 Abs. 1 SGB III regelt die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Hier besteht dieselbe Regelung wie in der Renten- und Krankenversicherung, solange sie nicht nach §§ 27 Abs.1 bis 4 sowie 28 SGB III versicherungsfrei sind³².

Die Hauptmerkmale einer abhängigen Beschäftigung ist die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber und die Eingliede-

³¹ Vgl. Anlage 15, „Versicherungsrecht“, S. 2.

³² Vgl. Finanztip, <http://www.finanztip.de/web/abc-der-krankenkassen/versicherungspflichtig.htm>, 15.03.2011, s. Anlage 16.

rung des Beschäftigten in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (§ 7 Abs.1 SGB IV)³³.

Es gibt keine generellen Anhaltspunkte, wann genau eine persönliche Abhängigkeit besteht. Dies ist immer unter Würdigung aller Umstände für den Einzelfall zu betrachten. Vor allem aber sind nicht die Ansichtsweisen der Vertragspartner ausschlaggebend, sondern die tatsächlichen Verhältnisse. Die wirtschaftliche Abhängigkeit ist hierbei unbeachtlich. Typisches Merkmal für das persönliche Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Ort, Zeit, Dauer und Art der Ausführung der Tätigkeit. Dieses Weisungsrecht kann auch eingeschränkt auftreten, vor allem in Diensten höherer Art, wie beispielsweise der Tätigkeit als Chefarzt. Zwar kann eine Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Tätigkeit eingeschränkt sein, darf allerdings nicht vollständig unterbleiben³⁴. Nach Rechtsprechung wird die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers hier zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“³⁵. Man kann insgesamt sagen, dass eine Beschäftigung besteht, sobald der Arbeitende in einen übergeordneten Organismus eingliedert wird³⁶. Somit sind Weisungsgebundenheit und betriebliche Eingliederung Anhaltspunkte für eine versicherungspflichtige Beschäftigung, müssen aber nicht gleichzeitig vorliegen, sondern sie müssen vielmehr im Gesamtzusammenhang auf eine abhängige Beschäftigung schließen lassen.

3.4 Selbständige Tätigkeit in Abgrenzung zur abhängigen Beschäftigung

Selbständig Tätige sind grundsätzlich von der Versicherungspflicht befreit³⁷. Wichtig ist eine Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung

³³ Vgl. Anlage 15, „Versicherungsrecht“, S. 1.

³⁴ Vgl. ebenda.

³⁵ BSG-Urteil vom 29. März 1962 - 3 RK 74/57; BSG-Urteil vom 29. August 1963 - 3 RK 86/59, zitiert nach SG Bremen vom 14.07.2009 – S 8 R 200/07, s. Anlage 17.

³⁶ Vgl. Anlage 15, Versicherungsrecht, S. 4.

³⁷ Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger, S. 94.

und selbständiger Tätigkeit, vor allem um Scheinselbständigkeit zu vermeiden. Scheinselbständigkeit liegt vor, wenn „jemand zwar nach der zu Grunde liegenden Vertragsgestaltung selbstständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber nicht-selbstständige Arbeiten in einem Arbeitsverhältnis leistet. Dies hat zur Konsequenz, dass Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu zahlen sind.“³⁸. Ein Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit könnte das bestehende Unternehmerrisiko sein. Das bedeutet, dass der Einsatz von eigenem Kapital mit der Gefahr des Verlustes verbunden ist und der Erfolg ungewiss ist. Das bedeutet allerdings nicht, dass ein Beschäftigter automatisch mit der Zuweisung von zusätzlichen Risiken selbständig wird. Zusätzliche Risiken lassen nur dann auf eine selbstständige Tätigkeit schließen, wenn mit ihnen größere Verdienstmöglichkeiten und Freiheiten verbunden sind³⁹. Weitere Merkmale wären eine eigene Betriebsstätte, eigene Betriebsmittel und die Möglichkeit, im Wesentlichen selbständig über seine Arbeitszeit verfügen und seine Tätigkeit selbst gestalten zu können. Oder auch dann, wenn keine eigenen Arbeitnehmer beschäftigt werden. Unter anderem kann Werbung für das eigene Unternehmen ein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit sein⁴⁰.

Der Gesetzgeber gibt keine genaue Definition über die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit. Allerdings ist die Rechtssprechung sich dahingehend einig, dass § 84 Abs. 1 S. 2 HGB ausgehend von den Handelsvertretern, eine Wertung zulässt⁴¹. Mit diesem Anhaltspunkt wurden immer weitere Kriterien entwickelt, wie man die beiden Formen zu unterscheiden hat, denn oft kommt es zu Fehleinschätzungen durch die Arbeitgeber, ob es sich um eine selbstständige und somit versicherungsfreie oder um eine abhängige und damit versicherungspflichtige Tätigkeit handelt. All diese Punkte sind im einzelnen Vorliegen

³⁸ Vgl. Industrie- und Handelskammer, <http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/scheinselbstaendigkeit/index.html>, 10.03.2011, s. Anlage 25.

³⁹ Vgl. Anlage 15, Versicherungsrecht, S. 10f.

⁴⁰ Vgl. ebenda.

⁴¹ Vgl. Anlage 15, Versicherungsrecht, S. 14ff.

reine Indizien. Wichtig ist immer, dass nicht nur eine Betrachtung einzelner vertraglicher Vereinbarungen erfolgt. Der Prüfer hat abzuwägen, welche Aspekte überwiegen und danach zu entscheiden. Sollte allerdings die tatsächliche Gestaltung der Tätigkeit nicht mit den vertraglich vereinbarten übereinstimmen und könnte man sowohl eine selbständige Tätigkeit, als auch eine abhängige Beschäftigung vermuten, so ist zu prüfen, welche vertragliche Vereinbarungen zwischen den Parteien geschlossen wurden. Der bloße Wille beider Parteien eine selbständige Tätigkeit zu vereinbaren, ist hierbei nicht relevant⁴². So könnte, trotz vertraglicher Absprachen mit nur einem Arbeitgeber, eine selbständige Tätigkeit vorliegen. Besonders dann, wenn eine besondere amtliche Genehmigung oder Zulassung benötigt wird, beispielsweise bei einer Eintragung in die Handwerksrolle oder einer Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz⁴³.

Um Unannehmlichkeiten und Nachzahlungen vermeiden zu können, haben Arbeitgeber die Möglichkeit ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durch einen Antrag bei der Einzugsstelle in die Wege zu leiten. Dieses richtet sich nach § 7a Abs. 1 S. 2 SGB IV. Die „Clearingstelle“ der Deutschen Rentenversicherung Bund entscheidet nach Prüfung aller relevanten Tatsachen, welche mithilfe eines Fragebogens angegeben werden müssen, ob eine selbständige Tätigkeit oder eine abhängige und damit versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt⁴⁴.

§ 2 Nr.9 SGB VI⁴⁵ regelt, gegensätzlich zu den bisherigen Ausführungen, Rentenversicherungspflicht für Selbständige. Ausschlaggebende Gründe für diese Art von Versicherungspflicht ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsentgelt in Bezug auf diese Tätigkeit regelmäßig 400 Euro übersteigt und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind. Die anfallenden Beiträge hat der Selbständige in vol-

⁴² Vgl. Anlage 18, Scheinselbständigkeit, S. 24.

⁴³ Vgl. ebenda, S. 37.

⁴⁴ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 7a Tz 1.

⁴⁵ Vgl. Anlage 18, „Scheinselbständigkeit“, S. 55.

ler Höhe selbst zu übernehmen⁴⁶. Es gibt allerdings die Möglichkeit, in den ersten drei Jahren nach der Existenzgründung, auf eine Beitragszahlung zu verzichten⁴⁷, um seine selbständige Tätigkeit nicht durch Beitragszahlungen zu gefährden.

3.5 Arbeitsentgelt

Wichtig bei der Arbeit eines Betriebsprüfers ist die richtige Einschätzung von den getätigten Zahlungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, denn hier ist es meist fraglich ob die Zahlungen beitragspflichtig sind oder nicht.

Was Arbeitsentgelt ist, regelt § 14 Abs. 1 SGB IV. Diese Vorschrift ist in allen Sozialversicherungsbereichen einschlägig.

Als Arbeitsentgelt gelten alle laufenden und einmaligen Einnahmen die durch eine Beschäftigung eingenommen werden. Hierbei ist irrelevant, ob ein rechtlicher Anspruch auf die Einnahmen besteht, welche Bezeichnung sie haben oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie aufgrund der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr, beispielsweise bei Trinkgeldern, erhalten wurden⁴⁸. Nicht zum Arbeitsentgelt zählen einmalige Einnahmen, Zuschüsse und sonstige Zuwendungen, insofern sie lohnsteuerfrei sind⁴⁹. Denn grundsätzlich sind zusätzliche Zahlungen neben dem Arbeitsentgelt nach § 1 SvEV, welche auch lohnsteuerfrei sind, gleichzeitig von der Beitragspflicht befreit.

Zu beachten ist, dass immer das Bruttoarbeitsentgelt als Grundlage verwendet werden muss. Sollte in Ausnahmefällen nur ein Nettoarbeitsentgelt

⁴⁶ Vgl. Industrie- und Handelskammer, <http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/scheinselbstaendigkeit/index.html>, 10.03.2011, s. Anlage 25.

⁴⁷ Auf Sonderfälle, wie die des Handelsvertreters, oder des geschäftsführenden Gesellschafter, wird hier nicht eingegangen.

⁴⁸ Vgl. Wirtschaftslexikon Gabler, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeitsentgelt.html>, 24.02.2011, s. Anlage 19.

⁴⁹ Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger, S. 81f.

vereinbart worden sein, so muss es auf einen Bruttobetrag hochgerechnet werden⁵⁰.

Um vorerst einige Begriffe zu definieren, sollte man erwähnen, dass das Einkommen aus einer abhängigen Beschäftigung Arbeitsentgelt ist, dagegen das Einkommen aus einer selbständigen Tätigkeit Arbeitseinkommen genannt wird. Das Arbeitseinkommen ist in § 15 SGB IV geregelt. Nach dieser Vorschrift ist Arbeitseinkommen der nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften (§§ 4, 5 EStG) ermittelte Gewinn der selbständigen Tätigkeit. Üblicherweise wird dieses durch laufende Einnahmen ausbezahlt, als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit. Laufendes Entgelt ist folglich jede Zuwendung, welche in regelmäßig wiederkehrenden, einzelnen Abrechnungszeiträumen für die geleistete Arbeit gezahlt wird. So beispielsweise bei Lohn, Gehalt und vermögenswirksamen Leistungen. Zu beachten ist, dass der in einem Tarifvertrag für die Branche geregelte Lohn, nicht rechtswirksam unterschritten werden kann⁵¹.

Weiterhin gibt es noch zusätzliche Entlohnungen in Form von Einmalzahlungen, wie Tantiemen, Prämien, Urlaubs- und Weihnachtsgeld etc. Es sind Zuwendungen, welche nicht regelmäßig und nicht für einen einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt werden und einen geldwerten Vorteil bringen. Auch bei einer als Rechtsanspruch gewährten Gewinnbeteiligung spricht man von Arbeitsentgelt. Diese Einmalzahlungen sind Sonderzuwendungen, die aus bestimmten Anlässen an den Arbeitnehmer ausbezahlt werden.

Solange sie unter den BBG liegen, sind auch Einmalzahlungen beitragspflichtig⁵². Um die Beiträge zu berechnen, müssen sie dem Abrechnungsmonat zuteilt werden, in dem sie ausbezahlt wurden.

⁵⁰ Vgl. Anlage 20, „Arbeitsentgelt“, S. 25.

⁵¹ Vgl. ebenda, S. 6.

⁵² Vgl. IKK Classic, <http://www.ikk-classic.de/arbeitgeber/arbeitshilfen/beitragsberechnung-bei-einmalzahlung.html>, 24.02.2011, s. Anlage 21.

Beispiel⁵³:

Ein abhängig Beschäftigter bezieht seit Beschäftigungsbeginn 01.01.2006 laufend Arbeitsentgelt. Im August 2010 erhält er Urlaubsgeld.

Die Einmalzahlung in Form des Urlaubsgeldes ist gem. § 23a Abs.1 SGB IV dem Abrechnungszeitraum August 2010 zuzuordnen.

Nun wird das Arbeitsverhältnis wirksam zum 31.09.2010 beendet. Im Dezember 2010 erhält der ehemals Beschäftigte aber noch Weihnachtsgeld.

Dieses ist gem. § 23 Abs.2 SGB IV dem September 2010 zuzuordnen.

Unerheblich ist, in welcher Form oder unter welcher Bezeichnung Einnahmen erhalten wurden⁵⁴. Meist unterscheidet man zwischen den Barbezügen und den Sachbezügen eines Arbeitnehmers. Das Arbeitsentgelt ist grundsätzlich in Form von Geld zu gewähren. Egal ob es bar übergeben oder auf ein Konto überwiesen wird etc. Es darf nicht ausschließlich in Sachbezügen vergütet werden, allerdings dürfen Sachbezüge neben dem Arbeitsentgelt gewährt werden. Sachbezüge wären beispielsweise eine Wohnung, Verpflegung oder Kleidung⁵⁵.

Die Summe der gesamten Einkünfte i. S. des Einkommenssteuerrecht, bilden das Gesamteinkommen gem. § 16 SGB IV. Summiert werden hier insbesondere die Arbeitsentgelte und Arbeitseinkommen⁵⁶. Bei der Feststellung des Gesamteinkommens kann auf Grund dessen nur das beitragspflichtige Arbeitsentgelt berücksichtigt werden. Werbungskosten fallen nicht darunter⁵⁷.

Anzumerken ist, dass steuerfreie Aufwandsentschädigungen und steuerfreie Einnahmen nach § 3 Nr. 26 EStG Ausnahmen vom Arbeitsentgelt bilden. Als Beispiel hierfür wäre der „Übungsleiterfreibetrag“ anzuführen⁵⁸.

⁵³ In Anlehnung an Anlage 20, „Arbeitsentgelt“, S. 31f.

⁵⁴ Vgl. Schmorser, Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, S. 72.

⁵⁵ Vgl. Anlage 20, „Arbeitsentgelt“, S. 4.

⁵⁶ Vgl. ebenda, S. 3.

⁵⁷ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 16 Tz 2.

⁵⁸ Vgl. Landessportbund Hessen e.V., <http://www.lsbh-vereinsberater.de/leseobjekte.pdf?id=11180>, 14.03.2011, s. Anlage 22.

Bei Einmalzahlungen ist neben der Zuordnung auch die sog. „Märzklausel“ nach § 23a Abs. 4 SGB IV zu beachten. Es ist eine Sonderregelung, welche bei Auszahlungen im Zeitraum vom 01.01. bis zum 31.03. eines Jahres greift. Sie wurde eingeführt, um zu verhindern, dass eine Beitragspflicht für die Einmalzahlungen die am Anfang eines Jahres gezahlt werden, entfällt. So werden die einmaligen Zuwendungen die in diesem Zeitraum getätigt werden, zum letzten Beschäftigungsmonat des vergangenen Kalenderjahres zugeordnet⁵⁹.

Um die Märzklausel anwenden zu können müssen noch folgende Punkte beachtet werden:

- der Arbeitgeber, welcher die EZA auszahlt, muss mit dem Arbeitgeber des letzten Beschäftigungsmonats des Vorjahres identisch sein,
- die anteilige BBG in der Kranken- als auch Rentenversicherung im Zeitraum vom 01.01. bis Ende des Auszahlungsmonats wird durch die EZA überschritten⁶⁰

Beispiel:

Ein abhängig Beschäftigter ist seit 1985 bei demselben Arbeitgeber renten- und krankenversicherungspflichtig beschäftigt. Er verdient pro Monat 3 400 Euro. Im Februar 2011 erhält er zusätzlich Weihnachtsgeld für 2010 in Höhe von 1 800 Euro, welches steuerpflichtig ist.

Da das Weihnachtsgeld steuerpflichtig ist, handelt es sich hier um eine EZA. Sie wurde zudem im Zeitraum 01.01. bis 31.03. ausgezahlt.

Es handelt sich um denselben Arbeitgeber wie im vorherigen Jahr. Da der Wert der anteiligen Jahres-BBG in der Krankenversicherung geringer und der Beschäftigte auch krankenversichert ist, ist dieser Wert folglich maßgebend (vgl. § 23a Abs.5 SGB IV).

Berechnung der anteiligen Jahres-BBG in der Krankenversicherung (s. Kap. 4.6):

⁵⁹ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 23a Tz 7.

⁶⁰ Vgl. Schmalor, Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, S.176.

$$\frac{44\,500 \times 59}{360} = 7\,293 \text{ Euro}$$

Laufendes Arbeitsentgelt bis einschließlich Februar:

$$3\,400 \times 2 = 6\,800 \text{ Euro}$$

Restlichen Betrag der anteiligen Jahres-BBG feststellen:

$$7\,293 \text{ Euro} - 6\,800 \text{ Euro} = 493 \text{ Euro}$$

Der restliche Betrag der anteiligen Jahres-BBG in Höhe von 493 Euro wird von der EZA in Höhe von 1 800 Euro überschritten. Somit muss die EZA nicht dem Februar zugeordnet werden, sondern dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres, d.h. Dezember 2010⁶¹.

3.6 Beginn und Ende einer Beschäftigung

Eine versicherungspflichtige Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem tatsächlichen Beginn der Tätigkeit. Richtungweisend ist hierbei § 186 Abs. 1 SGB V. Hier beginnt die Versicherungspflicht der Krankenversicherung mit dem ersten tatsächlich angetretenen Arbeitstag und zwar ab Beginn um 0.00 Uhr⁶². Mit Beginn der Versicherungspflicht in der Krankenkasse, tritt gleichzeitig auch die in der Pflegeversicherung ein. Auch für die restlichen Sozialversicherungsträger ist die Vorschrift analog anzuwenden.

Durch Rechtsprechung wurde zudem bereits der Zeitpunkt als Beginn des Beschäftigungsverhältnisses erklärt, an dem der Arbeitnehmer dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt und dadurch Betriebsangehöriger wird⁶³. Demnach wäre ein Arbeitnehmer bereits versicherungspflichtig, noch bevor er an der Betriebsstätte des Arbeitgebers angekommen ist. So könnte bereits Versicherungspflicht bestehen, sollte der Beschäftigte bereits vor Arbeitsantritt verunglücken oder einen derartigen Unfall er-

⁶¹ In Anlehnung an IKK Classic, <http://www.ikk-classic.de/arbeitgeber/arbeitshilfen/beitragsberechnung-bei-einmalzahlung.html>, 14.03.2011, s. Anlage 21.

⁶² Vgl. Marburger, Betriebsprüfung der Sozialversicherung, S. 36.

⁶³ BSG vom 28.02.1967, 3 RK 17/65, zitiert nach Marburger, Betriebsprüfung der Sozialversicherung, S. 36f.

leiden, dass er nicht fähig ist zum vereinbarten Termin seine Beschäftigung anzutreten. Auch hier gilt wieder die Prüfung des Einzelfalls, inwieweit der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt und ob er bereits eventuelle Leistungen durch den Arbeitgeber, in Erwartung an das zukünftige Arbeitsverhältnis, erhalten hat. In Betracht würden hier beispielsweise vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Wohnungen etc., kommen⁶⁴.

Ein Arbeitsverhältnis kann aus mehreren Gründen enden⁶⁵. Meist durch Kündigung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers. Möglich ist auch ein Aufhebungsvertrag, eine Auflösung durch das Arbeitsgericht nach §§ 9 ff Kündigungsschutzgesetz, durch tarifliche Bestimmungen oder durch Anfechtung. Auch bei Tod des Arbeitnehmers endet das Beschäftigungsverhältnis. Bei Tod oder Insolvenz des Arbeitgebers grundsätzlich allerdings nicht.

Die Versicherungspflicht endet grundsätzlich mit Ablauf des Tages, an dem auch das Beschäftigungsverhältnis endet⁶⁶. Selbst wenn das Direktionsrecht des Arbeitgebers vertraglich bereits aufgehoben wurde und der Arbeitnehmer auch keine Leistungen mehr erbringt, so endet die Versicherungspflicht erst mit rechtlichem Ende der Beschäftigung. Weiterhin wurde durch das BSG festgestellt, dass selbst dann ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht, wenn der Arbeitgeber sich im Annahmeverzug der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach § 615 BGB befindet, d.h. wenn der Arbeitgeber das Angebot des Arbeitnehmers seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen nicht annimmt⁶⁷.

Auch bei einer vereinbarten Altersteilzeit nach dem Blockmodell, ist der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase, trotz der Nichterbringung von Arbeitsleistungen, versicherungspflichtig beschäftigt. Somit liegt hierbei kein

⁶⁴ Vgl. Marburger, Betriebsprüfung der Sozialversicherung, S. 36f.

⁶⁵ Vgl. Filler, <http://www.123recht.net/article.asp?a=20658&ccheck=1>, 12.03.2011, s. Anlage 23.

⁶⁶ Vgl. Marburger, Betriebsprüfung der Sozialversicherung, S. 40.

⁶⁷ Vgl. BSG vom 05.05.1988, 12 RK 43/86, zitiert nach Marburger, Betriebsprüfung in der Sozialversicherung, S. 41.

Ende einer Beschäftigung vor, so entschied das BSG⁶⁸, da eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht zwingend eine tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung voraussetzt. Der „Vollzug“ einer solchen wäre zwar stets hinreichend, allerdings nicht zwingend notwendig. Insbesondere dann nicht, wenn vertragliche Abreden diesbezüglich bestehen.

In der Betriebsprüfung sind die Feststellungen des Beginns und des Endes einer Beschäftigung vor allem bei einem Statusfeststellungsverfahren gem. § 7a Abs. 6 S. 1 SGB IV, § 7b SGB IV, § 7c S. 1 SGB IV und bei der Prüfung im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers von Nöten⁶⁹.

3.7 Beitragsfälligkeit

Die Beitragsfälligkeit für Zeiträume ab dem 01.01.2003 bemisst sich nach § 23 Abs. 1 SGB IV. Als Fälligkeit wird hierbei der Zeitpunkt verstanden, zu dem der Beitrag spätestens an die Einzugsstelle abzuführen ist. Der Grundsatz bestimmt sich nach § 23 Abs. 1 S. 2 SGB IV. Er wurde mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten und des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 03.08.2005 neu geregelt⁷⁰. Wurde vor dem 01.01.2006 die Fälligkeit davon abhängig gemacht, ob der Betrieb vor oder nach dem 15ten eines Monats abrechnete, ist es ab dem 01.01.2006 insoweit geregelt worden, dass der GSVB spätestens am drittletzten Bankarbeitstag eines Monats, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wurde, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt, in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld fällig ist⁷¹. Sollte der Arbeitgeber bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht die genaue Höhe des anfallenden GSVB kennen, so muss er diesen schätzen. Ist der geschätzte Wert geringer als der tatsächliche, so hat der Arbeitgeber noch Zeit bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats, um die Differenz zu überweisen. Um einen hohen Differenzbetrag zu vermeiden, ist es dem

⁶⁸ Vgl. BSG vom 24.09.2008, B 12 KR 27/07, zitiert nach Marburger, Betriebsprüfung in der Sozialversicherung, S. 42.

⁶⁹ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“ S. 18.

⁷⁰ Vgl. Anlage 24, „Fälligkeit“, S. 1f.

⁷¹ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, §23 Tz 2.

Arbeitgeber erlaubt, eigene Berechnungsmethoden und Vorgehensweisen einzusetzen, damit der Zweck erfüllt wird. Hat er die Beitragsschuld allerdings zu hoch angesetzt, so ist es möglich, dass er den zuviel gezahlten Beitrag im Folgemonat mit der dann fälligen Beitragsschuld verrechnet⁷².

3.8 Meldeverfahren

Seit der Einführung der Rentenversicherung 1891 bis 1972 galt die Versicherungskarte als Nachweis für die Beitragszahlung. Ab dem 01.01.1973 wurden die DEVO (Datenerfassungsverordnung) und die DÜVO (Datenübermittlungsverordnung) eingeführt und mit ihnen ein automatisiertes Beitragsnachweisverfahren eingeführt. Eine letzte Änderung kam am 01.01.1999 mit der noch heute geltende DEÜV (Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung), welche die DEVO und die DÜVO ersetzte⁷³.

Um die Zuordnung der Versicherungszeiten zum jeweiligen Versicherten und um den Datenaustausch zwischen den Sozialversicherungsträgern zu gewährleisten, wurde bereits frühzeitig eine für jeden Arbeitnehmer individuelle Versicherungsnummer eingeführt. Bei der erstmaligen Aufnahme einer Tätigkeit wird sie automatisch durch die Anmeldung bei der Sozialversicherung beantragt.

Hatten Arbeitgeber früher noch die Option Meldevordrucke abzugeben, gilt ab 2006, dass Meldungen nur noch per gesicherter und verschlüsselter Datenübermittlung stattfinden können⁷⁴. Diese ausschließlich maschinelle Erfüllung der Meldepflicht hat den Vorteil, dass die Abrechnungsprogramme die durch den Arbeitgeber selbstberechnete Beiträge überprüfen und anzeigen, ob ein Meldesatz falsch ist oder nicht, eine relative technische Sicherheit ist gewährleisten⁷⁵.

⁷² Vgl. Anlage 6, „Beitragsverfahren“, S. 49f.

⁷³ Vgl. Anlage 9, „Entwicklung des Meldeverfahrens“, S. 1f.

⁷⁴ Vgl. ebenda.

⁷⁵ Vgl. Anlage 10, „Meldeverfahren“, S. 11f.

In Folge des Zweiten Gesetzes zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze vom 21.10.2008 wurde beschlossen, dass eine Mitführungspflicht des Sozialversicherungsausweises für bestimmte Branchen, in denen ein erhöhtes Risiko von Schwarzarbeit bestand, ab dem 01.01.2009 entfällt. Mit der neuen Regelung wurde die Sofortmeldung eingeführt und eine Mitführungspflicht von Personaldokumenten bei der Erbringung der Arbeitsleistung für Arbeitnehmer nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Von der Sofortmeldung betroffene Wirtschaftsbereiche sind in erster Linie:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personen- und Güterbeförderungsgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Fleischwirtschaft
- Unternehmen, die sich mit dem Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen befassen⁷⁶.

Die Sofortmeldung hat spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung zu erfolgen. Sie ist hierbei nicht an die Einzugsstelle, sondern an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) zu erbringen. Allerdings muss beachtet werden, dass die Sofortmeldung nicht die normale Anmeldung ersetzt, sondern vielmehr parallel zu erfolgen hat. Sollten sich die Daten der beiden Meldungen voneinander unterscheiden, setzt die DSRV den Arbeitgeber maschinell darüber in Kenntnis. Inhalt der Sofortmeldung sind neben dem Familien- und Vornamen, die Versicherungsnummer, oder im Falle des Nichtbestehens einer solchen, die Angaben die für die Vergabe notwendig sind. Weiterhin müssen auch Betriebsnummer des Arbeitgebers und der Tag der Beschäftigungsaufnahme gemeldet werden. Die Sofortmeldung hat den Nutzen, dass sie neben der Speicherung bei der DSRV nach § 150 SGB VI, auch den RV-Trägern und der Unfallversiche-

⁷⁶ Vgl. ebenda, S. 16f.

rung einen lesenden Zugriff gewährt und in die Prüfhilfe für die Betriebsprüfung aufgenommen wird. Neben diesen Möglichkeiten, haben auch Ermittlungsbehörden für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung einen Zugriff mithilfe eines Online-Abrufverfahrens auf die Daten⁷⁷.

Die Meldung nach 28a Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 6 DEÜV sollte mit der ersten Lohn- und Gehaltszahlung erfolgen. Spätmöglicher Zeitpunkt für eine Anmeldung wäre sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung. In § 28a Abs. 1 Nr. 1-20 SGB IV werden die einzelnen Meldeanlässe aufgezählt⁷⁸.

Eine Abmeldung erfolgt generell mit dem Ende der Beschäftigung. Sie ist mit der letzten Lohn- und Gehaltszahlung oder spätestens 6 Wochen nach Beendigung abzugeben. Auch hier gilt wieder, dass die Abmeldung einer geringfügigen Beschäftigung über die Minijobzentrale erfolgt. Eine Abmeldung hat auch dann zu erfolgen, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltersatzleistung anstatt des Arbeitsentgelts erhält. Sollte jedoch nur die Versicherungspflicht innerhalb eines einzelnen Sozialversicherungszweiges entfallen, so ist keine Abmeldung vorzunehmen.

Der Vorgang mit dem diese Änderung gemeldet wird, nennt man Änderungsmeldung⁷⁹. Änderungsmeldungen treten beispielsweise in folgenden Fällen ein:

- bei Beginn und Ende einer Altersteilzeitbeschäftigung und eines Berufsbildungsverhältnisses,
- bei einem Wechsel der Krankenkasse
- bei Unter- bzw. Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze und damit einem Eintreten bzw. Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht,
- bei Beginn des Bezugs einer Altersrente oder bei Wegfall dieser,
- bei einem Wechsel aus einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung.

⁷⁷ Vgl. Anlage 10, „Meldeverfahren“, S. 21f.

⁷⁸ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28a Tz 6.

⁷⁹ Vgl. ebenda, Tz 7.

Neben der Änderungsmeldung gibt es auch die Möglichkeit der Unterbrechungsmeldung. Diese ist vorzunehmen, wenn die Beschäftigung für länger als einen Monat ohne Entgeltfortzahlung unterbrochen wird. Dies trifft in den Fällen von Krankengeldbezug, Übergangsgeld oder bei einer Elternzeit zu. Hier hat der Arbeitgeber eine Meldefrist von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats nach Wegfall des Entgeltanspruchs zu beachten⁸⁰.

Die Möglichkeit der gesonderten Meldung kann auf Verlangen des Arbeitnehmers erfolgen. Meist ist diese nötig, damit der RV-Träger mit dieser Grundlage aus den letzten 12 Monaten eine Hochrechnung für die drei Monate vor Rentenbeginn den Rentenbetrag berechnen kann. Es soll den Beschäftigten einen nahtlosen Übergang in die Rente ermöglichen.

Schlussendlich hat gem. § 10 Abs. 1 DEÜV am 15. April eines jeden Jahres die sog. Jahresmeldung für Arbeitnehmer, welche am 31. Dezember des vorangegangenen Jahres bei dem Arbeitgeber beschäftigt waren, zu erfolgen. Bis zum 30. April eines Jahres müssen alle Daten des Vorjahres bescheinigt werden. Dies ergibt sich aus § 25 DEÜV.

Die Meldung erfolgt mithilfe von so genannten Schlüsselzahlen:

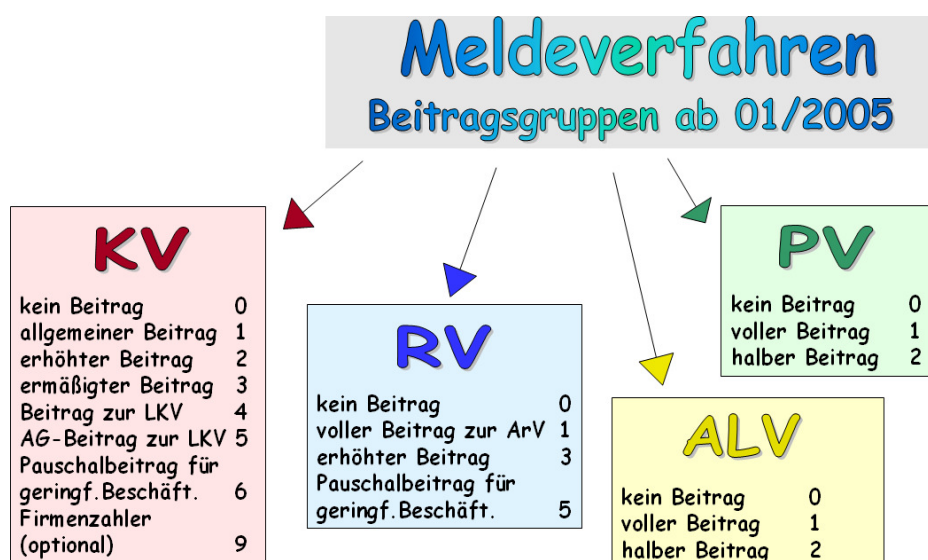


Abbildung 1: Beitragsgruppen ab 01/2005 im Meldeverfahren⁸¹.

⁸⁰ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28a Tz 10.

⁸¹ Anlage 10, „Meldeverfahren“, S. 31.

Neben den Beitragsgruppen müssen auch Personengruppen mithilfe von Schlüsselzahlen angegeben werden. Dies gliedert sich wie folgt auf:

- PG 101 zeigt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an,
- PG 109 eine geringfügige Beschäftigung,
- PG 110 eine kurzfristige Beschäftigung und
- PG 209 eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten, sowie das Haushaltsscheckverfahren.

3.9 Insolvenzgeldumlage

Mit dem Artikel 3 des Unfallmodernisierungsgesetzes vom 30.10.2008⁸² wurde der Einzug der Umlage für das Insolvenzgeld auf die Einzugsstellen übertragen. Zuvor waren die Unfallversicherungsträger dafür zuständig. Unter der Insolvenzgeldumlage versteht man das Verfahren, durch das die notwendigen Mittel erbracht werden, um den Arbeitnehmern im Falle einer Insolvenz ihren noch ausstehenden Lohn zu bezahlen⁸³. Denn grundsätzlich hat der Arbeitnehmer gem. § 183 SGB III, bei Anmeldung einer Insolvenz durch den Arbeitgeber und einer damit einhergehenden Zahlungsunfähigkeit, einen Anspruch auf die Zahlung des Arbeitslohnes der in den letzten drei Monaten vor Anmeldung der Insolvenz nicht ausbezahlt wurde. Ein solches Insolvenzgeld erhalten sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer als auch geringfügig Beschäftigte. Es wird in der Höhe ausgezahlt, die auch vor dem Insolvenzverfahren gezahlt wurde. Hierbei ist zu beachten, dass auch etwaige Einmalzahlungen gezahlt werden müssen, wenn sie üblicherweise in den Zeitraum der drei Monate fallen. Die Mittel zur Zahlung des Insolvenzgeldes müssen vom Arbeitgeber in Form einer Umlage aufgebracht werden. Diese wird monatlich mit dem GSVB abgeführt und betrug im Jahr 2009 0,10%, im Jahr 2010 0,41% und im Jahr

⁸² Vgl. Anlage 13, „Insolvenzgeldumlage2“, S. 2.

⁸³ Vgl. o.V. Lohn-Info, <http://www.lohn-info.de/insolvenzgeldumlage.html>, 04.03.2010, s. Anlage 14.

2011 0,0%⁸⁴ des Arbeitsentgelts, welches bis zur Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung berücksichtigt wird. Im Falle der Insolvenz kommt die Bundesagentur für Arbeit für die Zahlung des Insolvenzgeldes auf. Hierbei deckt die Umlage auch die Verwaltungskosten für die Bundesagentur für Arbeit und die der Betriebsprüfung ab.

Die Umlagepflicht entfällt für Privathaushalte, öffentliche Arbeitgeber wie auch Botschaften und Konsulate⁸⁵.

⁸⁴ Vgl. ebenda.

⁸⁵ Vgl. Anlage 13, „Insolvenzgeldumlage2“, S. 5.

4 Betriebsprüfungsverfahren

4.1 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat mehrere Pflichten, allerdings auch Rechte bezüglich der Beitragsabführung. Eine dieser Pflichten wäre seine Mitarbeiter zu melden und die Übermittlung der korrekten Beitragsnachweise an die Einzugsstelle. Eine gesetzliche Definition des Begriffes ‚Arbeitgeber‘ existiert insoweit nicht. Durch Rechtssprechung wurde festgelegt, dass unter einem Arbeitgeber sowohl eine natürliche Person, als auch eine juristische Person des öffentlichen, sowie des privaten Rechts, ein nicht rechtsfähiger Personenverband und eine Personenhandelsgesellschaft zu fassen ist. Es gibt demnach mehrere Formen des Arbeitgebers. Zudem hat er, in Anlehnung an das Steuerrecht (vgl. § 41 EStG, §§ 146 und 147 AO), Lohnunterlagen für den Bereich der Sozialversicherung zu führen (vgl. § 28f Abs. 1 SGB IV). D.h. in deutscher Sprache, für jeden Beschäftigten und für jedes Kalenderjahr und im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches. Ob der Beschäftigte der Versicherungspflicht unterliegt oder nicht, ist hierbei nicht relevant. Diese Regelung soll bewirken, dass der Betriebsprüfer nachvollziehen kann, wie der Arbeitgeber zu seiner Beurteilung kommt und ob die Versicherungs- und Beitragspflicht richtig eingeschätzt wurde. Lohnkonten sind nach dem Steuerrecht für die Dauer von 10 Jahren aufzubewahren⁸⁶.

Eine Ausnahme bilden versicherungspflichtige Beschäftigte in privaten Haushalten. Gem. § 28f Abs. 1 S. 2 SGB IV sind hier keine Lohnunterlagen zu führen⁸⁷.

Der Arbeitgeber ist der Beitragsschuldner gegenüber der Einzugsstelle gem. § 28e SGB IV, sowohl für die eigenen Arbeitgeberbeiträge, als auch für die des Arbeitnehmers. Der GSVB für einen kraft Gesetzes versicherten Beschäftigten bemisst sich nach § 28d SGB IV. Diese Beiträge sind aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu berechnen. Gegen den Arbeit-

⁸⁶ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S. 23.

⁸⁷ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28f Tz 4.

nehmer hat er allerdings gem. § 28g SGB IV einen Anspruch auf Zahlung des Teiles der auf den Beschäftigten entfällt. Jedoch nur, wenn er den Betrag direkt vom Arbeitsentgelt abzieht. Sollte ein solcher Abzug der Arbeitnehmeranteile nicht erfolgt sein, so hat der Arbeitgeber die Möglichkeit diesen noch bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachzuholen. Nach diesem Zeitpunkt ist der Arbeitgeber zu einer Rückforderung nur im Falle eines Nichtverschuldens befugt⁸⁸. Beispielsweise, wenn er von der Einzugsstelle oder dem Versicherungsträger eine falsche Auskunft erhalten hat. Trifft dies nicht zu und der Abzug unterblieb aufgrund des Verschuldens des Arbeitgebers, so muss er den auf den Arbeitnehmer entfallenden Teil selbst tragen⁸⁹.

Sollte der Arbeitnehmer allerdings ein freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr absolvieren, oder als Auszubildender oder Praktikant, welcher die Geringverdienergrenze gem. § 20 Abs. 3 SGB IV von 325 Euro im Jahr nicht übersteigt, arbeiten, so hat der Arbeitgeber den GSVB alleine zu tragen nach § 168 SGB VI. Nur wenn der Betrag durch etwaige Sonderzahlungen überschritten wird, tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den übersteigenden Betrag je zur Hälfte⁹⁰.

Ferner hat der Arbeitgeber Prüfunterstützung zu gewähren. Beispielsweise indem er Unterlagen bereitlegen und auf Verlangen des Betriebsprüfers vorzeigen muss (vgl. § 98 SGB X)⁹¹. Diesbezüglich muss er auf Verlangen dem Leistungsträger oder der zuständigen Einzugsstelle über alles Auskunft erteilen, was zur Erhebung von Beiträgen, sowie zur Beurteilung des Arbeitnehmerstatus notwendig ist. Hier wird ihm allerdings das Wahlrecht des Ortes zur Einsichtnahme zugesprochen. Sollte er keine Möglichkeit einer Prüfung innerhalb seiner Geschäftsräume haben, besteht die Möglichkeit die Nachweise in der zuständigen Stelle vorzuweisen. Das Wahlrecht entfällt, wenn der Verdacht von Beitragshinterziehung oder bevorstehender Betriebsschließung besteht. Sollte also das Interesse der Versi-

⁸⁸ Vgl. Marburger, Betriebsprüfung der Sozialversicherung, S. 11.

⁸⁹ Vgl. Anlage 6, „Beitragsverfahren“, S. 29f.

⁹⁰ Vgl. ebenda.

⁹¹ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S. 11.

chertengemeinschaft an einer ordnungsgemäßen und vollständigen Betriebsprüfung vorrangig sein, so hat der Arbeitgeber eine Prüfung in seinen Geschäftsräumen zuzustimmen. Arbeitgeber deren Beitragsberechnung über eine externe Abrechnungsstelle erfolgt, d. h. die Stellen, welche mit der Lohnbuchführung des Arbeitgebers beauftragt sind, haben grundsätzlich kein Anrecht auf eine Prüfung in den Räumen des Versicherungsträgers.

Die Aufzeichnungen müssen so geführt werden, dass sich der Prüfer innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über formelle und sachliche Richtigkeit der Lohnunterlagen machen kann⁹².

In den Fällen der Abgrenzung zwischen kurzfristiger und geringfügiger Beschäftigung, die Entscheidung über die Versicherungspflicht von beschäftigten Studenten und unter anderem auch die beitragsrechtliche Beurteilung von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen sind Unterlagen über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Die bloßen Arbeitsverträge reichen nicht als Nachweis aus, denn nicht immer sind ihnen die wahren Verhältnisse zu entnehmen⁹³. Zudem hat er sicherzugehen, dass festgestellte Mängel nicht erneut auftreten und bereits festgestellte beseitigt werden⁹⁴.

Bei Nichterfüllung oder nicht sachgerechter Erfüllung wird der Sozialverwaltung nach § 98 Abs. 5 SGB X eine Befugnis eingeräumt, eine solche Verletzung als Ordnungswidrigkeit nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) zu ahnden. Die Durchführung eines Bußgeldverfahrens liegt im Ermessen der Verwaltung (vgl. § 47 Abs.1 OWiG). Ein solches Vergehen liegt vor, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder leichtfertig Lohnunterlagen nicht führt oder nicht aufbewahrt, der Meldepflicht nicht, nicht richtig oder nicht vollständig nachkommt, Auskünfte nicht ordnungsgemäß erteilt oder Unterlagen nicht vorlegt oder im Falle der Einbehaltung zu hoher Arbeit-

⁹² Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung, S. 27f.

⁹³ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S. 25f.

⁹⁴ Vgl. Schmalor, Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, S. 466.

nehmeranteile. Im Einzelfall drohen dem Arbeitgeber nach § 111 SGB IV Bußgelder bis zu 5000 Euro⁹⁵.

Der Arbeitgeber hat das Recht gem. § 28p Abs. 1 S. 2 SGB IV eine Prüfung in kürzeren Zeitabständen als vier Jahre zu verlangen⁹⁶. Dies könnte der Fall sein, wenn er bei einem unklaren Sachverhalt eine rasche Klärung begehrt. Es dient unter anderem der Rechtssicherheit der Beteiligten.

Des Weiteren darf er sich durch einen Bevollmächtigten, beispielsweise einen Rechtsanwalt, vertreten lassen, gem. § 13 Abs. 1 S. 1 SGB X. Dieser muss eine hierfür ausgeschriebene Vollmacht vorweisen können⁹⁷.

4.2 Aufgaben der Einzugsstellen

§ 28h Abs. 1 SGB IV besagt, dass der GSVB an die Einzugsstelle, welche als Beitragsgläubiger fungiert, abzuführen ist. Einzugsstellen sind Ortskassen des Beschäftigungs- oder Wohnorts, Betriebs- und Innungskassen, jede Ersatzkasse⁹⁸, die See-Krankenkasse, die landwirtschaftliche Krankenkasse und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Die Zuständigkeit der Letzteren besteht erst seit 01.04.2007. Sie ist überdies auch bei der Meldung von geringfügig Beschäftigten und für den Beitragseinzug dieser zuständig.

Die Hauptaufgabe der Einzugsstelle, neben der Gesundheitsfürsorge, Krankheitsfrüherkennung, Rehabilitation und der Bereitstellung von Leistungen bei Krankheit etc., besteht im Überwachen der Zahlung des GSVB und der Einreichung des Beitragsnachweises⁹⁹. Beitragsansprüche, die nicht rechtzeitig erfüllt werden, sind durch die Einzugsstelle einzufordern.

Gem. § 28h Abs. 2 SGB IV entscheidet sie über Versicherungs- und Beitragspflicht in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversiche-

⁹⁵ Vgl. Marburger, Betriebsprüfung der Sozialversicherung, S. 22f.

⁹⁶ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28f Tz 4.

⁹⁷ Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger, S. 42.

⁹⁸ Seit dem 01.01.1989 uneingeschränkt für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständig.

⁹⁹ Vgl. <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/krankenversicherung/leistungen.html>, 11.03.2011, s. Anlage 7.

rung. Eine solche Entscheidung ist ein Verwaltungsakt im Sinne des § 31 SGB X, es sei denn, es handelt sich um eine bloße Auskunft im Bereich des alltäglichen Verwaltungshandelns. Der Verwaltungsakt erfolgt in eigener Verantwortung und Zuständigkeit. Die anderen Sozialversicherungsträger sind an eine solche Entscheidung gebunden. Damit soll eine gewisse Rechtssicherheit für die Betroffenen hergestellt werden, damit sie nicht befürchten müssen, dass andere Stellen diese nicht anerkennen.

§ 28h Abs. 2 S. 1 SGB IV kann nur für die Zeit angewandt werden, in der eine Mitgliedschaft bei der Einzugsstelle bestand, die über Versicherungs- und Beitragspflicht entscheidet¹⁰⁰.

Die Zuständigkeit der Einzugsstelle¹⁰¹ richtet sich in erster Linie nach der bestehenden Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse, denn dann ist diese gem. § 28i Abs. 1 S. 1 SGB IV für den Beitragseinzug zuständig. Sollte allerdings keine Mitgliedschaft, oder eine bei einer privaten Krankenkasse bestehen, dann ist die Krankenkasse zuständig, bei welcher zuletzt eine Mitgliedschaft bestand oder, sollte eine Mitgliedschaft noch nie vorgelegen haben, ist die Krankenkasse zuständig, welche der Arbeitgeber für den Beitragseinzug gewählt hat (vgl. § 28i Abs. 1 S. 2 SGB IV i.V.m. § 175 Abs. 3 S. 2 SGB V).

4.3 Aufgaben der Beschäftigten

§ 28o SGB IV regelt die Auskunfts- und Vorlagepflicht der Beschäftigten. Damit der Arbeitgeber seine Pflichten ordnungsgemäß erfüllen kann, ist er auf die wahrheitsgetreuen Angaben des Beschäftigten angewiesen. Auch müssen diese Angaben durch Unterlagen belegt werden¹⁰². So muss dem Arbeitgeber auch der Sozialversicherungsausweis u. ä. vorgelegt werden. Die Vorschrift gilt nicht nur bei Beginn einer Beschäftigung, sondern ist als gesetzliche Regelung anzusehen, die über die gesamte Beschäftigungs-

¹⁰⁰ Vgl. BSG-Urteil vom 24.06.2008 B 12 KR 24/07 R, zitiert nach RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28h Tz 3.

¹⁰¹ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28i Tz 2.

¹⁰² Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28o Tz 2.

zeit hindurch zu beachten ist. Änderungen müssen unaufgefordert dem Arbeitgeber gemeldet werden. So sollte beispielsweise, die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung, da eine solche weitergehende Prüfungen hinsichtlich der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder Beitragsbemessungsgrenze zur Folge hat, mitgeteilt werden. Die Regelungen sind auch für geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV gültig¹⁰³.

Gegenüber den zuständigen Versicherungsträgern hat der Arbeitnehmer bei Anfragen nach § 28o Abs. 2 SGB IV unverzüglich Auskunft über Art, Dauer des Arbeitsverhältnisses und das erzielte Arbeitsentgelt zu geben¹⁰⁴. Abs. 2 lehnt an § 98 SGB X an, die die Auskunftspflicht des Arbeitgebers regelt.

4.4 Zuständigkeit der Rentenversicherungsträger

Die RV-Träger prüfen den GSVB sowie Umlagen nach dem Ausgleichsverfahren und seit 2008 auch die Künstlersozialversicherung. Ihre Prüfzuständigkeiten teilt man in örtliche und sachliche Zuständigkeit auf¹⁰⁵.

§ 28p Abs. 2 S. 1 SGB IV regelt die örtliche Zuständigkeit. Diese orientiert sich an dem Sitz der Abrechnungsstelle des Arbeitgebers¹⁰⁶. Das bedeutet nicht automatisch die Geschäftsräume des Arbeitgebers. In Frage würden somit auch Steuerberater, Rechenzentren oder vergleichbare Einrichtungen kommen. Bei der Deutschen Rentenversicherung Baden- Württemberg sind die Betriebsprüfer der ortsnahen Regionalträger zuständig. Haben Arbeitgeber mehrere Betriebsstätten, haben sich die RV-Träger insofern zu einigen, dass der Träger mit Sitz an der Organisationseinheit die Prüfung durchführt. Er ist auch derjenige, welcher die Prüfmitteilung erteilt¹⁰⁷.

§ 28p Abs. 2 S. 2 SGB IV besagt, dass die RV-Träger sich untereinander abstimmen müssen, um Mehrfachprüfungen zu vermeiden. Man einigte

¹⁰³ Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger, S. 38f.

¹⁰⁴ Vgl. ebenda.

¹⁰⁵ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S. 6.

¹⁰⁶ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 11.

¹⁰⁷ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S. 5f.

sich in der sachlichen Zuständigkeit auf eine Aufteilung anhand der Prüfziffer (Endziffer) in der Betriebsnummer des Arbeitgebers oder der Abrechnungsstelle. Die Deutsche Rentenversicherung Bund ist für die Prüfziffern 0 bis 4 zuständig, die Regionalträger überprüfen Arbeitgeber mit der Prüfziffer 5 bis 9¹⁰⁸. Sollten jedoch Lohn- und Gehaltsabrechnungen von einer Abrechnungsstelle mit eigener Betriebsnummer vorgenommen worden sein und soll die Prüfung auch dort stattfinden, so ist die Betriebsnummer der Abrechnungsstelle ausschlaggebend¹⁰⁹.

4.5 Inhalt der Prüfung

Im Allgemeinen umfasst die Prüfung insbesondere die vom Arbeitgeber

- vorgenommene versicherungsrechtliche Beurteilung im Hinblick auf Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit,
- die abgegebenen Meldungen,
- zudem die Beurteilung des zur Berechnung verwendete Arbeitsentgelt und des Rechnungswesens,
- die Richtigkeit der Beitragszahlung und deren zeitliche Zuordnung,
- die Vollständigkeit der Beitragsnachweise und die Führung der Lohnunterlagen,
- die Auswertung der Bescheide des Finanzamtes, in Form des Lohnsteuerhaftungsbescheides nach § 10 Abs. 2 BVV, sollten diese in den zu prüfenden Zeitraum fallen
- die Finanzbuchhaltung¹¹⁰.

Beitragsnachweise in diesem Sinne sind maschinelle Meldungen des Arbeitgebers nach der DEÜV, die er der zuständigen Einzugsstelle für jeden Entgeltabrechnungszeitraum gem. § 28f Abs. 3 SGB IV rechtzeitig einzureichen hat. Ab dem 01.01.2008 ist die Frist vereinheitlicht worden. Beitragsnachweise haben spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Bei-

¹⁰⁸ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S. 7f.

¹⁰⁹ Vgl. Anlage 8, „Prüfung durch RV“, S.13.

¹¹⁰ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S. 14ff.

träge bei der Einzugsstelle einzugehen. Sollte der Beitragsnachweis nicht rechtzeitig eingereicht werden und das Arbeitsentgelt nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Verwaltungsaufwand ermittelt werden können, wird das maßgebende Arbeitsentgelt von der Einzugsstelle geschätzt. Eine Korrektur dieser Schätzung erfolgt erst bei Einreichung des Nachweises.¹¹¹

4.5.1 Prüfkündigung

Die Prüfkündigung ist in § 7 BVV geregelt. Hier wird ausdrücklich vorgeschrieben, dass eine Ankündigung zu erfolgen hat. Diese sollte möglichst einen Monat vorher, spätestens allerdings 14 Tage zuvor angekündigt werden. Mit der Zustimmung des Arbeitgebers kann von dieser Regelung abgewichen werden und ein kürzeres Ankündigungsdatum vereinbart werden. Aus besonderen Gründen kann ohne Vorankündigung geprüft werden. Ein solcher Fall liegt beispielsweise bei der Vermutung von Beitragshinterziehung vor oder bei Gefahr im Verzug etc.¹¹²

4.5.2 Prüfungsumfang

§ 11 Abs. 2 BVV und § 98 SGB X besagen, dass die Prüfung alle Unterlagen die über versicherungs- und beitragsrechtliche Tatsachen Aufschluss geben umfassen soll. Die Prüfung der Unterlagen muss nicht vollständig erfolgen, da ein Betriebsprüfer meist nicht in der ihm gegebenen Zeit die Möglichkeit dazu hat. Deshalb wird als alternative Möglichkeit eine Stichprobenprüfung nach § 11 Abs. 1 BVV durchgeführt¹¹³. Der Betriebsprüfer kann auch Selektionsprüfungen durchführen. Hierbei werden bestimmte prüfrelevante Fallgruppen betrachtet. Meist solche, welche aus Erfahrung falsch oder fehlerhaft gemeldet werden. Eine weitere Möglichkeit wäre eine Prüfung durch Testaufgaben nach § 10 Abs. 5 BVV. Hierbei führt der

¹¹¹ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28f Tz 4, § 28h Tz 2.

¹¹² Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S.13.

¹¹³ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S. 11.

Arbeitgeber die Testaufgaben aus, welche gemeinsam von allen Sozialversicherungsträgern entwickelt wurden. Der Arbeitgeber kann allerdings, da es sich um Standardprogramme handelt, auch eine Abänderung der Testaufgaben auf betriebliche Begebenheiten verlangen, falls diese begründet ist¹¹⁴.

Das Ergebnis hat er dem Betriebsprüfer mitzuteilen. Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass die Programmprüfung bereits erfolgreich durchgeführt wurde, und keine späteren Änderungen erfolgten, kann auf eine weitere Prüfung verzichtet werden.

Der Prüfungsumfang richtet sich nach dem Amtsermittlungsgrundsatz gem. § 20 SGB X, wonach alle Aspekte des Sachverhalts von Amts wegen zu ermitteln und alle für den Einzelfall bedeutsamen Umstände zu berücksichtigen sind¹¹⁵.

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See hat eine gesonderte Zuständigkeit innerhalb der Träger der Rentenversicherung. Sie richtet sich nach §§ 137 und 273 SGB VI. Hierunter fallen alle Betriebe, deren Arbeitnehmer knappschaftlich rentenversichert sind.

4.5.3 Organisation vor der Prüfung

Die Deutsche Rentenversicherung Bund und die DSRV führen eine zentrale Arbeitgeberdatei, wobei § 28p Abs. 8 SGB IV die gemeinsamen Zuständigkeiten regelt. Beide Einrichtungen sind selbständig und führen jeweils eine Datei mit unterschiedlichen Inhalten. Einzige Gemeinsamkeit ist die Betriebsnummer des Arbeitgebers, ansonsten sind die gespeicherten Daten verschieden¹¹⁶. Folglich kann mit dem Zugriff auf eine Datei nicht der Inhalt der anderen bekannt werden. Diese Abgrenzung der beiden Dateien dient dem Datenschutz.

¹¹⁴ Vgl. Buchert, „Betriebsprüfung 2000“, S. 147.

¹¹⁵ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S. 17.

¹¹⁶ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 17.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund führt eine Datei mit Betriebs- und Geschäftsdaten des Arbeitgebers. Auch Prüfplanungs- und Prüfergebnisdatei genannt. Sie wird zur Planung vor der Prüfung und für die Abspeicherung der geprüften Ergebnisse verwendet. Der Vorteil an dieser Abwicklung ist beispielsweise die vereinfachte Weiterleitung gewonnener Erkenntnisse an die RV-Träger und die BA. Zudem dient sie als Prüfhilfe, damit mit diesem vereinfachten Verfahren auch nach der Betriebsprüfung überprüft werden kann, ob ein Vollzug von Beitragsbescheiden durch die Krankenkassen bereits erfolgt ist.

Die DSRV dagegen führt in ihrer Datei, auch Basisdatei genannt¹¹⁷,

- die Betriebsnummer des für den Arbeitgeber zuständigen UV-Träger,
- das in der UV beitragspflichtigen Arbeitsentgelt der Beschäftigten,
- die Unfallversicherungsnummer des Arbeitgebers,
- die anzuwendende Gefahrrentarifestellen,
- die Versicherungsnummern der Beschäftigten mitsamt Beginn und Ende ihrer Beschäftigung,
- die für jeden Beschäftigten zuständige Einzugsstelle
- und ob eine geringfügige Beschäftigung bei den Beschäftigten vorliegt.

Bis zum 31.12.2008 enthielt die Basisdatei keine Entgeltdaten. Doch mit der Ergänzung der DEÜV durch das Gesetz zur Modernisierung der Unfallversicherung, entschied sich der Gesetzgeber für eine Aufnahme dieser Daten in die Datei, um den RV-Trägern eine problemlose Prüfung zu ermöglichen. Ab diesem Zeitpunkt sind somit alle unfallspezifischen Daten, mit Ausnahme der Arbeitsstunden, in der Basisdatei abgespeichert.

Bei einer Prüfung werden auf Anforderung der RV-Träger die benötigten Daten aus der Prüfplanungsdatei und der Basisdatei zu einer Prüfhilfedatei über das Verfahren „CBP“ zusammengeführt. Bei der Prüfhilfedatei

¹¹⁷ Vgl. ebenda.

handelt es sich um eine „temporäre Datei“¹¹⁸. § 149 Abs. 1 SGB VI besagt, dass hierbei auch für Personen, die nicht in der Rentenversicherung versichert und somit nicht in den Daten der RV-Träger vermerkt sind, für den vorübergehenden Zweck gespeichert werden dürfen¹¹⁹. So kann der Prüfer auch diese Daten nutzen und für die Dauer der Prüfung verarbeiten und folglich den Arbeitsaufwand minimieren.

Am Ende eines jeden Jahres ermittelt jeder RV-Träger selbstständig, welche Betriebe im nächsten Jahr zu prüfen sind. Ausgegangen wird hierbei von den Daten, welche am weitesten zurückliegen, beispielweise das Datum der letzten Prüfung¹²⁰. Infolgedessen kann die Vorgabe jeden Betrieb alle vier Jahre zu prüfen garantiert werden. Nach Vereinbarung des Prüftermins mit dem Arbeitgeber und der Eingabe desselben in das System, wird eine automatische Zusammenführung beider Dateien zur Prüfhilfedatei ausgelöst und an den jeweiligen Betriebsprüfer übermittelt. Dieser Vorgang sollte, wenn möglich, sechs Wochen vor der tatsächlichen Prüfung erfolgen. Durch diese zeitlich sehr kurzfristige Zeitspanne möchte man eine zu immense Datenspeicherung vermeiden. Nach Abschluss der Prüfung ist das Ergebnis für die Statistik nach § 28p Abs.7 SGB IV in der Arbeitgeberdatei zu speichern und die Prüfhilfedatei unverzüglich zu löschen.

Anhand folgender Grafik erkennt man, dass die Arbeitgeberdatei alleine eine beträchtliche Zahl an Betrieben beinhaltet. Über die Hälfte davon wird vor allem durch Kleinbetriebe eingenommen welche nicht mehr als 5 Personen beschäftigen. Deutlich wird außerdem, dass eine dauerhafte Archivierung der Daten nach jeder Betriebsprüfung zu einer unnötigen Auslastung der Speicherkapazitäten führen würde.

¹¹⁸ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 17.

¹¹⁹ Vgl. RV SGB VI, 14. Aufl. 2010, § 149 Tz 1.

¹²⁰ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 17.

Betriebsprüfung Arbeitgeberdatei

Inhalt → 3.553.330 Betriebe

Stand: 05.01.2010

Sortiert nach Betriebsgröße (Arbeitnehmeranzahl)

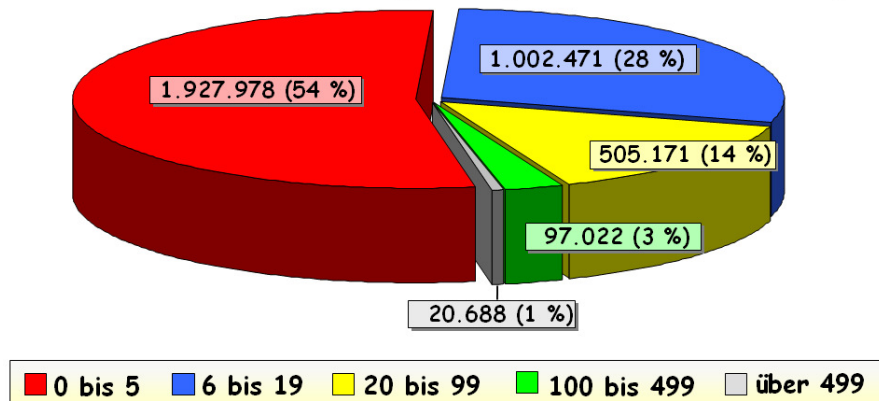


Abbildung 1: Umfang der Arbeitgeberdatei¹²¹

4.5.4 Ad-hoc Prüfungen

Ad hoc ist der lateinische Begriff für Taten oder Gegenstände, die speziell für eine Situation getan bzw. hergestellt wurden. Im weiter reichenden Sinne ist „spontan“ die korrekte Bedeutung.

Ad-hoc Prüfungen fallen unter den § 28p Abs. 1 S. 3 SGB IV. Hiernach hat die Einzugsstelle die RV-Träger zu unterrichten, sollte eine außerplanmäßige Prüfung erforderlich sein. Solche Prüfungen müssen durchgeführt werden, wenn einer der folgenden Tatbestände vorliegt¹²²:

- Vermutung der Beitragshinterziehung in größerem Umfang,
- Beitragsnachweise fehlen für mehr als 12 Monate und können trotz intensiver Bemühungen nicht eingeholt werden,
- bei Insolvenzverfahren die eröffnet oder abgewiesen wurden,

¹²¹ Anlage 11, „Betriebsprüfung – komplett“, S. 26.

¹²² Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S. 13.

-
- Betriebsschließung, es sei denn dies geschieht aus saisonbedingten Gründen,
 - und auch bei Hinweisen von Arbeitsämtern, Hauptzollämtern, Kriminalpolizei, Staatsanwaltschaft oder der Versicherten selbst, bei Verdacht auf illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit. Hierbei muss beachtet werden, dass es sich nicht nur um geringe Meldeverstöße handelt.

Die RV-Träger sind dazu verpflichtet, die Prüfung spätestens einen Monat nach Erhalt der Aufforderung durchzuführen. Wenn nach drei Monaten eine Prüfung immer noch nicht abgeschlossen werden kann, hat der RV-Träger eine Zwischennachricht zu erstellen, der die Gründe der Verzögerung aufführt¹²³. Ein solches Verfahren dient dazu, dass es schnell zu Entscheidungen und einem evtl. Gerichtsverfahren kommen kann. Eine Verzögerung würde der Versichertengemeinschaft schaden, da beispielsweise nach einem gewissen Zeitablauf Sachverhalte nicht mehr nachvollziehbar und nachprüfbar werden.

Sollten trotz umfassenden Ermittlungen kein Verantwortlicher festgestellt werden können, bei dem die Möglichkeit der Einsehung von Unterlagen besteht, hat der RV-Träger eine Mitteilung an die Einzugsstelle zu machen. Diese sollte Gründe und die Darstellung ihrer Ermittlungsbemühungen enthalten. Der RV-Träger selbst erlässt in einem solchen Fall keinen Verwaltungsakt nach § 31 SGB X (siehe Kap. 5.2). Dieser kann nur erstellt werden, wenn auch tatsächlich eine Prüfung durchgeführt wurde. Wurden allerdings keine Unterlagen vorgelegt, oder konnten solche nicht eingesehen werden, hat auch keine Prüfung stattgefunden (vgl. § 28p Abs.1 S.5 SGB IV). Die Einzugsstelle ist in einem solchen Fall nicht zu eigenen Nachforschungen verpflichtet¹²⁴.

¹²³ Vgl. Anlage 8, „Prüfung durch RV“, S. 9f.

¹²⁴ Vgl. ebenda.

4.5.5 Prüfungen bei Insolvenz

Sollte bei einem Unternehmen ein Insolvenzverfahren nach der Insolvenzordnung (InsO) vorliegen, hat der RV-Träger mit den Informationen der Einzugsstelle über den Beginn von Beitragsrückstände oder ab welchem Zeitpunkt welche Schätzungen vorgenommen wurden, eine Betriebsprüfung durchzuführen. Die Einzugsstelle hat zudem mitzuteilen, wo sich die Entgeltunterlagen befinden und wer für die Geschäftsleitung des Betriebes verantwortlich war oder nach wie vor ist. Falls bekannt, sollte auch der Aufenthaltsort dieser Person mitgeteilt werden¹²⁵, um sich bei Problemen oder Rückfragen an diese wenden zu können. Ist bereits zu diesem Zeitpunkt ein Insolvenzverwalter bestellt, fungiert er als Ansprechpartner für die weiteren Verfügungen über das Unternehmen.

Sobald eine Mitteilung der Krankenkasse über eine Eröffnung des Insolvenzverfahrens, einer Abweisung des Verfahrens mangels Masse (§ 26 InsO) oder über eine vollständige Betriebsschließung vorliegt, muss der RV-Träger in Form einer Betriebsprüfung tätig werden.

Das Insolvenzverfahren wird mit Eingang der Anträge bei Gericht eröffnet. Ab diesem Zeitpunkt ist auch die InsO anwendbar. Sollte das Vermögen des Schuldners nicht ausreichen, um die Verfahrenskosten zu decken und das Verfahren muss mangels Masse abgewiesen werden, besteht für den Gläubiger die Möglichkeit einen Kostenvorschuss zu gewähren, um eine Verfahrenseröffnung zu erreichen (vgl. § 26 InsO). Bei einer Nichteröffnung des Verfahren hat der Träger der Rentenversicherung ein Meldeverfahren nach der DEÜV durchzuführen¹²⁶.

Die Einzugsstelle sendet zuvor gemeinsam mit dem Auftrag zur Prüfung, den Beschluss des Gerichts über vorläufige Sicherungsmaßnahmen nach § 21 InsO an den RV-Träger. Ab dem Monat, ab dem Beitragsrückstände bzw. Schätzungen vorliegen, sind alle erheblichen Daten möglichst zeitnah durch den RV-Träger der Einzugsstelle mitzuteilen, damit diese ihre

¹²⁵ Vgl. Anlage 8, „Prüfung durch RV“, S. 10f.

¹²⁶ Vgl. ebenda, S. 11.

Beitragsforderungen (vgl. § 208 SGB III, § 55 InsO) geltend machen kann¹²⁷.

Im weiteren Verfahren hat die Einzugsstelle dann die Beiträge zu ermitteln und gegenüber dem Arbeitgeber, als auch der Agentur für Arbeit nach § 208 SGB III, geltend zu machen. Bei der Geltendmachung gegenüber der Agentur für Arbeit, sind Säumniszuschläge, die durch die Pflichtverletzung des Arbeitgebers entstanden sind, sowie Zinsen außer Betracht zu lassen¹²⁸. Die Sozialversicherungsträger haben bei einer Erfüllung ihrer Forderungen keinen Vorrang gegenüber anderen Gläubigern. Allerdings impliziert dies auch einen Nachteil für die Versichertengemeinschaft. Denn bei einer teilweisen Befriedigung der Beitragsschuld, verfallen die restlichen noch zu zahlenden Beiträge und werden auch nicht mehr erhoben.

4.6 Häufig vorkommende falsche Meldetatbestände

Es gibt viele Sachverhalte, die von den Arbeitgebern häufig falsch eingeschätzt oder berechnet werden. Durch die Betriebsprüfung werden diese Fehler aufgedeckt und auf sie hingewiesen. Da es auch viele Einzelfallentscheidungen gibt, sollen hier nur die häufig vorkommenden Zuwiderhandlungen angesprochen werden.

4.6.1 Geringfügig Beschäftigte

Bei geringfügig Beschäftigten hat der Arbeitgeber zu unterscheiden, ob es sich hierbei um eine geringfügige Dauerbeschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder um eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV handelt. Seit dem 01.04.2003 liegt dann eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt. Hierbei müssen auch EZA anteilig berücksichtigt werden. Es müssen dann durch den Arbeitgeber pauschale Sozi-

¹²⁷ Vgl. Anlage 8, „Prüfung durch RV“, S. 11.

¹²⁸ Vgl. Anlage 12, „Gemeinsame Verlautbarung zur Insolvenzgeldverordnung“, Haufe-Index: 744363

alversicherungsbeiträge gezahlt werden. Sofern nicht auf die Versicherungsfreiheit von Seiten des Arbeitnehmers verzichtet wurde, belaufen sich diese Beiträge auf 15 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Rentenversicherung nach § 172 Abs. 3 SGB VI und 13 % an die gesetzliche Krankenversicherung nach § 249b S.1 SGB V. Sollte der Beschäftigte allerdings bei einer privaten Krankenversicherung versichert sein, so fallen hier keine Beiträge an die Krankenversicherung an. Des Weiteren hat der Arbeitgeber pauschale Abgaben für die Umlagen U1 und U2 (siehe Kap. 4.6.2) zu leisten, als auch eine Insolvenzgeldumlage in Höhe von 0,41 %¹²⁹. Sollte der Arbeitnehmer auf die Versicherungsfreiheit verzichten, so hat der Arbeitgeber 15 % der Beiträge für die Rentenversicherung zu zahlen und der Arbeitnehmer die verbleibenden 4,9 %¹³⁰. Grundsätzlich werden mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet. Hierbei ist der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer und dessen Informationen angewiesen. Problematisch bei dieser Art von Beschäftigungsverhältnis ist, bei unvorhergesehenen Überschreitungen der 400 Euro Grenze, die korrekten Beiträge zu berechnen.

Das Merkmal einer kurzfristigen Beschäftigung ist der Zeitrahmen von höchstens 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Bei vorliegen einer solchen, entfällt die Zahlung von Pauschalbeiträgen. Der Beschäftigte ist grundsätzlich versicherungsfrei. Allein eine pauschale Lohnsteuer von 25 % ist zu zahlen. Ein wichtiger Beurteilungspunkt ist, dass die kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf. Dies muss dann innerhalb der Betriebsprüfung kontrolliert werden.

4.6.2 Studenten und Praktikanten

Bei Studenten muss man zwischen zwei Typen unterscheiden: handelt es sich um einen Studenten der nebenher studiert und bei dem das Studium

¹²⁹ Vgl. Anlage 26, „Minijobber“, S. 4ff.

¹³⁰ Vgl. ebenda, S. 11.

im Vordergrund steht, oder ist es ein Arbeitnehmer, welcher nebenher studiert, um sich beispielsweise höher zu qualifizieren?

So sollte es sich bei ersterem um einen „ordentlich Studierenden“ handeln. Dies liegt vor, wenn der meiste Zeit- und Arbeitsaufwand durch das Studium beansprucht wird. Die Beschäftigung darf nicht mehr als 20 Stunden pro Woche betragen und das Studium muss im Vordergrund stehen. Zum Kreis der Studierenden gehören auch Schüler einer Fach- oder Berufsfachschule. Sollte die Beschäftigung eines Studenten vorliegen, besteht für ihn grundsätzlich Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung gelten die Regelungen einer geringfügigen Beschäftigung. Sollte es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handeln, so ist der Student auch in der Rentenversicherung versicherungsfrei. Im Gegensatz hierzu ist der Student bei einer Beschäftigung während eines Urlaubssemesters in allen Sozialversicherungszweigen versicherungspflichtig¹³¹.

Praktikanten sind grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Sozialversicherungszweigen. Allerdings gibt es auch Ausnahmen. So sollten vor Beginn des Praktikums geklärt werden, ob es sich um ein vorgeschriebenes Praktikum handelt oder nicht. Ist es ein vorgeschriebenes Praktikum, welches in der Studien- und Prüfungsordnung vermerkt ist, so greift die Versicherungspflicht und Beiträge aus dem erhaltenen Entgelt müssen abgeführt werden. Sollte der Praktikant kein Entgelt erhalten, so muss der Arbeitgeber aus einem fiktiven Entgelt Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen. Die Bestimmungen einer geringfügigen Beschäftigung finden hier keine Anwendung. Wenn das Praktikum auf freiwilliger Basis besteht und nicht vorgeschrieben ist, so besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Hier muss der Betriebsprüfer unter anderem auch darauf achten, ob der Arbeitgeber die Regelung der geringfügigen Beschäftigung korrekt angewendet hat etc. Bei einem Zwischenpraktikum welches

¹³¹ Vgl. Anlage 32, „Schüler, Studenten und Praktikanten“, S. 12ff.

vorgeschrieben ist, gilt jedoch die Versicherungsfreiheit in allen Sozialversicherungszweigen.

Wichtig für den Betriebsprüfer ist, bei diesen Arten von Beschäftigung, nachvollziehen zu können, wie der Arbeitgeber zu seiner Beurteilung gekommen ist. Vor allem durch die vielen Ausnahmen, muss der Arbeitgeber Fragebögen und schriftliche Erklärungen vorweisen können aus denen die erforderlichen Daten ersichtlich sind. Dies wird meist nicht beachtet oder nicht vollständig erfüllt¹³².

4.6.3 Umlageverfahren

Das Ausgleichsverfahren gem. § 7 AAG besteht aus zwei durch den Arbeitgeber, mit teilweiseem Miteinbezug des Arbeitnehmers, zu erbringenden Umlagen. Anfallende Aufwendungen bei Fehlen des Arbeitnehmers können besonders für kleine und mittlere Unternehmen zu einer großen Belastung werden. So wurden Ausgleichskassen eingerichtet, in die die Umlage U1, welche für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit bestimmt ist, und in die Umlage U2, welche die Aufwendungen bei Eintreten von Mutterschutz auffangen soll, gezahlt werden. Bei der Umlage U1 kommt der Prozentsatz der Zahlung auf die Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers an. Je nach dem fällt er dann höher oder geringer aus, jedoch nicht mehr als 1 %. Zudem muss der Betrieb eine Arbeitnehmergrenze von 30 Beschäftigten haben. Die Umlage U2 betrifft alle Arbeitnehmer und die Größe des Betriebes bleibt unberücksichtigt. Wichtig ist auch, dass Einmalzahlungen bei der Bemessungsgrundlage unberücksichtigt bleiben. Hier muss dem Betriebsprüfer dargelegt werden, ob die Umlage korrekt berechnet wurde. Da die Neuregelung erst zum 01.01.2006 eingeführt wurde, gibt es nach wie vor Arbeitgeber, die keine Umlage zahlen. Auch dies muss innerhalb der Betriebsprüfung erkannt werden¹³³.

¹³² Vgl. Anlage 32, „Schüler, Studenten und Praktikanten“, S. 39ff.

¹³³ Vgl. Anlage 33, „Ausgleichsverfahren“, S. 4ff.

5 Abschluss und Beurteilung

5.1 Anhörung und Schlussbesprechung

Grundsätzlich ist vor Erlass eines Verwaltungsaktes der Betroffene, in dessen Rechte eingegriffen wird, nach § 24 SGB X anzuhören. Ob eine solche Anhörung schriftlich, mündlich oder in einer sonstigen Form zu erfolgen hat, ist gesetzlich nicht definiert. In der Betriebsprüfung setzt man § 24 SGB X meist in Form einer Schlussbesprechung bei Beendigung einer Prüfung in die Praxis um. In dieser werden alle Fehler und Unstimmigkeiten, als auch die sich hieraus ergebende Konsequenzen besprochen. Auch das Ergebnis der Prüfung muss durch den Prüfer offengelegt werden und er muss die Darstellung des Arbeitgebers in einem Vermerk festhalten und berücksichtigen. Der Prüfer hat alle Erklärungen und Anträge des Arbeitgebers entgegenzunehmen. Er darf die Entgegennahme nicht verweigern, selbst wenn sie ihm unbedeutend erscheinen¹³⁴. Weiterhin hat der Betriebsprüfer die Gründe seiner Entscheidung anzugeben, wenn er zu einer Beitragsforderung oder Beitragserstattung gelangt ist. Dies ist erforderlich, damit der Arbeitgeber nicht ohne jegliche Möglichkeit zur Vorbringung seines Standpunktes vor vollendete Tatsachen gestellt wird¹³⁵.

Eine solche Schlussbesprechung sollte mit dem Arbeitgeber oder einem Bevollmächtigten nach § 13 SGB X stattfinden. Ist dies nicht möglich so hat eine schriftliche Anhörung zu erfolgen, bei der dem Arbeitgeber eine Frist von 14 Tagen für eine Antwort gesetzt wird. Sollte der Arbeitgeber bzw. der Bevollmächtigte sich weigern, den aufgenommenen Vermerk zu unterschreiben, so hat der Betriebsprüfer dies unter Angabe der Gründe ebenfalls in den Vermerk aufzunehmen¹³⁶. Grundsätzlich berührt die Feststellung der Sozialversicherungspflicht eines Beschäftigten dessen rechtliche Interessen nach § 12 Abs. 2 S. 2 SGB X. Folglich hat die Einzugs-

¹³⁴ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S.32.

¹³⁵ Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger, S. 46.

¹³⁶ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“ S. 33.

stelle unverzüglich allen Beteiligten vorliegende Entscheidungen bezüglich der Versicherungspflicht und der Beitragshöhe mitzuteilen¹³⁷. Ist der Beteiligte bei der Einzugsstelle bekannt, so hat sie ihn bereits bei Einleitung des Verfahrens über dieses zu unterrichten. Sollte eine Nichtbeteiligung vorliegen, führt dies nicht automatisch zu einer Rechtswidrigkeit des erlassenen Bescheides, sondern wird als Verfahrensfehler nach § 41 Abs. 1 Nr. 6 SGB X gesehen¹³⁸. Ein solcher Verfahrensfehler könne, nach ständiger Rechtsprechung, selbst dann geheilt werden, wenn eine gerichtliche Beiladung bis zum Abschluss des Klageverfahrens in der Revisionsinstanz nachgeholt wird¹³⁹.

Im Falle der Betriebsprüfung werden die Beteiligten, d.h. die abhängig Beschäftigten, verfahrensüblich nicht benachrichtigt. Zwar hat die Entscheidung aus der Betriebsprüfung rechtsgestaltende Wirkung nach § 12 Abs. 2 S. 2 SGB X, jedoch ist es in der Praxis unüblich eine solche Anhörung durchzuführen, da die Feststellungen allein auf den Unterlagen des Arbeitgebers beruhen. Sollte jedoch eine Beteiligung, sowohl des Beschäftigten als auch der anderen Sozialversicherungsträger, notwendig sein und wurde diese unterlassen, so kann eine solche ebenfalls bis zum Abschluss des Revisionsverfahrens durch eine Beiladung nachgeholt werden¹⁴⁰.

5.2 Verwaltungsakt

Die Entscheidung des RV-Trägers über die Versicherungs- und Beitragspflicht, sowie der Beitragshöhe, wird in Form eines Verwaltungsaktes nach § 31 SGB X erlassen. Dies regelt § 28p Abs. 1 S. 5 SGB IV¹⁴¹. Sollten durch eine Betriebsprüfung eine anderweitige Beurteilung oder Versicherungspflicht ermittelt worden sein, als die, die die Einzugsstelle durch ei-

¹³⁷ Vgl. Schreiber/Moritz-Ritter, Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, S. 108.

¹³⁸ Vgl. RV SGB X, 9. Aufl. 2010, § 12 Tz 3.2.

¹³⁹ Vgl. Schreiber/Moritz-Ritter, Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, S. 108.

¹⁴⁰ Vgl. ebenda, S. 133.

¹⁴¹ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 7.

nen vorherigen Verwaltungsakt festgelegt hatte¹⁴², so hat der RV-Träger diesen nach den § 44 ff. SGB X abzuändern oder aufzuheben.

§ 85 SGB X verpflichtet sowohl die Einzugsstelle, als auch den RV-Träger zu einer engen Zusammenarbeit und Abstimmungen bei der Rechtsanwendung. So sollte verhindert werden, dass es zu unterschiedlichen Rechtsauffassungen kommt. Sollte dies trotzdem der Fall sein, so muss dies in einem Gespräch erörtert und geklärt werden¹⁴³.

Bis 2003 hatte die Einzugsstelle zudem ein Teilnahme- und Anhörungsrecht nach § 28p SGB IV, wodurch man eine direkte und schnelle Lösung von Unstimmigkeiten zwischen den beiden Sozialversicherungsträgern erwirken wollte. Dies wurde aber mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 mit Wirkung zum 01.01.2003 aufgehoben, da es in der Praxis kaum von Bedeutung war¹⁴⁴.

Spätestens zwei Monate nach Abschluss der Prüfung ist dem Arbeitgeber nach § 7 Abs. 4 BVV das Ergebnis in schriftlicher Form mitzuteilen. Hat die Prüfung bei einer Abrechnungsstelle stattgefunden, so erhält der Arbeitgeber eine Mehrfertigung des Schreibens nach § 12 S. 3 BVV.

Der Verwaltungsakt in Form der Prüfmitteilung muss hinreichend bestimmt sein. Dies regelt § 33 Abs. 1 SGB X. Er muss die genaue Summe beinhalten, außerdem müssen die einzelnen Arbeitnehmer aufgeführt sein, für die eine andere Feststellung erfolgt ist und unter anderem auch die Lohnzahlungszeiträume. Es gehört nicht zu den Aufgaben des Arbeitgebers, bei unklaren Sachverhalten selbst zu ermitteln, welche Beiträge er an die zuständige Einzugsstelle zu erbringen hat. Zudem muss für ihn ersichtlich sein, ob bei der Betriebsprüfung Zeiträume und Beiträge korrekt berechnet wurden¹⁴⁵. Nicht außer Acht zu lassen sind auch die Formalitäten gem. § 33 Abs. 3 SGB X, wie Name und Anschrift der Behörde und die Unter-

¹⁴² Vgl. Schmidt, Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger, S.58.

¹⁴³ Vgl. dazu auch Seewald in Kasseler Kommentar, § 28p SGB IV, Rz. 11, zitiert nach Schmidt, Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung, S. 59.

¹⁴⁴ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28p Tz 13.

¹⁴⁵ Vgl. Urteil vom 31.05.2010, SG Düsseldorf AZ: S 52 (10) R 41/08, s. Anlage 31.

schrift oder der Name des Mitarbeiters, der hierfür verantwortlich ist¹⁴⁶. Die Folge eines Formverstoßes wäre eine formale Rechtswidrigkeit. Zwar kann der dadurch Betroffene nicht die komplette Aufhebung des Bescheides verlangen, aber sollte beispielsweise die Behörde die den Bescheid erlassen hat, nicht erkennbar sein, so kann dies zur Nichtigkeit nach § 40 Abs. 2 Nr. 1 SGB X führen¹⁴⁷.

5.3 Summenbeitragsbescheid

Unter die Pflichten des Arbeitgebers fällt unter anderem die sog. Aufzeichnungspflicht (siehe auch 3.1). Kommt ein Arbeitgeber dieser jedoch nicht oder bloß unzureichend nach, sodass der Betriebsprüfer den Sachverhalt nicht mehr bzw. nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand feststellen kann, so kann der prüfende RV-Träger einen Summenbeitragsbescheid erlassen¹⁴⁸. Hierfür maßgebend ist § 28f Abs. 2 SGB IV. Sollte ein solcher Fall eintreten und Höhe der Arbeitsentgelte kann nicht ohne einen überaus hohen Verwaltungsaufwand ermittelt werden, so hat der RV-Träger das Arbeitsentgelt zu schätzen. Dabei sind die ortsüblichen Arbeitsentgelte zu berücksichtigen¹⁴⁹.

Der Summenbeitragsbescheid ist das letzte Mittel, welches angewandt werden darf. Grundsätzlich sollte der Betriebsprüfer immer versuchen, möglichst viele Informationen einzuholen um den Sachverhalt aufzuklären¹⁵⁰.

Bei Erlass eines Summenbeitragsbescheides, geht die Beweispflicht auf den Arbeitgeber über. Legt er nachträglich Unterlagen vor, welche eine Möglichkeit zur Feststellung von Versicherungs- und Beitragspflicht, als auch der Beitragshöhe geben, so ist der Bescheid aufzuheben. Der GSVB

¹⁴⁶ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S.33f.

¹⁴⁷ Vgl. RV SGB X, 9. Aufl. 2010, § 33 Tz 5.

¹⁴⁸ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28f Tz 3.

¹⁴⁹ Vgl. Puchner/Eibl, Die sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfung, S. 48.

¹⁵⁰ Vgl. Techniker Krankenkasse, http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/tk_sec.cgi?chosenIndex=69312nv&templateID=vollbild&xid=236304,0, 16.03.2011, s. Anlage 27.

ist dann durch den Rentenversicherungsträger neu festzustellen gem. § 28f Abs. 2 S. 5 SGB IV¹⁵¹.

5.4 Säumniszuschläge

Wann Säumniszuschläge zu erheben sind und in welcher Höhe, ergibt sich aus § 24 SGB IV. Seit dem 01.01.1995 gilt folgende Regelung: Die Beiträge und Beitragsvorschüsse, welche der Arbeitgeber bis Ende des Fälligkeitstermins nicht gezahlt hat, werden je begonnenen Monat der Säumnis mit einem Säumniszuschlag von 1 % belegt. Dieser Säumniszuschlag ist auf 50 Euro nach unten zu runden. Sollte es sich um einen Betrag von unter 100 Euro handeln und wäre hierfür ein gesonderte schriftliche Anforderung von Nöten, so sind Säumniszuschläge nicht zu erheben, da es sich aus rein verwaltungswirtschaftlichen Gründen nicht rentieren würde. Wenn allerdings Portokosten, beispielsweise bei Vollstreckungsmaßnahmen oder einer Anforderung eines noch ausbleibenden Beitrags eingespart werden können, so ist auch ein unter 100 Euro liegender Betrag einzufordern. Sollte für einen Betrag der über 100 Euro liegt die Fälligkeitsfrist abgelaufen sein, so ist ein Säumniszuschlag zwingend notwendig. Es liegt nicht mehr im Ermessen der Einzugsstelle, ob ein solcher erhoben werden soll oder nicht¹⁵².

Säumniszuschläge sollen in erster Linie als Druckmittel gegen den Zahlungspflichtigen wirken. Man möchte eine rechtszeitige Zahlung der fälligen Beiträge und Beitragsvorschüsse erreichen. Zudem soll der durch die verspätete Zahlung verursachte Nachteil für die Versicherungsgemeinschaft und der erhöhte Verwaltungsaufwand kompensiert werden¹⁵³.

In die Berechnung des Säumniszuschlags werden neben den rückständigen Beiträgen für Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch die Umlage nach § 7 Abs. 1 AAG sowie Beitragsvorschüsse

¹⁵¹ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 28f Tz 3.

¹⁵² Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 24 Tz 4.

¹⁵³ Vgl. Schmalor, Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, S. 451.

einberechnet. Bereits fällig gewordene Säumniszuschläge werden hingegen nicht mit einberechnet¹⁵⁴.

Ein Säumniszuschlag ist bereits mit Beginn des ersten Tages nach Ablauf des Fälligkeitsdatums zu berechnen. Es wird hierbei keine „Schonfrist“ gewährt. Der Zahlungspflichtige hat dafür zu sorgen, dass die Forderung rechtzeitig in den Besitz der Einzugsstelle gelangt.

Kann der Zahlungsverpflichtete jedoch glaubhaft machen, dass er unverschuldet Unkenntnis von einer Zahlungspflicht hatte, so sind keine Säumniszuschläge zu erheben. Dies könnte beispielsweise bei einer von dem Beschäftigten verschwiegenen Zweitbeschäftigung vorliegen. In den folgenden Fällen kann der Beitragsschuldner sich jedoch nicht auf ein Unverschulden berufen¹⁵⁵:

- Schwarzarbeit sowie illegale Beschäftigung,
- Nichtberücksichtigung früherer Betriebsprüfungsergebnissen, als auch bei einer unterbliebenen Auswertung von Lohnsteuerprüfberichten,
- wenn arbeitsgerichtliche Entscheidungen hinsichtlich Zahlungsansprüchen von Beschäftigten unberücksichtigt geblieben sind,
- wenn Schätzungen und sonstige Beitragsschulden nach § 23 SGB IV nicht gewissenhaft umgesetzt wurden,
- oder wenn zwei gleiche Sachverhalte unterschiedlich beurteilt wurden.

Beispiel¹⁵⁶:

Für November 2010 ist ein Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 1949,99 Euro fällig. Fälligkeitstermin ist der drittletzte Bankarbeitstag und somit der 26.11.2010.

¹⁵⁴ Vgl. Schmalor, Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, S. 448.

¹⁵⁵ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S. 32.

¹⁵⁶ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 24 Tz 4.4.

Bei der Einzugsstelle gutgeschrieben wird der Betrag allerdings erst am 01.12.2010.

Dadurch, dass die Beiträge erst nach Ablauf des Fälligkeitstages eingegangen sind, sind Säumniszuschläge zu erheben. Durch die verspätete Zahlung wurde ein Säumnismonat begonnen.

Der GSVB ist auf volle 50 Euro abzurunden. Es ergibt sich ein Betrag von 1900 Euro anstatt 1949,99 Euro.

Der Säumniszuschlag beträgt 1 % aus diesem Betrag:

$$1900 \text{ Euro} \times 1 \% = 19 \text{ Euro}$$

Anzumerken ist auch, dass Beitragsschulden aus mehreren Monaten zusammengezählt werden können. So wird mit dem addierten Betrag eine Rundung vorgenommen und dann erst die Säumniszuschläge berechnet. Säumniszuschläge können in besonderen Fällen erlassen werden. Vor allem dann, wenn eine Vollstreckung unbillig wäre. Dies wäre der Fall bei einem bisher immer pünktlichen Beitragszahler. Sollte hier ein offensichtliches Versehen vorliegen, sollte sich der Zahlungspflichtige beispielsweise in der Überweisungslaufzeit verkalkuliert haben, oder einem Zahlungspflichtigen eine rechtzeitige Zahlung wegen einer Zahlungsunfähigkeit nicht möglich sein, so können ihm die Säumniszuschläge erlassen werden¹⁵⁷.

Der Säumniszuschlag verjährt gemeinsam mit der Hauptforderung¹⁵⁸.

¹⁵⁷ Vgl. Deutsche Rentenversicherung, http://www.deutsche-rentenversicherung-regional.de/Raa/Raa.do?f=SGB4_24R2.5.5, 16.03.2011, s. Anlage 28.

¹⁵⁸ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 24 Tz 4.4.

6 Entscheidungen und Rechtsbehelfe

6.1 Widerspruchsverfahren

In jedem schriftlichen Verwaltungsakt in Form eines Bescheides, der vom RV-Träger nach der Betriebsprüfung an den Arbeitgeber gesendet wird, muss ein Absatz enthalten sein, in dem auf die Möglichkeit des Widerspruchs hingewiesen wird¹⁵⁹. Es ist die sog. Rechtsbehelfsbelehrung. Sie muss sowohl die Bezeichnung des hierbei zulässigen Rechtsbehelfs beinhalten, als auch Frist, Form und die zuständige Behörde an die der Rechtsbehelf ergehen soll, welche mit Anschrift benannt werden muss. So heißt es hier: „Gegen diesen Bescheid können Sie innerhalb eines Monats nach seiner Bekanntgabe schriftlich Widerspruch erheben“¹⁶⁰.

Der Widerspruch ist gem. § 78 SGG als Vorverfahren zwingend notwendig, bevor eine Klage eingereicht werden kann. §78 Abs. 1 S. 2 SGG benennt die Fälle, in denen ein Vorverfahren nicht von Nöten ist¹⁶¹. Mit dem Widerspruchsverfahren hat der Gesetzgeber der Verwaltung die Möglichkeit gegeben, Fehler selbst zu berichtigen und Systeme, als auch Abläufe, zu modifizieren. Zudem wird dem Arbeitgeber durch die Möglichkeit eines Widerspruchs Rechtsschutz garantiert.

Darüber hinaus muss der Widerspruch zulässig sein. Der Arbeitgeber kann nicht vorsorglich einen Widerspruch einlegen, wenn noch kein Bescheid ergangen ist. Ein Widerspruch kann gemäß § 84 Abs. 1 SGG nur eingelegt werden, wenn er sich auf einen Verwaltungsakt bezieht, der davor beim Widerspruchsführer eingegangen ist¹⁶².

Sollte der Arbeitgeber innerhalb des Monats nach Bekanntgabe, einen Widerspruch gegen den Bescheid einlegen, so hat dieser allerdings keine aufschiebende Wirkung. Als eine Ausnahme hiervon wäre allerdings die Statusfeststellung nach § 7a Abs.1 SGB IV zu nennen¹⁶³. Grundsätzlich

¹⁵⁹ Vgl. Anlage 29, „Bescheid“.

¹⁶⁰ Vgl. ebenda.

¹⁶¹ Auf diese Ausnahmen kann hier nicht eingegangen werden.

¹⁶² Vgl. Puchner/Eibl, Die sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfung, S. 334f.

¹⁶³ Vgl. ebenda, S. 338.

jedoch hat der Beitragsschuldner den fälligen Betrag sofort zu begleichen¹⁶⁴. Sollte ein Widerspruch bei dem zuständigen RV-Träger eingehen, so hat dieser den Eingang des Schriftstücks dem Absender unverzüglich zu bestätigen, als auch eine entsprechende Mitteilung an die Einzugsstelle zu verfassen.

Wird dem Arbeitgeber nach Prüfung des Widerspruchs, was innerhalb eines Monats nach Einreichung des Widerspruchs geschehen sollte, zugestimmt und eine unzweckmäßige oder ermessensfehlerhafte Entscheidung festgestellt, so kann dem Widerspruch abgeholfen werden, nach § 85 Abs. 1 SGG. Sollte der Versicherungsträger dagegen feststellen, dass der Widerspruch des Arbeitgebers unbegründet war, erlässt er einen Widerspruchsbescheid. Ein solcher ist in schriftlicher Form zu erlassen. Neben der Begründung, warum der Widerspruch aus der Sicht des Versicherungsträgers erfolglos geblieben ist, muss der Bescheid auch eine Rechtsbehelfbelehrung über die Zulässigkeit einer Klage beinhalten. Hierbei muss auch auf die Frist, das zuständige Sozialgericht und die Zulässigkeit der Klage, gem. § 85 Abs. 3 S. 4 SGG aufmerksam gemacht werden¹⁶⁵.

Sofern kein Widerspruch eingereicht wird, oder ein solcher erfolglos bleibt, gilt der Verwaltungsakt als bindend, so § 77 SGG.

Anzumerken ist, dass bei einer schuldlosen Verhinderung des Arbeitgebers einen Widerspruch einzulegen, die Möglichkeit der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach §§ 84 Abs. 2 S. 3 i.V.m. § 67 SGG gegeben ist. Hierbei sollte der Widerspruch spätestens einen Monat nach Wegfall der selbst „bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt durch einen gewissenhaften und sorgfältigen Widerspruchsführer“¹⁶⁶ eingetretenen Hinderungsgründe gestellt werden.

¹⁶⁴ Vgl. Marburger, Betriebsprüfung der Sozialversicherung, S. 124.

¹⁶⁵ Vgl. Puchner/Eibl, Die sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfung, S. 340f.

¹⁶⁶ Vgl. ebenda, S. 338.

6.2 Verjährung

Nach § 25 Abs. 1 S. 1 SGB IV gilt der Grundsatz, dass Beiträge vier Jahre nach Ablauf des Jahres ihrer Fälligkeit verjähren. Nach diesem Zeitpunkt können noch ausstehende Beiträge nicht mehr eingefordert werden. Allerdings gibt es hiervon eine Ausnahme, wenn die Beiträge vorsätzlich vor-enthalten wurden. Gem. § 25 Abs. 1 S. 2 SGB IV beläuft sich die Verjährungsfrist in einem solchen Fall auf 30 Jahre¹⁶⁷. Als Vorsatz definiert man hier das Wissen über die bestehende Beitragsschuld und das Wollen der Nichtabführung. So kann es als Vorliegen eines Vorsatzes angesehen werden, wenn der Arbeitgeber eine Beitragsschuld für möglich hält, jedoch nicht in der Hinsicht tätig wird. Weiterhin kann ein Vorsatz angenommen werden, wenn kompetentes Personal bzw. eine Abrechnungsstelle sich mit den Lohnunterlagen beschäftigt und trotzdem keine Beiträge abgeführt werden. Sollten Beitragsnachforderungen auf der Grundlage eines Lohnsteuerhaftungsbescheids festgestellt worden sein, so wird auch hier dem Arbeitgeber Vorsatz unterstellt. Da durch einen Lohnsteuerhaftungsbescheid dem Arbeitgeber auch die Auswertung anderer Einkommensbestandteile mitgeteilt werden, weiß er um eine noch ausstehende Beitragsschuld. Sollte er diese Beiträge bis zur Betriebsprüfung durch den RV-Träger noch nicht abgeführt haben, so wird ihm durch die unterbliebene Auswertung des vorherigen Bescheides Vorsatz unterstellt¹⁶⁸. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass nur die Beiträge nachgefordert werden können, welche zum Zeitpunkt des Erlasses des Lohnsteuerhaftbescheids nicht verjährt waren¹⁶⁹. Das der Arbeitgeber vorsätzlich¹⁶⁹ gehandelt hat, ist durch den Versicherungsträger zu beweisen. Kann er dies nicht, so kann eine 30-jährige Verjährungsfrist nicht eintreten und Beitragsschulden, die mehr als vier Jahre zurückliegen, entfallen¹⁷⁰.

¹⁶⁷ Vgl. Schreiber/Moritz-Ritter, Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, S. 100.

¹⁶⁸ Vgl. Anlage 1, "Der Betriebsprüfer kommt", S. 39.

¹⁶⁹ Vgl. Puchner/Eibl, Die sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfung, S. 267.

¹⁷⁰ Vgl. Wolters Kluwer, <https://www.wkdis.de/rechtsnews/lsg-nrw-verjaehrung-von-sozialversicherungsbeitraegen-40412>, 21.03.2011, s. Anlage 30.

Beispiel:

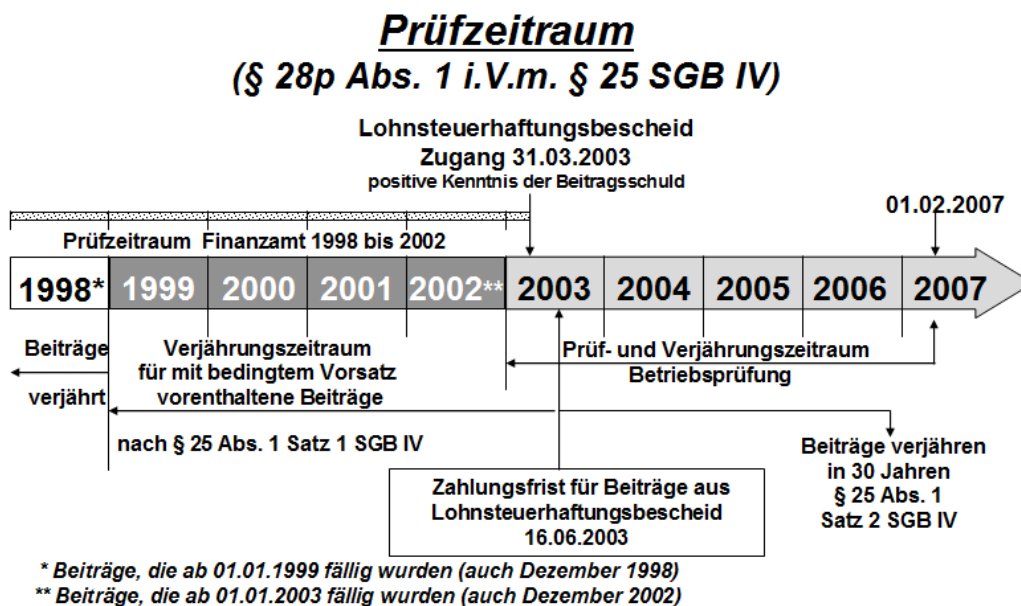


Abbildung 2: Verjährung bei Einbeziehung des Lohnsteuerhaftungsbescheids¹⁷¹

In diesem Beispiel erkennt man, dass durch den Zugang des Lohnsteuerhaftungsbescheids am 31.03.2003, Beiträge erst in 30 Jahren verjähren, wenn eine positive Kenntnis der Beitragsschuld vorliegt. Selbst wenn eine Betriebsprüfung erst am 01.02.2007 stattfindet, kann man sich in diesem Fall nicht auf die Verjährungsvorschrift des § 25 Abs. 1 S. 1 SGB IV berufen. Es sind nur die Beiträge tatsächlich verjährt, welche nicht im Lohnsteuerhaftungsbescheid aufgenommen sind.

Zur Hemmung, Ablaufhemmung, Neubeginn und Wirkung der Verjährung gelten gem. § 25 Abs. 2 SGB IV die Vorschriften des BGB entsprechend¹⁷².

6.3 Vollstreckung durch Einzugsstelle

Hat der RV-Träger die Betriebsprüfung abgeschlossen, so erstellt er eine Mitteilung an die jeweilige Einzugsstelle, bei der Beitragsnachforderungen oder Beitragserstattungen festgestellt worden sind¹⁷³. Für die finanziellen

¹⁷¹ Vgl. Anlage 1, „Der Betriebsprüfer kommt“, S.42.

¹⁷² Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 25 Tz 7.1.

¹⁷³ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S. 37.

Auswirkungen durch eine Prüfung ist für die weiteren Schritte die Einzugsstelle, nach § 28k SGB IV zuständig. An dieser Zuständigkeit ändert sich auch bei Bestehen eines Widerspruchsverfahrens nichts, d.h. die Beiträge sind immer fällig, es gibt keine aufschiebende Wirkung. Somit kann die Krankenkasse nach § 76 SGB IV Niederschlagung, Stundungen oder selbst einen Erlass des Anspruchs vereinbaren. Der RV-Träger selbst hat ab diesem Teil des Verfahrens keinen Einfluss mehr.

§ 76 Abs. 2 SGB IV regelt die Voraussetzungen unter denen solche Ansprüche gewährt werden dürfen. Beispielsweise dürfen Stundungen nur in den Fällen erfolgen, in denen eine sofortige Beitragsschuldbegleichung eine erhebliche Härte für den Arbeitgeber darstellen würde¹⁷⁴.

Sollten sich nach einer Betriebsprüfung durch den RV-Träger keine Beanstandungen oder Erstattungen ergeben, ist auch keine Mitteilung an die Einzugsstelle zu erstellen¹⁷⁵. Die Vollstreckung ist von der Vollziehung zu unterscheiden. § 66 SGB X behandelt die Vollstreckung eines öffentlich-rechtlichen Anspruchs. Dabei werden Ansprüche der Behörde, welche durch den Arbeitgeber nicht erfüllt wurden, durchgesetzt. Im Gegensatz hierzu bedeutet Vollziehung die Umsetzung der in den Verwaltungsakten bestimmten Vorgaben. Hierunter fällt beispielsweise die Auszahlung einer erstmalig bewilligten Rente¹⁷⁶. Für die Vollstreckung der festgestellten Beitragsschuld, benötigt die Einzugsstelle keinen Schuldtitel, notarielle Schuldurkunde oder gerichtliches Urteil. Die Krankenkassen können eigenes Personal die Vollstreckung durchführen lassen oder Vollstreckungsbeamte durch die Aufsichtsbehörden gem. § 66 Abs.1 S.3 SGB X bestellen¹⁷⁷.

¹⁷⁴ Vgl. RV SGB IV, 18. Aufl. 2009, § 76 Tz 4.

¹⁷⁵ Vgl. Anlage 2, „BP Richtlinien“, S. 37.

¹⁷⁶ Vgl. RV SGB X, 9. Aufl. 2010, § 66 Tz 1.

¹⁷⁷ Vgl. Schmalor, Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, S. 455.

7 Schlussbetrachtung und Fazit

Da die Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung die komplette Sozialversicherung abdeckt, müssen die RV-Träger immer mehr Aufgaben aus diesem Gebiet übernehmen und ihre Prüfungen werden immer umfassender, wie beispielsweise die Prüfung der Unfallversicherung. Der Gesetzgeber verfolgt hierbei das Ziel vor allem Mehrfachprüfungen zu vermeiden. Eins steht jedoch fest: Prüfungen durch den Staat werden immer erfolgen müssen. Wichtig bei einer solchen Aufgabe ist das Agieren des Einzelnen. Jeder Prüfer muss Missstände erkennen und auch wissen, wie er den vorliegenden Sachverhalt zu beurteilen hat. Hierfür braucht er auch auf seine Bedürfnisse abgestimmte Programme und Ausrüstung. So wird jedem Prüfer zwar ein Laptop für die Arbeit bereitgestellt, jedoch sind die Programme nach wie vor schwerfällig und mit immer mehr Regelungen und Ausnahmen kommt eine gewisse Unübersichtlichkeit einher, welche noch zu bewältigen ist. Unter diesem Aspekt sollte die Verwaltung effizienter handeln und investieren. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass es immer Arbeitgeber geben wird, die versuchen werden Regelungslücken zu entdecken und der Verpflichtung zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge entgehen möchten. Um dies zu vermeiden, werden Neuregelungen immer präziser und praxisnaher. Bereits die Verkürzung des Prüfzeitraums auf vier Jahre bewirkt eine höhere Effektivität um die ausstehenden Beiträge einfordern zu können. Für den Arbeitgeber ist es schwer immer auf dem neusten Stand zu bleiben, was man auch deutlich merkt, wenn man die Betriebsprüfer begleitet. Um dem entgegenzutreten, führen die RV-Träger immer wieder Arbeitgeberseminare durch, an denen jedes einzelne unklare Detail geklärt werden kann. Fakt ist, dass je mehr Aufgaben der Staat der Betriebsprüfung zuteilt, desto mehr Arbeitskräfte werden benötigt um diese zu bewältigen. Allein um die Vorgabe jeden Betrieb alle vier Jahre zu prüfen erfüllen zu können. Von großem Nutzen können hier auch Verschärfungen hinsichtlich der Säumniszuschläge und Bußgeldern sein. Denn je höher diese ausfallen, desto mehr werden Arbeitgeber versuchen

solche zu vermeiden und bereits im Vorhinein die richtigen Einschätzungen und Berechnungen durchzuführen. Fraglich ist auch, ob Verfahren, wie die der Unfallversicherung, auf die RV-Träger übertragen werden müssen. Denn lohnt es sich der Verwaltungsaufwand hinsichtlich Mitarbeiterschulungen, erhöhte Kosten durch mehr Arbeitseinsätze etc. wirklich? Man sollte durch Studien versuchen herauszufinden, inwieweit die Ausgaben durch die hierdurch erzielten Einnahmen gedeckt werden. Denn nicht immer tragen Neuregelungen auch zur Verbesserung bei. Die Betriebsprüfung ist jedoch auf ihrem jetzigen Stand bereits recht weit fortgeschritten. Man könnte zwar versuchen in der Bundesrepublik Deutschland eine grundsätzliche Sozialversicherungspflicht für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Arbeitszeit und ihrem Status, durchzusetzen, wie es bereits in der Schweiz gehandhabt wird und in der Folge eine Beweislastumkehr verlangen, in der der Versicherte nachweisen muss, dass er nicht gegen herrschende Gesetze verstoßen hat. Dies wäre zwar eine gewaltige Entlastung für die Verwaltung, da dadurch die Verfolgung der Scheinselbständigen erheblich erleichtert würde. Allerdings wird ein solches Vorhaben kaum politisch durchsetzbar sein, denn das Recht geht davon aus, den Schwächeren zu schützen und hier ist der Arbeitgeber eindeutig in der untergeordneten Rolle zu kategorisieren. Die Gesetzliche Rentenversicherung hat zukünftig die Aufgabe noch effizienter zu werden und zu versuchen, durch mehr Personal, bessere Programme und mehr Aufklärung bei den Arbeitgebern in Form von Seminaren, eine korrekte Einschätzung der Beschäftigten und Nachvollziehbarkeit der Unterlagen zu bewirken. Denn nur wenn der Arbeitgeber weiß, was bei der Prüfung relevant ist, so kann er auch seine Buchhaltung dementsprechend anpassen und eine gewisse Nachvollziehbarkeit für den Prüfer wäre gewährleistet. Wenn die RV-Träger dies einhalten und auch nach außen zeigen, dass die Sozialversicherung kein großes Mysterium ist, vor dessen Prüfung man sich mit guter Vorbereitung nicht fürchten muss, so können auch „schwarze Schafe“ schneller entdeckt und zur Rechenschaft gezogen werden.

Literaturverzeichnis

Bierlein, Andreas/Gerlach, Jochen: Die gesetzliche Unfallversicherung im Wandel, in: Spektrum, 2/2010, S. 85-89.

Brietrück, Norbert/Düker, Herbert/ u.a.: SGB IV, Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, Kommentar, 18. Aufl., 2009.

Dahm, Dirk: Die Übertragung der Betriebsprüfung für die Unfallversicherung auf den Prüfdienst der gesetzlichen Rentenversicherung, in: Die Beiträge, 7/2010, S. 385-387.

Gabler Verlag (Herausgeber): Arbeitsentgelt, in: Gabler Wirtschaftslexikon, Stand: 24.02.2011, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54650/arbeitsentgelt-v6.html> (letzter Abruf am 09.04.2011), siehe Anlage 19.

Kirstein, Karin: Entwicklung des Meldeverfahrens, Loseblattsammlung, in: Vorlesung „Meldeverfahren“, Stand: September 2009, siehe Anlage 9.

Kokemoor, Axel: Sozialrecht, 2. Aufl., 2006.

LSG NRW: Verjährung von Sozialversicherungsbeiträgen, Pressemitteilung vom 08.12.2003, URL: <https://www.wkdis.de/rechtsnews/lsg-nrw-verjaehrung-vonsozialversicherungsbeitraegen-40412> (letzter Abruf am 09.04.2011), siehe Anlage 30.

Marburger, Horst: Betriebsprüfung der Sozialversicherung, 2009.

Oberländer, Edgar: Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG- Achtung bei der Abrechnung, in: www.lsbh-vereinsberater.de, Stand: 22.03.2011, URL: <http://www.lsbh->

vereinsberater.de/leseobjekte.pdf?id=1118o (letzter Abruf am 09.04.2011),
siehe Anlage 22.

Puchner, Walter/Eibl, Harald: Die sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfung, 2001.

Schmalor, Michael: Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, 8. Aufl., 2003.

Schmidt, Bettina: Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger, 2001.

Schultze-Melling, Jan: Achtung Scheinselbständigkeit!, 2000.

Schreiber, Frank/Moritz-Ritter, Anette: Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, 2010.

Die Erklärung nach § 22 APrORV gD und § 16 SPO RV

„Ich versichere, dass ich die Bachelorarbeit

Die Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV
- Umsetzung und Effektivität -

selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und
Hilfsmittel angefertigt habe.“

Ludwigsburg den 10.04.2010

Margarita Kowalew

Arbeitgeberseminare

2007



Deutsche
Rentenversicherung

Baden-Württemberg

Herzlich Willkommen zum Arbeitgeberseminar

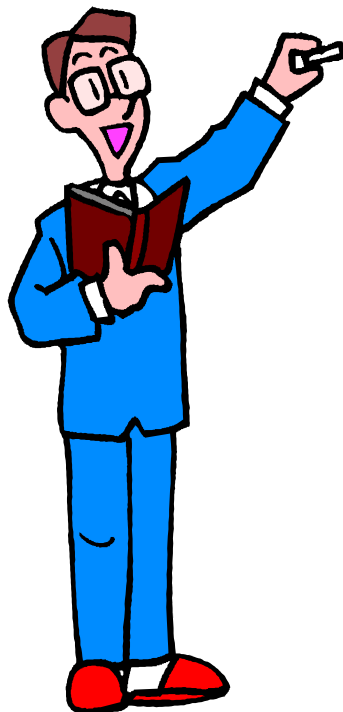


Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt:

ab Seite

- **Allgemeines zur Betriebsprüfung** 4
- **Zuständigkeiten bundesweit und regional** 6
- **Rechtliche Grundlagen der Betriebsprüfung** 9
- **Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung** 14
- **Pflichten des Arbeitgebers** 23
- **Folgen fehlender Lohnunterlagen** 27
- **Lohnsteuerprüfung** 35
- **Verjährung** 37
- **Säumniszuschläge** 43
- **Rechnungswesen** 46
- **Prüfmitteilung** 48
- **Beispiele aus der Prüfpraxis** 53
- **Fälligkeit** 77
- **Umlage** 83



Der Betriebsprüfer kommt !

Allgemeines zur Betriebsprüfung

Übergang der Prüfverpflichtung auf die RV-Träger

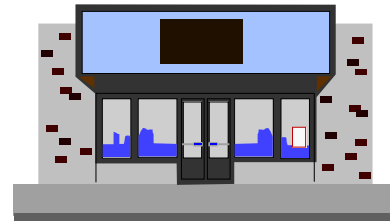
- 👉 Arbeitgeberprüfung bei neutraler Instanz
- 👉 Vermeidung von Ungleichbehandlung der Arbeitgeber;
keine Wettbewerbsverzerrung
- 👉 Keine Mehrfachprüfungen
- 👉 Minimierung des Koordinierungsaufwandes

Zweck der Betriebsprüfung

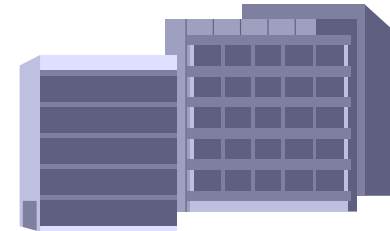
- 👉 Sicherung der Beitragseinnahmen
- 👉 Sicherung der Leistungsansprüche der Beitragszahler

Der Betriebsprüfer kommt !

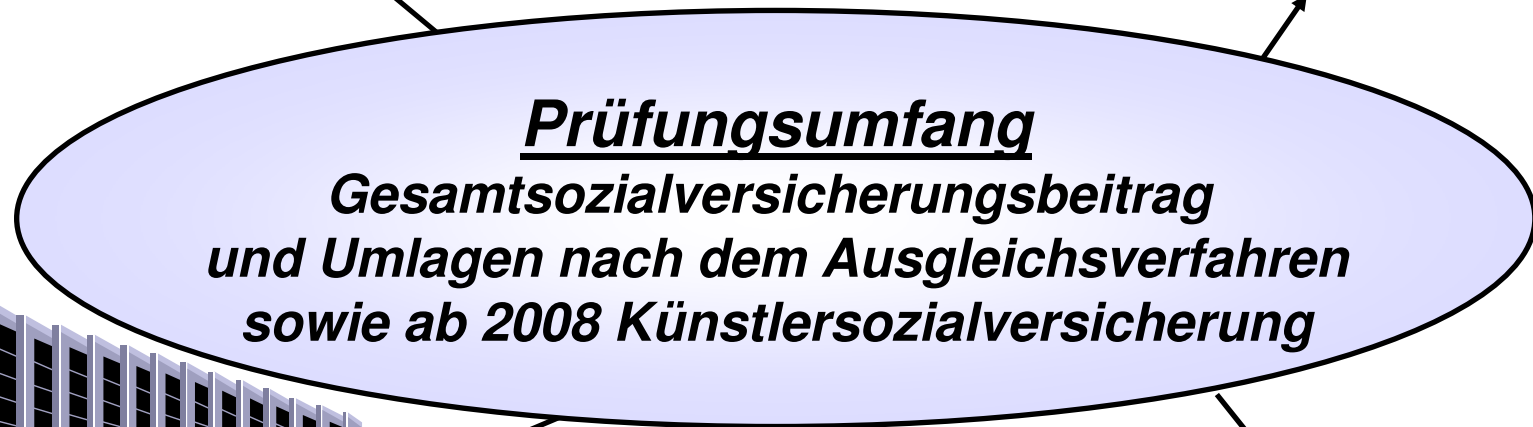
Allgemeines zur Betriebsprüfung



Krankenversicherung



Arbeitslosenversicherung



Rentenversicherung

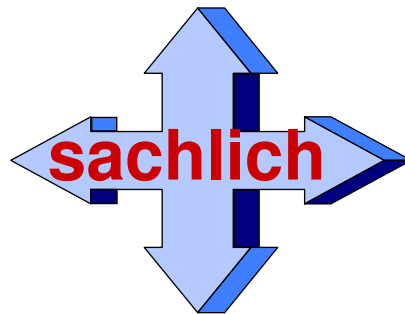


Pflegeversicherung

Der Betriebsprüfer kommt !

Zuständigkeiten bundesweit und regional

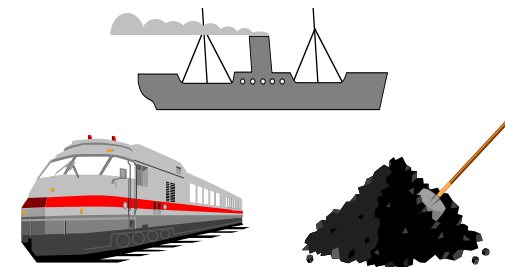
Prüfungszuständigkeit



Deutsche
Rentenversicherung
Bund



Deutsche
Rentenversicherung
Regional



Deutsche
Rentenversicherung
Knappschaft - Bahn - See



Der Betriebsprüfer kommt !

Zuständigkeiten bundesweit und regional

Zuständigkeit für Prüfungen nach § 28p SGB IV (sachlich)

Endziffer der Betriebsnummer maßgebend:

- 0 – 1 – 2 – 3 – 4
- 5 – 6 – 7 – 8 – 9
- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Regional

aber: werden Lohn- und Gehaltsabrechnungen von einer Abrechnungsstelle (z.B. Steuerberater) mit eigener Betriebsnummer vorgenommen und soll die Prüfung auch dort stattfinden, so ist die Betriebsnummer der Abrechnungsstelle maßgebend.

Der Betriebsprüfer kommt !

Zuständigkeiten bundesweit und regional

Zuständigkeit für Prüfungen nach § 28p SGB IV (örtlich)

Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg



**Örtlich zuständig bei der
Deutschen Rentenversicherung
Baden-Württemberg sind die
Betriebsprüfdienste der jeweiligen
Regionalzentren**



Der Betriebsprüfer kommt !

Rechtliche Grundlagen der Betriebsprüfung





Der Betriebsprüfer kommt !

Rechtliche Grundlagen der Betriebsprüfung

§ 28p SGB IV

- Prüfpflicht der Deutschen Rentenversicherung
- Prüfung mindestens alle vier Jahre
- Zuständigkeitsregelung
- Prüfung der Abrechnungsstelle
- Arbeitgeber haben angemessene Prüfhilfe zu leisten



Der Betriebsprüfer kommt !

Rechtliche Grundlagen der Betriebsprüfung





Der Betriebsprüfer kommt !

Rechtliche Grundlagen der Betriebsprüfung

BVV

- **Ankündigung der Prüfung**
- **Ausweispflicht des Betriebsprüfers**
- **Pflicht zur Erstellung des Prüfberichts**
- **Geeigneter Raum und Hilfsmittel kostenlos**
- **Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers**
- **Art und Umfang der zu führenden Lohnunterlagen**



Der Betriebsprüfer kommt !

Rechtliche Grundlagen der Betriebsprüfung

Prüfungsablauf

Prüfankündigung
§ 7 Abs. 1 BVV
(Beitragsverfahrens-VO)

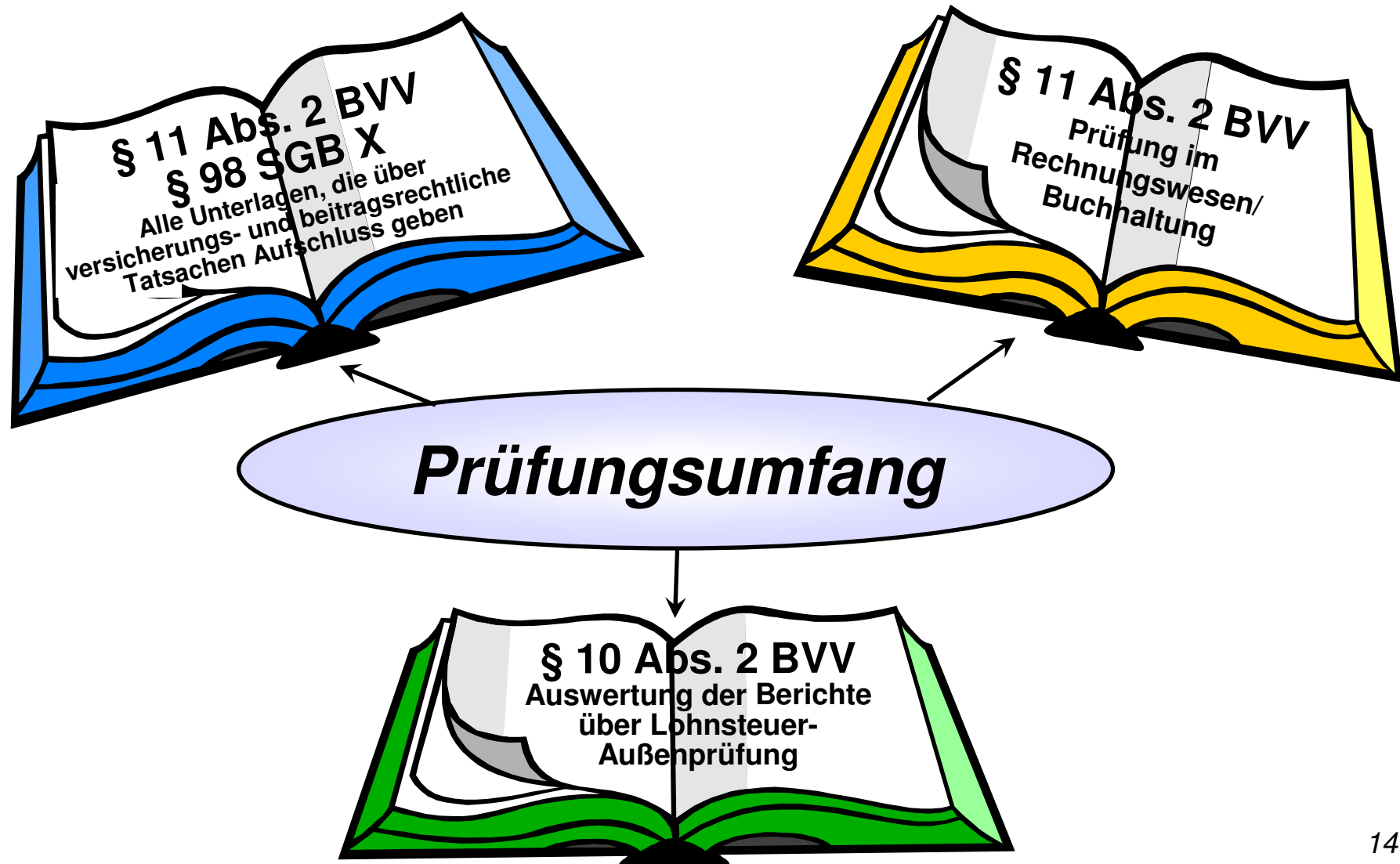
Vorankündigung

**ohne
Vorankündigung**



Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung



Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung

Prüfungsumfang

Die Prüfung der relevanten Unterlagen muss nicht in jedem Fall vollständig erfolgen. Der Prüfer hat insbesondere bei größeren Betrieben die Möglichkeit einer

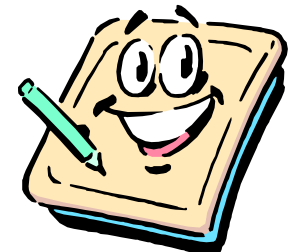
➔ Stichprobenprüfung (§ 11 Abs. 1 BVV)

Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung

Prüfungsinhalte der Betriebsprüfung

- ☑ SV-rechtliche Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse
- ☑ Erstattung von Meldungen nach der DEÜV
- ☑ Beitragsrechtliche Beurteilung der Arbeitsentgelte
- ☑ Beitragsberechnung und zeitliche Zuordnung der Beiträge
- ☑ Führung der Lohnunterlagen
- ☑ Beitragsabrechnung und Beitragsnachweise



Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung

Untersuchungsgrundsatz - § 20 SGB X

- ➔ **Ermittlung aller Aspekte des Sachverhaltes von Amts wegen**
- ➔ **Berücksichtigung aller für den Einzelfall bedeutsamen Umstände**

Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung

Versicherungsrechtliche Beurteilung

- Geringfügig bzw. kurzfristig Beschäftigte
- Schüler, Praktikanten, Studenten
- Versicherungsfreie bzw. -befreite Arbeitnehmer
- Freie Mitarbeiter / „Scheinselbständige“
- Rentenbezieher
- „Vorruheständler“
- GmbH-Gesellschafter/Geschäftsführer
- Selbständige mit einem Auftraggeber
- Personen mit Arbeitsunterbrechungen
(z.B.: Krankengeld, unbezahlter Urlaub)
- mitarbeitende Familienangehörige

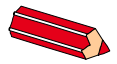
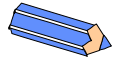
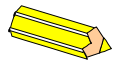
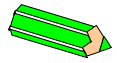


Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung

Beitragsrechtliche Beurteilung

Arbeitsentgelt - Definition:


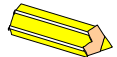
-  alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung,
-  gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht,
-  unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und
-  ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung

Beitragsrechtliche Beurteilung

Laufendes Entgelt ist:

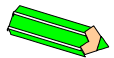
-  Gegenleistung für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum
z.B. Gehalt, Akkordlohn, Überstundenvergütungen, Zulagen, Provisionen, Umsatzprämien usw.
-  Hierfür gilt die Beitragsbemessungsgrenze des einzelnen Entgeltabrechnungszeitraums, in dem das Entgelt erzielt (verdient) wurde.

Der Betriebsprüfer kommt !

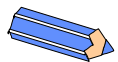
Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung

Beitragsrechtliche Beurteilung

Einmalzahlungen sind:



Sonderzuwendungen aus bestimmten Anlässen



zusätzlich zum laufenden Entgelt

z. B. Gratifikationen, etwa Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld,
Gewinnbeteiligungen



in diesen Fällen gilt die anteilige Jahresbeitrags-
bemessungsgrenze

Der Betriebsprüfer kommt !

Inhalt und Umfang der Betriebsprüfung

Beitragsrechtliche Beurteilung

Beispiel:

Heinz Muster erhält seine kumulierten 250 Überstunden aus den Monaten Januar bis Mai 2007 im Juni 2007 ausbezahlt.

Handelt es sich um laufendes Entgelt oder um eine Einmalzahlung?

Lösung:

Überstunden sind vom Charakter her laufendes Entgelt, d. h. es sind Rückrechnungen vorzunehmen.

Aus Vereinfachungsgründen kann auch die Regelung für Einmalzahlungen mit der Maßgabe angewendet werden, dass die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze des Nachzahlungszeitraumes zu Grunde zu legen ist; dadurch wird der Charakter der Nachzahlung als laufendes Arbeitsentgelt nicht berührt.

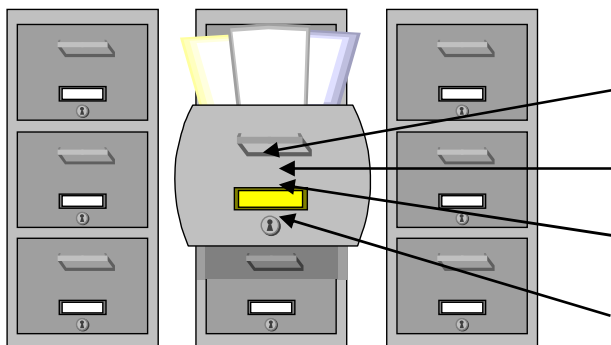
Der Betriebsprüfer kommt !

Pflichten des Arbeitgebers

Führung von Lohnunterlagen

→ § 28f Abs. 1 SGB IV

Lohnunterlagen sind geordnet zu führen und bis zum Ablauf des Kalenderjahres nach der letzten Betriebsprüfung aufzubewahren :



für jeden Beschäftigten
getrennt nach Kalenderjahren
in deutscher Sprache
im Geltungsbereich des SGB

aber: Steuerrecht verlangt die Aufbewahrung von Lohnkonten für die Dauer von 10 Jahren (§ 147 Abs. 3 AO)

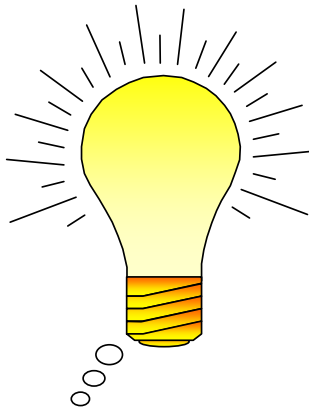
Der Betriebsprüfer kommt !

Pflichten des Arbeitgebers

Führung von Lohnunterlagen

(§ 10 Abs. 1 BVV)

Aufzeichnungen müssen so beschaffen sein, dass bei einer Prüfung innerhalb angemessener Zeit ein Überblick über die formelle und sachliche Richtigkeit der Entgeltabrechnung gewährleistet ist.



Inhalt der Lohnunterlagen

§ 8 BVV regelt den Inhalt der Lohnunterlagen (siehe Anlage)



Der Betriebsprüfer kommt !

Pflichten des Arbeitgebers

Führung von Lohnunterlagen

Hinweis:

Trotz Wegfall der 15 Stunden-Regelung bei den geringfügig Beschäftigten ab 01.04.2003 sind weiterhin Nachweise über tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Der Betriebsprüfer kommt !

Pflichten des Arbeitgebers

Grund

Nachvollziehbarkeit von z.B.:

- ➔ **Entscheidungen über die Versicherungspflicht von beschäftigten Studenten (z.B. 20-Stunden-Regelung),**
- ➔ **Beitragsrechtliche Beurteilung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen,**
- ➔ **Abgrenzungen zwischen kurzfristiger und geringfügig entlohnter Beschäftigung und**
- ➔ **Anwendung des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen (z.B. Mindeststundenlohn).**

Die Vorlage von Arbeitsverträgen reicht allein nicht aus, weil diese nicht unbedingt in allen Fällen die tatsächlichen Verhältnisse widerspiegeln!!!

Der Betriebsprüfer kommt !

Folgen fehlender Lohnunterlagen

Folgen unterlassener Führung von Lohnunterlagen:

➔ **§ 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IV**

*Ordnungswidrigkeit, falls Vorsatz oder
Leichtfertigkeit (grobe Fahrlässigkeit) vorliegt*

➔ **§ 28f Abs. 2 SGB IV**

Summenbeitragsbescheid





Der Betriebsprüfer kommt !

Folgen fehlender Lohnunterlagen

Ordnungswidrigkeit / Bußgeld

(§ 111 SGB IV)

Verletzt der Arbeitgeber die ihm übertragenden Pflichten leichtfertig oder vorsätzlich, so handelt er ordnungswidrig, wenn er

-  **Lohnunterlagen nicht führt oder nicht aufbewahrt.**
-  **Meldepflicht nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erfüllt.**
-  **Auskünfte nicht ordnungsgemäß erteilt bzw. erforderliche Unterlagen nicht vorlegt.**
-  **zu hohe Arbeitnehmeranteile einbehält.**

Im Einzelfall bis zu einer Höhe von 50.000 EUR

Der Betriebsprüfer kommt !





Folgen fehlender Lohnunterlagen

Ordnungswidrigkeit / Zwangsgeld

(§ 23 LVwVG BW)

Verhindert der Arbeitgeber die Prüfung so kann alternativ zum Bußgeld auch ein Zwangsgeld verhängt werden.

Wichtigste Unterschiede zum Bußgeld

-  Keine Strafe sondern Erzwingungsmittel
-  Kein Eintrag ins Gewerbezentralregister
-  Kann mehrfach verhängt werden
-  Höhe bis zu 25.000 EUR

Der Betriebsprüfer kommt !

Folgen fehlender Lohnunterlagen

Wann kommt ein Summenbeitragsbescheid in Betracht ? (§ 28f SGB IV)



Verletzung der Aufzeichnungspflichten



personenbezogene Feststellung der Versicherungspflicht,
Beitragspflicht oder der Beitragshöhe ist nicht möglich

oder

Feststellung stellt unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand dar

Folge des Summenbescheids = Umkehr der Beweislast

***d.h. bei nachträglicher Beweisführung durch Arbeitgeber
wird der Bescheid teilweise oder ganz widerrufen***

Der Betriebsprüfer kommt !

Folgen fehlender Lohnunterlagen

Beispiel:

Im Rahmen einer Betriebsprüfung bei einer Firma mit 1.000 Beschäftigten wurde festgestellt, dass die jährlichen Kontoführungsgebühren in Höhe von insgesamt 10.000 EUR versehentlich nicht verbeitragt wurden.

Bei der personenbezogenen Nachberechnung würde sich das jährliche Arbeitsentgelt pro Arbeitnehmer um 10 EUR erhöhen.

Obwohl die Nachberechnung personenbezogen hätte erfolgen können, wurde ein Summenbeitragsbescheid gemäß § 28f Abs. 2 SGB IV erteilt.

Der Betriebsprüfer kommt !

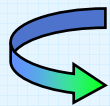
Folgen fehlender Lohnunterlagen

Lösung:

Der Summenbeitragsbescheid erfolgte zurecht, weil



eine personenbezogene Nachberechnung einen unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand dargestellt hätte und



die leistungsrechtlichen Auswirkungen für den einzelnen Versicherten nicht von Bedeutung sind.

Der Betriebsprüfer kommt !

Folgen fehlender Lohnunterlagen



Aufzeichnungspflichten - Rechtsprechung

Für die Feststellung der Verletzung der Aufzeichnungspflichten (§ 28f Abs. 2 Satz 1 SGB VI) kommt es nicht auf das Verschulden des Arbeitgebers an.

Für die Beurteilung, ob ein unverhältnismäßig großer Verwaltungsaufwand vorliegt, der den Erlass eines Summenbeitragsbescheides rechtfertigt, ist auch die Höhe der den einzelnen Arbeitnehmer nicht zuzuordnenden Arbeitsentgelte und die sich daraus für die Arbeitnehmer ergebenden leistungsrechtlichen Nachteile von Bedeutung.

(BSG-Urteil vom 07.02.2002 – B 12 KR 12/01 R)

Der Betriebsprüfer kommt !

Folgen fehlender Lohnunterlagen

Aufzeichnungspflichten - Rechtsprechung



Die prüfenden Rentenversicherungsträger müssen vor Erlass eines Summenbescheides trotz Verletzung der Aufzeichnungspflicht durch den Arbeitgeber entsprechend den Grundsätzen der §§ 20 und 21 SGB X Ermittlungen anstellen, soweit diese das Gebot der Verhältnismäßigkeit des Verwaltungshandelns nicht verletzen.

(LSG Berlin, Urteil vom 25.08.2004 - L 9 KR 63/02)

Die personenbezogene Feststellung hat Vorrang.

Die Versicherungs- und Beitragspflicht sowie die Beitragshöhe ist auch dann grundsätzlich personenbezogen festzustellen, wenn der Arbeitgeber seine Aufzeichnungspflicht verletzt hat und die Aufklärung des Sachverhalts dadurch zwar erschwert, aber nicht unmöglich gemacht worden ist.

(BSG-Urteil vom 06.03.1986 – B 12 KR 26/85)



Der Betriebsprüfer kommt !

Lohnsteuerprüfung

Pflichten aus § 10 Abs. 2 BVV

Arbeitgeber

Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden sind vorzulegen



Prüfer

Einsichtnahme und versicherungs- und beitragsrechtliche Auswertung.

Das Ergebnis ist festzuhalten, auch die Gründe, wenn von einer Auswertung abgesehen wird (z.B. Bescheid ist streitbefangen).

Der Betriebsprüfer kommt !

Lohnsteuerprüfung

Einbeziehen der Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden



§ 10 Abs. 2 BVV

- **unnötiger Prüfungsaufwand wird vermieden**
- **Prüfungszeiten werden verkürzt**
- **Prüfung der FIBU wird unter Umständen eingeschränkt**

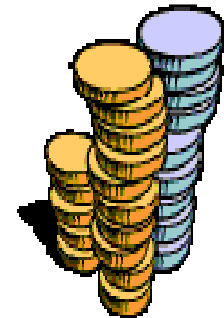
Der Betriebsprüfer kommt !

Verjährung

Wann sind Beitragsforderungen verjährt?

Grundsatz:

Ansprüche auf Beiträge verjähren vier Jahre nach Ablauf des Jahres ihrer Fälligkeit
§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV



Ausnahme:

Ansprüche auf Beiträge verjähren dreißig Jahre nach Ablauf des Jahres ihrer Fälligkeit, wenn sie vorsätzlich vorenthalten wurden § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV

Der Betriebsprüfer kommt !

Verjährung

**Vorsatz = Wissen um Beitragsschuld
und Wollen der Nichtabführung**



BSG- Urteil vom 30.03.2000 – B 12 KR 14/99 R:

Bedingter Vorsatz reicht aus, d.h. die Beitragspflicht wird für möglich gehalten und damit die Nichtabführung der Beiträge billigend in Kauf genommen.

Dies liegt nahe, wenn

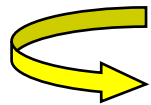


- **der Arbeitgeber sich einer Abrechnungsstelle bedient**
- **Löhne von fachkundigem Personal abgerechnet werden**
- **eine allgemeinbekannte Lohn-Nebenleistung vorliegt (z.B. VL, Sachbezüge wie Kfz-Überlassung)**
- **in der vorherigen Prüfung auf die Auswertungspflicht der Bescheide der Finanzbehörden hingewiesen wurde**

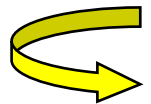
Der Betriebsprüfer kommt !

Verjährung

Warum Vorsatz bei Lohnsteuerhaftungsbescheid ?



Arbeitgeber erhält Kenntnis über weitere
Einkommensbestandteile



§§ 14 und 17 SGB IV i.V.m. § 1 SvEV
Beitragsrecht folgt grundsätzlich dem Steuerrecht

Unterbliebene Auswertung ist deshalb bedingt
vorsätzliches Handeln, weil der Arbeitgeber
um die Beitragspflicht weiß
und
die Beiträge aber trotz Fälligkeit bis zur Prüfung
nicht abgeführt hat.



Der Betriebsprüfer kommt !

Verjährung

Prüfzeitraum (§ 28p Abs. 1 i.V.m. § 25 SGB IV)

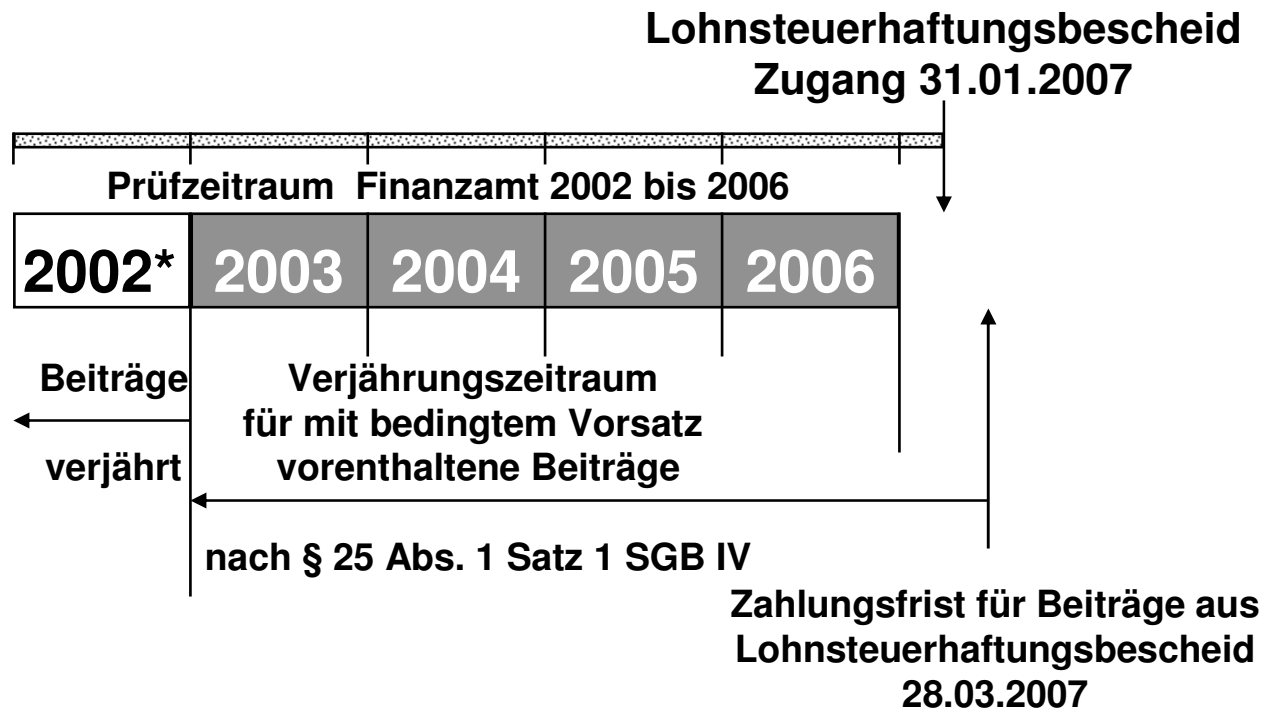


* Beiträge, die ab 01.01.2003 fällig wurden (auch Dezember 2002)

Der Betriebsprüfer kommt !

Verjährung

Prüfzeitraum (§ 28p Abs. 1 i.V.m. § 25 SGB IV)



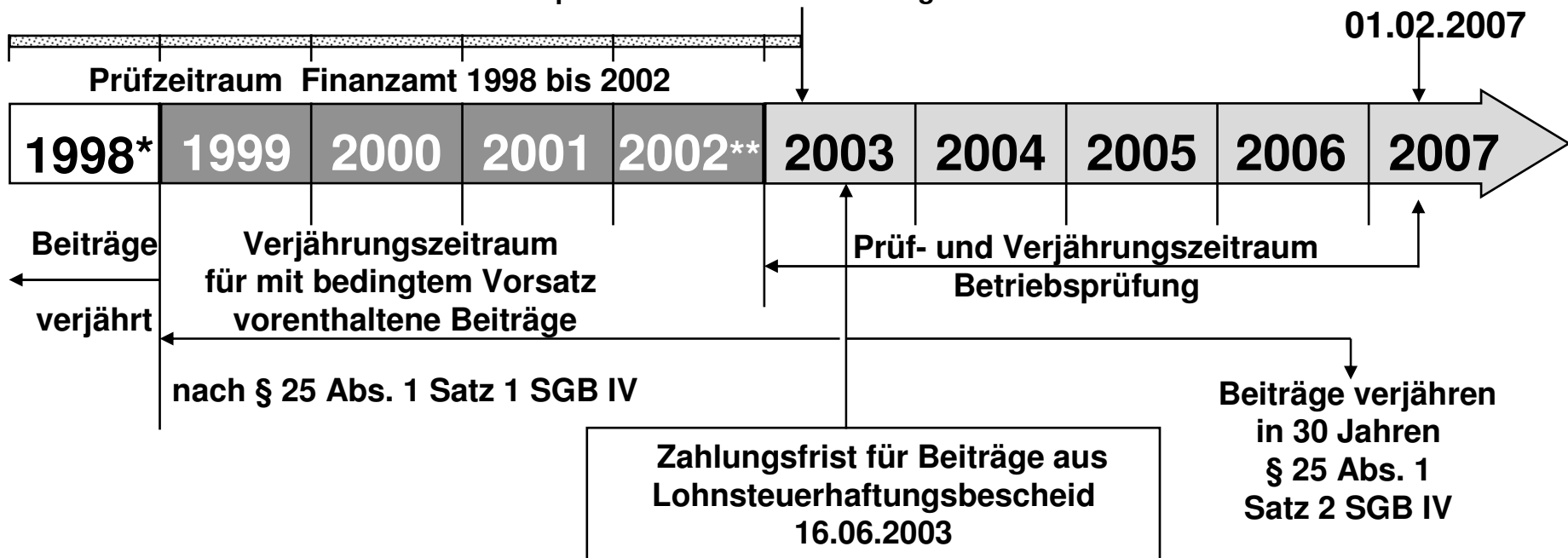
* Beiträge, die ab 01.01.2003 fällig wurden (auch Dezember 2002)

Der Betriebsprüfer kommt !

Verjährung

Prüfzeitraum (§ 28p Abs. 1 i.V.m. § 25 SGB IV)

Lohnsteuerhaftungsbescheid
Zugang 31.03.2003
 positive Kenntnis der Beitragsschuld



* Beiträge, die ab 01.01.1999 fällig wurden (auch Dezember 1998)

** Beiträge, die ab 01.01.2003 fällig wurden (auch Dezember 2002)

Der Betriebsprüfer kommt !

Säumniszuschläge

§ 24 SGB IV **Erhebung von Säumniszuschlägen** **aus Anlass einer Betriebsprüfung**

Die Beiträge ab 01.01.2006 sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats, in dem das Arbeitsentgelt erzielt wurde, fällig.

**Für jeden angefangenen Monat der
Säumnis = 1% Zuschlag
zur Beitragsschuld zu zahlen**



Der Betriebsprüfer kommt !

Säumniszuschläge

Keine Säumniszuschläge aus Betriebsprüfung wenn glaubhaft gemacht wird, dass der Arbeitgeber keine Kenntnis von seiner Zahlungspflicht hatte.

Kenntnis wird unterstellt z.B. bei

- ➔ Feststellung bei letzter Betriebsprüfung**
- ➔ Nachberechnung aufgrund des Lohnsteuerhaftungsbescheides**
- ➔ „Schwarzarbeit“**

Der Betriebsprüfer kommt !

Säumniszuschläge

Beispiel:

Mit Bescheid vom 09.01.2007 hat das Finanzamt Lohnsteuer aufgrund des geldwerten Vorteils für Kost und Wohnung für mehrere Arbeitnehmer für den Zeitraum von 2003 bis 2006 nacherhoben. Der **Lohnsteuerhaftungsbescheid** ging dem Arbeitgeber am **12.01.2007** zu. Der Arbeitgeber hatte keine Auswertung in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht vorgenommen.

Lösung:

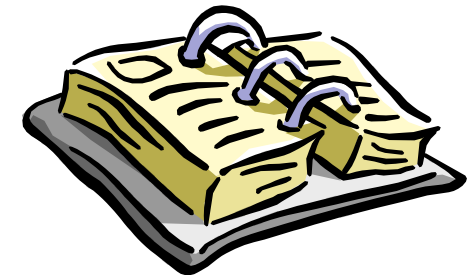
Im Rahmen der Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger erfolgte die Auswertung des Lohnsteuerhaftungsbescheides. Mit Bescheid vom 04.06.2007 wurden neben den Sozialversicherungsbeiträgen für 2003 bis 2006 auch Säumniszuschläge ab **März 2007** festgestellt und eingefordert.

Der Betriebsprüfer kommt !

Rechnungswesen

Einbeziehung des Rechnungswesens in die Betriebsprüfung

§ 11 Abs. 2 BVV

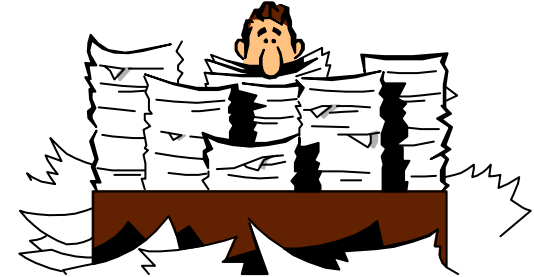


**„Die Versicherungsträger sind berechtigt,
beim Arbeitgeber über den Bereich der
Lohn- und Gehaltsabrechnung, jedoch nicht über den
Bereich des Rechnungswesens hinaus zu prüfen.“**

Der Betriebsprüfer kommt !

Rechnungswesen

Ziel:



Auffinden von Belegen über Lohnzahlungen, die steuer- und/ oder beitragsrechtlich relevant sind

Grundlage:

- Kontenplan
- Summen- und Saldenlisten
- Buchungsliste Lohn; Lohnjournale
- Finanzbuchhaltung → Sachkonten

Grundsatz:

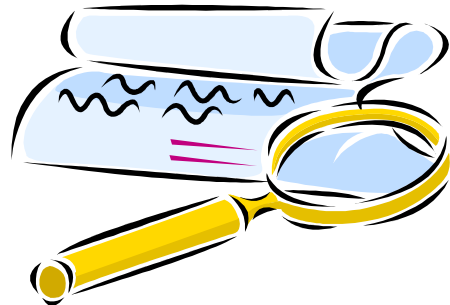
- Abschluss ist immer Belegprüfung
(Rückabwicklung des Geschäftsvorfalles)

Der Betriebsprüfer kommt !

Prüfmitteilung

Abschluss der Betriebsprüfung

- ➔ **Schlussbesprechung / Anhörung über die Prüfergebnisse (§ 24 SGB X)**
- ➔ **Arbeitgeber kann sich dazu äußern**




Der Betriebsprüfer kommt !

Prüfmitteilung

Prüfmitteilung / Bescheid

 **Das Ergebnis der Prüfung ist dem Arbeitgeber mitzuteilen (§ 7 Abs. 4 BVV)**

 **Frist → grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten**

 **Form → schriftlich**

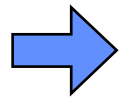
Der Betriebsprüfer kommt !

Prüfmitteilung

- ➔ **Der Arbeitgeber hat die Prüfmitteilung / den Bescheid bis zur nächsten Prüfung aufzubewahren (§ 7 Abs. 4 BVV).**
- ➔ **Bei Prüfungen im Büro des Steuerberaters / bei der Abrechnungsstelle erhält diese/r die Prüfmitteilung / den Bescheid, der Arbeitgeber i.d.R. eine Mehrfertigung (§ 12 BVV).**

Der Betriebsprüfer kommt !

Prüfmitteilung



**Die Prüfmitteilung / der Bescheid ist ein Verwaltungsakt, der inhaltlich hinreichend bestimmt sein muss,
z.B. sind bei Beitragsforderungen neben der Begründung auch aufzuführen:**

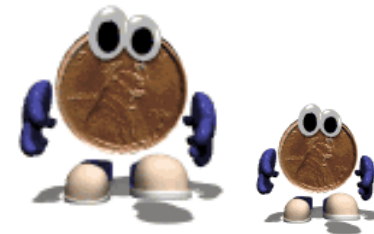
- **die Arbeitnehmer**
- **die Lohnzahlungszeiträume**
- **das Arbeitsentgelt**
- **die geforderten Beiträge hieraus**

Der Betriebsprüfer kommt !

Prüfmitteilung

Beitragszahlungen aufgrund der Prüfung

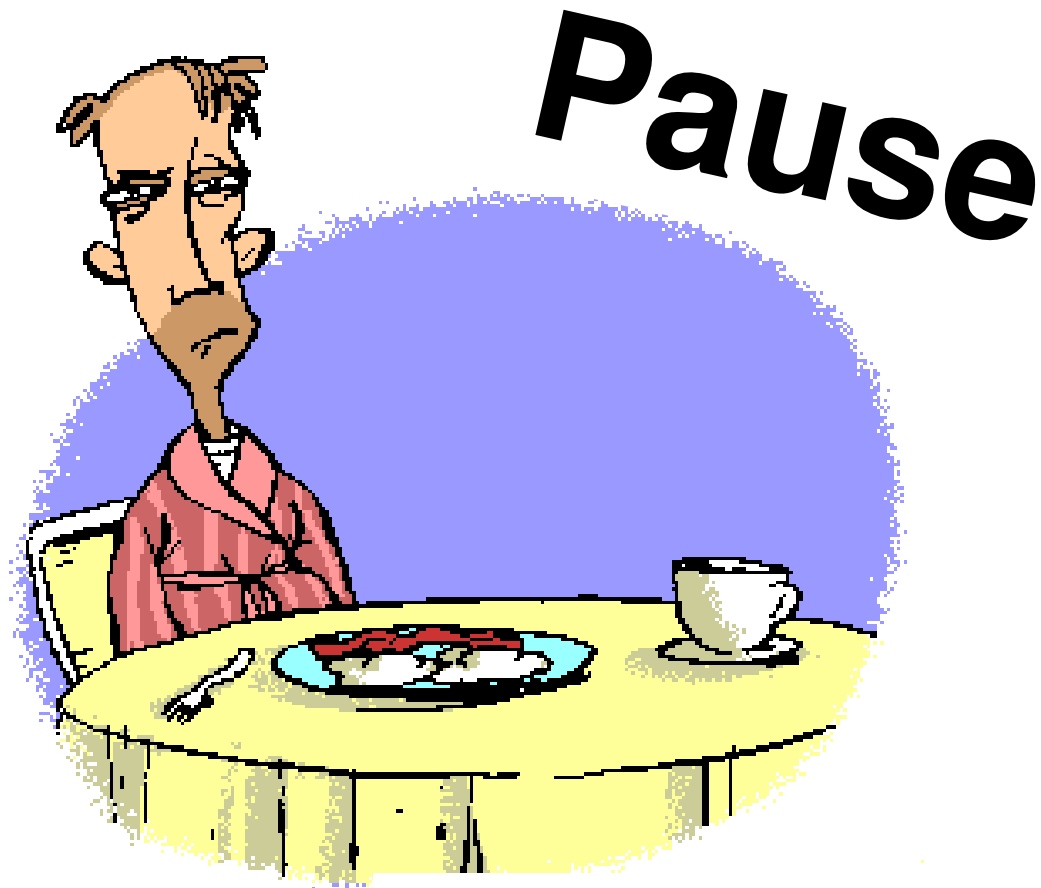
- ➔ Bitte keine Beiträge an den Rentenversicherungsträger direkt abführen.
- ➔ Evtl. nachzuzahlende Beiträge sind vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Einzugsstelle zu zahlen.
- ➔ Ein Widerspruch hat keine aufschiebende Wirkung.
Ausnahme: Statusfeststellung





Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

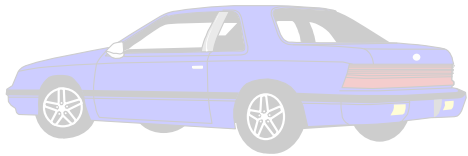
Der Betriebsprüfer kommt !





Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis



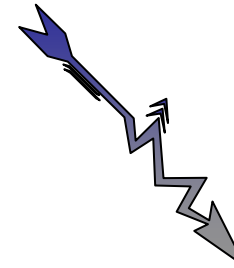
Kraftfahrzeugüberlassung

*außerhalb der betrieblichen Verwendung ist grundsätzlich
steuer- und beitragspflichtig*

Gesetzliche Berechnungsmethoden



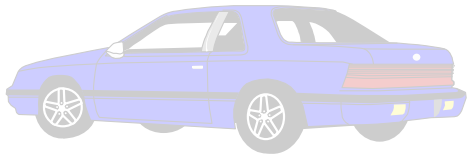
**Individuelle
Methode**



**Pauschale
Prozent-Methode**

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis



Kraftfahrzeugüberlassung

Individuelle Methode

Einzelnachweis aller Fahrten

- ➔ Fahrtenbuch
- ➔ Unterscheidung dienstlich und privat

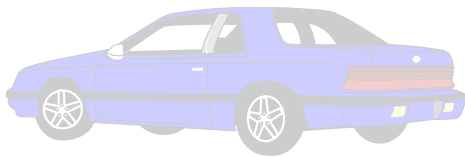
Einzelnachweis der Gesamtkosten

- ➔ Abschreibung
- ➔ Tatsächliche Kosten einschließlich Mehrwertsteuer



Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis



Kraftfahrzeugüberlassung

Pauschale Prozent-Methode

Steht der PKW auch für Privatfahrten zur Verfügung, wird als geldwerter Vorteil zusätzlich 1 % des maßgebenden Listenpreises als Arbeitslohn angesetzt.

Beispiel: zur allgemeinen privaten Nutzung von Firmenfahrzeugen:

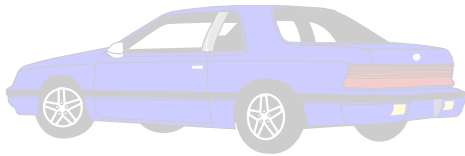
Katja Vielfahrer darf ihren Firmenwagen auch für Privat-Fahrten verwenden. Der 3jährige Firmenwagen hat einen aktuellen Gebrauchtwert von 15.000 EUR. Der Neuwagen wurde aus Italien für 19.500 EUR angeschafft. Der inländische Listenpreis betrug 22.000 EUR.

Lösung:

$22.000 \text{ EUR} \times 1 \% = 220 \text{ EUR mtl. (zusätzliches beitragspflichtiges Entgelt)}$

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis



Kraftfahrzeugüberlassung

Pauschale Prozent-Methode

Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte monatlich 0,03 % des inländischen Listenpreises für jeden Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Beispiel: Zur Nutzung von Firmenfahrzeugen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte:

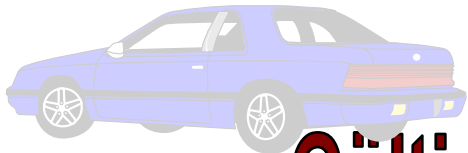
Anne-Marie Daimler nutzt ihren Firmenwagen auch für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Die Entfernung beträgt einfach 40 km. Der Firmenwagen kostete die Firma Müller 15.000 EUR. Der inländische Listenpreis beträgt 18.500 EUR.

Lösung:

$18.500 \text{ EUR} \times 0,03 \% = 5,55 \text{ EUR} \times 40 \text{ km} = 222 \text{ EUR mtl.}$
(zusätzliches beitragspflichtiges Entgelt)

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis



Kraftfahrzeugüberlassung

Gültig für beide Berechnungsmethoden:

- ➔ **Nutzungsentschädigungen des Arbeitnehmers, mindern den beitragspflichtigen Anteil (geldwerter Vorteil)**
- ➔ **Wird das Fahrzeug von mehreren Arbeitnehmern betriebsbedingt gemeinsam für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt**

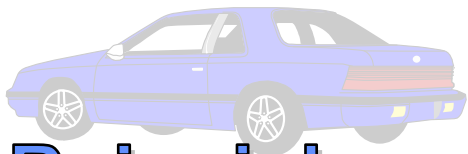
oder

der geldwerte Vorteil hieraus mit 15 v.H. pauschal besteuert (seit 2007 nach § 9 Abs. 2 EStG erst ab 21. Entfernungskilometer möglich)

➤ **Steuer- und Beitragsfreiheit.**

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis



Beispiel:

Kraftfahrzeugüberlassung

Pauschale Prozent-Methode

Zur Nutzung von Firmenfahrzeugen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bei gleichzeitig pauschaler Versteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG:

Monatlicher Nutzungswert bei einem Listenpreis von 18.500 EUR und 40 Entfernungskilometer = zusätzlich beitragspflichtiges Entgelt = 222 EUR

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer mit 15 % pauschalieren, soweit der Arbeitnehmer Werbungskosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in Höhe der Entfernungspauschale geltend machen könnte. Dabei ist von 15 Arbeitstagen monatlich auszugehen.

Arbeitstage x Entfernungskilometer x Entfernungspauschale

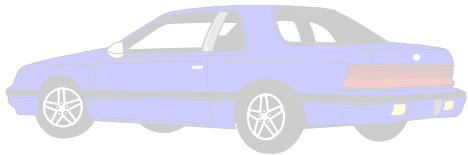
$$15 \quad \times \quad 20 \text{ km (40 km – 20 km)} \quad \times \quad 0,30 \quad = \quad \underline{90 \text{ EUR}}$$

zusätzlich beitragspflichtiges Entgelt verringert sich auf = 132 EUR

Beachte: Arbeitnehmer kann durch die Pauschalierung keine Werbungskosten geltend machen

Der Betriebsprüfer kommt !

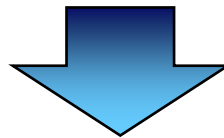
Beispiele aus der Prüfpraxis



Kraftfahrzeugüberlassung

Besonderheit bei mitarbeitenden Familienangehörigen

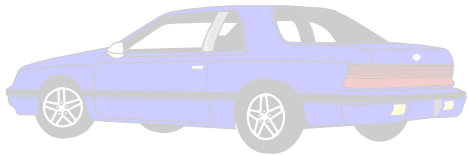
Wird die **Pkw-Nutzung steuerlich beim Ehegatten-Arbeitgeber** als Privatentnahme, verdeckte Gewinnausschüttung oder Gehalt **berücksichtigt:**



Pkw-Nutzung ist unabhängig von Gesellschaftsform und der Art der ausgeübten Beschäftigung des Ehegatten-Arbeitnehmers **kein Arbeitsentgelt**, sondern Ausfluss des ehelichen Unterhaltsanspruchs.

Der Betriebsprüfer kommt !

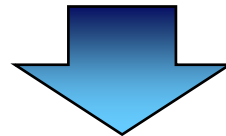
Beispiele aus der Prüfpraxis



Kraftfahrzeugüberlassung

Besonderheit bei mitarbeitenden Familienangehörigen

Erfolgt keine steuerliche Berücksichtigung beim Ehegatten-Arbeitgeber und darf der Pkw auch privat genutzt werden:



Ausfluss des Arbeitsverhältnisses und
somit Arbeitsentgelt

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Fahrtkostenersatz



Des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist

steuer- und beitragsfrei

ohne Rücksicht auf das benutzte Verkehrsmittel, wenn **Sonderfälle** gemäß §§ 3 Nr. 16, Nr. 32 EStG vorliegen, z.B.

- Dienstreise
- Einsatzwechsellätigkeit
- Sammelbeförderung (betriebsbedingt)

Ist der Fahrtkostenersatz steuerfrei, ist er auch **beitragsfrei** in der Sozialversicherung

steuer- und beitragspflichtig

ohne Rücksicht auf das benutzte Verkehrsmittel, wenn **keiner** der gemäß §§ 3 Nr. 16, Nr. 32 EStG aufgeführten dargestellten Sonderfälle vorliegen

Aber: Die **Lohnsteuer** kann mit **15 % pauschaliert** werden, und zwar in Höhe der **Entfernungspauschale** ab dem **21. Kilometer**

Die Pauschalierung der Lohnsteuer löst **Beitragsfreiheit** in der Sozialversicherung aus

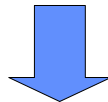
Beachte: Arbeitnehmer kann keine Werbungskosten geltend machen 61

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Pauschalierung sonstiger Sachbezüge nach § 37b EStG

Durch das Jahressteuergesetz 2007 wurde eine neue Pauschalierungsmöglichkeit mit 30% für bestimmte Sachbezüge (z.B. Incentive-Reisen, VIP-Logen, Belohnungssessen) bis 10.000 EUR eingeführt.



Nach der derzeitigen Rechtslage führt die Anwendung der neuen Pauschalierungsmöglichkeit jedoch nicht zur Beitragsfreiheit !!!

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Zuordnung von Einmalzahlungen

- ➔ **Einmalzahlungen sind dem Abrechnungsmonat zuzuordnen, in dem sie bezahlt werden.**
- ➔ **Für die Beurteilung der Beitragspflicht der Einmalzahlungen ist die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze bis zum Ende des Auszahlungsmonates zu bilden.**



Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Einmalzahlungen

Für Einmalzahlungen ab 01.01.2003 gilt nur noch das Zuflussprinzip.

Für laufende Bezüge sowie für Einmalzahlungen bis 31.12.2002 gilt das Entstehungsprinzip.

Für die beitragsrechtliche Beurteilung ist das Entstehungsprinzip bei Einmalzahlungen somit erledigt.

Versicherungsrechtlich findet das Entstehungsprinzip jedoch weiterhin Anwendung bei der

- Ermittlung der Jahresarbeitsentgeltgrenze
- Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze
- Prüfung der Gleitzone Regelung



Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Einmalzahlungen

Beispiel 1:

Karin Übrerruh wird zum 01.01.2006 bei der Firma Muster GmbH eingestellt. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 400 EUR. Laut allgemeinverbindlichem Tarifvertrag steht ihr im Monat Dezember ein 13. Gehalt zu. Dieses 13. Gehalt kommt aber später tatsächlich nicht zur Auszahlung.

Lösung:

Versicherungsrechtliche Beurteilung 2006:

13 x 400 EUR = 5.200 EUR → **Versicherungspflicht in der Gleitzone**

Beitragsrechtliche Behandlung 2006:

12 x 400 EUR = 4.800 EUR → **Beiträge fallen nur aus tatsächlich gezahltem Entgelt an**

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Einmalzahlungen

Beispiel 2:

Karin Überruh ist bei der Firma Muster GmbH angestellt. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 400 EUR. Laut allgemeinverbindlichem Tarifvertrag steht ihr im Monat Dezember ein 13. Gehalt zu. Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten der Firma verzichtet Frau Überruh schriftlich im Dezember 2006 ab dem Jahr 2007 darauf.

Lösung:

Versicherungsrechtliche Beurteilung 2007:

12 x 400 EUR = 4.800 EUR → **Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit**

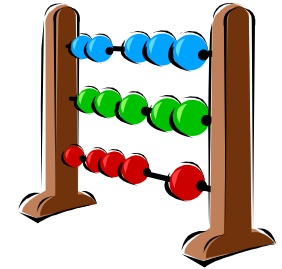
Beitragsrechtliche Behandlung 2007:

12 x 400 EUR = 4.800 EUR → **Pauschalbeiträge sind abzuführen**

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

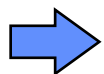
Märzklausel



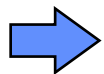
Für Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 01.01. bis 31.03. eines Jahres ausbezahlt werden, gilt eine Sonderregelung:



Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 01.01. bis 31.03. zur Auszahlung kommen, sind dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen, wenn:



das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bereits im Vorjahr bestanden hat und...



...anteilige Beitragsbemessungsgrenze zur Kranken- oder Rentenversicherung im laufenden Kalenderjahr überschritten wird.

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

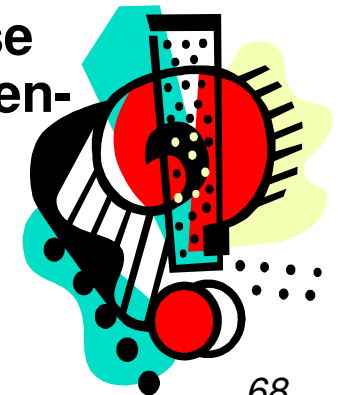
Jahresarbeitsentgeltgrenze

Krankenversicherungsfreiheit für Arbeitnehmer besteht bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE) in drei aufeinanderfolgenden Jahren, sofern auch im vierten Jahr die JAE überschritten wird.

Die allgemeine JAE-Grenze im Jahr 2007 beträgt 47.700 EUR.

Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren, gilt die besondere JAE (2007 = 42.750 EUR). Diese entspricht der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Wird die JAE unterschritten, besteht Krankenversicherungspflicht.



Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Im vierten Jahr ist wie bisher die JAE vorausschauend zu prüfen. Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören alle beitragspflichtigen Zuwendungen, die in den nächsten 12 Monaten zu erwarten sind.

Nicht anzurechnen sind:

- ➔ Mehrarbeitsvergütungen
- ➔ Familienzuschläge
- ➔ unregelmäßige Einmalzahlungen (z.B. Jubiläumszuwendung)
- ➔ steuer- und beitragsfreie Zulagen und Zuschläge (z.B. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge)
- ➔ pauschal versteuerte Bezüge (z.B. Direktversicherungen, Betriebsveranstaltungen, Fahrtkostenzuschüsse)



Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Beispiel:

Ein krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer erhält ein monatliches Gehalt von 3.600 EUR. Zusätzlich erhält er eine monatliche Familienzulage von 200 EUR sowie ein Weihnachtsgeld in Höhe von 1.900 EUR.

In den letzten 3 Jahren wurde die JAE überschritten, deshalb berechnet der Arbeitgeber im vierten Jahr das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt vorausschauend wie folgt:

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------------|
| Monatsgehalt | 3.800 EUR x 12 | = | 45.600 EUR |
| Familienzulage monatlich (sind bei der JAE nicht anzurechnen) | 200 EUR | = | 0 EUR |
| Weihnachtsgeld | 1.900 EUR | = | 1.900 EUR |
| Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt | | = | <u>47.500 EUR</u> |

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Lösung:

Das voraussichtliche regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in Höhe von 47.500 EUR übersteigt die für das Kalenderjahr 2007 geltende JAE in Höhe von 47.700 EUR nicht. Der Arbeitnehmer bleibt krankenversicherungspflichtig, obwohl sein SV-Brutto voraussichtlich 49.900 EUR beträgt.

Hinweis: Die JAE muss geprüft werden bei

- ✓ Beginn des Arbeitsverhältnisses
- ✓ einer Gehaltsänderung
- ✓ der jährlichen Erhöhung der JAE

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Beachte:

- ➔ Bei einer Gehaltserhöhung endet die Versicherungspflicht nur dann, wenn auch die JAE für das nächste Jahr überschritten wird und bereits die letzten 3 Jahre überschritten wurde
- ➔ Wird die JAE im Laufe des Jahres unterschritten, setzt die Versicherungspflicht sofort ein (Ausnahme: vorübergehende Unterschreitung durch Kurzarbeit)
- ➔ Würde ein privatkrankenversicherter Arbeitnehmer vor Vollendung des 55. Lebensjahres durch die Erhöhung der JAE versicherungspflichtig, kann er sich innerhalb von drei Monaten auf Antrag unwiderruflich befreien lassen.
- ➔ Ein Überschreiten der JAE kann auch durch die Zusammenrechnung mehrerer versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse eintreten.

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Wichtige Änderung durch Gesundheitsreform:

Besitzstandsregelung

Für alle am 02.02.2007 privat krankenversicherten Arbeitnehmern sowie für freiwillig versicherte Arbeitnehmer, die vor diesem Zeitpunkt ihre Mitgliedschaft gekündigt haben, um zu einer privaten Krankenversicherung zu wechseln, wird ein Besitzschutz eingeräumt.

Ansonsten sind die Versicherungsverhältnisse für freiwillige Mitglieder, welche die neuen Voraussetzungen nicht erfüllen, zum 01.04.2007 umzustellen.

Weitere Details im Rundschreiben vom 08.03.2007 (siehe Anlage)



Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Zuschläge für Sonn-, Feitags und Nachtarbeit

Bis 12/2003

keine Höchstbetragsbegrenzung nach dem EStG

**01/2004 –
06/2006**

Bemessungsgrundlage auf einen Stundenlohn von max. 50 EUR begrenzt

Ab 07/2006

Art. 9 HH-Begleitgesetz vom 29.06.2006
-Einschränkung der Beitragsfreiheit-



Steuerrecht:

weiterhin auf
50 EUR/Std.
begrenzt.



Beitragsrecht:

§ 1 Abs.1 Nr.1 SvEV:
über 25 EUR/Std.
beitragspflichtig

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Berechnung auf Grundlage des steuerlichen Maximalbetrages

von 50 EUR (vgl. § 3b Abs. 2 EStG)

| Zuschlag | bis 30.06.2006 steuer-und beitragsfrei | ab 01.07.2006 steuerfrei | ab 01.07.2006 max. beitragsfrei |
|-----------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Grund 25 % | 12,50 EUR | 12,50 EUR | 6,25 EUR |
| Erhöhter Nacht 40 % | 20,00 EUR | 20,00 EUR | 10,00 EUR |
| Sonntag 50 % | 25,00 EUR | 25,00 EUR | 12,50 EUR |
| Feiertag 125 % | 62,50 EUR | 62,50 EUR | 31,25 EUR |
| Weihnachten/1. Mai 150 % | 75,00 EUR | 75,00 EUR | 37,50 EUR |

Der Betriebsprüfer kommt !

Beispiele aus der Prüfpraxis

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält einen Stundengrundlohn in Höhe von **26,32 EUR**. Er arbeitet 20 Std. im Monat in der Nacht in der Zeit von 20 Uhr bis 0 Uhr und erhält Nachtzuschläge in der hierfür max. steuerfrei zulässigen Höhe.

Der Stundengrundlohn beträgt mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge nicht mehr im vollem Umfang beitragsfrei gewährt werden, auch wenn sie steuerfrei sind.

Ermittlung des beitragsfreien Anteils des Nachtzuschlags:

Steuerfrei: $20 \text{ Std.} \times 26,32 \text{ EUR} = 526,40 \text{ EUR} \times 25 \% = 131,60 \text{ EUR}$

Beitragsfrei: $20 \text{ Std.} \times 25,00 \text{ EUR} = 500,00 \text{ EUR} \times 25 \% = 125,00 \text{ EUR}$

Der beitragspflichtige Anteil der SFN-Zuschläge beträgt: **6,60 EUR**

Der Betriebsprüfer kommt !

Fälligkeit

Beiträge sind fällig ...

- ... in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder ausgeübt gilt.**
- ... zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats, wenn ein Restbeitrag verbleibt.**



Der Betriebsprüfer kommt !

Fälligkeit

Die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld

Bei der Ermittlung der Beiträge ist zu beachten:

- Orientierung am Beitragssoll des letzten Abrechnungszeitraums
- Berücksichtigung von Veränderungen zum letzten Abrechnungszeitraum (z. B. Einmalzahlungen, Beitragssatzänderungen)
- es sind alle Berechnungsmethoden/Vorgehensweisen zulässig, die diesen Zweck erfüllen
- lediglich geringer Restbeitrag im Folgemonat
- kein bloßer Abschlag

Der Betriebsprüfer kommt !

Fälligkeit

Vereinfachungsregelung seit August 2006

- ➔ **Zahlung des Beitragssolls des Vormonats, sofern regelmäßiger Mitarbeiterwechsel oder variable Entgeltbestandteile zu Änderungen führen**
- ➔ **Einmalzahlungen sind aber weiterhin im laufenden Monat zu berücksichtigen**

Der Betriebsprüfer kommt !

Fälligkeit

Beispiel:

Abrechnungsmonat Juni 2007 mit variablen Entgeltbestandteilen

- **Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags im Juni 2007 am 27.06.2007**
- **Lohnzahlung inklusive Urlaubsgeld am 30.06.2007**

Reicht die Zahlung des bloßen Beitragssolls des Vormonats?

Lösung:

Nein!

Die Beiträge aus dem Urlaubsgeld sind mit zu berücksichtigen.

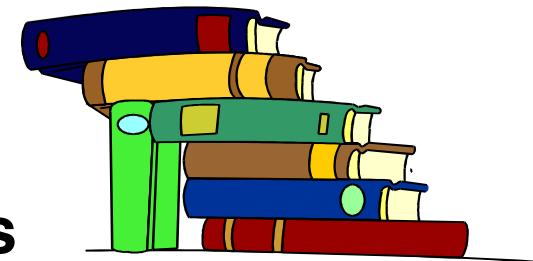


Der Betriebsprüfer kommt !

Fälligkeit

Beitragsnachweis

Beitragsnachweis beinhaltet die voraussichtliche Beitragsschuld des aktuellen Monats + Restbeitrag des Vormonats



Korrektur-Beitragsnachweis fällt weg

Der Betriebsprüfer kommt !

Fälligkeit

Säumniszuschläge



- ➔ **Die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld ist Gegenstand der Betriebsprüfung**
- ➔ **Falls die Ermittlung zu niedrig ist, sind gegebenenfalls Säumniszuschläge zu erheben:**
 - ↪ **Kein Säumniszuschlag allein wegen der bloßen Differenz zwischen der Ermittlung und Soll.**
 - ↪ **Säumniszuschlag jedoch, wenn die Ermittlung schuldhaft zu gering berechnet.**

Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG

Zu den wesentlichen Neuerungen des AAG (und damit Unterschieden zum Lohnfortzahlungsgesetz) gehören:

-  **die Teilnahme aller Arbeitgeber - unabhängig von ihrer Größe - am Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (Umlage 2)**
-  **die Einbeziehung der Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung (Umlage 1) der Angestellten im Arbeitsunfähigkeitsfall sowie bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation**

Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG



die Festschreibung einer einheitlichen Arbeitnehmergrenze von 30 Personen für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgebereaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (Umlage 1)

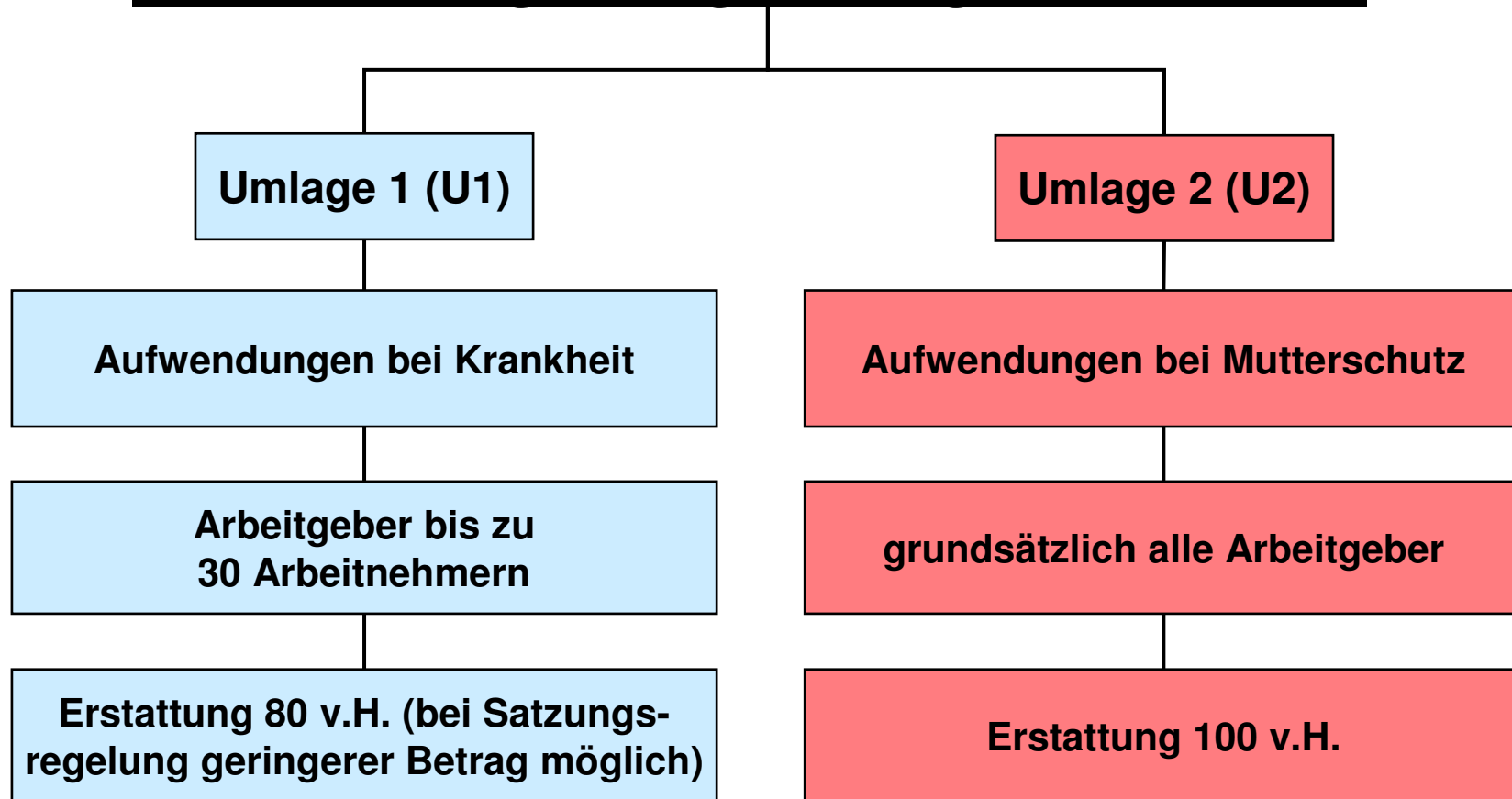


die Erweiterung der an den Ausgleichsverfahren teilnehmenden Krankenkassen auf die Ersatzkassen und die Betriebskrankenkassen

Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG



Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG

Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren

Hat ein Arbeitgeber (natürliche Person) mehrere Betriebe, dann sind die in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zusammenzurechnen.

Abgestellt wird auf den Arbeitgeber, nicht auf den Betrieb.

Bei juristischen Personen ist eine eigenständige Beurteilung erforderlich; dies auch dann, wenn sie gegebenenfalls einem Konzern angehören.



Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG

Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren

Die Feststellung der Teilnahme trifft nicht mehr die Krankenkasse, sondern der Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres.

Sie gilt für das gesamte Kalenderjahr, selbst wenn sich die Verhältnisse ändern.

Teilnahmepflicht besteht, wenn im Vorjahr an mindestens 8 Monaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt waren.

Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG

Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren

Bestand der Betrieb im Vorjahr nicht das ganze Kalenderjahr, ist auf die überwiegende Monatsanzahl abzustellen.

Bei Neugründungen ist die Arbeitnehmerzahl sorgfältig zu schätzen.

Bei der Ermittlung, ob mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden Teilzeitbeschäftigte / Aushilfen entsprechend ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

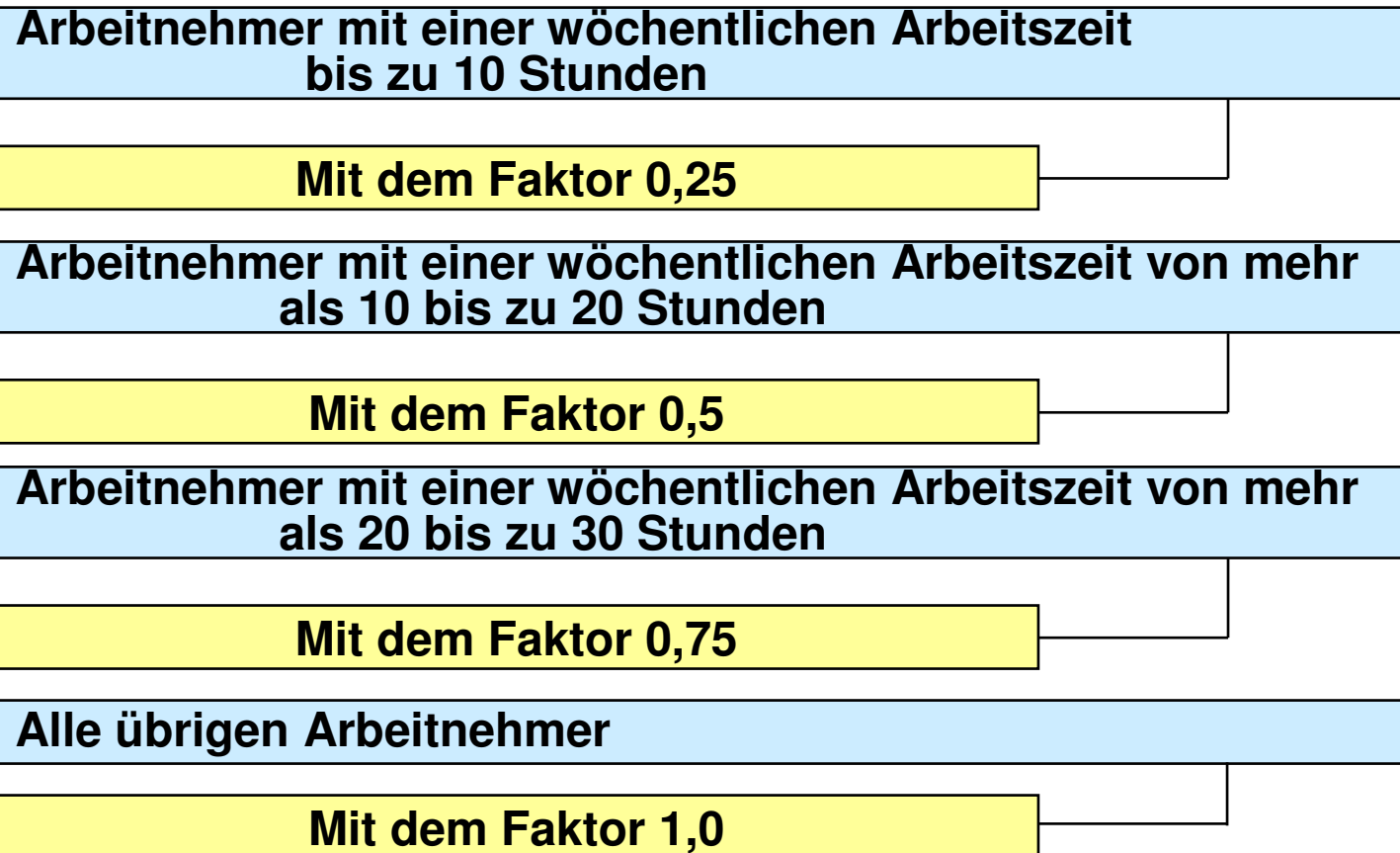


Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG

Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren








Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG

Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren

Nicht berücksichtigt werden insbesondere:

-  Wehr- und Zivildienstleistende
-  Personen in Elternzeit
-  Beschäftigte in der Freistellungsphase in der Altersteilzeit
-  Auszubildende und Praktikanten
-  Schwerbehinderte (mindestens 50 v.H. oder Gleichgestellte)

Wenn Umlagepflicht besteht, sind für diese Personengruppen trotzdem Umlagebeiträge zu zahlen !!!

Der Betriebsprüfer kommt !

Umlage

Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG

Aufbringung der Mittel im Umlageverfahren

Bemessungsgrundlage der Umlagebeiträge ist das Rentenversicherungsbrutto ohne Einmalzahlungen.



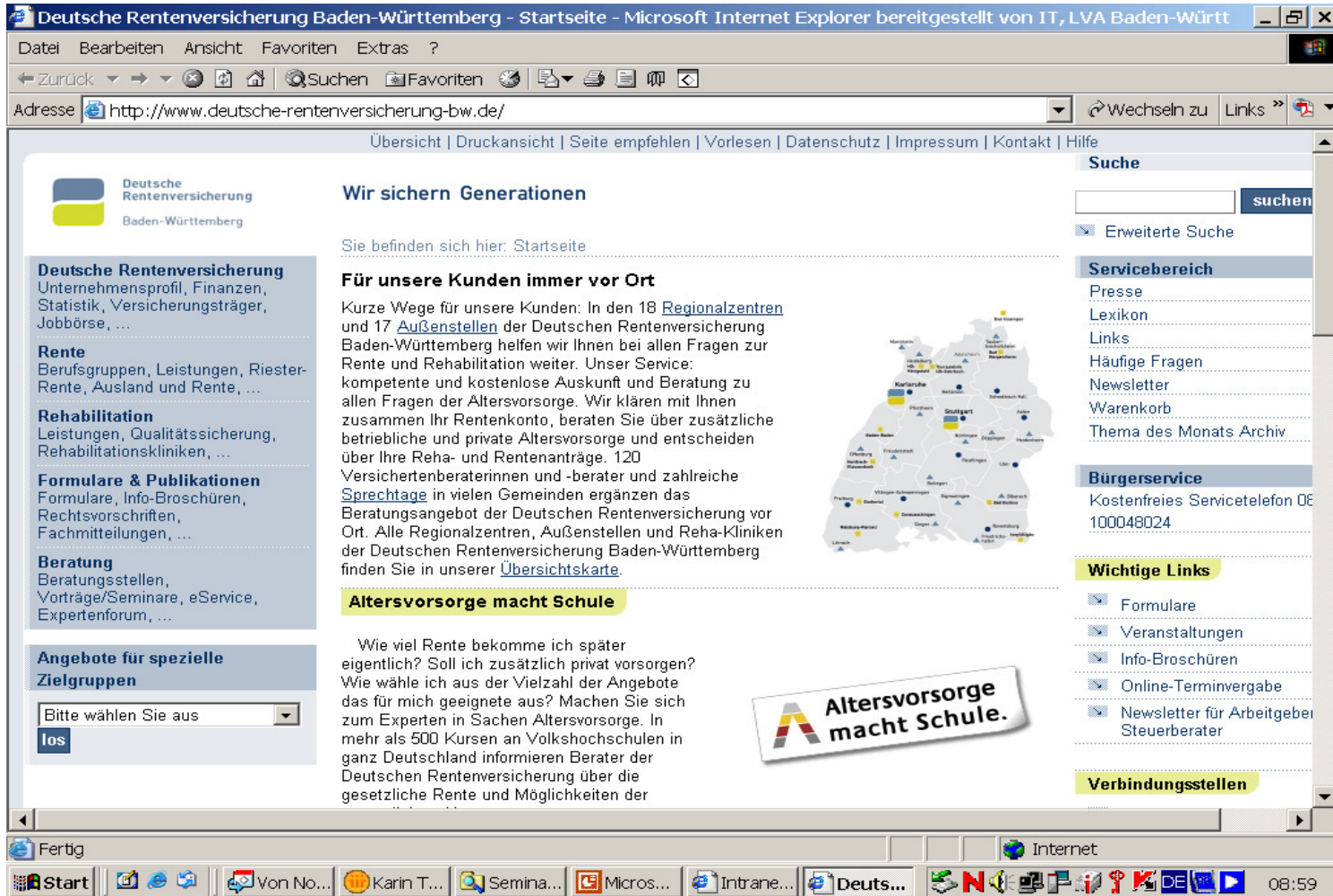
Bei Bezug von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld ist die Bemessungsgrundlage nicht das fiktive Arbeitsentgelt, sondern das tatsächliche Arbeitsentgelt. Dies gilt auch für Personen in Altersteilzeit.

Keine U1-Pflicht besteht bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen bis zu vier Wochen, weil hier kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. U2-Beiträge sind jedoch abzuführen.

Der Betriebsprüfer kommt !

Weitere Informationen

Weitere Informationen / Unser Internetauftritt



Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg - Startseite - Microsoft Internet Explorer bereitgestellt von IT, LVA Baden-Württ

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

← Zurück → Suchen Favoriten

Adresse <http://www.deutsche-rentenversicherung-bw.de/> Wechseln zu Links

Übersicht | Druckansicht | Seite empfehlen | Vorlesen | Datenschutz | Impressum | Kontakt | Hilfe

Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg

Wir sichern Generationen

Sie befinden sich hier: Startseite

Für unsere Kunden immer vor Ort

Kurze Wege für unsere Kunden: In den 18 [Regionalzentren](#) und 17 [Außenstellen](#) der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg helfen wir Ihnen bei allen Fragen zur Rente und Rehabilitation weiter. Unser Service: kompetente und kostenlose Auskunft und Beratung zu allen Fragen der Altersvorsorge. Wir klären mit Ihnen zusammen Ihr Rentenkonto, beraten Sie über zusätzliche betriebliche und private Altersvorsorge und entscheiden über Ihre Reha- und Rentenansprüche. 120 Versichertenberaterinnen und -berater und zahlreiche [Sprechstage](#) in vielen Gemeinden ergänzen das Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung vor Ort. Alle Regionalzentren, Außenstellen und Reha-Kliniken der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg finden Sie in unserer [Übersichtskarte](#).

Altersvorsorge macht Schule

Wie viel Rente bekomme ich später eigentlich? Soll ich zusätzlich privat vorsorgen? Wie wähle ich aus der Vielzahl der Angebote das für mich geeignete aus? Machen Sie sich zum Experten in Sachen Altersvorsorge. In mehr als 500 Kursen an Volkshochschulen in ganz Deutschland informieren Berater der Deutschen Rentenversicherung über die gesetzliche Rente und Möglichkeiten der

Suche

suchen

Erweiterte Suche

Servicebereich

Presse
 Lexikon
 Links
 Häufige Fragen
 Newsletter
 Warenkorb
 Thema des Monats Archiv

Bürgerservice

Kostenfreies Servicetelefon DE 100048024

Wichtige Links

Formulare
 Veranstaltungen
 Info-Broschüren
 Online-Terminvergabe
 Newsletter für Arbeitgeber/Steuerberater

Verbindungsstellen

Fertig

Start Von No... Karin T... Semina... Micros... Intrane... Deuts... 08:59

Der Betriebsprüfer kommt !

Publikationen

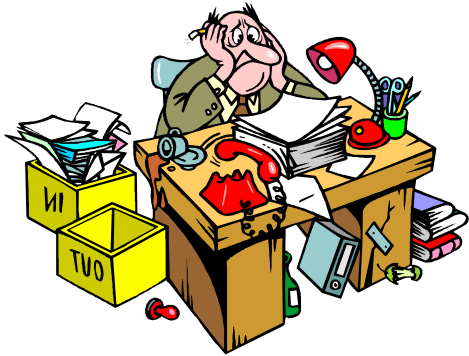
www.deutsche-rentenversicherung-bw.de > Deutsche Rentenversicherung > Veranstaltungen > Seminare > Arbeitgeberseminare

- ▶ **Beitragsverfahrensverordnung**
- ▶ **Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) vom 21. Dezember 2005, i.d.F. vom 13. Februar 2006**
- ▶ **Verlautbarung der Spitzenverbände der Sozialversicherung zur Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ab 01.01.2006 vom 12. August 2005**
- ▶ **Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung zur Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags hinsichtlich der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld vom 25. August 2006**
- ▶ **Gemeinsames Rundschreiben zur Versicherungsfreiheit bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze; hier: Neuregelung durch das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz - GKV-WSG**
- ▶ **Sozialversicherungsentgeltverordnung**



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Der Betriebsprüfer kommt !



... und geht auch wieder !!!



Der Betriebsprüfer kommt !

*Wir danken für Ihren Besuch
und Ihre Aufmerksamkeit*

| | | |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Vorbemerkungen | 3 |
| 2. | Prüfauftrag und rechtliche Grundlagen | 3 |
| 2.1 | Prüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV | 3 |
| 2.2 | Prüfung nach § 28p Abs. 1a SGB IV | 4 |
| 3. | Grobplanung | 4 |
| 3.1. | Selektion der prüfrelevanten Betriebsnummern | 4 |
| 3.2. | Sachliche Zuständigkeit | 5 |
| 3.2.1. | Deutsche Rentenversicherung Bund und Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung..... | 5 |
| 3.2.2. | Besondere Zuständigkeiten der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft- Bahn-See5 | |
| 3.2.2.1. | Abrechnung durch Steuerberater / Abrechnungsstelle..... | 6 |
| 3.2.2.2. | Betriebe mit einer BKK | 6 |
| 3.2.2.3. | Verknüpfungen | 6 |
| 3.3. | Örtliche Zuständigkeit | 6 |
| 3.4. | Zuständigkeitswechsel | 6 |
| 4. | Feinplanung | 7 |
| 4.1 | Vorbereitende Arbeiten | 7 |
| 4.1.1 | Veränderung des maßgebenden JnP durch die Verknüpfung von Haupt- mit Unterbetrieb(en) | 7 |
| 4.1.2 | Exterritoriale Arbeitgeber | 7 |
| 4.1.3 | Privathaushalte | 7 |
| 4.1.4 | Abweichende Prüfadresse | 7 |
| 4.2 | Ablauf der Feinplanung | 8 |
| 4.2.1 | Allgemeines | 8 |
| 4.2.2 | Planungsansatz | 8 |
| 4.2.3 | Effektive Feinplanung..... | 9 |
| 4.2.3.1 | Allgemeine Grundsätze | 9 |
| 4.2.3.2 | Betriebe ohne Abrechnungsstelle..... | 9 |
| 4.2.3.2.1 | Betriebe der Kategorien I bis III | 9 |
| 4.2.3.2.2 | Betriebe der Kategorien IV und V | 9 |
| 4.2.3.3 | Betriebe mit Abrechnungsstellen | 9 |
| 4.2.3.4 | Selektion von Vorlageprüfungen..... | 10 |
| 4.2.3.5 | Gesonderte Verteilung bestimmter Wirtschaftsklassen..... | 10 |
| 4.2.3.6 | Zuteilung der verbleibenden prüfrelevanten Betriebe | 10 |
| 4.2.3.7 | Stillzulegende, nicht prüfrelevante Betriebe..... | 10 |
| 5. | Durchführung der Prüfungen | 10 |
| 5.1. | Prüfungen in den Räumen des Arbeitgebers/der abrechnenden Stelle | 10 |
| 5.2. | Prüfung in den Räumen des Versicherungsträgers | 11 |
| 5.3. | Ad hoc-Prüfungen | 12 |
| 5.4. | Schnittstelle zum Clearingverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a SGB IV | 14 |
| 5.5. | Prüfdauer | 15 |
| 5.6. | Prüfzeitraum | 15 |
| 5.7. | Hemmung der Verjährung | 16 |
| 5.8. | Prüfungsinhalte | 16 |
| 5.8.1. | Versicherungspflicht | 17 |
| 5.8.1.1. | Abgrenzung selbständige Tätigkeit / abhängige Beschäftigung | 17 |
| 5.8.1.2. | Beginn und Ende der Beschäftigung | 18 |
| 5.8.1.3. | Arbeitsunterbrechungen | 18 |
| 5.8.1.4. | Flexible Arbeitszeitregelungen (z.B. Altersteilzeitarbeit) | 18 |
| 5.8.1.5. | Mitarbeitende Gesellschafter | 19 |
| 5.8.1.6. | Mitarbeitende Angehörige | 19 |
| 5.8.1.7. | Unständig Beschäftigte | 19 |
| 5.8.1.8. | Leiharbeitnehmer | 20 |
| 5.8.1.9. | Ärzte im Praktikum (bis 30.09.2004)..... | 20 |
| 5.8.1.10. | Vorstände von Aktiengesellschaften | 20 |

| | | |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.8.1.11. | Einstrahlung/Ausstrahlung..... | 21 |
| 5.8.2. | Versicherungsfreiheit | 21 |
| 5.8.2.1. | Krankenversicherungsfreiheit | 21 |
| 5.8.2.2. | Geringfügig entlohnte Beschäftigte..... | 21 |
| 5.8.2.3. | Kurzfristig Beschäftigte..... | 22 |
| 5.8.2.4. | Beschäftigte innerhalb der Gleitzone | 22 |
| 5.8.2.5. | Studenten..... | 23 |
| 5.8.2.6. | Praktikanten und Schüler | 23 |
| 5.8.2.7. | Beamte und beamtenähnliche Personen..... | 24 |
| 5.8.2.8. | Versorgungsbezieher | 24 |
| 5.8.2.9. | Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres..... | 24 |
| 5.8.2.10. | Rentenbezieher | 25 |
| 5.8.2.11. | Befreiung von der Versicherungspflicht und Weitergeltung der Befreiungen 25 | |
| 5.8.3. | Berechnung der Beiträge | 25 |
| 5.8.3.1. | Ermittlung der Beiträge..... | 25 |
| 5.8.3.2. | Arbeitsentgelt | 26 |
| 5.8.3.3. | Zeitliche Zuordnung der laufenden Arbeitsentgelte..... | 27 |
| 5.8.3.4. | Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt..... | 27 |
| 5.8.3.5. | Beitragsberechnung in besonderen Fällen | 28 |
| 5.8.3.6. | Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz/Aufwendungsausgleichsgesetz 29 | |
| 5.8.3.7. | Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden..... | 29 |
| 5.8.3.8. | Entgeltunterlagen | 29 |
| 5.8.3.9. | Rechnungswesen..... | 30 |
| 5.8.4. | Meldeverfahren..... | 30 |
| 5.8.4.1. | Meldepflichtiger Personenkreis..... | 30 |
| 5.8.4.3. | Schlüsselzahlen für die Personengruppen | 30 |
| 5.8.4.4. | Schlüsselzahlen für die Beitragsgruppen..... | 30 |
| 5.8.4.5. | Schlüsselzahlen für die Abgabegründe | 31 |
| 5.8.4.6. | Meldungen | 31 |
| 5.8.4.7. | Sonderregelungen..... | 31 |
| 5.8.4.8. | Meldungen im automatisierten Verfahren | 31 |
| 5.9. | Säumniszuschläge..... | 31 |
| 6. | Anhörung und Schlussbesprechung..... | 32 |
| 7. | Verwaltungsakt/Prüfmitteilung..... | 33 |
| 8. | Widerspruchsverfahren | 34 |
| 9. | Aussetzung der Vollziehung | 36 |
| 10. | Bußgelder..... | 36 |
| 11. | Verhältnis zu anderen Stellen | 37 |
| 11.1 | Einzugsstellen..... | 37 |
| 11.1.1. | Unterrichtungspflichten der Rentenversicherungsträger..... | 37 |
| 11.1.2. | Prüfersuchen der Einzugsstellen..... | 38 |
| 11.2 | Behörden der Zollverwaltung und andere Zusammenarbeitsbehörden | 38 |

1. Vorbemerkungen

Diese Richtlinien geben Hinweise für die Planung und Durchführung der Betriebsprüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern. Sie ersetzen nicht die Richtlinien und Anweisungen der einzelnen Rentenversicherungsträger zur Organisation der Prüfungen. Aufgabe dieser Richtlinien ist es vor allem, einen einheitlichen Standard der Betriebsprüfungen zu gewährleisten. Dies ist im Interesse der zu prüfenden Arbeitgeber, aber auch der mittelbar von den Auswirkungen einer Betriebsprüfung betroffenen Arbeitnehmer erforderlich. Die Richtlinien sollen nach innen und außen dokumentieren, in welcher Weise die Rentenversicherungsträger ihrem Prüfauftrag nachkommen.

Die Prüfrichtlinien fassen in weiten Teilen Beratungsergebnisse der Gremien der Deutschen Rentenversicherung und der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zusammen. Zu den Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern existiert die gleichnamige Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, die zuletzt unter dem Datum 24.04.2007 neu gefasst wurde.

2. Prüfauftrag und rechtliche Grundlagen

2.1 Prüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV

Nach § 28p Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) prüfen die Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Sozialgesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Die Rentenversicherungsträger prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen mindestens alle vier Jahre. Das Gesetz selbst definiert damit den mengenmäßigen Rahmen der Betriebsprüfungen. Es enthält keine Aussagen über die Intensität der Prüfungen. Nach § 28p Abs. 10 SGB IV sind Arbeitgeber wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten nicht zu prüfen. Die mitarbeitenden Familienangehörigen in landwirtschaftlichen Betrieben werden nach § 28p Abs. 1 Satz 6 SGB IV von den landwirtschaftlichen Krankenkassen geprüft.

Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers auf der einen Seite und des Rentenversicherungsträgers auf der anderen Seite regelt die Beitragsverfahrensverordnung (BVV).

2.2 Prüfung nach § 28p Abs. 1a SGB IV

Nach § 28p Abs. 1a SGB IV, der mit Wirkung zum 15.06.2007 in Kraft getreten ist, prüfen die Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz ordnungsgemäß erfüllen und die Künstlersozialabgabe rechtzeitig und vollständig entrichten. Eine Bindung an die Vierjahresfrist und damit die Vorgabe, sämtliche Arbeitgeber hinsichtlich einer etwaigen Abgabepflicht nach dem KSVG zu prüfen, enthält die Vorschrift nicht. Nach § 28p Abs. 1a Satz 2 SGB IV kann das Prüfverfahren mit der Aufforderung zur Meldung eingeleitet werden; davon machen die Träger der Rentenversicherung im Rahmen von Sonderanschreibeaktionen, beginnend seit Mitte 2007 bis 2010 Gebrauch. Sofern sich in den so eingeleiteten schriftlichen Verfahren keine abschließende Entscheidung treffen lässt, wird die Prüfung der Künstlersozialabgabe im Rahmen der nächsten turnusmäßigen Prüfung dieses Arbeitgebers nach § 28p Abs. 1 SGB IV vorgenommen und stellt in diesem Rahmen ein zusätzliches inhaltliches Prüfgebiet dar.

3. Grobplanung

3.1. Selektion der prüfrelevanten Betriebsnummern

Die Deutsche Rentenversicherung Bund als Verwalter der Datei nach § 28p Abs. 8 Satz 1 SGB IV (nachfolgend „Planungsdatei“ genannt) selektiert aus dem Bestand dieser Datei die aktuell zu prüfenden Betriebe und führt diese den prüfrelevanten Beständen der jeweils sachlich und örtlich zuständigen Rentenversicherungsträger über die CBP-Web-Anwendung zu.

Ausschlaggebend für die Selektion ist das sog. „Jahr der nächsten Prüfung“ (JnP). Das Jahr der nächsten turnusmäßigen Betriebsprüfung richtet sich nach dem Datum der letzten Betriebsprüfung und den seit dem Ende des letzten Prüfzeitraums abgegebenen Meldungen.

Entsprechend dem Zeitpunkt der Selektion werden Betriebsnummern mit einem JnP ermittelt, welches dem laufenden Jahr entspricht.

Die Selektionen erfolgen in monatlichen Abständen.

3.2. Sachliche Zuständigkeit

3.2.1. Deutsche Rentenversicherung Bund und Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung

Für die sachliche Zuständigkeit ist grundsätzlich die Endziffer der Betriebsnummer des Hauptbetriebes (= Arbeitgeber, der Entgeltunterlagen selbst führt und Beitragsschuldner ist) bzw. die einer etwaigen Abrechnungsstelle, in der auch die Prüfung stattfinden soll, maßgebend. Die Betriebsnummern der Unterbetriebe sind nicht relevant.

Bei ad hoc-Prüfungen aus Anlass von Insolvenzereignissen und in den Fällen der illegalen Beschäftigung/Schwarzarbeit (s. Ziffer 5.3) ist generell die Betriebsnummer des Betriebs maßgebend.

Danach ergibt sich die folgende Zuständigkeitsregelung: Deutsche Rentenversicherung Bund: Endziffern 0 - 4, Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung: Endziffern 5 - 9.

3.2.2. Besondere Zuständigkeiten der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Von der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See werden die Betriebe mit knappschaftlich rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern (§§ 137 und 273 SGB VI) geprüft und zwar auch hinsichtlich der Beschäftigten, die nicht in der knappschaftlichen Rentenversicherung versichert sind. Die Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See bleibt so lange bestehen, wie mindestens ein Arbeitnehmer, der der knappschaftlichen Rentenversicherungspflicht unterliegt, noch in dem Betrieb tätig ist. Ausschlaggebend ist der jeweilige Prüfzeitraum.

Des weiteren werden alle Betriebe der Seefahrt im Sinne des § 121 Abs. 3 SGB VII und Betriebe, die in den Zuständigkeitsbereich der Satzung der ehemaligen Bahnversicherungsanstalt fallen, von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See geprüft..

3.2.2.1. Abrechnung durch Steuerberater / Abrechnungsstelle

Erfolgt die Abrechnung durch einen Steuerberater oder eine Abrechnungsstelle, so werden von der Knappschaft Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See nur die knappschaftlichen Betriebe geprüft. Alle anderen nichtknappschaftlichen Betriebe werden entsprechend der allgemeinen Zuständigkeitsregelung vom zuständigen Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung und/oder der Deutschen Rentenversicherung Bund geprüft. Dies gilt nicht, sofern die Abrechnungsstelle selbst ein knappschaftlicher Betrieb ist. In diesem Fall erstreckt sich die Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See auf alle knappschaftlichen und nicht knappschaftlichen Betriebe.

3.2.2.2. Betriebe mit einer BKK

Hat die Trägerfirma einer Betriebskrankenkasse auch Mitarbeiter, die der knappschaftlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen, so führt die Knappschaft Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See die Prüfung nur für diese Mitarbeiter durch. Alle anderen Mitarbeiter in diesem Betrieb und in ggf. vorhandenen Unterbetrieben werden entsprechend der allgemeinen Zuständigkeitsregelung von dem zuständigen Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung Bund und/oder der Deutsche Rentenversicherung Bund geprüft.

3.2.2.3. Verknüpfungen

Die Knappschaft nimmt die erforderlichen Verknüpfungen vor. Diese dürfen von den anderen Rentenversicherungsträgern nicht zurück genommen werden.

3.3. Örtliche Zuständigkeit

Maßgebend für die örtliche Zuständigkeit der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung bzw. der Prüfbezirke der Deutschen Rentenversicherung Bund ist der Sitz der zu prüfenden Stelle; i. d. R. handelt es sich hier um den Hauptbetrieb oder die Abrechnungsstelle.

3.4. Zuständigkeitswechsel

Betriebe, die in die Zuständigkeit eines Rentenversicherungsträgers fallen, werden ihm aktuell angezeigt.

Änderungseingaben, die einen Zuständigkeitswechsel zur Folge haben können, sind alle Änderungen zu bestehenden Adressen oder abweichenden Zuständigkeiten, Ent- und Verknüpfungen von und mit Betrieben oder Abrechnungsstellen.

Eine Verweigerung der Vorlage der entsprechenden Prüfunterlagen durch den Steuerberater bzw. der Abrechnungsstelle ist kein Entknüpfungsgrund.

Bei der Adressänderung einer Abrechnungsstelle, die eine neue Zuständigkeit auslöst, sind auch alle Mandanten anzuzeigen, wenn das jeweilige JnP dem des laufenden Jahres entspricht.

Nach dem 30. November eines Jahres dürfen Zuständigkeitswechsel nur noch im gegenseitigen Einvernehmen veranlasst werden.

4. Feinplanung

4.1 Vorbereitende Arbeiten

4.1.1 Veränderung des maßgebenden JnP durch die Verknüpfung von Haupt- mit Unterbetrieb(en)

Weichen das JnP sowie das maßgebende JnP eines bereits geprüften Hauptbetriebes voneinander ab, wurde ein Unterbetrieb erfasst, der das maßgebende JnP verändert hat. Es ist zu überprüfen, ob der Unterbetrieb Bestandteil der Prüfung des Hauptbetriebs war und nur eine Unterspeicherung unterlassen wurde. Ist dies der Fall, kann im Unterbetrieb der Prüfzeitraum des Hauptbetriebs erfasst werden, anderenfalls ist die Prüfung des Unterbetriebes nachzuholen..

4.1.2 Exterritoriale Arbeitgeber

Diese Fälle sind zwecks Stilllegung (Ausschluss von der Grobplanung) den Mitarbeitern mit Administrationsrechten anzuzeigen.

4.1.3 Privathaushalte

Es ist zunächst sicher zu stellen, dass es sich um einen Privathaushalt handelt. Sofern dies der Fall ist, wird der Betrieb zwecks Stilllegung (Ausschluss von der Grobplanung) den Mitarbeitern mit Administrationsrechten angezeigt.

4.1.4 Abweichende Prüfadresse

Abrechnungsstellen, die über eine Betriebsnummer verfügen, sind grundsätzlich nicht als abweichende Prüfadressen zu speichern.

4.2 Ablauf der Feinplanung

4.2.1 Allgemeines

Nach Bereinigung und Aktualisierung der Prüfplanungsdatei über die CBP-Web-Anwendung im Rahmen der vorbereitenden Arbeiten erhält der Prüfer alle Arbeitgeber bzw. deren Abrechnungsstellen, die in sein Prüfkontingent gehören.

Der Prüftermin sollte i. d. R. sechs bis acht Wochen vor der beabsichtigten Betriebsprüfung mit dem Arbeitgeber bzw. dessen Steuerberater abgestimmt werden.

Spätestens sechs Wochen vor der Betriebsprüfung soll der vereinbarte Prüftermin über die CBP-Web-Anwendung erfasst werden, so dass rechtzeitig die automatische Zusammenführung der prüfrelevanten Daten ausgelöst wird. Aus diesen temporären Daten werden dem Prüfer die Prüfhilfen kurz vor der Betriebsprüfung zur Unterstützung seiner Arbeit bereit gestellt.

4.2.2 Planungsansatz

Als Planungsansatz dient zum Einen die Anzahl der aktuell Beschäftigten im Betrieb; diese ist im Rahmen der Feinplanung beim Betrieb zu erfragen. Darüber hinaus kann über die Dialoganwendung der DSRV die Anzahl der Arbeitnehmer im neuen Prüfzeitraum ermittelt werden. Weitere Planungsansätze sind die Branche, in der der Betrieb tätig ist, und die Dauer der letzten Prüfung.

Es wird zwischen folgenden Kategorien von Betrieben unterschieden:

| Kategorie | Zahl der Arbeitnehmer des Betriebs im Verjährungszeitraum |
|------------------|------------------------------------------------------------------|
| I | 0 - 5 |
| II | 6 - 19 |
| III | 20 - 99 |
| IV | 100 - 499 |
| V | > 499 |

4.2.3 Effektive Feinplanung

4.2.3.1 Allgemeine Grundsätze

Bereits bei der Terminabsprache ist dem Betrieb bzw. der Abrechnungsstelle der Umfang sowie der Inhalt der Betriebsprüfung bekannt zu geben. Ferner sind alle für die Stammdatenpflege und die Durchführung der Prüfung erforderlichen Daten zu erfragen und die Stammdaten in der CBP-Web-Anwendung zu aktualisieren..

Sofern die Prüfunterlagen zum Teil oder vollständig elektronisch archiviert sind, hat der Betrieb / die Abrechnungsstelle zusätzlich entsprechende Hardware vor Ort zur Verfügung zu stellen.

4.2.3.2 Betriebe ohne Abrechnungsstelle

4.2.3.2.1 Betriebe der Kategorien I bis III

Die Betriebe der Kategorien I bis III sind in dieser Reihenfolge vorrangig abzuarbeiten (s. aber 4.2.3.2.2).

Grundsätzlich ist unmittelbar nach der Zuteilung mit der Stammdatenpflege dieser Betriebe zu beginnen. Nur hierdurch wird bei einer Adressänderung eine rechtzeitige Verknüpfung mit den Abrechnungsstellen gewährleistet. Dadurch wird erreicht, dass eine vollständige Mandantenliste bei der Feinplanung bereits vorhanden ist, "Wiederholungstermine" ausgeschlossen werden und durch Zuständigkeitswechsel eine Sollbereinigung erreicht wird. Darüber hinaus werden durch diese Vorgehensweise nicht prüfrelevante Betriebe zeitnah zur Stilllegung angezeigt.

Im Rahmen dieser Arbeiten können einer Vorlageprüfung zustimmende Betriebe ermittelt und Prüftermine vereinbart werden. Hierbei sollen Vorlageprüfungen (nur Betriebe der Kategorie I, s. Ziffer 5.2) als zeitliche Reserve für kurzfristige Prüfabsagen bzw. vorzeitig beendete Betriebsprüfungen genutzt werden.

4.2.3.2.2 Betriebe der Kategorien IV und V

Betriebe der Kategorien IV und V sind bei der Feinplanung gleichmäßig zu berücksichtigen. Es ist sicher zu stellen, dass die Betriebe der Kategorie V **bis zum 30.09.** eines jeden Jahres für die Durchführung der Prüfung im laufenden Jahr terminiert werden.

4.2.3.3 Betriebe mit Abrechnungsstellen

Die Feinplanung von Abrechnungsstellen hat ausschließlich unter Berücksichtigung der Mandantenliste aus der CBP-Web-Anwendung der Deutschen Rentenversicherung Bund und möglichst erst nach Abschluss der Stammdatenermittlung aller Betriebe ohne Abrechnungsstellen der Kategorien I und II zu erfolgen.

4.2.3.4 Selektion von Vorlageprüfungen

Im Rahmen der Feinplanung und Auswertung anderer Ermittlungsaktionen sollte der Wunsch der Betriebe der Kategorie I (s. Ziffer 5.2) nach Vorlageprüfungen festgehalten werden.

4.2.3.5 Gesonderte Verteilung bestimmter Wirtschaftsklassen

Um die gewonnenen Erfahrungen aus bereits früher durchgeführten Betriebsprüfungen bei Arbeitgebern gleicher Branchen optimal auszuwerten, können Prüfaufträge nach Wirtschaftsklassen selektiert und zugeteilt werden.

4.2.3.6 Zuteilung der verbleibenden prüfrelevanten Betriebe

Die Zuteilung der verbleibenden prüfrelevanten Betriebe obliegt der jeweiligen Einheit und ist auf die gegebenen Strukturen des Rentenversicherungsträgers abzustellen.

4.2.3.7 Stillzulegende, nicht prüfrelevante Betriebe

Im Rahmen der Feinplanung ermittelte nicht prüfrelevante Betriebe sind in der CBP-Web-Anwendung der Deutschen Rentenversicherung Bund stillzulegen.

5. Durchführung der Prüfungen

5.1. Prüfungen in den Räumen des Arbeitgebers/der abrechnenden Stelle

Die Prüfungen haben nach § 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV grundsätzlich in den Räumen des Arbeitgebers zu erfolgen. Sofern im Auftrag des Arbeitgebers Löhne und Gehälter bei einer steuerberatenden Stelle, einem Rechenzentrum oder einer vergleichbaren Einrichtung abgerechnet werden oder/und von dort Meldungen erstattet werden, ist die Betriebsprüfung mit Zustimmung des Arbeitgebers bei dieser Abrechnungsstelle vorzunehmen (§ 28p Abs. 6 Satz 1 SGB IV).

Die Grundsätze und der Umfang der Prüfung beim Arbeitgeber (§§ 7, 11 BVV) gelten nach § 12 Satz 1 BVV für die Prüfung bei den Steuerberatern oder einer anderen

Stelle gleichermaßen. Bei der Prüfung von Abrechnungsstellen sollen alle Mandanten, die in einem Jahr zur Prüfung anstehen, an einem gemeinsamen Termin geprüft werden, soweit dies in Abhängigkeit von der jeweiligen Anzahl der Mandanten möglich ist. Sofern die Abrechnungsstelle nur die Entgeltabrechnung durchführt, nicht aber die Buchführung erledigt, kann es erforderlich sein, dass der Prüfer auf einer Prüfung beim Arbeitgeber bestehen muss, um im Hinblick auf § 11 Abs. 2 BVV alle maßgeblichen Unterlagen einsehen zu können.

Die Prüfung erfolgt grundsätzlich nach vorheriger Ankündigung durch den Versicherungsträger. Die Ankündigung soll möglichst einen Monat, sie muss jedoch spätestens 14 Tage vor der Prüfung erfolgen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 und 2 BVV). Mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Abrechnungsstelle kann hiervon abgewichen werden (§ 7 Abs. 1 Satz 3 BVV).

Lassen besondere Gründe (vgl. § 98 Abs. 1 Satz 4 SGB X - s. Ziffer 5.2. -, z.B. Verdacht auf Beitragshinterziehung oder illegale Beschäftigung) eine Prüfung beim Arbeitgeber erforderlich erscheinen, kann die Prüfung auch ohne Ankündigung durchgeführt werden (§ 7 Abs. 1 Satz 4 BVV).

In der schriftlichen Prüfanündigung an den Arbeitgeber bzw. die Abrechnungsstelle ist anzugeben, welche Unterlagen zur Prüfung konkret benötigt werden.

Die Prüfung beschränkt sich i.d.R. auf gezielte Stichproben (§ 11 Abs. 1 Satz 1 BVV).

5.2. Prüfung in den Räumen des Versicherungsträgers

Der Arbeitgeber hat nach § 98 Abs. 1 Satz 3 SGB X grundsätzlich ein Wahlrecht, ob er die Entgeltunterlagen in seinen Geschäftsräumen oder in den Räumen des prüfenden Versicherungsträgers vorlegen will. Das Wahlrecht besteht jedoch nicht, wenn besondere Gründe die Prüfung in den Räumen des Arbeitgebers erforderlich machen (§ 98 Abs. 1 Satz 4 SGB X). Zu denken ist dabei z.B. an Verdacht auf vorsätzliche Hinterziehung von Beiträgen, drohende Zahlungsunfähigkeit, Verjährung der Beitragsansprüche oder drohende Betriebsschließung. Es muss insoweit Gefahr in Verzuge sein, als die übergeordneten Interessen der Versicherungsgemeinschaft an einer ordnungsgemäßen Durchführung der öffentlich-rechtlichen Aufgaben wesentlich beeinträchtigt sein können, die ein Abwarten unmöglich machen.

Eine Prüfung in den Räumen des Versicherungsträgers („Vorlageprüfung“) sollte aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen bei Betrieben der Kategorie I in Betracht

kommen. Hierzu sind die benötigten Entgeltunterlagen bei den Arbeitgebern schriftlich anzufordern.

Vorlageprüfungen und Prüfungen vor Ort sollten grundsätzlich turnusmäßig abwechselnd durchgeführt werden. Damit ist bei jedem Betrieb die Möglichkeit der Einsichtnahme aller maßgeblichen Unterlagen aus dem Bereich des Rechnungswesens gewährleistet.

Ausgenommen von der Prüfung in den Räumen des Versicherungsträgers sind grundsätzlich Arbeitgeber, die die Entgeltabrechnung durch eine Abrechnungsstelle vornehmen lassen. Diese Arbeitgeber sind möglichst vor Ort zu prüfen. Weiterhin sind Betriebe, deren Arbeitnehmer nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch zur Mitführung des Sozialversicherungsausweises verpflichtet sind, generell vor Ort zu prüfen. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um folgende Branchen/Unternehmen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personen- und Güterbeförderungsgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Unternehmen, die im Zusammenhang mit der Güterbeförderung (aber nicht direkt im Güterbeförderungsgewerbe) tätig werden

Ausnahmsweise kann es auch bei Abschlussprüfungen (z.B. wegen Betriebsschließung, Insolvenzabweisung mangels Masse nach § 26 InsO) erforderlich sein, Prüfungen in den Räumen des Versicherungsträgers durchzuführen. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitgeber nicht mehr existieren bzw. die Abrechnungsstellen die Prüfung eines solchen Arbeitgebers in ihren Räumen nicht mehr dulden. Die Unterlagen sind in diesen Fällen vom Prüfer mitzunehmen und im Innendienst auszuwerten. Auch Unterlagen, die von einer Behörde der Zollverwaltung, der Kriminalpolizei oder sonstigen Behörden i.S. des § 321 SGB VI zur Verfügung gestellt werden, werden grundsätzlich in den Räumen des Versicherungsträgers oder der Zusammenarbeitsbehörde ausgewertet.

5.3. Ad hoc-Prüfungen

Die Einzugsstelle unterrichtet nach § 28p Abs. 1 Satz 3 SGB IV den Rentenversicherungsträger, wenn sie eine alsbaldige Prüfung außerhalb der turnusmäßigen Prüfung für erforderlich hält. Ad hoc-Prüfungen sind insbesondere auf Grund folgender Sachverhalte vorzunehmen:

- Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder Nichteröffnung mangels Masse oder vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt,
- anderweitige Betriebsschließung, es sei denn saisonbedingt,
- Hinweise von den mit der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit befassten Stellen (§ 2 Abs. 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz), insbesondere der Behörden der Zollverwaltung, der Staatsanwaltschaften und der Finanzbehörden, sofern es sich nicht nur um geringfügige Meldeverstöße (vgl. § 28a SGB IV) handelt,
- Vermutung der Beitragshinterziehung in größerem Umfang,
- Beitragsnachweise fehlen trotz intensiver und gegenüber dem Rentenversicherungsträger dokumentierter Bemühungen seitens der Einzugsstelle für mehr als 12 Monate.

Ad hoc-Prüfungen werden ferner bei Anzeigen der Behörden der Zollverwaltung, der Kriminalpolizei, der Steuerfahndung und der Staatsanwaltschaft sowie auf Grund von Hinweisen anderer Stellen oder Personen (z.B. Privatpersonen, andere Arbeitgeber) durchgeführt. Die Anzeigen müssen nicht zwingend zu einer ad hoc-Prüfung führen. Nach der Auswertung der Anzeigen können auch eine Überprüfung in Zusammenhang mit der nächsten turnusmäßigen Prüfung oder keinerlei Aktivitäten angezeigt sein.

Für ad hoc-Prüfungen gelten grundsätzlich keine Besonderheiten. Bei Abschlussprüfungen auf Grund einer Insolvenz hat der Betriebsprüfer zusätzlich Aufstellungen für die Einzugsstellen zu fertigen, damit diese ihre Forderungen nach den § 208 SGB III bzw. § 55 InsO erheben können. Sofern es mit den Einzugsstellen abgesprochen wurde, kann sich dies unter Umständen darauf beschränken, Ablichtungen der Entgeltunterlagen aus dem einschlägigen Zeitraum an diese zu übersenden. Außerdem sind die erforderlichen Meldungen nach der DEÜV durch den Betriebsprüfer zu erstatten, wenn das Insolvenzverfahren mangels Masse nicht eröffnet wurde. Prüfungen aus Anlass der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens sollen so rechtzeitig abgeschlossen werden, dass die Einzugsstellen ihre Forderungen gegenüber dem Insolvenzverwalter geltend machen können (§ 29 Abs. 1 Nr. 2 InsO).

Für die Forderung gegenüber der Insolvenzgeldstelle bei der Agentur für Arbeit und gegenüber dem Arbeitgeber bleibt weiterhin die Einzugsstelle zuständig.

Bei Prüfungen auf Grund von Anzeigen anderer Stellen kommt den Prüfungsinhalten besondere Bedeutung zu. Entsprechende Feststellungen, z. B. zu illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit, sind in den zu erteilenden Bescheid mit aufzunehmen. Darüber hinaus sind die von den Behörden der Zollverwaltung, der Kriminalpolizei und der Staatsanwaltschaft für deren weitere Verfahren benötigten Schadensberechnungen durch den Prüfer vorzunehmen.

Ad hoc-Prüfungen sind unverzüglich durchzuführen, sie sollen spätestens einen Monat nach Eingang der Mitteilung der anderen Stelle eingeleitet werden.

Kann eine Prüfung nicht innerhalb von drei Monaten abgeschlossen werden, erfolgt eine Zwischennachricht.

Kann der zuständige Rentenversicherungsträger ausnahmsweise trotz intensiver Bemühungen (z. B. Handelsregisterauskunft zur Ermittlung der Handelnden und Anfragen bei Einwohnermelde- und Gewerbeämtern) einen Verantwortlichen nicht ermitteln, bei dem prüffähige Unterlagen eingesehen werden können (z. B. Arbeitgeber ist unbekannt verzogen oder Steuerberater hat das Mandat nach Betriebsschließung niedergelegt), hat er die Einzugsstelle unter Darlegung seiner Ermittlungsbemühungen zu unterrichten.

5.4. Schnittstelle zum Clearingverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a SGB IV

Für die Statusfeststellung auf Antrag nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist abweichend von § 28h Abs. 2 SGB IV ausschließlich die bei der Deutschen Rentenversicherung Bund eingerichtete Clearingstelle (§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV) zuständig.

Das auf Antrag durchgeführte Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund entfällt u.a., wenn ein Rentenversicherungsträger im Rahmen des § 28p Abs. 1 SGB IV bereits ein Verfahren zur Feststellung des Status der Erwerbsperson durchgeführt oder eingeleitet hat, z. B. durch Ankündigung einer Betriebsprüfung. Eine Betriebsprüfung gilt mit der Eintragung des Prüftermins in der CBP-Web-Anwendung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund als angekündigt. Es ist in einem solchen Fall nicht zulässig, die Beteiligten an die Deutsche Rentenversicherung Bund zu verweisen (sogenannte „Sperrwirkung“).

Keine Sperrwirkung entfaltet im Gegensatz dazu die Ankündigung einer Betriebsprüfung für die von Amts wegen durchzuführenden Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV. In den Fällen, in denen von Amts wegen mit Aufnahme der Beschäftigung ein Statusfeststellungsverfahren von den Einzugsstellen oder der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund durchgeführt wird (Arbeitnehmer ist Ehegatte/Lebenspartner des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH), bleibt es also auch dann bei deren Zuständigkeit für die Statusfeststellung, wenn die Anmeldung dieser Beschäftigung erst nach Ankündigung der Betriebsprüfung erfolgt.

Anträge und Entscheidungen der Clearingstelle im Rahmen eines Antragverfahrens nach § 7a SGB IV werden im jeweiligen Versichertenkonto dokumentiert und in der jeweiligen Prüfhilfe abgebildet, so dass Doppelarbeiten ausgeschlossen werden...

5.5. Prüfdauer

Die Prüfzeit soll so bemessen sein, dass sich der Prüfer einen ausreichenden Überblick über die Aufgabenerfüllung durch den Arbeitgeber bzw. die abrechnende Stelle machen kann. Die Prüfdauer muss ausreichen, alle in Ziffer 5.8 dieser Richtlinien genannten Bereiche zumindest stichprobenhaft zu überprüfen.

5.6. Prüfzeitraum

Der Prüfzeitraum entspricht grundsätzlich dem Verjährungszeitraum des § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Er beginnt mit dem Ablauf des letzten Prüfzeitraums und endet grundsätzlich mit dem Ende des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums, frühestens mit dem Monat März eines Jahres. Wurden Beiträge (bedingt) vorsätzlich vorenthalten (z.B. bei Vorliegen von Bescheiden und Prüfberichten der Finanzbehörden) gilt die längere Frist des § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Beiträge (bedingt) vorsätzlich vorenthalten wurden. Nach der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 30.03.2000 - B 12 KR 14/99 R - gilt folgendes:

- Lediglich fahrlässige Rechtsunkenntnis im Sinne des o. a. Urteils liegt auf jeden Fall dann nicht vor, wenn die Löhne und Gehälter von einer Abrechnungsstelle (z.B. Steuerberater) abgerechnet wurden, die dies gewerbsmäßig tut. Dies gilt auch, wenn der im Betrieb verantwortliche Mitarbeiter überwiegend mit der Abrechnung von Löhnen und Gehältern befasst ist.

- Bei der Frage, ob eine Nebenleistung i. S. des o. a. Urteils weit verbreitet ist, kommt es auf ihre objektive Häufigkeit an; die subjektive Wahrnehmung dessen, der die Löhne und Gehälter abrechnet, ist nicht von Bedeutung. Die Besonderheiten einer Region oder einer bestimmten Branche sind zu beachten.

Darüber hinaus sollen abgeschlossene Prüfzeiträume nicht erneut überprüft werden. Die Prüfung soll dann auf bereits abgeschlossene Prüfzeiträume ausgedehnt werden, wenn Sachverhalte, die im neuen Prüfzeitraum nicht richtig beurteilt wurden, auch im abgeschlossenen Prüfzeitraum zu beurteilen waren.

5.7. Hemmung der Verjährung

Die Verjährung ist für die Dauer der Prüfung gehemmt. Die Hemmung der Verjährung beginnt nach § 25 Abs. 2 Satz 4 bis 6 SGB IV an dem Tag des Beginns der Betriebsprüfung beim Arbeitgeber oder bei der vom Arbeitgeber mit der Entgeltabrechnung beauftragten Stelle. Die Hemmung endet mit der Bekanntgabe des Beitragbescheides, spätestens jedoch nach Ablauf von sechs Kalendermonaten nach Abschluss der Prüfung (Schlussgespräch).

Kommt es aus Gründen, die die prüfende Stelle nicht zu vertreten hat, zu einem späteren Beginn der Prüfung, beginnt die Hemmung mit dem von dem Versicherungsträger in seiner Prüfungsankündigung ursprünglich bestimmten Tag. Es sollte jedoch auch in diesen Fällen dafür Sorge getragen werden, dass die Betriebsprüfung, gerechnet von ihrem tatsächlichen Beginn bzw. gerechnet von dem in der schriftlichen Prüfankündigung bestimmten Tag, spätestens nach Ablauf von sechs Kalendermonaten durch Bekanntgabe der Prüfmitteilung bzw. des Beitragsbescheides abgeschlossen wird.

5.8. Prüfungsinhalte

Die Prüfungen, die nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BVV auf Stichproben beschränkt werden können, umfassen insbesondere die von den Arbeitgebern

- vorgenommenen Beurteilungen der Beschäftigungsverhältnisse (Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit),
- für die Beitragsberechnung vorgenommenen Beurteilungen des Arbeitsentgelts,
- vorgenommenen Berechnungen und zeitlichen Zuordnungen der Beiträge,

- in diesem Zusammenhang abgegebenen Meldungen und
- zu führenden Entgeltunterlagen.

5.8.1. Versicherungspflicht

Ob und in welchem Umfang die beim oder für den zu prüfenden Arbeitgeber beschäftigten Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Sozialversicherungspflicht unterliegen oder ob sie nicht versicherungspflichtig, versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, ist anhand der vorhandenen Arbeits- bzw. Dienst- oder Werkverträge und anderer Unterlagen zu entscheiden. Gleichzeitig sind auf Grund der einschlägigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts immer auch die tatsächlich im Betrieb bestehenden Verhältnisse im Einzelfall bei der Entscheidung über das Sozialversicherungsverhältnis heranzuziehen. Die tatsächlichen Verhältnisse sind dann stets bei der Entscheidungsfindung maßgebend, wenn diese im Wesentlichen bei der Ausführung der Tätigkeit von den vertraglichen Vereinbarungen abweichen. Dabei sind die Sozialversicherungsträger nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts bei der Beurteilung der Frage, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht oder eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird, nicht an die Entscheidungen der Finanzbehörden gebunden.

Voraussetzung für den Eintritt der Versicherungspflicht ist grundsätzlich der Bezug von Arbeitsentgelt. Dies gilt nicht bei Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

Es sind insbesondere folgende Sachverhalte zu prüfen:

5.8.1.1. Abgrenzung selbständige Tätigkeit / abhängige Beschäftigung

Zur Abgrenzung zwischen selbständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung sind unter Beachtung von Ziffer 5.4 die entsprechenden Kriterien eingehend zu prüfen.

Insbesondere ist festzustellen, ob bei Würdigung der Gesamtumstände

- die Merkmale für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses oder aber
- die Merkmale für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit

überwiegen.

Ergibt die Prüfung, dass eine selbständige Tätigkeit vorliegt, die u. U. der Versicherungspflicht nach § 2 SGB VI unterliegt, ist der dafür zuständige Rentenversicherungsträger zu informieren.

5.8.1.2. Beginn und Ende der Beschäftigung

Die Beschäftigung beginnt regelmäßig mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme und endet regelmäßig mit der Einstellung der Arbeitsleistung und der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Prüfung erfordert z.B. insbesondere Feststellungen bei folgenden Besonderheiten:

- Beginn der Versicherungspflicht nach Statusklärungsverfahren (§ 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV, § 7b SGB IV, § 7c Satz 1 SGB IV)
- Insolvenz des Arbeitgebers.

5.8.1.3. Arbeitsunterbrechungen

Zur Feststellung der Versicherungspflicht/ -freiheit bei Arbeitsunterbrechung sind insbesondere folgende Sachverhalte zu prüfen:

- Streik / Aussperrung
- unbezahlter Urlaub
- Elternzeit
- Wehrübungen
- Wehrdienst-/Zivildienstleistung
- Kurzarbeit
- witterungsbedingter Arbeitsausfall
- Bezug von Entgeltersatzleistungen.

5.8.1.4. Flexible Arbeitszeitregelungen /Altersteilzeitarbeit

Erforderlich sind Feststellungen zu

- der Vereinbarung über die Verminderung der Arbeitszeit
- den Voraussetzungen des § 2 AtG (Erfüllung der Vorversicherung).

- der zutreffenden Beitragsermittlung, auch in Störfällen
- der zutreffenden Ermittlung der SV-Luft.

5.8.1.5. Mitarbeitende Gesellschafter

Es ist festzustellen, ob bereits durch die betreffende Einzugsstelle bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund als Clearingstelle i.S. des § 7a SGB IV über das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses/einer selbständigen Tätigkeit des/ der Gesellschafter(s) entschieden wurde.

Sofern noch nicht entschieden wurde, ist festzustellen, ob

- die Angaben in den Gesellschafterverträgen entsprechend richtig gewertet wurden
- das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses/einer selbständigen Tätigkeit richtig beurteilt wurde
- die Besonderheiten bei den einzelnen Rechtsformen sowie bei einer „Familien-GmbH“ richtig beurteilt wurden
- Änderungen in den tatsächlichen Verhältnissen nach einer etwaigen Entscheidung der Einzugsstelle/Clearingstelle eingetreten sind.

5.8.1.6. Mitarbeitende Angehörige

Es ist festzustellen, ob bereits durch die zuständige Einzugsstelle bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund als Clearingstelle i. S. des § 7a SGB IV über das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses/einer selbständigen Tätigkeit des mitarbeitenden Angehörigen entschieden wurde.

Sofern noch nicht entschieden wurde, ist festzustellen, ob

- ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt gezahlt wurde
- das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht / Lohnsteuer gezahlt wurde
- der Ehegatte an Stelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wurde
- die Lohnzahlung auf ein eigenes Konto des beschäftigten Ehegatten erfolgte
- eine Mitunternehmerschaft ausgeschlossen war
- ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorlag.

5.8.1.7. Unständig Beschäftigte

Es ist festzustellen, ob

- die Voraussetzungen für das Vorliegen einer unständigen Beschäftigung erfüllt wurden
- die Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung zutreffend festgestellt wurde.

5.8.1.8. Leiharbeitnehmer

Es ist festzustellen, ob

- die Erlaubnis der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit für die Verleiher vorlag
- Arbeitnehmerüberlassungsverträge mit Verleihfirmen bestanden
- der Leiharbeitnehmer dem Direktionsrecht des Entleihers unterlag
- die Fristen für die maximale Dauer des Leiharbeitnehmerverhältnisses eingehalten wurden.

5.8.1.9. Ärzte im Praktikum (bis 30.09.2004)

Es ist festzustellen, ob

- es sich um ein in der Approbationsordnung vorgeschriebenes, berufsbezogenes Praktikum handelte
- die Versicherungspflicht, unter Berücksichtigung der Befreiungsmöglichkeit in der Krankenversicherung nach § 8 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, richtig beurteilt wurde.

5.8.1.10. Vorstände von Aktiengesellschaften

Es ist festzustellen, ob bei Arbeitnehmern, die als Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft als nicht rentenversicherungspflichtig in der Hauptbeschäftigung beurteilt worden sind (bis 31.12.2003), die Eintragung der Aktiengesellschaft ins Handelsregister vor dem 07.11.2003 erfolgte und die Gründung der Aktiengesellschaft nicht deshalb rechtsmissbräuchlich war, weil sie zum alleinigen Zweck erfolgte, die Rentenversicherungspflicht zu umgehen.

Indizien für die Annahme einer rechtsmissbräuchlichen Gründung einer Aktiengesellschaft sind u.a.

- die Ausübung der Beschäftigung in einem Unternehmen, das nicht Konzernunternehmen (i.S. § 18 AktG) ist
- die Überbesetzung der Vorstandsebene
- ein geringes Grundkapital der Aktiengesellschaft
- die fehlende oder geringe Zahlung von Bezügen für die Vorstandstätigkeit.

5.8.1.11. Einstrahlung/Ausstrahlung

Es ist festzustellen, ob

- Arbeitnehmer im Rahmen der Einstrahlung/Ausstrahlung (§§ 4, 5 SGB IV) beschäftigt wurden
- es sich um eine Entsendung in einen Vertragsstaat handelte
- die erforderlichen E 101-Bescheinigungen vorliegen.

5.8.2. Versicherungsfreiheit

5.8.2.1. Krankenversicherungsfreiheit

Es ist festzustellen, ob

- die Ermittlung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit in der Krankenversicherung korrekt durchgeführt wurde (u.a. für Personen nach Vollendung des 55. Lebensjahres bzw. bei hauptberuflich selbständig Tätigen)
- die Änderungen im Versicherungsverhältnis (z.B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze unter Beachtung der Neuregelungen durch das GKV-WSG) zum richtigen Zeitpunkt umgesetzt wurden,
- Befreiungsanträge nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB V vorlagen und beachtet wurden.

5.8.2.2. Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Es ist festzustellen, ob

- ein Arbeitsentgelt im Rahmen der Geringfügigkeit gezahlt wurde

- vertragliche Regelungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, bzw. bei schwankenden Arbeitszeiten Aufzeichnungen über die geleisteten Stunden vorlagen
- neben der geringfügigen Beschäftigung weitere geringfügige oder versicherungspflichtige Beschäftigungen bei einem anderen Arbeitgeber bestanden
- auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet wurde
- der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber auf die Verzichtsmöglichkeit hingewiesen wurde.

5.8.2.3. Kurzfristig Beschäftigte

Es ist festzustellen, ob

- die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate (bei mehreren Beschäftigungen ggf. 60 Kalendertage) bzw. 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt wurde
- ein Rahmenarbeitsvertrag mit einer Befristung auf längstens ein Jahr mit maximalen Arbeitseinsätzen an 50 Arbeitstagen bestand
- zwischen mehreren Rahmenarbeitsverträgen ein Abstand von mindestens zwei Monaten lag
- ein Dauerbeschäftigungsverhältnis vorlag
- die Tätigkeit für den Arbeitnehmer von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung war
- Berufsmäßigkeit vorlag, weil der Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stand und für den Lebensunterhalt arbeitete.

5.8.2.4. Beschäftigte innerhalb der Gleitzone

Es ist festzustellen, ob

- das Arbeitsentgelt bei vorausschauender Betrachtungsweise im Rahmen der Gleitzone lag
- die besondere Berechnungsformel zur Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für den Arbeitnehmerbeitragsanteil angewandt wurde
- mehrere Beschäftigungsverhältnisse bestanden

- der Verzicht auf die Anwendung der Gleitzone-Regelung in der Rentenversicherung erklärt wurde.

5.8.2.5. Studenten

Es ist festzustellen, ob

- die entsprechenden Immatrikulationsbescheinigungen für die Zeit der Beschäftigung vorlagen
- die Studienzeit 25 Fachsemester übersteigt und deshalb die Vermutung besteht, dass das Studium nicht mehr im Vordergrund steht
- während der Vorlesungszeiten das Studium oder die Beschäftigung im Vordergrund stand (20-Stunden-, bzw. 26 Wochen-Regelung)
- bereits vor Aufnahme des Studiums eine versicherungspflichtige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausgeübt wurde und das Studium berufsbezogen war
- es sich um einen dualen Studiengang handelt.

5.8.2.6. Praktikanten und Schüler

Es ist festzustellen, ob

- es sich um ein Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum handelte
- es sich bei dem Praktikum um ein in der Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum handelte
- das Praktikum zwischen zwei theoretischen Studienabschnitten absolviert wurde
- je nach Art des abgeleisteten Praktikums die Entscheidung über Versicherungspflicht bzw. -freiheit korrekt getroffen wurde.

Es ist festzustellen, ob

- bei der Beschäftigung von Schülern während der Schulzeit die Vorschriften des § 8 SGB IV beachtet wurden (unter Berücksichtigung der Ausnahme bei Überschreitung der 50-Tage-Grenze durch Verschiebung der Schulferien)
- bei der Beschäftigung von Schülern die besonderen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung beachtet wurden (z.B. bei anschl. Aufnahme eines Studiums bzw. Aufnahme einer Dauerbeschäftigung).

5.8.2.7. Beamte und beamtenähnliche Personen

Es ist festzustellen, ob

- die Versicherungsfreiheit für Beamte nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 6 Abs. 3 SGB V, § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 27 Abs. 1 Nr. 1 SGB III unter Berücksichtigung der Ausnahme für Soldaten auf Zeit richtig festgestellt wurde
- bei Ausübung einer Zweitbeschäftigung ohne Vorlage einer Gewährleistungserstreckungsentscheidung die Grenzen des § 8 SGB IV beachtet wurden
- bei beamtenähnlichen Personen i. S. von § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB VI eine Gewährleistungserstreckungsentscheidung vorlag.

5.8.2.8. Versorgungsbezieher

Es ist festzustellen, ob

- es sich um eine Altersversorgung auf Grund des Erreichens eines bestimmten Lebensalters handelte (besondere Lebensaltersgrenzen sind zu beachten)
- bei Versorgungsbeziehern vor dem 65. Lebensjahr die besonderen Vorschriften bezüglich der Arbeitslosenversicherung beachtet wurden
- bei Pensionen wegen Dienstunfähigkeit die Versicherungspflicht zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bis zur Erreichung der Altersgrenze beachtet wurde
- die Übergangsbestimmungen des § 230 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz SGB VI beachtet wurden.

5.8.2.9. Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres

Es ist festzustellen, ob

- eine Versicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht bestanden hat bzw. nach Vollendung des 65. Lebensjahres eine Beitragserstattung geleistet wurde
- die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung beachtet wurde

- die Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden.

5.8.2.10. Rentenbezieher

Es ist festzustellen, ob die Vorschriften über die Versicherungspflicht bzw. -freiheit in den Zweigen der Sozialversicherung bei den verschiedenen Rentenarten richtig beurteilt wurden.

5.8.2.11. Befreiung von der Versicherungspflicht und Weitergeltung der Befreiungen

Es ist festzustellen, ob

- bei einer Befreiung von der Versicherungspflicht zur Krankenversicherung die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 SGB V
- bei einer Befreiung von der Versicherungspflicht zur Rentenversicherung die Voraussetzungen nach § 6 SGB VI oder der Übergangsregelung des § 231 SGBVI
- für das Weitergelten der Befreiungen die Voraussetzungen der § 231 Abs. 1 Satz 1 SGB VI, § 231 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder Nr. 3 SGB VI oder § 231a SGB VI

vorlagen.

5.8.3. Berechnung der Beiträge

5.8.3.1. Ermittlung der Beiträge

Es ist festzustellen, ob

- die Beiträge in allen Fällen maschinell ermittelt wurden oder für bestimmte Sachverhalte eine manuelle Beitragsermittlung erfolgte
- manuell ermittelte Beiträge in das maschinelle Abrechnungsprogramm einbezogen wurden
- die Verschlüsselung der Beitragsgruppen sowie der Einzugsstellen richtig und ausreichend war
- bei Teilentgeltzahlungszeiträumen die Sozialversicherungstage maschinell oder manuell richtig ermittelt wurden
- Beitragskorrekturen maschinell durchgeführt wurden und diese für einen ausreichenden Zeitraum möglich waren
- die Beitragsbemessungsgrenzen beachtet wurden

- die Beitragssätze beachtet wurden.

5.8.3.2. Arbeitsentgelt

In die Prüfung sollen insbesondere folgende Bezüge einbezogen werden:

- Abfindungen
- Arbeitgeberzuschüsse zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und zum (Saison-)Kurzarbeitergeld
- Auslagenersatz, Arbeitsmittel und Aufwandsentschädigungen
- Belegschaftsrabatte
- Gruppenunfallversicherungen
- Dienstbekleidung
- Darlehen
- Fahrtkostenersatz
- Geldwerter Vorteil aus Fahrzeugüberlassung
- Gehaltsumwandlungen
- Geschuldetes laufendes Arbeitsentgelt
- Jubiläumszuwendungen
- Mehrarbeitsvergütungen
- Pauschalbesteuerungsfähige Bezüge nach dem Einkommensteuergesetz
- Provisionen
- Rabatte fremder Firmen
- Sachzuwendungen
- Tantiemen
- Urlaubsabgeltungen
- Verpflegungsmehraufwendungen
- Zukunftssicherungsleistungen (Direktversicherungen und Pensionszusagen)
- Zuschüsse des Arbeitgebers zu Entgeltersatzleistungen und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung für die Zeit des Bezugs von Entgeltersatzleistungen (§ 23c SGB IV).

Es ist festzustellen, ob

- die Beitragspflicht des Arbeitsentgelts einschließlich der sonstigen Einnahmen richtig beurteilt wurde
- ein Lohnartenschlüsselverzeichnis vorliegt und die darin enthaltenen Lohnarten richtig definiert wurden
- die Abrechnung aller Entgeltbestandteile über die Lohnabrechnung erfolgt, oder ggf. Zahlungen über die Kasse geleistet wurden

- die laufenden und einmalig gezahlten Arbeitsentgelte ordnungsgemäß abgerechnet wurden
- bei vereinbarten Nettolohnzahlungen die Ermittlung des Bruttolohnes korrekt erfolgte
- Zahlungsansprüche auf Grund von Tarifverträgen (auch allgemeinverbindlichen) bestehen und bei der Beitragsberechnung berücksichtigt wurden
- Ausnahmen vom Arbeitsentgelt nach §§ 2 und 3 ArEV/§ 1 SvEV (ab 01.01.2007) richtig beurteilt wurden
- Lohnzahlungen durch Dritte erfolgten.

5.8.3.3. Zeitliche Zuordnung der laufenden Arbeitsentgelte

Es ist festzustellen, ob

- das laufende Arbeitsentgelt dem Abrechnungszeitraum zugeordnet wurde, in dem es erzielt wurde
- das Arbeitsentgelt bei Arbeitszeitverlagerung (z.B. fiktive Stundenzahl bei flexibler Arbeitszeit) dem Entgeltabrechnungszeitraum der Abrechnung zugeordnet wurde
- die Fälligkeit der Beiträge aus angesparten Wertguthaben richtig beurteilt wurde
- bei Nachzahlungen, rückwirkenden Entgelterhöhungen oder zeitversetzt gezahlten Bezügen eine ordnungsgemäße Zuordnung erfolgte.

5.8.3.4. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Es ist festzustellen, ob

- einmalig gezahlte Arbeitsentgelte, die tatsächlich zugeflossen sind, unter Beachtung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze korrekt verbeitragt wurden
- die Ermittlung der Sozialversicherungstage als Grundlage für die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze korrekt erfolgte
- Vorbeschäftigungszeiten beim gleichen Arbeitgeber berücksichtigt werden (ggf. durch maschinellen Hinweis auf weitere Personalnummern)
- beitragsfreie Zeiten bei der Ermittlung der Jahresbeitragsbemessungsgrenze berücksichtigt wurden

- Wechsel der Beitragsgruppen der Krankenkasse oder des Rentenversicherungsträgers (Versicherungszweigwechsel bis 31.12.2004) richtig berücksichtigt wurden
- die Zuordnung von Sonderzahlungen während Elternzeit sowie bei Eintritt von Versicherungsfreiheit korrekt erfolgte
- bei Einmalzahlungen bis zum 31.03. des laufenden Jahres und Überschreiten der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze die Zuordnung zum letzten abgerechneten Zeitraum des Vorjahres (Märzklausel) erfolgte
- für Zeiträume seit 01.01.2003 das Zuflussprinzip beachtet wurde.

5.8.3.5. Beitragsberechnung in besonderen Fällen

Es ist festzustellen, ob

- die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte richtig ermittelt wurden
- Aufstockungsbeiträge der geringfügig Beschäftigten richtig ermittelt wurden
- die besonderen Berechnungsvorschriften in der Gleitzone beachtet wurden
- die Beiträge für Auszubildende ohne Arbeitsentgelt (auch Praktikanten) aus den richtigen Werten ermittelt wurden
- die Besonderheiten bei behinderten Menschen berücksichtigt wurden
- die Besonderheiten bei Geringverdienern beachtet wurden
- die Besonderheiten bei unständig Beschäftigten beachtet wurden
- der Arbeitgeberanteil in den Fällen des § 172 Abs. 1 Satz 1 SGB VI/§ 346 Abs. 3 SGB III korrekt ermittelt und entrichtet wurde
- gewährte Sachbezüge für die Beitragsermittlung richtig bewertet wurden
- lohnsteuerfreie Bezüge bei der Beitragsberechnung richtig berücksichtigt wurden
- pauschalbesteuerte Bezüge bei der Beitragsberechnung richtig berücksichtigt wurden
- die Beitragsberechnung beim Bezug von Überbrückungsgeld, Winterausfallgeld (bis 31.03.2006), Saisonkurzarbeitergeld (ab 01.04.2006) und Kurzarbeitergeld korrekt erfolgte
- für Arbeitnehmer, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt erhalten, die Beiträge aus dem Unterschiedsbetrag korrekt berechnet und entrichtet wurden
- bei flexiblen Arbeitszeitregelungen die Zuordnung der beitragspflichtigen Einnahmen korrekt erfolgte, insbesondere bei ggf. eingetretenen „Störfällen“

- die Besonderheiten in der Pflegeversicherung beachtet wurden, wenn der Nachweis der Elterneigenschaft nach § 55 Abs. 3 Satz 3 SGB XI nicht erbracht wurde.

5.8.3.6. Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz/Aufwendungsausgleichsgesetz

Es ist festzustellen, ob

- die Teilnahme am Ausgleichsverfahren zur Umlage U1 durch Bescheid der Einzugsstelle festgestellt wurde
- die für die Beurteilung maßgebliche Anzahl der Arbeitnehmer richtig ermittelt wurde
- die Arbeitsentgelte für die Umlagebeträge richtig ermittelt wurden
- die Beträge zum Ausgleichsverfahren an die richtige Einzugsstelle abgeführt wurden.

5.8.3.7. Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden

Es ist festzustellen, ob

- im Prüfzeitraum eine Prüfung durch die Finanzverwaltung stattgefunden hat
- Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden vollständig (ggf. mit Anlagen) vorliegen
- sich aus den Bescheiden und Prüfberichten versicherungs- und beitragsrechtliche Konsequenzen ergeben
- die Bescheide oder Teile davon noch nicht bindend sind
- die Bescheide und Prüfberichte bereits durch den Arbeitgeber beitragsrechtlich ausgewertet wurden (falls keine Auswertung seitens des Arbeitgebers erfolgte, wann diese Bescheide und Prüfberichte zugestellt worden sind bzw. ggf. zu zahlende Beiträge fällig geworden sind)
- sich Forderungen auf Grund der Bescheide und Prüfberichte ergeben, für die ggf. Säumniszuschläge gem. § 24 SGB IV geltend zu machen sind.

5.8.3.8. Entgeltunterlagen

Es ist festzustellen, ob

- für jeden Beschäftigten (auch versicherungsfreie) Entgeltunterlagen getrennt nach Kalenderjahren geführt wurden

- die Entgeltunterlagen die in §§ 8 und 9 BVV aufgeführten Angaben enthalten
- die Entgeltunterlagen und die Beitragsabrechnung bei Ausführung eines Dienst- oder Werkvertrages im Baugewerbe so gestaltet wurden, dass eine Zuordnung der Arbeitnehmer, des Arbeitsentgelts und des darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeitrags zu dem jeweiligen Dienst- oder Werkvertrag möglich ist.

5.8.3.9. Rechnungswesen

Die Berechtigung zur Prüfung des Rechnungswesens im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV ergibt sich aus § 11 Abs. 2 Satz 1 BVV. Danach sind die Versicherungsträger berechtigt, beim Arbeitgeber über den Bereich der Entgeltabrechnung, jedoch nicht über den Bereich des Rechnungswesens hinaus zu prüfen.

Auf der Grundlage der Buchführung ergeben sich für einen Arbeitgeber vielfache Möglichkeiten, Entgelte zu buchen. Eine Prüfung der Finanzbuchhaltung - zumindest im engeren Rahmen (z.B. Kassenbücher und Belege) - auf verdeckte Entgeltzahlungen sollte daher regelmäßig (außer bei der Vorlageprüfung) durchgeführt werden.

5.8.4. Meldeverfahren

5.8.4.1. Meldepflichtiger Personenkreis

Es ist festzustellen, ob bei allen Meldetatbeständen nach § 28a SGB IV, insbesondere auch für geringfügig Beschäftigte und Leiharbeitnehmer, die erforderlichen Meldungen ordnungsgemäß und vollständig erstattet wurden.

5.8.4.2. Meldefristen

Es ist festzustellen, ob die Meldefristen eingehalten wurden.

5.8.4.3. Schlüsselzahlen für die Personengruppen

Es ist festzustellen, ob in allen Fällen der Personengruppenschlüssel richtig ermittelt und verwendet wurde (auch für den Personenkreis der von der Rentenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmer).

5.8.4.4. Schlüsselzahlen für die Beitragsgruppen

Es ist festzustellen, ob der vierstellige Beitragsgruppenschlüssel richtig verwendet wurde.

5.8.4.5. Schlüsselzahlen für die Abgabegründe

Es ist festzustellen, ob die zutreffenden Schlüsselzahlen für die Abgabegründe verwendet wurden.

5.8.4.6. Meldungen

Es ist festzustellen, ob

- ausschließlich der Vordruck „Meldung zur Sozialversicherung“ nach den Gemeinsamen Grundsätzen nach § 28b Abs. 2 SGB IV verwendet wurde bzw. ab 01.01.2006 die Teilnahme am elektronischen Meldeverfahren erfolgt
- die Meldungen vollständig und richtig ausgefüllt und auch die zusätzlichen Angaben bei fehlender Versicherungsnummer oder erstmaliger Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung von nichtdeutschen Angehörigen des Europäischen Wirtschaftsraumes vorgenommen wurden.

5.8.4.7. Sonderregelungen

Es ist festzustellen, ob bei unständig Beschäftigten die vor Einführung des elektronischen Meldeverfahrens verwendeten Listenmeldungen alle erforderlichen Angaben enthalten

5.8.4.8. Meldungen im automatisierten Verfahren

Es ist festzustellen, ob

- ein systemgeprüftes Programm verwendet wird
- die Fehlerprotokolle ordnungsgemäß ausgewertet wurden.

5.9. Säumniszuschläge

Nach § 24 Abs. 1 SGB IV hat der Arbeitgeber für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die er nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt hat, für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Säumniszuschlag in Höhe von eins vom Hundert des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrages zu zahlen.

Wird eine Beitragsforderung durch Bescheid mit Wirkung für die Vergangenheit festgestellt, ist ein darauf entfallender Säumniszuschlag nicht zu erheben, soweit der Beitragsschuldner glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte (§ 24 Abs. 2 SGB IV). Der Beitragsschuldner kann insbesondere in folgenden Fällen eine unverschuldete Unkenntnis nicht geltend machen:

- Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung,
- Nichtauswertung von Lohnsteuerprüfberichten,
- Nichtberücksichtigung früherer Beanstandungen aus Betriebsprüfungen,
- unterbliebene Abführung von Beiträgen nach arbeitsgerichtlichen Entscheidungen, die Zahlungsansprüche der Beschäftigten betreffen,
- die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld im Sinne des § 23 SGB IV nicht gewissenhaft vorgenommen wurde,
- bei identischen Sachverhalten unterschiedliche Beurteilungen vorgenommen wurden.

Wurde die Entgeltabrechnung von einer Abrechnungsstelle im Sinne des § 28p Abs. 6 SGB IV gewerbsmäßig vorgenommen, gelten dieselben Maßstäbe.

Werden Säumniszuschläge erhoben, sind die Gründe im Beitragsbescheid festzuhalten. Maßgebend für das Ende der Säumniszuschlagsberechnung ist das Datum der Schlussbesprechung.

6. Anhörung und Schlussbesprechung

Vor Erlass eines in die Rechte des Arbeitgebers eingreifenden Verwaltungsaktes muss nach § 24 Abs. 1 SGB X eine Anhörung erfolgen. In welcher Form die Anhörung durchgeführt wird, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Neben der mündlichen Anhörung ist auch die schriftliche bzw. fernmündliche Anhörung unter Einräumung einer angemessenen Äußerungsfrist zulässig. Im Regelfall stellt die Schlussbesprechung zu einer erfolgten Betriebsprüfung die Anhörung nach § 24 Abs. 1 SGB X dar.

In der Schlussbesprechung müssen die getroffenen Prüffeststellungen sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen dargelegt werden. Inhalt und Ergebnis der Schlussbesprechung sollen in einem Vermerk festgehalten werden. Hierbei sind auch die Einwände des Arbeitgebers bzw. seines Bevollmächtigten zu berücksichtigen. Der Vermerk über die Schlussbesprechung ist vom Arbeitgeber bzw. seinem

Bevollmächtigten zu unterschreiben. Wird die Unterschrift verweigert, ist dies unter Angabe der Gründe im Vermerk festzuhalten.

Im Rahmen der Schlussbesprechung ist auch auf die Möglichkeiten und die Konsequenzen der Aussetzung der Vollziehung des Beitragsbescheides durch den Rentenversicherungsträger nach § 86a Abs. 3 SGG sowie der Stundung von Beitragsforderrungen durch die Einzugsstellen nach § 76 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV hinzuweisen.

Soweit im Rahmen einer Schlussbesprechung die Anhörung nicht durchgeführt werden kann, hat die Anhörung in besonders gelagerten Fällen schriftlich zu erfolgen. Dazu soll dem Arbeitgeber eine Frist von 14 Tagen eingeräumt werden.

7. Verwaltungsakt/Prüfmitteilung

Das Ergebnis der Prüfung ist dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der Prüfung schriftlich mitzuteilen (§ 7 Abs. 4 BVV). Eine Mehrausfertigung dieser Mitteilung gilt als Prüfbericht i.S. des § 7 Abs. 3 BVV.

Hat die Prüfung bei einer Abrechnungsstelle stattgefunden, ist dieser das Ergebnis innerhalb von zwei Monaten mitzuteilen (§ 12 Satz 3 BVV); der Arbeitgeber erhält eine Mehrfertigung der Mitteilung.

„Abschluss der Prüfung“ ist grundsätzlich der letzte Tag der Prüfung beim Arbeitgeber/bei der Abrechnungsstelle. Sind danach noch weitere Erhebungen beim Arbeitgeber, dem Steuerberater oder sonstigen Stellen erforderlich, verschiebt sich dieser Zeitpunkt.

Ergaben sich Feststellungen, die die Voraussetzungen des § 31 SGB X erfüllen, insbesondere über zu wenig oder zu viel gezahlte Beiträge, ist das Prüfergebnis in Form eines Beitragsbescheids (Verwaltungsakt) bekannt zu machen. Der Bescheid enthält eine Rechtsbehelfsbelehrung mit einer Widerspruchsfrist von einem Monat. Im Bescheid ist darauf hinzuweisen, dass ein Widerspruch keine aufschiebende Wirkung hat, es sei denn, es wurde eine Entscheidung zum Status einer Erwerbsperson getroffen (§ 7b SGB IV).

Nach § 33 Abs. 1 SGB X muss der Verwaltungsakt hinreichend bestimmt sein. Die Prüfmitteilung muss somit die getroffenen Prüffeststellungen sowie die Summe der

gutgeschriebenen/nachberechneten Beiträge, auf die einzelnen Arbeitnehmer bezogen, incl. evtl. zu zahlender Säumniszuschläge enthalten. Eine Ausnahme stellen die Summenbeitragsbescheide nach § 28f Abs. 2 SGB IV dar. Der Bescheid muss vollstreckungsfähig sein.

Die erlassende Behörde muss erkennbar sein. Der schriftliche Verwaltungsakt muss die Unterschrift oder die Namenswiedergabe eines insoweit beauftragten Mitarbeiters tragen. Bei schriftlichem Verwaltungsakt, der mit Hilfe automatischer Einrichtungen erlassen wird, können nach § 33 Abs. 4 SGB X Unterschrift und Namenswiedergabe fehlen.

Der Beschäftigte erhält über die Feststellung der Versicherungspflicht zu einem Zweig der Sozialversicherung eine entsprechende Mitteilung des Rentenversicherungsträgers.

Über die Feststellung, dass Beiträge zu Unrecht gezahlt werden, erhält der Beschäftigte einen rechtsmittelfähigen Bescheid.

8. Widerspruchsverfahren

Wird dem Verwaltungsakt widersprochen, ist zunächst zu prüfen, ob dem Widerspruch durch die zuständige Fachabteilung abzuhelpen ist. Vorbehaltlich der trägerspezifischen Regelungen zur Einrichtung von Widerspruchsausschüssen gilt Folgendes:

Grundsätzlich kann ein Widerspruch gegen einen Beitragsbescheid nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV durch den betroffenen Arbeitgeber erhoben werden. Dabei muss der Widerspruch nicht zwingend durch den Betriebsinhaber eingereicht werden. Der Betriebsinhaber kann auch einen seiner Mitarbeiter mit der Wahrnehmung und Durchführung des Widerspruchsverfahrens beauftragen; diese Beauftragung ist schriftlich nachzuweisen.

Der Arbeitgeber kann sich aber auch durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen (§ 13 Abs. 1 SGB X), der sich durch eine entsprechende Vertretungsvollmacht zu legitimieren hat. Steuerberater und Rentenberater sind in diesem Zusammenhang nicht zurückzuweisen.

Der Eingang des Widerspruchs ist dem Widerspruchsführer unverzüglich schriftlich zu bestätigen. Ebenso sind die vom Widerspruch betroffenen Einzugsstellen zu unterrichten.

Soweit ein Widerspruch lediglich zur Wahrung der Widerspruchsfrist ohne weitere Begründung eingelegt wird, ist der Widerspruchsführer aufzufordern, den Widerspruch innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich zur Sache zu begründen. Er ist darauf hinzuweisen, dass bei fehlender Begründung eine Entscheidung nach Aktenlage ergeht.

Ist einem begründeten Widerspruch abzuhelfen, ist der angefochtene Bescheid in vollem Umfang durch einen Abhilfebescheid zurückzunehmen.

Richtet sich der Widerspruch lediglich gegen einen Teil der Feststellungen und ist dem begründeten Widerspruch in vollem Umfang abzuhelfen, ist der Bescheid mit einem Abhilfebescheid nur teilweise zurückzunehmen.

Ist einem begründeten Widerspruch nur zum Teil abzuhelfen, ist ein Teilabhilfebescheid zu erteilen. In diesem Bescheid sollte erläutert werden, aus welchen Gründen dem Widerspruch nicht in vollem Umfang auf dem Verwaltungswege abgeholfen werden konnte; über die nicht erfolgte Abhilfe kann auch ein gesonderter Widerspruchsbescheid erlassen werden.

Der Teilabhilfebescheid wird Gegenstand des anhängigen Widerspruchsverfahrens. Mit diesem Abhilfebescheid kann der Widerspruchsführer auch auf - gefordert werden, schriftlich mitzuteilen, ob unter Berücksichtigung des neuen Bescheides und der darin gemachten Aussagen das Widerspruchsverfahren erledigt ist.

Sofern der Widerspruch aufrecht erhalten und weiter begründet wird, ist das Widerspruchsverfahren fortzuführen.

Kann einem Widerspruch nicht abgeholfen werden, sollte der Widerspruchsführer zunächst noch einmal über die Sach- und Rechtslage aufgeklärt werden.

Hält der Widerspruchsführer seinen Widerspruch weiterhin aufrecht oder ist bereits aus der Widerspruchsbegründung zu erkennen, dass auch eine weitere Sachaufklärung keine Aussicht auf Rücknahme des Widerspruchs haben wird, entscheidet die beim jeweiligen Träger zuständige Stelle über den Widerspruch.

9. Aussetzung der Vollziehung

Die Richtlinien zur Aussetzung der Vollziehung von Beitragsbescheiden nach § 86a Abs. 3 SGG sind anzuwenden.

Die Beitragsansprüche sind im Rahmen einer Aussetzung der Vollziehung zu verzinsen. Dabei wird in analoger Anwendung des § 27 Abs. 1 SGB IV ein Zinssatz in Höhe von 4 v.H. zugrunde gelegt. Die Verzinsung beginnt mit dem Kalendermonat, der dem Monat der im Bescheid nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV genannten Fälligkeit folgt. Sie endet mit dem Kalendermonat, der der Bekanntgabe des Widerspruchsbescheids vorausgeht. Im sozialgerichtlichen Verfahren soll einer Aussetzung der Vollziehung zugestimmt werden, wenn sie vom Gericht mit der Auflage einer vierprozentigen Verzinsung ausgesprochen wird.

10. Bußgelder

Die Erläuterungen für die Verhängung von Bußgeldern durch die Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV sind zu beachten. Vorbehaltlich der Entscheidung im Einzelfall sollen die nachfolgend dargestellten Bußgelder mindestens in der dargelegten Höhe verhängt werden. Die Empfehlungen unterstellen jeweils Vorsatz und betreffen den Erstfall. Im Wiederholungsfall sollte ein höheres Bußgeld verhängt werden. Bei Fahrlässigkeit sollte jeweils die Hälfte des Betrags maßgebend sein:

- § 111 Abs. 1 Nr. 2 bis 5c und 8 SGB IV
Die Ordnungswidrigkeiten sollten mit einem Bußgeld in Höhe von mindestens 250 EUR geahndet werden.
- § 111 Abs. 2 SGB IV
Die Ordnungswidrigkeit sollte mit einem Bußgeld von mindestens 750 EUR geahndet werden.
- § 98 Abs. 5 SGB X
Die Ordnungswidrigkeit sollte mit einem Bußgeld von mindestens 500 EUR geahndet werden.

Rechtskräftige Bußgeldentscheidungen mit einem Bußgeld über 200 EUR sind an das Gewerbezentralregister zu melden.

11. Verhältnis zu anderen Stellen

11.1 Einzugsstellen

11.1.1. Unterrichtungspflichten der Rentenversicherungsträger

Damit die Einzugsstellen ihren Pflichten nach § 28h SGB IV nachkommen können, müssen die Rentenversicherungsträger sie nach § 28p Abs. 3 SGB IV über Sachverhalte unterrichten, soweit sie die Zahlungspflicht oder die Meldepflicht des Arbeitgebers betreffen.

Jede Einzugsstelle erhält eine Durchschrift der vollständigen Prüfmitteilung mit der sie betreffenden Anlage (Aufstellung der Nachberechnungen und Gutschriften). Die Information erhält die Einzugsstelle/Geschäftsstelle, die die Beiträge einzieht. Die Anlage zur Prüfmitteilung gilt als Beitragsnachweis für die Sollstellung der Einzugsstelle. Der Arbeitgeber weist die Beiträge nicht mehr gesondert nach; darauf ist er bei der Prüfung hinzuweisen.

Ergeben sich bei der Prüfung keine Beanstandungen oder Auflagen für die Mitglieder einer Krankenkasse, erhält diese keine Mitteilung.

Der Rentenversicherungsträger informiert die Einzugsstellen im weiteren Verfahren unverzüglich über

- Widersprüche,
- Klagen,
- Widerspruchsrücknahmen,
- Klagerücknahmen,
- Anträge auf Aussetzung der Vollziehung und
- die in diesem Zusammenhang ergangenen Entscheidungen.

Hat der Rentenversicherungsträger ein Unternehmen geprüft, das Arbeitnehmer verleiht, und stellt sich im Rahmen der Einziehung der Forderung heraus, dass die Einzugsstelle den/die Entleiher hinsichtlich der Beitragsforderungen in Anspruch nehmen muss (§ 28e Abs. 2 SGB IV), trifft der Rentenversicherungsträger bei dem als Verlei-

her tätigen Arbeitgeber die erforderlichen weitergehenden Feststellungen, die es der Einzugsstelle ermöglichen, die Forderungen arbeitnehmerbezogen zu beziffern. Im Einzelfall kann eine Hilfestellung durch Prüfung beim Entleiher erforderlich sein.

11.1.2 Prüfersuchen der Einzugsstellen

Nach § 28p Abs. 1 Satz 3 SGB IV unterrichten die Einzugsstellen den für den Arbeitgeber zuständigen Rentenversicherungsträger, wenn sie eine alsbaldige Prüfung (sog. ad hoc-Prüfung) bei dem Arbeitgeber für erforderlich halten.

Prüfersuchen der Einzugsstellen sollen innerhalb eines Monats nach ihrem Eingang durch Einleitung der Prüfung entsprochen werden.

Im Falle der Insolvenz ist der vollständige Eingang der von den Einzugsstellen angeforderten Unterlagen vor Beginn der Prüfung abzuwarten.

11.2 Behörden der Zollverwaltung und andere Zusammenarbeitsbehörden

Die Arbeitshilfe „Hinweise zur Zusammenarbeit bei der Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach § 321 SGB VI“ sowie die gemeinsame Verlautbarung der Deutschen Rentenversicherung Bund (ehemals Verband Deutscher Rentenversicherungsträger / Bundesversicherungsanstalt für Angestellte) und des Bundesministeriums der Finanzen in der jeweils aktuellen Fassung sind zu beachten.

Prüfersuchen der Zusammenarbeitsbehörden sollen innerhalb eines Monats nach ihrem Eingang durch Einleitung der Prüfung entsprochen werden.

Prüfung für die Unfallversicherung



Deutsche
Rentenversicherung

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

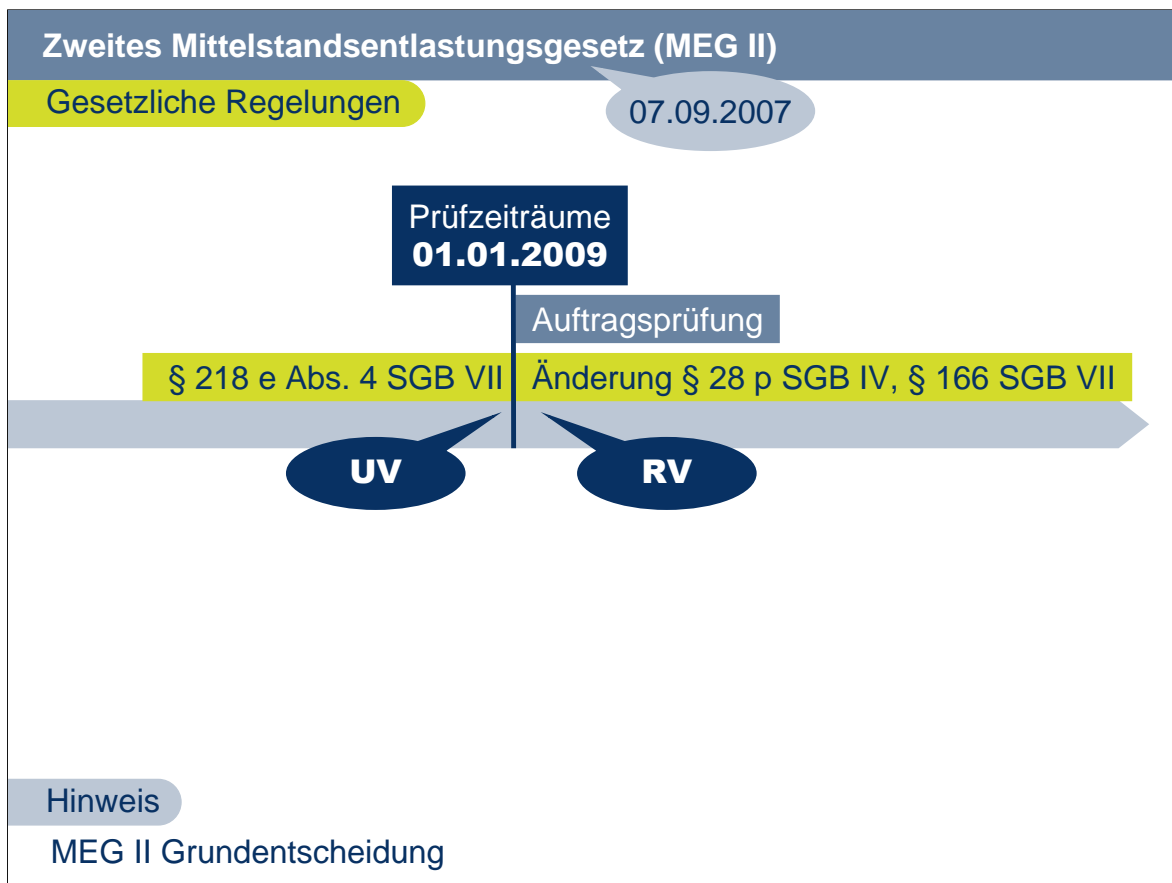
Prüfung beim Arbeitgeber

Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte



§ 28p Abs. 1b SGB IV:

Die Träger der Rentenversicherung teilen den Trägern der Unfallversicherung die Feststellungen aus der Prüfung bei den Arbeitgebern nach § 166 Abs. 2 des Siebten Buches mit. Die Träger der Unfallversicherung erlassen die erforderlichen Bescheide .

§166 Abs 2 SGB VII:

Die Prüfung nach Absatz 1 bei den Arbeitgebern wird von den Trägern der Rentenversicherung im Auftrag der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Prüfung nach § 28p des Vierten Buches durchgeführt. Satz 1 gilt nicht, soweit sich die Höhe des Beitrages nach den §§ 155, 156, 185 Abs. 2 oder § 185 Abs. 4 nicht nach den Arbeitsentgelten richtet. Unternehmer, bei denen keine Prüfung nach § 28p des Vierten Buches durchzuführen ist, prüfen die Unfallversicherungsträger, hierfür bestimmen sie die Prüfungsabstände .

§ 218e Abs. 4 SGB VII:

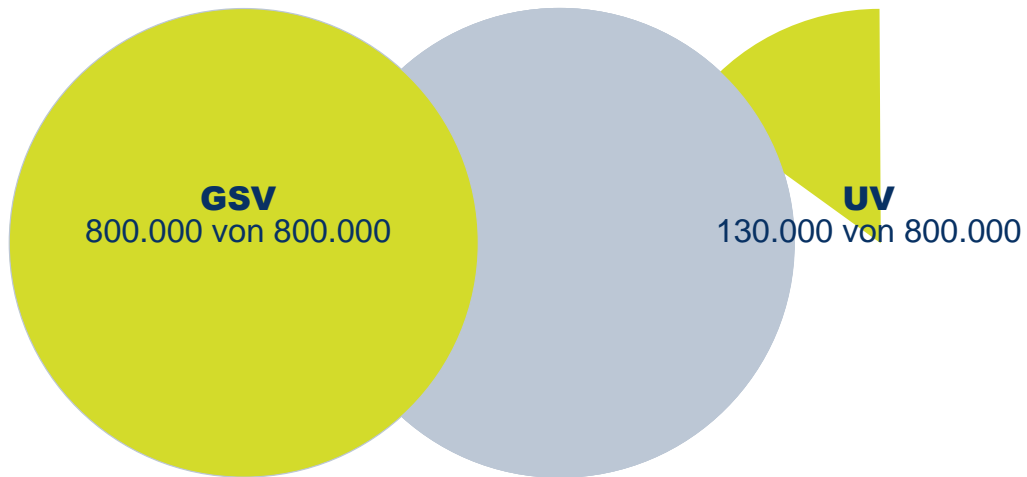
Die Prüfung der Unternehmen nach § 166 für die Jahre 2005 bis 2008 wird in den Jahren 2010 und 2011 weiter von den Unfallversicherungsträgern durchgeführt .

(Handout 2)

Prüfkontingent

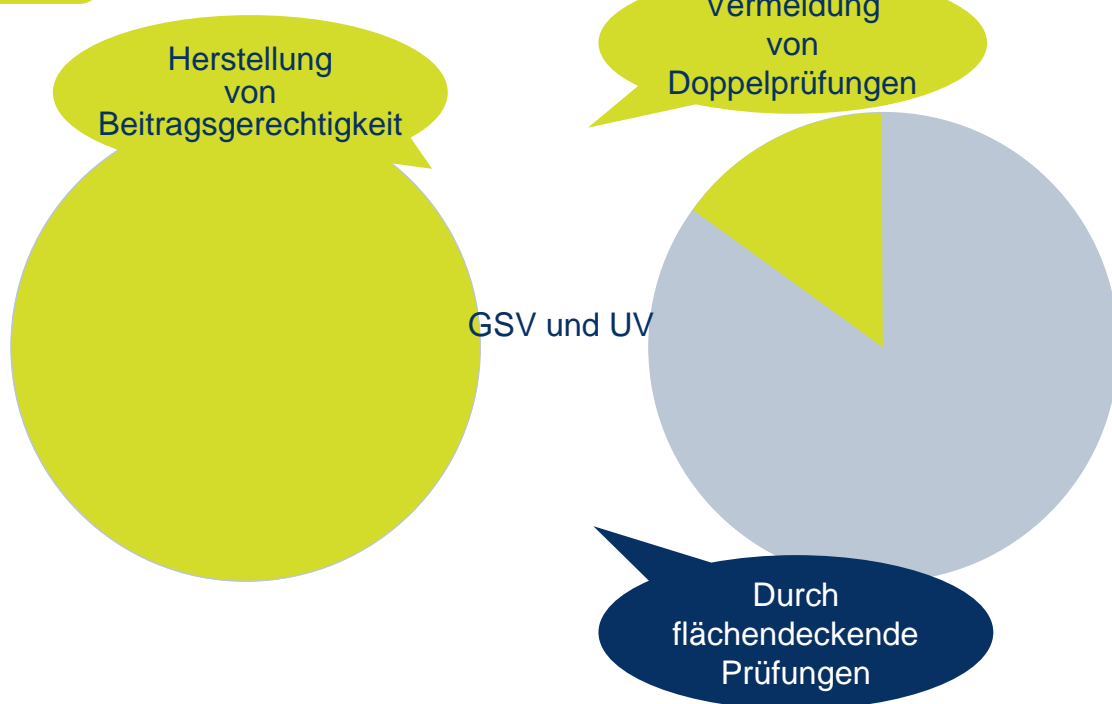
Prüfungen pro Jahr

Insgesamt **3.5 Mio** Unternehmer



Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG)

Ziele

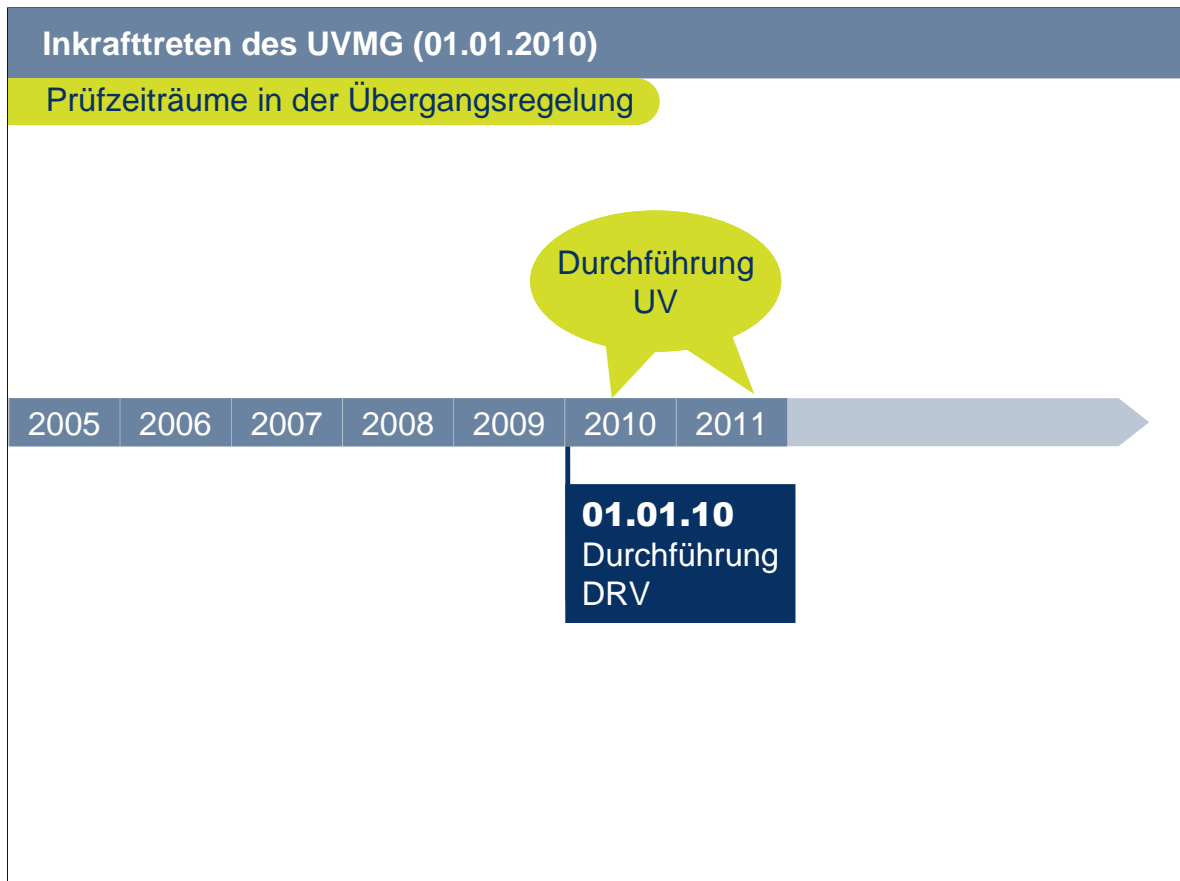


Ausgestaltung der BP durch das UVMG =

Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung vom 30.10.2008

→ Näheres zur BP ist im UVMG geregelt – z.B. Erweiterung des DEÜV - Meldeverfahrens zum 01.01.2009 um den Datenbaustein „Unfallversicherung“ (DBUV)

→ Vgl. § 28a Abs. 3 SGB IV



Doppelprüfungen RV und UV bis 31.12..2011 somit noch möglich.

Über 2011 hinaus weitere UV Prüfungen neben RV Prüfungen:

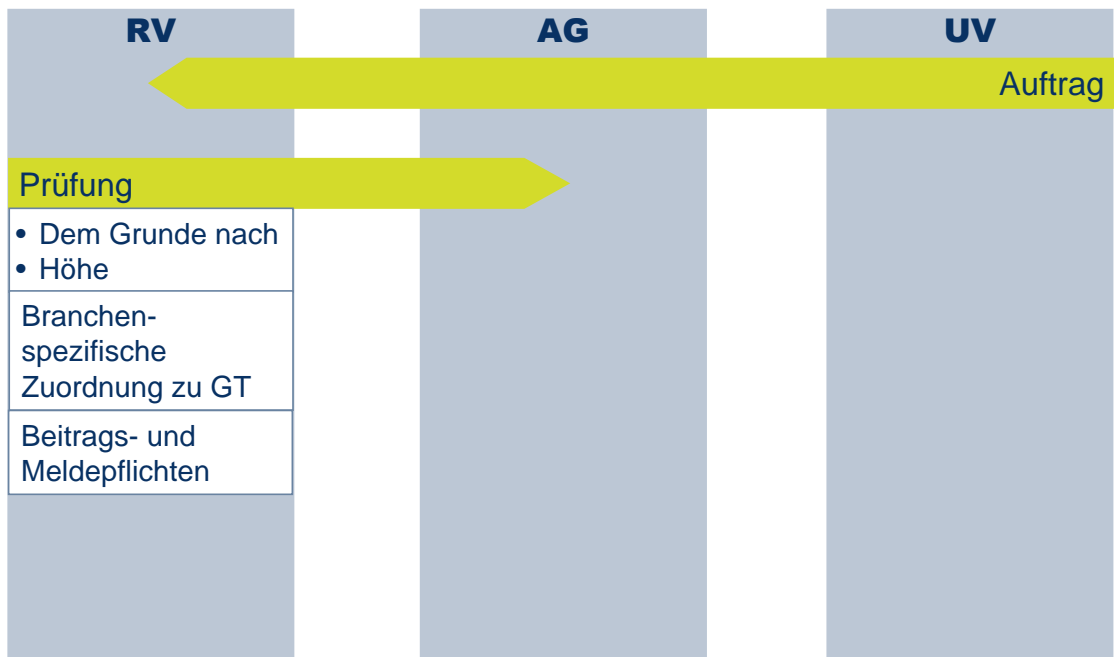
§ 166 Abs. 2 Satz3 SGB VII:

Die Prüfung nach Absatz 1 bei den Arbeitgebern wird von den Trägern der Rentenversicherung im Auftrag der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Prüfung nach § 28p des Vierten Buches durchgeführt. **Satz 1 gilt nicht, soweit sich die Höhe des Beitrages nach den §§ 155, 156, 185 Abs. 2 oder § 185 Abs. 4 nicht nach den Arbeitsentgelten richtet. Unternehmer, bei denen keine Prüfung nach § 28p des Vierten Buches durchzuführen ist, prüfen die Unfallversicherungsträger, hierfür bestimmen sie die Prüfungsabstände.**

(Handout 2)

Zweites Mittelstandsentslastungsgesetz MEG II (07.09.2007)

Prüfung des Entgelts



Durch MEG II Teilung der Prüfungsinhalte für UV und RV
(= Zweites Mittelstandsentslastungsgesetz vom 07.09.2007)

MEG II

Keine Prüfung durch RV

RV

Keine Prüfung

- Dem Grunde nach
- Höhe

Branchen-
spezifische
Zuordnung zu GT

AG

Kopfpauschale

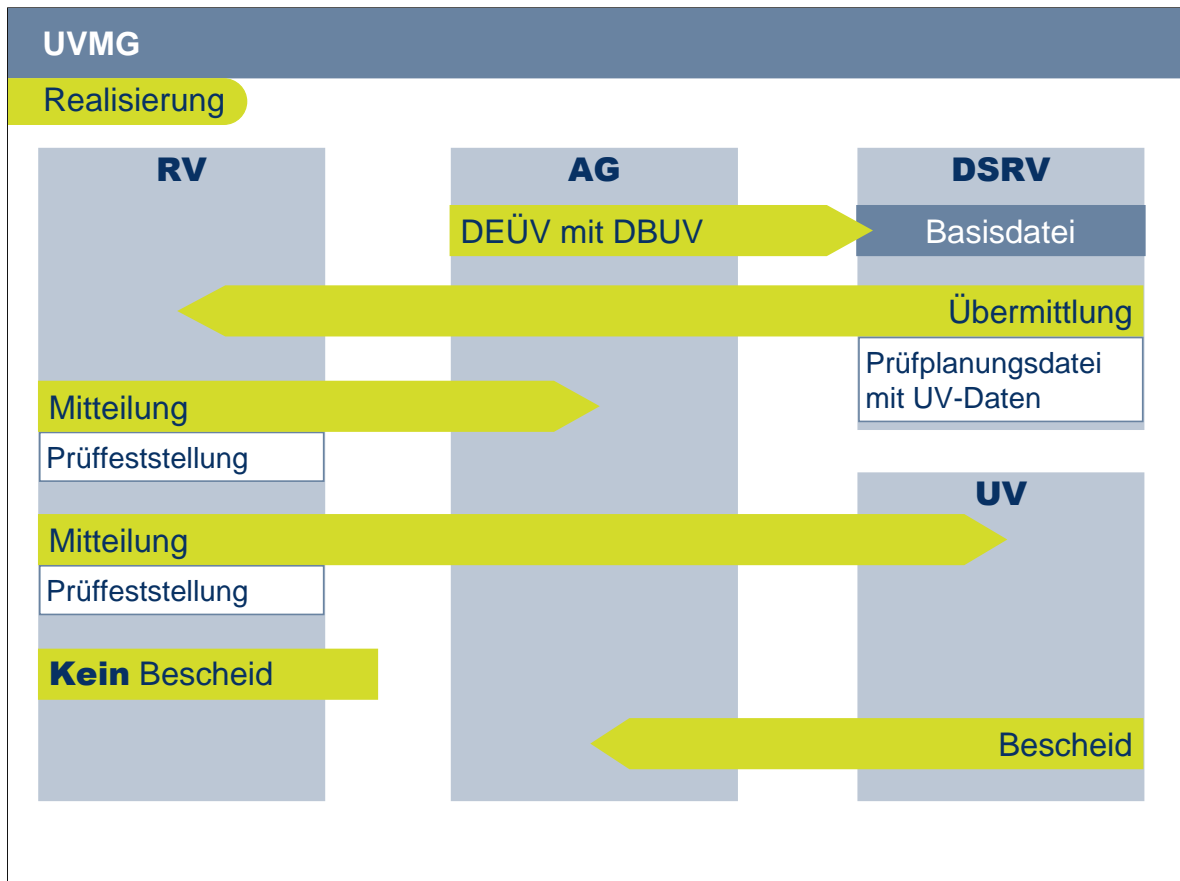
Landwirtschaftliches
UN

Privathaushalt

Darstellung der AG, die **nicht** von uns der RV geprüft werden und Hinweis auf:

Keine Arbeitsplatzbesichtigungen,

Kontrolle von Präventionsmaßnahmen zum Arbeitsschutz.



Zentraler Punkt in der RV BP ist die Prüfhilfe ohne diese geht grundsätzlich keine BP;

Deshalb DBUV → Erweiterung um die uv -spezifischen Daten!!

(Hinweis: Meldeverfahren ist zukünftig wichtig!)

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

| Versicherungsrecht in der UV | |
|------------------------------|-------------|
| Kreis der Versicherten | |
| Versicherungspflicht kraft | |
| Gesetzes | § 2 SGB VII |
| Satzung | § 3 SGB VII |
| Freiwillige Versicherung | § 6 SGB VII |

Grundsätzlich nur § 2 Versicherte sind zu prüfen (Meldeverfahren),

allerdings

Clearingverfahren Selbständige, Klärung der Versicherungspflicht.

PROBLEME: 2 TRÄGER 2 MEINUNGEN (nein)

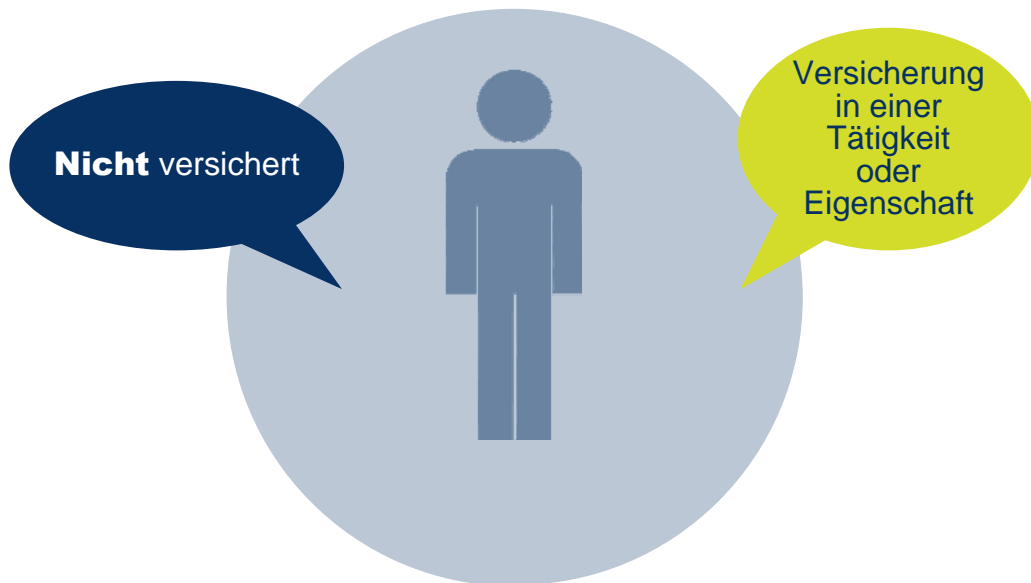
→vgl. Folie 39 zu Kapitel 5 Versicherter Personenkreis-

→Handbuch Kapitel 5.2

= Lösung der DGUV zu dieser Problematik

Versicherungspflicht kraft Gesetzes

Umfang der Versicherung



Unfallversicherungsschutz nicht 24 Stunden täglich.

Versicherungsschutz wird lediglich für ein tätigkeitsbezogenes Lebensrisiko gewährt.

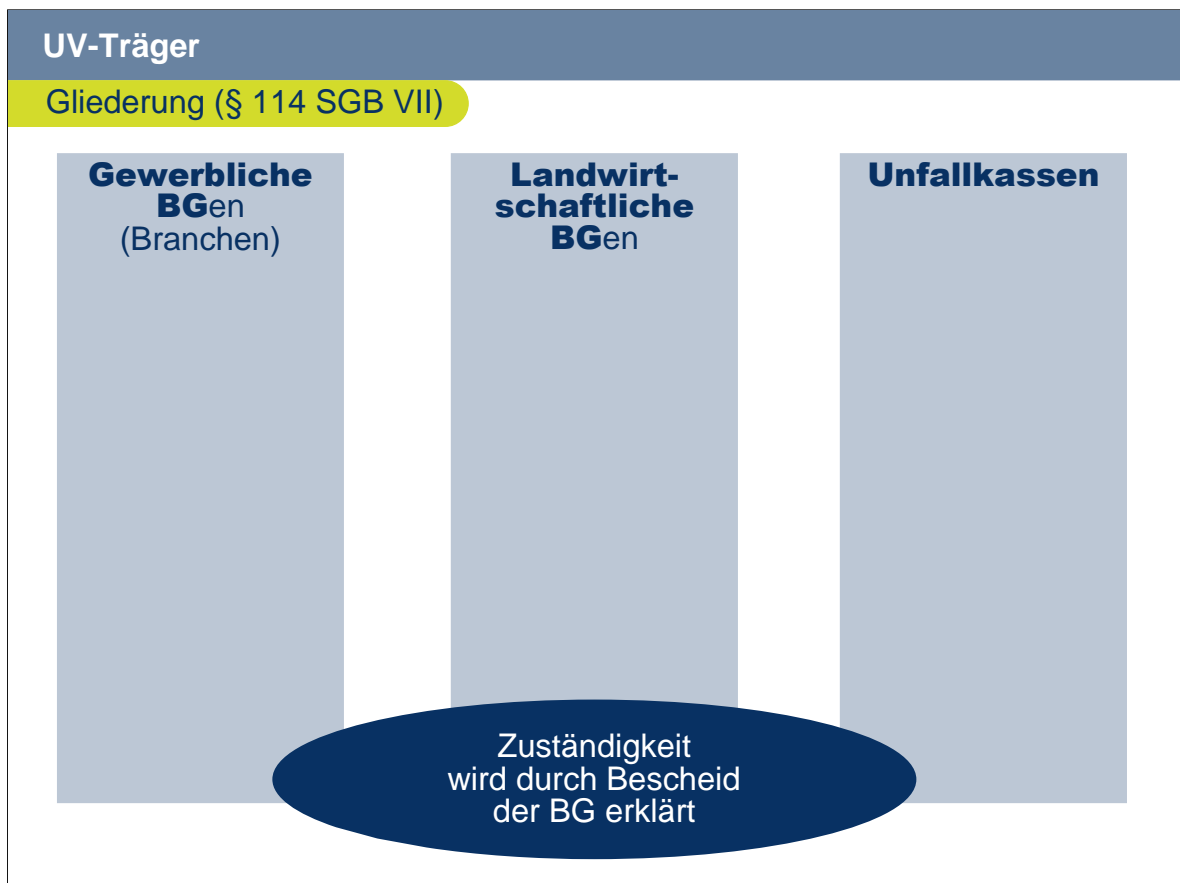
Nicht von wesentlicher Bedeutung ist die Person, sondern deren Tätigkeit.

Kausalbeziehung zwischen der Person und ihrer Tätigkeit.

Neben den kraft Gesetzes versicherten Personen sind auch aufgrund des hohen Risikos von Berufskrankheiten bestimmte Unternehmer selbst (Friseurbetrieb) nach der Satzung der BG pflichtversichert.

Versichert sind die Beschäftigten, Mitglieder die Unternehmer.

Der Abschluss privater Unfallversicherungsverträge ersetzt nicht die GUV (Gesetzliche Unfallvers.)



Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind nach Branchen gegliedert.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften sind fachlich nach Gewerbebezweigen gegliederte Körperschaften des öffentlichen Rechts, in denen die Unternehmer der einzelnen Gewerbebezweige für die Zwecke der Unfallversicherung zusammengeschlossen sind.

Ziel des UVMG war es unter anderem, die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften bis Ende 2009 von derzeit 22 auf 9 zu reduzieren.

Weiterhin wird angestrebt, die Zahl der landesunmittelbaren Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand auf einen pro Land zu reduzieren und einen bundesunmittelbaren Träger zu schaffen. Derzeit wird die Unfallversicherung der öffentlichen Hand von insgesamt 27 Trägern durchgeführt.

Unfallkassen (27):

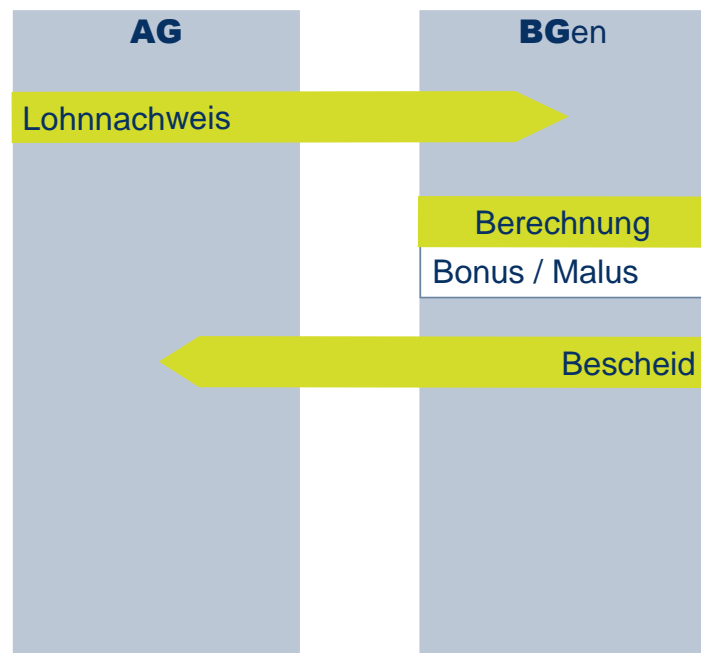
- Unfallkasse des Bundes,
- Eisenbahn-Unfallkasse,
- Unfallkasse der Post und Telekom,
- Unfallkassen der Länder und Gemeinden,
- Feuerwehr-Unfallkassen.

Zuständigkeit durch Bescheid - Bedeutung erläutern: die BG erklärt mittels Bescheid ihre Zuständigkeit gegenüber dem Unternehmer

(vgl. Handbuch Kapitel 4.4)

Beitragsverfahren

Bis 2012 (Beitragsjahr 2011)



Berechnung der Umlage notwendigen Arbeitsentgelte der Versicherten und die geleisteten Arbeitsstunden durch den Lohnnachweis..

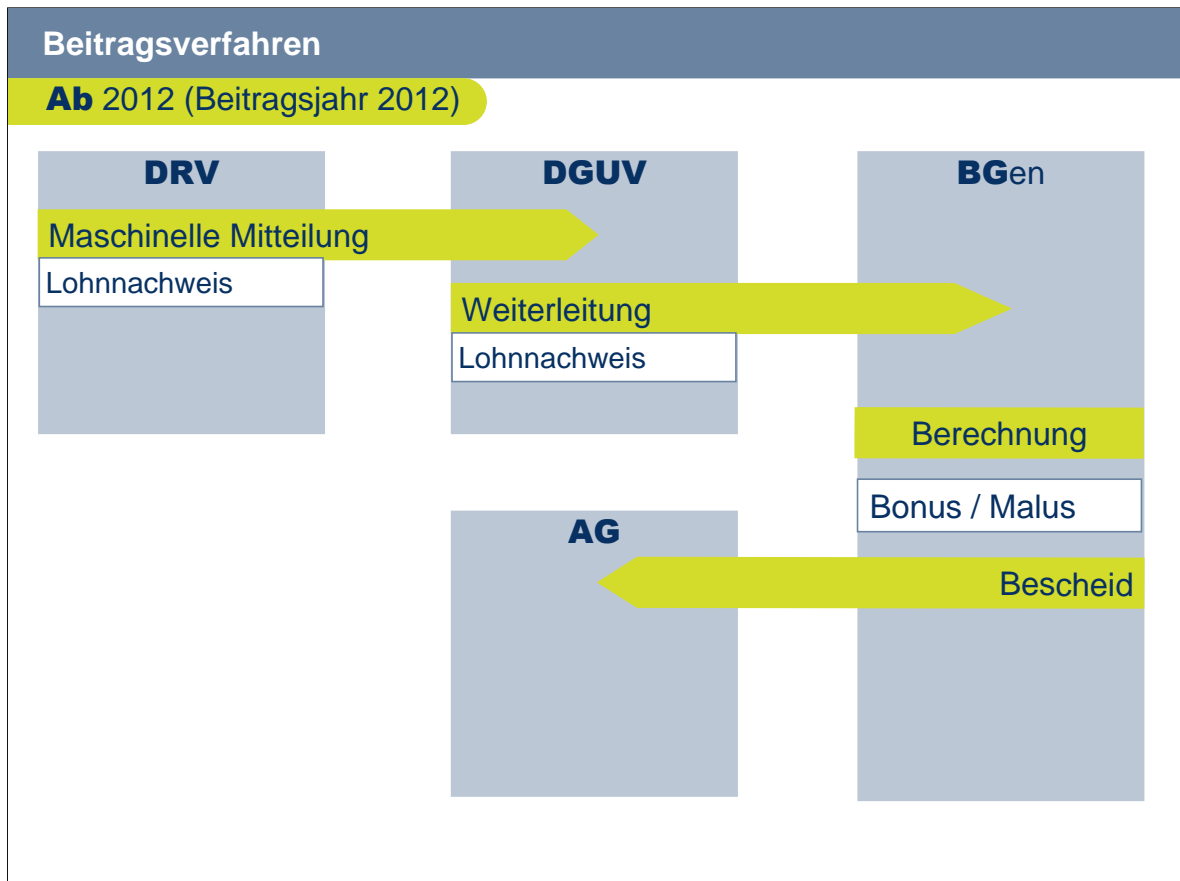
Der **Lohnnachweis** ist **innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres** in der vom Unfallversicherungsträger geforderten Aufteilung zu übermitteln (§ 165 Abs. 1 Satz 1 SGB VII).

In einem weiteren Schritt, dem **Beitragsausgleichsverfahren**, wird der errechnete Beitrag jedoch noch individuell verändert.

Bonus – Malus Prävention zur Unfall- und Berufskrankheitenentwicklung in den Unternehmen durch finanzielle Anreize zu fördern (§ 162 Abs. 1 SGB VII).

Beitragspflichtiger (§ 150 SGB VII) erhält Beitragsbescheid - § 168 Abs. 1 SGB VII).

Die Beiträge werden in der Regel am Fünfzehnten des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem der Bescheid dem Beitragspflichtigen bekanntgegeben worden ist (§ 23 Abs. 3 Satz 1 SGB IV).



Durch das UVMG wird der Lohnnachweis aus dem Meldeverfahren generiert –
Achtung: siehe Titel: ab 2012

Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2c SGB IV sind ab dem 01.01.2009 bei einer
Abmeldung und bei der Jahresmeldung das in der Unfallversicherung

- beitragspflichtige Arbeitsentgelt in Euro,
- die geleisteten Arbeitsstunden,
- die GTST und
- BBNRUV anzugeben.

Für einen Übergangszeitraum bis zum 31.12.2011 ist der (alte) Lohnnachweis
weiterhin abzugeben.

**Ab dem 01.01.2012 übermittelt die DSRV der Unfallversicherung die
notwendigen Daten.**

GSV und UV

Gemeinsame Vorschriften

Beschäftigung

§ 7 SGB IV

Arbeitsentgelt

§§ 14, 17 SGB IV

Entstehungsprinzip

§ 22 SGB IV

Der Begriff des Arbeitsentgelts ist für alle Zweige der Sozialversicherung einheitlich definiert

Grundsätzlich entspricht das beitragspflichtige Arbeitsentgelt dem in der Unfallversicherung zu berücksichtigenden Arbeitsentgelt.

Dennoch gibt es bei der Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Unfallversicherung einige Besonderheiten.

UV

Unterschiede und Besonderheiten

Unterschiede zum GSV

Keine Märzklausel

Keine SV-Tage

Keine monatliche BBG

SFN- Regelungen

Besonderheiten in UV

Entgeltzuordnung zu UV-trägerspezifischen GTST

Branchenspezifische Gefahrklassen

Unternehmensversicherung

MJAV

HJAV

Die Vorschriften für die Bestimmung der Beitragshöhe bei Einmalzahlungen gelten nicht (§ 23a SGB IV).

Keine SV-Tageregelungen, damit kein anteilige Berechnung

Das Arbeitsentgelt bis zur Höhe des Höchst JAV (Höchst-Jahresarbeitsverdienst) (vgl. § 153 SGB VII).

Keine Mehrfachbeschäftigung nach § 22 Abs. 2 SGB IV, Entgelt aus jeder Beschäftigung ist einzeln zu berücksichtigen bei diesem AG

(nur Beachtung von Höchst-JAV bei jedem AG)

Keine fiktiven Arbeitsentgelte z.B. Gleitzonefälle, bei behinderten Menschen oder Personen, die für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, bei unentgeltlich zur Berufsausbildung Beschäftigten, bei Bezug von Kurzarbeitergeld wird in der UV das tatsächliche Entgelt oder der maßgebliche Mindest - JAV zugrunde gelegt.

Satzung bestimmt, dass der Beitragsberechnung ein fiktives Mindestarbeitsentgelt in Höhe des Mindestjahresarbeitsverdienstes für Versicherte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, zugrunde zu legen ist (§ 153 Abs. 3 SGB VII). **NUR DERZEIT bei der BGF.**

Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII).

ACHTUNG ! In der Unfallversicherung sind generell für kurzfristig und geringfügig Beschäftigte Umlagen zu zahlen.

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

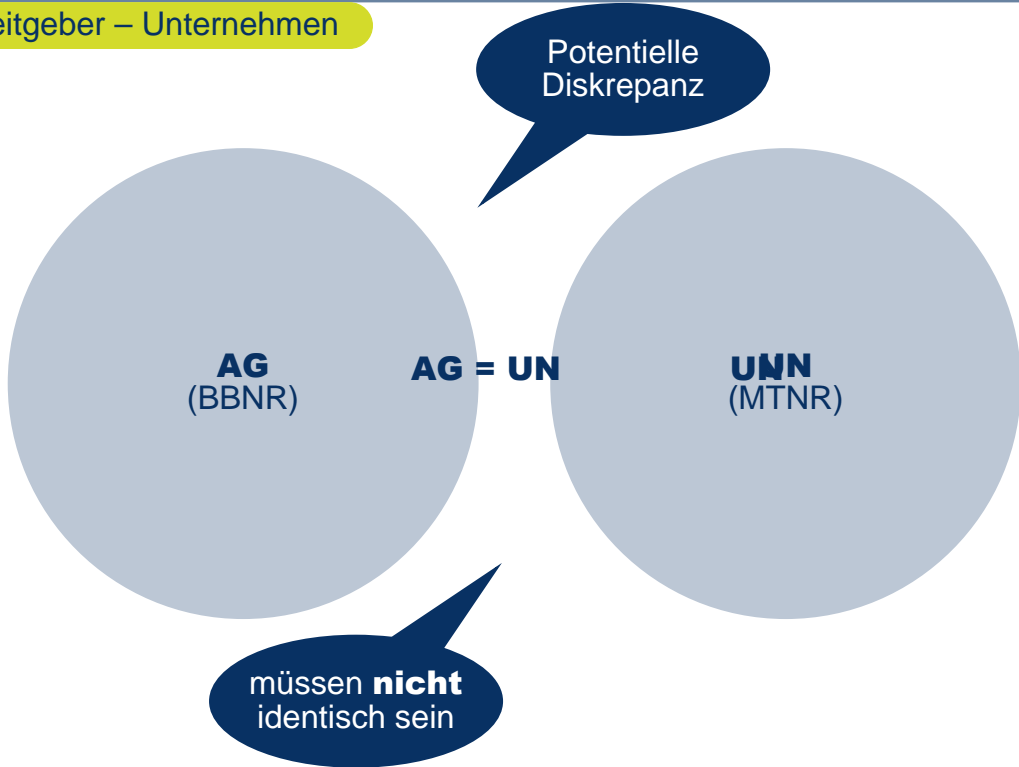
Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

AG – Unternehmer = Kapitel 3 Handbuch



Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

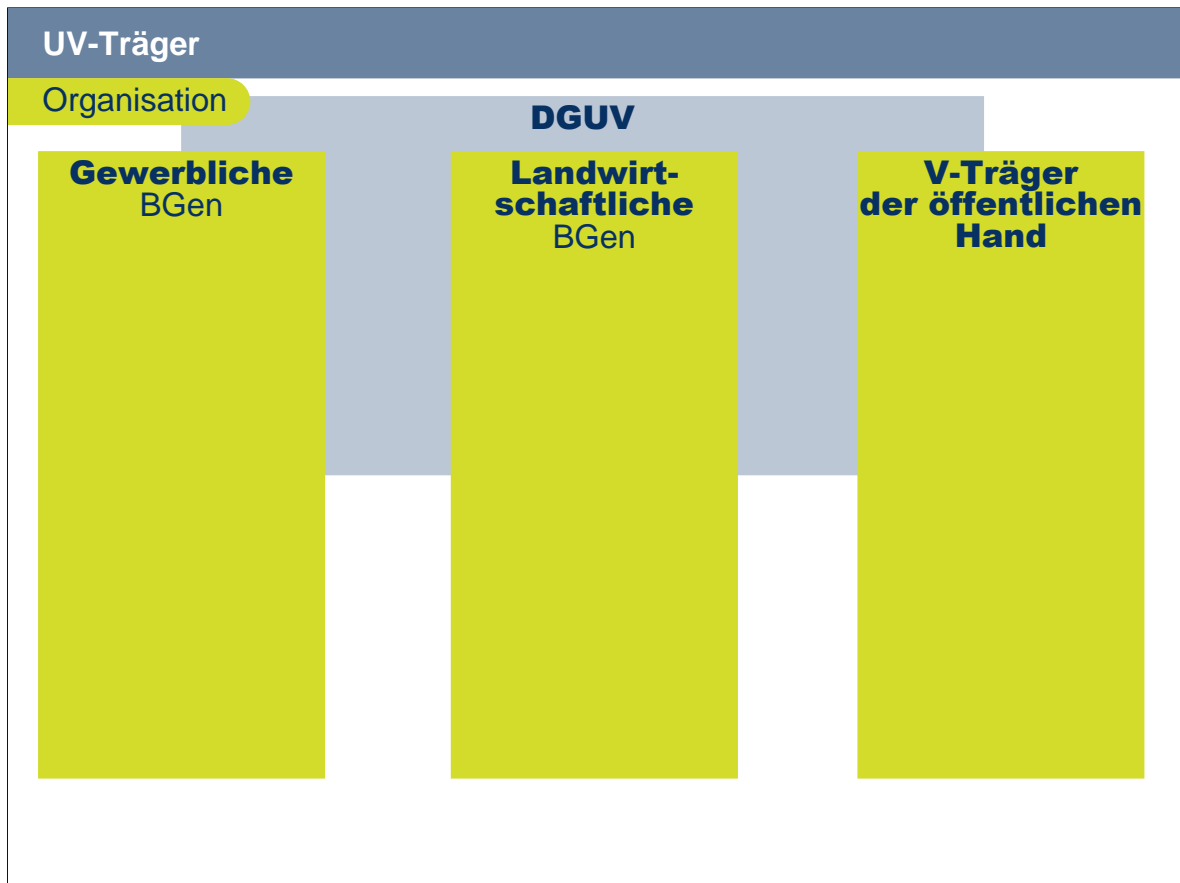
Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

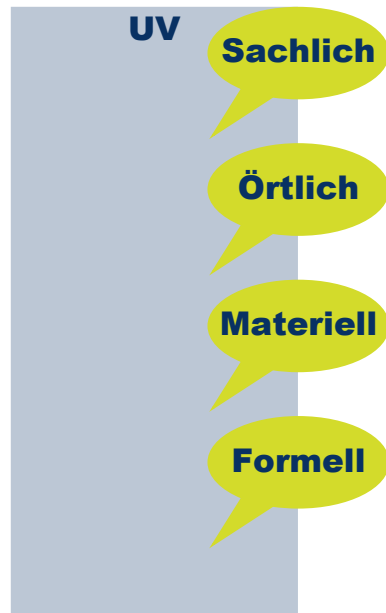
Zuständigkeit – vgl. Kapitel 4 Handbuch



Wiederholung von Folie 13, Gliederung der UV nach § 114 SGB VII

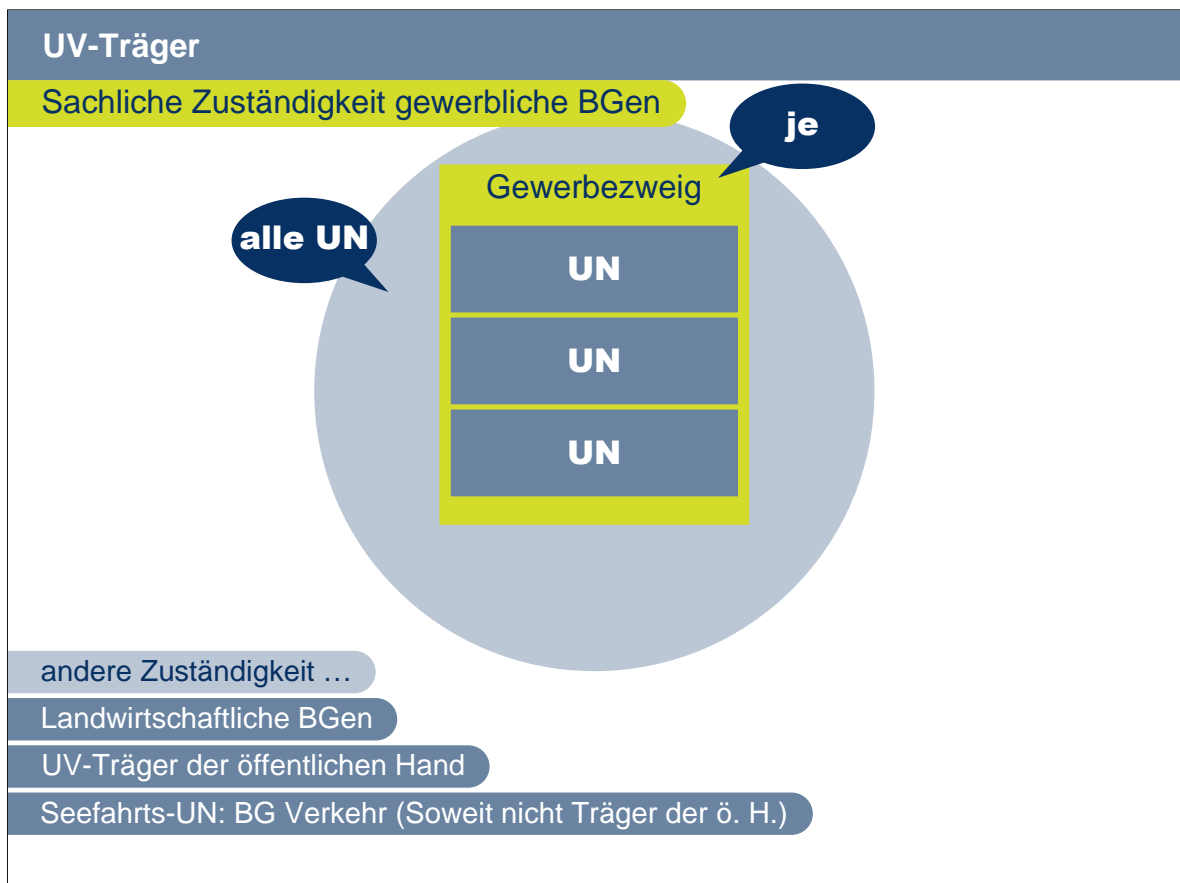
UV-Träger

Gliederung der Zuständigkeit



Diese 4 Kriterien sind durch jede BG zu prüfen und Bestandteil Ihrer Zuständigkeitserklärung und des sogenannten Veranlagungsbescheides (wird später noch erläutert – Kap. 6.1.7)

→ Es gibt hinsichtlich des UV-Trägers 4 Zuständigkeitskriterien



Sachliche Zuständigkeiten sind im SGB VII nicht detailliert geregelt.

Die Zuständigkeit kann nach Art und Gegenstand des Unternehmens durch das BMAS mittels Rechtsverordnung geregelt werden (§ 122 Abs. 1 SGB VII).

Infolge Fehlens einer entsprechenden Rechtsverordnung gibt die DGUV durch ihr alphabetisches Verzeichnis für die Prüfung der BG- Zuständigkeit eine Orientierungshilfe.

Grundsätzlich besteht für j e d e n Gewerbebezweig eines Unternehmens eine eigene BG- Zuständigkeit.

Fehlt die Unternehmensart bzw. der Gewerbebezweig in diesem Verzeichnis, ist nach BSG- Rechtsprechung die BG zuständig, deren Fachbereich das Unternehmen nach dessen Art und Gegenstand am nächsten kommt.

Dies gilt unabhängig davon, ob der Unternehmer ein oder mehrere verschiedene Unternehmen betreibt (vgl. BSG-Urteil vom 04.08.1992 - 2RK 5/91 -).

Zuständigkeit - UV-Träger

Beispiel 1: Welche BG ist zuständig?

a) Ein Unternehmer betreibt in Hamburg einen Taxibetrieb.

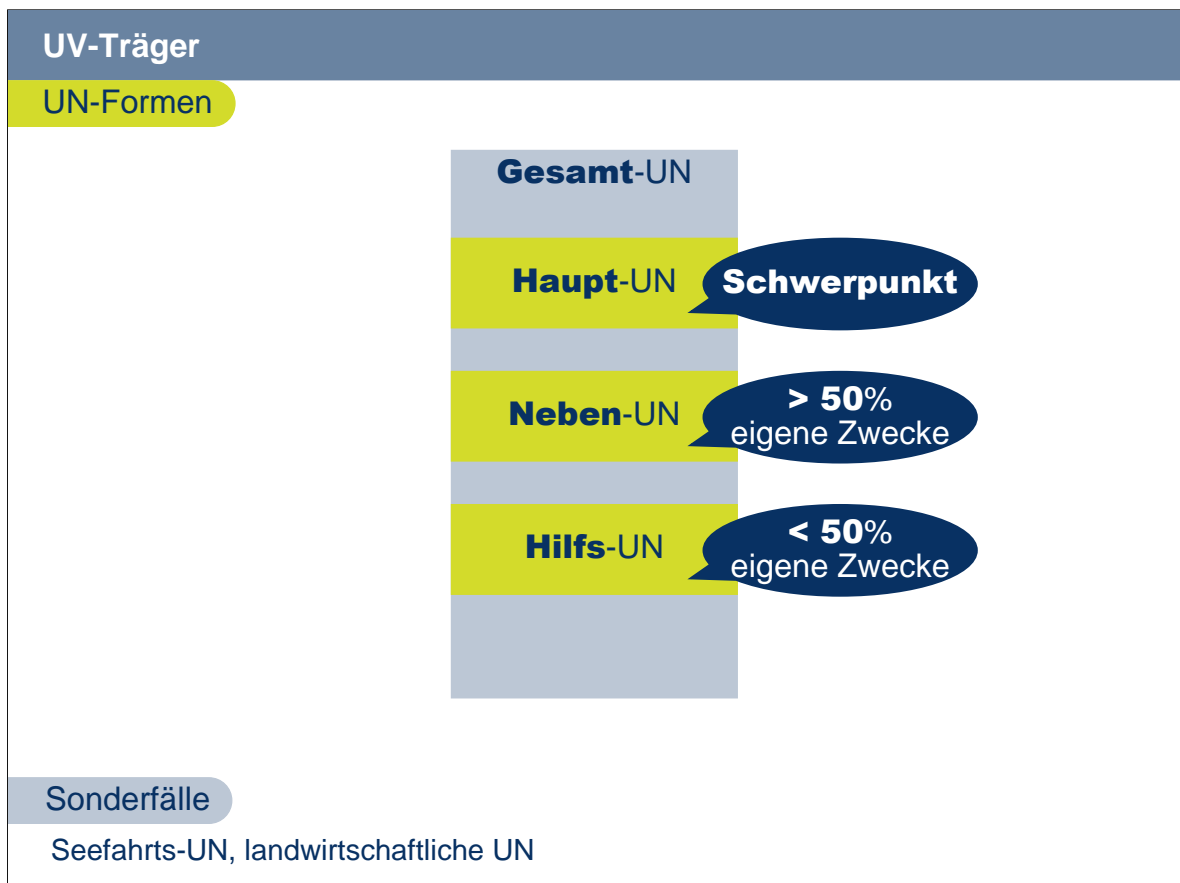


Verkehrs-Berufgenossenschaft

b) In Berlin wird von einem Unternehmer eine Gaststätte betrieben.



Berufgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten



Bei einer Vielzahl funktionsbezogener Arbeitsbereiche (Bestandteile) = Nur eine BG-Zuständigkeit **zuständig**.

Voraussetzung= Verbund in einem **Gesamtunternehmen**.

Ein **Gesamtunternehmen** = **personeller, wirtschaftlicher und betriebstechnischer Zusammenhang**

Wirtschaftlicher Zusammenhang = **Einheitliche Buchführung**

Betriebstechn. Zusammenhang = Nutzung derselben **Energiequellen, Betriebsgeräte, Einrichtungen** Diese Zusammenhänge müssen **kumulativ** vorliegen.

Ein **Hauptunternehmen** bildet den **Unternehmensschwerpunkt**

Erkennbar = Mehrzahl der Arbeitnehmer, bei gleicher Beschäftigtenzahl das höchste Gesamtarbeitsentgelt oder bei gleicher Beschäftigtenzahl und Entgelthöhe die wertvollere Betriebseinrichtung

Die Unternehmensbilanz bzw. der Gewinn = **bedeutungslos**.

Wesentliches Kriterium = **Betriebsgefahr** in den jeweiligen Betrieben.

Nebenunternehmen, Hilfsunternehmen (vgl. Handbuch Kap. 4.1.1.3 und 4.1.1.4)

Zuständigkeit - UV-Träger

Beispiel 2: Welchen Status haben die Unternehmensteile im Gesamtunternehmen?

Maschinenbau Metall
Berufsgenossenschaft

Ein Unternehmen umfasst folgende Bestandteile:

HU - Maschinenbau (30 AN)

NU - Werkzeugherstellung (8 AN)... zu 60% eigene Interessen

Hilfs-U - Instandhaltung von Maschinen (2 AN)

Hilfs-U - Fuhrpark zur Auslieferung der Maschinen (4 AN)

Hilfs-U - Bürobereich
(kaufmännischer und verwaltender Bereich) (6 AN)

Die Arbeitsbereiche befinden sich alle auf einem Betriebsgelände und haben eine einheitliche Buchführung.

Zuständigkeit - UV-Träger

Beispiel 3: Welches ist das Hauptunternehmen?

Berufsgenossenschaft
für Fahrzeughaltung

Ein Unternehmen umfasst folgende Bestandteile:

- Baustoffhandel (10 AN / 25% Umsatz)
- HU** - Fuhrunternehmen mit Baufahrzeugen (30 AN / 30% Umsatz)
- Immobilien- und Finanzmaklerei (8 AN / 45% Umsatz)

Die Betriebsteile befinden sich alle in einem Gebäude,
es liegt eine einheitliche Buchführung vor und die
Immobilien- und Finanzmaklerei betreut die komplette EDV.

Zuständigkeit - UV-Träger

Beispiel 4: Abweichende Zuständigkeit oder Katasterfrieden ?

Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltung

Ein Unternehmen umfasst folgende Bestandteile:

- Baustoffhandel (10 AN)
- HU** - Fuhrunternehmen mit Baufahrzeugen (30 AN)
- Immobilien- und Finanzmaklerei (8 AN)
- Gerüstbau (30 AN)

Die Betriebsteile befinden sich alle in einem Gebäude, es liegt eine einheitliche Buchführung vor und die Immobilien- und Finanzmaklerei betreut die komplette EDV.

„Katasterfrieden“ vgl. Handbuch Kap. 4.4 Formelle Zuständigkeit:

„BG'n führen Verzeichnisse über die Unternehmen (Kataster), für die sie sich mittels Bescheid zuständig erklärt haben.“

Zuständigkeit - UV-Träger

Beispiel 5: Abweichende Zuständigkeit oder Katasterfrieden ?

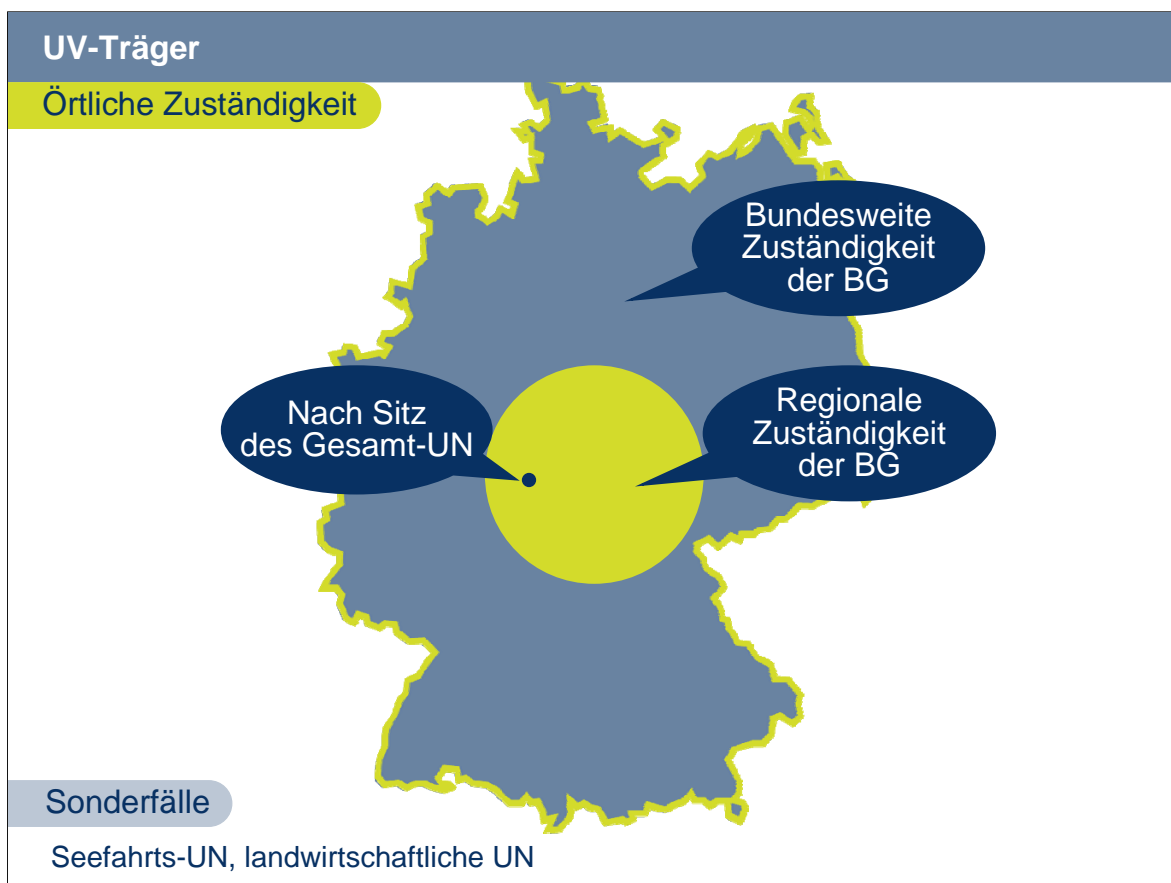
Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltung

Ein Unternehmen umfasst folgende Bestandteile:

- Baustoffhandel (10 AN)
 - HU** - Fuhrunternehmen mit Baufahrzeugen (30 AN)
 - Immobilien- und Finanzmaklerei (8 AN)
 - Gerüstbau (30 AN)
- } Gesamtunternehmen

BAU BG

Die ersten drei Betriebsteile befinden sich alle in einem Gebäude in Hamburg und haben eine einheitliche Buchführung. Das Unternehmen ‚Gerüstbau‘ arbeitet völlig eigenständig in Rostock.



Vgl. Handbuch – Kapitel 4.2

Örtliche Zuständigkeit = Unternehmenssitz und dem Zuständigkeitsbereich des Versicherungsträgers (§ 130 Abs. 1 Satz 1 SGB VII).

Unternehmenssitz= Handels- oder Gewerberegister oder Handwerksrolle eingetragene Ort, anderenfalls der Ort, der den wirtschaftlichen Schwerpunkt eines Unternehmens bildet. **Bei stationären Unternehmen** ist dies in der Regel der Ort der **Unternehmensleitung**.

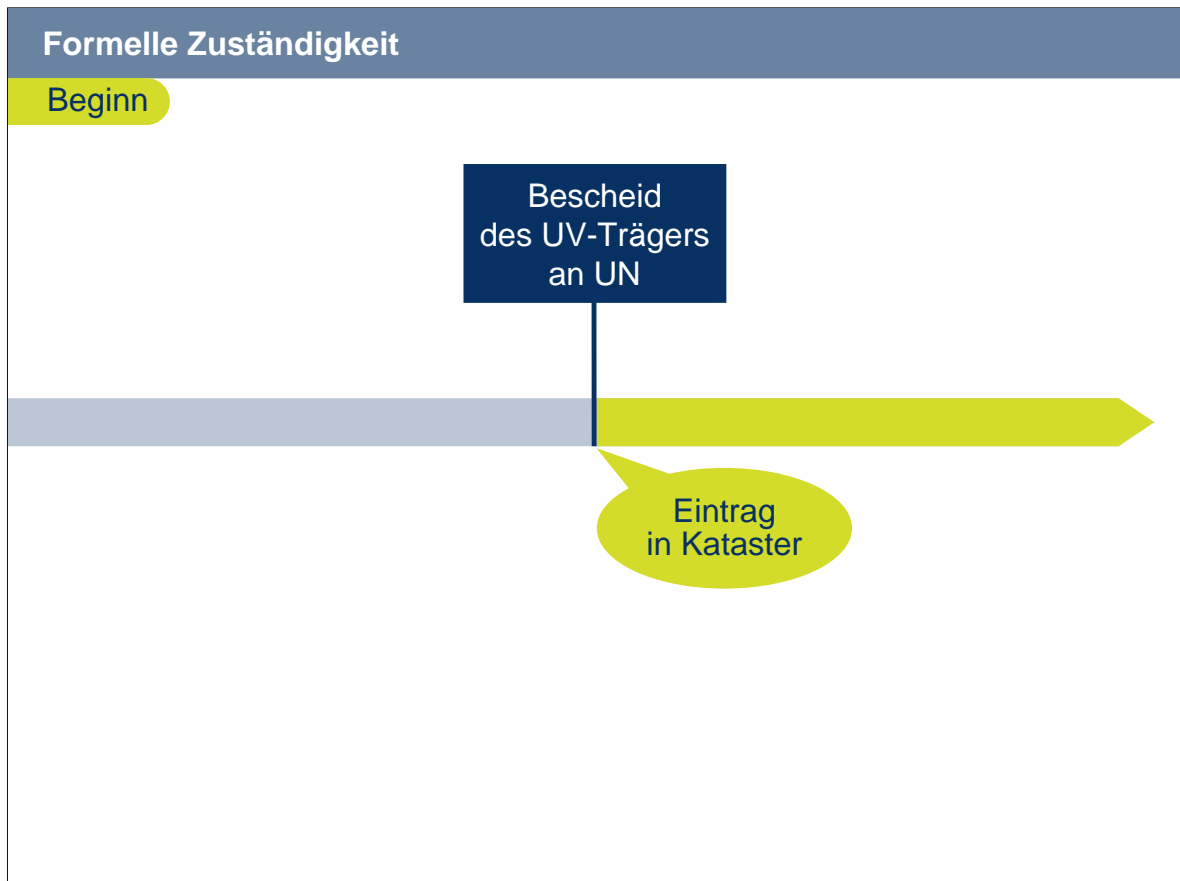
Nicht stationären Unternehmen = wirtschaftlichen Mittelpunkt des Unternehmens (BAU und Metall)

Bei Arbeitsgemeinschaften = abweichend der Ort der Tätigkeit als Sitz des Unternehmens (§ 130 Abs. 1 Satz 3 SGB VII).

Sonderfälle: Handbuch – Kap. 4.2.3:

Ausländische Unternehmen zuständig, für die, die im Inland tätig sind = § 121 Abs. 1 SGB VII auch GUV zuständig

Ausländische Unternehmen hat keinen inländischen Sitz = bei inländischem UV-Recht hat es einen Bevollmächtigten zu bestellen, dem die **Pflichten eines Unternehmers obliegen** und der für die Beiträge zur Unfallversicherung gesamtschuldnerisch mit dem Unternehmer haftet (§ 130 Abs. 2 i. V. m. § 150 Abs. 2 Satz 2 SGB VII). Somit erstreckt sich die Betriebsprüfung ggf. auch auf den Bevollmächtigten und dessen unfallversicherungsrechtliche Stellung.



Der Beginn der BG- Zuständigkeit = Verwaltungsakt, auch wenn die Zuständigkeit kraft Gesetzes bestimmt ist (§§ 136 Abs. 1 Satz 1, 122 Abs. 1, 131 Abs. 1 SGB VII).

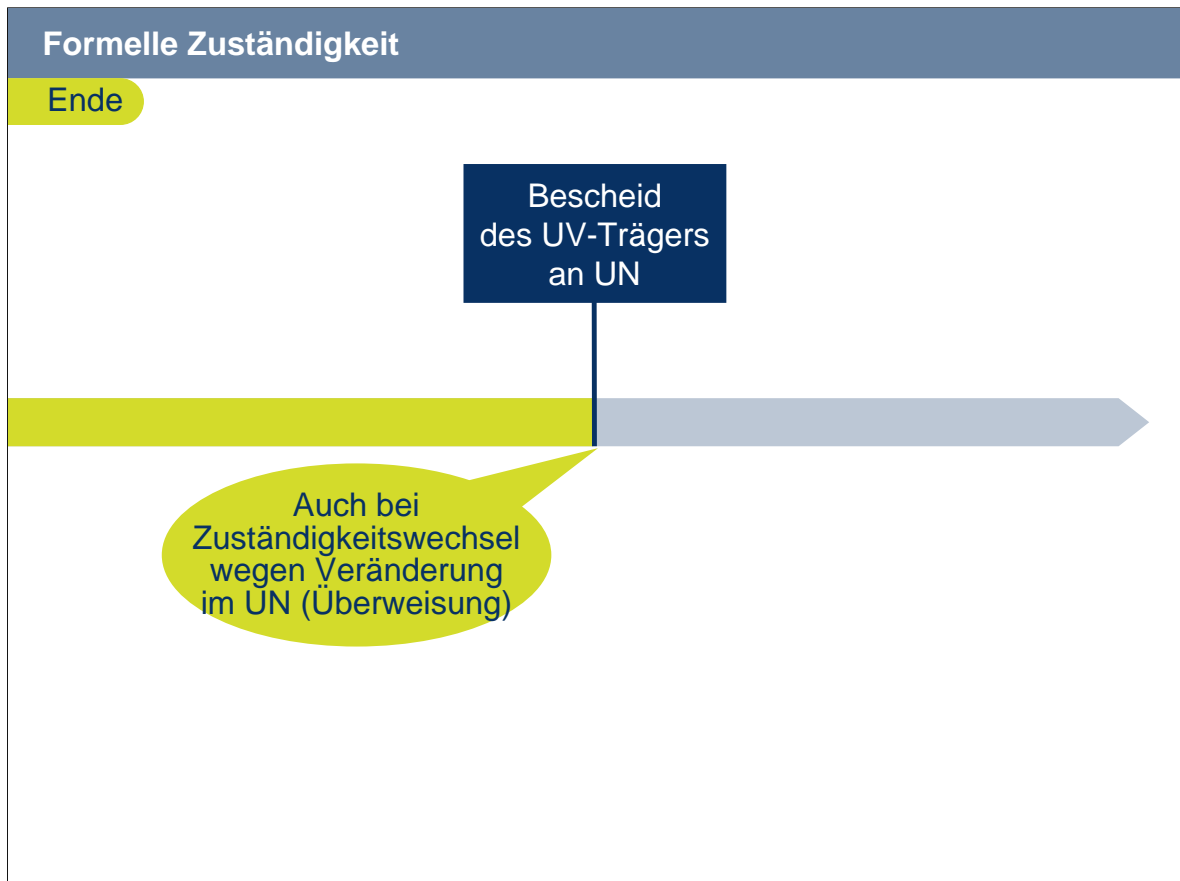
§ 136 Abs. 1 SGB VII

Intention ist hierbei, dass für Dritte klar erkennbar sein soll, welche Berufsgenossenschaft für die Durchführung der Unfallversicherung zuständig ist und von welchem Zeitpunkt an sich hieraus die Rechte und Pflichten für das Unternehmen ergeben.

Konsequenz: Ohne die Zuständigkeitserklärung ergibt sich ebenso kein Recht zur Durchführung der Betriebsprüfung.

Sobald eine Berufsgenossenschaft von einer Unternehmensgründung durch das Unternehmen selbst (§ 192 Abs. 1 SGB VII) oder über die DGUV durch andere Behörden, wie z. B. Industrie- und Handelskammern, Gewerbeämter, Innungen usw. (§ 195 SGB VII, § 14 Abs. 9 Nr. 6 GewO) Kenntnis erlangt, übersendet sie dem Unternehmen Fragebögen zum Zwecke der Zuständigkeitsklärung.

HANDOUT NR: 5 = Anmeldung bei der Berufsgenossenschaft; Prüfung durch BG, Zuständigkeitserklärung der BG an das Unternehmen, daraus folgt dann der Eintrag ins Kataster.



Ergeben sich jedoch nach Feststellung der Zuständigkeit nachträglich wesentliche Veränderungen im Unternehmen, die zu einem Zuständigkeitswechsel führen, ist das Unternehmen an die künftig zuständige Berufsgenossenschaft zu überweisen (§ 136 Abs. 1 Satz 4 SGB VII) und durch die abgebende Berufsgenossenschaft ein Überweisungsbescheid zu erlassen.

Endet bei Einstellung des UN die materielle Zuständigkeit = VA (§ 136 Abs. 1 SGB VII). Mit der Bekanntgabe dieses Bescheides bleiben die bis zum Ende des Zugehörigkeitszeitraumes begründeten Rechte und Pflichten des Unternehmers unberührt.

Konsequenzen: Bestehende Beitragsforderungen bleiben über das Zuständigkeitsende unberührt, da die Voraussetzungen für deren Erhebung nicht rückwirkend entfallen sind.

Sofern die Beendigung der Zuständigkeit einer BG bereits erklärt wurde und noch Beiträge bei dem bisherigen Unternehmer zu erheben sind, ist an diesen ein Beitragsbescheid zu erteilen (§§ 150 Abs. 4, 168 SGB VII).

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Vgl. Handbuch Kapitel 5

Ausgeblendet Folien:

41, 44, 45,

47 – 50, 53 - 56

| Versicherter Personenkreis | |
|----------------------------------------------------------|--------|
| § 2 Abs. 1 SGB VII | |
| Beschäftigte | Nr. 1 |
| Lernende | Nr. 2 |
| Zu untersuchende / prüfende Personen | Nr. 3 |
| Behinderte Menschen | Nr. 4 |
| Landwirtschaftliche UN und Familienangehörige | Nr. 5 |
| Hausgewerbetreibende / Zwischenmeister | Nr. 6 |
| Küstenschiffer / Küstenfischer | Nr. 7 |
| Kinder / Schüler / Studierende | Nr. 8 |
| Selbstständig / unentgeltlich Tätige im Gesundheitswesen | Nr. 9 |
| Ehrenamtspersonen (öffentl.-rechtl. Institution) | Nr. 10 |

Grundsätzlich nur § 2 Versicherte sind zu prüfen (Meldeverfahren),
 Clearingverfahren Selbständige, Klärung der Versicherungspflicht.
 PROBLEME: 2 TRÄGER 2 MEINUNGEN (vgl. Folie 11)

Lösung:

Vgl. Handbuch Kapitel 5.2 = Personenkreis

In der unfallversicherungsrechtlichen Literatur wird die grundlegende Frage, ob und inwieweit eine im Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV ergangene Entscheidung auch die gesetzliche Unfallversicherung bindet, nicht einheitlich beantwortet.

Der Verwaltungsausschuss „Rechtsfragen der Unfallversicherung“ hält vor diesem Hintergrund grundsätzlich an seinem Beschluss vom 17.02.2000 (vgl. Schreiben an die Hauptverwaltungen der Unfallversicherungsträger vom 22.05.2000 und 07.06.2005) fest.

Er erachtet die Statusfeststellung nach § 7a SGB IV aus Gründen der Außendarstellung und der Einheitlichkeit der Sozialversicherung als verbindlich für die Unfallversicherung.

Haben sich nach einer solchen Feststellung die Verhältnisse im Unternehmen verändert, kann der Unfallversicherungsträger selbstständig neu entscheiden.

Analog hat die AGBEIUE zu TOP 2 in der Sitzung 1-2009 entschieden, dass unter Hinweis auf die von der DGUV bereits erlassenen Direktiven und im Interesse einer einheitlichen Rechtsanwendung die DGUV generell an die Entscheidungen der Rentenversicherungsträger aus den Betriebsprüfungen gebunden sind. In besonderen Fällen sind die abgegebenen Stellungnahmen nach § 168 Abs. 2 SGB VII an die Unfallversicherungsträger zusammen mit den Prüffeststellungen weiterzuleiten.

Versicherter Personenkreis

§ 2 Abs. 2 SGB VII

Wie Beschäftigte tätig

Nr. 1

Unfreie Personen

Nr. 2

z. B.

LKW- Fahrer fährt Obst zum Markt,

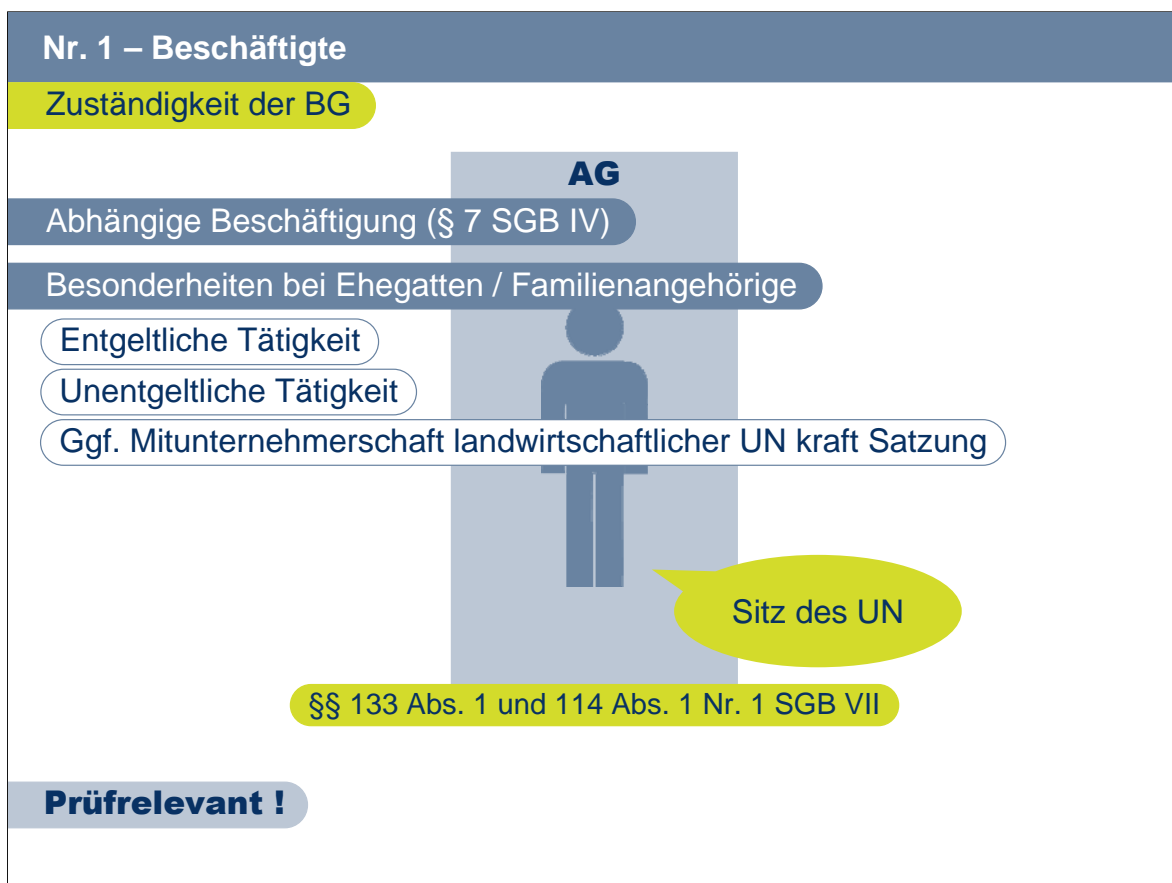
Der Marktmitarbeiter fragt ob der LKW – Fahrer ihm hilft, die Kiste anzuheben.

Dabei fällt die Kiste auf den Fuß des LKW-Fahrers – er ist wie ein Beschäftigter des Markstandes tätig geworden

= Aktiv;

Nicht passiv neben dran gestanden.

Unfreie Personen = Insassen der Justizvollzugsanstalten, bzw. Jugendliche in Erziehungsanstalten.



Das ist der Personenkreis, der im Rahmen der BP zu prüfen ist!!

Besonderheiten sind bei Verwandten und Ehegatten des Unternehmers zu beachten. Diese sind bei bestimmten unentgeltlichen Tätigkeiten versicherungsfrei nach § 4 Abs. 2, 4 und 5 SGB VII. Ferner können Ehegatten von Unternehmern als Mitunternehmer, mitarbeitender Ehegatte oder unternehmerähnliche Person kraft Satzung versichert sein.

Für die Versicherungspflicht von Ehegatten und Verwandten nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII ist ein ernst gemeintes und tatsächlich ausgeführtes Arbeitsverhältnis von Bedeutung. Es sind hier die bereits bekannten Regelungen der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu beachten (siehe auch Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung - SpiO - vom 11.11.2004). Entscheidend ist das Gesamtbild der Tätigkeit, das sich bei Würdigung aller Merkmale der Tätigkeit ergibt.

Zuständig ist die Berufsgenossenschaft, die für das Beschäftigungsunternehmen nach § 114 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII zuständig ist.

Ein-Euro-Jobs begründen nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts. Die SpiO haben in ihrer Besprechung am 28./29.10.2004 unter TOP 4 festgelegt, dass Ein-Euro-Jobs kein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne begründen. Damit liegt auch keine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV vor, so dass für den Arbeitgeber keine Meldepflicht nach § 28a SGB IV besteht. Da Ein-Euro-Jobber nicht der Meldepflicht nach § 28a SGB IV unterliegen und auch nicht als abhängig Beschäftigte zu qualifizieren sind, ergibt sich für diesen Personenkreis keine Prüfrelevanz für die Rentenversicherung. Bei Vorliegen E 101: nicht prüfrelevant.

Nr. 2 – Lernende

Zuständigkeit der BG

Während beruflicher Ausbildung

Während beruflicher Fortbildung

Berufsfördernde Maßnahmen zur Rehabilitation

AG

Sitz des Trägers

§ 136 Abs. 3 Nr. 3 SGB VII

Hinweis

Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII vorrangig

Zwingende Voraussetzung ist die **berufliche** Aus- oder Fortbildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII). Versichert sind ebenfalls berufliche Ausbildungen neben dem bisherigen Beruf, wie z. B. berufsfördernde Maßnahmen zur Rehabilitation durch die Bundesagentur für Arbeit oder Rentenversicherungsträger. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass nach § 135 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII die Versicherung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII generell vorrangig ist. Zuständiger Unfallversicherungsträger ist der Träger, der für die Ausbildungseinrichtung zuständig ist (§ 136 Abs. 3 Nr. 3 SGB VII), bei berufsfördernden Rehabilitationsmaßnahmen der Unfallversicherungsträger, der für den Versicherungsträger zuständig ist (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft).

Nr. 10 – Ehrenamtspersonen

Zuständigkeit der BG

AG

Öffentliche rechtliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

Religionsgemeinschaften

Bildungseinrichtungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 SGB VII)

Weitere Voraussetzungen

Ohne Beschäftigungsverhältnis

Keine Vergütung (Aufwandsentschädigung)

Entsprechend
der Institution

§§ 132, 133 Abs. 1 SGB VII

SGB VII – Personen

Zuständigkeit der BG

AG

§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte) vorrangig anzuwenden



Zusammenhang
zu einer abhängigen
Beschäftigung
(§ 7 Abs.1 SGB IV)

Ausnahme

§ 2 Abs. 1 Nr. 5 a SGB VII

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

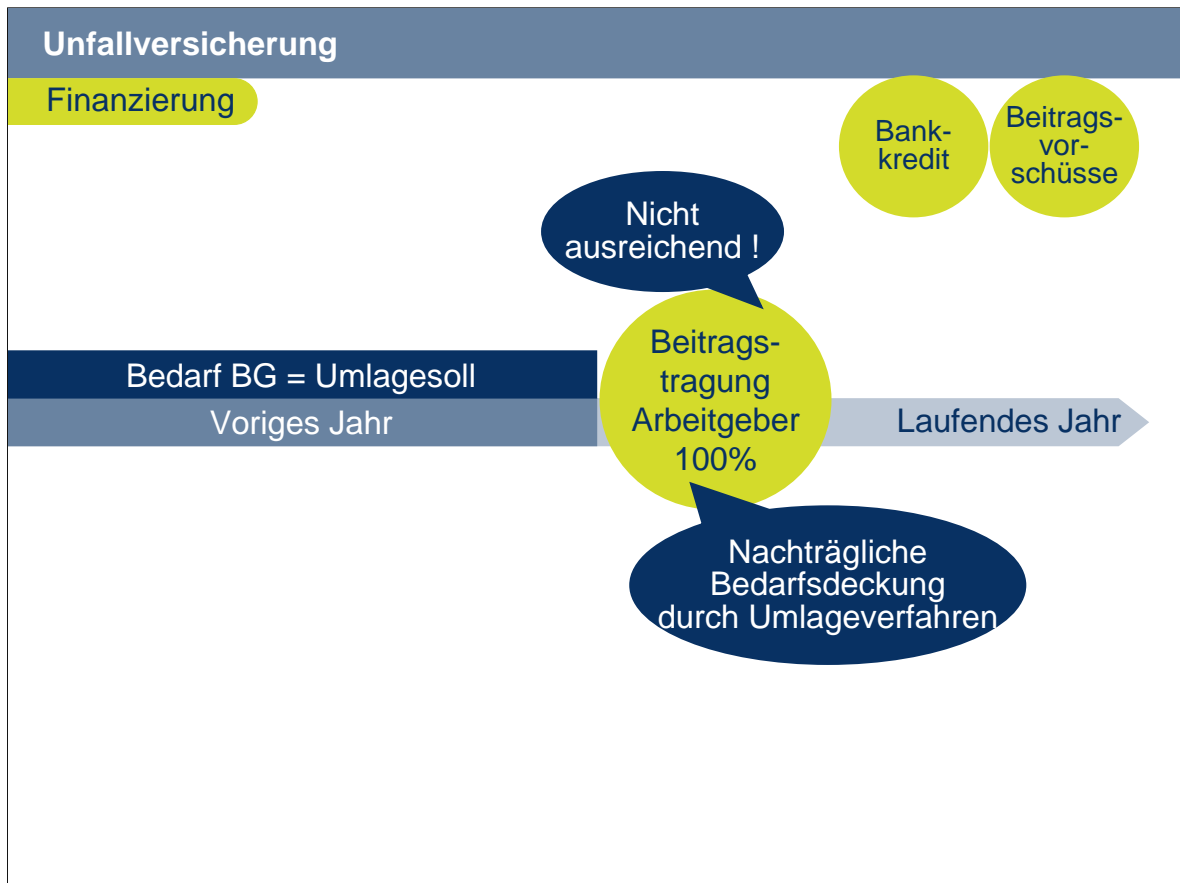
Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Vgl. Handbuch – Kap. 6



Ein wesentlicher Unterschied zwischen RV und UV = Finanzierungssystem
 Nur in der UV= Finanzierungsbedarf mittels eines Umlageverfahrens und der nachträglichen Bedarfsdeckung zu ermitteln (§§ 152 Abs. 1, 150 SGB VII).
 Der Bedarf einer BG wird aus dem Umlagesoll gebildet.

Abweichend hiervon werden die Beiträge für in Eigenarbeit nicht gewerbsmäßig ausgeführte Bauarbeiten im laufenden Kalenderjahr erhoben (§ 152 Abs. 2 SGB VII)- für den Fall, dass jemand dies aus eigener Erfahrung weiß und nachfragt.

Sofern die angesammelten Betriebsmittel nicht ausreichen, die Ausgaben bis zur Umlage abzudecken, kann die BG diese Finanzierungslücke über Bankkredite und/oder über die Erhebung von Beitragsvorschüssen (§ 164 Abs. 1 SGB VII) schließen.

Beiträge

Berechnungsgrundlagen

UN

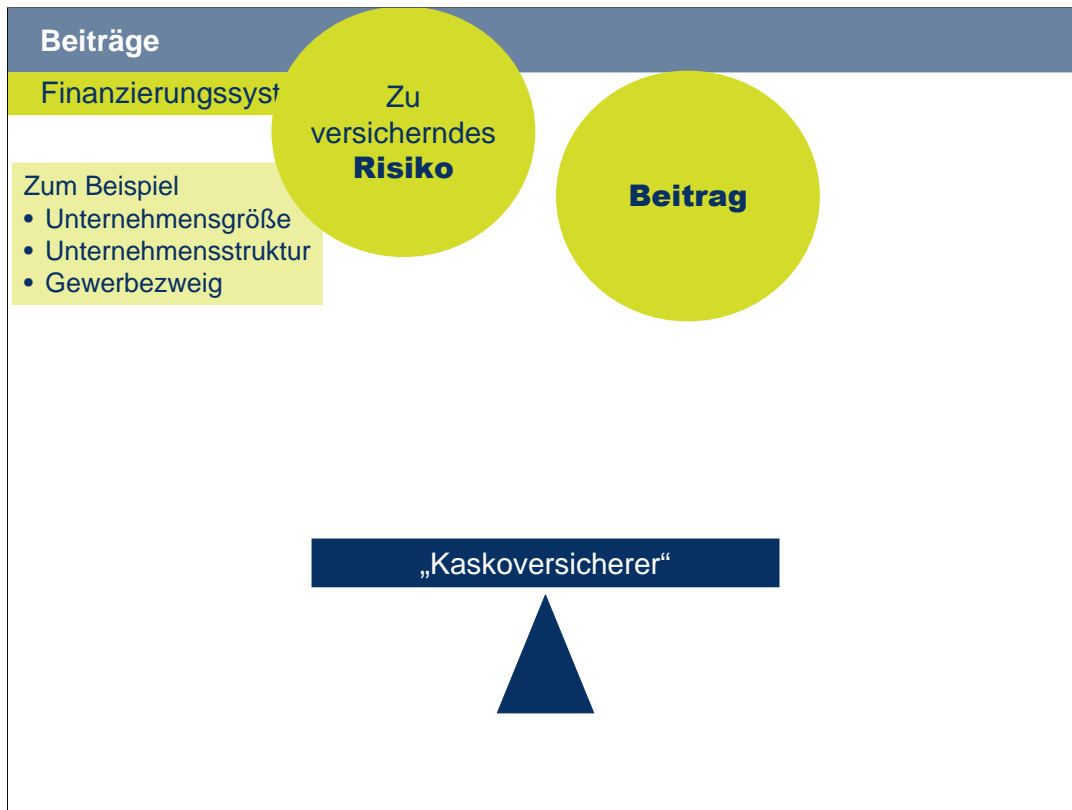
BG

Umlagesoll

Arbeitsentgelt

Versicherungssummen der Selbstständigen

Gefahrklassen

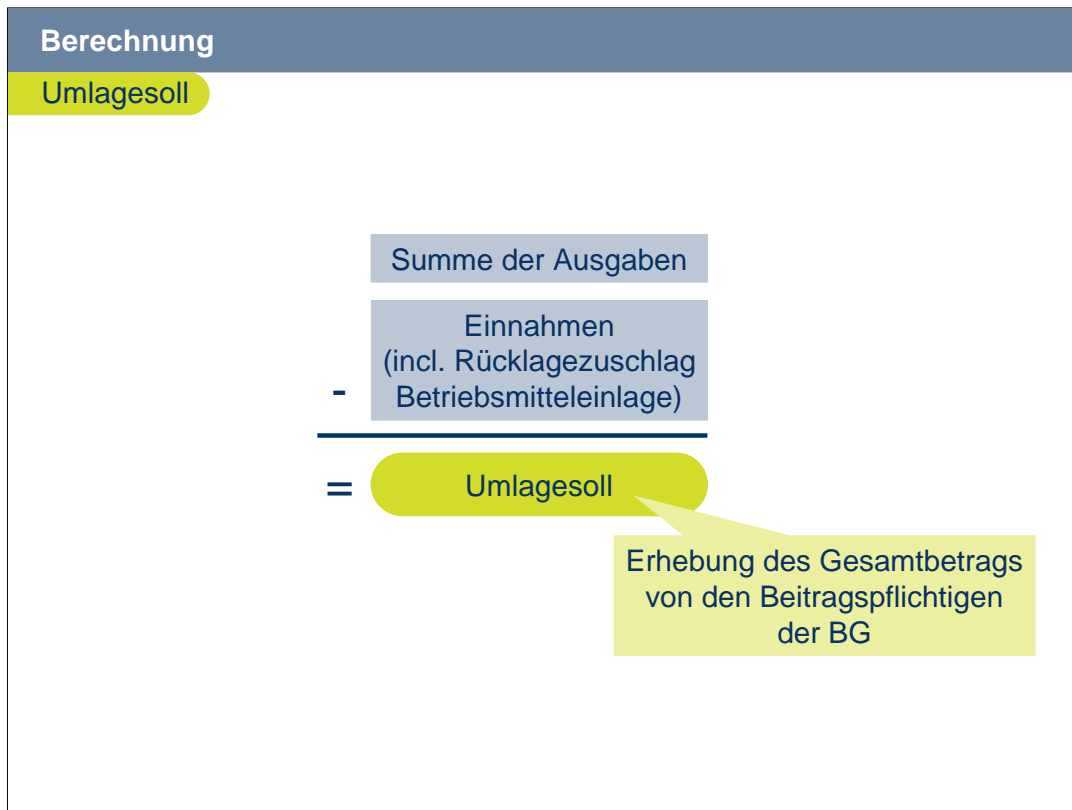


Im Gegensatz zur paritätischen Verteilung der Beitragslast im Bereich der RV hat die UV ihre Beiträge nach dem Prinzip eines **Kaskoversicherers**, wonach Beiträge und zu versicherndes Risiko in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssen, zu erheben.

Somit bestimmen die Unternehmensgröße, -struktur und Gewerbebezweig den Risikoumfang .

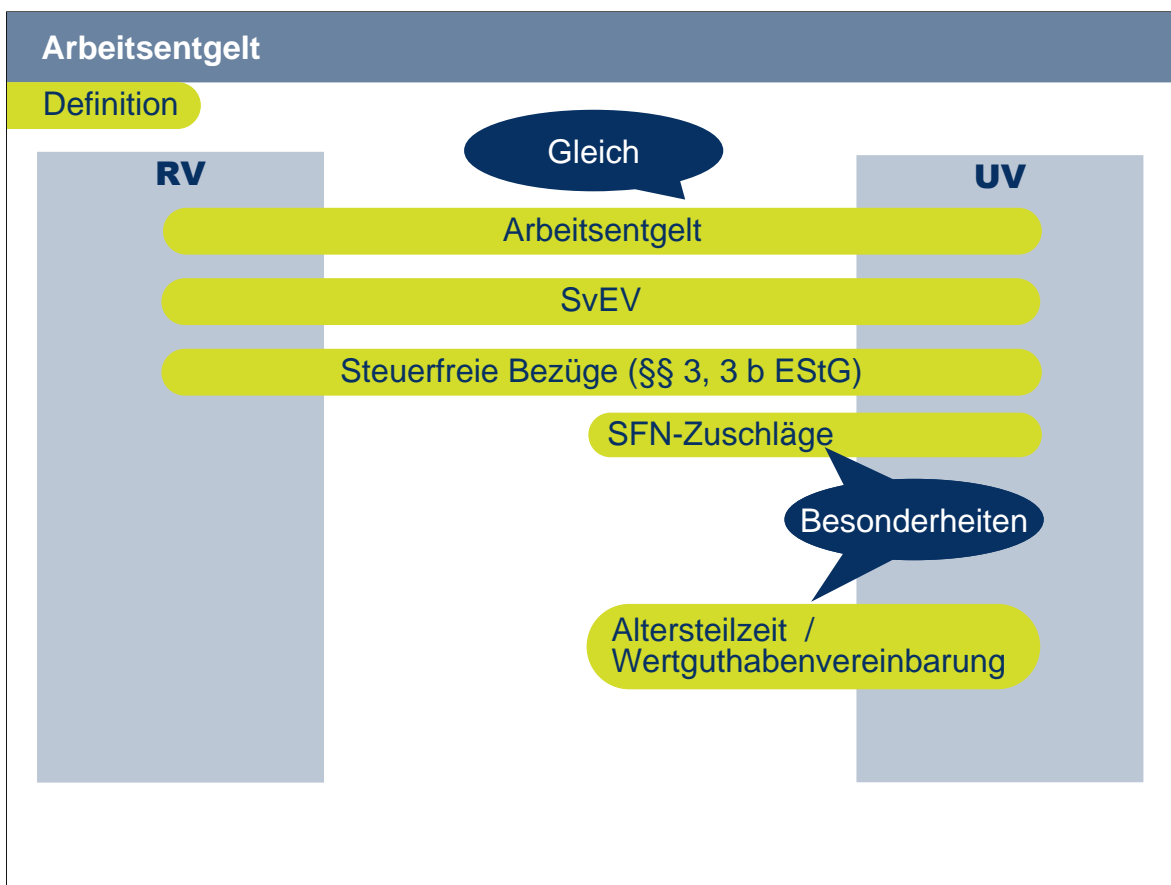
Eine verdienstbezogene Beitragsbemessung kann für sich allein betrachtet kein Kriterium einer gerechten Verteilung der Beitragslast sein.

Aus diesem Grunde ergeben sich die Berechnungsgrundlagen in der Unfallversicherung aus dem **Umlagesoll**, den **Arbeitsentgelten** der Versicherten und den **Gefahrklassen**.



Das Umlagesoll ermittelt sich aus Summe der Ausgaben der UV, subtrahiert um die Einnahmen zuzüglich des Rücklagezuschlags und der Betriebsmitteleinlage (§ 21 SGB IV und § 152 SGB VII).

Das Umlagesoll ist somit der Gesamtbeitrag und von den Beitragspflichtigen der Berufsgenossenschaft zu erheben (Beitragspflichtige müssen zahlen).



SFN-Zuschläge sind in der Unfallversicherung (und in der Seefahrt) in vollem Umfang beitragspflichtig (§ 1 Abs. 2 SvEV).
Arbeitsentgelt bei Altersteilzeit und Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV
 Hier gilt in der Unfallversicherung das Entstehungsprinzip.

Durch das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 20.12.2008 (BGBl. I S. 2940) wurden die Rahmenbedingungen für Wertguthabenvereinbarungen grundlegend überarbeitet. Regelungen zur Behandlung von Wertguthaben in der Unfallversicherung wurden bei dieser Gelegenheit nicht getroffen. In der bisherigen Praxis wurde von den meisten Unfallversicherungsträgern wie in der übrigen Sozialversicherung verfahren, d. h. Wertguthaben war von den Unternehmen erst im Zeitpunkt der Auszahlung zu melden. Inzwischen wurde mit dem BMAS die Rechtslage abschließend geklärt. Danach gelten in der Unfallversicherung für Wertguthaben keine anderen Regelungen als für sonstiges Arbeitsentgelt, d. h. das Arbeitsentgelt ist für das Umlagejahr zu melden, in dem der Entgeltanspruch entstanden ist, unabhängig davon, ob es ausgezahlt oder in ein Wertguthabenkonto eingestellt wird.

Die Unfallversicherungsträger haben die bisherige Praxis, soweit sie vom Entstehungsprinzip abweicht, aufgegeben. Unter Berücksichtigung der Bestandsschutzinteressen der Unternehmen wird zum 01.01.2010 auf die Verbeitragung nach dem Entstehungsprinzip umgestellt.

In der Unfallversicherung ist zukünftig wie folgt zu verfahren:

Unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt eine Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen wurde, ist Wertguthaben, das nach dem 31.12.2009 angespart wird, entsprechend dem Entstehungsprinzip in der Unfallversicherung sofort zu melden und zu verbeitragen. Wertguthaben, das am 31.12.2009 besteht und aufgrund der Anwendung des Zuflussprinzips noch nicht verbeitragt wurde, ist im Zeitpunkt der Auszahlung zu verbeitragen.

Dies hat zur Konsequenz, dass gegebenenfalls zwischen an die Unfallversicherung gemeldetem und noch nicht gemeldetem Wertguthaben zu unterscheiden ist.

Die Reihenfolge, in der angesammeltes Wertguthaben ausgezahlt wird, entspricht der Reihenfolge, in der es eingebracht worden ist. (first in first out). Diese Lösung führt am schnellsten dazu, dass kein „unterschiedliches“ Wertguthaben mehr besteht.

Aufstockungsbeträge, die der Arbeitgeber in der Vollarbeits- und Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit zahlt, sind hingegen steuerfrei und somit dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV, § 3 Nr. 28 EStG).

Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung stellt kein unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

UV-pfichtiges AE

Formen

= Gesamtbetrag der Arbeitsentgelte pro Jahr

Satzung

2-fache

Bezugsgröße

>18. Lj.

60%

MJAV

HJAV

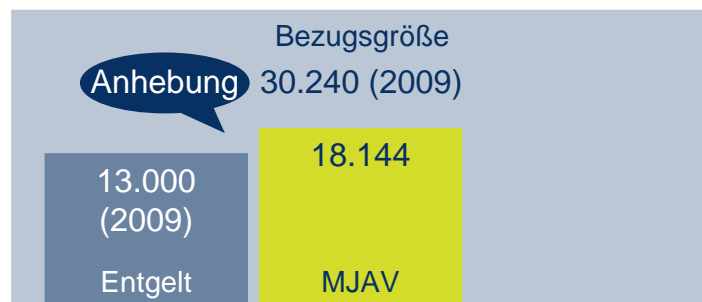
14206531

UV-pfichtiges AE

MJAV

Beispiel in EUR

AN, Kraftfahrer



Welches Entgelt ist für die Beitragsberechnung in der UV zugrunde zu legen ?

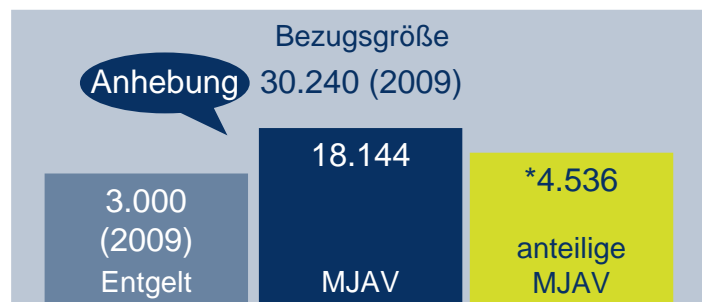
14206631

UV-pfichtiges AE

MJAV

Beispiel in EUR

AN, Beschäftigung 01.07.–30.09.09



Welches Entgelt ist für die Beitragsberechnung in der UV zugrunde zu legen ?

* $18.144 : 12 \times 3 = 4.536$

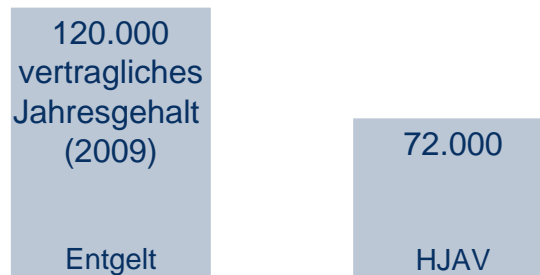
14206731

Beitragsberechnung

HJAV

Beispiel in EUR

BZ 01.01.–15.03., AU, Abmeldung Grund 51, BZ 01.07.–31.12.



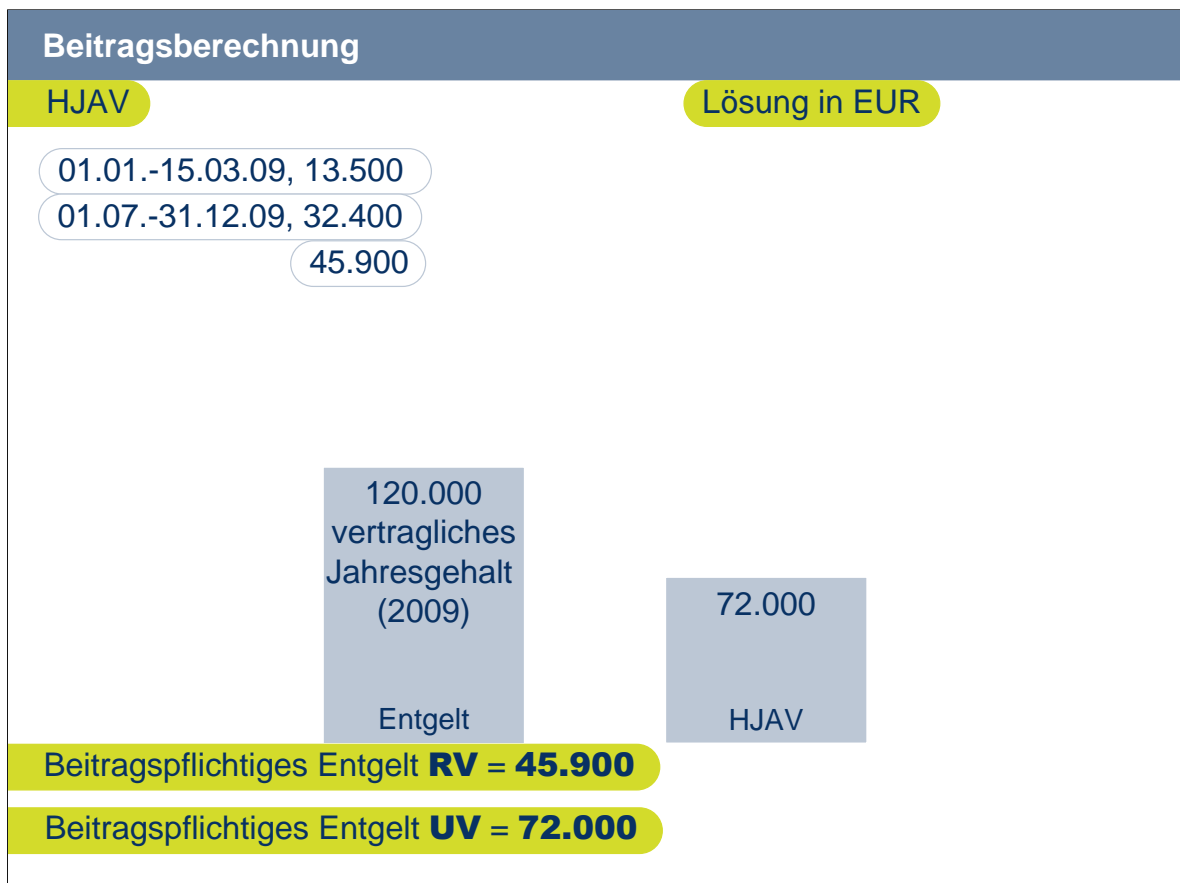
Wie hoch ist das beitragspflichtige Entgelt zur **UV** und **RV** 2009 ?

Beispiel 19:

Herr Gierig erhält im Kalenderjahr 2009 weiterhin EUR 120.000 und ist im Zeitraum vom 01.01. bis 15.03. beschäftigt, wird aber infolge einer Arbeitsunfähigkeit mit dem Meldegrund 51 zum 15.03. abgemeldet. Am 01.07. nimmt er seine Tätigkeit wieder auf und arbeitet bis Jahresende. Es gilt ein Höchst-JAV in Höhe von EUR 72.000.

Wie hoch ist das beitragspflichtige Entgelt zur Unfallversicherung im Vergleich zur Rentenversicherung?

(Handbuch Bsp (18) und 19).



UV- Entgelt

01.01. - 15.03.

01.07. - 31.12.

Summe = EUR 72.000

RV-Entgelt

EUR 13.500

EUR 32.400

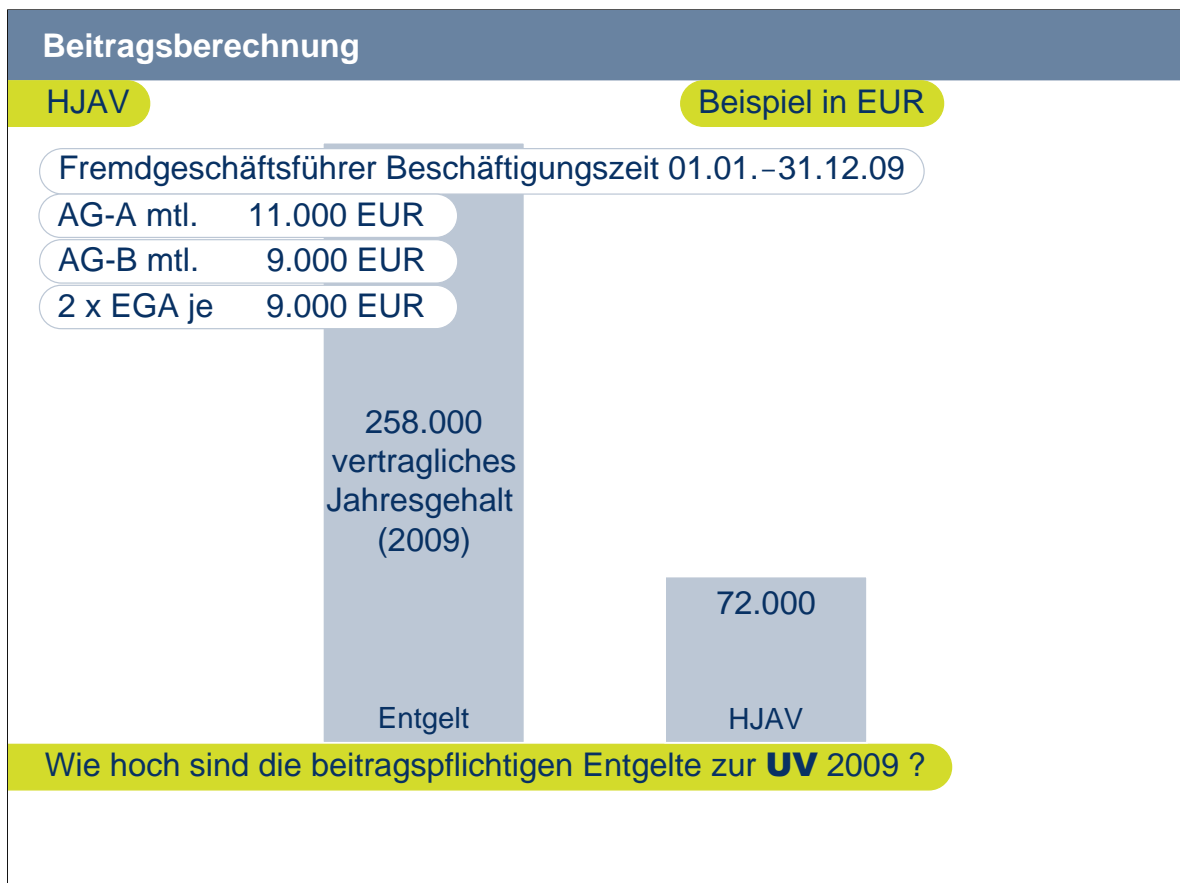
EUR 45.900

Das Arbeitsentgelt ist für die Berechnung von Leistungen und Beiträgen auf EUR 72.000,00 zu kürzen.

Für die Berechnung des Höchstbetrages gelten keine SV-Tage, da es sich generell um einen Jahresarbeitsverdienst handelt.

Es ist somit in der Beitragsberechnung niemals ein anteiliger Höchst-JAV zu bilden.

Für das Meldeverfahren (siehe Ziffer 7.2.2.2) ist jedoch eine fiktive anteilige Berechnung erforderlich.



Beispiel 22:

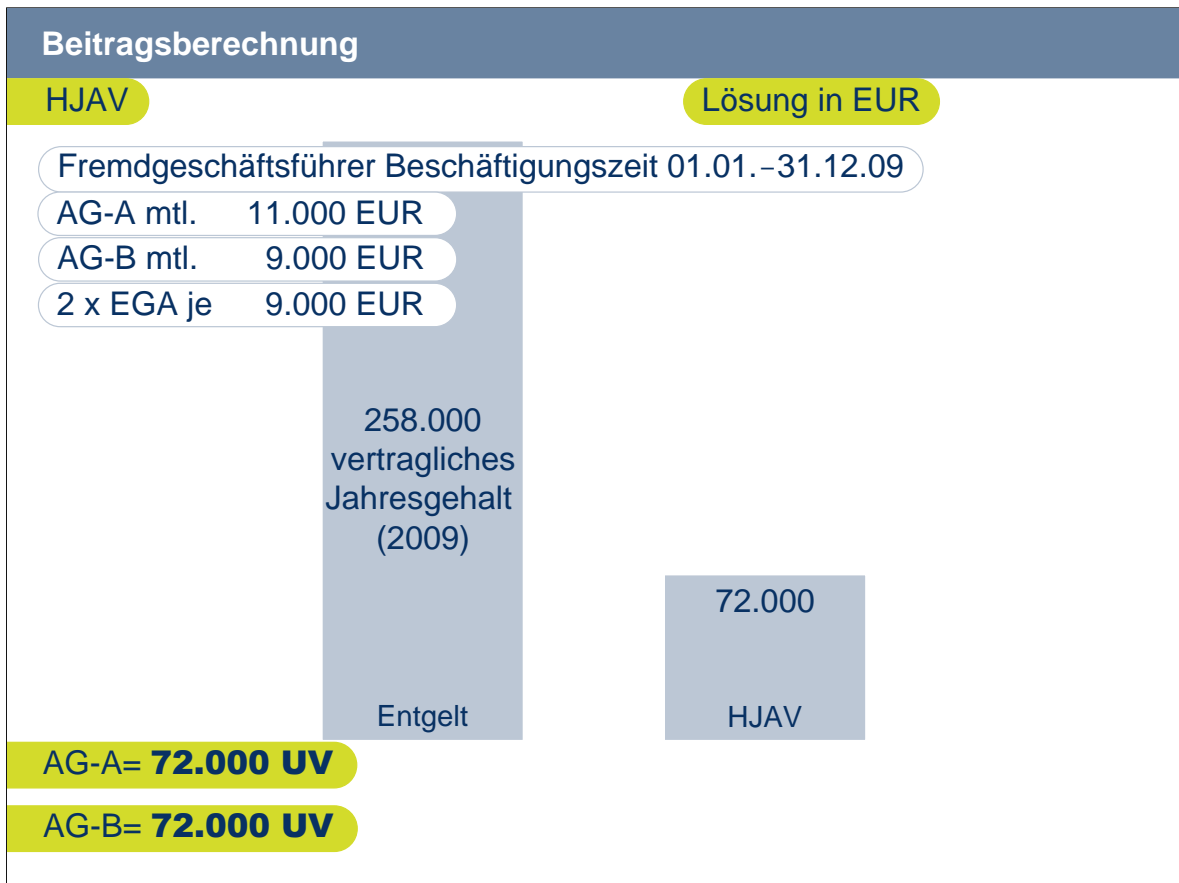
Der Fremdgeschäftsführer Herr L. erhält beim Arbeitgeber A ein monatliches Entgelt in Höhe von EUR 11.000,00. Er ist bei diesem Arbeitgeber im Zeitraum vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2009 beschäftigt.

Zeitgleich besteht daneben eine Tätigkeit als Fremdgeschäftsführer beim Arbeitgeber B. Aus dieser Beschäftigung erzielt er ein Arbeitsentgelt in Höhe von EUR 9.000,00 monatlich. Zusätzlich erhält er vertraglich zugesicherte Einmalzahlungen im April und Dezember eines jeden

Beschäftigungsjahres von je einem Monatsgehalt. Es gilt ein Höchst-JAV in Höhe von EUR 72.000.

Wie hoch sind die beitragspflichtigen UV-Entgelte aus beiden Beschäftigungen im Jahr 2009?

(= auch im Handbuch Bsp. 22).



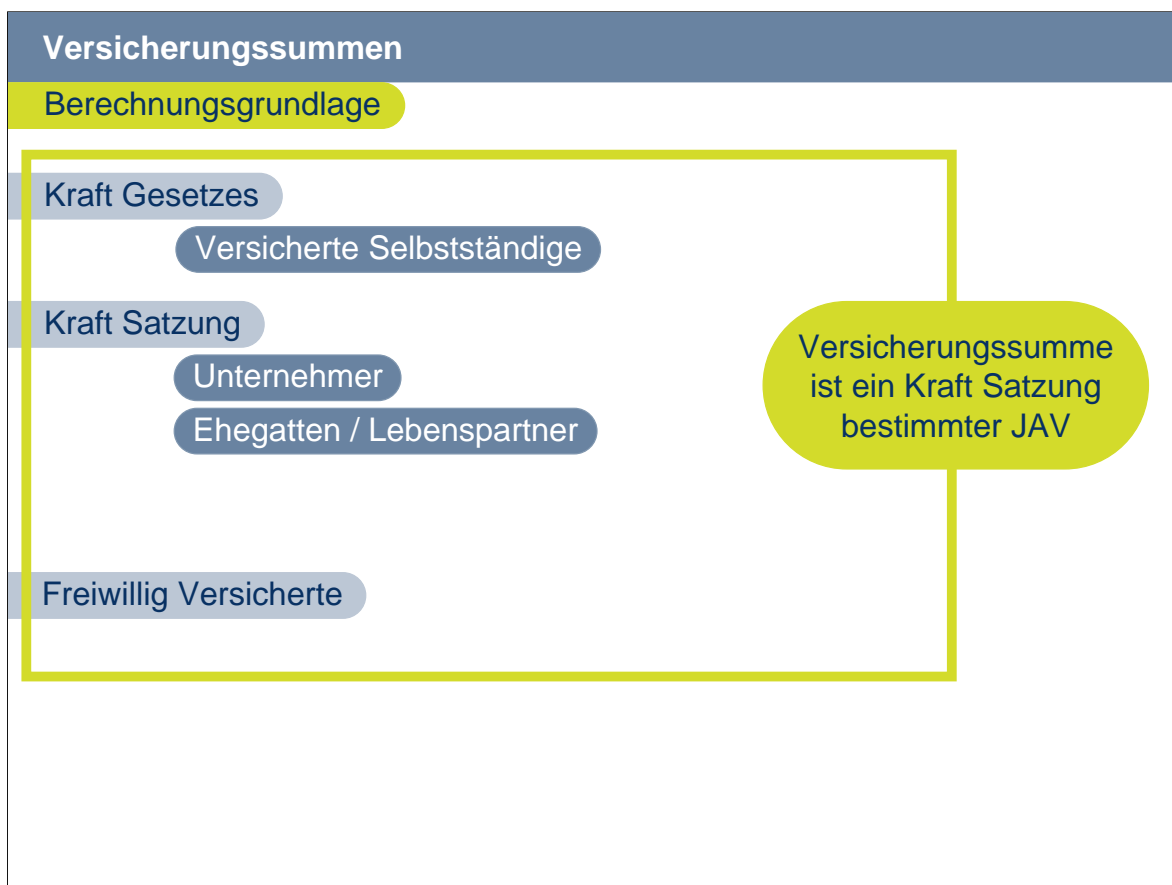
Arbeitgeber A:

| | | |
|------------|-----------------|--------------|
| UV-Entgelt | 01.01. - 31.12. | = EUR 72.000 |
|------------|-----------------|--------------|

Arbeitgeber B:

| | | |
|------------|-----------------|----------------------|
| UV-Entgelt | 01.01. - 31.12. | = EUR 72.000 |
| | Summe | = EUR 144.000 |

(vgl. auch Bsp. 21 im Handbuch)



Versicherungssummen

Berechnungsgrundlage für die kraft Gesetzes versicherten Selbständigen, die kraft Satzung versicherten Unternehmer, Ehegatten und Lebenspartner und die freiwillig Versicherten nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB VII ist anstelle der Arbeitsentgelte der kraft Satzung bestimmte JAV (Versicherungssumme, § 154 Abs. 1 SGB VII).

Kraft Gesetzes versicherte selbständig Tätige sind:

Unternehmer in einem landwirtschaftlichen Unternehmen sowie deren Ehegatten oder Lebenspartner (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 SGB VII), Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII), selbständige Küstenfischer und Küstenschiffer (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 SGB VII), sowie Personen, die selbständig im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege tätig sind (§ 2 Abs. 1 Nr. 9 SGB VII).

Versicherung kraft Satzung nach § 3 SGB VII

Auch die „Freiwillige UV“ ist ausschließlich einem bestimmten Personenkreis zugänglich (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 und SGB VII).

Für den Personenkreis, der kraft Gesetzes oder Satzung pflichtversichert ist, besteht die Möglichkeit der freiwilligen Höherversicherung (§ 83 i. V. m. § 6 SGB VII).

Die Berechnung der Beiträge erfolgt für den vorgenannten Personenkreis nur für volle Monate. Dies gilt auch, wenn die Tätigkeit nicht ganzjährig ausgeübt wurde (§ 187 Abs. 2 SGB VII). Näheres hierzu regeln die Satzungen.

Grundsätzlich sind die „Kraft Gesetz“ und „Kraft Satzung“ Versicherten nicht Gegenstand der BP!

Denkbare Ausnahme: Fremd – Geschäftsführer (in der UV häufig als Unternehmer versichert) wäre nun zu beanstanden, da die UV sich unserer Rechtsauffassung anschließen will)..

Wichtig:

Steht der Ehegatte eines Unternehmers bei seinen Tätigkeiten für das Unternehmen in einem Beschäftigungsverhältnis, ist dessen Arbeitsentgelt wie bei den übrigen abhängig Beschäftigten Grundlage für die Beitragsberechnung.

(Handout 5a und 6)



Für die Berechnung der Unfallversicherungsbeiträge sind nicht allein die Arbeitsentgelte, sondern auch die Gefahrklassen maßgebend (§ 153 Abs. 1 SGB VII).

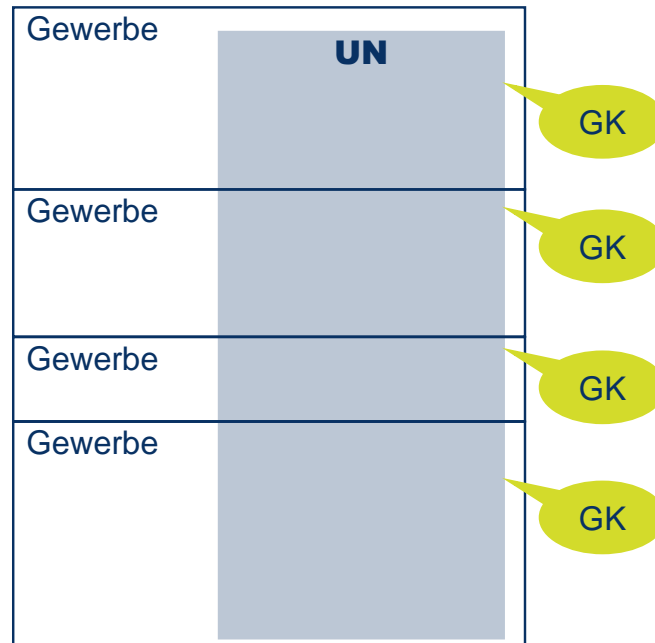
Die Gefahrklassen werden von den Unfallversicherungsträgern (Vertreterversammlungen) durch Gefahrtarife festgestellt, die eine Geltungsdauer von höchstens sechs Jahren haben (Tarifzeit) und der Genehmigung der Aufsichtsbehörde bedürfen (§§ 157, 158 SGB VII).

Bei jeder Gefahrtarifstelle wird hier die Gefahrklasse aus dem Verhältnis der im Beobachtungszeitraum (in der Regel vier bis fünf Jahre) gezahlten Entschädigungsleistungen für die im Beobachtungszeitraum eingetretenen Versicherungsfälle zu den Arbeitsentgelten und Versicherungssummen (Entgelte) des Beobachtungszeitraums, bezogen auf 1.000 EUR Entgelt, berechnet.

Der Quotient, auch Belastungsziffer oder Beitragsfuß genannt, wird nach Auf- oder Abrundung als Gefahrklasse in den Gefahrtarif aufgenommen.

GT und GK

GK



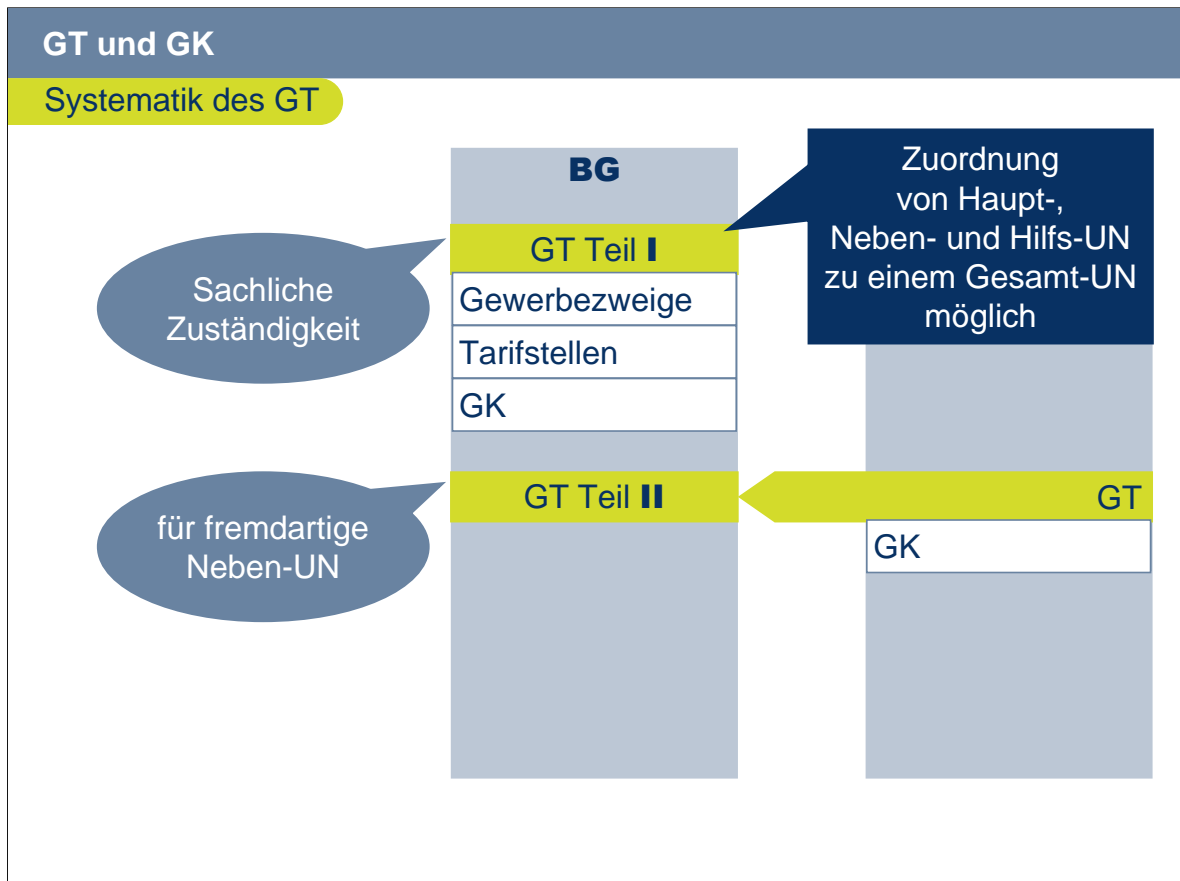
Ein Gefahrarif gliedert sich in seinem Teil I nach Gefahrarifstellen, in denen Gefahrengemeinschaften nach Gefährdungsrisiken gebildet werden. Für jede Gefahrarifstelle wird die Gefahrklasse aus dem Verhältnis der gezahlten Leistungen zu den Arbeitsentgelten berechnet (vgl. § 157 SGB VII). Somit verkörpert eine Gefahrklasse die Durchschnittsgefährdung der in der Gefahrarifstelle versammelten Gefahrengemeinschaft.

Die Gefahrklassen stehen für das Unfallrisiko in den einzelnen Unternehmensgruppe.

WICHTIG !!!

Für die Zuordnung zu einer GTST steht nicht die Tätigkeit einzelner Arbeitnehmer in dem Unternehmen, sondern die Betriebsgefahr, die von dem Unternehmen oder den Betriebsteilen ausgehen, im Vordergrund.

(Handout 7 und 8)



Der Gefahrtarif ist nach Gewerbebezügen gegliedert. Aus dieser Gliederung folgt, dass sich die Veranlagung eines jeden Unternehmens allein nach seiner Gewerbebezugzuordnung richtet.

Der **I. Teil** des Gefahrtarifs einer Berufsgenossenschaft enthält einen Katalog der in ihrem **sachlichen Zuständigkeitsbereich befindlichen Gewerbebezüge**. Es ist hierbei unbeachtlich, ob es sich um Haupt- oder Nebenunternehmen handelt.

Im **II. Teil** des Gefahrtarifs sind Bestimmungen zur Veranlagung der Unternehmen enthalten, wie beispielsweise die

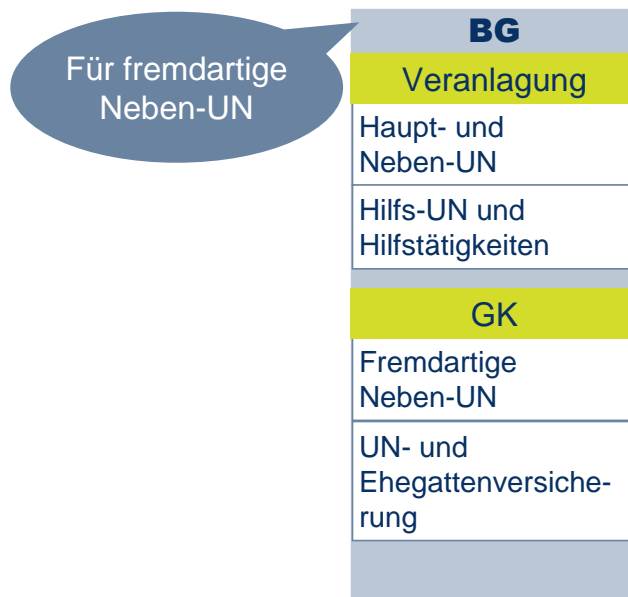
- Veranlagung von **Haupt- und Nebenunternehmen eines Gesamtunternehmens**,
- Gefahrklassen für **fremdartige Nebenunternehmen** (§ 157 Abs. 4 SGB VII),
- **Veranlagung von Hilfsunternehmen** und Hilfstätigkeiten,
- Gefahrklassen für die Unternehmer und
- Ehegattenversicherung.

Der II. Teil des Gefahrtarifs gibt immer die die satzungsbedingte Veranlagung wieder.

Teil III ist ein Exot und geht zumeist im Teil II auf.

GT und GK

GT Teil II



Definition

Gesamt-UN im gefahrrechtlichen Sinn:
jedes UN, welches verschiedenartige oder gleichartige UN-teile in sich vereinigt

Fremdartige Nebenunternehmen sind gesondert im II. Teil des GT zu veranlagern.

Fremdartige Nebenunternehmen = Unternehmen, die ihrem Gewerbebereich entsprechend als HU sachlich einer anderen BG zuzuordnen wären.

Die GK für diese sachlich fremdartigen Unternehmen bestimmen sich nach der Beitragshöhe der eigentlich fachlich zuständigen BG.

2 Optionen seitens der Fremd-Berufsgenossenschaft denkbar:

- Für die gesamte Laufzeit des GT wird zu Beginn der Gefahrzeitperiode der Beitrag dem der Fach-BG angeglichen oder
- der Beitrag der Fremd-BG wird jährlich auf den Beitrag der Fach-Berufsgenossenschaft dynamisiert.

Zu beachten ist hierbei, dass im ersten Verfahren die Beiträge für das dem Beginn der Tarifperiode vorangegangene Jahr maßgebend sind. Für die Berechnung der Gefahrklasse der Fremd-Berufsgenossenschaft in der laufenden Tarifperiode ist hierbei von besonderer Bedeutung, dass deren zu ermittelnde Gefahrklasse und festgelegter Beitragsfuß zusammen mit dem festgelegten Beitragsfuß der Fremd-Berufsgenossenschaft **vor** der laufenden Tarifperiode denselben Beitrag der Fach-Berufsgenossenschaft ergeben.

Zuordnung zu GTST

Beispiel BG Bau

| Gefahrtarif Teil I | | |
|--------------------|-------------------------------------------------|--------------|
| Tarifstelle | Gewerbezweige | Gefahrklasse |
| 100 | Errichten von Bauwerken des Hoch- und Tiefbaus | 16,1 |
| 200 | Bauausbau | 7,3 |
| 210 | Be- und Verarbeiten von Natur- und Kunststeinen | 7,8 |
| 220 | Herstellen von Fertigteilen und Betonwaren | 8,5 |
| 230 | Schornsteinreinigung | 5,3 |
| 330 | Tunnelbau | 27,3 |
| 360 | Gleisbau | 12,5 |
| 400 | Gebäude- und Straßenreinigung | 4,5 |
| 700 | Nicht Gewerbsmäßige Bauarbeiten | 44,7 |
| 800 | Freiwillige Versicherung | 5,0 |
| 900 | Büroarbeit des Unternehmers | 1,0 |

Gesondert
veranlagt

Büroteilbesonderheiten erläutern:

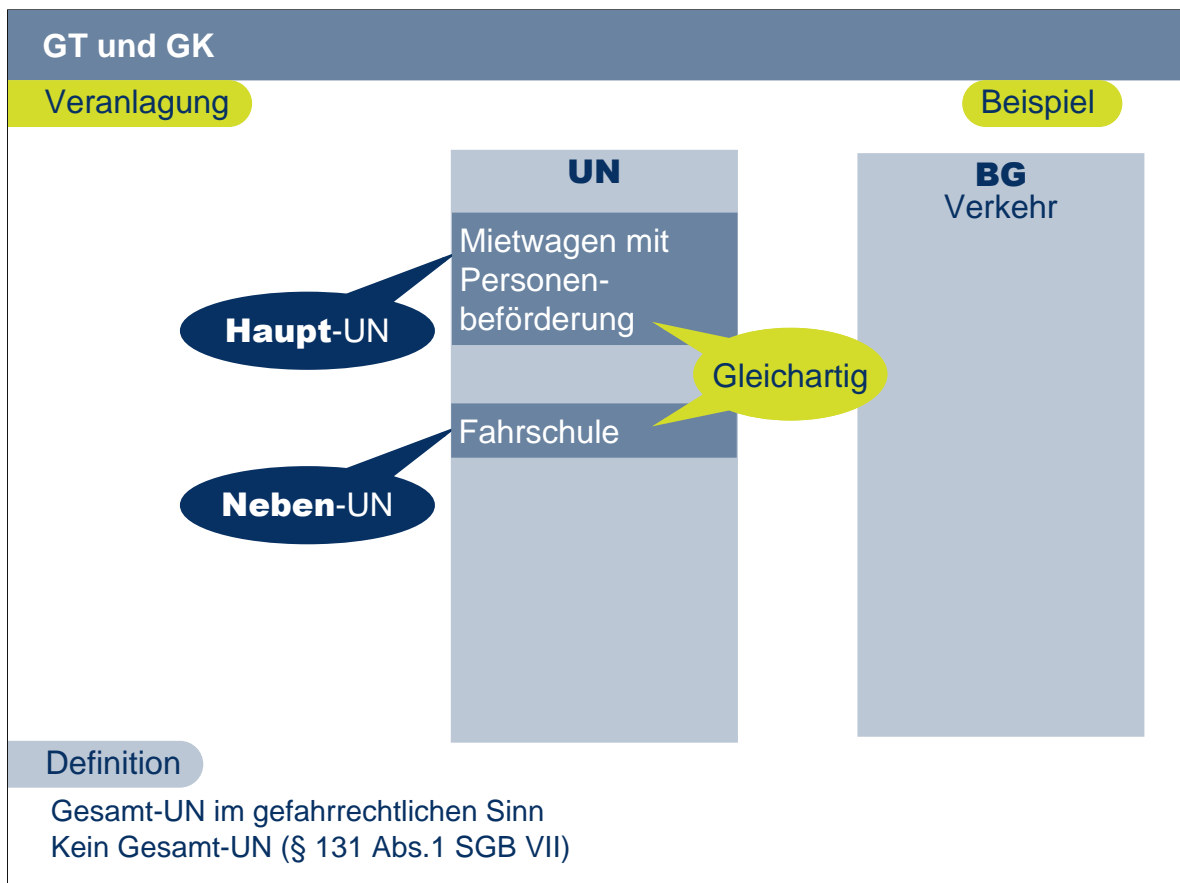
- Sieht deutlich, wie viel günstiger diese Gefahrklasse ist.

Manipulation = Kostenersparnis, Feststellung (z.B. wo + wie in BP)

- Zuordnung zum Gewerbeteil bei einmaliger Außendiensttätigkeit (5 Mal in der Praxis)

- Fortbildungsmaßnahmen etc.

- (Handout 15)



Gesamtunternehmen im gefahrrechtlichen Sinne ist jedes Unternehmen, dessen Unternehmensbestandteile durch einen personellen, wirtschaftlichen und betriebstechnischen Zusammenhang verbunden sind.

Es besteht somit ein Unterschied zum Gesamtunternehmen hinsichtlich § 131 SGB VII (vgl. Folie 28)

§ 131 Zuständigkeit für Hilfs- und Nebenunternehmen (HaufeIndex: 1016085)

(1) Umfasst ein Unternehmen verschiedenartige Bestandteile (Hauptunternehmen, Nebenunternehmen, Hilfsunternehmen), ist der Unfallversicherungsträger zuständig, dem das Hauptunternehmen angehört.

(2) 1Das Hauptunternehmen bildet den Schwerpunkt des Unternehmens. 2Hilfsunternehmen dienen überwiegend den Zwecken anderer Unternehmensbestandteile. 3Nebenunternehmen verfolgen überwiegend eigene Zwecke.

(3) Absatz 1 gilt nicht für

1.Neben- und Hilfsunternehmen, die Seefahrt betreiben, welche über den örtlichen Verkehr hinausreicht,

2.landwirtschaftliche Nebenunternehmen mit einer Größe von mehr als fünf Hektar, Friedhöfe sowie Nebenunternehmen des Wein-, Garten- und Tabakbaus und anderer Spezialkulturen in einer Größe von mehr als 0,25 Hektar. 2Die Unfallversicherungsträger können eine abweichende Vereinbarung für bestimmte Arten von Nebenunternehmen oder für bestimmte in ihnen beschäftigte Versichertengruppen treffen.

Veranlagung

Beispiel 6: Veranlagung zu den GTST

Berufsgenossenschaft
für Fahrzeughaltungen

Ein Unternehmen umfasst folgende Bestandteile:

| | Tarifst. | GK |
|-------------------------------------------------------------------|----------|------|
| HU - Personenbeförderung (Omnibusse) (30 AN) | 6 | 3,56 |
| NU - Taxibetrieb (5 AN) ... zu 60% eigene Zwecke | 7 | 8,54 |
| - Bürobereich (kaufmännischer und verwaltender Bereich) (2 AN) | 1 | 1,00 |

Die Arbeitsbereiche befinden sich alle auf einem Betriebsgelände und haben eine einheitliche Buchführung. Es erfolgt eine getrennte Aufzeichnung je Betriebsteil bzw. Abteilung.

(Handout 8)

Veranlagung

Beispiel 7: Veranlagung zu den
GTST von Nebenunternehmen

Berufsgenossenschaft
der Bauwirtschaft

Ein Baubetrieb umfasst folgende Unternehmensteile:

| | Tarifst. | GK |
|-------------------------------------------------------------------|----------|------|
| HU - Malerei (15 AN) | 200 | 7,3 |
| NU - Gerüstbau (7 AN) ... zu 60% eigene Zwecke | 100 | 16,1 |
| - Bürobereich (kaufmännischer und verwaltender Bereich) (1 AN) | 900 | 1,0 |

Die Arbeitsbereiche befinden sich alle auf einem Betriebsgelände und haben eine einheitliche Buchführung. Es erfolgt eine getrennte Aufzeichnung je Unternehmensteil.

(Handout 7)

Veranlagung

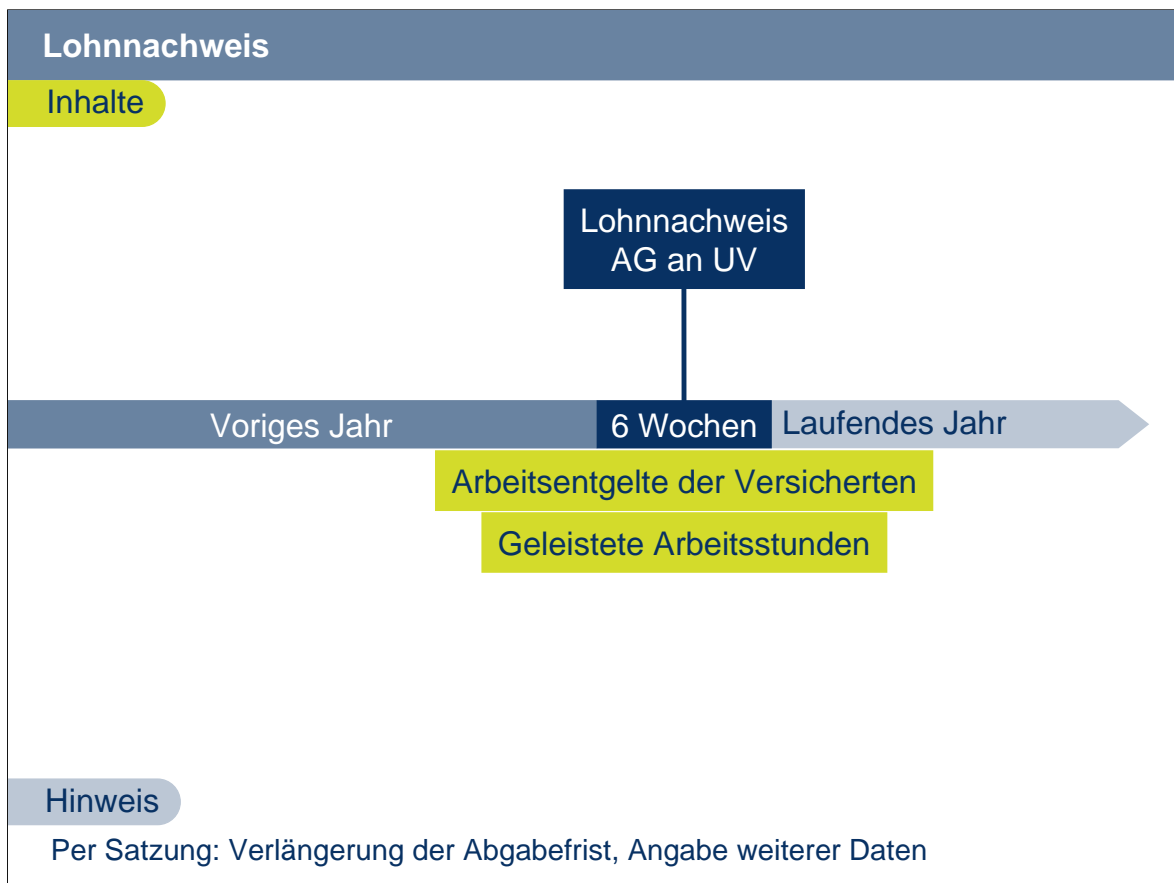
Beispiel 8: Veranlagung zu den
GTST von HU/Besonderheit
Büroteil

Berufsgenossenschaft
der Bauwirtschaft

Ein Baubetrieb umfasst folgende Unternehmensteile:

| | Tarifst. | GK |
|-------------------------------------------------------------------|----------|-----|
| HU - Malerei (15 AN) | 200 | 7,3 |
| Hilfs-U - Gerüstbau (2 AN) ... dient zu 80% dem HU | 200 | 7,3 |
| - Bürobereich (kaufmännischer und verwaltender Bereich) (1 AN) | 200 | 7,3 |

Die Arbeitsbereiche befinden sich alle auf einem Betriebsgelände und haben eine einheitliche Buchführung. Es erfolgt eine getrennte Aufzeichnung je Unternehmensteil. Der kfm. Angestellte nimmt neben seiner Tätigkeit im Verwaltungsgebäude regelmäßig Aufmaße auf Baustellen zu Abrechnungszwecken vor.

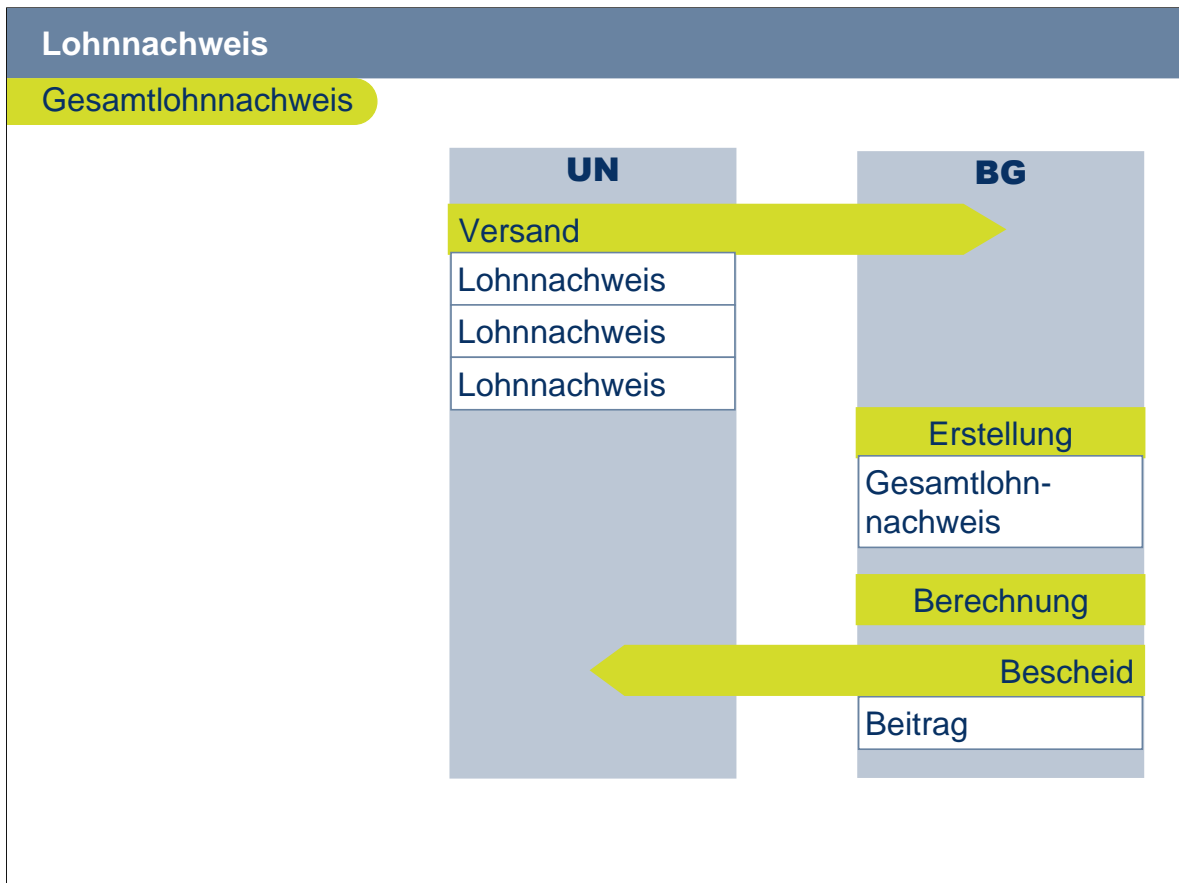


Der Lohnnachweis ist **innerhalb von 6 Wochen nach Ablauf eines Kalenderjahres** unter Angabe der Arbeitsentgelte der Versicherten und die geleisteten Arbeitsstunden der UV zu melden (§ 165 Abs. 1 SGB VII).

Eine Kontrollfunktion übernimmt an dieser Stelle die Betriebsprüfung nach § 166 Abs. 2 SGB VII durch die Einsichtnahme in die Geschäftsbücher und die sonstigen Unterlagen des Unternehmens (z. B. Kassenbücher, Lohnunterlagen o. ä.).

Entgeltzuordnung im Lohnnachweis zu dem Unternehmenszweig (Gefahrklasse) je nach Teil II des Gefahrtarifs ...

1. wo der Arbeitnehmer **ständig tätig** ist
 2. bzw. bei **wechselseitiger Beschäftigung** in mehreren GK:
 - wo er **überwiegend tätig** ist (gilt nur für den technischen/gewerblichen Teil, nicht für den Büroteil, da ausschließliche Tätigkeit verlangt wird; 85% aller BG)
 - nach der **zeitanteiligen Tätigkeitsdauer**.
 - oder **periodische Zuordnung**.
(gegründete Stewardess, Arbeitsplatzwechsel nach Arbeitsunfähigkeit)
- (Handout 10 und 11)



ERLÄUTERUNG GESAMTLOHNSUMMENNACHWEIS:

Die Berufsgenossenschaft hat generell aus einzelnen Lohnnachweisen und vorgenommenen Schätzungen einen Gesamtnachweis zu erstellen, aus dem der Beitrag (§§ 153 Abs. 1, 154 Abs. 1 und 165 Abs. 1 und 3 SGB VII) errechnet wird.

Gesamtlohnnachweis

Inhalte

| BG |
|----------------------------------------------------------------|
| Gesamtnachweis |
| Gesamtarbeits- entgelt |
| Gesamtarbeits- stunden |
| Gesamtarbeits- beschäftigten- zahlen |
| Getrennte Veranlagung unterschiedlicher Gefahrklassen |
| Fehlanzeigen |

Durch die Satzungen sind folgende Dokumentationen im Lohnnachweis regelmäßig vorzufinden:

Ein **Gesamtnachweis** der Gesamtarbeitsentgelt, -stunden und -beschäftigtenzahlen enthält,

in den Fällen von Haupt- und Nebenunternehmen getrennte Veranlagung nach den verschiedenen Gefahrklassen und

ein Nachweis als Fehlanzeige, wenn das Unternehmen keine Beschäftigten im Abrechnungszeitraum hatte.

Erhält der Unternehmer nicht rechtzeitig vor dem Abgabetermin einen Lohnnachweisvordruck, hat er diese Angaben notfalls formlos der zuständigen Berufsgenossenschaft mitzuteilen.

Bei Neueintragungen von UN kann es auch zu rückwirkenden Verpflichtungen zur Abgabe des Lohnnachweises kommen.

In diesen Fällen gilt die vorgenannte 6 –Wochen-Frist nach Bekanntgabe der Zuständigkeitserklärung der Berufsgenossenschaft.

| Beitragsberechnung |
|------------------------------------------|
| Sonderfälle |
| Mindestbeiträge |
| Beitragsberechnungen nach Arbeitsstunden |
| Beitragsabfindung |
| Nachtragsbeitrag |
| Kopfpauschale |
| Bewirtschaftungsfläche |
| ... |

- vgl. Kap. 6.1.6

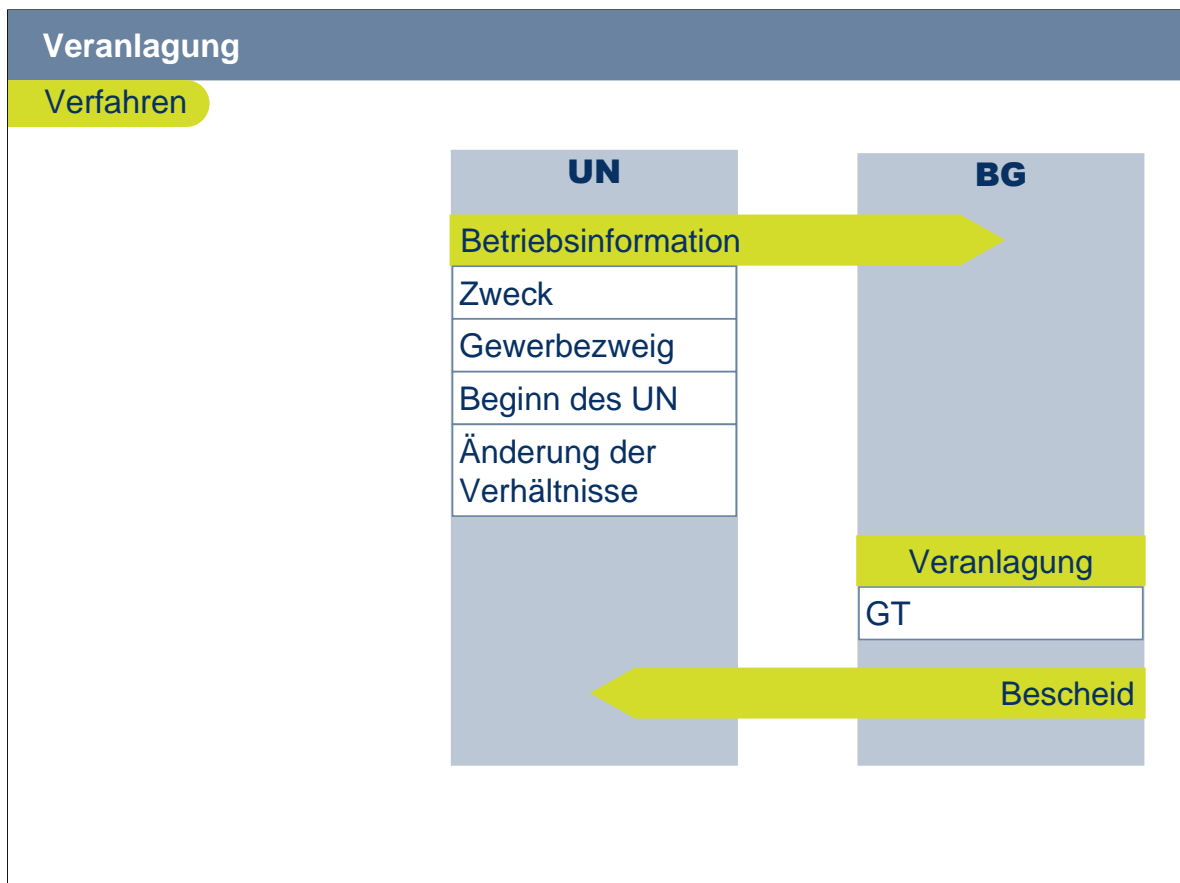
Die Satzung der Berufsgenossenschaft kann bestimmen, dass ein **einheitlicher Mindestbeitrag** erhoben wird (§ 161 SGB VII).

Der Mindestbeitrag ersetzt den üblichen Umlagebeitrag in den Fällen, wenn dieser niedriger als der Mindestbeitrag ist. Intention des Mindestbeitrages ist die Sicherstellung der **Verwaltungskosten einer Berufsgenossenschaft**. Sofern in einem Umlagejahr keine versicherten Personen im Unternehmen beschäftigt waren, entfällt die Beitragspflicht (§ 150 Abs. 1 SGB VII). Dies gilt auch für den Mindestbeitrag.

Noch nicht verjährte Beiträge sind als **Nachtragsbeiträge** für die Jahre zu erheben, in denen das Umlageverfahren zum Zeitpunkt der Erhebung bereits abgeschlossen ist. **Betriebsprüfungen, verspäteten Anmeldungen von Unternehmen** oder **rückwirkender Neuveranlagung**.

Bei Betriebsaufgaben ist die Festsetzung eines Umlagebeitrags unmöglich, da eine sofortige Einsendung des Lohnnachweises nicht erzwungen werden kann. Für derartige Szenarien wurden vom Gesetzgeber die Instrumentarien der **Beitragsabfindung** oder Sicherheitsleistungen im SGB VII geschaffen (§ 164 Abs. 2 SGB VII).

Die Beitragsabfindung ist eine verbindliche Pauschale, die sich an dem festgestellten Entgelt des laufenden Jahres sowie der Gefahrklasse und dem Beitragsfuß des letzten Umlagejahres orientiert.



Kap. 6.1.7

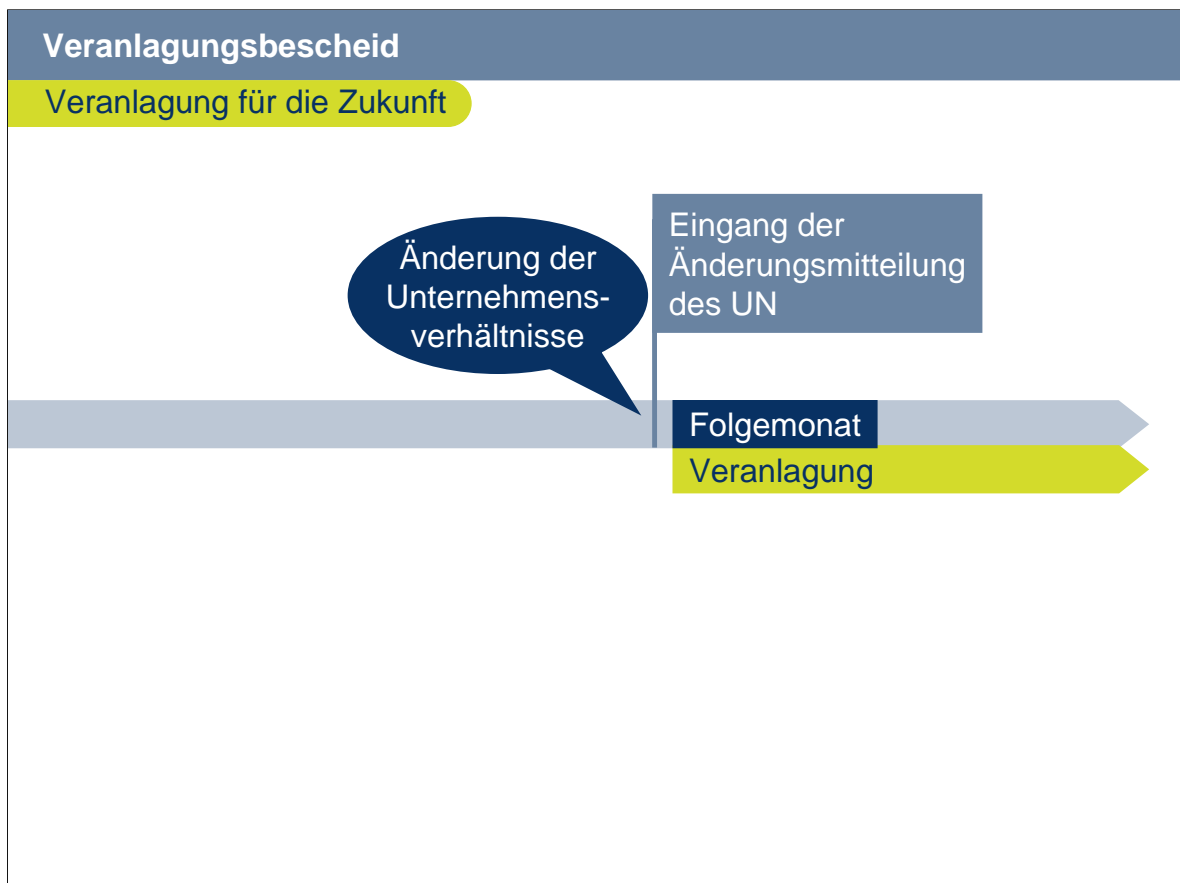
Die Veranlagung der Unternehmen zu den Gefahrklassen eines Gefahrtarifs erfolgt mittels Veranlagungsbescheid durch die zuständige BG (§ 159 Abs. 1 SGB VII). Der Veranlagungsbescheid ist ein Verwaltungsakt mit Dauerwirkung (§ 39 Abs. 1 SGB X).

Aus den Daten des Betriebsfragebogens der Berufsgenossenschaft kann diese das Unternehmen oder seine Unternehmensteile der maßgebenden Gefahrklasse zuordnen. Dabei bestimmt sich durch den Gewerbebezweig des Unternehmens der Gefahrarif.

Neben der allgemeinen Auskunftspflichtung der Unternehmer und Arbeitgeber nach § 98 Abs. 1 Satz 2 SGB X haben diese explizit unaufgefordert den Beginn eines Unternehmens, seinen Zweck und seine Art sowie Veränderungen den BG`n mitzuteilen (§ 192 SGB VII).

Bei Versäumnissen gegen die Auskunftspflicht können die BG`n die Veranlagung eines Unternehmens zum GT nach eigener Einschätzung der betrieblichen Verhältnisse vornehmen (§ 159 Abs. 2 SGB VII).

(Handout 5 und 9)



Neuveranlagungen zu laufenden oder abgelaufenen Tarifperioden sind dann vorzunehmen, wenn sich

Änderungen in den Unternehmensverhältnissen auf die Veranlagung auswirken **oder**

der Veranlagungsbescheid aus anderen Gründen unrichtig ist. Gilt nicht für hinzugetretene Unternehmensteile = logisch da vorher auch nicht existent.

Die BG hat den Veranlagungsbescheid mit Beginn des Monats aufzuheben, der der Änderungsmitteilung durch den Betroffenen folgt (§ 160 Abs. 1 SGB VII).

Diese Regelung beinhaltet auch die Fälle, bei denen eine Änderungsmitteilung verspätet eingeht und deshalb eine zu hohe Gefahrklasse beibehalten worden ist (Selbstverschulden des AG!!!)

Intention des Gesetzgebers war offenbar, dass Unternehmen, die ihren Auskunfts- und Mitteilungspflichten nicht rechtzeitig nachkommen, auch die Konsequenzen ihres Handelns zu tragen haben.

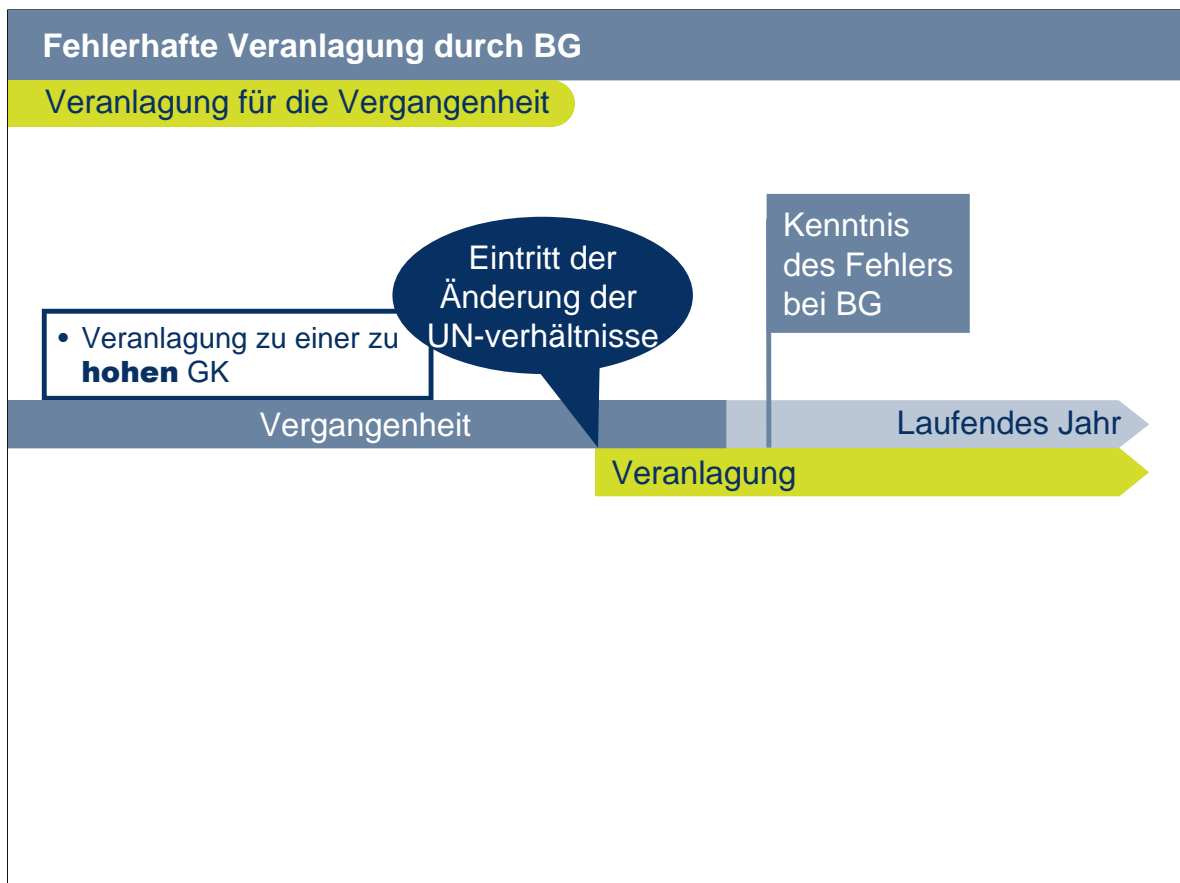


Ein Veranlagungsbescheid ist mit Wirkung für die Vergangenheit aufzuheben, wenn die Veranlagung zu einer zu niedrigen Gefahrklasse geführt hat

oder

eine zu niedrige Gefahrklasse beibehalten worden ist, weil die Unternehmer ihren Mitteilungspflichten (§ 192 Abs. 2 Satz 2 SGB VII) nicht oder nicht rechtzeitig nachgekommen sind.

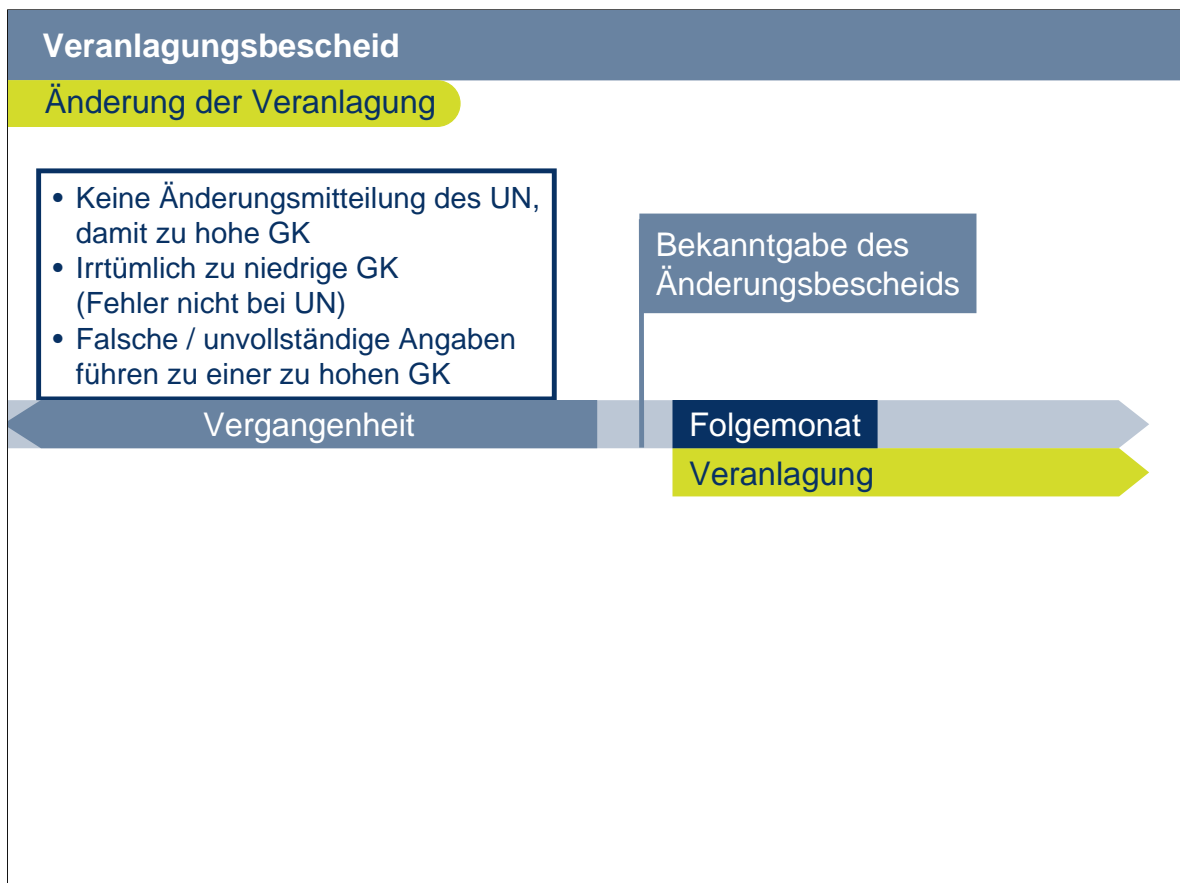
Sofern aufgrund falscher oder unvollständiger Angaben durch das Unternehmen oder nach fehlerhafter Einschätzung durch die Berufsgenossenschaft (§ 159 Abs. 2 SGB VII) der Veranlagungsbescheid eine niedrigere Gefahrklasse beinhaltete, ist dieser ebenfalls mit Wirkung für die Vergangenheit aufzuheben (§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII).



Über die Regelung des § 160 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII sind Veranlagungsbescheide mit Wirkung für die Vergangenheit aufzuheben, wenn die Veranlagung irrtümlich zu einer höheren Gefahrklasse geführt hat.

Denkbar ist dies, wenn maßgebliche Kriterien zur Festsetzung der Gefahrklasse durch die Sachbearbeitung der Berufsgenossenschaft übersehen wurden.

Sofern der Veranlagungsbescheid offenbare Unrichtigkeiten (z. B. Schreibfehler) enthält, ist jederzeit eine Berichtigung von Amts wegen zulässig, da derartige Fehler kein schutzwürdiges Vertrauen im Fortbestand begründen können (§ 38 SGB X).

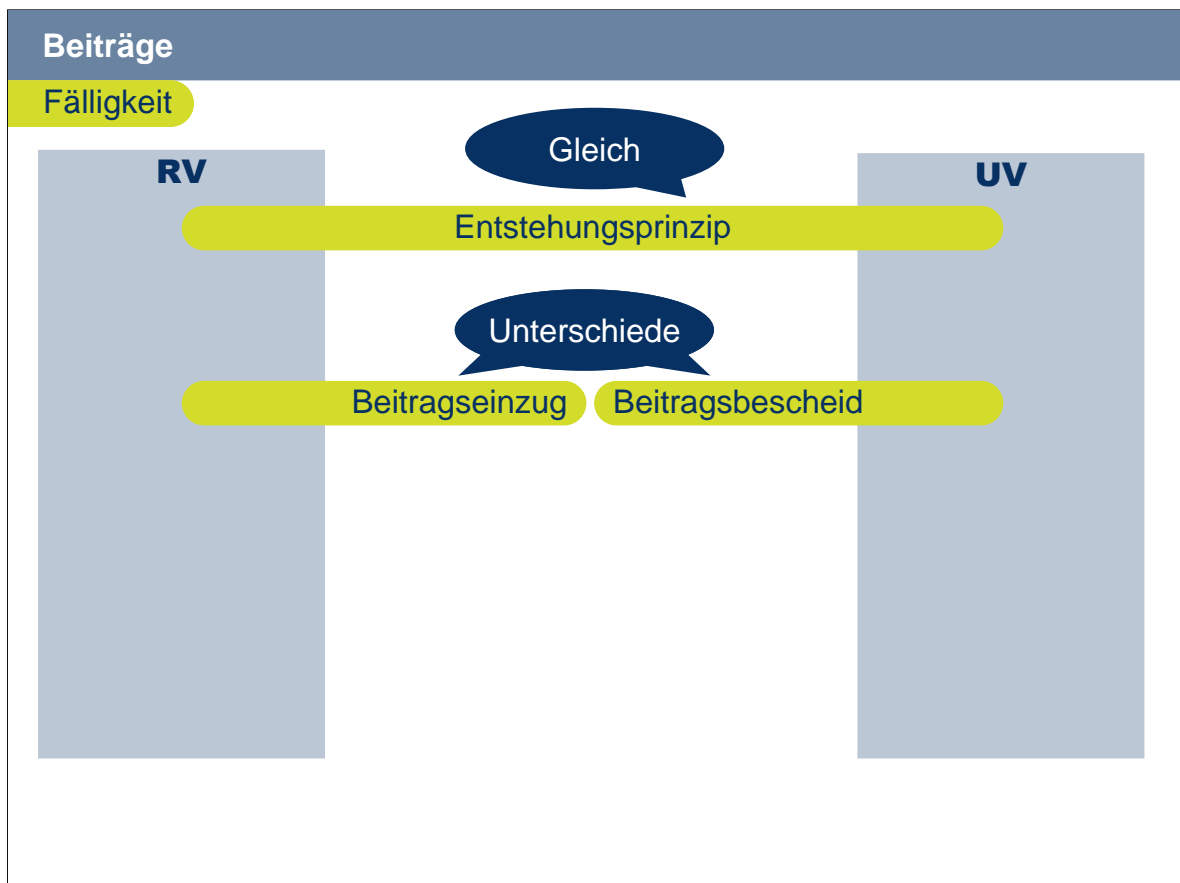


In § 160 Abs. 3 SGB VII sind die verblieben Fälle geregelt, nach denen der Veranlagungsbescheid mit Beginn des Monats, der der Bekanntgabe des Änderungsbescheides folgt, aufgehoben wird. Hierzu zählen folgende Fallkonstellationen:

- der Unternehmer hat eine Änderung nicht mitgeteilt und deshalb ist es bei einer zu hohen Gefahrklasse im Veranlagungsbescheid geblieben,
- aus Gründen, die der Unternehmer nicht zu vertreten hat, verblieb es irrtümlich bei einer zu niedrigen Gefahrklasse und
- falsche oder unvollständige Angaben des Unternehmens führten nach Einschätzung durch die Berufsgenossenschaft (§ 159 Abs. 2 SGB VII) zu einer zu hohen Gefahrklasse.

Sofern der Veranlagungsbescheid offenbare Unrichtigkeiten (z. B. Schreibfehler) enthält, ist jederzeit eine Berichtigung von Amts wegen zulässig, da derartige Fehler kein schutzwürdiges Vertrauen in den Fortbestand begründen können (§ 38 SGB X).

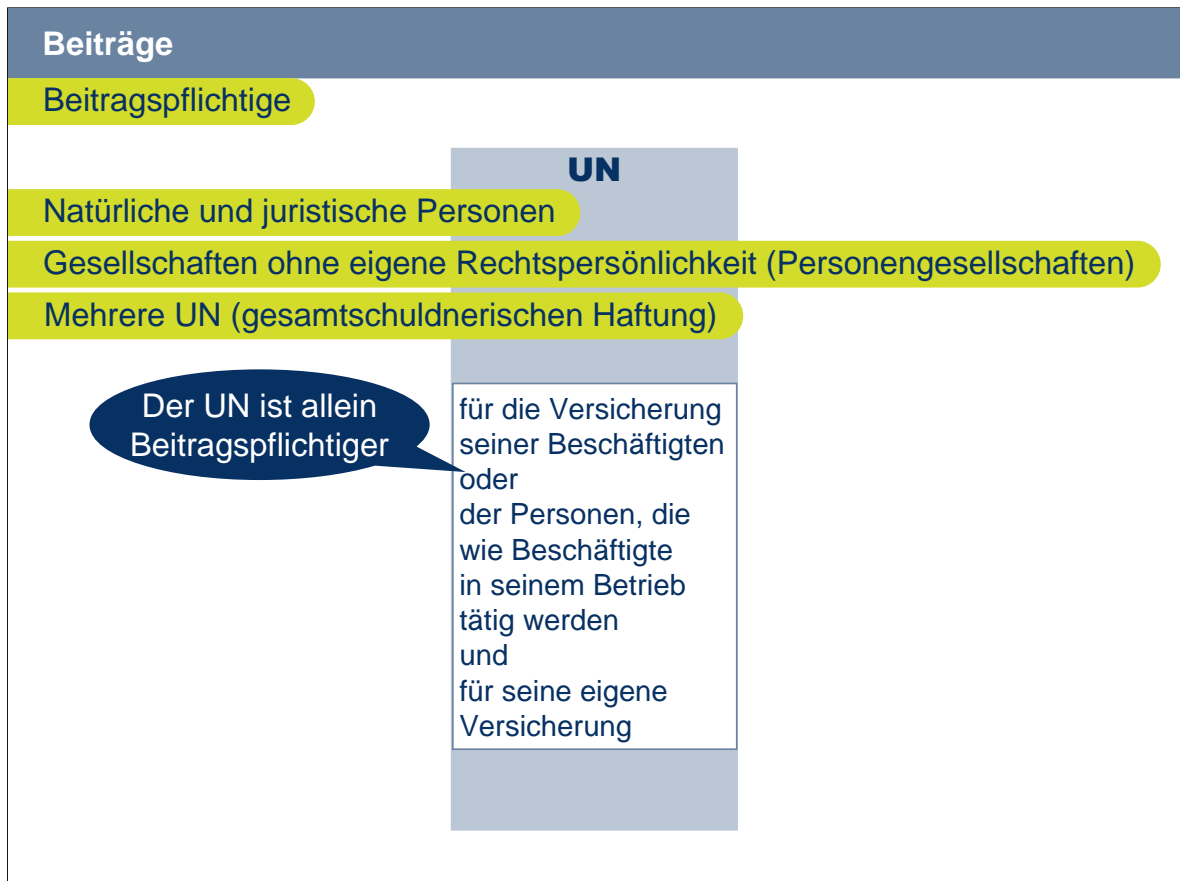
Entstehen durch Änderungen im Veranlagungsbescheid Nachforderungen oder Erstattungen, sind die einschlägigen Verjährungsvorschriften (§§ 25, 27 Abs. 2 und 3 SGB IV) zu beachten. (Handout 9)



Kap. 6.2 Beitragserhebung

In der Unfallversicherung werden die Beiträge grundsätzlich vom Beitragspflichtigen mittels Bescheid angefordert.

Die einzige Ausnahme hierzu bildet die Regelung des § 168 Abs. 3 SGB VII. Danach kann die Satzung bestimmen, dass die Unternehmer ihren Beitrag selbst zu errechnen haben.

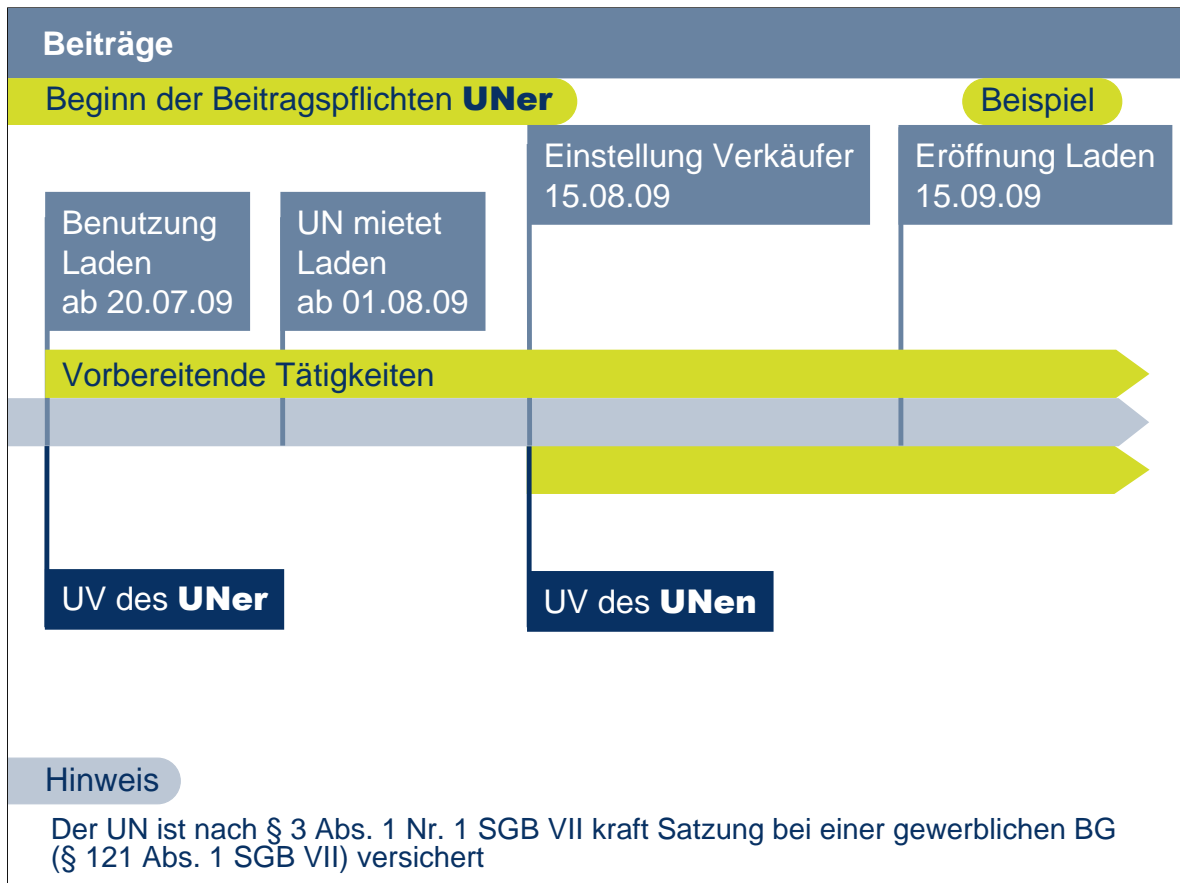


Öffentlich-Rechtliche Forderung durch Beitragsbescheide für die AN

Privatrechtliche Forderungen zur FUV (freiwillige Unfallversicherung) und UVU (Unternehmer Unfallversicherung – Versicherung kraft Satzung)

(Bedeutung für die BP:

Keine FUV in Beanstandungen)

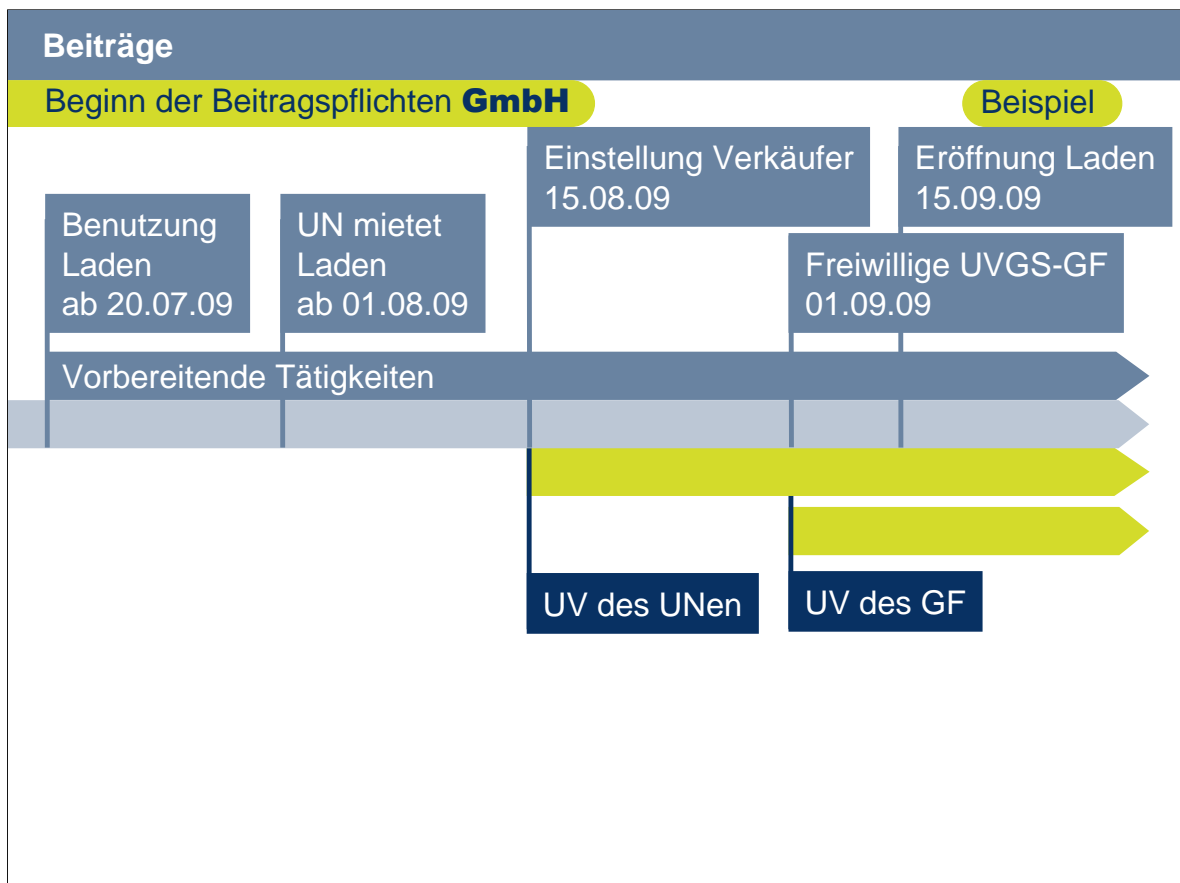


Beispiel 25 (Handbuch)

Ein Unternehmer möchte ein Ladengeschäft für Autoersatzteile eröffnen. Er findet in München ein geeignetes leerstehendes Ladengeschäft und mietet es zum 01.08.2009 an. Der Vermieter erlaubt dem Unternehmer, sein Ladengeschäft bereits am 20.07.2009 mit Möbeln einzurichten sowie die Anlieferung von Waren zum Verkauf. Aufgrund des umfangreichen Sortiments und der zu erwartenden Nachfrage stellt der Unternehmer am 15.08.2009 einen Fachverkäufer ein. Am 15.09.2009 eröffnet der Unternehmer sein Geschäft.

Der Unternehmer ist nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII kraft Satzung bei einer gewerblichen Berufsgenossenschaft (§ 121 Abs. 1 SGB VII) versichert. Die Beitragspflicht zur eigenen Unfallversicherung beginnt mit den vorbereitenden Tätigkeiten am 20.07.2009, die für die Unfallversicherung der Beschäftigten am 15.08.2009.

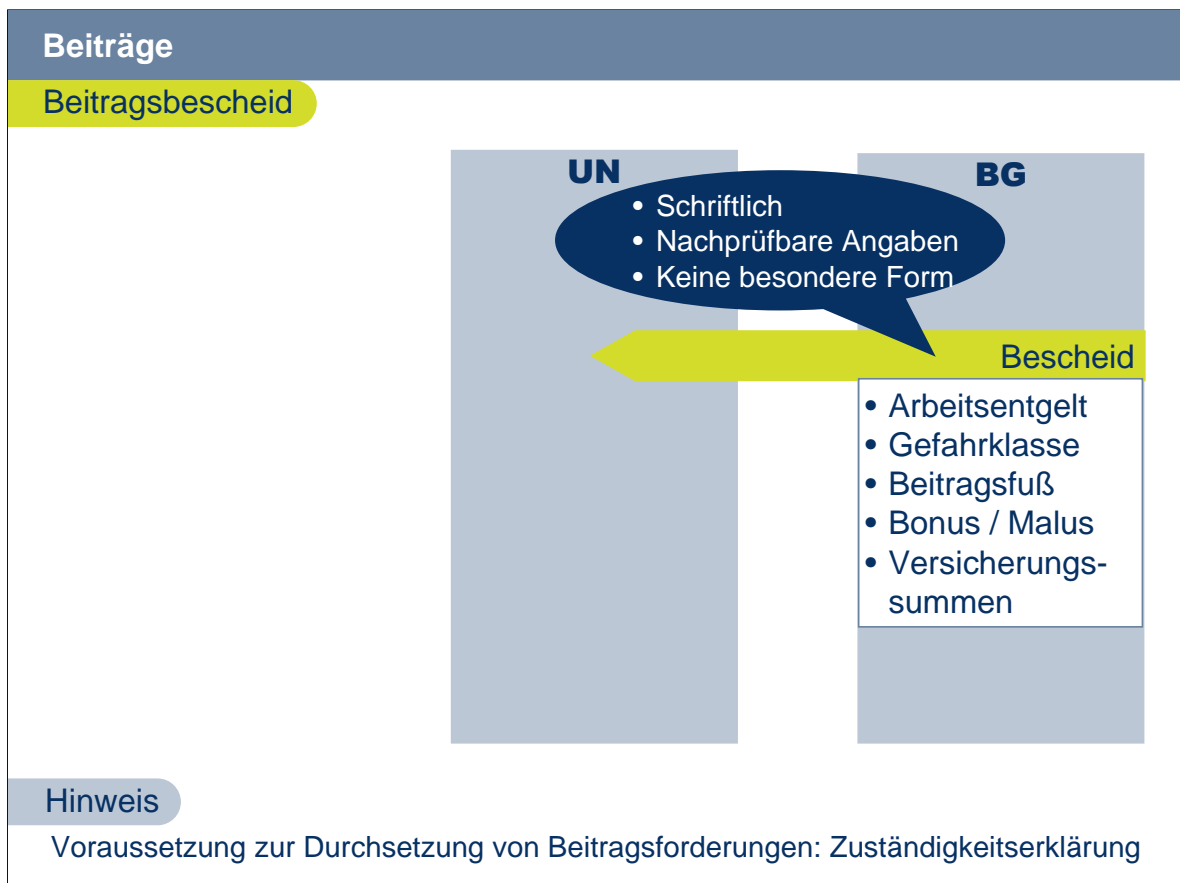
Materielle Zuständigkeitsbeginn und Beginn der formellen, sachlichen und örtliche Zuständigkeit sind kongruent !!!



Wie Fall 25, (= Fall 26 Handbuch) nur handelt es sich jetzt um die Unternehmensform einer GmbH und der Gesellschafter-Geschäftsführer ist ab 01.09.2009 freiwillig unfallversichert (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII).

Die GmbH als Unternehmerin ist Beitragspflichtige für die Unfallversicherung der Beschäftigten ab 15.08.2009. Der Gesellschafter-Geschäftsführer hat seine Beiträge zur freiwilligen Versicherung ab 01.09.2009 selbst zu tragen (§ 150 Abs. 1 Satz 2 SGB VII). Der Gesellschafter-Geschäftsführer ist nicht Schuldner der Beiträge für die Beschäftigten der GmbH und die GmbH ist nicht Schuldnerin der Beiträge aus der freiwilligen Versicherung des Gesellschafter-Geschäftsführers.

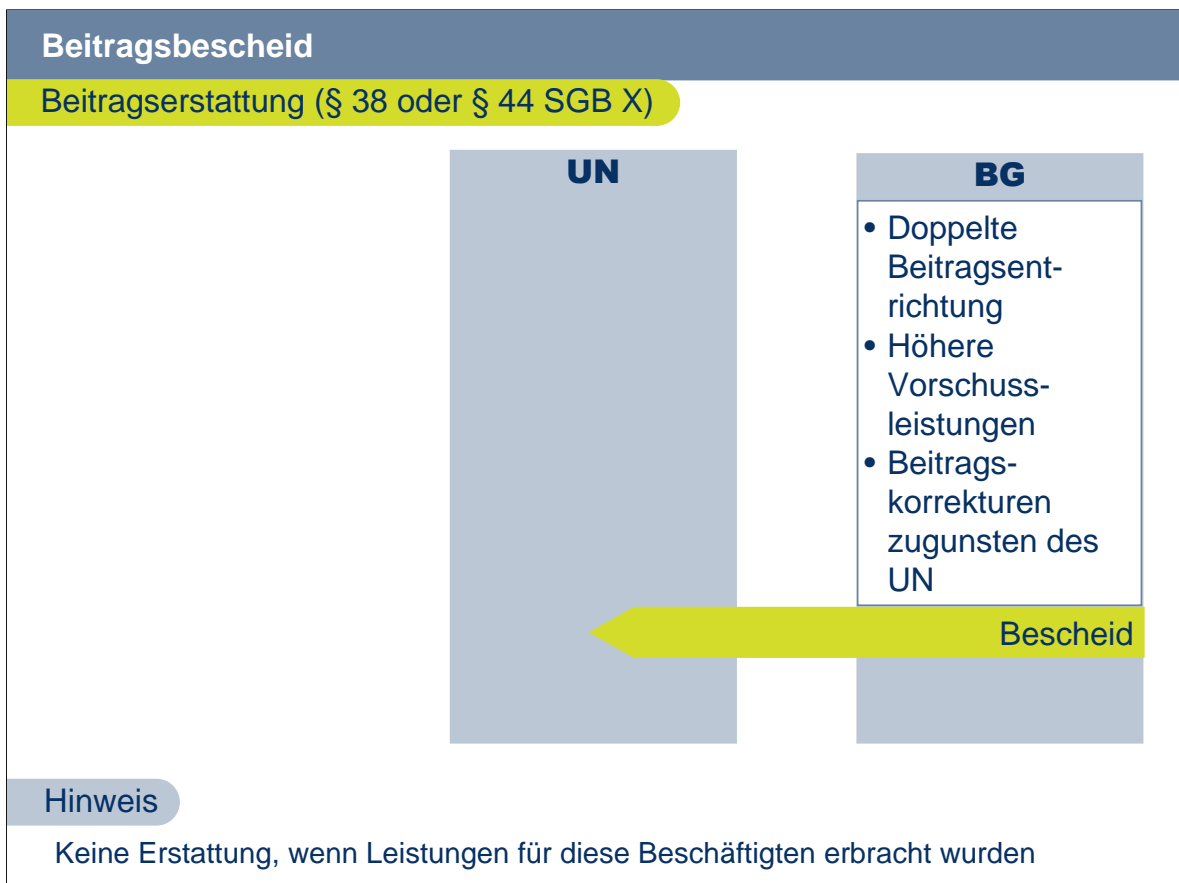
Materielle Zuständigkeitsbeginn divergiert mit dem Beginn der formellen, sachlichen und örtliche Zuständigkeit.



HANDOUT 12 !

Kap. 6.2.2

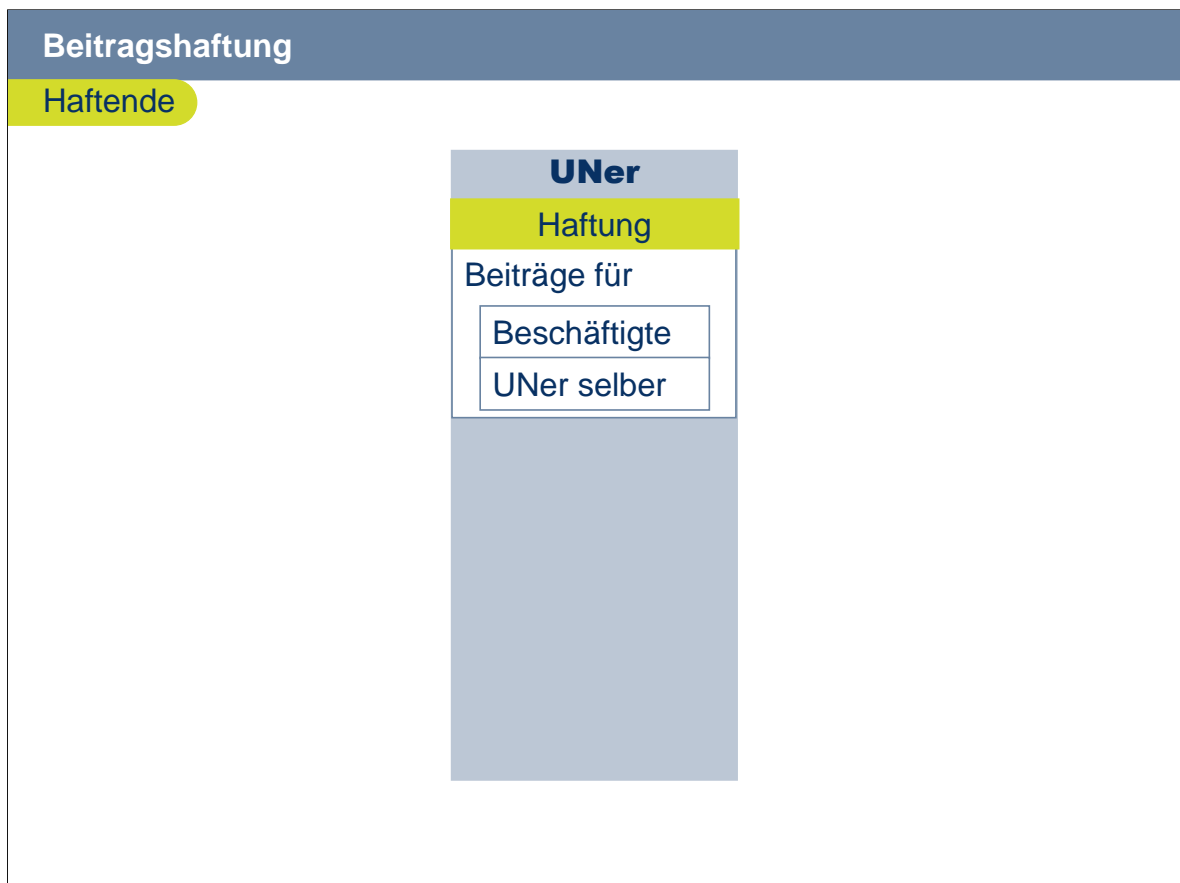
Zwingende Voraussetzung für die Durchsetzbarkeit von Beitragsforderungen in der Unfallversicherung ist daher die Zuständigkeitserklärung einer Berufsgenossenschaft (§ 136 Abs. 1 SGB VII) und die Geltendmachung von Beitragsansprüchen durch diese Berufsgenossenschaft mittels Beitragsbescheid (§ 168 Abs. 1 SGB VII). Fehlt die Zuständigkeitserklärung der Berufsgenossenschaft, ergibt sich daraus **kein** Prüfrecht nach § 166 SGB VII.



Änderungen von bereits erlassenen Beitragsbescheiden der Berufsgenossenschaften sind über die Regelung der §§ 38, 44 SGB X durchführbar.

Dies gilt insbesondere für Erstattungsverfahren nach § 26 SGB IV sowie für die Fälle, in denen eine höhere Schätzung dem bindenden Beitragsbescheid zugrunde lag, der nunmehr durch Einsendung eines Lohnnachweises durch das Unternehmen nach § 44 Abs. 1 Satz 1 SGB X abzuändern wäre.

Dabei ist unerheblich, welche Ursache zu der verspäteten Abgabe des Lohnnachweises geführt hat. Die Regelung des § 44 Abs. 1 Satz 2 SGB X ist hier nicht anwendbar.



Vgl. Handbuch Kap 6.3

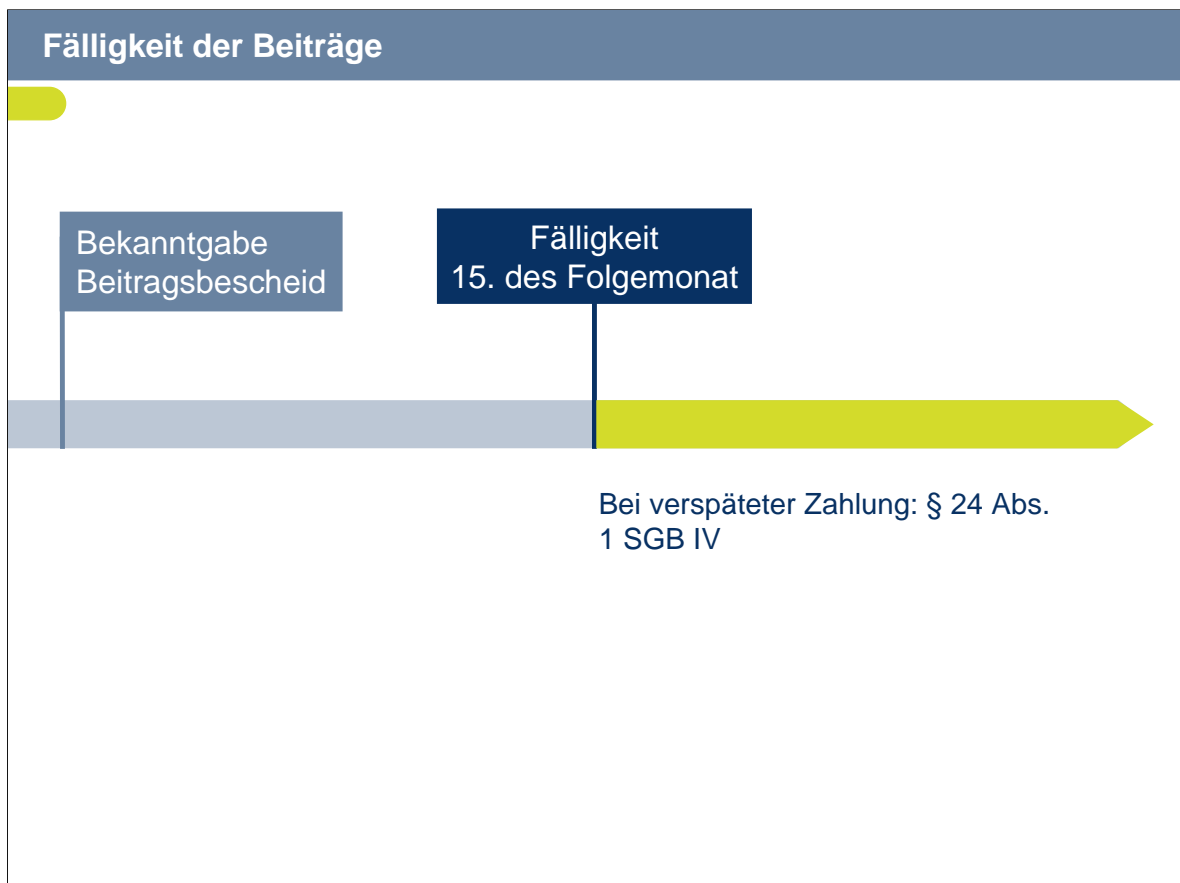
Im Wesentlichen sind dies Unternehmer, für deren Unternehmen Versicherte tätig sind oder zu denen Versicherte in einer besonderen, die Versicherung begründenden Beziehung stehen.

Beitragspflichtige = natürliche und juristische Personen, Gesellschaften ohne eigene Rechtspersönlichkeit (Personengesellschaften) sowie mehrere Unternehmer im Rahmen der gesamtschuldnerischen Haftung sein (§ 150 Abs. 1 Satz 1 SGB VII).

Neben den Unternehmern haften auch Dritte als Haftungsschuldner für die Unfallversicherungsbeiträge. Die Beitragshaftung Dritter ist in den Rechtsvorschriften des § 150 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 und 4 SGB VII geregelt. Zwischenmeistern, Hausgewerbetreibende, Reeder.

Die nach § 2 SGB VII versicherten Unternehmer, sowie die nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII und § 6 Abs. 1 SGB VII Versicherten, sind für ihre Versicherung allein und unbeschränkt beitragspflichtig.

Vgl. Fallbeispiele 25 und 26 aus dem HB !!!



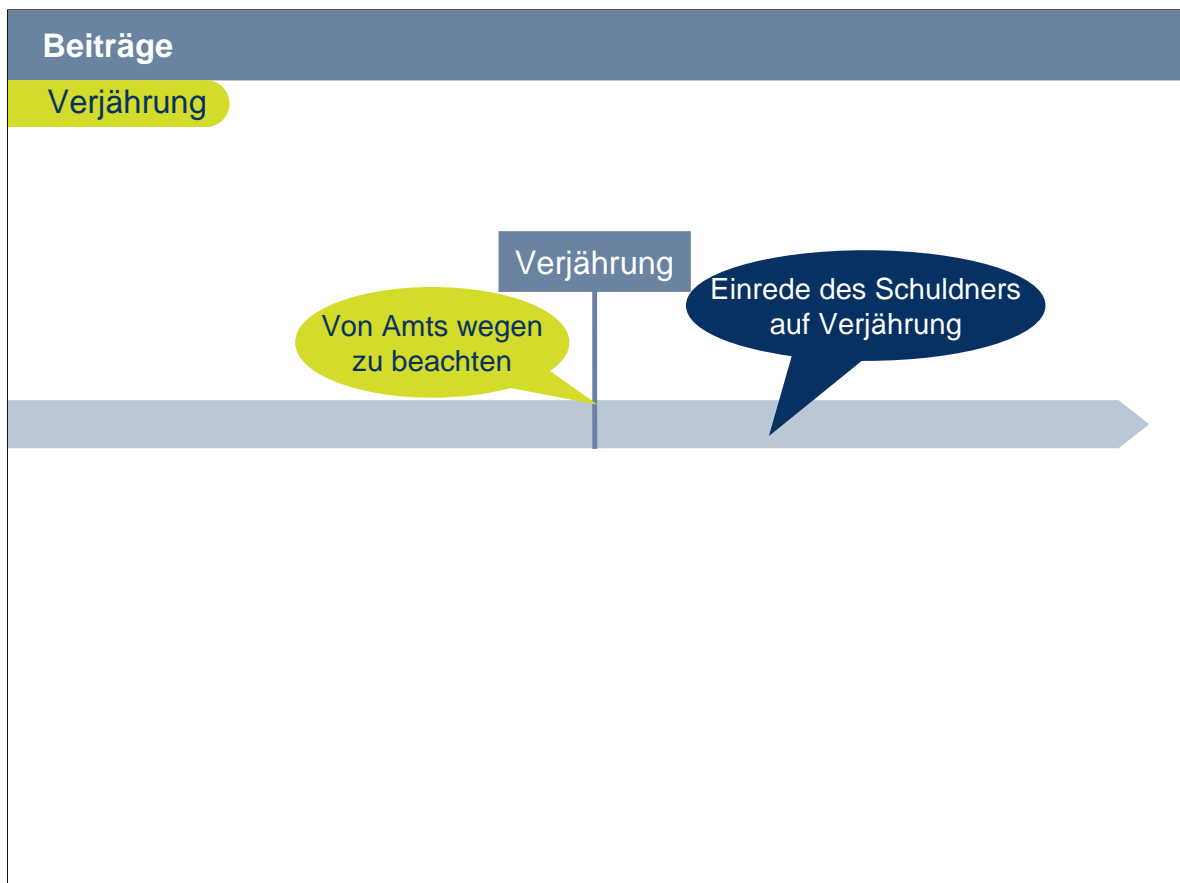
Kap 6.4

Unfallversicherungsbeiträge sind abweichend von den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem der Beitragsbescheid dem Zahlungspflichtigen bekanntgegeben worden ist. **Die Fälligkeit der Unfallversicherungsbeiträge steht damit in direkter Abhängigkeit zum Beitragsbescheid.**

(Kein Beitragsbescheid ist in den Fällen erforderlich, in denen die Unternehmer nach § 168 Abs. 3 SGB VII ihre Unfallversicherungsbeiträge selbst zu errechnen haben. Hier sind hinsichtlich der Fälligkeit der Unfallversicherungsbeiträge die Satzungsregelungen zu beachten (z. B. Seefahrtsunternehmen)).

Die Regelungen zum Säumniszuschlag nach § 24 Abs. 1 SGB IV gelten auch für die Unfallversicherung.

In diesem Zusammenhang ist für die Erhebung und Berechnung der Säumniszuschläge die besondere Fälligkeit der Beiträge zur Unfallversicherung nach § 23 Abs. 3 SGB IV zu beachten.

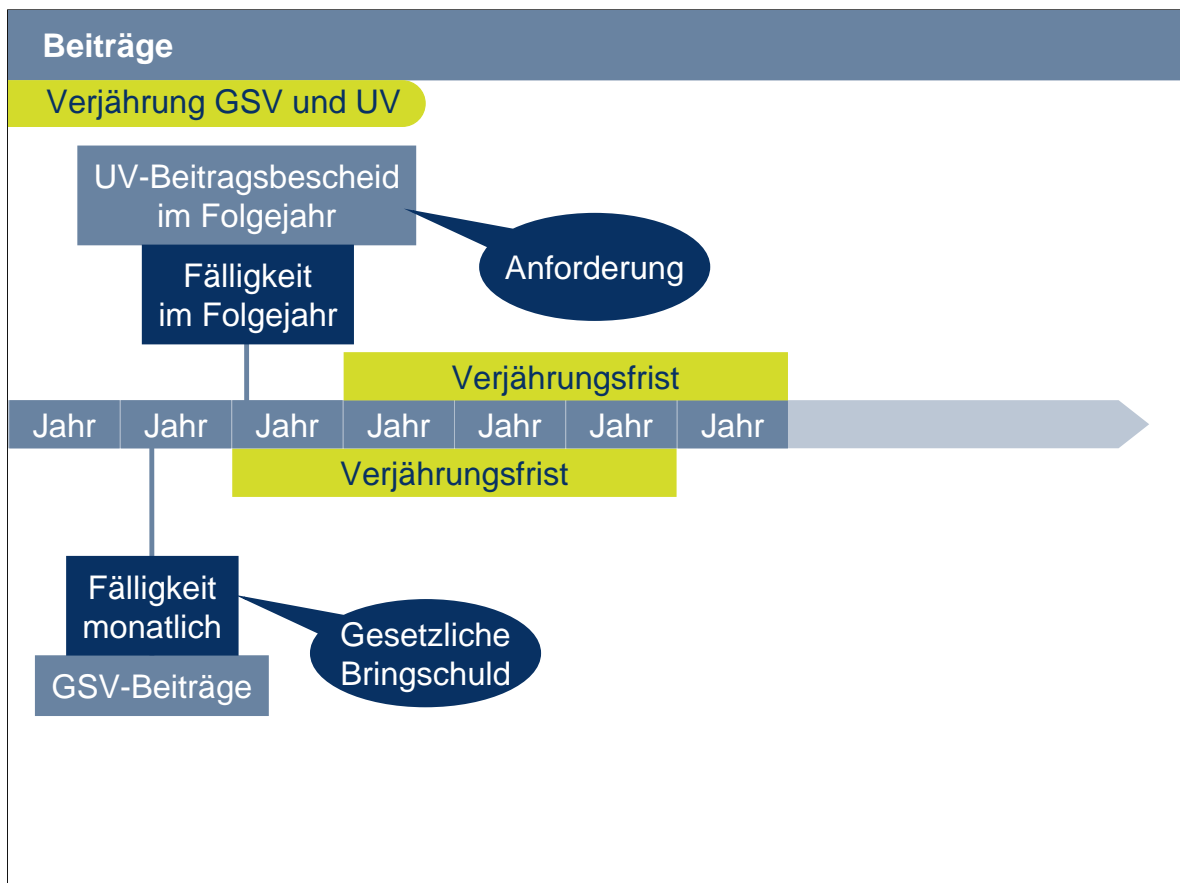


Vgl. Handbuch Kap. 6.6

Das Recht zur Weiterfolgung von Beitragsansprüchen geht durch die Verjährungsvorschriften grundsätzlich nicht verloren. Sofern sich der Schuldner auf sein Leistungsverweigerungsrecht (Einrede der Verjährung) beruft, kann die Gläubigerin die Zahlung nicht erzwingen (§ 25 Abs. 2 SGB IV i. V. m. § 214 Abs. 1 BGB). Die DGUV vertritt allerdings die Auffassung, dass die Berufsgenossenschaften die Verjährung nicht erst auf deren Einrede, sondern von Amts wegen zu beachten haben. Zur Begründung wird auf die Beratungspflicht nach § 14 SGB I verwiesen, die den Hinweis auf das Leistungsverweigerungsrecht einschließt.

Im Bereich der Unfallversicherung sind hinsichtlich der Verjährung zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

- Beiträge, die noch nicht mittels Beitragsbescheid,
- oder
- die bereits durch Beitragsbescheid geltend gemacht wurden.



Noch nicht mittels Bescheid geforderte Beiträge

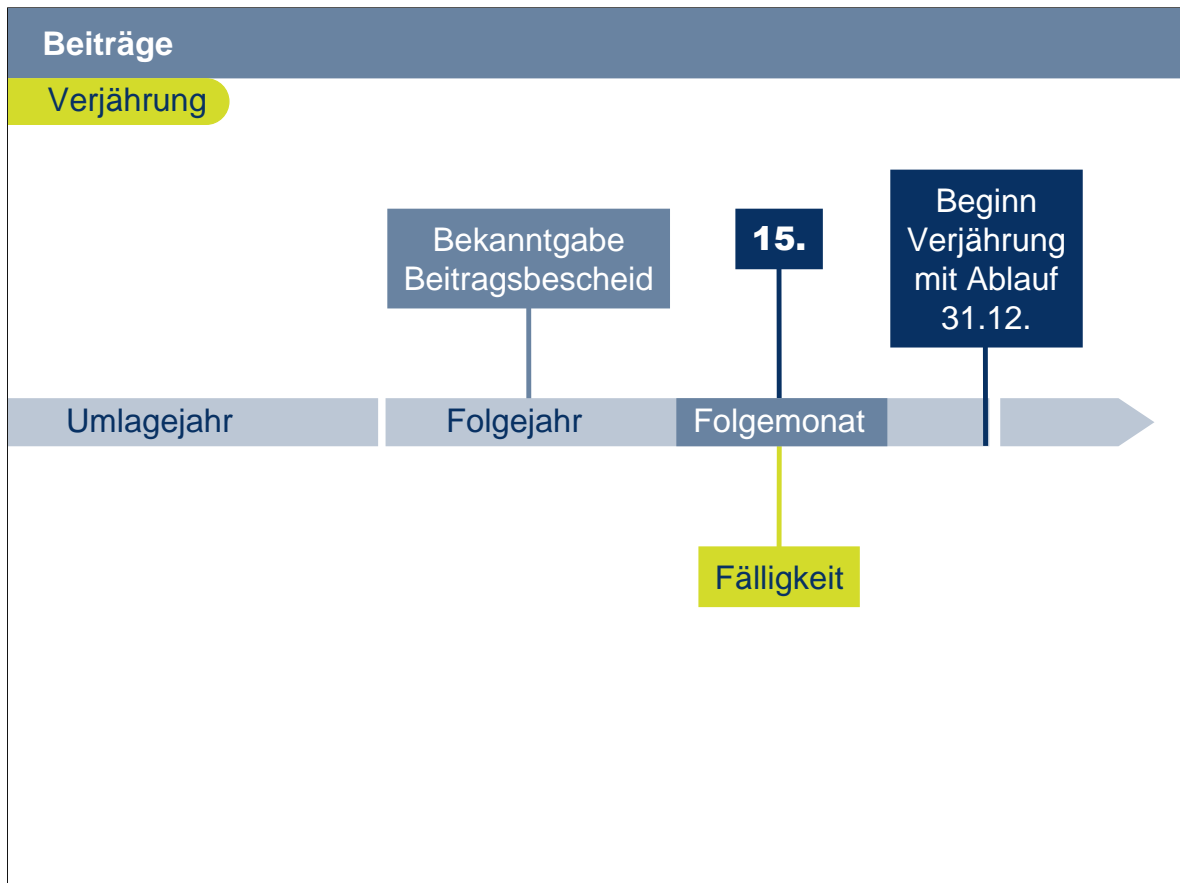
Zu beachten ist im Bereich der UV, dass die Fälligkeit des Beitragsanspruchs und die Beitrags**anforderung** nicht kongruent sind.

Für die Verjährung ist daher von Bedeutung, zu welchem Zeitpunkt der Beitragsanspruch fällig gewesen ist. In der UV fällt die Fälligkeit des Beitragsanspruchs in das dem Umlagejahr folgende Kalenderjahr (§ 152 Abs. 1 SGB VII). Bei vorsätzlich vorenthaltenen Beiträgen zur Unfallversicherung gilt analog der GSV die dreißigjährige Verjährungsfrist.

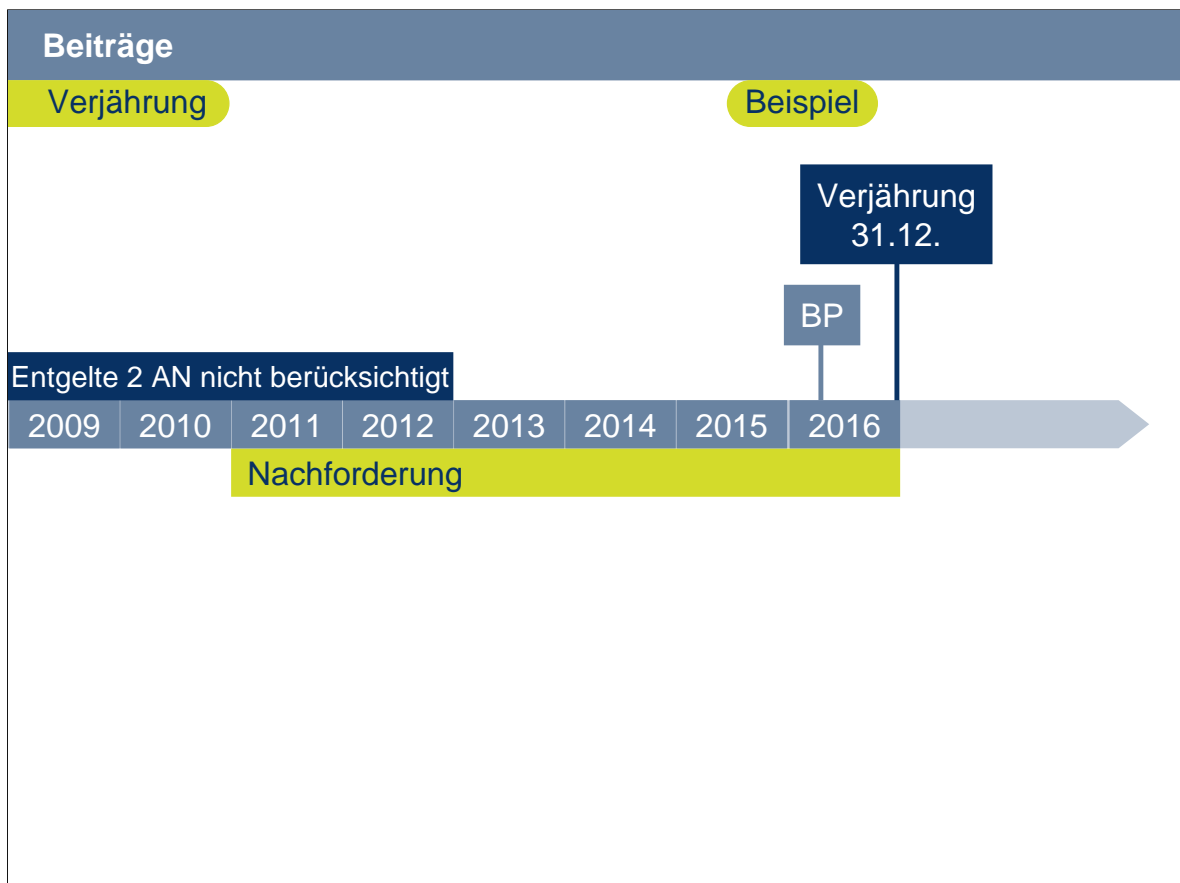
(im Handbuch vgl. Bsp. 33 – kommt auf Folie 117).

Durch Beitragsbescheid geforderte Beiträge

Sobald Unfallversicherungsbeiträge durch Beitragsbescheid geltend gemacht wurden und dieser unanfechtbar ist, gilt entsprechend den Regelungen des § 52 Abs. 2 SGB X eine dreißigjährige Verjährungsfrist. Diese Frist beginnt erneut, wenn innerhalb der vierjährigen Verjährungsfrist nach § 25 Abs. 1 SGB IV ein neuer Beitragsbescheid erlassen wird (§ 52 Abs. 1 SGB X). Die Frist beginnt dabei ab Datum der Unanfechtbarkeit.



UV-Beiträge sind am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem der Beitragsbescheid bekannt gegeben worden ist (§ 23 Abs. 3 SGB IV).



Beispiel 33

Im Rahmen einer Betriebsprüfung im Jahr 2016 wird festgestellt, dass Lohnsummen für zwei Arbeitnehmer versehentlich in den Lohnnachweisen des Unternehmens der Jahre 2009 bis 2012 nicht berücksichtigt worden sind.

Der Betriebsprüfer kann lediglich die Unfallversicherungsbeiträge ab dem Umlagejahr 2011 beanstanden und über den Unfallversicherungsträger nachfordern, da diese in 2012 fällig gewesen sind und erst am 31.12.2016 verjähren.

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

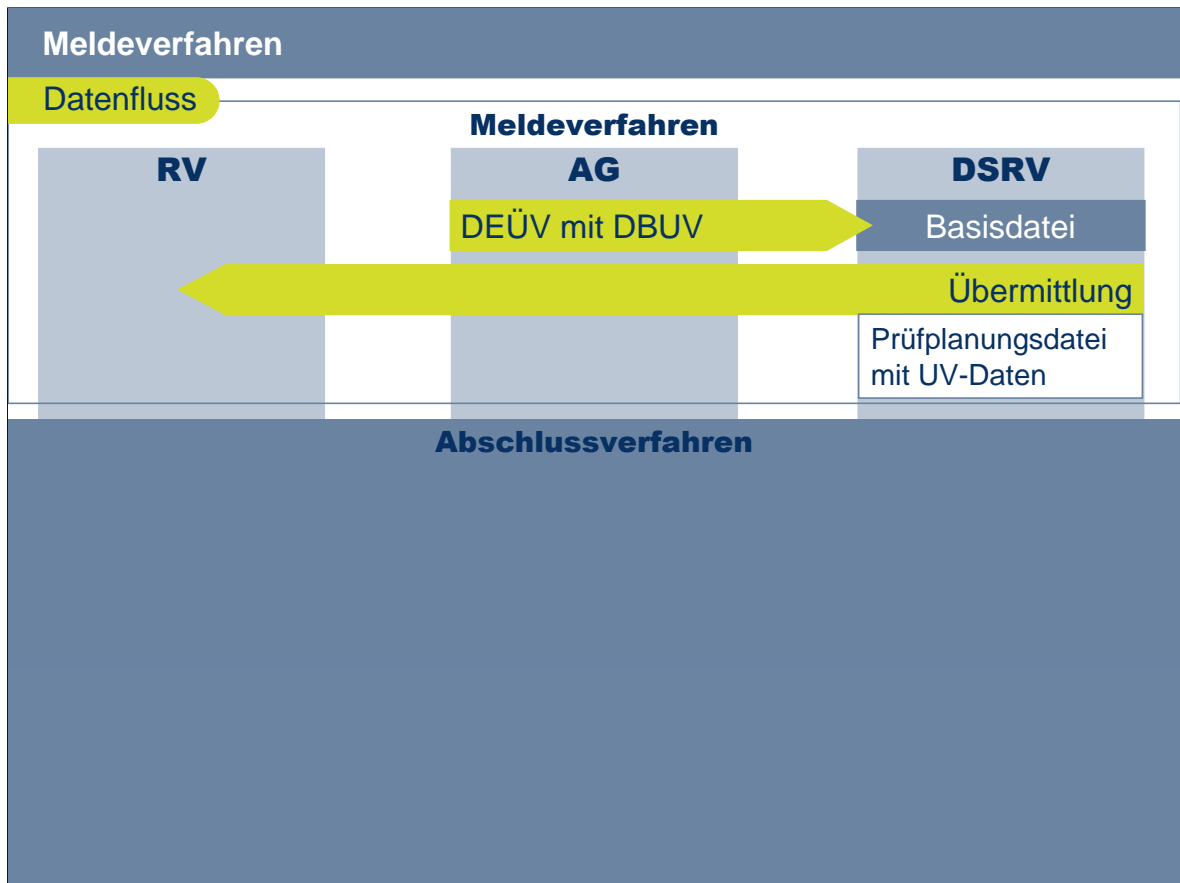
Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Vgl. Handbuch Kap. 7

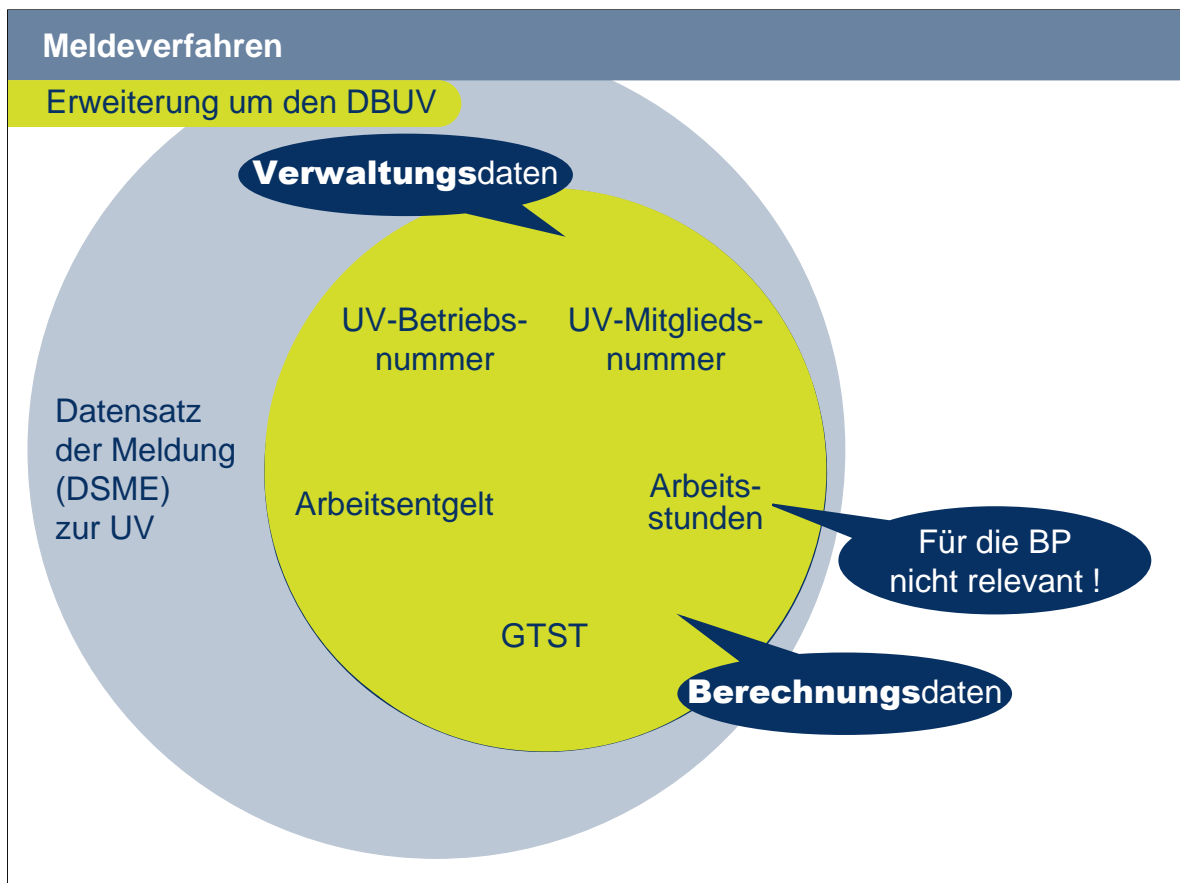


Stellt die Datenläufe zu Beginn der BP dar;

d.h.

AG meldet DEÜV mit DBUV = DatenBauseinÜnfallVersicherung

An die Basisdatei (= Würzburg); dort werden alle erforderlichen Daten eingeholt und dann 10 Tage vor dem im CBP.net (in Berlin) gesetzten Prüftermin wird die Prüfhilfsdatei an den RV-Träger, der terminiert hat, übermittelt.



Verwaltungsdaten im DBUV

Betriebsnummer des zuständigen UV-Trägers

Jeder Unfallversicherungsträger hat grundsätzlich eine eigene Betriebsnummer, die der Arbeitgeber in der Meldung anzugeben hat.

UV-Mitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebs

Jeder Arbeitgeber besitzt für sein Unternehmen eine eigene Mitgliedsnummer beim zuständigen Unfallversicherungsträger. Diese Angabe ist insbesondere notwendig, um das Prüfungsergebnis der entsprechenden Berufsgenossenschaft/Unfallkasse mitteilen zu können.

Berechnungsdaten im DBUV

Gefahrtarifstelle

Die für den jeweiligen Arbeitgeber vom Unfallversicherungsträger vorgegebenen Gefahrarife und die dazugehörige Betriebsnummer stehen im Veranlagungsbescheid. Es sind in der Regel eine bis drei Gefahraristellen, in sehr seltenen Fällen bis zu acht Gefahraristellen. In der Meldung hat der Arbeitgeber die für den einzelnen Arbeitnehmer einschlägige Gefahraristelle anzugeben.

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Unfallversicherung

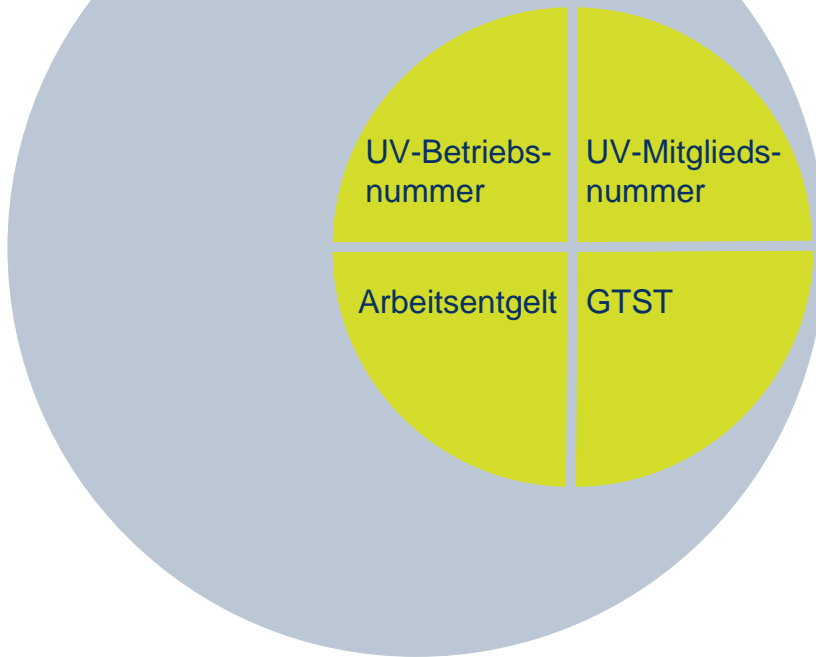
Hier ist das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers für den Meldezeitraum anzugeben, welches beitragspflichtig in der Unfallversicherung ist.

Arbeitsstunden im DBUV

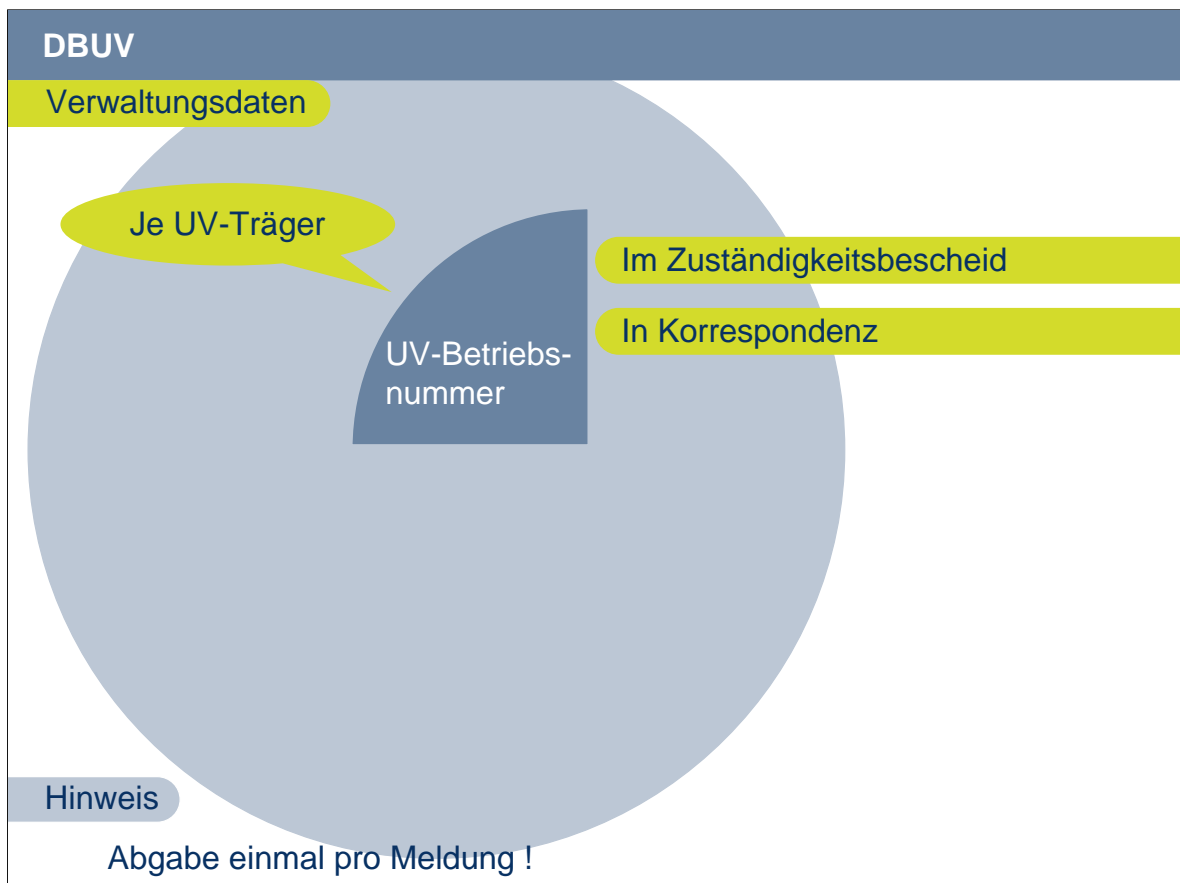
Für die BP auf gar keinen Fall relevant

Meldeverfahren

Prüfrelevante Daten des DBUV

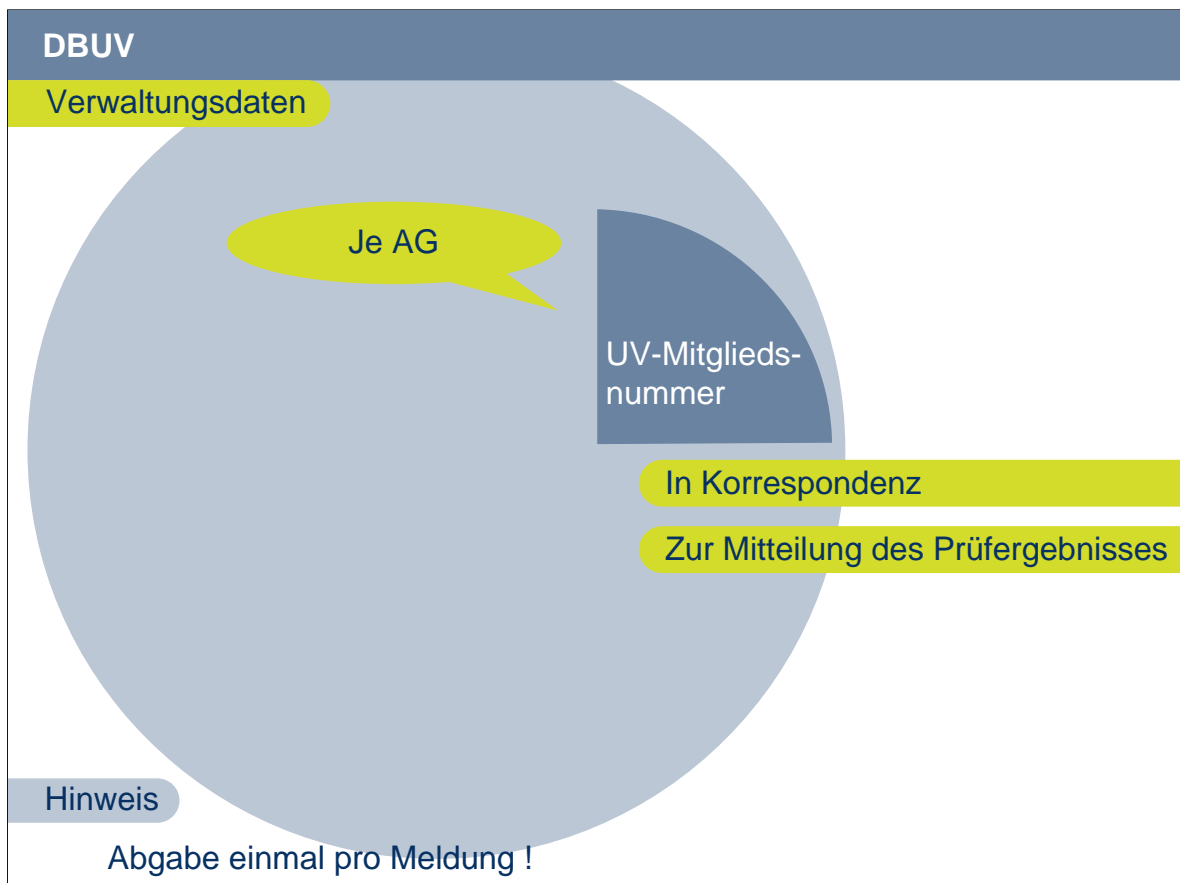


Beachte: Arbeitsstunden sind nicht mehr aufgeführt!



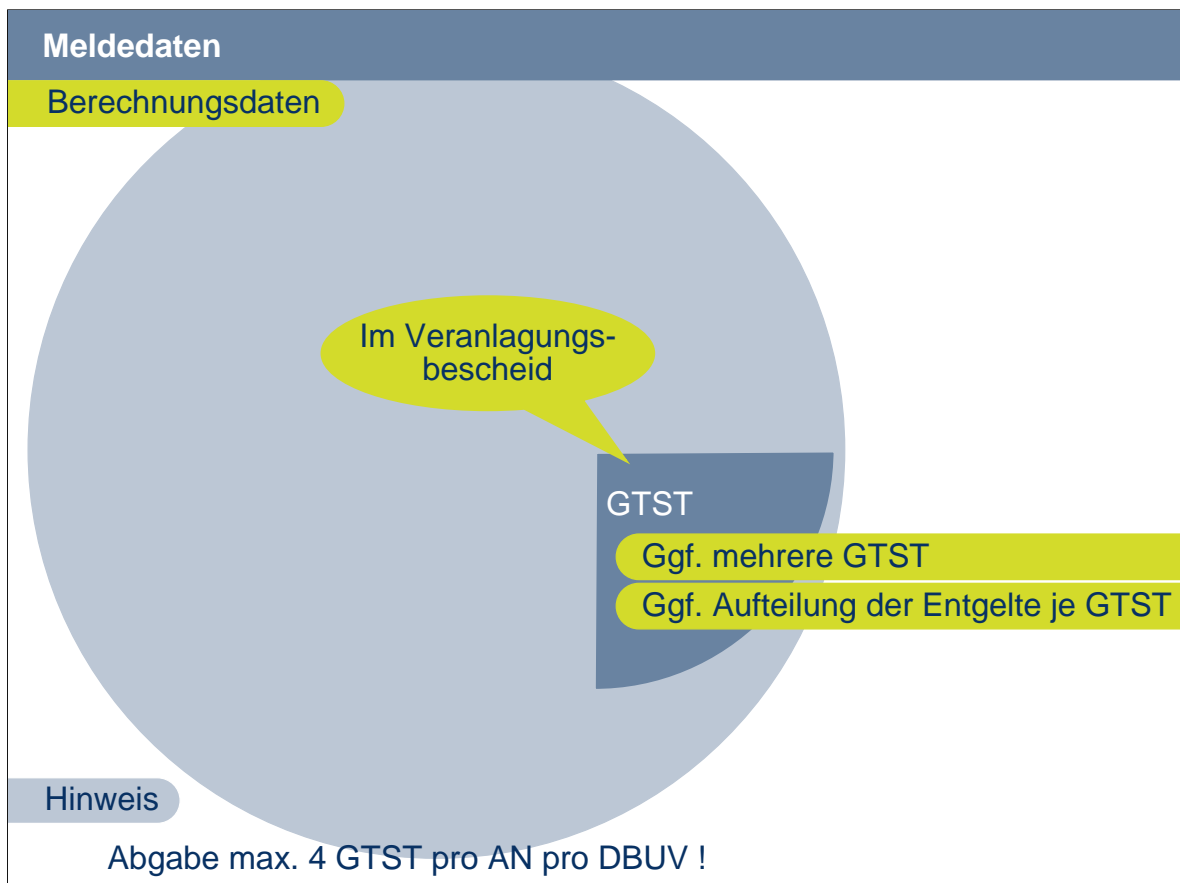
Betriebsnummer des zuständigen UV-Trägers

Jeder Unfallversicherungsträger hat grundsätzlich eine eigene Betriebsnummer, die der Arbeitgeber in der Meldung anzugeben hat. Hierdurch kann der Arbeitnehmer im Rahmen der Prüfung konkret einem Unfallversicherungsträger zugeordnet werden. Die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers steht im Zuständigkeitsbescheid und jedem anderen Dokument des Unfallversicherungsträgers.



UV-Mitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebs

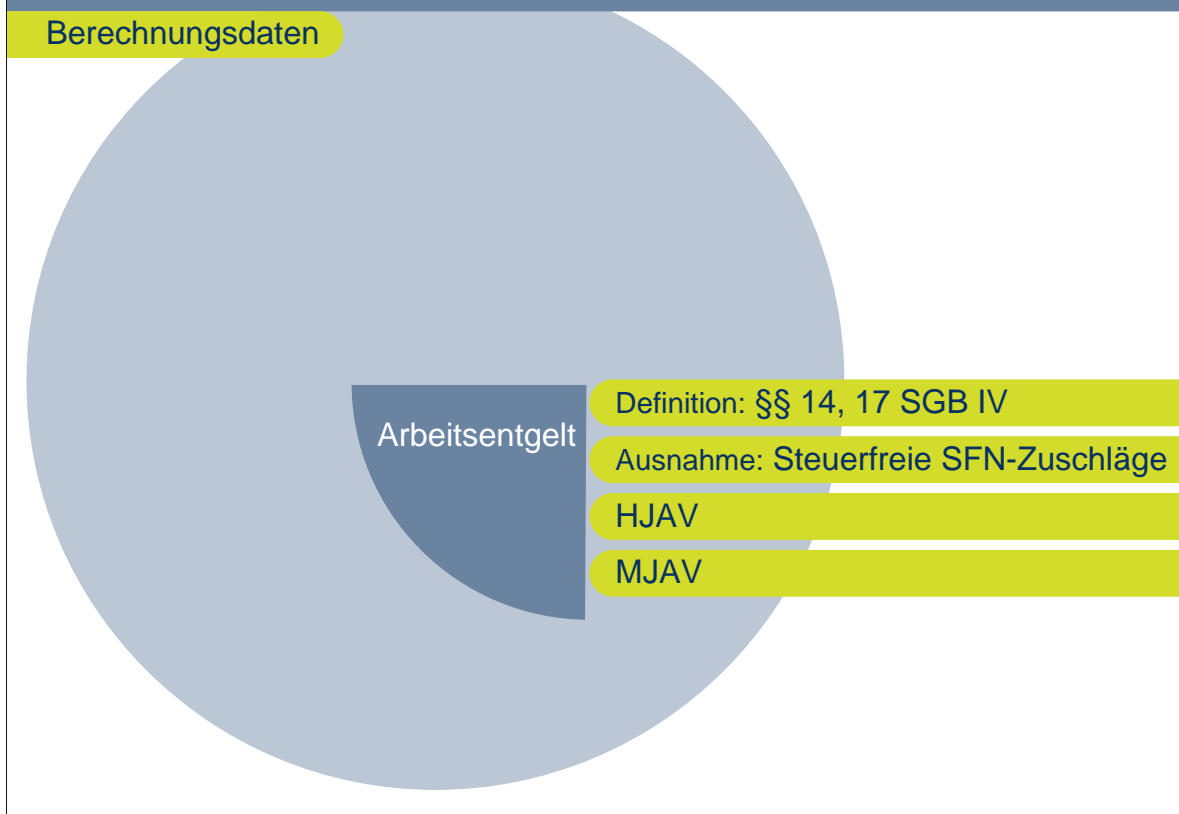
Jeder Arbeitgeber besitzt für sein Unternehmen eine eigene Mitgliedsnummer beim zuständigen Unfallversicherungsträger. Diese Angabe ist insbesondere notwendig, um das Prüfungsergebnis der entsprechenden Berufsgenossenschaft/Unfallkasse mitteilen zu können. Die Mitgliedsnummer des Arbeitgebers beim zuständigen Unfallversicherungsträger ist in jedem Dokument des Unfallversicherungsträgers zu finden.



Gefahrtarifstelle

Die für den jeweiligen Arbeitgeber vom Unfallversicherungsträger vorgegebenen Gefahrarife und die dazugehörige Betriebsnummer stehen im Veranlagungsbescheid. Es sind in der Regel eine bis drei Gefahraristellen, in sehr seltenen Fällen bis zu acht Gefahraristellen. In der Meldung hat der Arbeitgeber die für den einzelnen Arbeitnehmer einschlägige Gefahraristelle anzugeben.

Muss das Gesamtentgelt des Arbeitnehmers aufgrund von Tätigkeiten, die mehreren unterschiedlichen Gefahraristellen zuzuordnen sind, aufgeteilt werden, sind entsprechende Teilentgelte je Gefahraristelle in einem eigenen Segment einzutragen. Je nach Gefahrarif und Satzung der einzelnen Unfallversicherungsträger ist eine Vielzahl unterschiedlicher Konstellationen möglich. Hierzu wird auf Ziffer 7.8 (= Darstellung der tatsächlichen Verhältnisse) verwiesen



Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Unfallversicherung

Hier ist das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers für den Meldezeitraum anzugeben, welches beitragspflichtig in der Unfallversicherung ist. Der Begriff des Arbeitsentgelts ist für alle Zweige der Sozialversicherung inklusive der gesetzlichen Unfallversicherung einheitlich definiert (§§ 14, 17 SGB IV). Grundsätzlich entspricht damit das unfallversicherungspflichtige Entgelt dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Eine Abweichung besteht insoweit, als dass lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in der gesetzlichen Unfallversicherung dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (§ 1 Abs. 2 SvEV). Das Arbeitsentgelt ist bis zur Höhe des Höchstjahresarbeitsverdienstes zugrunde zu legen (§ 153 Abs. 2 SGB VII). Die Höhe ergibt sich aus der jeweiligen Satzung des Unfallversicherungsträgers. Bei Fehlen einer Satzungsregelung beträgt der Höchstjahresarbeitsverdienst das Zweifache der Bezugsgröße (§ 85 Abs. 2 SGB VII).

Die Satzung des Unfallversicherungsträgers kann bestimmen, dass der Beitragsberechnung ein fiktives Mindestarbeitsentgelt in Höhe des Mindestjahresarbeitsverdienstes für Versicherte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, zugrunde zu legen ist (§ 153 Abs. 3 SGB VII). Das fiktive Mindestarbeitsentgelt beträgt 60% der Bezugsgröße des Beitragsjahres (§ 85 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII). Zur Aufteilung des Entgelts auf gegebenenfalls mehrere Gefahrtarifstellen wird auf vorstehende Ausführungen zur Gefahrtarifstelle verwiesen.

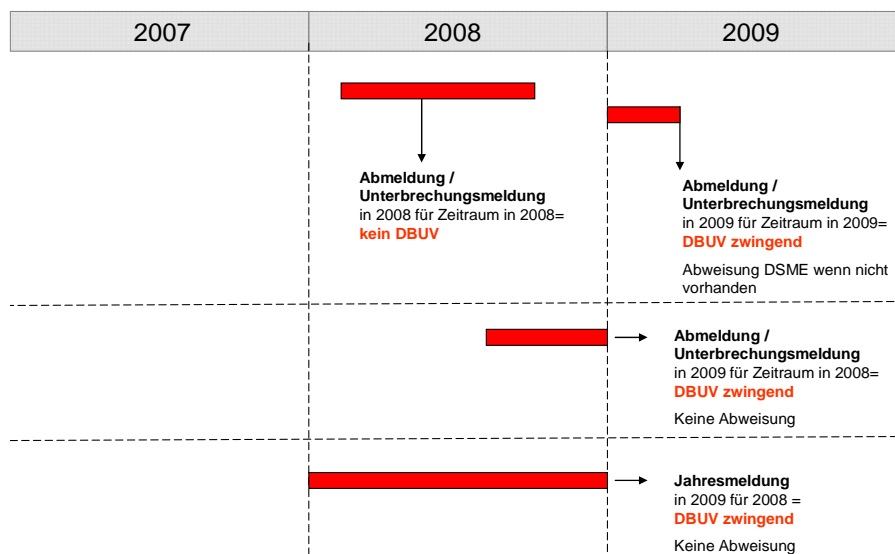
Eine Übersicht der für jeden Unfallversicherungsträger maßgeblichen Höchstjahresarbeitsverdienste steht in der Prüfhilfenliste und der Basisdatei der DSRV zur Verfügung!!

Künftiger Zweck des DBUV

Verfahren



Umsetzung der neuen Meldeverpflichtung § 28a SGB IV i. d. Fassung des UVMG ab 01.01.2009 (Lieferung DBUV)



Arbeitsstunden im DBUV

Feststellung

| AG |
|---------------------------|
| Ermittlung |
| Reale Stunden |
| Vereinbarte Stunden |
| Vollarbeiter-richtwert UV |
| Schätzung |

Hinweis

Arbeitsstunden sind für die BP nicht relevant !

Arbeitsstunden im DBUV (nicht für BP relevant!!!!!!!!!!!!!!) Vgl. Handbuch 7.2.3

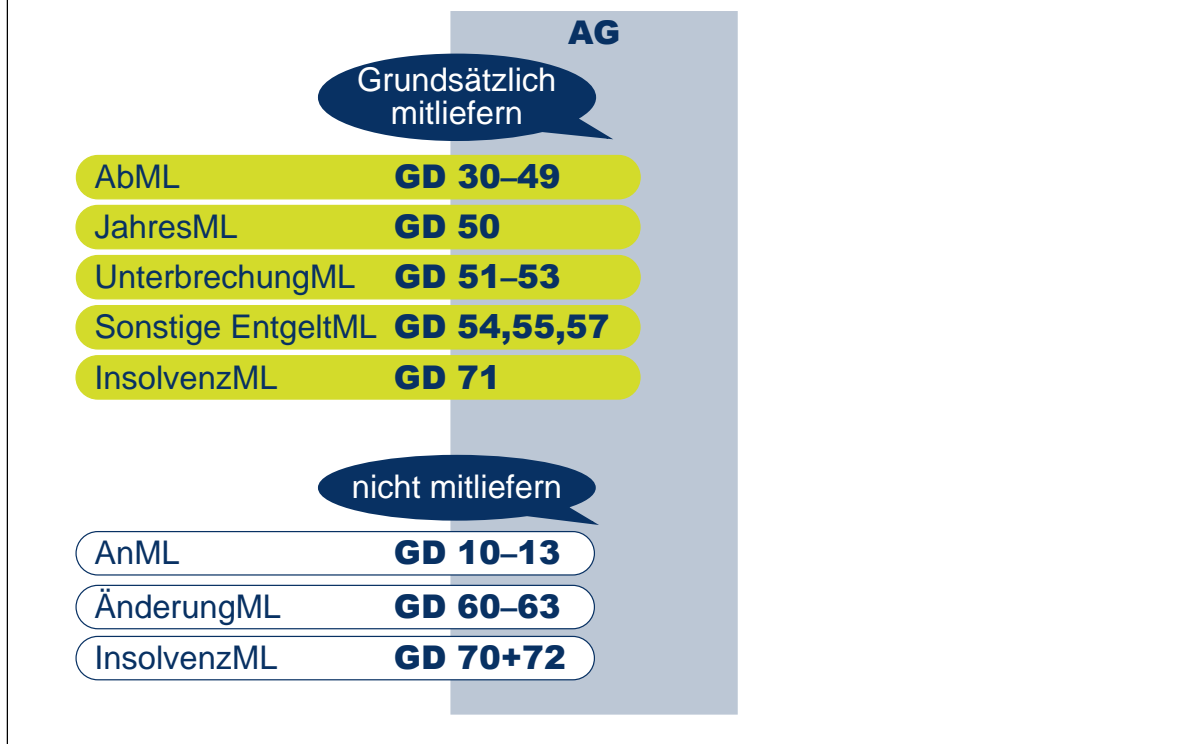
Neben den zur Prüfung der Unfallversicherungsbeiträge notwendigen Angaben sind in den Entgeltmeldungen auch die geleisteten Arbeitsstunden des Arbeitnehmers anzugeben.

Die Begrifflichkeit „geleistete Arbeitsstunden“ ist aus § 165 Abs. 1 SGB VII übernommen und bezeichnet die bisher im Lohnnachweis an den Unfallversicherungsträger anzugebenden Arbeitsstunden. Dieser vom Arbeitgeber zu erstellende Lohnnachweis wird im Zuge der Neuausgestaltung des Meldeverfahrens durch das UVMG zum 31.12.2011 abgeschafft. Anstatt dessen wird die DSRV ab dem Jahr 2012 aus den in der Basisdatei gespeicherten Informationen des DBUV für jeden Unfallversicherungsträger einen maschinellen Lohnnachweis generieren (siehe Ausführungen unter Ziffer 7.6). Die Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden und die Eingabe in den Entgeltmeldungen sollen zu keinem Mehraufwand bei den Arbeitgebern führen. Die Eingabe erfolgt nach folgenden Kriterien:

- sind geleistete Arbeitsstunden im Entgeltabrechnungsprogramm „meldebereit“ vorhanden, werden diese in der Entgeltmeldung angegeben,
- keine Erfassung der geleisteten Arbeitszeit im Entgeltabrechnungsprogramm, genügt die Angabe einer Sollarbeitszeit, wenn dies auch nicht vorhanden oder möglich ist:
- Vollarbeiterrichtwert oder bei entsprechender Teilzeitarbeit einen entsprechenden Prozentsatz des Vollarbeiterrichtwerts zugrunde zu legen. Der Vollarbeiterrichtwert gibt die durchschnittliche Jahresstundenzahl eines Vollzeitbeschäftigten an,
- Letztlich kann der Arbeitgeber statt des Vollarbeiterrichtwertes auch eine gewissenhafte Schätzung der geleisteten Arbeitsstunden abgeben

Meldegrund, Stornierungen, Abweisungen

Lieferung des DBUV



Auflistung der Meldegründe, bei Abgabe mit diesen muss DBUV dabei sein:

Abmeldungen,

Jahresmeldungen,

Unterbrechungsmeldungen,

Sonstigen Entgeltmeldungen,

Insolvenzmeldung mit Grund **71**: Meldung zum Vortag der Insolvenz/Freistellung

Kein DBUV bei:

Anmeldungen,

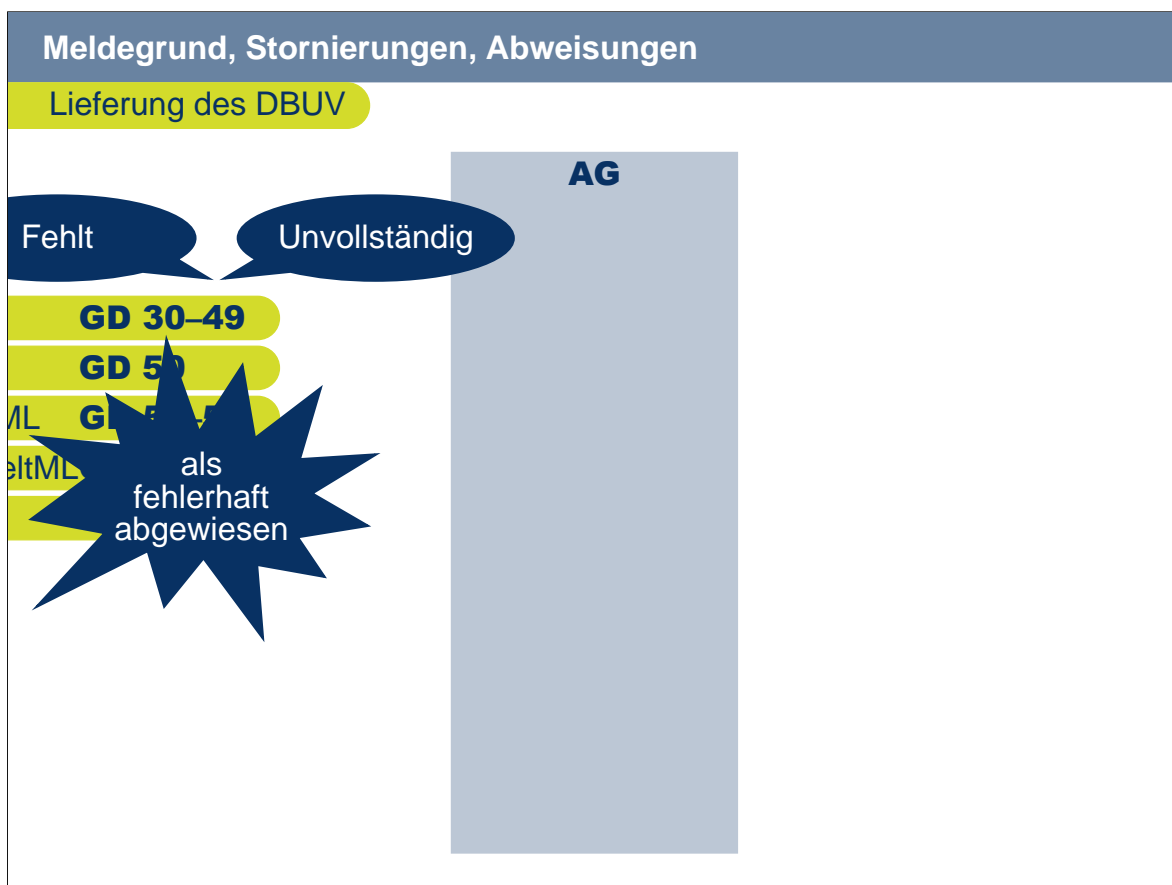
Änderungsmeldungen +

Insolvenzmeldungen mit den Gründen **70 + 72**:

70: Jahresmeldung für freigestellte Arbeitnehmer (vgl. BSG – Urteil)

72: Meldung zum rechtlichen Ende der Beschäftigung

56: Meldung des zusätzlichen RV-Beitrages bei Entgeltersatzleistungen in Altersteilzeitfällen



Vgl. Handbuch Kap. 7.3

Meldegrund / Stornierungen / Abweisungen

Der DBUV ist grundsätzlich bei jeder Entgeltmeldung mitzuliefern. Folgende Meldungen müssen einen DBUV enthalten:

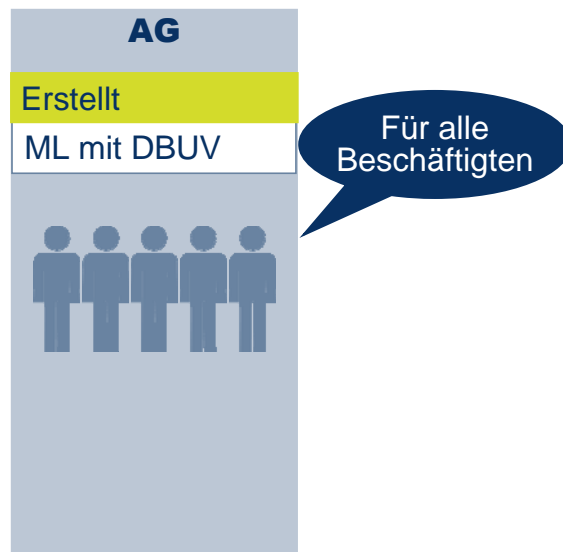
- Jahresmeldungen (Meldegrund 50)
- Unterbrechungsmeldungen (Meldegrund 51-53)
- sonstige Entgeltmeldungen (Meldegrund 54, 55, 57)
- Abmeldungen (Meldegrund 30-49)
- Meldungen in Insolvenzfällen (nur Meldegrund 71).

Fehlt der DBUV bei den genannten Meldegründen oder sind die Angaben im DBUV unvollständig, wird die gesamte Meldung von der Datenannahmestelle der Einzugsstelle als fehlerhaft eingestuft und abgewiesen. Gleiches gilt für die Stornierung von Meldungen. Auch bei einer stornierten (und neu abzugebenden) Meldung ist der DBUV vollumfänglich zu befüllen.

Bei Anmeldungen (Meldegrund 10-13) und Änderungsmeldungen (Meldegrund 60-63) ist hingegen kein DBUV zu melden:

Meldepflichtiger Personenkreis

Grundsatz



Hinweis

Auch: Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten, unständig und geringfügig Beschäftigte

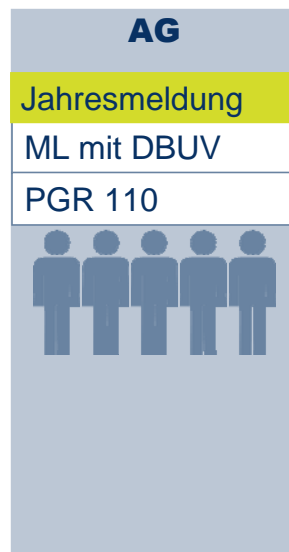
Vgl. Handbuch Kap. 7.4

Meldepflichtiger Personenkreis

Für alle Arbeitnehmer sind die Angaben zur Unfallversicherung im DBUV erforderlich. Dies gilt sowohl für Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten als auch für geringfügig und unständig Beschäftigte.

Meldepflichtiger Personenkreis

Kurzfristig Beschäftigte



Kurzfristig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Arbeitnehmer, die eine kurzfristige Beschäftigung (PGR 110) ausüben, unterliegen ebenfalls dem Unfallversicherungsschutz, so dass aus dem erzielten Arbeitsentgelt Unfallversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Um auch diese Beitragspflicht prüfen zu können, ist die zum 01.04.1999 für geringfügig Beschäftigte (PGR 109) eingeführte Jahresmeldung ab dem 01.01.2009 auch für kurzfristig Beschäftigte abzugeben. Das heißt, dass Arbeitgeber künftig auch bei den Meldungen der PGR 110 den DBUV anzugeben haben (§ 13 DEÜV

Meldepflichtiger Personenkreis

Beschäftigte in Privathaushalten

Privathaushalt

Hauhaltsscheck

Kein DBUV

PGR 209/210



Hinweis

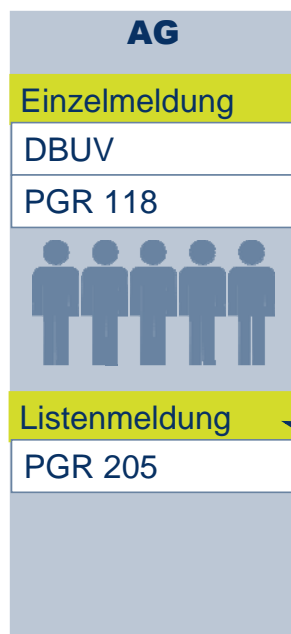
Keine BP (§ 28 p Abs. 10 SGB IV)

Beschäftigte in Privathaushalten

Für Beschäftigte in Privathaushalten, die von der Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens gemeldet werden (PGR 209/210), ist ebenfalls kein DBUV erforderlich, da Arbeitgeber wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten nicht geprüft werden (§ 28p Abs. 10 SGB VI).

Meldepflichtiger Personenkreis

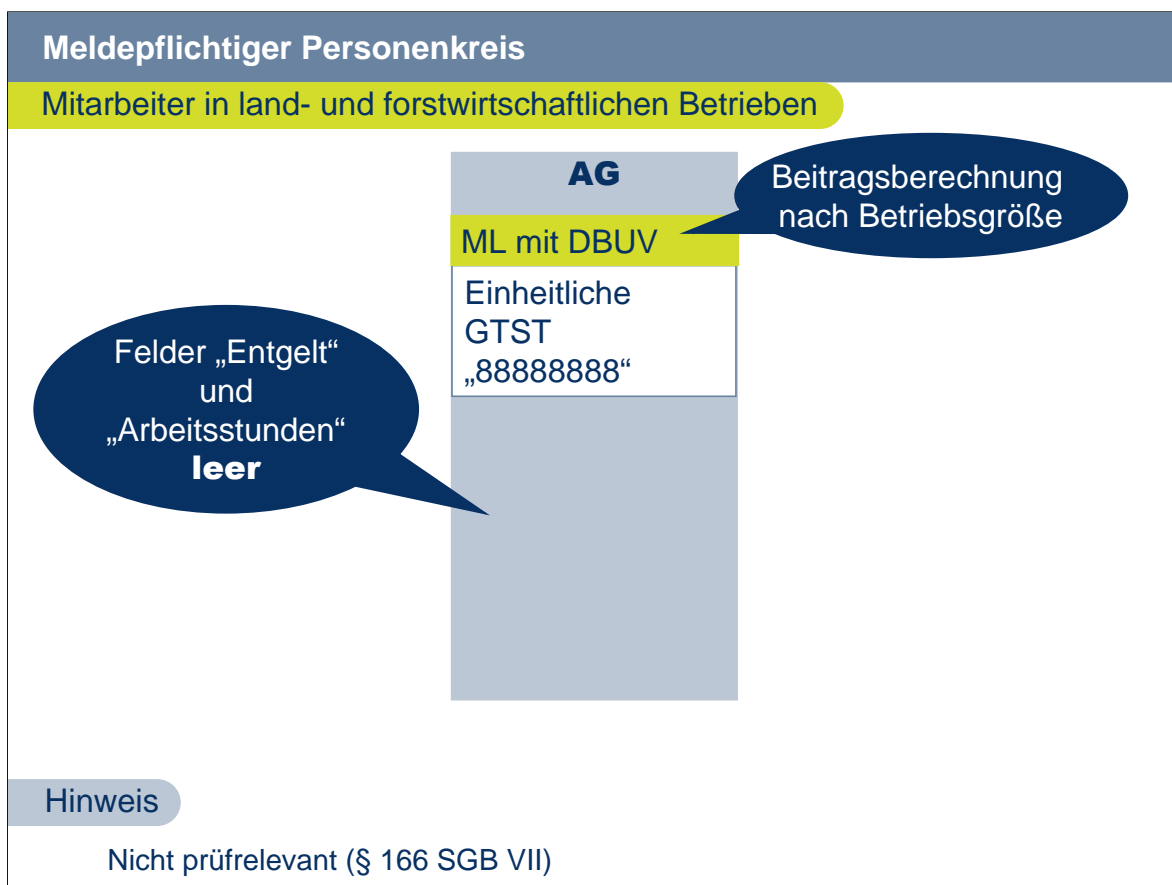
Unständig Beschäftigte



Aufteilungspflicht
der Einzugsstelle
nicht bei UV

Unständig Beschäftigte

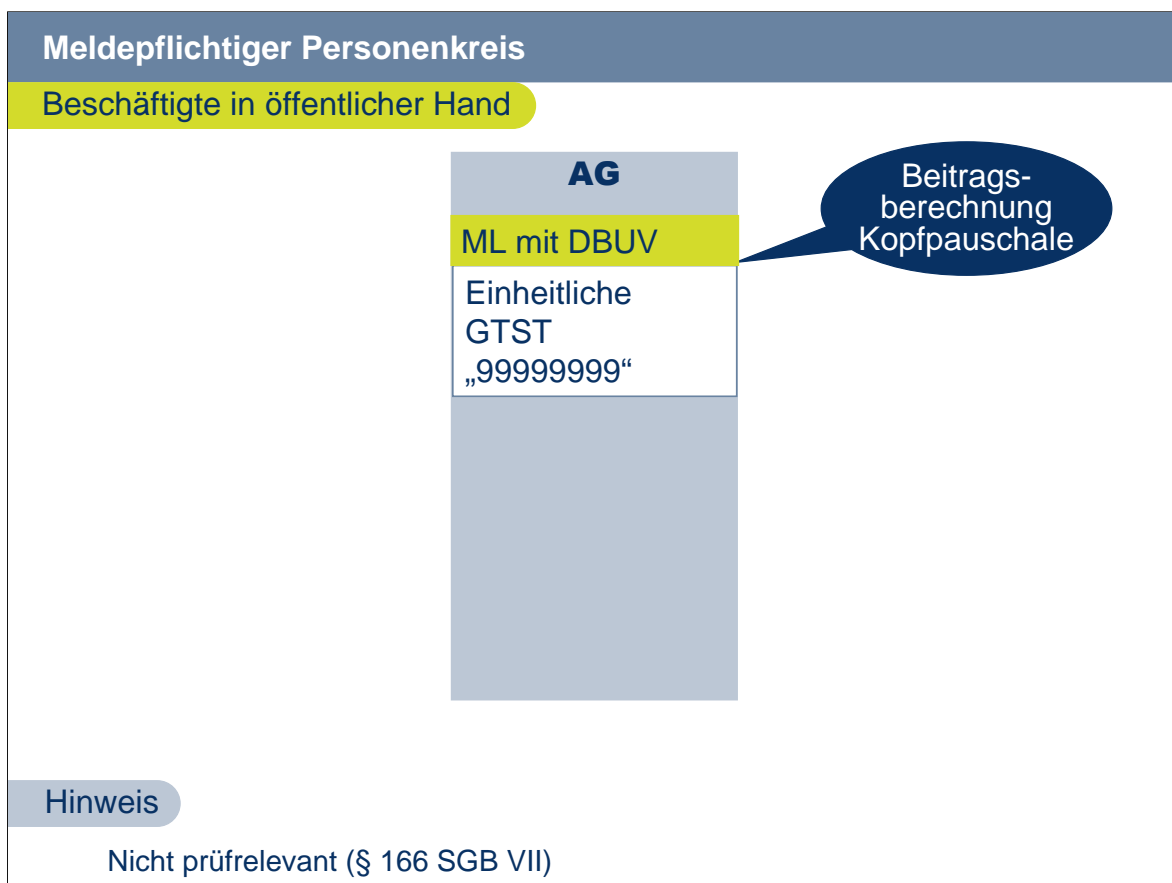
Grundsätzlich sind bei Entgeltmeldungen für unständig Beschäftigte (PGR 118) auch die Daten zur Unfallversicherung enthalten. Werden diese Meldungen von der zuständigen Einzugsstelle zusammengefasst und kumuliert an die Rentenversicherung als eine Meldung (PGR 205) weitergeleitet, sind in dieser Meldung keine Angaben zur Unfallversicherung enthalten, da die beitragsrechtliche Würdigung von unständigen Beschäftigungsverhältnissen sowie die sich ggf. daraus ergebende Aufteilungsverpflichtung der Einzugsstelle sich nicht auf die Unfallversicherung erstreckt (§ 28h Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Die Meldungen der Krankenkassen mit PGR 205 werden insoweit auch nicht in der Prüfhilfenliste abgebildet.



Mitarbeiter in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben

Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften berechnen die Beiträge zur Unfallversicherung nicht nach Entgelten oder Kopfpauschalen, sondern nach sonstigen Parametern wie zum Beispiel dem Hektarwert (§§ 182, 183 SGB VII). Aus diesem Grund sind diese Betriebe hinsichtlich der Unfallversicherung von den Trägern der Rentenversicherung nicht zu prüfen (§ 166 SGB VII). Um diese Besonderheit im DEÜV-Meldeverfahren abzubilden, gilt bei Entgeltmeldungen land- und forstwirtschaftlicher Betriebe die fiktive Gehaltsstufe „88888888“. Angaben zum unfallversicherungspflichtigen Entgelt und zu den Arbeitsstunden sind für die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften unerheblich, diese Felder bleiben in der Meldung leer.

Diese Besonderheiten gelten sowohl bei Meldungen für mitarbeitende Familienangehörige (PGR 112) und FELEG-Empfänger (PGR 116) als auch bei Meldungen für Arbeitnehmer, die nicht bei der landwirtschaftlichen Krankenkasse versichert sind (z. B. PGR 101). Zulässig ist diese fiktive Gehaltsstufe in der Entgeltmeldung nur in Kombination mit einer Betriebsnummer einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft (s. Anlage 19 Teil a des Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens).



Meldungen von Arbeitgebern der öffentlichen Hand / Unfallkasse

Soweit Arbeitgeber bei Unfallkassen versichert sind, die die Beiträge nicht nach Entgelten berechnen, sind die Beitragszahlungen zur Unfallversicherung von den Trägern der Rentenversicherung nicht zu prüfen (§ 166 SGB VII). Um diese Besonderheit im DEÜV-Meldeverfahren abzubilden, ist bei diesen Entgeltmeldungen die fiktive Gehaltstarifstelle „99999999“ anzuwenden.

Zulässig ist diese fiktive Gehaltstarifstelle nur bei Entgeltmeldungen mit einer Betriebsnummer einer Unfallkasse, die die Beiträge ausschließlich nach anderen Faktoren als das beitragspflichtige Entgelt berechnet (s. Anlage 19 Teil b des Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens).

Meldepflichtiger Personenkreis

Beschäftigte der UV-Träger

AG

ML mit DBUV

Einheitliche
GTST
„77777777“

Hinweis

Nicht prüfrelevant (§ 166 SGB VII)

Mitarbeiter von Unfallversicherungsträgern

Beschäftigte der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind über den eigenen Unfallversicherungsträger unfallversichert (§ 132 SGB VII). Eine Veranlagung von Gehaltstarifstellen wird durch die UV-Träger nicht vorgenommen. Angaben im DBUV sind daher nicht notwendig. Um eine einheitliche Verfahrensweise bei den Entgeltmeldungen der Unfallversicherungsträger zu ermöglichen, werden Entgeltmeldungen der Unfallversicherungsträger im DBUV mit der fiktiven Gehaltstarifstelle „77777777“ befüllt

Meldepflichtiger Personenkreis

DBUV bei Überschreitung HJAV

| AG |
|-------------------------|
| Erstellt |
| DBUV |
| ggf. Entgelt „0 EUR“ |

Hinweis

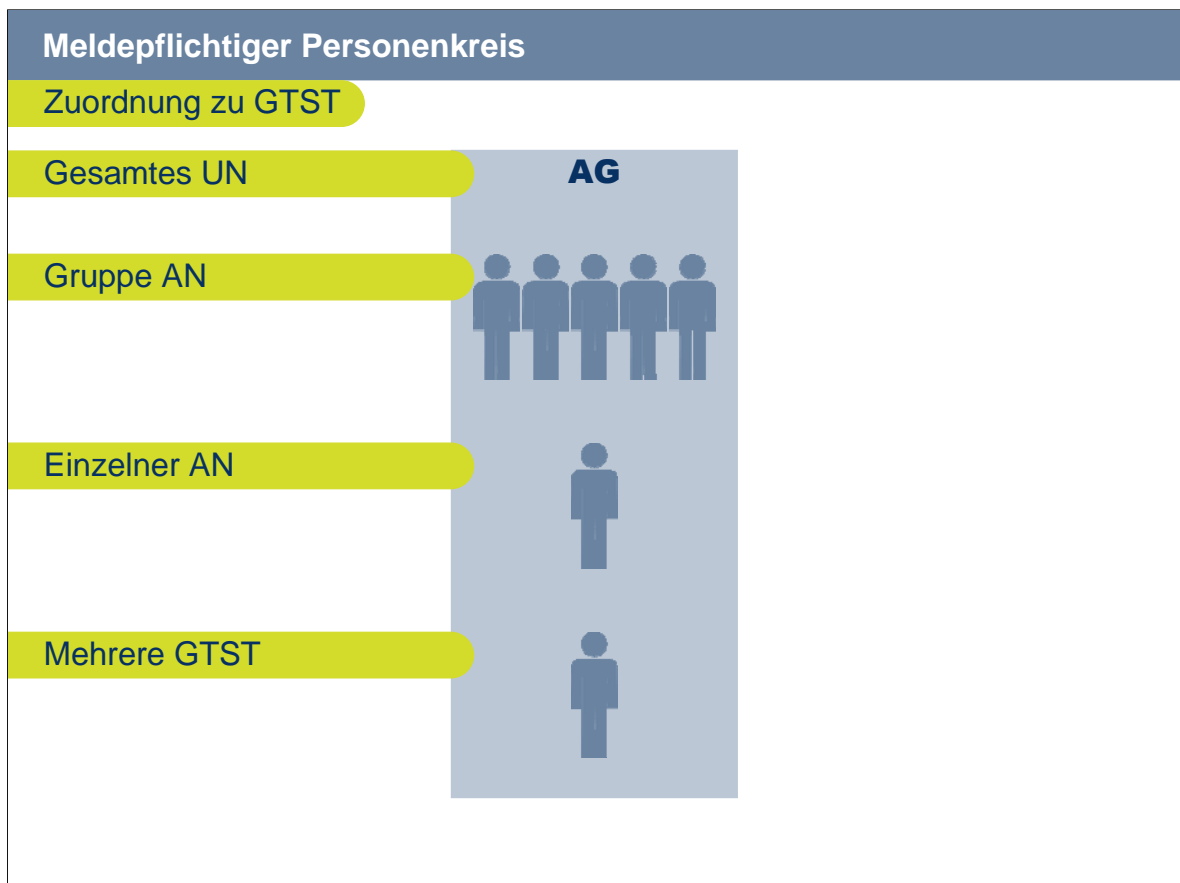
§ 28 a Abs. 3 a SGB IV

Vgl. Handbuch Kap. 7.5

Meldungen mit einem UV-Entgelt 0 EUR

Bei Arbeitnehmern, deren Entgelt über der jährlichen Höchst-Jahresarbeitsverdienst (Höchst-JAV) des zuständigen Unfallversicherungsträgers liegt, kann es zu Konstellationen kommen, in denen eine Entgeltmeldung ein UV-Entgelt 0 EUR aufweist. Sofern innerhalb eines Kalenderjahres aufgrund einer unterjährigen Entgeltmeldung die Höchst-JAV bereits ausgeschöpft wurde, ist in der folgenden Meldung das UV-Entgelt 0 EUR.

(Beispielsfall in den Meldefällen vorhanden).



Vgl. Handbuch Kap. 7.8

Darstellung der tatsächlichen Verhältnisse

- Zuordnung einer GTST zum gesamten Unternehmen. Dies kann erfolgen, wenn der Arbeitgeber nur eine Veranlagung zu einer Gehaltstabelle hat.
- Zuordnung einer GTST zu einer Gruppe von Beschäftigten, zum Beispiel über Kostenstellen. Dies kann erfolgen, sofern nur wenige Gehaltstabellen existieren und die Beschäftigten über ein Ordnungskriterium eindeutig zugeordnet werden können.
- Zuordnung von jeweils einer GTST zu einzelnen Beschäftigten. Dies ist sinnvoll bei wenigen Beschäftigten und/oder vielen Gehaltstabellen.
- Zuordnung von jeweils mehreren GTST aufgrund verschiedener Tätigkeiten zu einzelnen Beschäftigten. Hier ist die Bildung von Parametern nicht sinnvoll, da je nach Umfang der Tätigkeiten und dem dabei erzielten Entgelt gemäß den jeweiligen Regelungen des einzelnen Unfallversicherungsträgers die Aufteilung zu melden ist.

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

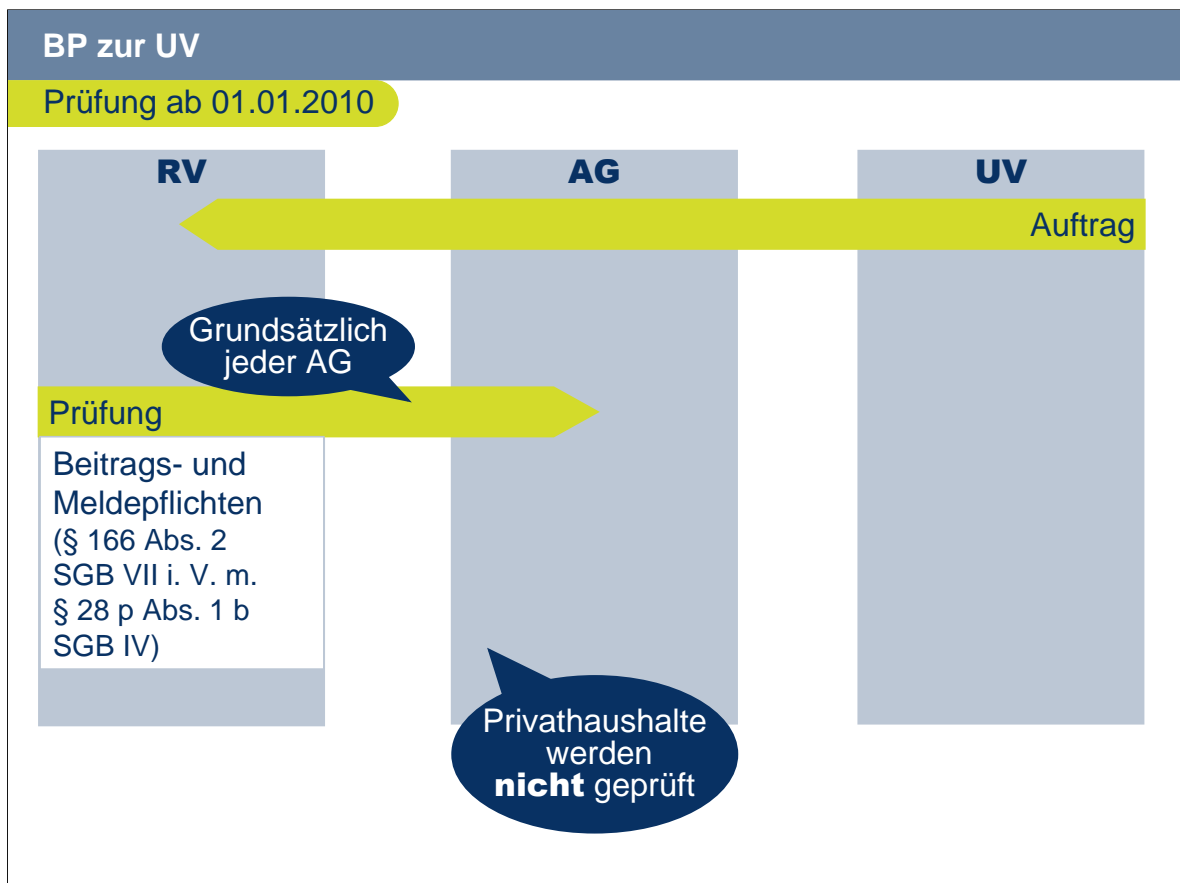
Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Vgl. Handbuch Kap. 8

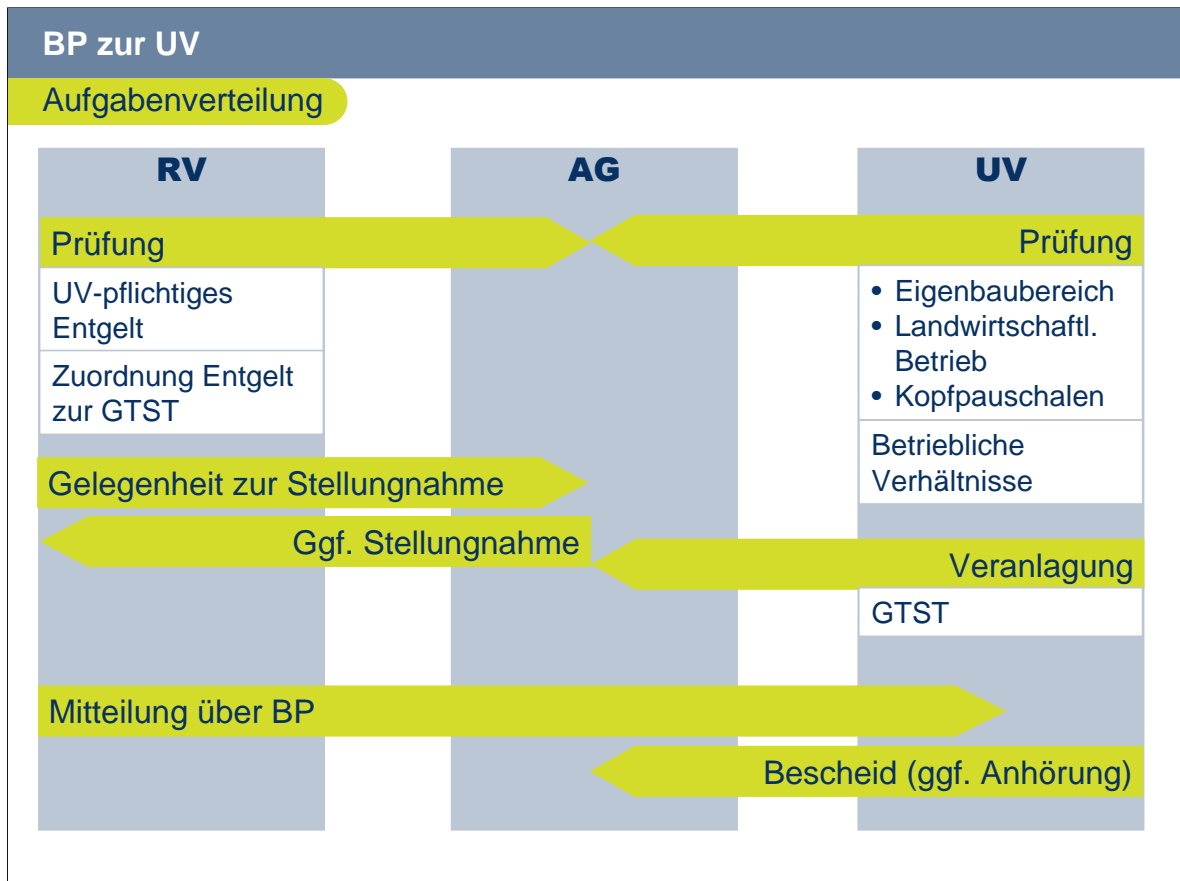


Vgl. Handbuch Kap. 8.1

Der Prüfauftrag der Deutschen Rentenversicherung untergliedert sich daher insgesamt in 2 Teilgebiete:

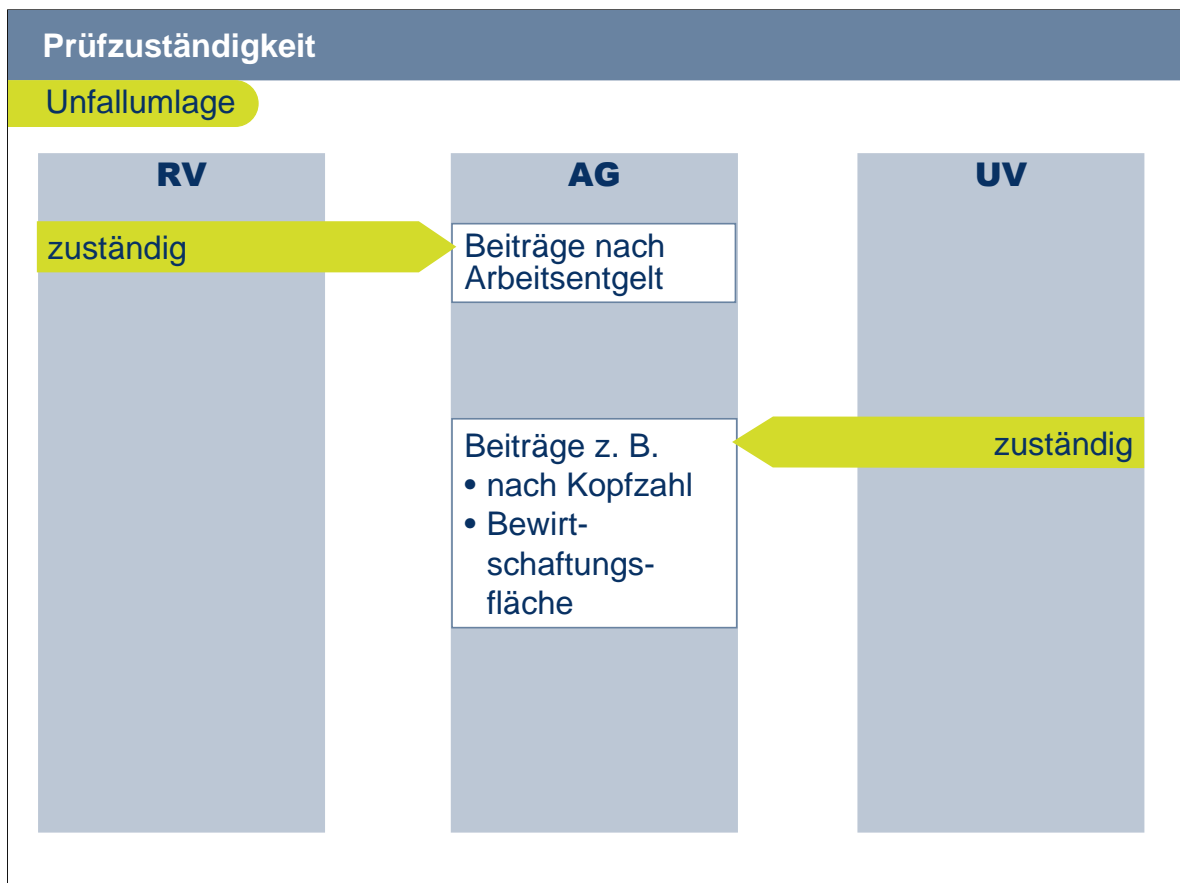
- die Prüfung der Zuordnung von Arbeitsentgelt zu den unfallversicherungsträgerspezifischen Gefahrklassen bzw. Gehaltstarifstellen sowie
- die Prüfung der Beurteilung von Zuwendungen als unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt durch den Arbeitgeber.

Der Prüfauftrag an die Träger der Rentenversicherung erstreckt sich dem Grunde nach auf jeden Arbeitgeber; eine Ausnahme bilden die Fälle, bei denen sich die Höhe des Beitrags nicht nach den Arbeitsentgelten richtet (wie z. B. die Beitragsbemessung nach Kopfpauschalen).



Die Aufgabenverteilung zwischen der Deutschen Rentenversicherung und der Unfallversicherung ist dadurch geprägt, dass seitens der Rentenversicherung lediglich eine Information an die Unfallversicherung über die Ergebnisse der Betriebsprüfung weitergegeben wird.

Die Deutsche Rentenversicherung führt bezüglich der Feststellungen, die sie für die Unfallversicherung trifft, keine Anhörung des geprüften Unternehmens im Sinne des § 24 Abs. 1 SGB X durch. Sie gibt dem Arbeitgeber im Rahmen der Schlussbesprechung lediglich Gelegenheit, zu den aufgrund der Prüfung im Auftrag der Unfallversicherung getroffenen Feststellungen Stellung zu nehmen (§ 168 Abs. 2 SGB VII).



Darstellung der Abgrenzung:

RV-Prüfer prüft die AG, bei denen die Beiträge zur UV nach dem Arbeitsentgelt bemessen werden;

UV-Prüfer prüft weiterhin die AG, bei denen die UV-Beiträge z.B. nach

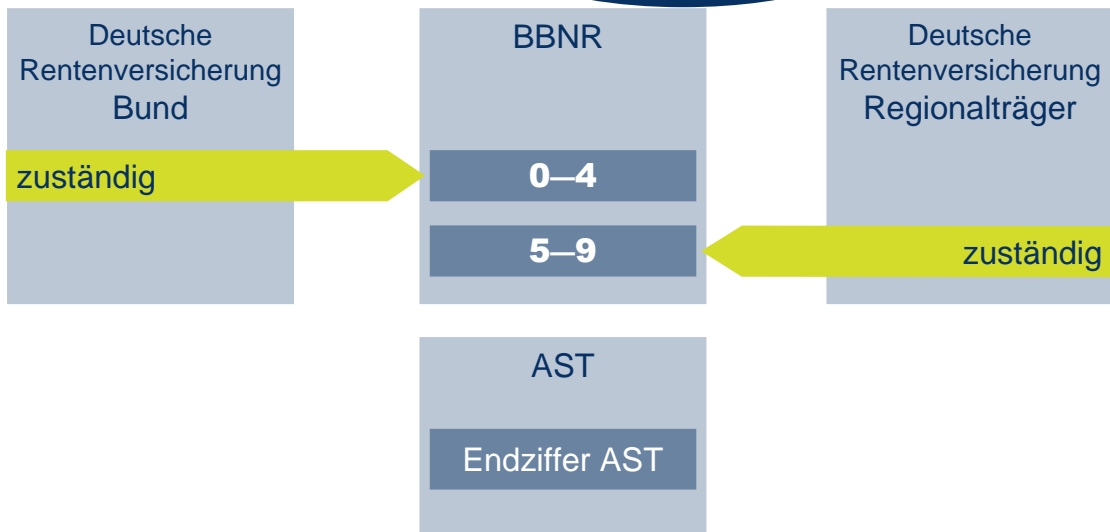
- Kopfzahl (Öffentliche Verwaltung),
- Bewirtschaftungsfläche (Landwirtschaft),

erhoben wird.

Zuständigkeit RV-Träger

Endziffernregelung bei BPen

Es gelten die bisherigen
Zuständigkeitsregelungen bei
BP

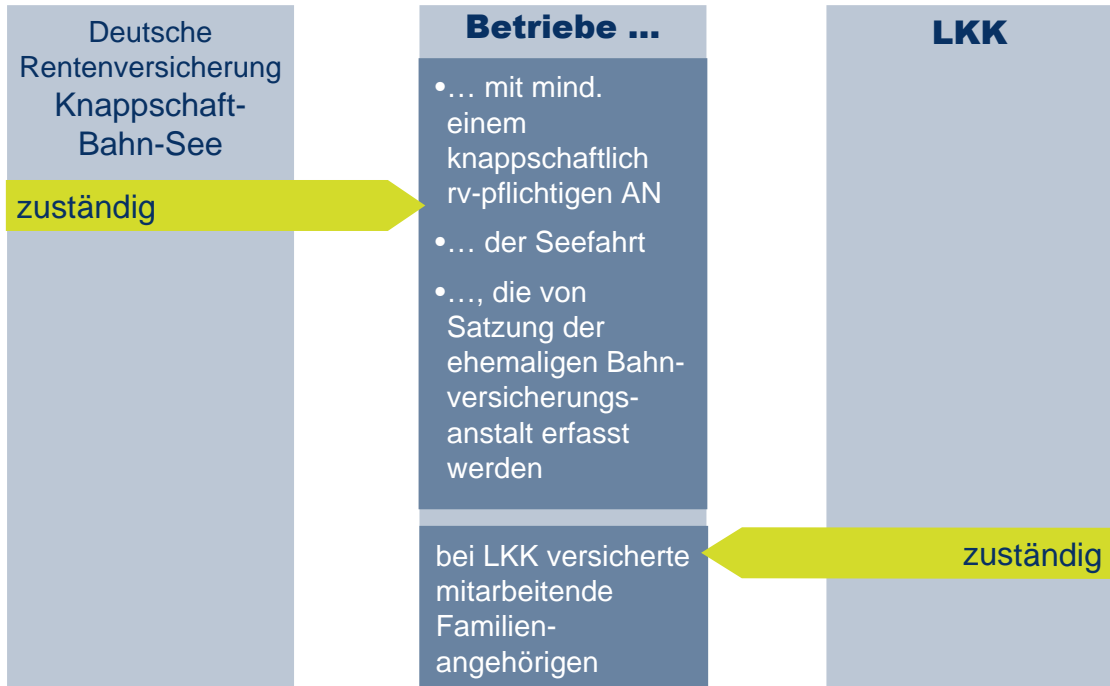


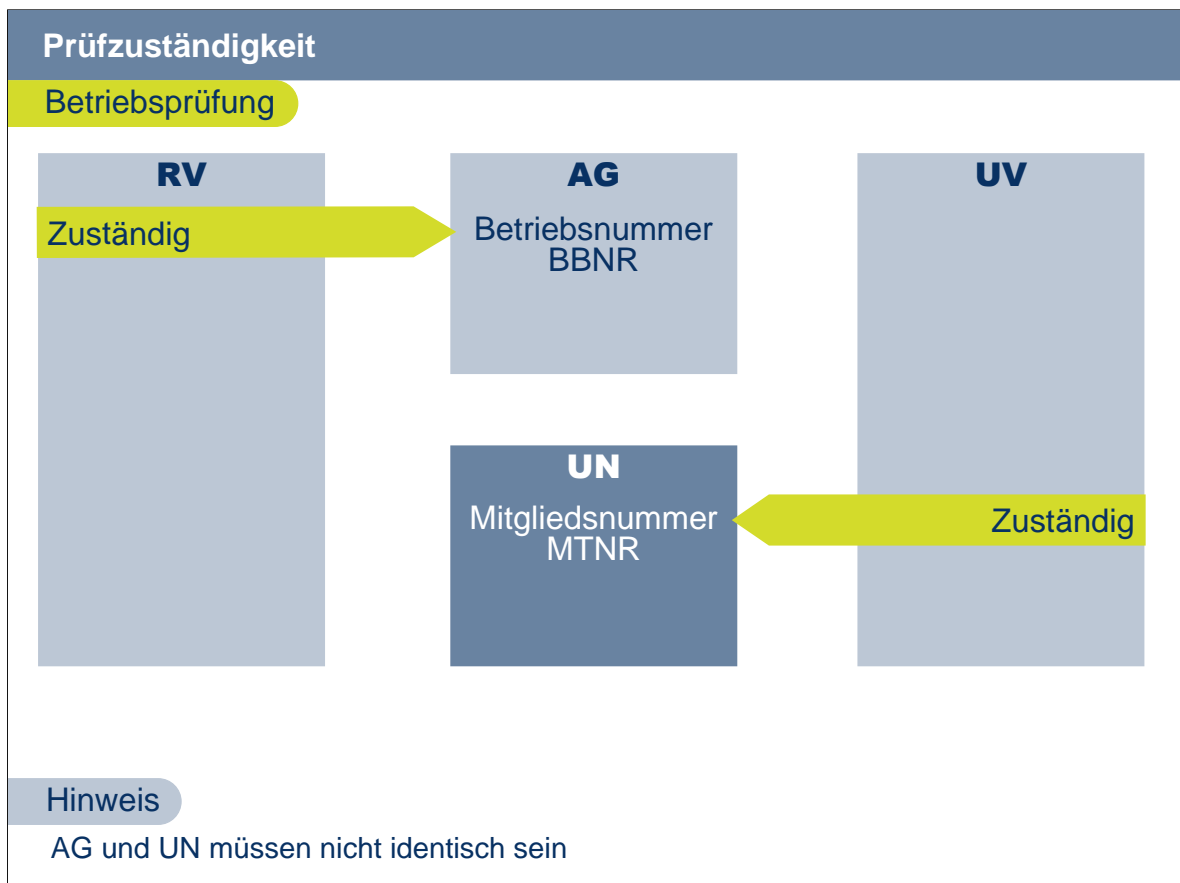
Ausnahme

Bei Ad-hoc-Prüfungen wegen Insolvenz oder illegaler Beschäftigung
= Zuständigkeit generell aus BBNR des AG

Zuständigkeit RV-Träger

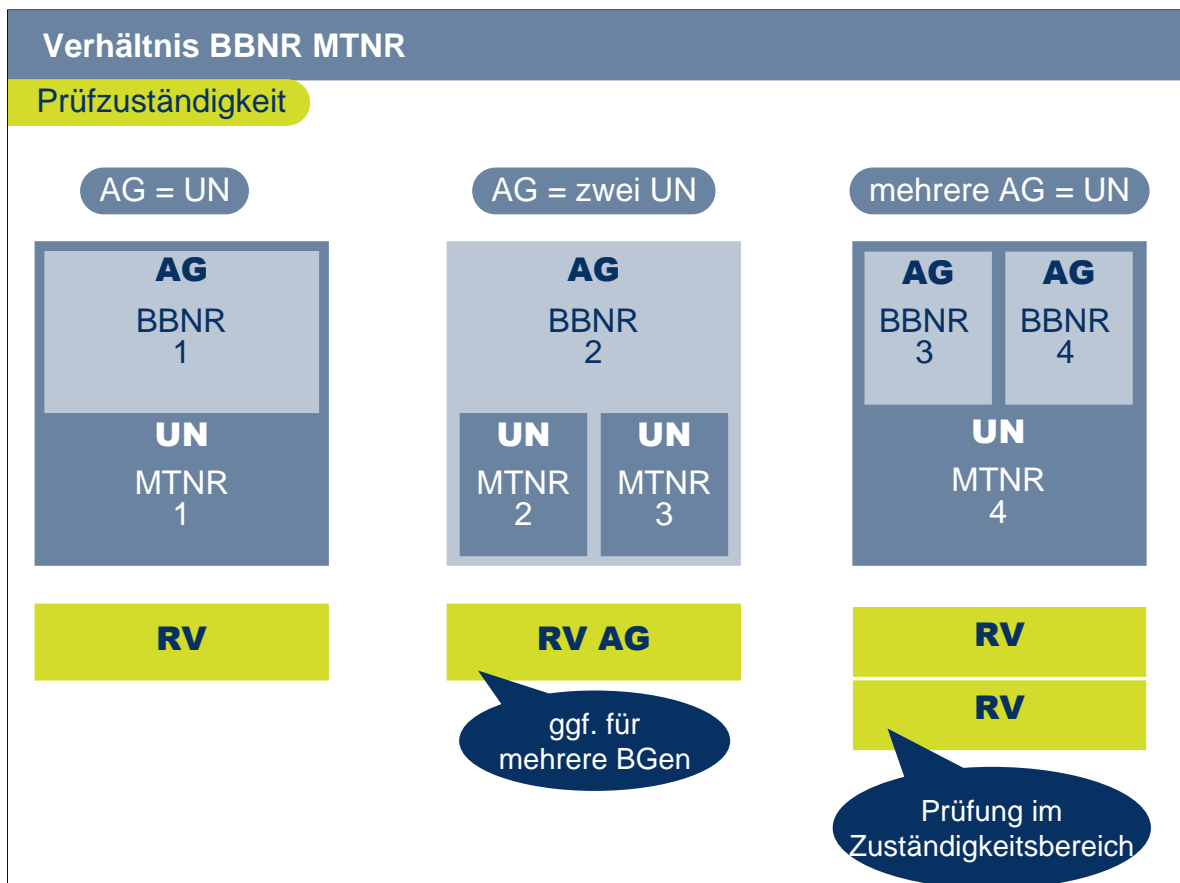
Sonderzuständigkeit





Die Prüfungen für die Unfallversicherung erfolgen im Rahmen der „normalen“ Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV. Um Mehrfachprüfungen auszuschließen haben die Rentenversicherungsträger vereinbart, dass die DRV Bund alle Arbeitgeber (Hauptbetriebe) prüft, deren Betriebsnummer (BBNR) mit den Prüzziffern 0 bis 4 endet, die Regionalträger alle Arbeitgeber mit den Prüzziffern 5 bis 9 (vgl. § 28p Abs. 2 SGB IV sowie Verlautbarung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 24.04.2007 zu Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern). Ausschlaggebend ist jeweils die Betriebsnummer des Hauptbetriebs, die Betriebsnummern eventueller Unterbetriebe sind nicht relevant. Findet die Prüfung bei einer Abrechnungsstelle statt, so bestimmt die Betriebsnummernendziffer der Abrechnungsstelle die Zuständigkeit; dies gilt nicht für Ad-hoc-Prüfungen. Alle Betriebe mit mindestens einem knappschaftlich rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer werden von der DRV KBS geprüft; dies gilt auch für alle Betriebe der Seefahrt sowie für Betriebe, die von der Satzung der ehemaligen Bahnversicherungsanstalt erfasst werden. Die landwirtschaftlichen Krankenkassen schließlich nehmen die Prüfungen für die bei ihnen versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen vor. Privathaushalte werden nicht geprüft. An diesen Abgrenzungsregelungen ändert sich durch die Einbeziehung der Prüfungen zur Unfallversicherung nichts.

Während die Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV bei dem Arbeitgeber (bzw. ggf. bei der Abrechnungsstelle) erfolgt, orientiert sich die Zuständigkeit in der Unfallversicherung am Unternehmen, dem als Ordnungsmerkmal von der Berufsgenossenschaft hierfür eine Mitgliedsnummer (MTNR) zugewiesen ist.



Arbeitgeber und Unternehmer sind identisch:

BBNR 1 = MTNR 1

- ein Arbeitgeber besteht aus zwei Unternehmen:

BBNR 2 : → MTNR 2

→ MTNR 3

- mehrere Arbeitgeber bilden ein Unternehmen

BBNR 3: → MTNR 4

BBNR 4: →

Sofern das Unternehmen (MTNR) aus unfallversicherungsrechtlicher Sicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeber (BBNR) entspricht, erfasst die UV-Prüfung durch den für den Arbeitgeber zuständigen RV-Träger das Unternehmen 1 : 1

Setzt sich der Arbeitgeber aus mehreren Unternehmen zusammen, so prüft der für den Arbeitgeber zuständige RV-Träger für die UV alle Arbeitnehmer der beteiligten Unternehmen mit, soweit die Arbeitnehmer vom Hauptbetrieb bzw. den zugehörigen Unterbetrieben erfasst sind.

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Arbeitgebern, so setzt sich die UV-Prüfung aus den Prüfungen nach § 28p SGB IV bei diesen Arbeitgebern zusammen. Wegen der Prüfzuständigkeitsabgrenzung können hier mehrere RV-Träger zuständig sein; jeder prüft im Umfang seines Zuständigkeitsbereichs.

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

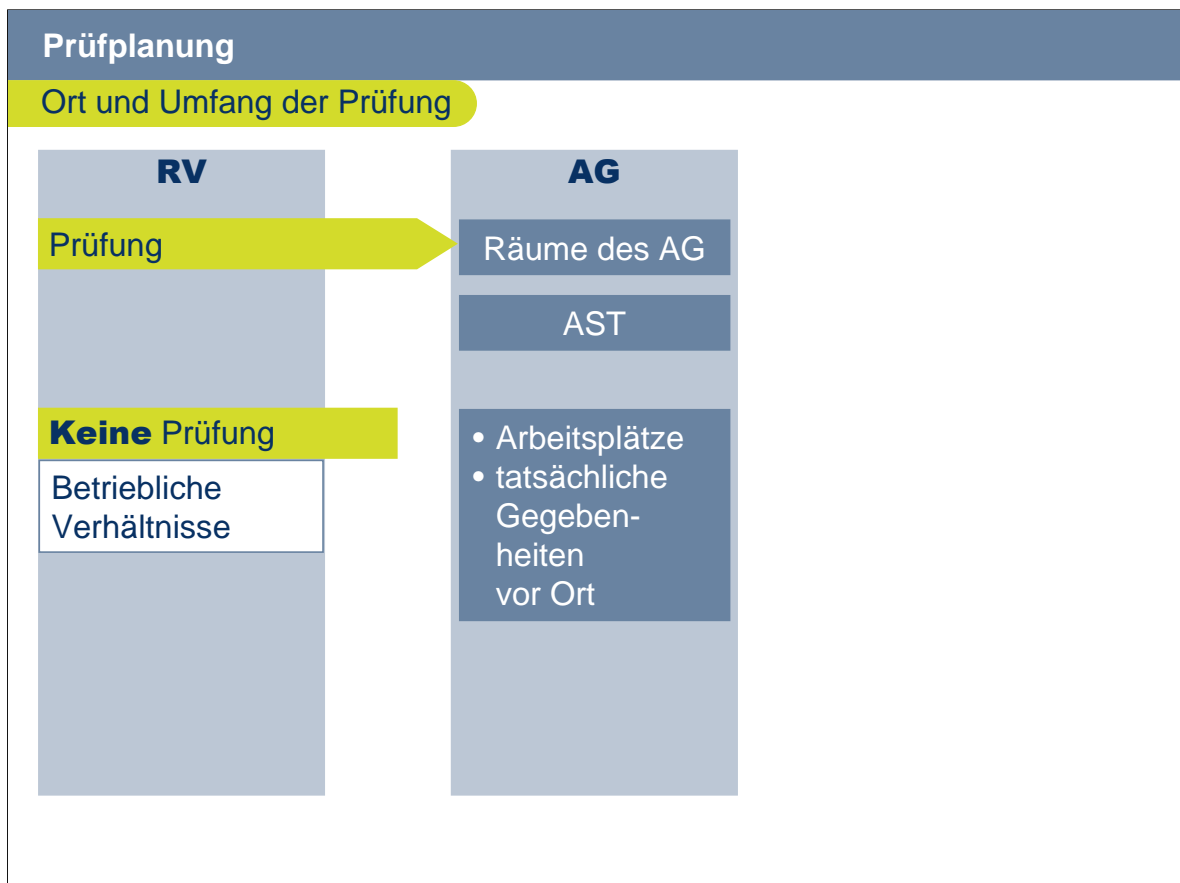
Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

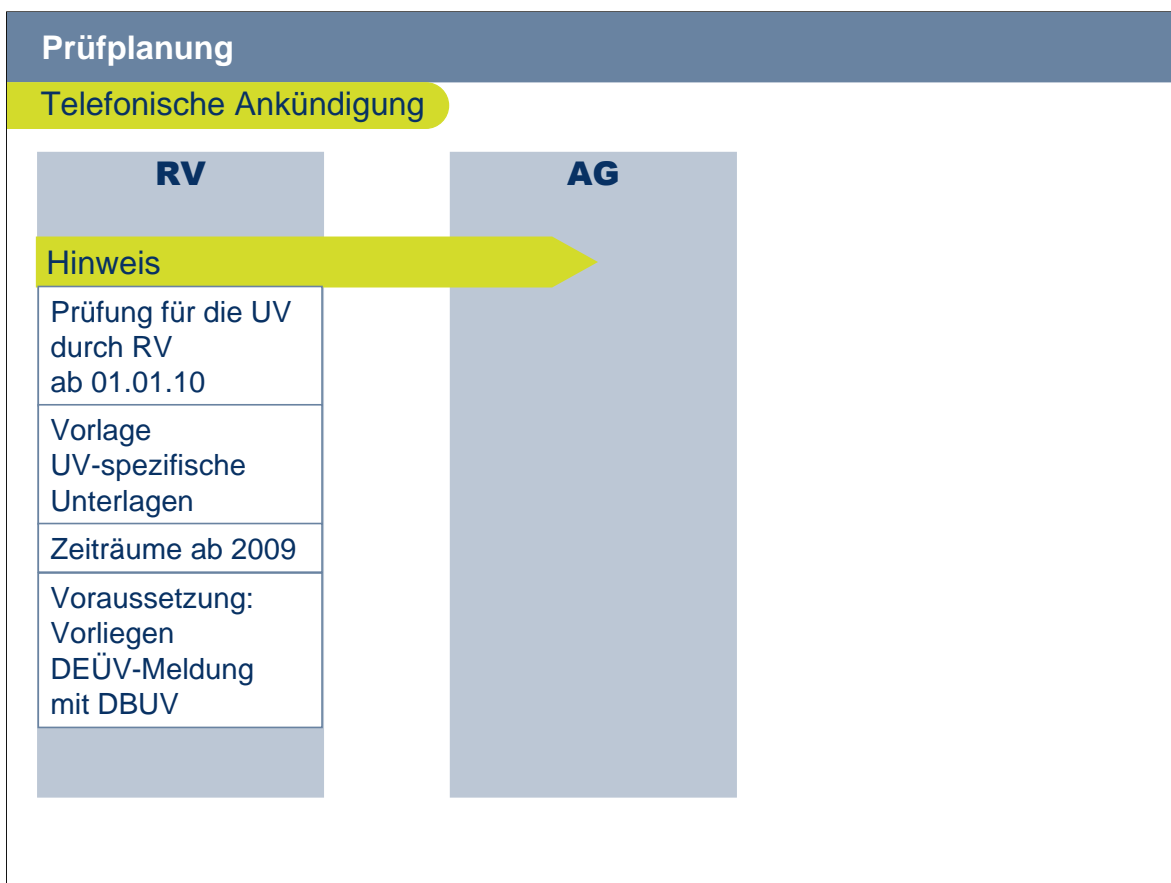
Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Vgl. Handbuch Kap. 8.3



Die Prüfung der betrieblichen Verhältnisse gehört nicht zum Aufgabengebiet der Deutschen Rentenversicherung (§ 159 SGB VII).



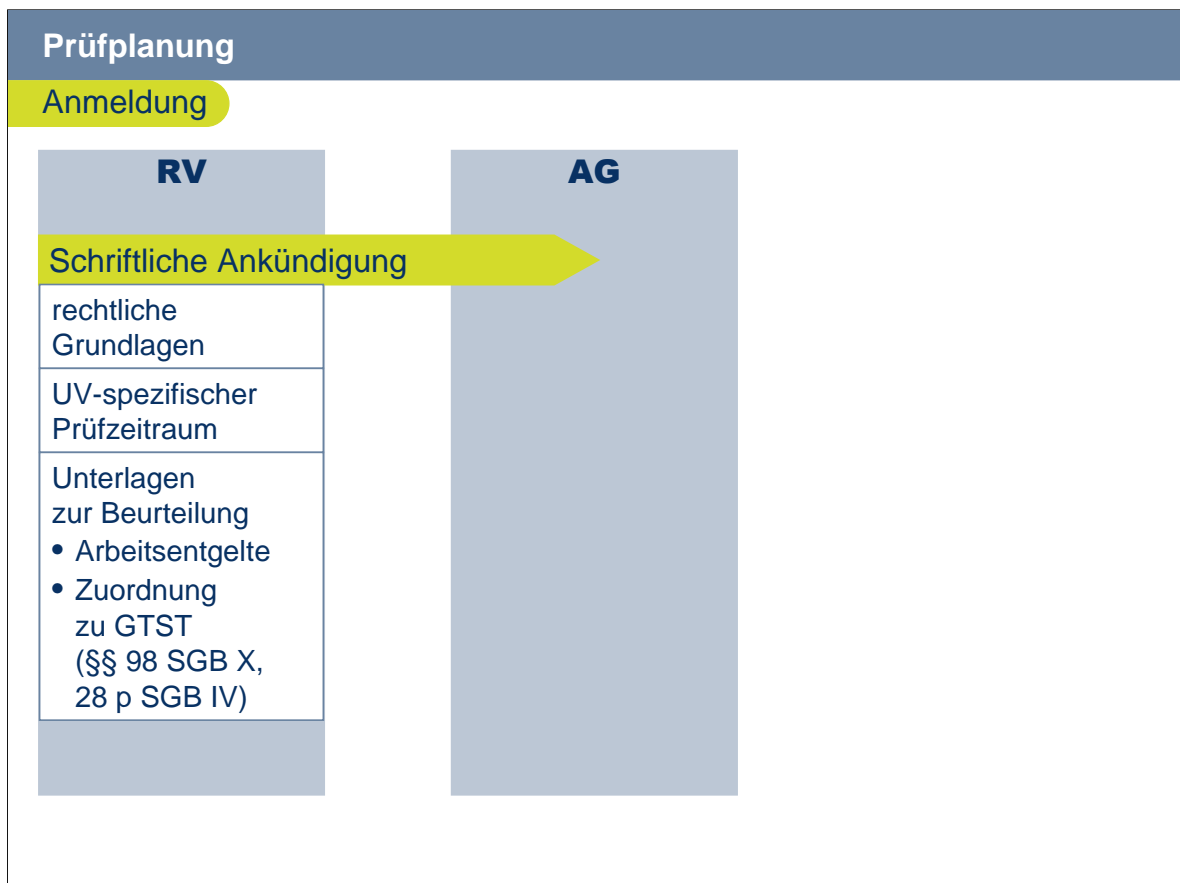
Achtung: mögliche Änderung vielfacher Praxis: Telefonische Ankündigung

Ist auch wichtig, um durch die Terminierung im CBP.net saubere UV-Daten zu erhalten.

Diese Daten im CBP.net werden ausschließlich durch die Meldungen der Arbeitgeber (DBUV) gepflegt; einzige Möglichkeit im Rahmen der BP:

Bei der Prüfterminierung die richtigen UV-Daten zur Anforderung der UV-Sätze (UV 01, UV 02 und UV 03) zu erhalten.

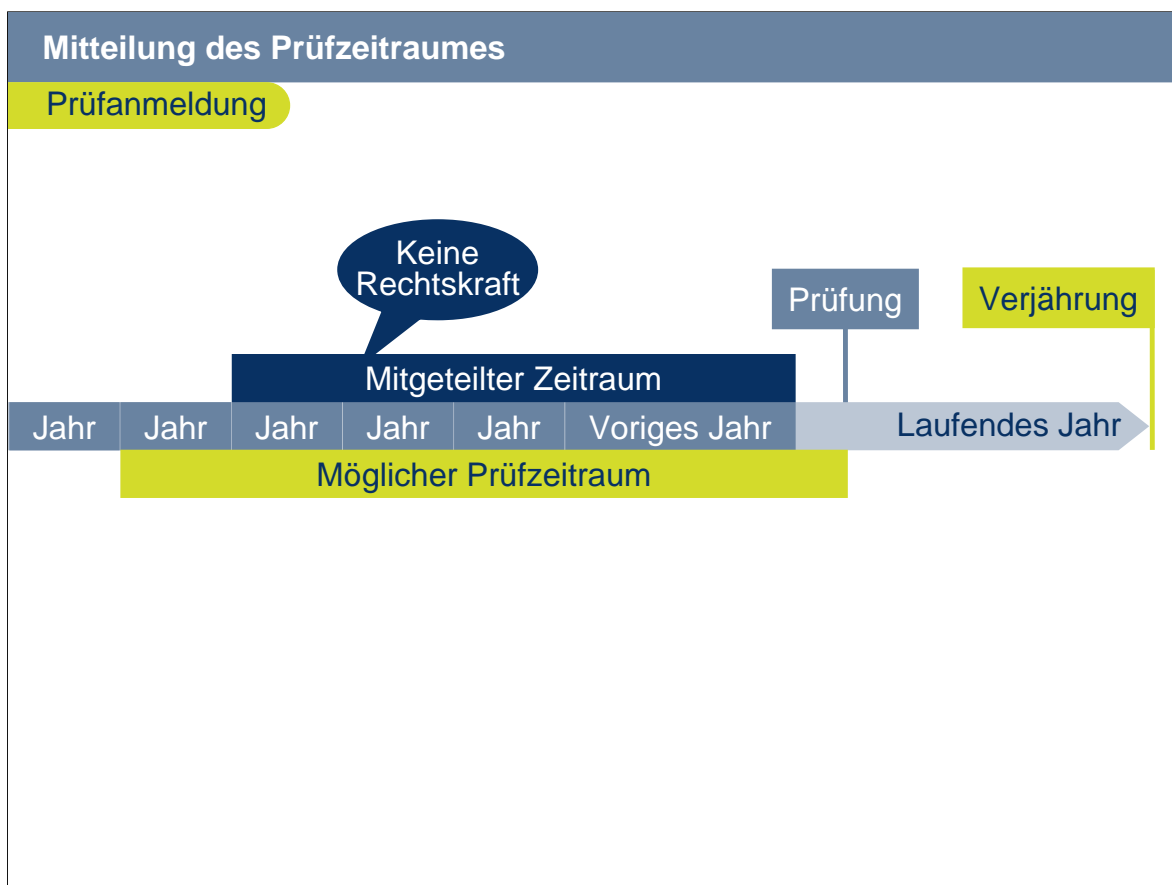
Bei der fernmündlichen Abstimmung des Prüftermins mit dem Arbeitgeber bzw. mit der Abrechnungsstelle (ein bis zwei Monate vor der beabsichtigten Betriebsprüfung) ist darauf hinzuweisen, dass die Deutsche Rentenversicherung ab dem 01.01.2010 zusätzlich die Prüfung der Unfallversicherungsbeiträge für die Unfallversicherung übernommen hat. Daher ist auf die Vorlagepflicht der Unterlagen, die für diese Prüfung benötigt werden, zu verweisen.



Die schriftliche Prüfankündigung soll möglichst einen Monat, sie muss jedoch spätestens 14 Tage vor der Prüfung erfolgen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Abrechnungsstelle kann hiervon abgewichen werden (§ 7 Abs. 1 Satz 1 bis 3 BVV).

Die Prüfankündigung enthält ab dem 01.01.2010 zusätzlich die Angaben zum Umfang sowie zu den rechtlichen Grundlagen der durchzuführenden Prüfung bezüglich der Unfallversicherungsbeiträge, zum unfallversicherungsspezifischen Prüfzeitraum und zu den vorzulegenden Unterlagen. Innerhalb des vorhandenen Anmeldedokuments erfolgte eine Ergänzung um folgende Angaben:

- rechtliche Grundlagen,
- unfallversicherungsspezifischer Prüfzeitraum,
- Unterlagen zur Prüfung der zutreffenden Beurteilung der Arbeitsentgelte und
- Zuordnung derselbigen zu den Gefahrklassen.

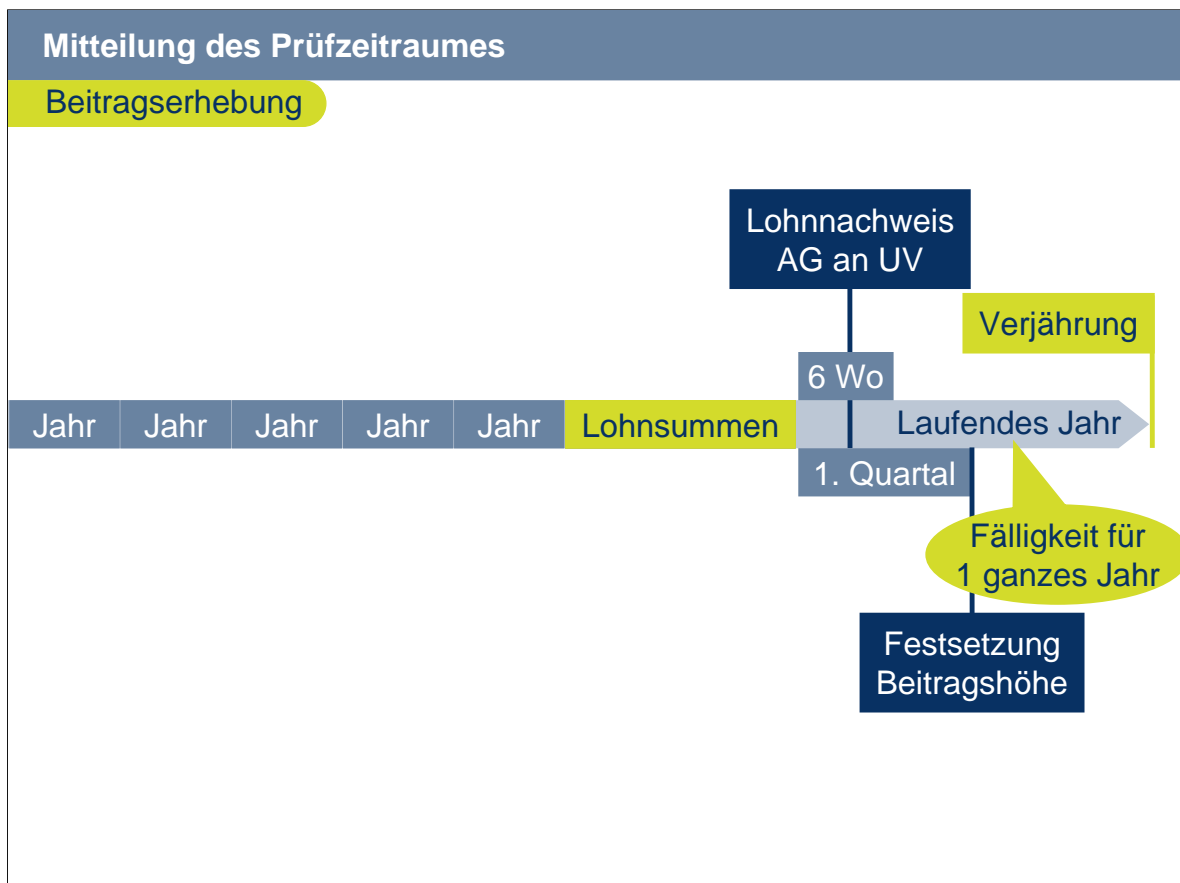


Vgl. Handbuch Kap. 8.3.4

Für die Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags bleibt es auch nach der Übertragung der Prüfung der Unfallversicherungsbeiträge bei dem vorgenannten Prüfzeitraum von vier Jahren. Für die unfallversicherungsspezifische Prüfung ist jedoch ein eigenständiger Prüfzeitraum maßgebend.

Bei der Benennung des Prüfzeitraumes im Rahmen der Prüfanündigung ist zu beachten, dass der Prüfzeitraum selbst keine Rechtskraft entfaltet. Die Mitteilung des Prüfzeitraumes ist keine Selbstbindung der Prüfinstitution an den mitgeteilten Zeitraum. Beitragsnachforderungen sind daher nicht auf den Prüfzeitraum aus der Prüfmittelung zu beschränken.

Die vorherige Ankündigung soll lediglich den Arbeitgeber in die Lage versetzen, seinen Mitwirkungspflichten nachzukommen. Entscheidend für die Beitragsnachforderungen ist ausschließlich die Tatsache, dass die Beitragsforderungen noch nicht verjährt sind (LSG Sachsen-Anhalt vom 18.07.2007 - L 1 RA 248/03 - noch nicht rechtskräftig, anhängig beim BSG unter B 12 R 9/07 R; LSG Baden-Württemberg vom 21.06.2006 - L 5 KR 213/06 -)

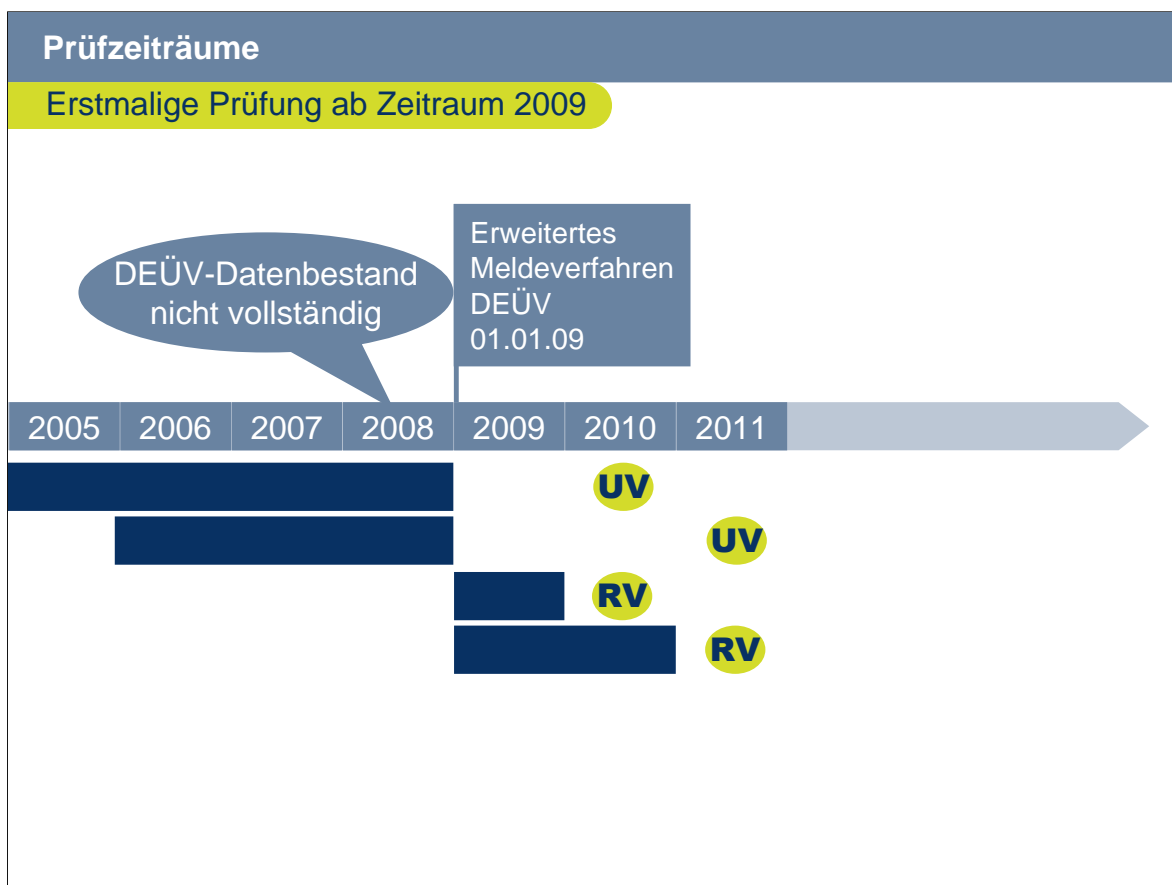


Für die Prüfung der Unfallversicherungsbeiträge ist ein eigenständiger, von der Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags losgelöster Prüfzeitraum maßgebend. Zwar gilt auch für die Erhebung der Beiträge zur Unfallversicherung die Verjährungsregelung des § 25 SGB IV entsprechend, jedoch ergibt sich aufgrund der Fälligkeit des Beitrags zur Unfallversicherung ein anderer Verjährungszeitraum.

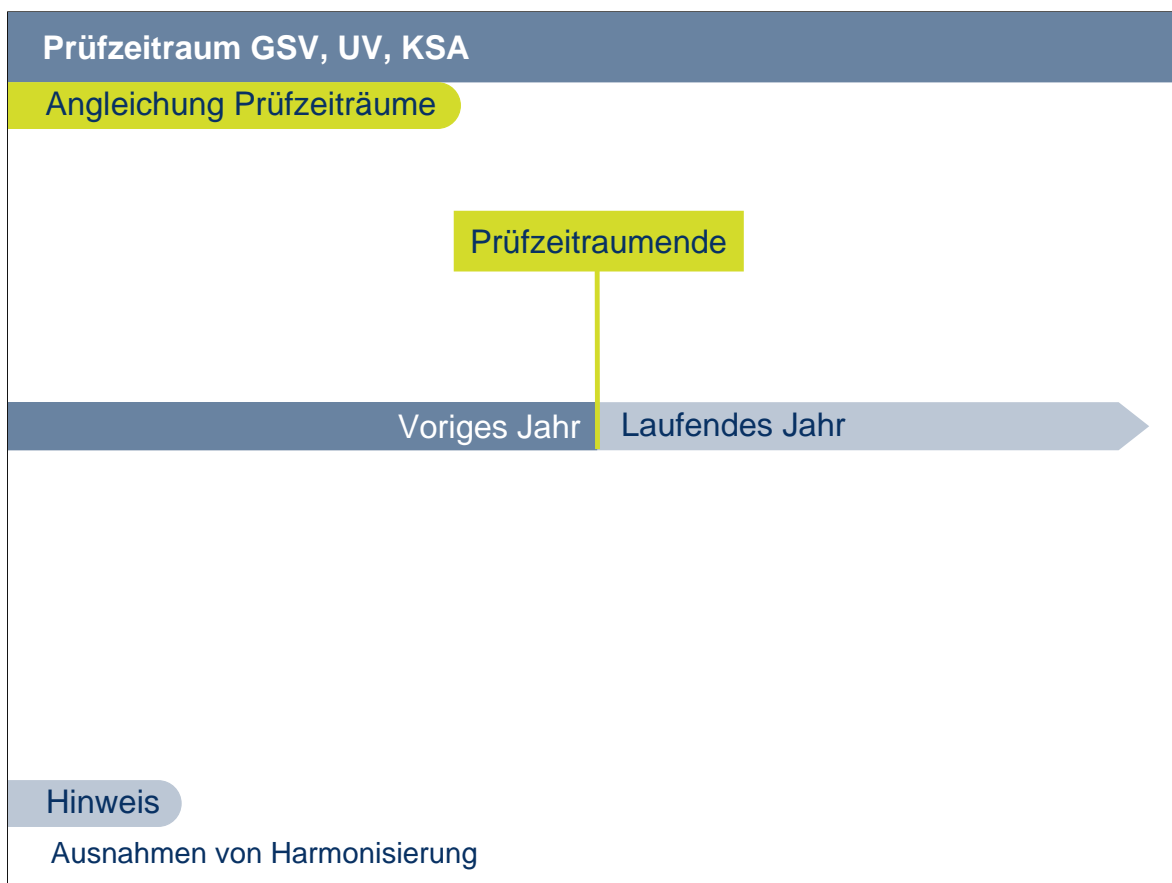
Der Beitrag zur Unfallversicherung wird grundsätzlich am Fünfzehnten des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem der Beitragsbescheid dem Zahlungspflichtigen bekannt gegeben worden ist (§ 23 Abs. 3 SGB IV i. V. m. § 168 Abs. 1 SGB VII).

Die Unternehmer haben zur Berechnung der Unfallversicherungsumlage innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf eines Kalenderjahres den geforderten Lohnnachweis an den Unfallversicherungsträger zu übermitteln (§ 165 Abs. 1 SGB VII). Letzterer setzt auf Grundlage des abgegebenen Lohnnachweises die Beitragshöhe für das abgelaufene Kalenderjahr fest (§ 168 SGB VII).

Mit dem Beitragsbescheid des Unfallversicherungsträgers wird der Umlagebeitrag für das gesamte Kalenderjahr fällig, so dass sich hinsichtlich der Fälligkeits- und Verjährungsvorschriften ein Prüfzeitraum von bis zu fünf vollen Kalenderjahren ergibt.



Für Prüfzeiträume vor dem Kalenderjahr 2009 verbleibt es bei der Zuständigkeit der Unfallversicherung, die die Prüfungen dieser Zeiträume in den Jahren 2010 und 2011 weiterhin vornehmen wird (§ 218e Abs. 4 SGB VII). In den Jahren 2010 und 2011 besteht daher die Möglichkeit, dass es zu Doppelprüfungen hinsichtlich der Prüfung des Beitrags zur Unfallversicherung durch die Deutsche Rentenversicherung zum einen sowie durch den jeweils zuständigen Unfallversicherungsträger zum anderen - allerdings bezogen auf unterschiedliche Prüfzeiträume - kommt.



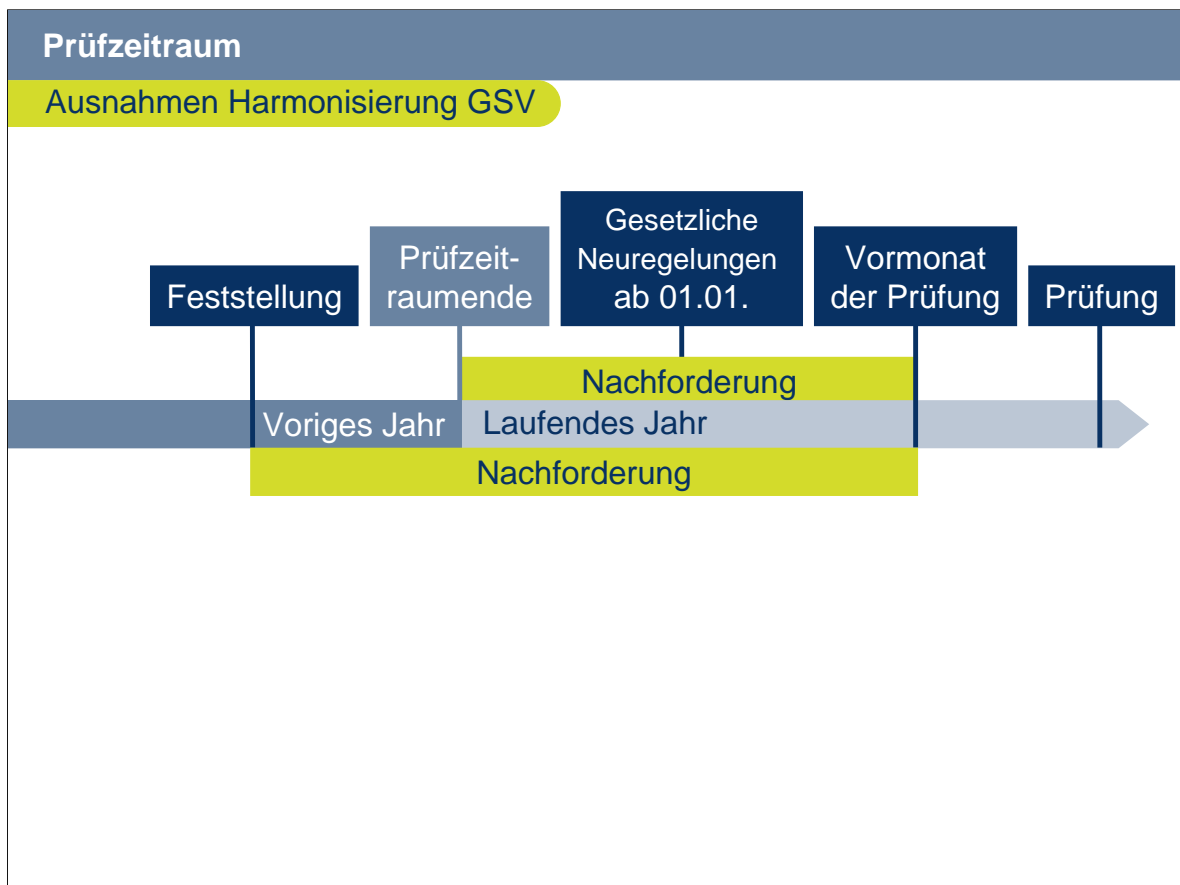
Da der Prüfzeitraum der Unfallversicherung eine längere Zeitspanne als der Prüfzeitraum GSV umfasst, ist der Prüfzeitraum für Sachverhalte der Unfallversicherung in der Folgezeit zwangsläufig auf den Prüfzeitraum zum GSV zu begrenzen. Es ergeben sich somit hinsichtlich des zur Prüfung der Unfallversicherungsbeiträge geltenden Prüfzeitraumes von bis zu fünf vollen Kalenderjahren keinerlei Auswirkungen im Hinblick auf die Prüfplanung (Beginn des Prüfzeitraums).

Das Ende des Prüfzeitraums GSV - UV kann sich jedoch abhängig vom Zeitpunkt der Durchführung der Betriebsprüfung (analog der Prüfung der KSA) unterscheiden.

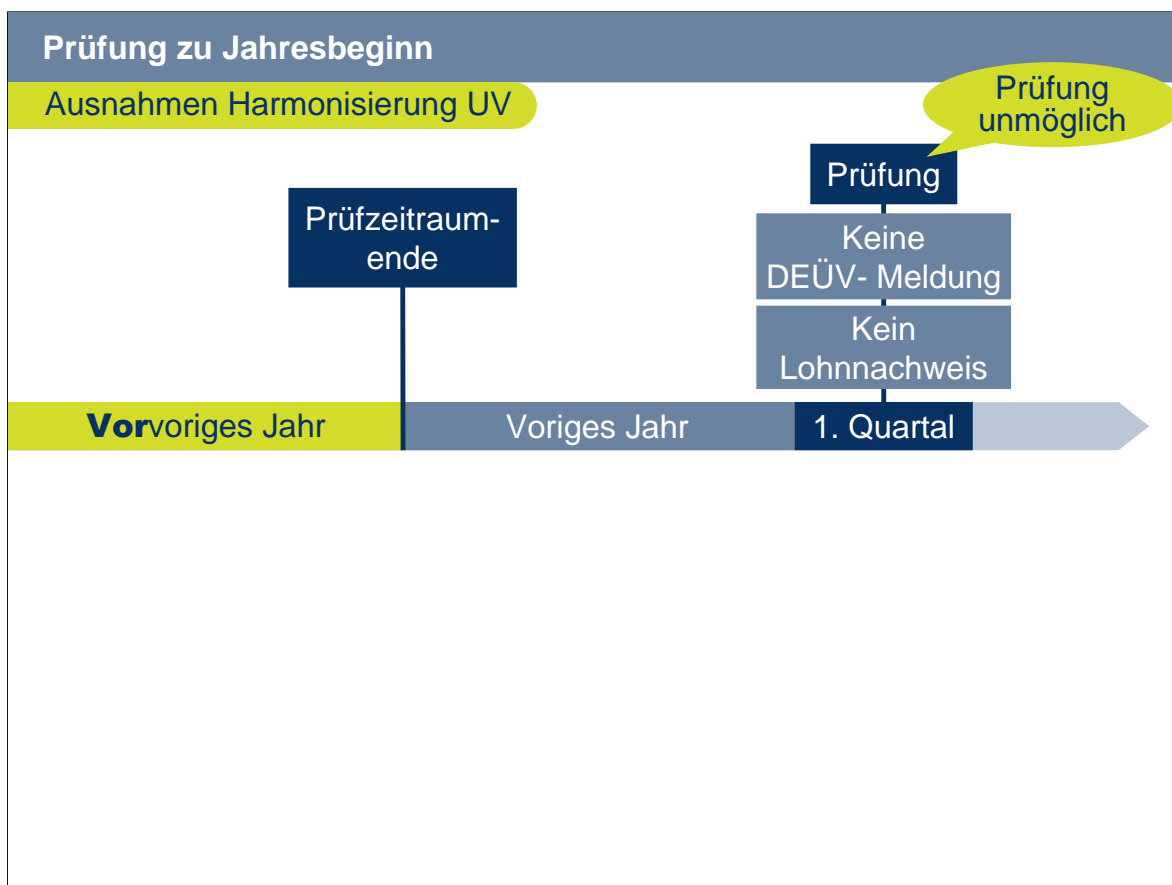
Der Zeitraum, bis zu welchem sich eine Prüfung nach § 28p SGB IV erstreckt, ist mit dem Ergebnis der AGBEIUE (Sitzung 1/2009 TOP 15) für alle zu prüfenden Bereiche der Arbeitgeberprüfung (GSV, Unfallversicherung und KSA) harmonisiert worden. Das Ende des Prüfzeitraums ist nunmehr grundsätzlich einheitlich auf das Ende des letzten Kalenderjahres festzulegen.

Dennoch kann aufgrund verschiedener Umstände die Prüfung eines einheitlichen Zeitraums für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Unfallversicherung und Künstlersozialabgabe nicht in jedem Fall geleistet werden.

Beispiele hierzu: vgl. Handbuch Kap. 8.3.4.5 (Prüfzeitraum – Zusammenfassung).



Hier nochmals auf den Beschluss der AGBEIUE – Sitzung 1 / 2009 TOP 15 verweisen, indem die Ausnahmen von der Harmonisierung auch beschrieben sind.



Eine Ausnahme ist auch,

Wenn die zur UV-Prüfung notwendigen Daten noch fehlen.

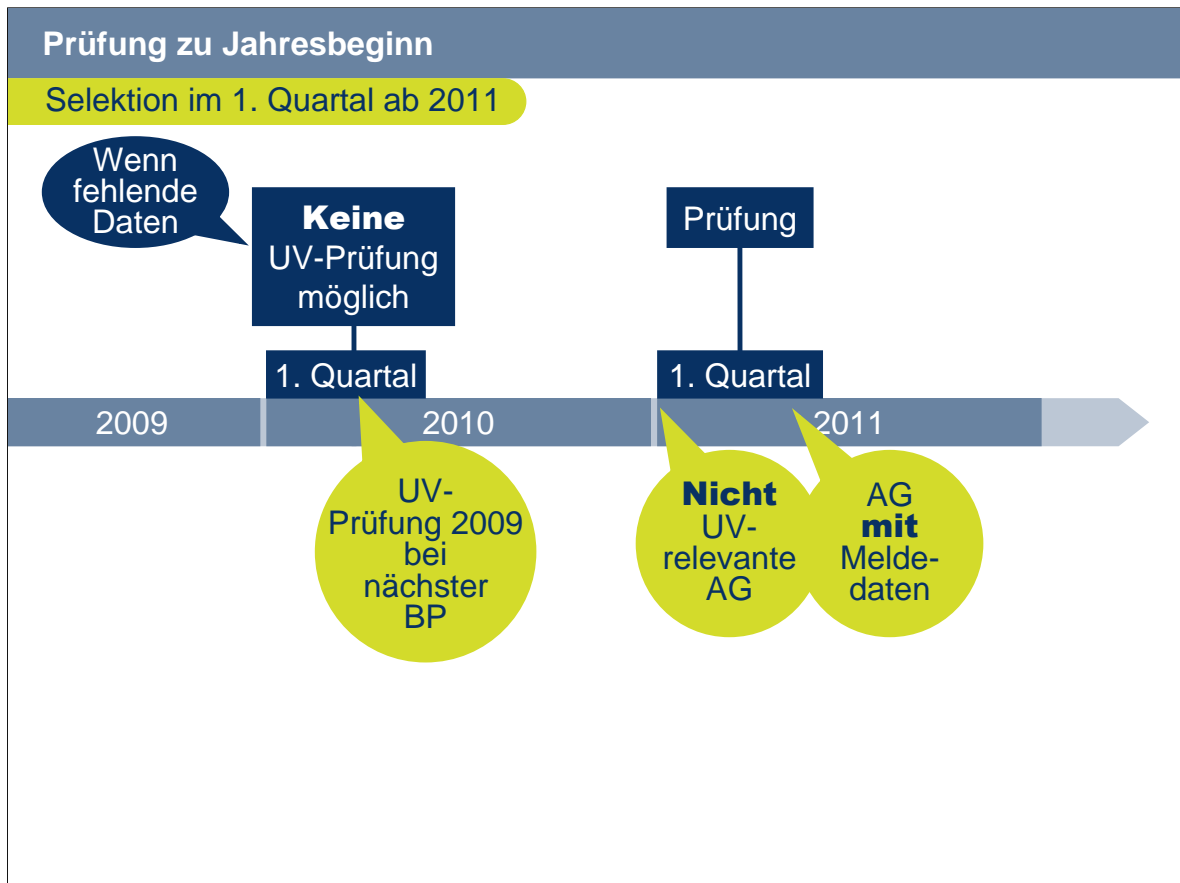
Bei den Prüfungen des Beitrags zur Unfallversicherung durch die Träger der Rentenversicherung werden zu Beginn eines Jahres die Jahresmeldungen des Vorjahres im Regelfall noch nicht eingegangen sein, da den Arbeitgebern zur Meldungsabgabe eine Frist bis zum 15.04. eingeräumt ist (§ 10 DEÜV).

Abhängig vom Meldeverhalten des Arbeitgebers bzw. Steuerberaters und deren Rechenzentren sowie von der fehlerfreien Verarbeitung der gemeldeten Daten bei der Einzugsstelle können die unfallversicherungsrechtlich relevanten Daten für den Prüfzeitraum des Vorjahres „irgendwann“, d.h. zu keinem zuvor feststehenden Zeitpunkt, eingehen. **Eine Prüfung der Unfallversicherungsbeiträge setzt jedoch die Angaben aus den sozialversicherungsrechtlichen Meldungen zwingend voraus.**

Darüber hinaus ist für die Überprüfung der für das Vorjahr zu leistenden Unfallumlage auch das Vorliegen der Angaben aus dem sogenannten Lohnnachweis unabdingbar. Die Unternehmer haben zur Berechnung der Unfallversicherungsumlage innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf eines Kalenderjahres die Arbeitsentgelte der Versicherten und die geleisteten Arbeitsstunden dem Unfallversicherungsträger anhand eines Lohnnachweises darzustellen (§ 165 Abs. 1 SGB VII). **Eine Prüfung der Unfallversicherungsumlage ist somit erst möglich, wenn sowohl der Lohnnachweis als auch die Meldedaten vorhanden sind.**

Bis zur **arbeitgeberseitigen Einreichung des Lohnnachweises für das abgelaufene Kalenderjahr (ca. Mitte Februar)** ist aufgrund der zuvor dargestellten Hemmnisse keine Prüfung der **unfallversicherungsspezifischen Sachverhalte für das Vorjahr möglich**. Prüfungen ab Mitte Februar des laufenden Jahres können anschließend nur dann auch unfallversicherungsspezifische Sachverhalte des vorangegangenen Kalenderjahres umfassen, wenn sowohl der Lohnnachweis (bei der BG) als auch die Jahresmeldungen des Vorjahres eingegangen sind; anderenfalls sind die unfallversicherungs-spezifischen Sachverhalte des Vorjahres bei der nächsten turnusmäßigen Betriebsprüfung zu prüfen.

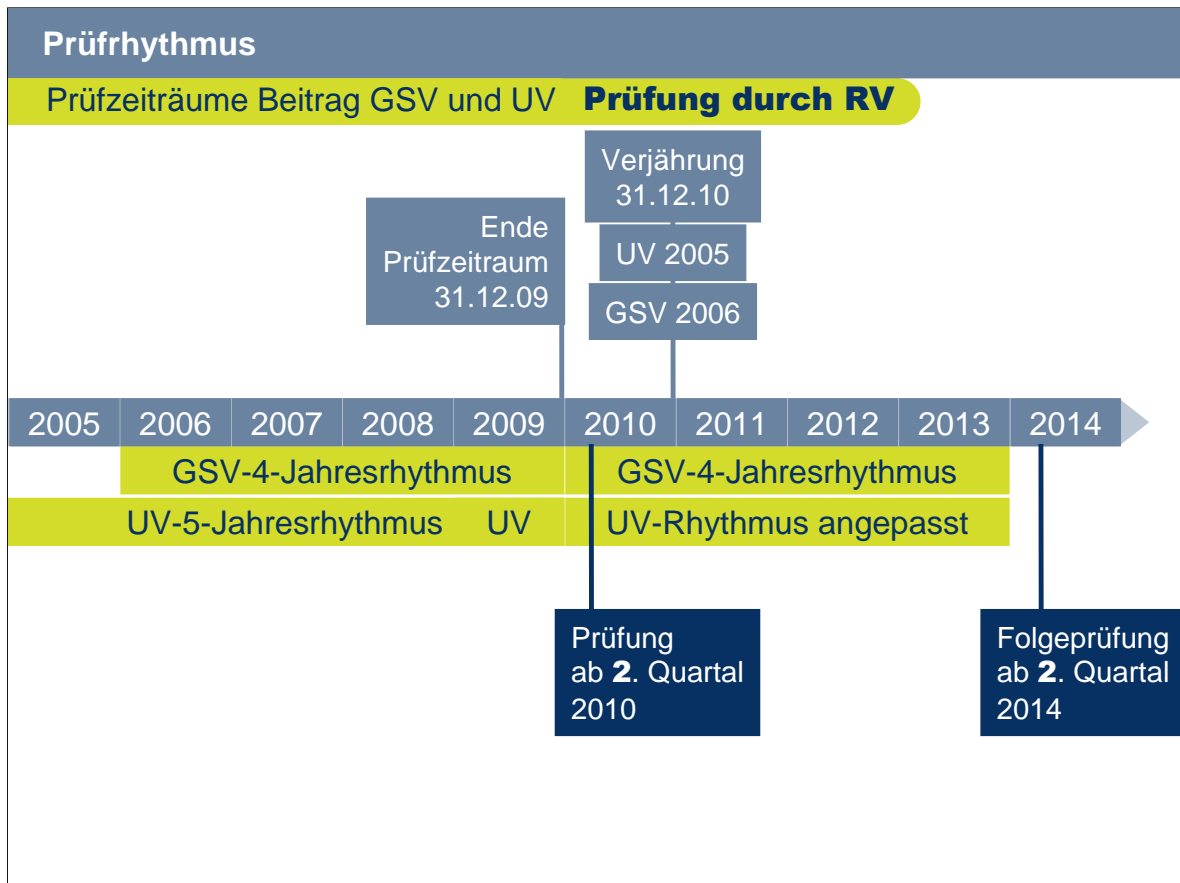
(vgl. AGBEIUE 2/2008 TOP 4 und AGBEIUE 1/2009 TOP 15)



Fehlende Daten (Achtung nicht nur für Beginn 2010, sondern auch 2011 usw...)

Entgeltmeldungen mit DBUV – insbesondere die Jahresmeldungen und Lohnnachweis (eingereicht bei der BG und durch UV 02 und UV 03-Datensatz in der Prüfhilfe) – nicht nur Vorlage beim AG!!!

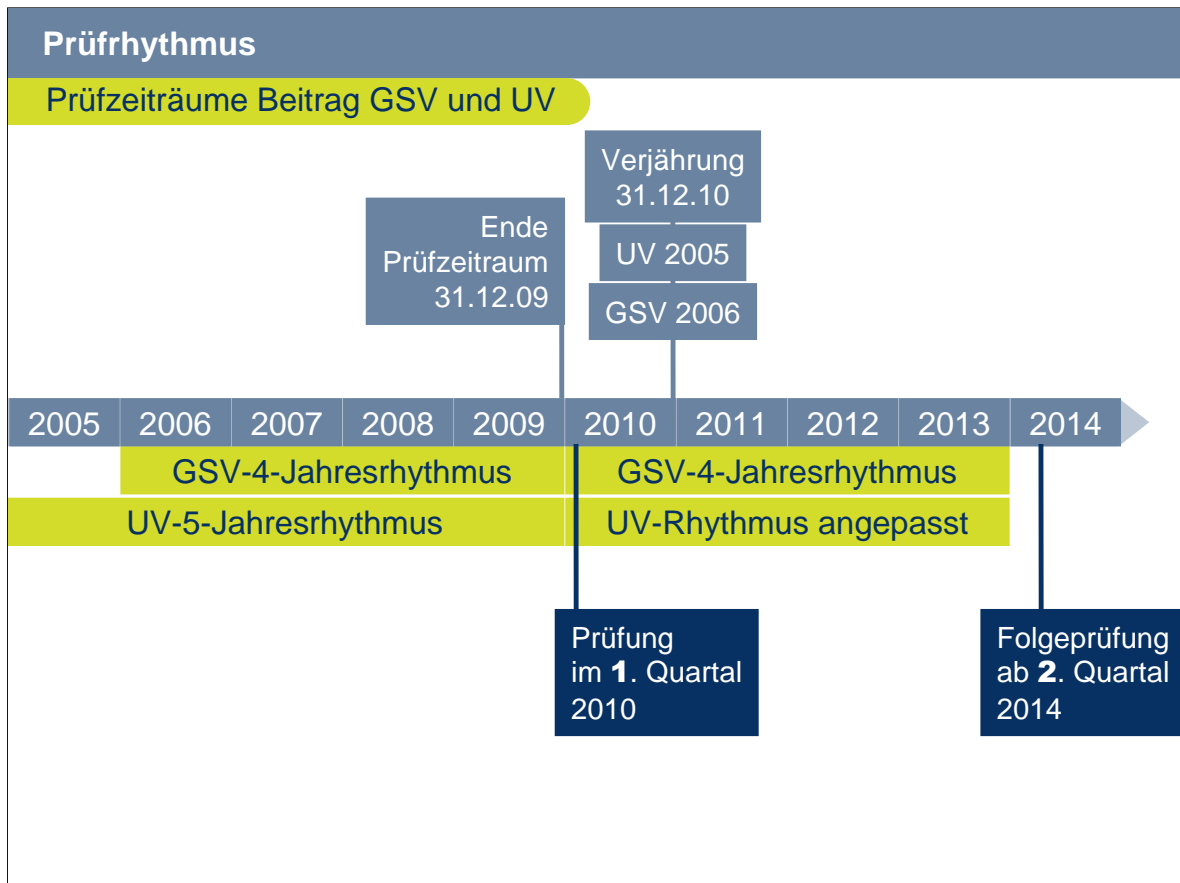
Lohnnachweis muss bei BG eingereicht sein – dann Vervollständigung der Prüfhilfedaten und Prüfung möglich.



Die Folie erklärt sich im Rahmen der Bildschirmpräsentation:

Bei Prüfung durch die RV – verschwinden die UV- Jahre 2005 – 2008; es bleibt nur 2009 stehen!

(mal im Präsentationsmodus laufen lassen).

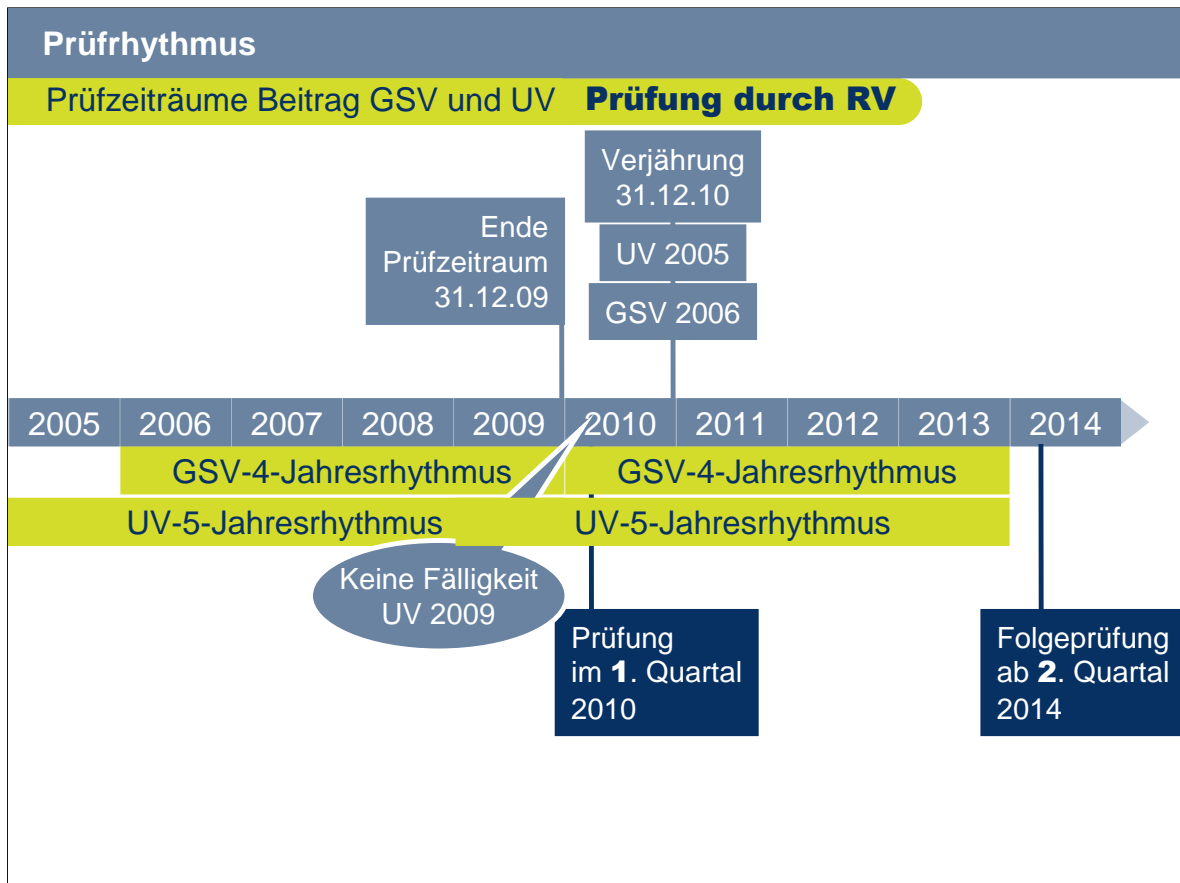


Diese Folie erklärt sich auch nur im Präsentationsmodus:

Es wird dargestellt, sobald wir im I. Quartal prüfen, die UV-Daten noch nicht da sind und wir dann in 2014, die UV ab 2009 prüfen!

(Umstellen in Präsentationsmodus fürs Verstehen).

Die nächste gehört dazu.. Ist die Fortsetzung im Präsentationsmodus



**Fortsetzung der Folie zuvor
(Präsentationsmodus)**

Technische Verfahren

Erweiterung der Anwendungen

CBP.net

Prüfhilfenliste / Nachberechnung

Textverarbeitung

Basisdatei

Nennen der 4 technischen Anwendungen, die den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stehen

1. CBP.net (Arbeitgeberdatei in Berlin)
2. Prüfhilfenliste & Nachberechnung (lokale Nachberechnungsanwendung auf dem Laptop)
3. Textverarbeitung (lokale Textverarbeitung ausschließlich für BP auf Laptop)
4. Basisdatei (nun umgestellt auf Java = Würzburg; enthält viele Infos zur UV)

Technische Verfahren

Neues

Anforderung Sollstellungen UV

Anmeldungsschreiben mit uv-spezifischen Anforderungen

Ermittlung der beteiligten UV-Träger

GTST der UV-Entgelte der einzelnen AN (Basisdatei)

Vgl. Handbuch Kap. 8.3.7

Auflistung was sich grundsätzlich durch die Auftragsprüfung geändert hat, welche zusätzlichen Daten notwendig sind.

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

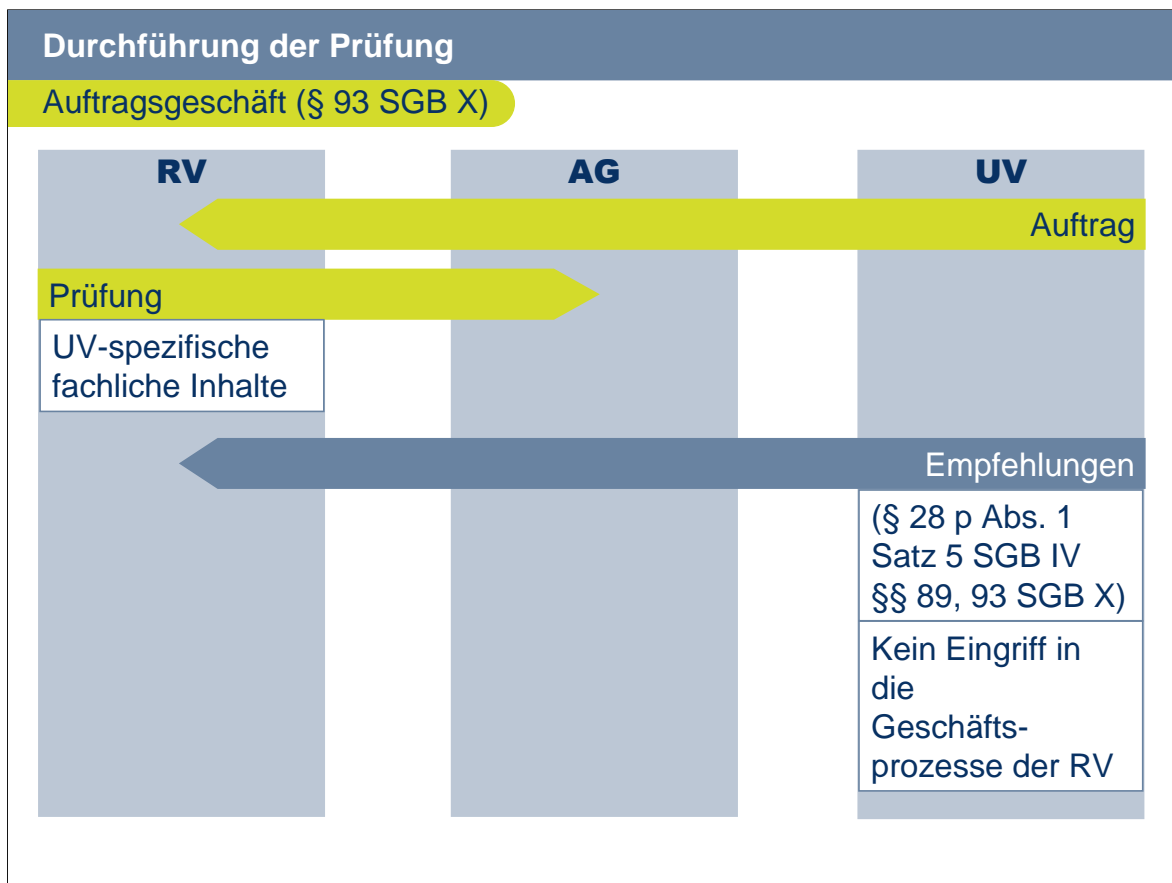
Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

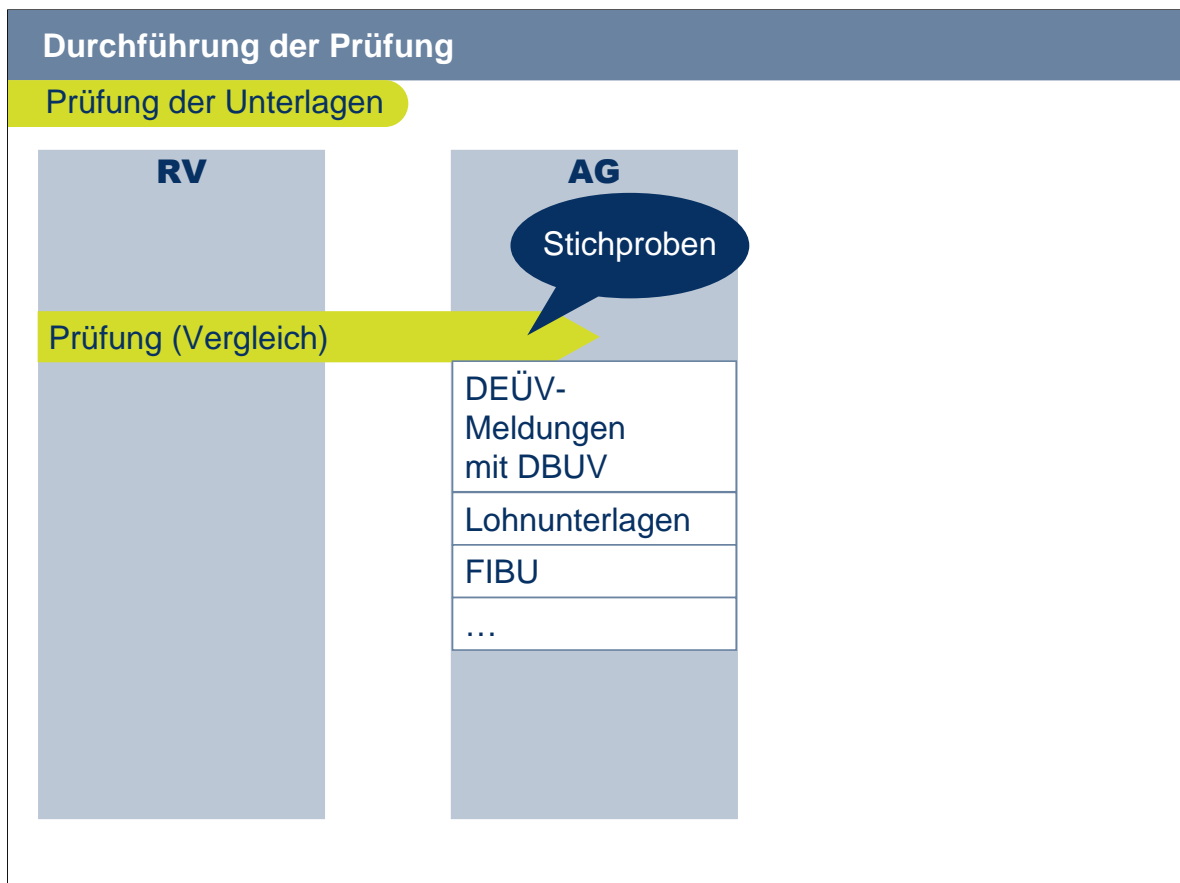
Prüfungs Schwerpunkte

Vgl. Handbuch Kap. 8.4



Ab 01.01.2010 ist die Deutsche Rentenversicherung mit der Aufgabe der Durchführung der Betriebsprüfung **im Auftrag** der Unfallversicherung betraut

Die UV-Träger können zur Durchführung unserer Auftragsprüfung nur Empfehlungen geben, aber nicht in unsere Geschäftsprozesse eingreifen.

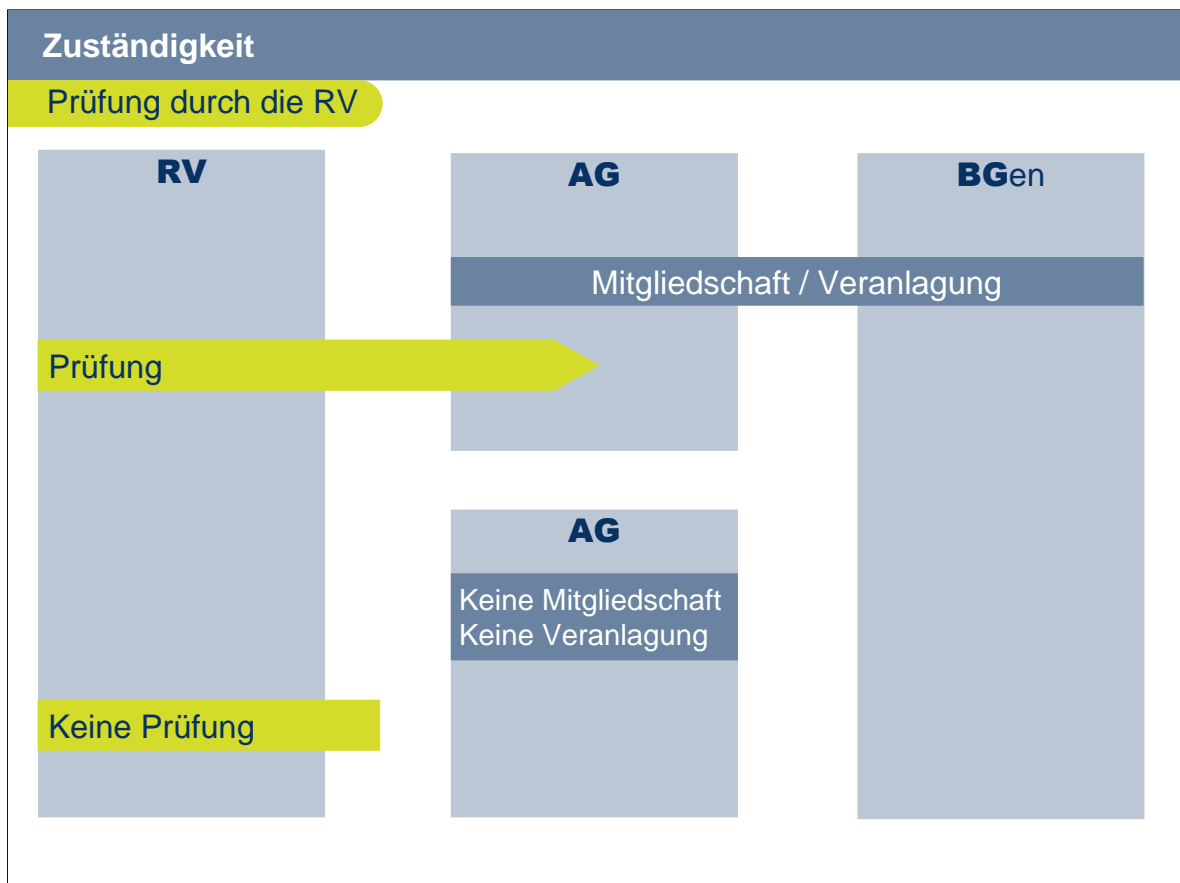


Prüfung

- des mit der DEÜV-Meldung abgegebenen DBUV auf Richtigkeit,
- der zutreffenden Zuordnung von Arbeitsentgelt zu den unfallversicherungsträger-spezifischen Gefahraristellen,
- der unfallversicherungsspezifischen Unterlagen,
- der zutreffenden Beurteilung von Zuwendungen als unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt.

(Hier Stichproben im Gegensatz zu WGS).

Die Prüfung der von dem jeweiligen Unfallversicherungsträger vorgenommenen Veranlagung der Entgelte der Versicherten zu den Gefahraristellen ist hingegen nicht Gegenstand des Prüfauftrags der Rentenversicherung. Bei Feststellung der unzutreffenden Zuordnung eines Entgeltes zu einer bisher nicht von dem zuständigen Unfallversicherungsträger veranlagten Gefahraristelle durch den Rentenversicherungsträger verbleibt die Zuständigkeit zur Veranlagung dieses Entgeltes bei dem Unfallversicherungsträger (§ 159 Abs. 1 SGB VII).

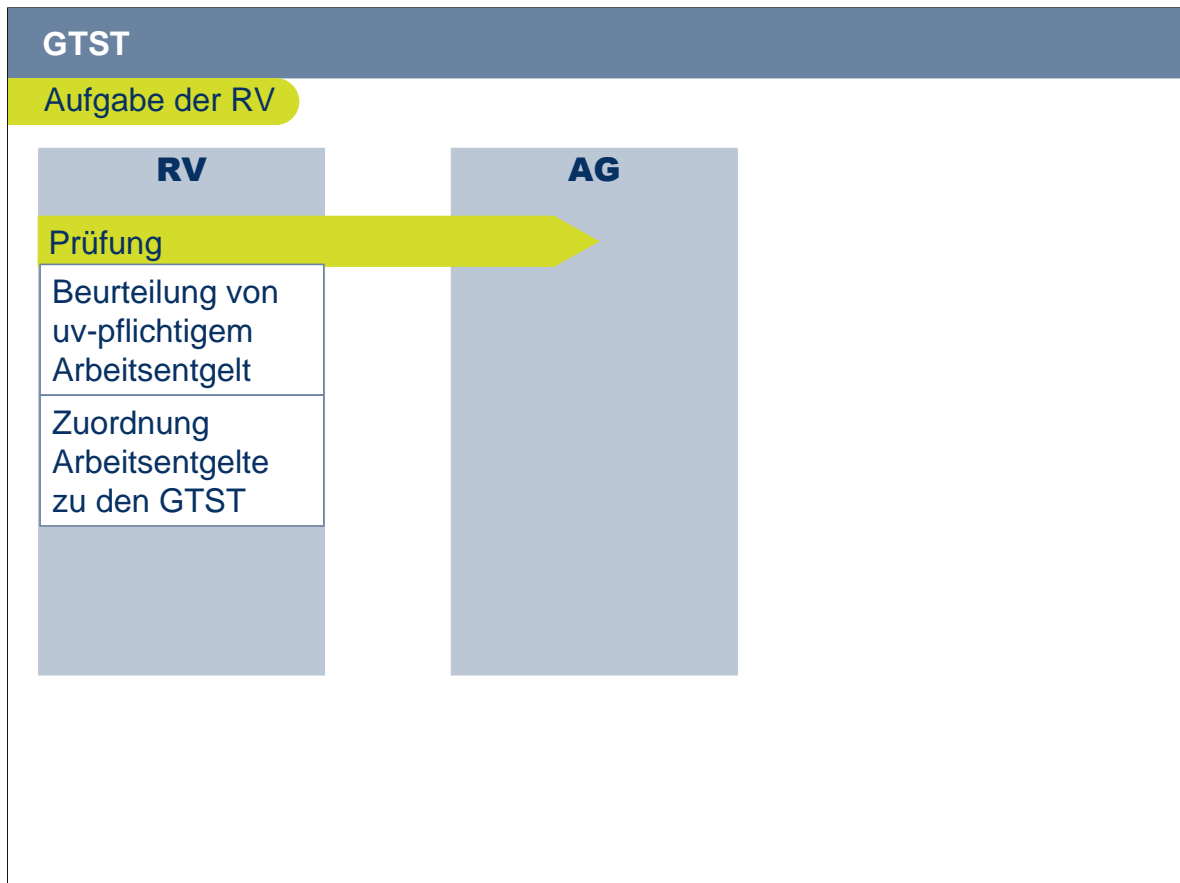


Klarstellung

Die Auftragsprüfung kann nur durchgeführt werden, wenn der AG (das UN) von einer BG veranlagt worden ist, d.h. eine Zuständigkeitserklärung einer BG da ist.

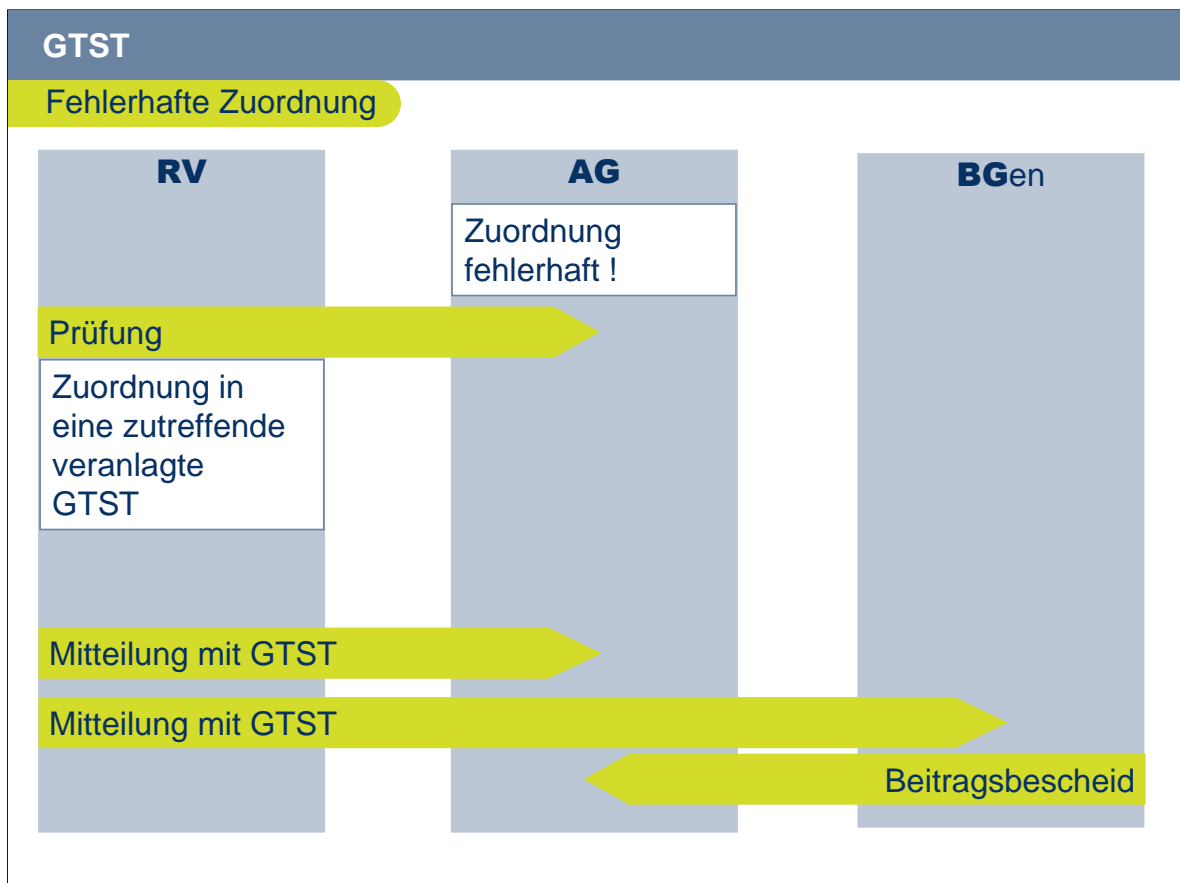
Soweit es noch AG im Bestand gibt, die noch nicht veranlagt worden sind, folglich keine Zuständigkeitserklärung einer BG vorliegt, kann keine UV-Prüfung durch uns erfolgen.

(ganz aktuelle Firmenneugründungen; alte Bestände grds. nicht mehr, da ja alle Entgeltmeldungen ab 2009 den DBUV enthalten müssen. Hierdurch müssten auch die AG, die sich bisher nicht bei der DGUV gemeldet hatten, tätig geworden sein).



Darstellung unseres Prüfauftrages (Inhalt)

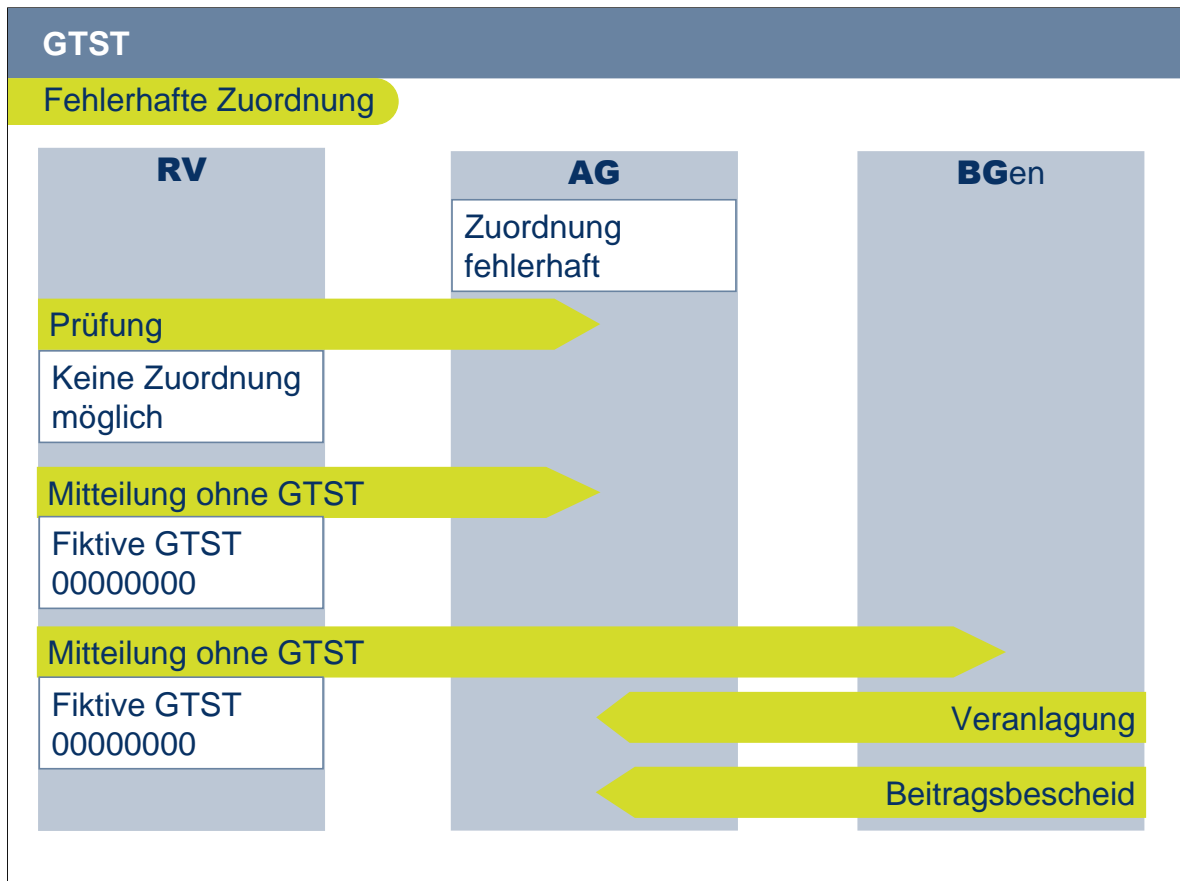
Zuordnung zu den GTST: es müssen bereits im UN vorhandene / veranlagte GTST sein, kann nicht aus dem Gehaltstarif einfach eine GTST raussuchen!!!



Hier die Darstellung,

= „Zuordnung in eine zutreffende veranlagte GTST“,

Mitteilung hierüber an den AG und Mitteilung an den UV-Träger mit der richtigen „veranlagten“ GTST.



Soweit keine Zuordnung möglich ist, z.B. weil die eigentlich richtige GTST **nicht veranlagt** ist, erhält der AG und der UV-Träger eine Mitteilung **ohne** GTST (die richtige Zuordnung ist dann Aufgabe der BG).

Wenn wirklich sicher ist, dass es eine fehlerhafte Zuordnung ist und eine zutreffende Zuordnung zu einer **veranlagten GTST ist nicht möglich, ist ausnahmsweise die fiktive GTST 00000000 (8 x0) einzugeben!!**

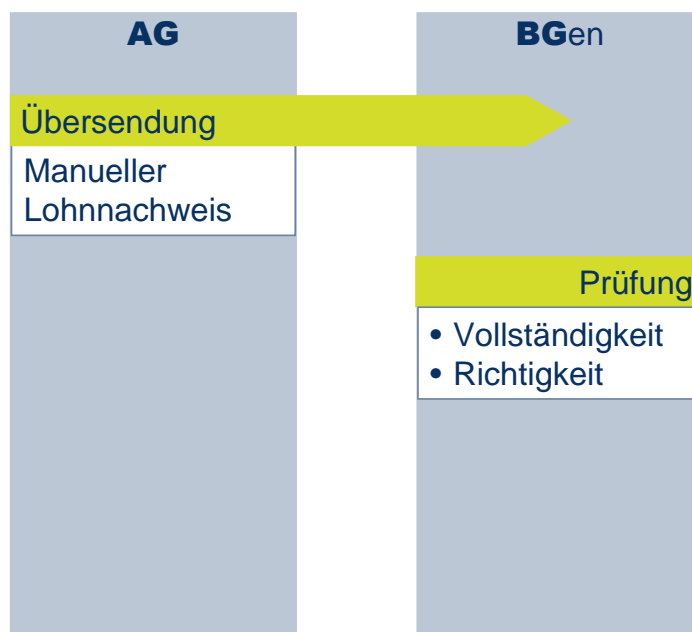
Nur in **Ausnahmefällen**: denn dann muss der UV-Träger eine Veranlagung durchführen und einen Beitragsbescheid erlassen (denkbar z.B. bei neu erworbenen Betriebsteilen oder bei Änderung des Unternehmensinhalts).

Es ist von der DGUV bei den Verhandlung darauf hingewiesen worden, dass es sich hier wirklich um Ausnahmen handeln sollte!!!

Vgl. Handbuch Kap. 8.4.2.3 - Gefahrtarifstellen

Prüfung des manuellen Lohnnachweises

Verfahren bis 31.12.11



Hinweis

Lohnnachweis kann von der RV ergänzend zur BP heran gezogen werden

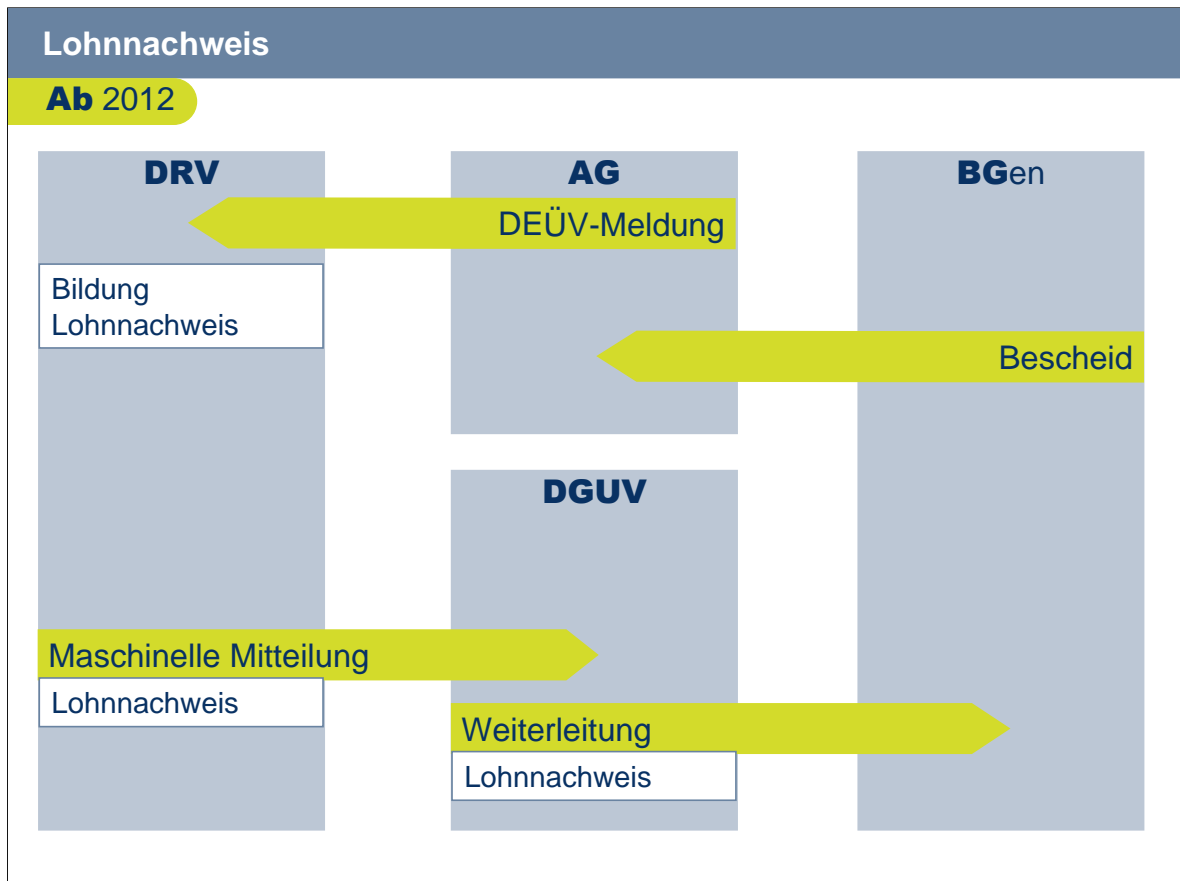
Im Übergangszeitraum bis zum 31.12.2011 ist der Lohnnachweis in seiner bisherigen Form weiterhin abzugeben.

Im Lohnnachweis sind folgende Dokumentationen regelmäßig vorzufinden:

- Gesamtnachweis mit den Gesamtarbeitsentgelt, -stunden und -beschäftigten (Anzahl),
- in den Fällen von Haupt-, Neben- und Hilfsunternehmen getrennte Veranlagung nach den verschiedenen Gefahrenklassen,
- Nachweis als Fehlanzeige, wenn das Unternehmen keine Beschäftigten im Abrechnungszeitraum hatte. Nähere Ausführungen zum Inhalt des Lohnnachweises sind unter *Ziffer 6.1.4* enthalten.

Bei Vorlage der Lohnnachweise prüfen die Berufsgenossenschaften diese auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

Die Prüfung des Lohnnachweises sowie der Richtigkeit der Angabe der geleisteten Arbeitsstunden ist nicht Gegenstand des Prüfauftrags.

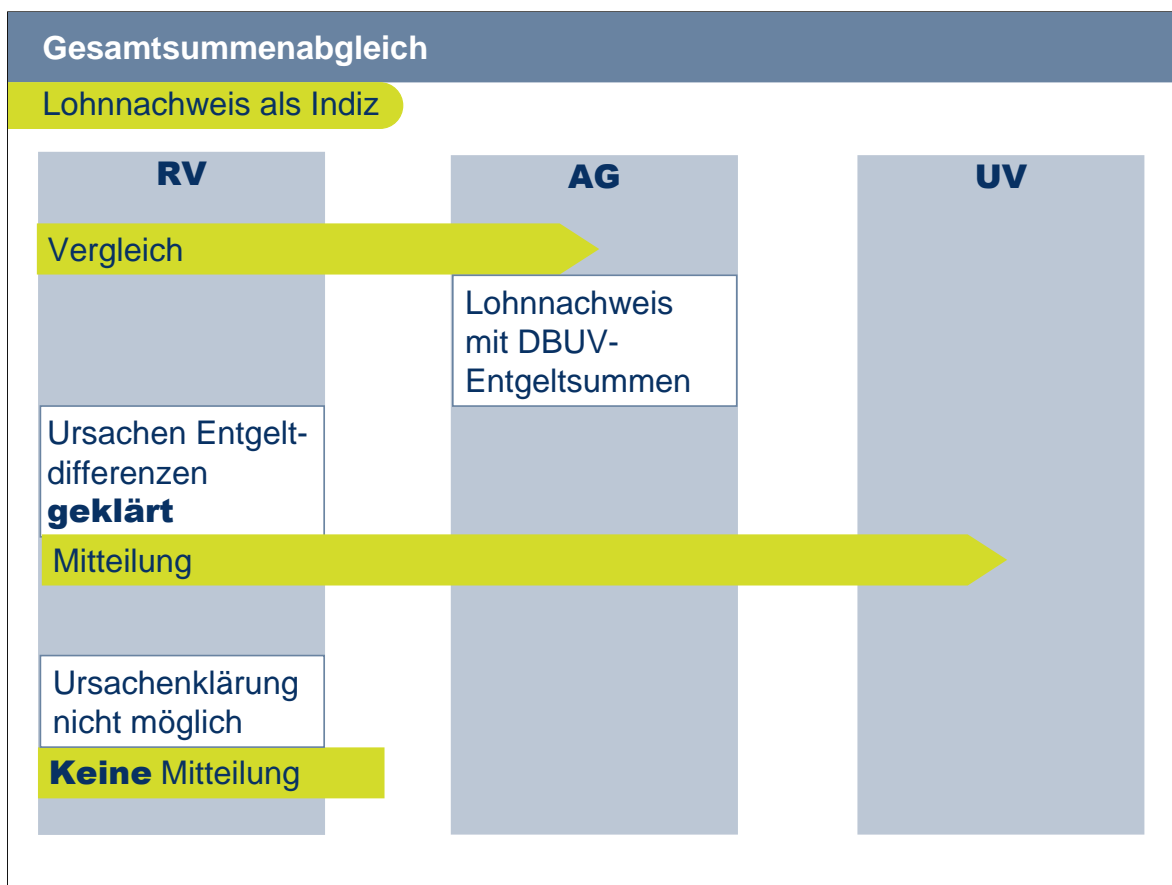


Der Lohnnachweis wird auf Grundlage des UVMG in das Meldeverfahren integriert. Ab dem 01.01.2012 wird der Lohnnachweis mit Hilfe der Angaben aus dem DEÜV-Melddatensatz (DBUV-Daten)maschinell erstellt.

Daher ist das Meldewesen nun wichtig in der BP; denn nur wenn die Meldedaten stimmen, kann ab 2012 ein richtiger Lohnnachweis generiert und erstellt werden.

Ohne Lohnnachweis fehlen den UV-Trägern Basisdaten zur Berechnung ihres Umlagesolls – ihrer Finanzierung!!!!

Da wir im Auftrage der UV prüfen, wichtig, dass der AG auf die Bedeutung der richtigen und vollständigen Meldungen hingewiesen wird.

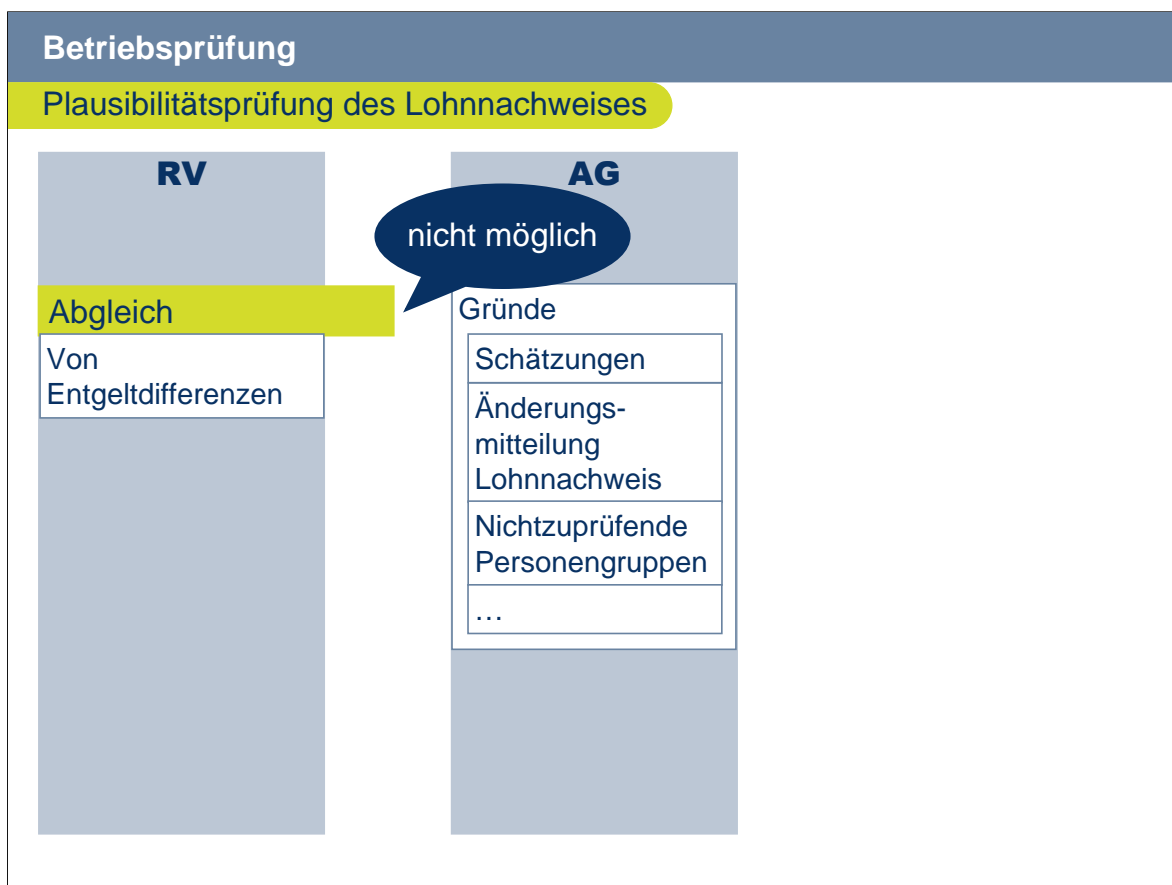


Vgl. Handbuch Kap. 8.4.2.7

Grundsätzlich laufen die Meldungen des UV-Entgelts über das DEÜV-Verfahren und die Meldungen des UV-Entgelts über den Lohnnachweis synchron. Bei nachträglichen Änderungen des UV-Entgelts für vergangene Zeiträume gilt dieser Grundsatz jedoch nicht.

Das Meldeverfahren der DEÜV gilt, sofern ein SV-Entgelt zu ändern ist, auch für das UV-Entgelt. Die Notwendigkeit der Stornierung und Neumeldung, sofern sich im Laufe des Folgejahres Änderungen am sozialversicherungspflichtigen Entgelt ergeben, gilt künftig auch für den DBUV, da sich auch das unfallversicherungspflichtige Entgelt im Regelfall ändert.

Hier ist durch den Arbeitgeber neben der DEÜV-Meldung bei der BG ein aktualisierter Lohnnachweis einzureichen. Die BG errechnet auf Grundlage der gemeldeten Daten einen neuen Beitrag, der Arbeitgeber erhält für das vergangene Jahr einen Beitragsänderungsbescheid.



Zu beachten ist, dass die Berufsgenossenschaften bei Zuordnung der gemeldeten Entgelte unterschiedlich verfahren. Änderungen des UV-Entgelts des vergangenen Jahres fließen **entweder** im neuen Jahr in den Lohnnachweis ein (es erfolgt keine rückwirkende Betrachtung), **oder** der Arbeitgeber reicht einen aktualisierten Lohnnachweis für das vergangene Jahr bei der BG ein.

Bei Änderungen am sozialversicherungspflichtigen Entgelt stimmen die mit dem DBUV gemeldeten Entgelte daher u. U. nicht mit dem Lohnnachweis überein.

Eine Vollständigkeit der Meldedaten über einen Abgleich der DEÜV mit dem Lohnnachweis ist nach derzeitigem Sachstand aufgrund der Nachmeldungen des Sachverhalts Stichtagsregelung bei Nachmeldungen zum Lohnnachweis nicht immer möglich.

Ungeklärt ist weiterhin der melderechtliche Umgang mit der Märzklauselproblematik bei Beendigung der Beschäftigung im Vorjahr (unterschiedliche Entgelte wegen Anwendung/Nichtanwendung der Märzklausel bzw. der Regelungen zur Zuordnung von EGA).

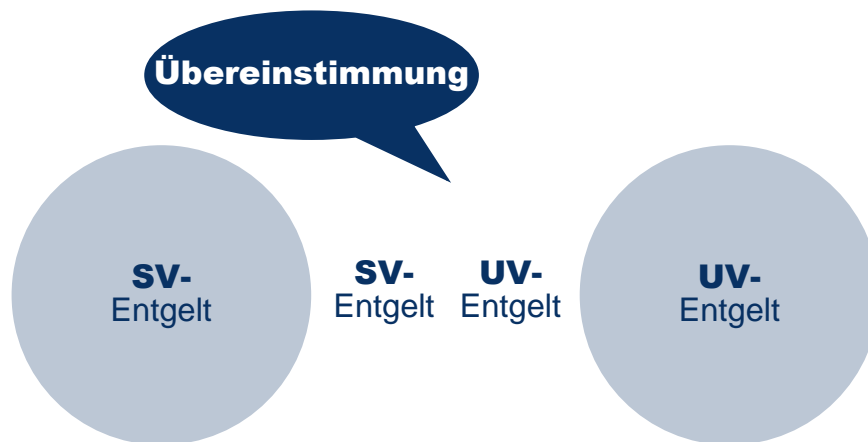
Eine Plausibilitätskontrolle des Lohnnachweises auf Grundlage der Meldung des DBUV ist im Rahmen der Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV durch die Rentenversicherungsträger nicht immer möglich.

Gründe hierfür sind u. a. Lohnsummenverschiebungen (vgl. Märzklausel, Einmalzahlungen etc.) und das Vorhandensein nicht zu prüfender Personengruppen.

Der Prüfauftrag der Rentenversicherungsträger nach § 166 Abs. 2 Satz 1 SGB VII umfasst nicht alle unfallversicherungspflichtigen Personenkreise eines Unternehmens. So werden Personenkreise, die im Rahmen der Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV nicht prüfrelevant sind (Ziffer 5.2), nicht auf ihre Versicherungspflicht nach dem SGB VII von den Rentenversicherungsträgern überprüft. Eine Feststellung zur Höhe der sich durch die nicht geprüften Personenkreise ergebenden Differenzen ist dem Rentenversicherungsträger nicht möglich.

UV-pflichtiges Entgelt

Übereinstimmung



Ausnahmen

Sonderregelungen in SvEV und Satzungen

Durch die grundsätzliche Übereinstimmung von sozialversicherungspflichtigem und unfallversicherungspflichtigem Arbeitsentgelt, definiert in den §§ 14, 17 SGB IV und der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV), kann die Umsetzung der Prüfung des unfallversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes grundsätzlich entsprechend der derzeitigen praktischen Umsetzung der Prüfungsinhalte nach § 28p Abs. 1 SGB IV durch die Rentenversicherungsträger erfolgen.

Sonderregelungen für die Bemessung des unfallversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes enthalten hierbei die SvEV sowie die Satzungsregelungen der einzelnen Unfallversicherungsträger.

UV-pflichtiges Entgelt

Bewertung RV und UV



Nochmals die Darstellung der deutlichen Differenzen zum GSV

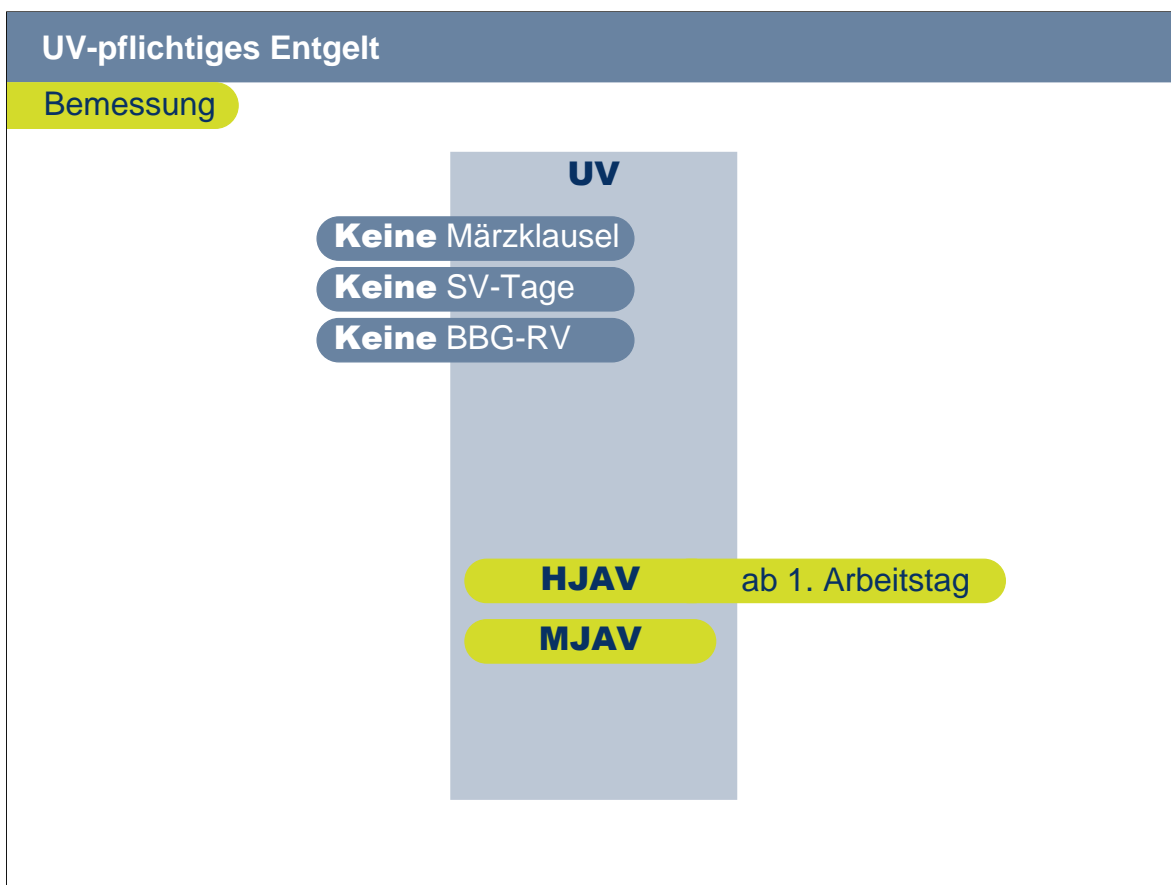
UV-pflichtiges Entgelt

Ermittlung der Gesamtlohnsumme



Darstellung, dass nicht das Entgelt jedes einzelnen Beschäftigten einer einzelnen GTST zuzuordnen ist, sondern die Summe aller Entgelte.

Der UV-Träger muss die Gesamtsumme zu einer GTST wissen, unwichtig von welchen einzelnen AN / Beschäftigten.



Märzklause

Nach den Regelungen der Unfallversicherung bemisst sich die maximale Höhe des beitragspflichtigen Entgelts nach dem Höchst-JAV. Die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung gilt hier nicht.

Für Beiträge zur Unfallversicherung gilt wie für die Beitragserhebung zum GSV das Entstehungsprinzip. Bei der Bildung des Höchst-JAV ist jedoch zu beachten, dass diese nicht an das Vorliegen von SV-Tagen gekoppelt ist. Das bedeutet, dass ab dem ersten Arbeitstag der Höchst-JAV für die Bemessung des Entgelts zugrunde zu legen ist. Daher ist die Märzklause bei der Ermittlung des UV-Entgelts nicht anwendbar.

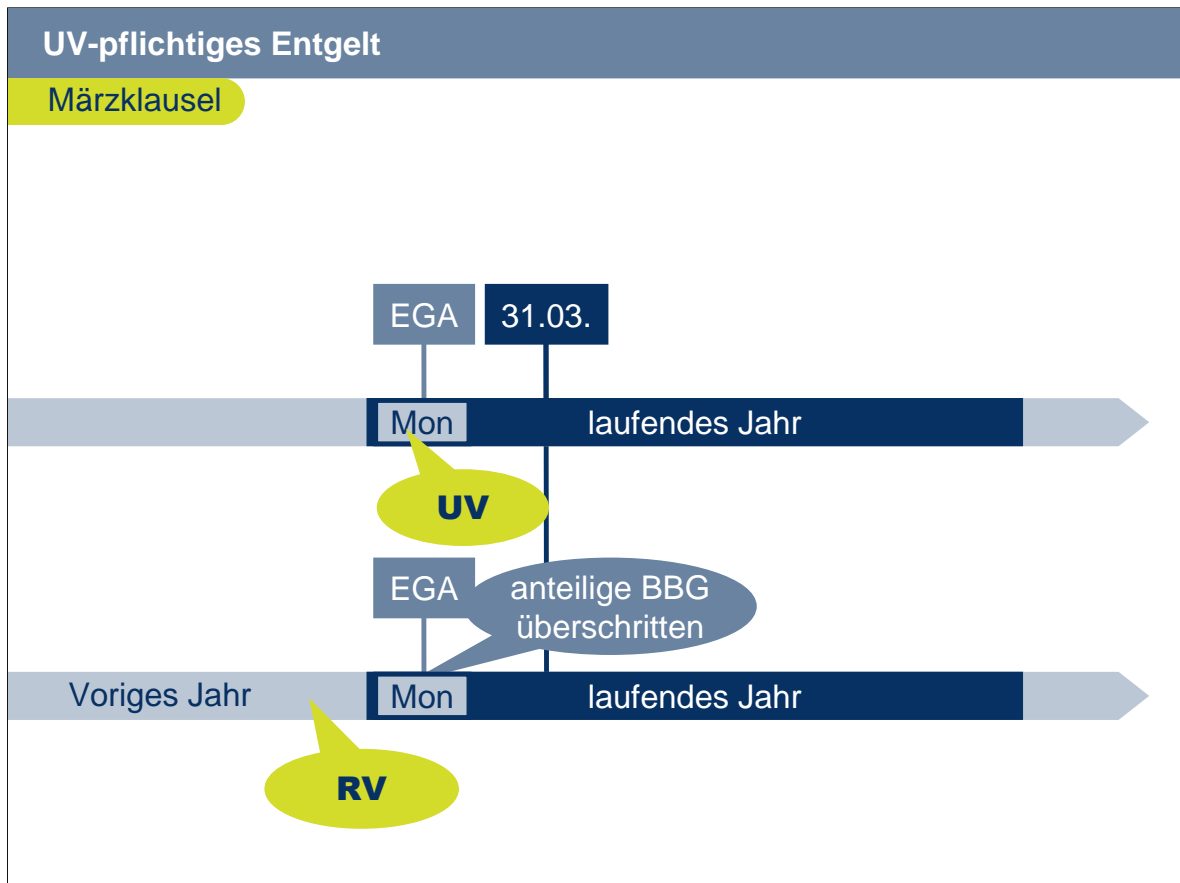
Einmalzahlungen und SV-Tage

Die UV kennt weder die Märzklause noch SV-Tage. Wird durch einen Arbeitgeber eine Einmalzahlung geleistet, die bei der Berechnung des GSV aufgrund der Anwendung der Märzklause dem Vorjahr zuzuordnen ist, ergeben sich unterschiedliche Bemessungsgrundlagen.

Für die Unfallversicherung wird diese Einmalzahlung dem Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet, in dem sie entstanden ist. Das bedeutet auch bei Einmalzahlungen, dass der Höchst-JAV für die Bemessung des Entgelts zugrunde zu legen ist.

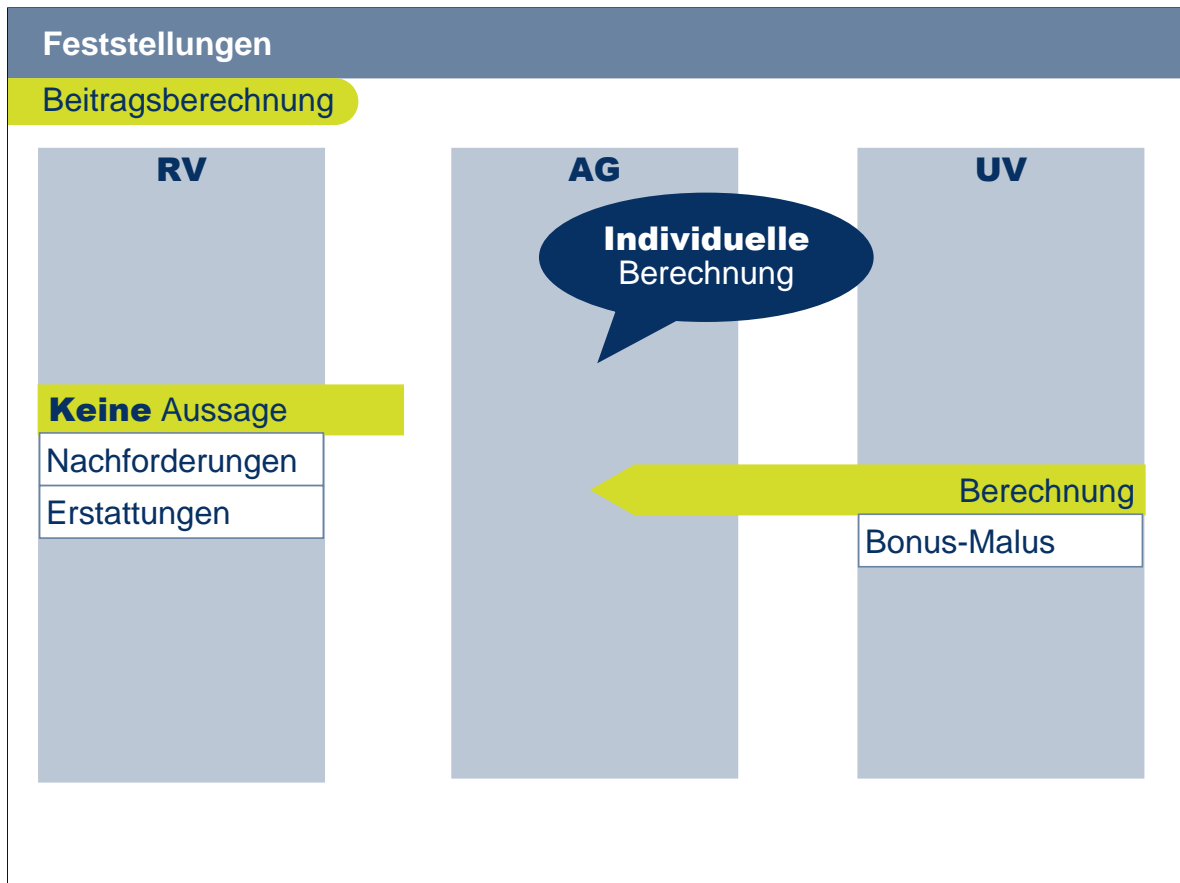
Dies führt dazu, dass bei Beendigung der Tätigkeit zum Ende des Kalenderjahres und der Leistung einer Einmalzahlung im Folgejahr UV-Entgelte auch für den Zeitraum vorliegen, in dem die Beschäftigung bereits beendet ist (vgl. Ziffer 12.2.3).

Für Beiträge zur Unfallversicherung gilt wie für die Beitragserhebung zum GSV das Entstehungsprinzip. Bei der Bildung des Höchst-JAV ist jedoch zu beachten, dass diese nicht an das Vorliegen von SV-Tagen gekoppelt ist. Das bedeutet, dass ab dem ersten Arbeitstag der Höchst-JAV für die Bemessung des Entgelts zugrunde zu legen ist. Daher ist die Märzklause bei der Ermittlung des UV-Entgelts nicht anwendbar.



Darstellung der Märzklauseel

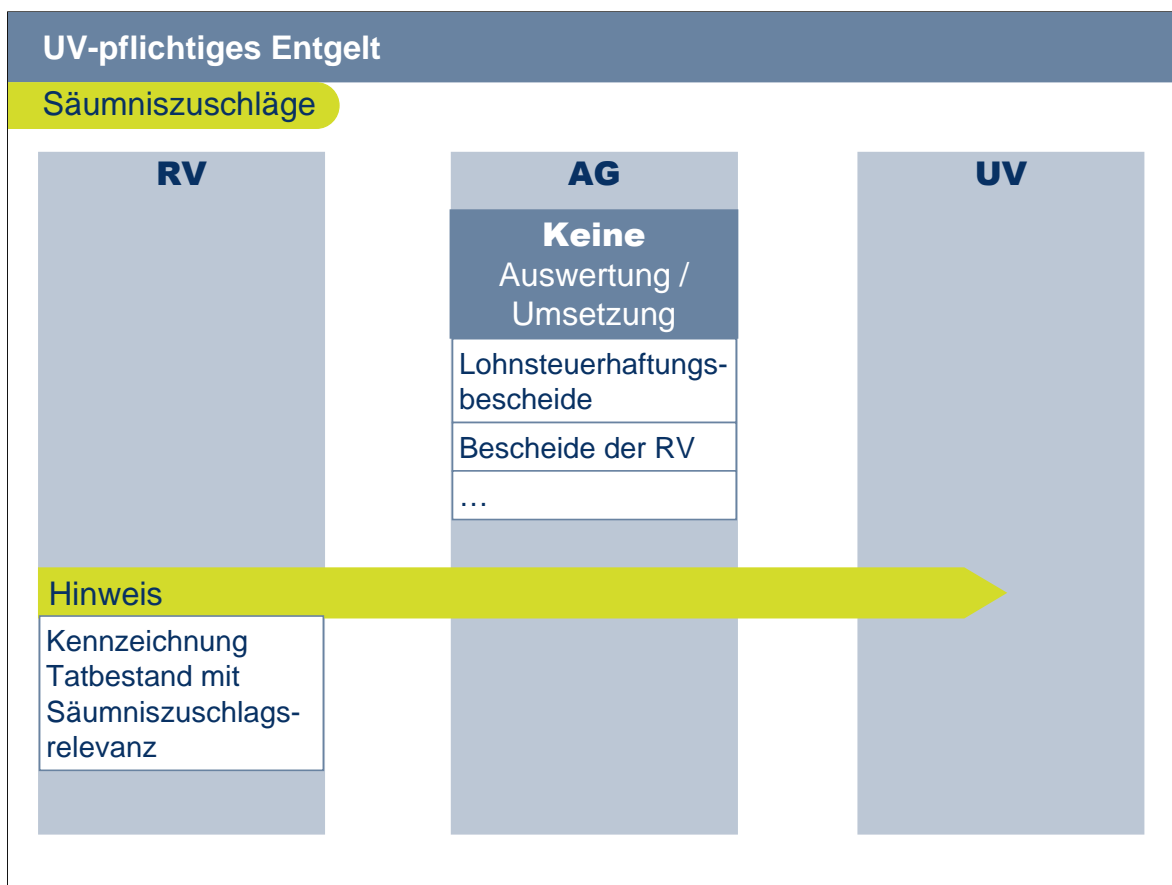
- UV (keine Anwendung) und
- GSV (Anwendung).



Vgl. Handbuch Kap. 8.4.3.7

Ganz wichtig:

Da sich aus den Satzungsregelungen einer Berufsgenossenschaft u. a. die Berechnungsgrundlagen (u. a. Festlegung des Mindest- und Höchst-JAV, Kopfpauschalen etc.), der Gefahrarif sowie Zuschläge, Nachlässe und Prämien ergeben können, ist im Rahmen der Betriebsprüfung eine Aussage über die aus Prüffeststellungen resultierenden Nachforderungs- oder Erstattungssummen nicht möglich - Keinerlei Aussage zur möglichen Höhe von Nachforderungen oder Erstattungen!!!!!!



Vgl. Handbuch Kap. 8.8

Für Beiträge, die bis zum Ablauf des Fälligkeitstages noch nicht entrichtet sind, werden durch die Träger der Unfallversicherung Säumniszuschläge erhoben. Die Säumnis richtet sich nach der Fälligkeit der Beiträge zur Unfallversicherung nach § 168 Abs. 1 SGB VII oder nach § 168 Abs. 3 SGB VII i. V. m. der Satzung des Unfallversicherungsträgers.

Der prüfende Rentenversicherungsträger liefert dem zuständigen Unfallversicherungsträger lediglich Hinweise, in welchen Fällen eine Berechnung von Säumniszuschlägen angezeigt ist, einschließlich der Begründung hierfür.

Verschiedene Sachverhalte können für den jeweiligen Unfallversicherungsträger säumniszuschlagsrelevant sein.

Säumniszuschlagsrelevanz für die Unfallversicherung ist u. a. gegeben, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Auswertung von Feststellungen im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung oder einer Prüfung durch die Rentenversicherung nicht nachgekommen ist.

Bei Feststellung eines säumniszuschlagsrelevanten Sachverhalts ist der zuständige Unfallversicherungsträger entsprechend zu informieren (siehe auch PHL/NB, Kennzeichnung „Säumniszuschlagsrelevanz“).

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

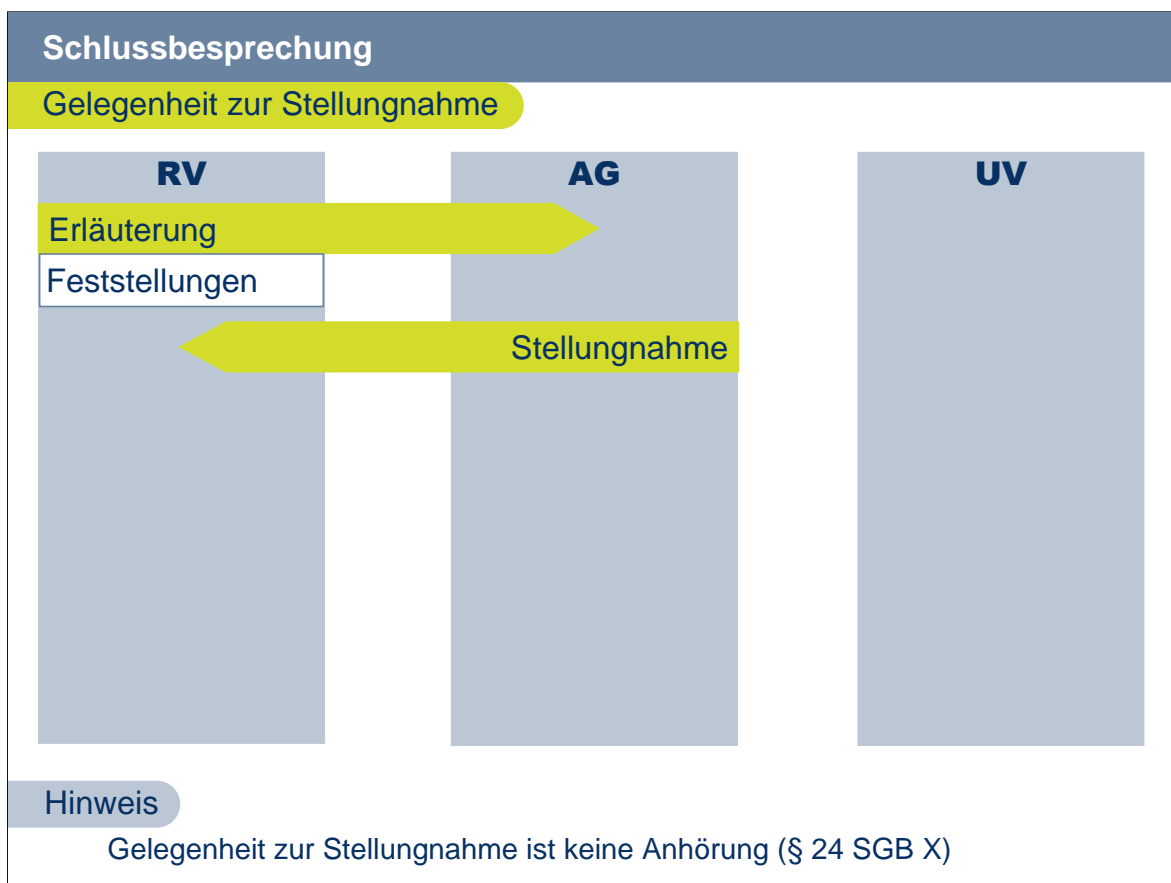
Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Vgl. Handbuch Kap. 8.9 (Abschluss)



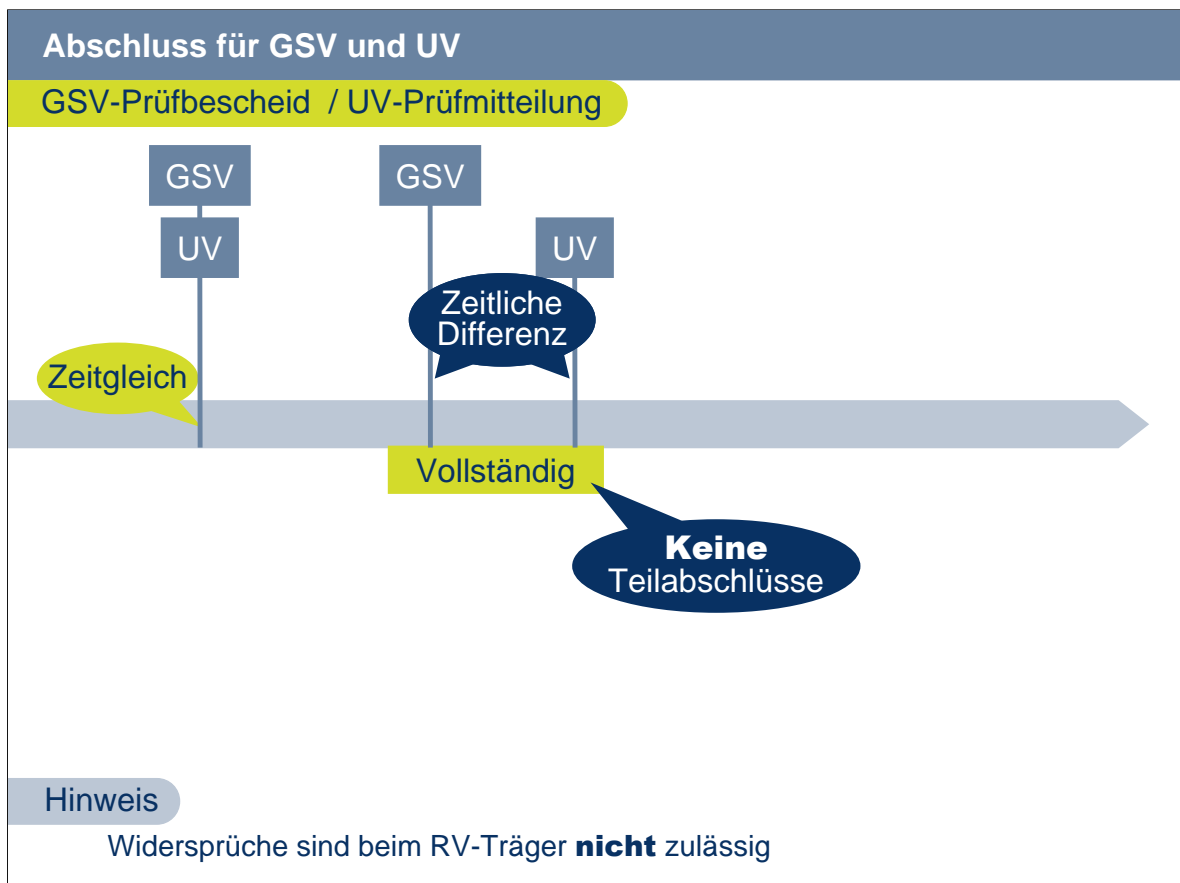
Vgl. Handbuch Kap. 8.9.1

Die Ergebnisse der Betriebsprüfung nach § 166 Abs. 2 SGB VII sind den Trägern der Unfallversicherung (§ 28p Abs. 1b Satz 1 SGB IV) und den Arbeitgebern mitzuteilen (§ 7 Abs. 4 BVV).

Die erforderlichen Bescheide bzw. Änderungsbescheide zur Erhebung der Beiträge zur Unfallversicherung werden von den Trägern der Unfallversicherung erlassen (§ 28p Abs. 1b Satz 2 SGB IV). Widersprüche der Arbeitgeber gegen die Mitteilung der Prüfungsergebnisse hinsichtlich der Unfallversicherung bei dem prüfenden Rentenversicherungsträger sind daher nicht zulässig.

Sofern im Rahmen der Betriebsprüfung nach § 166 Abs. 1 und Abs. 2 SGB VII festgestellt wird, dass die den Beitragsbescheiden der Unfallversicherung zugrunde liegenden Angaben nicht zutreffen, sind die Feststellungen dem Arbeitgeber zu erläutern (Textverarbeitung siehe Ziffer 9.3). Der Arbeitgeber hat in der Schlussbesprechung oder in einem schriftlichen Verfahren die Möglichkeit, zu den Feststellungen gegenüber dem Rentenversicherungsträger Stellung zu nehmen (§ 168 Abs. 2 Satz 2 SGB VII). Von Seiten des Arbeitgebers sollten auch die mit den Belangen der Unfallversicherung betrauten Beteiligten an der Schlussbesprechung teilnehmen, um ggf. aufgetretene Zweifelsfragen sofort abschließend klären zu können.

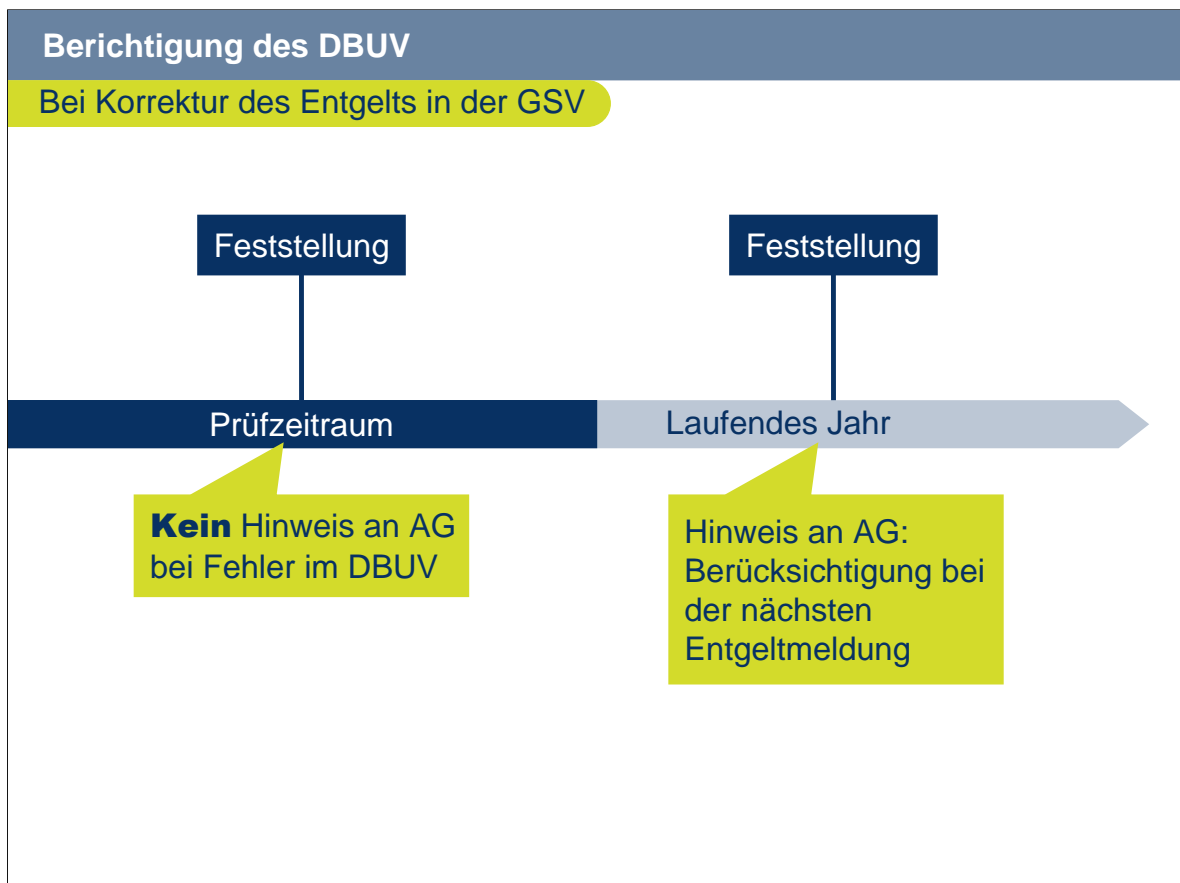
Bei der Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme ist dem Arbeitgeber eine angemessene Frist einzuräumen.



Die Betriebsprüfungen nach § 28p Abs. 1, 1a SGB IV und nach § 166 Abs. 2 SGB VII sind grundsätzlich zeitgleich abzuschließen.

In Ausnahmefällen kann der Abschluss der Prüfung für die UV auch später erfolgen. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn bei der Prüfung eines Arbeitgebers mehrere UV Träger beteiligt sind. Es sind keine Teilabschlüsse für einen Teil der beteiligten UV-Träger zu fertigen. Die UV-Prüfung auch bei mehreren Trägern ist insgesamt abzuschließen.

Bevor die Prüfmitteilungen (Textverarbeitung siehe Ziffer 9.3) versandt werden, ist die Prüfung jedoch zumindest für jeweils den Bereich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags oder die Unfallversicherung vollständig abzuschließen.



Im Moment gilt noch der Grundsatz, dass bei falschen Meldungen im Prüfzeitraum, diese nicht nur wegen des DBUV zu berichtigen sind, da der DBUV für die Vergangenheit keine Wirkung mehr hat – Entgelt Differenzen sind für eine Richtigstellung des Lohnnachweises manuell dem UV-Träger zu melden.

Der AG muss aber darauf hingewiesen werden, dass fürs laufende Jahr alle Meldungen stimmen müssen (also evtl. Storno und Neumeldung).

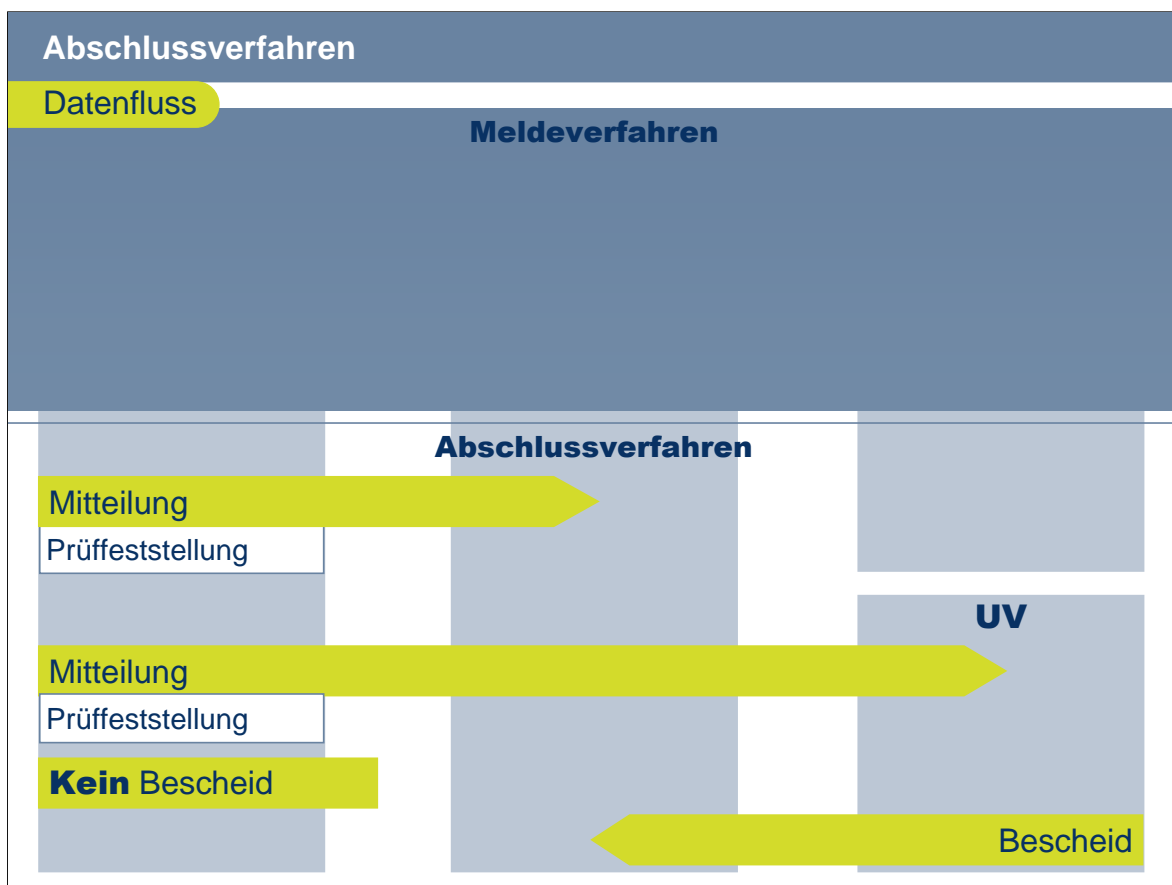
Eine Korrektur der gemeldeten Daten zum DBUV (Jahresmeldung, Unterbrechungsmeldung, Abmeldung) ist nach gegenwärtiger Rechtslage aufgrund der Betriebsprüfung für den originären Prüfzeitraum nicht erforderlich.

Ist aufgrund der Betriebsprüfung eine Korrektur des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung notwendig, die sich ebenfalls auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt der Unfallversicherung erstreckt, kann der Arbeitgeber gleichzeitig eine Korrektur im DBUV vornehmen. Liegt der Fehler ausschließlich im DBUV, ist für den Prüfzeitraum keine Korrektur erforderlich. Ein besonderer Hinweis an den Arbeitgeber hat nicht zu erfolgen.

Ergeben sich jedoch für die Unfallversicherung Feststellungen im laufenden Kalenderjahr der Prüfung, also außerhalb des originären Prüfzeitraumes, ist der Arbeitgeber auf seine Meldepflichten hinsichtlich des DBUV im laufenden Meldeverfahren hinzuweisen. Dies dient der Sicherstellung der Richtigkeit der maschinellen Lohnnachweise der DSRV (Ziffer 7.6) In diesen Fällen ist ein Hinweis auf die Meldepflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des DBUV (§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SGB IV) in den Prüfbescheid nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV aufzunehmen. Kommt der Arbeitgeber seinen Meldepflichten nicht nach, liegt ein Bußgeldtatbestand vor. Dies gilt nicht für den Ausnahmefall, dass dem RV-Träger und dem Unternehmer die zum DBUV gehörenden vollständigen Daten (z. B. Gefahrtarifstellen, MTNR, BBNR UV) nicht bekannt sind.

Meldeverstöße gehören zum regulären Prüfgeschäft!!!

Bei Meldeverstößen ganz normalen BP-Bescheid!



Abschluss der Prüfung – Ergänzung zur Folie 119.

Der AG erhält eine Mitteilung der Prüffeststellungen, ebenso der UV-Träger

Für die Auftragsprüfung wird kein Bescheid erlassen.

Die Träger der Rentenversicherung teilen den zuständigen Trägern der Unfallversicherung die Feststellungen (Textverarbeitung siehe Ziffer 9.3) aus den vollständig abgeschlossenen Arbeitgeberprüfungen nach § 166 Abs. 2 SGB VII mit (§ 28p Abs. 1b SGB IV, § 7 Abs. 4 BVV).

Kann eine festgestellte Entgelt Differenz im Fall des Erlasses eines Summenbeitragsbescheides (§ 28f SGB IV) keinem bestimmten Personenkreis zugeordnet werden, ist die festgestellte Entgelt Differenz personenunabhängig der fiktiven Gehaltstarifstelle 00000000 (Prüf hilfehilfe/Nachberechnung, vgl. Ziffer 9.4) zuzuordnen.

In den Fällen, in denen sich im Rahmen der Betriebsprüfung auch Nachforderungen hinsichtlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages ergeben haben und gleichzeitig Säumniszuschläge erhoben wurden, weil der Arbeitgeber keine unverschuldete Unkenntnis der Beitragspflicht nach § 24 Abs. 2 SGB IV geltend machen konnte, ist dies der Unfallversicherung ebenfalls mitzuteilen (Prüf hilfehilfe/Nachberechnung, vgl. Ziffer 9.4).

Widerspricht der Arbeitgeber einem Betriebsprüfbescheid gemäß § 28p Abs. 1 SGB IV hinsichtlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages und hat dieser Widerspruch auch Auswirkungen auf die Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes zur Unfallversicherung oder die Zuordnung von beitragspflichtigen Arbeitsentgelten zu einer entsprechenden GTST, so ist der Widerspruch dem Unfallversicherungsträger bekannt zu geben (Textverarbeitung siehe Ziffer 9.3).

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Vgl. Handbuch Kap. 8.9.3

Prüf Schwerpunkte

???

Fremdtarife

Überwiegensregelung

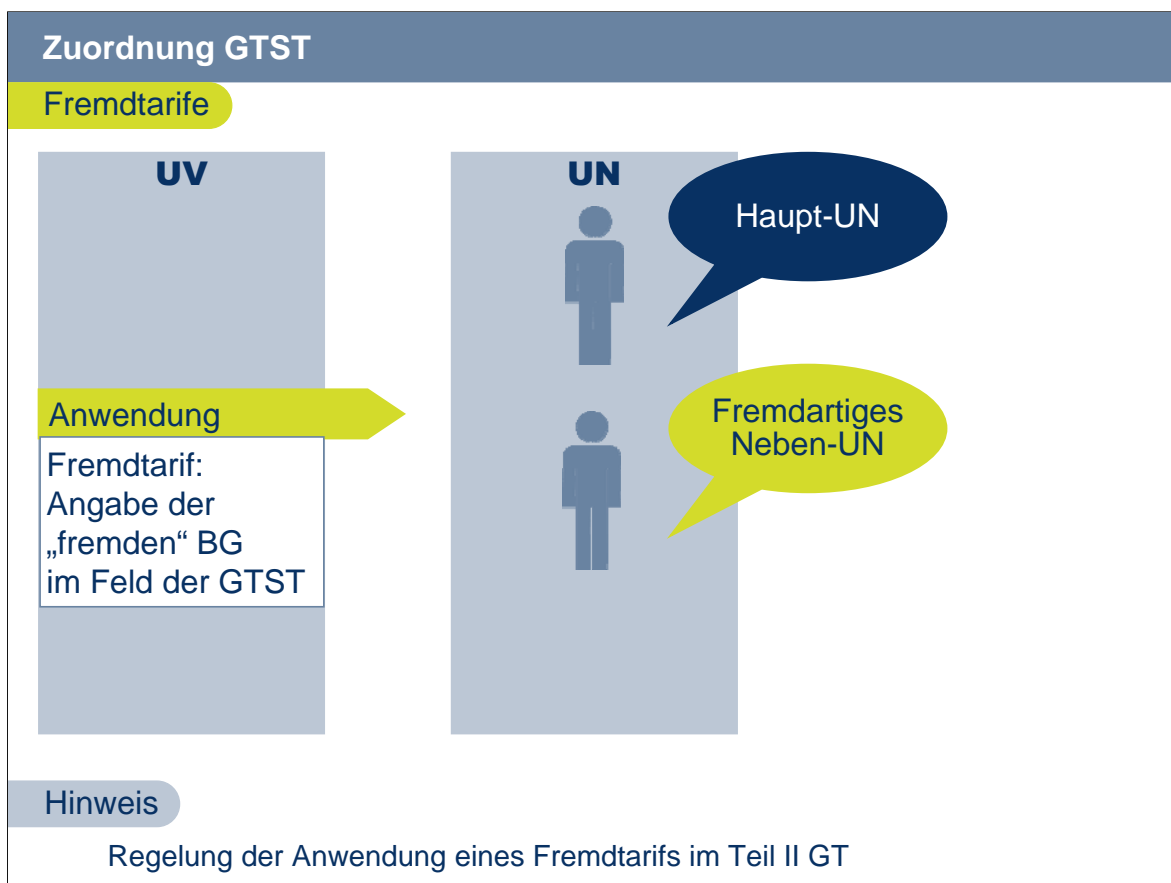
Wechselseitige Beschäftigung

Zeitanteilige Beschäftigung

Kaufmännischer verwaltender Teil

Neben den GTST mit den dazugehörigen Gefahrklassen (Teil I) und den Bestimmungen über die Veranlagung der Unternehmen zu den Gefahrklassen (Teil II) enthalten die Gefahr tarife noch Regelungen darüber, wie ein Unternehmer die Arbeitsentgelte seiner Beschäftigten den Gefahrklassen zuzuordnen hat, zu denen sein Unternehmen veranlagt ist (Teil II).

Die Zuordnung der Arbeitsentgelte ist bei der Mehrzahl der Unternehmen unproblematisch, weil sie zu höchstens zwei GTST veranlagt sind, nämlich zu einer gewerblichen GTST, sowie - falls im Gefahr tarif vorgesehen - dem Büroteil



Bei der Angabe der Gefahraristelle in der DEÜV-Meldung erfolgt im DBUV zusätzlich die Angabe der Betriebsnummer der Berufsgenossenschaft.

Kommt es zur Anwendung eines Fremdtarifes, d.h., wird eine fremde Gefahraristelle angegeben, so erfolgt im Feld der Gefahraristelle die Angabe der Betriebsnummer der fremden Berufsgenossenschaft (Feld BBNR GTST). Kommt es zur Anwendung eines Fremdtarifs, so ist dieser Sachverhalt durch die sich unterscheidenden Felder BBNRUUV und BBNR-GTST ersichtlich. In der Anwendung Prüfhilfenliste/Nachberechnung besteht die Möglichkeit, einen entsprechenden Filter zu setzen.

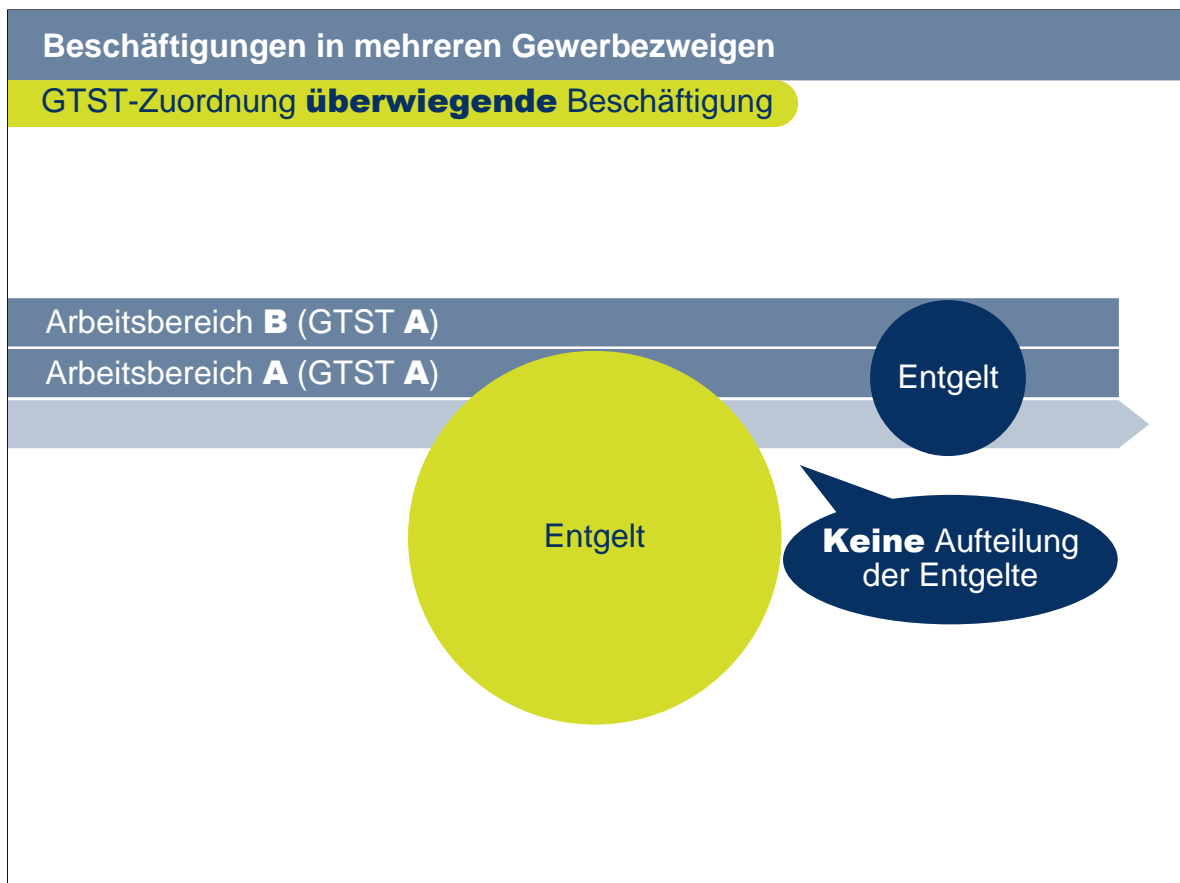
Bei der Kennzeichnung veranlagter Gefahraristellen können also auch Gefahraristellen anderer ("fremder") Berufsgenossenschaften verwendet werden. Hier ist zu beachten, dass einige Berufsgenossenschaften "fremde" Gefahraristellen verwenden, die nicht mehr gültig sind.

Berufsgenossenschaften, die in ihren Veranlagungen fremde Gefahraristellen in eigene GTST umwandeln, bilden damit "echte" eigene Gefahraristellen.

Bei der Prüfung der Zuordnung der GTST unter Anwendung von Fremdtarifen ist also ggf. der Gefahrarif sowie die sonstigen prüfrelevanten Satzungsregelungen des für das fremdartige Neben- bzw. Hilfsunternehmen sachlich zuständigen, „fremden“ Unfallversicherungsträgers zu beachten.

Die Kenntnis des Gefahrarifs sowie die sonstigen prüfrelevanten Satzungsregelungen sowohl des zuständigen Unfallversicherungsträgers als auch des für das fremdartige Neben- bzw. Hilfsunternehmen sachlich zuständigen, „fremden“ Unfallversicherungsträgers sind daher in diesen Fällen unabdingbar. Sie werden in den Stammdaten der Prüfhilfenliste/Nachberechnung und der Textverarbeitung dargestellt.

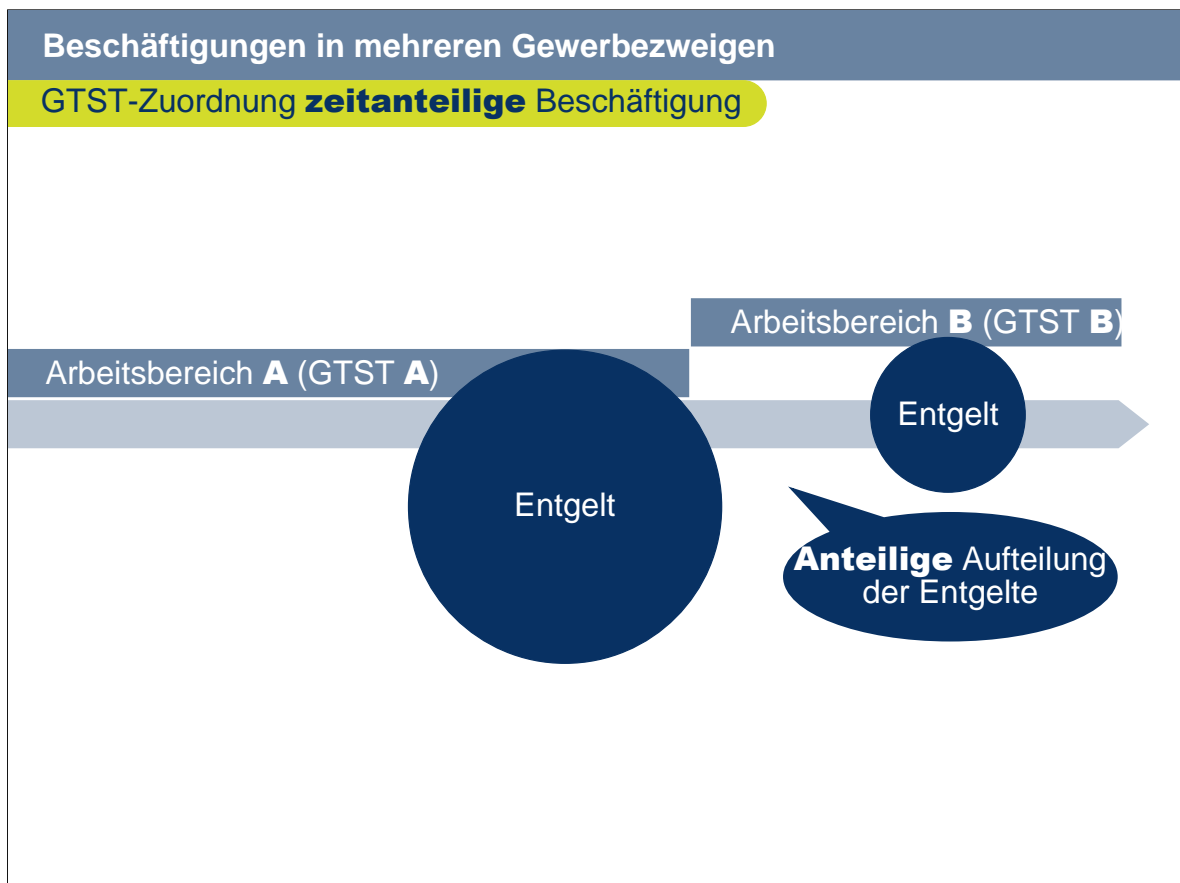
Hinsichtlich des Fremdtarifs ist Teil II des Gefahrarifs der Berufsgenossenschaft maßgeblich.



Überwiegensregelung

Unter Überwiegensregelung versteht man die Zuordnung der Entgelte eines Arbeitnehmers zu nur einer der veranlagten gewerblichen GTST bei wechselseitiger Beschäftigung. Verschiedene BGen wenden die Überwiegensregelung an, indem bei wechselseitiger Beschäftigung der in mehreren gewerblichen GTST der Nachweis des Arbeitsentgelts in der GTST erfolgt, in dem der Arbeitnehmer zu über 50% tätig ist.

Nähere Ausführungen sind dem Kapitel 10 „Branchenspezifische Prüfhinweise der Unfallversicherung“ zu entnehmen.



Anteilige Entgeltzuordnung

Unter anteiliger Entgeltzuordnung versteht man die Zuordnung der Entgelte eines Arbeitnehmers zu jeder der veranlagten gewerblichen GTST, in denen der Arbeitnehmer bei wechselseitiger Beschäftigung tätig ist. Die Aufteilung erfolgt hier, je nach BG, nach unterschiedlichen Parametern (z. B. zeitanteilig oder nach Arbeitsaufwand).

Nähere Ausführungen sind dem Kapitel 10 „Branchenspezifische Prüfhinweise der Unfallversicherung“ zu entnehmen.

Arbeitsplatzwechsel

Ein Arbeitsplatzwechsel liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer dauerhaft für einen anderen, gesondert veranlagten Unternehmensteil tätig wird.

Im Gegensatz zur wechselseitigen Beschäftigung handelt es sich hier um eine endgültige Änderung der Tätigkeit.

Die Aufteilung der Entgelte erfolgt bei allen BGen nach der jeweiligen Tätigkeitsperiode.

Beispiel 36:

Der Arbeitnehmer Johannes Bus wechselt zum 01.07. des Jahres aufgrund gesundheitlicher Beschwerden von der Schülerbeförderung in den Unternehmensteil des Taxiunternehmens

| Zuordnung GTST | |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Kaufmännischer verwaltender Teil | |
| Kaufmännisches Personal auf Dienstreisen | Verkäufer, Außendienstmitarbeiter ... |
| Personen mit eigenem Dienst-Kfz oder, die sog. Poolfahrzeuge nutzen | Familienangehörige, Botengänger, Besucher von Kunden ... |
| Kaufmännisches technisches Personal | Baustellenleiter, Techniker ... |
| Geschäftsführer, Niederlassungsleiter, Verkaufsleiter ... | |
| Werkstattleiter, Lagerleiter ... | |
| Beschäftigter mit Umgang mit Ware | Verkäufer (auch für Beratungsgespräche im Verkaufsraum), Kassierer, Lagerarbeiter ... |
| Reinigungskräfte, auch wenn sie nur Büroräume reinigen, Hausmeister | |

Viele BGen sehen für den Büroteil eine besondere GTST vor, die durch besondere Bestimmungen abgegrenzt ist. Grund hierfür ist der Umstand, dass in aller Regel auch in gewerblichen Unternehmen Bürotätigkeiten verrichtet werden. Objektiv liegt bei Bürotätigkeiten ein geringeres Unfallrisiko vor, so dass eine niedrige Gefahrklasse angesetzt werden kann.

Grundsätzlich gilt für die Zuordnung der betroffenen Arbeitsentgelte die folgende Ausschließlichkeitsregelung:

Beispiel 37 (Ausschließlichkeitsregelung):

Unter der Tarifstelle für den Büroteil werden nur die Arbeitsentgelte eines Versicherten nachgewiesen, der seine Tätigkeiten ausschließlich im Büroteil verrichtet.

Da die Gefahrklassen der Tarifstellen für den Büroteil fast immer die mit Abstand niedrigsten sind, ist insoweit der Prüfungsbedarf besonders hoch.

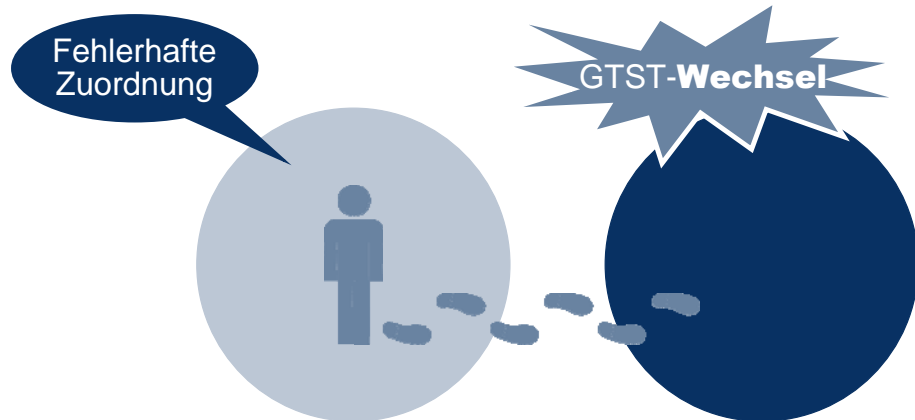
Von dieser grundsätzlichen Regelung gibt es Ausnahmen.

Nähere Ausführungen sind dem Kapitel 10 „Branchenspezifische Prüfhinweise der Unfallversicherung“ zu entnehmen.

Achtung: Fortsetzung nächste Folie - Notizseite

Zuordnung GTST

Besonders betroffene Personen im Bürobereich



Ergänzung – Fortsetzung zur Folie zuvor:

Es sollte regelmäßig gesondertes Augenmerk auf die Zuordnung von Entgelten z. B. bei

- Kaufmännischem Personal, das Dienstreisen unternimmt, z. B. Verkäufern, Außendienstmitarbeitern,
- Personen mit eigenem Dienst - Kfz oder Nutzern sog. Poolfahrzeuge (zum Beispiel Botengänger, Kundenbesucher usw.),
- technische Angestellten, z. B. Baustellenleitern, Technikern, Konstrukteuren,
- Geschäftsführern, Niederlassungsleitern, Verkaufsleitern,
- Werkstattleitern, Lagerleitern usw.,
- Beschäftigten, die Umgang mit der Ware haben, zum Beispiel Verkäufern (auch für Beratungsgespräche im Verkaufsraum), Kassierern, Lagerarbeitern usw.,
- Reinigungskräften, auch wenn sie nur Büroräume reinigen, Hausmeistern usw., gerichtet werden.

Zuordnung GTST

Beweisrelevante Unterlagen

Arbeitsvertrag

Betriebliche Tätigkeitsschlüssel im Lohnkonto

Kostenstellen

Stellenbeschreibungen

Leistungszeugnisse

AN- / AG-Befragung

Hinweise aus der FIBU (Reisekosten, Bewirtung ...)

Konto Reisekosten:

verbucht auf einem einzigen Konto oder aufgeteilt nach Reisekostenarten;
am aussagekräftigsten sind die Sachkonten

- Verpflegungsmehraufwand
- Kilometergeld.

Das Konto Verpflegungsmehraufwand belegt ein- oder mehrtägige Dienstreisen.

Das Konto Kilometergeld belegt alle Dienstfahrten, die mit dem eigenen PKW stattfinden; auch kurze Fahrten zur Bank, Post, Steuerberater, Erledigungsfahrten usw.

Die Buchungen verschiedener Reisekostenarten können ein und dieselbe Dienstreise betreffen (Übernachtung, Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwand, Parkgebühren).

• Konto KFZ – Kosten:

Die Verbuchung von Parkhaus-Gebühren belegt ebenfalls die Durchführung von Dienstreisen.

Parkgebühren werden oft unter ‚Sonstige KFZ - Kosten‘ gebucht.

Viele Unternehmen verbuchen Reisekosten je Mitarbeiter namentlich auf Kreditoren im Haben und kumuliert auf Reisekostensachkonten im Soll.

Der Umfang der Reisekostenaufwendungen kann den Jahresverkehrszahlen der Kreditorenkonten entnommen werden, nicht den Salden.

• Konto Treibstoffkosten:

Für Dienstreisen, die im Nahbereich und mit einem Firmen - PKW stattfinden, gibt es fast keine gebuchten Reisekostenaufwendungen. Hier können jedoch Tankbelege Auskunft erteilen.

• Konto Bewirtungskosten:

Bewirtungskosten sind Belege für Dienstfahrten (Fahrt ins Restaurant bzw. Restaurantbesuch anlässlich einer Dienstreise).

Auf der Rückseite des Beleges sind die Namen der Teilnehmer bzw. Dienstreisenden vermerkt.

Für die Feststellung weiterer Lohnzahlungen ohne Zuordnung zu den GTST ist die Einsichtnahme folgender Kontenarten vorteilhaft:

Fortsetzung siehe Notizenseite nächste = letzte Folie

Prüfung für die Unfallversicherung

Überblick

Einleitung

Allgemeines

Arbeitgeber / Unternehmer

Zuständigkeit

Versicherter Personenkreis

Beitragsrecht

Melderecht

Prüfung beim Arbeitgeber

Vorbereitung der Prüfung

Durchführung der Prüfung

Abschluss

Prüfungs Schwerpunkte

Fortsetzung:

Lohnkonten:

Die sachgerechte Verprobung der Sachkonten mit den nachgewiesenen Entgeltsummen führt zur Feststellung, ob Minderangaben vorliegen.

Es kann festgestellt werden, ob mehrere Lohn-Abrechnungskreise – auch externe - vorhanden sind (Niederlassungen, Führungskräfte usw).

• Konto Fremdlöhne:

Unter Fremdlöhne werden Kosten von Leiharbeitnehmern verbucht.

Dieses oder ähnliche Konten können auch erste Hinweise auf scheinselfständige Tätigkeiten geben.

z. B.

- Regalauffüller in Lebensmittelmärkten
- Kopfschlächter in Schlachthöfen
- LKW-Fahrer in Speditionen

Den Buchungen zugrunde liegende Belege:

- Kassenbuch und Kassenbelege:
- Reisekostenabrechnungen, Parkbelege, Bewirtungskostenbelege, Tankquittungen
- separat abgelegte Reisekostenabrechnungen
- Daten und Listen eigenständiger Reisekostenprogramme

Bei Beanstandungen durch die Rentenversicherungsträger sind für die Beweissicherung zur Umsetzung bei den UV-Trägern und ggf. Folgeverfahren detaillierte Begründungen für die Umrechnung Büroteil / Gewerblicher Teil mit betroffenen Arbeitsentgelt erforderlich

Wird im technischen Teil in der Textverarbeitung nochmals aufgegriffen.

Die gesetzliche Unfallversicherung im Wandel

Mit neuen Aufgaben für die Betriebsprüfung wird die Zusammenarbeit zwischen der Unfallversicherung und der Rentenversicherung ausgeweitet

Text: Andreas Bierlein, Jochen Gerlach

Die gesetzliche Unfallversicherung oder berufsgenossenschaftliche Versicherung ist in der Bundesrepublik eine Pflichtversicherung, ebenso wie die gesetzliche Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. So sind alle Personen, die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Dienstverhältnis stehen, gesetzlich unfallversichert. Dieser Versicherungsschutz besteht unabhängig von Alter, Nationalität und Bezeichnung des Beschäftigungsverhältnisses, auch die Entgelthöhe ist nicht entscheidend.

Neues Konzept für die Lastenverteilung

Mit dem „Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz“ wurde der bisherige Lastenausgleich zwischen den Berufsgenossenschaften durch ein neues System ersetzt, den sogenannten Überalllastausgleich. Danach werden zukünftig die sogenannten Überalllasten – das sind vor allem Altlasten, die durch den Strukturwandel der Wirtschaft bedingt sind – von der Solidargemeinschaft aller Berufsgenossenschaften getragen.

In der Praxis sieht das folgendermaßen aus: Zunächst bringt jede Berufsgenossenschaft Rentenlasten etwa in der Höhe ihrer Strukturlast auf. Diese entspricht jener Belastung, die die Berufsgenossenschaft hätte, wenn sie schon immer so viele – oder wenige – Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verzeichnet hätte wie im aktuellen Jahr. Der Teil der eigenen Rentenlasten, der diesen mathematisch ermittelten Wert übersteigt, fließt in einen „Solidartopf“. Ein Teil dieses „Solidartopfs“ ist durch die Strukturlast jener Berufsgenossenschaften abgedeckt, die eine Unteralllast haben, die also derzeit, gemessen an den aktuell verursachten Unfällen und Berufskrankheiten, zu niedrige Beiträge erheben.

Das neue Lastenverteilungsverfahren soll dem strukturellen Wandel im Wirtschaftsleben gerecht werden und geht auf ein Konzept der Selbstverwaltung zurück. Man will damit sicherstellen, dass der Beitrag zur Berufsgenossenschaft auch zukünftig risikogerecht bleibt. In schrumpfenden Branchen ist dies derzeit nicht der Fall, da sich die Altlasten aus früheren, meist unfallträchtigeren Zeiten heute auf wenige Unternehmen verteilen. Trotz sinkender Unfallzahlen bleibt der Beitrag hier auf gleichem Niveau oder steigt sogar. In stark expandierenden Branchen dagegen ist die Situation

umgekehrt, diese Branchen wachsen ihren Belastungen quasi davon. Ihr Beitrag spiegelt daher derzeit nicht ausreichend das tatsächlich bestehende Risiko wider. Das neue Konzept der Lastenverteilung soll dieses Ungleichgewicht zwischen den Branchen schrittweise abbauen.

Stabile Versichertengemeinschaften mit neun Trägern

Mit dem „Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz“ hat der Gesetzgeber der Unfallversicherung auch vorgegeben, wie viele Träger es zukünftig noch geben darf. Bis Ende 2009 sollte sich ihre Zahl durch Fusionen auf neun Berufsgenossenschaften verringern.

Durch den kontinuierlichen Strukturwandel wird das deutsche Wirtschaftsleben umfassend und nachhaltig verändert. Während einige Branchen schrumpfen, wachsen andere, und ganze Wirtschaftszweige entstehen neu. Daher hat die Selbstverwaltung bereits vor Jahren damit begonnen, die gesetzliche Unfallversicherung an die veränderten Bedingungen anzupassen. Ziel des Prozesses ist, auf dem Weg von Fusionen zu langfristig stabilen Versichertengemeinschaften zu kommen.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Das „Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz“ schafft auch die Grundlage für die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – kurz GDA. Unter anderem sollen dabei staatliche Aufsichtsbehörden und die Präventionsdienste der Unfallversicherung künftig gemeinsame Ziele verfolgen. Ziel der GDA ist es, die Ressourcen im Arbeitsschutz effizienter und effektiver zu nutzen und so die Prävention voranzubringen. Die Bundesrepublik will auf diesem Weg auch dazu beitragen, die Ziele der Europäischen Union im Arbeitsschutz zu erreichen; so soll die Zahl der Unfälle bei der Arbeit bis 2012 europaweit um ein Viertel gesenkt werden.

Da Unfallversicherung und Gewerbeaufsicht sich künftig bei der Beratung und Aufsicht intensiver abstimmen, wird es keine Doppelkontrollen – also kurz aufeinander folgende Besuche verschiedener Präventionsdienste – mehr geben. Die engere Verzahnung des Vorschriftenwerks der Unfallversicherung mit dem staatlichen Arbeitsschutzrecht trägt außerdem zum Bürokratie-Abbau bei.

Keine Änderungen im Leistungsrecht

Mit dem „Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz“ sind keine Änderungen im Leistungsrecht verbunden. Ursprünglich hatte die Bundesregierung geplant, das Leistungsrecht zielgenauer auszugestalten. Die vorgeschlagenen Änderungen fanden allerdings weder die Zustimmung der Arbeitgeber noch der Versicherten. Sie hätten zudem einen hohen bürokratischen Aufwand verursacht, so dass die Reform verschoben wurde. Geändert hat sich mit dem „Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz“ der Einzug des Insolvenzgeldes von den Arbeitgebern, die diese Leistung allein finanzieren. Der Beitrag wird auf das rentenversicherungspflichtige Entgelt erhoben und ist seit 2009 an die Einzugsstellen der Krankenkassen zu überweisen. Der Beitragssatz wird von der Bundesregierung festgelegt.

Neues einheitliches Erscheinungsbild

Verändert wurde im Jahr 2010 das Erscheinungsbild der gesetzlichen Unfallversicherung. So verwenden die Berufsgenossenschaften und die Unfallkassen nun ein gemeinsames Design in ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Zentrales Element ist ein einheitliches Logo, das das bisherige Signet der Berufsgenossenschaften mit dem Blau der Unfallkassen kombiniert. Damit sollen die Sichtbarkeit und der Wiedererkennungswert der gesetzlichen Unfallversicherung verbessert werden, mit dem Ziel, diesen Zweig der Sozialversicherung und seine Leistungen insgesamt bekannter zu machen. Noch immer wissen zu wenige Menschen über die Absicherung gegen Arbeits-, Schul- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten Bescheid.

Finanzierung mit verschiedenen Berechnungsfaktoren

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung sind mit der Geschäftseröffnung oder Aufnahme der vorbereiteten Arbeiten für ein Unternehmen zu entrichten. Dabei gilt das Prinzip der nachträglichen Bedarfsdeckung im Umlageverfahren. Das bedeutet, dass die Ausgaben des Kalenderjahres nach Verrechnung mit den Einnahmen im nächsten Jahr auf die Mitgliedsunternehmen entsprechend den von ihnen gezahlten Arbeitsentgelten verteilt werden. Bei Unternehmern und ihren ohne Entgeltzahlung im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten tritt an die Stelle des Arbeitsentgelts die Versicherungssumme. Die Arbeitsentgelte und Versicherungssummen sind jedoch nicht die einzigen Berechnungsfaktoren. Um den Risikounterschieden zwischen den Versicherungsträgern Rechnung zu tragen, ist den Berufsgenossenschaften gesetzlich vorgeschrieben, in ihrem Zuständigkeitsbereich die Beiträge durch einen Gefahr tariff nach Versiche-

rungrisiken abzustufen. Der Gefahr tariff ist in Risikogemeinschaften (Tarifstellen) zu gliedern; für die einzelnen Risikogemeinschaften sind Gefahrklassen zu berechnen. Ausgangspunkt der Bildung von Risikogemeinschaften sind die in einer Berufsgenossenschaft zusammengefassten Gewerbszweige. Erfahrungen dazu – auch im privaten Versicherungsgewerbe – haben gezeigt, dass zwischen Gewerbszweigen und Unfall- und Berufskrankheitsrisiken statistisch signifikante Zusammenhänge bestehen. Die Grundlage dafür bildet der Gefahr tariff mit seinen Gefahrklassen, den die Vertreterversammlung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung alle sechs Jahre neu beschließt.

Bei der Beitragsforderung „Beitrag nach Gefahr tariff“ wird der Finanzbedarf der Berufsgenossenschaft mit dem Anteil der Lastenverteilung, der unter Berücksichtigung der Gefahrklassen verteilt wird, erhoben. Beim „Beitrag nach Entgelten“ werden die Anteile am Lastenausgleich und der Lastenverteilung, die sich nur nach Entgelten richten, umgelegt.

Eine Beitragssteigerung kann auf eine Veranlagungsänderung (höhere Gefahrklasse), eine Steigerung der Entgelte oder Versicherungssummen oder auf einen höheren Finanzbedarf der Berufsgenossenschaft (Steigerung des Beitragsfußes) zurückzuführen sein.

In einem weiteren Schritt, dem Beitragsausgleichsverfahren, wird der errechnete Betrag durch Zuschläge oder Abschläge noch individuell verändert. Dies soll für die Unternehmen finanzielle Anreize zur Prävention schaffen. Die Beiträge werden nach § 23 Abs.3 SGB IV am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem der Beitragsbescheid dem Zahlungspflichtigen bekannt gegeben worden ist.

Manche Berufsgenossenschaften erheben Vorschüsse im laufenden Jahr. Nur in wenigen begründeten Ausnahmefällen besteht nach dem Gesetz die Möglichkeit der Ratenzahlung oder Stundung, wenn der Anspruch dadurch nicht gefährdet ist. Diese kann auch nur gegen eine Verzinsung und in der Regel nur gegen eine Sicherheitsleistung gewährt werden. Anträge mit entsprechenden Unterlagen müssen vor der Fälligkeit schriftlich gestellt werden. Anfragen, Auskunftsersuchen, Widersprüche und Klagen haben keine aufschiebende Wirkung. Unabhängig vom Ausgang eines eventuellen Verfahrens besteht daher zunächst eine vorläufige Zahlungsverpflichtung. Für Beiträge, die nach dem Fälligkeitstag eingehen, ist für jeden angefangenen Monat der Säumniszuschlag von 1 % des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrags zu zahlen. Der Säumniszuschlag wird ohne Mahnung erhoben.

Neues Meldewesen

Bisher haben die Unternehmen den Berufsgenossenschaften ihre Entgelte ausschließlich über den Lohnnachweis gemeldet. Der Lohnnachweisvordruck wird den Unternehmen am Ende eines Jahres zugesandt und muss bis zum 11. Februar des kommenden Jahres ausgefüllt an die Berufsgenossenschaften zurückgeschickt werden. Gemeldet werden die Entgelte dabei nicht individuell, sondern zusammengefasst für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben sich für das Meldewesen darauf verständigt, ein von der gesetzlichen Rentenversicherung erstelltes gemeinsames Programm zur Plausibilitätsprüfung von Meldungen nach der DEÜV zu verwenden. Es wird Kernprüfprogramm genannt und prüft alle eingehenden DEÜV-Meldungen. Fehlerhafte Meldungen, die nicht der Plausibilitätsprüfung entsprechen, werden komplett abgewiesen.

Seit dem 1. Dezember 2009 enthält das Kernprüfprogramm unter anderem eine Prüfung der im DBUV bei der Entgeltmeldung einzugebenden Mitgliedsnummer des Unfallversicherungsträgers. Daher kann eine DEÜV-Meldung nur noch dann abgegeben werden, wenn die Mitgliedsnummer exakt der vom jeweiligen Unfallversicherungsträger vorgegebenen Schreibweise entspricht. Bei der „Mitgliedsnummer des Unternehmens“ dürfen nur gültige Mitgliedsnummern verwendet werden. Außerdem können nur gültige Gefahrtarifstellen eingegeben werden. Die siebenstellige Gefahrtarifstelle kann dem Veranlagungsbescheid der Unfallversicherung entnommen werden. Ist ein Arbeitnehmer in mehr als einer Gefahrtarifstelle beschäftigt, so muss der Arbeitgeber eine oder mehrere zusätzliche Meldungen erstellen. Brancheninterne Lösungen, um das Verfahren zur Zuordnung der Lohnsumme zu Gefahrtarifklassen zu vereinfachen, gibt es inzwischen nicht mehr.

Der Begriff des Arbeitsentgelts ist für alle Zweige der Sozialversicherung inklusive der gesetzlichen Unfallversicherung in den §§ 14 und 17 SGB IV einheitlich definiert. Eine Abweichung besteht jedoch bei lohnsteuerfreien Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen, die in der gesetzlichen Unfallversicherung dem Arbeitsentgelt zugerechnet werden (§ 1 Abs. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Außerdem gibt es in der gesetzlichen Unfallversicherung auch keine Märzklausele. Das Arbeitsentgelt wird bis zur Höhe des Höchstjahresarbeitsverdienstes nach § 153 Abs. 2 SGB VII zugrunde gelegt. Eine monatliche Beitragsbemessungsgrenze gibt es in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht. Die Höchstgrenze des nachzuweisenden Entgelts pro Beschäftigtem beträgt zum Beispiel bei der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution/BGHW derzeit 72 000 Euro, auch wenn dieser kein volles Jahr beschäftigt war. Eine

anteilige Kürzung des nachzuweisenden Entgelts wird nicht vorgenommen. Der Mindestjahresarbeitsverdienst ist davon abhängig, ob der Versicherte das 18. Lebensjahr vollendet hat.

Arbeitszeiten und Lohnnachweise

Mit dem „Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz“ stellte sich die Frage, ob die Pflicht eingeführt wird, die Arbeitszeit jedes einzelnen Beschäftigten elektronisch zu erfassen. Hintergrund ist eine Regelung im Gesetz, die vorsieht, dass der Arbeitgeber die geleisteten Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer melden muss. Bisher hat er die Pflicht, die Zahl der insgesamt in seinem Unternehmen geleisteten Arbeitsstunden an die Unfallversicherung zu melden. Dabei spielen die Arbeitsstunden eine Rolle im Beitragsverfahren. Zudem ermitteln die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen auf dieser Grundlage Schwerpunkte im Unfallgeschehen für ihre Präventionsarbeit. Bei der Meldung der Arbeitsstunden soll es für die Unternehmen nicht zu einer Mehrbelastung gegenüber dem bisherigen Meldeverfahren kommen. Sofern Unternehmen die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden angeben können, müssen diese gemeldet werden. Andernfalls sind die Sollwerte der zu leistenden Arbeitsstunden anzugeben.

Hilfsweise kann auch eine statistische Berechnung der Arbeitsstunden vorgenommen werden. Ein Richtwert für das Beitragsjahr 2009 in der DEÜV-Meldung sind dabei 1590 Stunden pro „Vollarbeiter“.

Wenn die Beiträge zur Unfallversicherung aus dem Arbeitsentgelt berechnet werden, wird der aus den DEÜV-Meldungen maschinell erzeugte Lohnnachweis ab 2012 die Grundlage für die Beitragsberechnung der Unfallversicherungsträger sein. Daraus wird die nachträgliche Berechnung der Unfallumlage vorgenommen. Der Beitragsbescheid an den Arbeitgeber resultiert also ausschließlich aus den Angaben in den Entgeltmeldungen. Die Informationen aus den Meldungen werden zudem als Kalkulationsgrundlage für die Beitragsfußgestaltung genutzt und bei der Vorschussberechnung zugrunde gelegt. Darüber hinaus dienen diese Daten als Grundlage für den Gefahrtarif und zur Präventionsplanung.

Die Frist zur Abgabe der Jahresmeldung ist weiterhin der 15. April des Folgejahres. Die Unfallversicherungsträger erhalten – daran anlehnend – den Lohnnachweis für das vorangegangene Kalenderjahr spätestens im April. Viele Arbeitgeber geben die Jahresmeldungen mit der erstmöglichen Entgeltabrechnung ab. Damit jeder Unfallversicherungsträger seine Daten zur Beitragsberechnung so früh wie möglich erhält, wird der Lohnnachweis erstellt, sobald für einen Arbeitgeber alle Jahresmeldungen für das vorangegangene Kalenderjahr vorliegen. Kommt ein Arbeitgeber seinen Meldepflichten nicht oder

nicht vollständig nach und kann deshalb kein vollständiger Lohnnachweis erzeugt werden, erlässt der Unfallversicherungsträger einen Schätzbescheid. Für eine Übergangszeit von zwei Jahren haben die Arbeitgeber auch den bisherigen Lohnnachweis zu erstellen. So können Abgleiche zwischen dem bisherigen und dem neuen Meldeverfahren gezogen werden. Ab dem 1. Januar 2012 fällt der vom Arbeitgeber zu erstellende Lohnnachweis endgültig weg.

Sonderregelungen

Ausgenommen von der Meldung über den DBUV sind Personen, bei denen sich der Beitrag nicht nach Entgelten bemisst. Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften berechnen ihre Beiträge zur Unfallversicherung nicht nach Entgelten, sondern nach anderen Parametern wie zum Beispiel dem Hektarwert. Um diese Besonderheit abzubilden, muss in der Entgeltmeldung eine fiktive Gefahraristelle (88888888) eingetragen werden.

Geringfügig Beschäftigte müssen grundsätzlich beim für das Unternehmen zuständigen Unfallversicherungsträger angemeldet werden. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn es sich um geringfügig beschäftigte Haushaltshilfen handelt. In diesem Fall erfolgt die Meldung im Rahmen des „Haushaltsscheckverfahrens“ über die „Minijobzentrale“ bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Dies gilt allerdings nicht für Haushaltshilfen, die mehr als geringfügig beschäftigt sind.

Freiberuflich Tätige wie zum Beispiel Rechtsanwälte oder Architekten müssen ihre Beschäftigten ebenfalls beim zuständigen Unfallversicherungsträger anmelden.

Nach dem „Gesetz zur Änderung des SGB IV zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und zur Änderung anderer Gesetze“ vom 15. Juli 2009 sind auch dann Meldungen abzugeben, wenn keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung besteht, der Beschäftigte aber in der Unfallversicherung versichert ist und ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erzielt. Dazu gehören beispielsweise Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum, privat Krankenversicherte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, die zugunsten einer berufsständigen Versicherung ihre Beiträge aufstocken, oder Werkstudenten mit Zahlung an eine berufsständige Versicherung. Diese Personen werden mit Personengruppe 190 und Beitragsgruppe 0000 gemeldet.

Neu: Prüfungen durch die Rentenversicherung

Aufgrund einer Entscheidung des Gesetzgebers im „Zweiten Mittelstandsentlastungsgesetz“ werden seit 2010 die vom Arbeitgeber gemeldeten Daten zur Unfallversicherung von der gesetzlichen Rentenversicherung im Auftrag der Unfallversicherung geprüft. Die Feststellun-

gen aus ihren Prüfungen bei den Arbeitgebern teilen die Rentenversicherungsträger dem Unfallversicherungsträger, der den Bescheid erlässt, sowie dem Arbeitgeber mit. Dabei werden die Jahrgänge bis 2008 allerdings weiterhin von den Betriebsprüfern der gesetzlichen Unfallversicherung geprüft.

Eine weitere Ausnahme gibt es für Betriebe, die nach einer Kopfpauschale abgerechnet werden, für landwirtschaftliche Betriebe und für Privathaushalte, auch sie werden nicht von den Rentenversicherungsträgern geprüft. Außerdem führen die Rentenversicherungsträger keine Kontrollen zum Arbeitsschutz (Prävention) durch.

Änderung bei den Wertguthaben

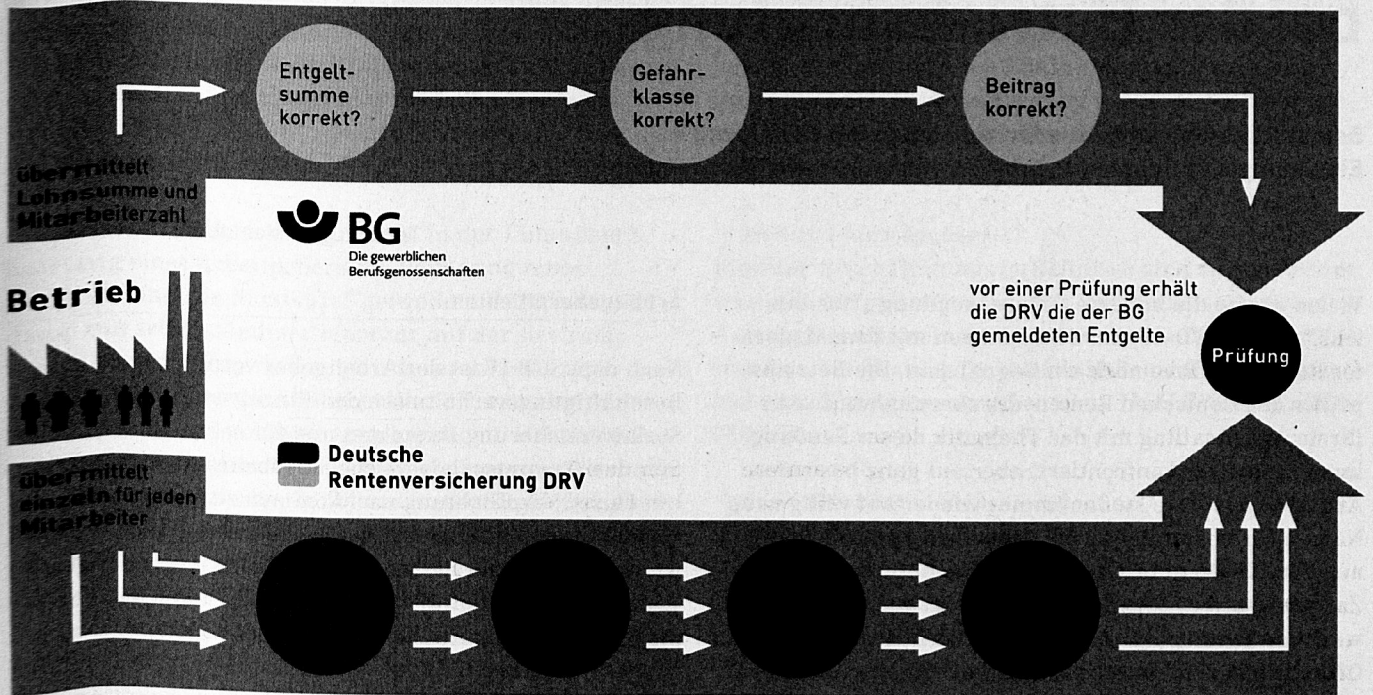
Seit dem 1. Januar 2010 müssen Arbeitgeber beim Beitrag zur Unfallversicherung auch eine Änderung bei der Behandlung von Wertguthaben beachten. Aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber können Beschäftigte Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben übertragen und dies später im Rahmen der Altersteilzeit oder eines „Sabbat-Jahres“ nutzen.

Einige Berufsgenossenschaften erheben Beiträge bisher erst bei der Auszahlung dieser Wertguthaben. Zukünftig müssen Beiträge auf Wertguthaben einheitlich in der gesamten Unfallversicherung dann gezahlt werden, wenn sie entstehen. Arbeitgeber mit einer entsprechenden betrieblichen Vereinbarung sollten deshalb auf die Hinweise ihrer Berufsgenossenschaft – auch zum Umgang mit bereits bestehenden Wertguthaben – achten.

Ausblick: Wie viel Vereinheitlichung ist nötig und möglich?

In der gesetzlichen Unfallversicherung werden die Beiträge nach den verursachten Kosten in einem Bereich erhoben, was sich in der jeweiligen Gefahrklasse widerspiegelt. Außerdem werden individuell nach Betrieb Zuschläge erhoben oder Nachlässe gewährt. Diese Beitragserhebung nach verursachten Kosten unterscheidet sich grundsätzlich von der Beitragserhebung in allen anderen Sozialversicherungszweigen. Dieses Verfahren führt einerseits zu einer hohen Beitragsgerechtigkeit. Andererseits ist es aber mit einem hohen Aufwand und zahlreichen Schwierigkeiten verbunden, da die Gefahrklassen sowie die Zu- und Abschläge je nach Unfallversicherungsträger sehr unterschiedlich gehandhabt werden. Ein weiteres Problem bringt das neue Meldeverfahren mit sich. Hier sind die Betriebsnummer der Krankenkassen und der Rentenversicherungsträger nicht deckungsgleich mit den Mitgliedsnummern der Unfallversicherungsträger. Dies führt zum Beispiel dazu, dass bei einer großen Supermarktkette jedes Haus eine eigene Betriebsnummer hat, so auch der Standort Mannheim. Gleichzeitig gibt es bei der gesetzlichen Unfallversicherung nur eine Mit-

→ Das künftige Modell der Betriebsprüfung



gliedsnummer für das Gesamtunternehmen bezüglich des Warenbereichs, aber noch eine weitere (ergänzte) Mitgliedsnummer für die Tankstelle am Standort Mannheim. Schwierigkeiten können sich auch daraus ergeben, dass Unternehmer, die keine Arbeitgeber sind, zwar eine Mitgliedsnummer, aber keine Betriebsnummer erhalten. Dass dies alles zu Problemen bei der Abstimmung zwischen den Prüfergebnissen der Rentenversicherungsträger und der gesetzlichen Unfallversicherung führen wird, ist vorhersehbar, insbesondere auch deshalb, weil die Verfahrensweisen im Hinblick auf die Mitgliedsnummernvergabe von jedem Unfallversicherungsträger unterschiedlich gehandhabt werden. Die Berufsgenossenschaften betrachten „ihre“ Sachverhalte sehr individuell und spezifisch. Ein Austausch zwischen den Rentenversicherungsträgern und der gesetzlichen Unfallversicherung ist daher zwangsläufig mit vielen Problemen behaftet. Die Frage ist, ob möglichst weit vereinheitlichte Verfahrensweisen eine Lösung darstellen. Fraglich ist zudem, ob die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung eine solche Vereinheitlichung leisten könnten. So würde eine mittelfristige Verlagerung des Bereichs „Mitglied und

Beitrag“ auf einen anderen Sozialleistungsträger die gesetzlichen Unfallversicherung grundlegend verändern, da dieses Gebiet rund ein Drittel des Arbeitsbereichs der gesetzlichen Unfallversicherung ausmacht.

Nachdem der Einzug des Insolvenzgelds aber bereits auf die Krankenkassen übergegangen ist, stellt sich die Frage, ob dies möglicherweise nur ein erster Schritt auf dem Weg zur Umstellung des Beitragseinzugs auf die Krankenkassen sein könnte.

Auf jeden Fall kann festgestellt werden, dass es trotz des neuen einheitlichen Erscheinungsbilds, das sich die gesetzliche Unfallversicherung im Jahr 2010 gegeben hat, noch ein weiter Weg bis zu einer einheitlichen Rechtsanwendung und Verfahrensweise ist. Die gesetzliche Unfallversicherung und die gesetzliche Rentenversicherung können dabei sicher gegenseitig von ihren Erfahrungen profitieren. So sollten sich beide Seiten nach Kräften darum bemühen, einen regen Informationsaustausch zu etablieren. Denn nur, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen, können sie ihrem gesetzlichen Auftrag gerecht werden.

| | |
|---------------------------------------------|----------|
| Bundeszuschuss | 388 |
| Langzeitarbeitslose | 390 |
| Risikostrukturausgleich | 390 |
| Beitragsverfahrensgrundsätze | 392 |
| Beiträge | 399 |
| Über- und zwischenstaatliches Recht | 405, 406 |
| Private Krankenversicherung | 414 |
| Europäische Union | 415 |
| Gemeinsamer Beitragseinzug - Teil 3 - | 418 |
| Leiharbeit | 437 |
| Arbeitsrecht | 442 |

DIE BEITRÄGE

zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung

Spezialfachzeitschrift für das Beitragsrecht der Sozial- und Arbeitslosenversicherung

Herausgeber: Verlag Meuer

Juli 2010

ISSN 0342-0825

HEFT 7

Die Übertragung der Betriebsprüfung für die Unfallversicherung auf den Prüfdienst der gesetzlichen Rentenversicherung

Von Dirk Dahm

Durch Art. 25 Nr. 2 b des Zweiten Gesetzes zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft vom 7.9.2007 (BGBl. I S. 2246) ist mit der Neufassung von § 166 Abs. 2 SGB VII die Betriebsprüfung für die Unfallversicherung auf den Prüfdienst der gesetzlichen Rentenversicherung übertragen worden; diese Regelung ist gemäß Art. 30 Abs. 1 des Zweiten Gesetzes zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft am 1.1.2010 in Kraft getreten. Nachdem das Zweite Mittelstandsentslastungsgesetz zunächst die gesamte Betriebsprüfung auf die Rentenversicherung verlagert hatte, ist durch das Unfallmodernisierungsgesetz vom 30.10.2008 (BGBl. I S. 2130) in § 166 Abs. 2 SGB VII klargestellt worden, dass die Prüfung bei den Arbeitgebern - sie dient der Sicherstellung der Richtigkeit und Vollständigkeit der für die Beitragsberechnung notwendigen Angaben¹ - von den Trägern der Rentenversicherung im Auftrag der Unfallversicherung im Rahmen ihrer Prüfung nach § 28p SGB IV durchgeführt wird. Diese Regelung gilt gemäß § 166 Abs. 2 Satz 2 SGB VII nicht, soweit sich die Höhe des Beitrags nach den §§ 155 (Beiträge nach der Zahl der Versicherten), 156 (Beiträge nach einem auf Arbeitsstunden aufgeteilten Arbeitsentgelt), 185 Abs. 2 (Beitragsfreiheit für bestimmte Personen) oder § 185 Abs. 4 SGB VII (Berechnungsmaßstab) nicht nach den Arbeitsentgelten richtet. Unternehmer, bei denen keine Prüfung nach § 28p SGB IV durchzuführen ist (nicht gewerbsmäßige Bauarbeiten oder private Haushalte)², prüfen die Unfallversicherungsträger und bestimmen hierfür die Prüfungsabstände (§ 166 Abs. 2 Satz 3 SGB VII). In diesen Fällen sowie im Hinblick auf die Veranlagung der Unternehmen bleibt es bei der Zuständigkeit der Unfallversicherung, die für diese Zwecke weiterhin Prüfdienste vorhalten muss³.

Die Absicht des Gesetzgebers und Resonanz in der Praxis

Nach der Gesetzesbegründung zur Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch durch Art. 25 des Zweiten Mittelstandsentslastungsgesetzes war beabsichtigt, zur Entlastung der Unternehmen von Doppelprüfungen durch die Sozialversicherungsträger die Prüfung der Umlagen nach dem Unfallversicherungsrecht mit der Betriebsprüfung

Vol. ~~SGB~~ VHS
Kowalek
VHS

der Arbeitgeber durch die Rentenversicherungsträger zusammenzufassen und auf die Rentenversicherungsträger zu übertragen; Hintergrund war, dass in der gewerblichen Unfallversicherung die Betriebsprüfung nicht flächendeckend in der für die allgemeine Sozialversicherung vorgeschriebenen Vier-Jahres-Frist erfolgte, die Frist nur bei Großunternehmen eingehalten wurde, Betriebe mittlerer Größe zum Teil seltener geprüft wurden und bei Kleinbetrieben in vielen Branchen keine Prüfung stattfand⁴. Weil auch die personelle Ausstattung der Prüfdienste beim überwiegenden Teil der Berufsgenossenschaften flächendeckende Betriebsprüfungen nicht zuließ, wurde zur Abschaffung der Doppelprüfung und zur Sicherstellung der Beitragsgerechtigkeit die Prüfung der Unterlagen für die Umlage der gesetzlichen Unfallversicherung auch für die gewerblichen Berufsgenossenschaften auf die Rentenversicherung übertragen; um für die Durchführung der Prüfungen die notwendigen Vorkehrungen für den Datenaustausch und gegebenenfalls eines Personalübergangs in einem angemessenen Zeitraum sicherzustellen, ist die Regelung erst zum 1.1.2010 in Kraft getreten⁴.

Während in der Gesetzesbegründung festgehalten wurde, dass durch die einheitliche Prüfung Unfallversicherungsträger und Arbeitgeber vom Verwaltungsaufwand entlastet werden⁴, haben bereits im Jahr 2008 Berufsgenossenschaften und Unfallkassen öffentlich und nachdrücklich davor gewarnt, dass die Neuregelung für Arbeitgeber mehr Bürokratie bedeute⁵. Die kritischen Stimmen sind nicht verstummt: Die Träger der Rentenversicherung sind aus rechtlichen wie aus tatsächlichen Gründen daran gehindert, die Tätigkeit der Prüfdienste der Unfallversicherung vollständig zu ersetzen und alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Beitragsüberwachung zu übernehmen; insbesondere daraus, dass sie nicht die Vollständigkeit und Richtigkeit der Lohnnachweise, sondern nur die Beitragsgrundlagen für einzelne, unter einer Betriebsnummer gemeldete Beschäftigungsverhältnisse prüfen, ergeben sich Probleme⁶. In diese Richtung geht auch, dass die Übernahme der Prüfung für die Unfallversicherung eine gewichtige Veränderung für den Prüfgegenstand gebracht hat: Die Rentenversicherungsträger führten bisher Lohnbuchprüfungen durch, bezogen auf die sozialversicherungspflichtigen Entgelte der einzelnen Arbeitnehmer; diese erfolgten, soweit möglich, beim Steuerberater oder einer sonstigen Abrechnungsstelle. Nach dem neuen Recht ist auch die Zuordnung der Entgelte zu den Gefahraristellen, zu denen das Unternehmen veranlagt ist, zu überprüfen; dies erfordert umfassende Kenntnisse zu allen Gefahraristellen und ihrer Auslegung und macht auch Ermittlungen zu den Betriebsverhältnissen vor Ort erforderlich⁷. Es ist daher nicht unangemessen, wenn die Rentenversicherung als Zusatzaufwand für die Tätigkeit im Auftrag der Unfallversicherung einen Personalbedarf ermittelt hat, der in etwa mit der bisherigen Zahl der Betriebsprüfer der Unfallversicherung vergleichbar ist⁶.

Prüfungsablauf im Einzelnen und Kostenersatz

Die Beitragsüberwachung der Unfallversicherung erfolgt zusammen mit der Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in einem einheitlichen Verfahren; jede Prüfung soll mit einer einheitlichen und gleichartig strukturierten Informationsgrundlage über den Betrieb, gleichen Planungsdaten für die Prüfungsdauer, einheitlichen fachlichen und inhaltlichen Informationen und mit gleichartiger technischer Unterstützung durchgeführt werden⁸. Die Prüfung wird nach § 166 Abs. 2 SGB VII im Auftrag (§ 93 SGB X) der Unfallversicherung durchgeführt; damit wird klargestellt, dass sich der Prüfungsumfang an den Aufgaben der Unfallversicherung ausrichtet⁹. Im Rahmen der Erfüllung des Auftrags sind die Rentenversicherungsträger weisungsgebunden (§ 89

Abs. 5 SGB X)¹⁰, das Gesetz spricht von der Berechtigung des Auftraggebers, den Beauftragten an seine Auffassung zu binden. Dies gilt auch für den gesetzlichen Auftrag nach § 93 SGB X¹¹. Deshalb unterscheidet sich die Tätigkeit der Rentenversicherung für die Unfallversicherung von der Tätigkeit im Rahmen der Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags; hinsichtlich letzterem ist nach § 28p Abs. 1 Satz 4 SGB IV die Rentenversicherung nicht an die Rechtsauffassung der übrigen Sozialversicherungsträger gebunden (§ 89 Abs. 5 SGB X gilt nicht)³.

Geprüft werden die Beurteilung von Arbeitsentgelt als beitragspflichtig zur Unfallversicherung und die Zuordnung von Arbeitsentgelt zu den veranlagten Gefahraristellen⁷. Wenn sich Beanstandungen ergeben, werden diese durch den Prüfer der Deutschen Rentenversicherung erläutert, und in einer Schlussbesprechung oder in einem schriftlichen Verfahren besteht die Möglichkeit, sich zu den Feststellungen des Rentenversicherungsträgers zu äußern. Der Betriebsprüfer informiert die Unfallversicherung über das Ergebnis der Prüfung; die erforderlichen Bescheide zur Erhebung der Beiträge zur Unfallversicherung werden weiterhin von den Trägern der Unfallversicherung erlassen. Der Rechtsbehelf des Widerspruchs ist an den Unfallversicherungsträger zu richten. Als Informationen für die Betriebsprüfung werden herangezogen - zusätzlich zu den bisherigen Unterlagen:

- Unterlagen, die Aufschluss über die Zuordnung der unfallversicherungspflichtigen Arbeitsentgelte zu den unfallversicherungsträgerspezifischen Gefahraristellen geben,
- Bescheide der Unfallversicherungsträger. Dabei handelt es sich um den Veranlagungsbescheid sowie um Bescheide über die letzte Prüfung.

Darüber hinaus sind grundsätzlich keine gesonderten Unterlagen notwendig, da alle weiteren erforderlichen Daten bereits über das maschinelle Meldeverfahren übermittelt worden sind¹².

Gemäß § 166 Abs. 3 SGB VII erhalten die Träger der Rentenversicherung für die Beitragsüberwachung von den Trägern der Unfallversicherung eine pauschale Vergütung, mit der alle dadurch entstandenen Kosten abgegolten werden. Die Höhe wird regelmäßig durch Vereinbarung zwischen der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung e.V. und der Deutschen Rentenversicherung Bund festgesetzt. Da in der Anfangsphase der Beitragsüberwachung durch die Rentenversicherung unter Umständen noch nicht ausreichend gesicherte Erkenntnisse über Umfang und Kosten der Überwachung vorliegen, kann die Zahlung von Abschlägen vereinbart werden.

1 Schmitt, § 166 SGB VII Anm. 3.

2 Lauterbach/Platz, § 166 SGB VII Anm. 9.

3 Höller in DGUV-Forum 2010 S. 15.

4 BT-Drucks. 16/4391 S. 40.

5 Vgl. Dahm in Die Beiträge, 2008 S. 579

6 Höller in DGUV Forum 2010 S. 17.

7 Höller in BG 2008 S. 404.

8 Dahm in WzS 2008 S. 291 unter Hinweis auf BT-Drucks. 16/9154 S. 30.

9 Lauterbach/Platz, § 166 SGB VII Anm. 9.

10 Hauck/Noftz, § 89 SGB X Anm. 7.

11 Bereiter/Hahn, § 89 SGB X Anm. 3.

12 Aus der Internetpräsentation www.deutsche-rentenversicherung.de – Betriebsprüfung im Auftrag der Unfallversicherung.



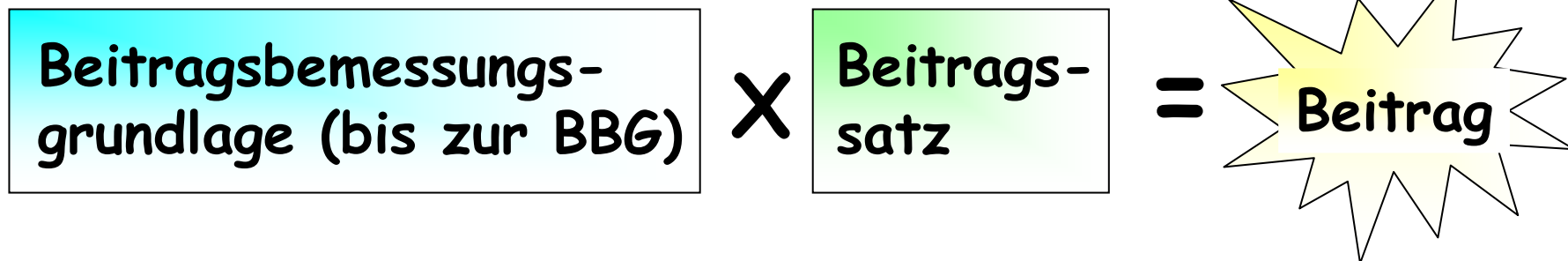
Beitragsverfahren Grundsatz

KV § 223 Abs. 3, i.V.m. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V

PV § 55 Abs. 2 SGB XI

AV § 341 Abs. 2 SGB III

RV § 157 SGB VI





Beitragsverfahren

Faktoren für die Beitragsberechnung



Beitragssatz (Vomhundertsatz)
- § 158 SGB VI -



Beitragsbemessungsgrundlage
- § 161 SGB VI -



**Beitragsbemessungsgrenze
(BBG)**
- § 159 SGB VI -





Beitragsverfahren

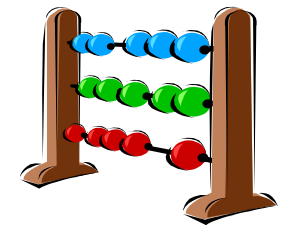
Beitragssatz - § 158 SGB VI -



Einheitlicher Beitragssatz in der RV,
Sonderregelung für KnV



Festsetzung durch Rechtsverordnung
bis 30.09. (§ 160 SGB VI)



Der Beitragssatz ist so zu bemessen,
dass die voraussichtlichen Beitrags-
einnahmen mit den sonstigen Einnahmen
die zu erwartenden Ausgaben decken.



Beitragsverfahren

Beitragsbemessungsgrundlage

Grundsatz

RV § 161 SGB VI
KV § 226 Abs. 1 Nr. 1 SGB V
PV § 57 Abs. 1 SGB XI
AV § 342 SGB III

Beitragsbemessungsgrundlage

für Versicherungs-
pflichtige
=
beitragspflichtige
Einnahmen

für freiwillig Versicherte
=
Betrag zwischen Mindest-
beitragsbemessungsgrundlage
und Beitragsbemessungsgrenze
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage = § 167 SGB VI



Beitragsverfahren

Beitragsbemessungsgrenze

Grundlagen

KV § 223 Abs. 3 SGB V
PV § 55 Abs. 2 SGB XI
AV § 341 Abs. 4 SGB III
RV § 159 SGB VI

- Beitragsberechnung bis BBG als Obergrenze
 - keine Beiträge über BBG
 - keine Leistungen
- Festsetzung durch Rechtsverordnung bis 30.09.
- (noch) unterschiedliche Werte West/Ost
Ausnahme: KV/PV ab 01.01.2001 einheitliche Werte





Beitragsverfahren

Beitragsbemessungsgrenze bei Teillohnzahlungszeiträumen

§ 1 Berechnungsgrundsätze - § 2 Berechnungsvorgang

§§ 1-2 BZVO ab 01.01.2003

§§ 1-2 BVV ab 01.07.2006

Der *GSV*-Beitrag und die *BBG* werden je Kalendermonat für die Kalendertage berechnet, an denen eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht (Sozialversicherungstage).

Ein voller Kalendermonat wird mit 30 Sozialversicherungstagen angesetzt.

Berechnungsbasis ist das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze.



Beitragsverfahren

Beitragsbemessungsgrenze bei
Teillohnzahlungszeiträumen

Grundlagen

§§ 1 - 2 BZVO ab 01./2003

§§ 1 - 2 BVV ab 07./2006



Jahres-BBG

x

**Anzahl der
Tage**

360



Beitragsverfahren

Beitragsbemessungsgrenze bei Teillohnzahlungszeiträumen

Beispiel:

$$\frac{\text{Jahres BBG} \times \text{SV-Tage}}{360}$$

→ Beschäftigungszeit:

$$20.05.2009 - 31.05.2009 = 12 \text{ SV-Tage}$$

→ BGR 0110

→ Anteiliges Entgelt: 3.000 €

$$\text{Teil - BBG: } \frac{64.800 \text{ €} \times 12}{360} = 2.160 \text{ €}$$

3.000 € > 2.160 € nur aus der anteiligen BBG sind
Beiträge zu berechnen

Beitragsverfahren

Beitragsbemessungsgrenze

Ermittlung anteilige Jahres-BBG

Für die Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze sind alle im Laufe des Kalenderjahres beim selben Arbeitgeber zurückgelegten und mit Beiträgen belegten versicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten (sog. *Sozialversicherungstage = SV-Tage*) zusammenzurechnen.

Bei der Addition der SV-Tage werden volle Monate mit 30 Kalendertagen und angebrochene Monate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt.





Beitragsverfahren

Beitragsbemessungsgrenze

Ermittlung anteilige Jahres-BBG

Auszuklammern sind dagegen alle beitragsfreien Zeiten. Das bedeutet, dass der Zeitraum, für den die anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenzen anzusetzen sind, um Zeiten des Bezugs von Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld zu vermindern ist.



Beitragsverfahren

Beitragsbemessungsgrenze

Ermittlung anteilige Jahres-BBG

Dagegen werden Zeiten

- des unbezahlten Urlaubs bis zu einem Monat,
- des unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit (Arbeitsbummelei) bis zu einem Monat,
- des Bezugs von Kurzarbeiter- und Winterausfallgeld,
- des unrechtmäßigen Streiks bis zu einem Monat,
- des rechtmäßigen Streiks bis zu seinem Ende,

als SV-Tage angerechnet.





Beitragsverfahren

Ermittlung der SV-Tage

Beispiel:

Beschäftigung vom 15.02. bis lfd.
Krankengeld vom 28.05. bis 16.06.
Weihnachtsgeld im Dezember

Lösung:

| | |
|-------------------|-------------|
| Februar | 14 SV Tage |
| März bis April | 60 SV Tage |
| Mai | 27 SV Tage |
| Juni | 14 SV Tage |
| Juli bis Dezember | 180 SV Tage |
| | <hr/> |
| | 295 SV Tage |

$$\frac{\text{Jahres BBG} \times 295}{360} = \text{anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze}$$

Beitragsverfahren

Anteilige Jahres BBG

Übung 1:

1. Beginn der Beschäftigung: 05.02.

Beschäftigungszeit: 05.02.-28.02. = SV-Tage

2. Einstellung im März, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung

Beginn der Beschäftigung: 05.03.

Arbeitsunfähigkeit: 10.03.-15.03.

Beschäftigungszeit: 05.03.-09.03.

05.02.-28.02. = SV-Tage

3. Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlung

Unterbrechung der Beschäftigung infolge Arbeitsunfähigkeit: 05.04.-25.05.

Entgeltfortzahlung: 05.04.-16.05.

Beschäftigungszeit im Mai: 01.05.-16.05.

26.05.-31.05. = SV-Tage



Beitragsverfahren

Anteilige Jahres BBG

Übung 1:

4. Arbeitsunterbrechung mit Entgeltfortzahlung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Unterbrechung der Beschäftigung infolge Arbeitsunfähigkeit ab 05.04.

Ausscheiden zum 25.05.

Arbeitsunfähig bis zum 25.05.

Entgeltfortzahlung: 05.04.-16.05.

Beschäftigungszeit: 01.05.-16.05. = SV-Tage

5. Kurzarbeitergeld am: 04.01., 09.01., 18.01., 22.01. und 29.01.

Beschäftigungszeit: 01.01.-31.01. = SV-Tage

Beitragsverfahren

Anteilige Jahres BBG

Übung 2:

| | | | |
|--------------------|---------------|------|---------------|
| 1. Arbeitsentgelt | 01.06.-17.06. | | |
| unbezahlter Urlaub | 18.06.-27.06. | Juni | SV-Tage |
| Arbeitsentgelt | 28.06.-30.06. | | |

| | | | |
|--------------------|---------------|------|---------------|
| 2. Arbeitsentgelt | 01.06.-17.06. | Juni | SV-Tage |
| unbezahlter Urlaub | 18.06.-03.07. | Juli | SV-Tage |
| Arbeitsentgelt | 04.07.-31.07. | | |

| | | | |
|--------------------|---------------|------|---------------|
| 3. Arbeitsentgelt | 01.06.-07.06. | | |
| unbezahlter Urlaub | 08.06.-10.07. | Juni | SV-Tage |
| Arbeitsentgelt | 11.07.-31.07. | Juli | SV-Tage |

| | | | |
|-------------------|----------------|------|---------------|
| 4. Arbeitsentgelt | 01.06.-07.06. | | |
| Arbeitsbummelei | 08.06.-laufend | Juni | SV-Tage |
| Arbeitsentgelt | 29.07. | Juli | SV-Tage |



Beitragsverfahren

Anteilige Jahres BBG

Übung 2:

| | | | |
|--------------------|----------------|--------------|---------|
| 5. Arbeitsentgelt | 01.06.-30.06. | Juni | SV-Tage |
| unbezahlter Urlaub | 01.07.-31.07. | Juli | SV-Tage |
| Arbeitsentgelt | 01.08.-laufend | August | SV-Tage |

| | | | |
|--------------------|----------------|--------------|---------|
| 6. Arbeitsentgelt | 01.06.-17.06. | Juni | SV-Tage |
| unbezahlter Urlaub | 18.06.-03.07. | Juli | SV-Tage |
| Krankengeld | 04.07.-laufend | August | SV-Tage |
| Ausscheiden | 03.08. | | |

| | | | |
|--------------------|---------------|--------------|---------|
| 7. Arbeitsentgelt | 01.06.-17.06. | Juni | SV-Tage |
| unbezahlter Urlaub | 18.06.-15.07. | Juli | SV-Tage |
| Krankengeld | 16.07.-10.08. | August | SV-Tage |
| Ausscheiden | 10.08. | | |



Beitragsverfahren

Mehrfachbeschäftigung - § 22 SGB IV -



Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung A

=

$$\frac{\text{Beitragsbemessungsgrenze} \times \text{Arbeitsentgelt A}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt aus Beschäftigung A und B}}$$

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung B

=

$$\frac{\text{Beitragsbemessungsgrenze} \times \text{Arbeitsentgelt B}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt aus Beschäftigung A und B}}$$



Beitragsverfahren

Mehrfachbeschäftigung

Beispiel: BBG 2010 5.500 €

Entgelt Arbeitgeber (AG) A: 3.500 €

Entgelt AG B: 2.500 €

Lösung:

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt AG A} = \frac{5.500 \text{ €} \times 3.500 \text{ €}}{3.500 \text{ €} + 2.500 \text{ €}} = 3.208,33 \text{ €}$$

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt AG B} = \frac{5.500 \text{ €} \times 2.500 \text{ €}}{3.500 \text{ €} + 2.500 \text{ €}} = 2.291,67 \text{ €}$$

Beitragsverfahren

Mehrfachbeschäftigung

Beispiel:

BBG 2010 5.500 €

Entgelt AG A: 4.000 €

Entgelt AG B: 2.000 €

Lösung:

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt AG A} = \frac{5.500 \text{ €} \times 4.000 \text{ €}}{4.000 \text{ €} + 2.000 \text{ €}} = 3.666,67 \text{ €}$$

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt AG B} = \frac{5.500 \text{ €} \times 2.000 \text{ €}}{4.000 \text{ €} + 2.000 \text{ €}} = 1.833,33 \text{ €}$$



Beitragsverfahren

Mehrfachbeschäftigung West und Ost - § 22 SGB IV -

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt West} = \frac{\text{RV-BBG (West)} \times \text{Arbeitsentgelt West (max. RV-BBG (West))}}{\text{Arbeitsentgelt West (max. RV-BBG (West))} + \text{Arbeitsentgelt Ost (max. RV-BBG (Ost))}}$$



$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt Ost} = \frac{\text{RV-BBG (West)} \times \text{Arbeitsentgelt Ost (max. RV-BBG (Ost))}}{\text{Arbeitsentgelt West (max. RV-BBG (West))} + \text{Arbeitsentgelt Ost (max. RV-BBG (Ost))}}$$



Beitragsverfahren

Mehrfachbeschäftigung Ost/West

Beispiel:

| | |
|-----------------|---------|
| BBG West 2010 | 5.500 € |
| BBG Ost 2010 | 4.650 € |
| Entgelt (West): | 4.000 € |
| Entgelt (Ost): | 2.500 € |

Lösung:

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (West)} = \frac{5.500 \text{ €} \times 4.000 \text{ €}}{4.000 \text{ €} + 2.500 \text{ €}} = 3.384,62 \text{ €}$$

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (Ost)} = \frac{5.500 \text{ €} \times 2.500 \text{ €}}{4.000 \text{ €} + 2.500 \text{ €}} = 2.115,38 \text{ €}$$



Beitragsverfahren

Mehrfachbeschäftigung Ost/West

Beispiel:

BBG West 2010 5.500 €

BBG Ost 2010 4.650 €

Entgelt (West): 6.000 €

Entgelt (Ost): 1.000 €

Lösung:

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (West)} = \frac{5.500 \text{ €} \times 6.000 \text{ €}}{6.000 \text{ €} + 1.000 \text{ €}} = 4.714,29 \text{ €}$$

$$\text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (Ost)} = \frac{5.500 \text{ €} \times 1.000 \text{ €}}{6.000 \text{ €} + 1.000 \text{ €}} = 785,71 \text{ €}$$



Beitragsverfahren

Beitragspflichtige Einnahmen bei Auszubildenden ohne Arbeitsentgelt

RV: § 162 Nr. 1 SGB VI } 1 v. H. der monatlichen Bezugsgröße
ALV: § 342 SGB III } (2010 = beitragspflichtige Einnahmen)
= mtl. 25,55 EUR/West
21,70 EUR/Ost

KV: § 236 Abs. 1 SGB V } Beitragsbemessungsgrundlage ist 1/30 der in
PV: § 57 Abs. 1 SGB XI } § 13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 des Bundesaus-
bildungsförderungsgesetzes festgesetzte mtl.
Bedarfssatz.

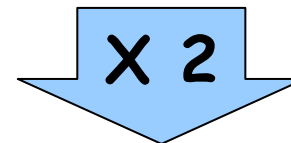
Hinweis:

Versicherungs-/ Beitragspflicht in der KV und PV besteht nicht, wenn der Azubi aufgrund der Familienversicherung gemäß § 10 SGB V versichert ist (§ 5 Abs. 1 Nr. 10 i.V.m. § 5 Abs. 7 SGB V)

Beitragsverfahren Beitragsberechnung






Berechnung Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil § 2 BVV

$$\frac{\text{Arbeitsentgelt} \times \frac{1}{2} \text{ Beitragssatz}}{100} = \text{Beitragsanteil (Rundung)} \\ \text{des Arbeitnehmers} \\ \text{und Arbeitgebers}$$



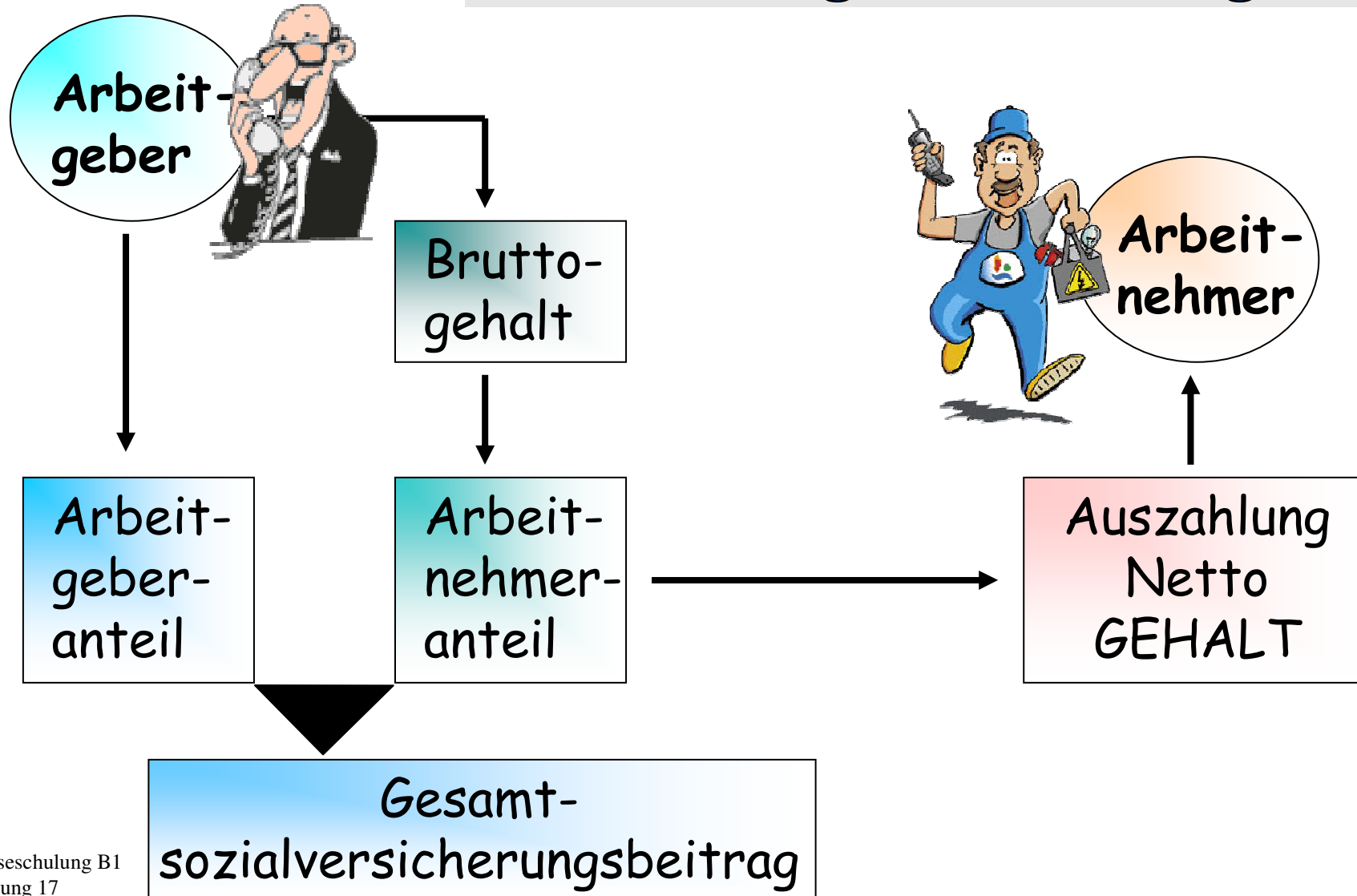
Gesamtbeitrag

Ausnahmen:

-  PV in Sachsen
-  knappschaftl. Rentenversicherung
-  PV für Kinderlose (ab 01.01.2005)
-  Krankenversicherung (ab 01.07.2005)
-  Gleitzone



Beitragsverfahren Beitragsberechnung





Beitragsverfahren

Besonderheiten bei Teilnehmern am sozialen bzw. ökologischen Jahr

Grundsätzliches

1. Versicherungspflicht in der KV, RV, PV, AV

Voraussetzung:

Gewährung bzw. Zahlung von

- Sachbezüge bzw. die Geldersatzleistung dafür und/oder
- Taschengeld

beitragspflichtige Einnahme =
Taschengeld + ggf. Sachbezüge

2. Keine Versicherungspflicht, wenn Ableistung des FsJ bzw. FöJ ohne Entgelt (keine Sachbezüge, kein Taschengeld) erfolgt





Beitragsverfahren

Besonderheiten bei Teilnehmern am sozialen bzw. ökologischen Jahr

Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung

Schließt sich das freiwillige soziale oder ökologische Jahr unmittelbar an eine nach dem Arbeitsförderungsrecht versicherungspflichtige Beschäftigung an, ist die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ein Arbeitsentgelt in Höhe der monatlichen Bezugsgröße

2010:

2.555 EUR (alten Bundesländer)

2.170 EUR (neue Bundesländer)





Beitragsverfahren

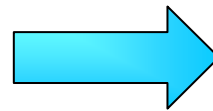
Beitragstragung bei Beschäftigten

Grundlagen

RV § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI
KV § 249 Abs. 1 SGB VI
PV § 58 Abs. 1 SGB XI
AV § 346 Abs. 1 SGB III



Beiträge werden
getragen von
Versicherten
und Arbeitgebern
je zur Hälfte, wenn



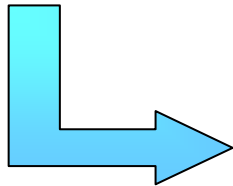
Personen gegen
Arbeitsentgelt
oder zu ihrer
Berufsausbildung
beschäftigt werden.



Beitragsverfahren Beitragstragung

Grundlagen

Arbeitgeber



trägt den
Beitrag allein
für



Arbeitnehmer

- die ein freiwilliges soziales Jahr leisten
- die ein freiwilliges ökologisches Jahr leisten
- Geringverdiener in Ausbildung



Gesamtsozialversicherungsbeitrag:
Kranken-, Renten- Pflege- und
Arbeitslosenversicherung

RV: § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI

KV: § 249 Abs. 2 SGB V

PV: § 58 Abs. 5 SGB XI

AV: § 346 Abs. 2 SGB III



Beitragsverfahren

Beitragstragung bei Geringverdiener (Azubis)

Grundsätze

- Für Auszubildende und gleichgestellte Praktikanten, deren monatliches Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze von 325 € nicht übersteigt, hat der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung allein zu tragen (§ 168 Abs. 1, Nr. 1 SGB VI).
- Im Übrigen gilt dies auch in den Fällen, in denen diese Grenze nur durch die Gewährung einer Sonderzahlung überschritten wird (§ 168 Abs. 2 SGB VI).
- Aus dem übersteigenden Betrag sind die Beiträge jedoch vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte aufzubringen.





Beitragsverfahren

Beitragstragung bei Geringverdiener

Beispiel:

Eine Auszubildende erhält ein laufendes Entgelt in Höhe von 310,00 EUR. Im Juni gewährt der Arbeitgeber ein Urlaubsgeld in Höhe von 140,00 EUR.

Lösung:

| | | |
|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| Ifd. Entgelt 310,00 EUR | Urlaubsgeld 15,00 EUR | Urlaubsgeld 125,00 EUR |
|-------------------------|--------------------------|------------------------|

Arbeitgeber zahlt aus 325 €
Beiträge allein

Arbeitnehmer u. Arbeitgeber
je zur Hälfte



Beitragsverfahren

Beitragstragung bei Geringverdiener

Beispiel:

Wie Beispiel 1, jedoch ohne Urlaubsgeld. Für den Monat Juli werden noch 80,00 EUR für Überstunden ausbezahlt.

Lösung:

Ifd. Entgelt 310,00 EUR

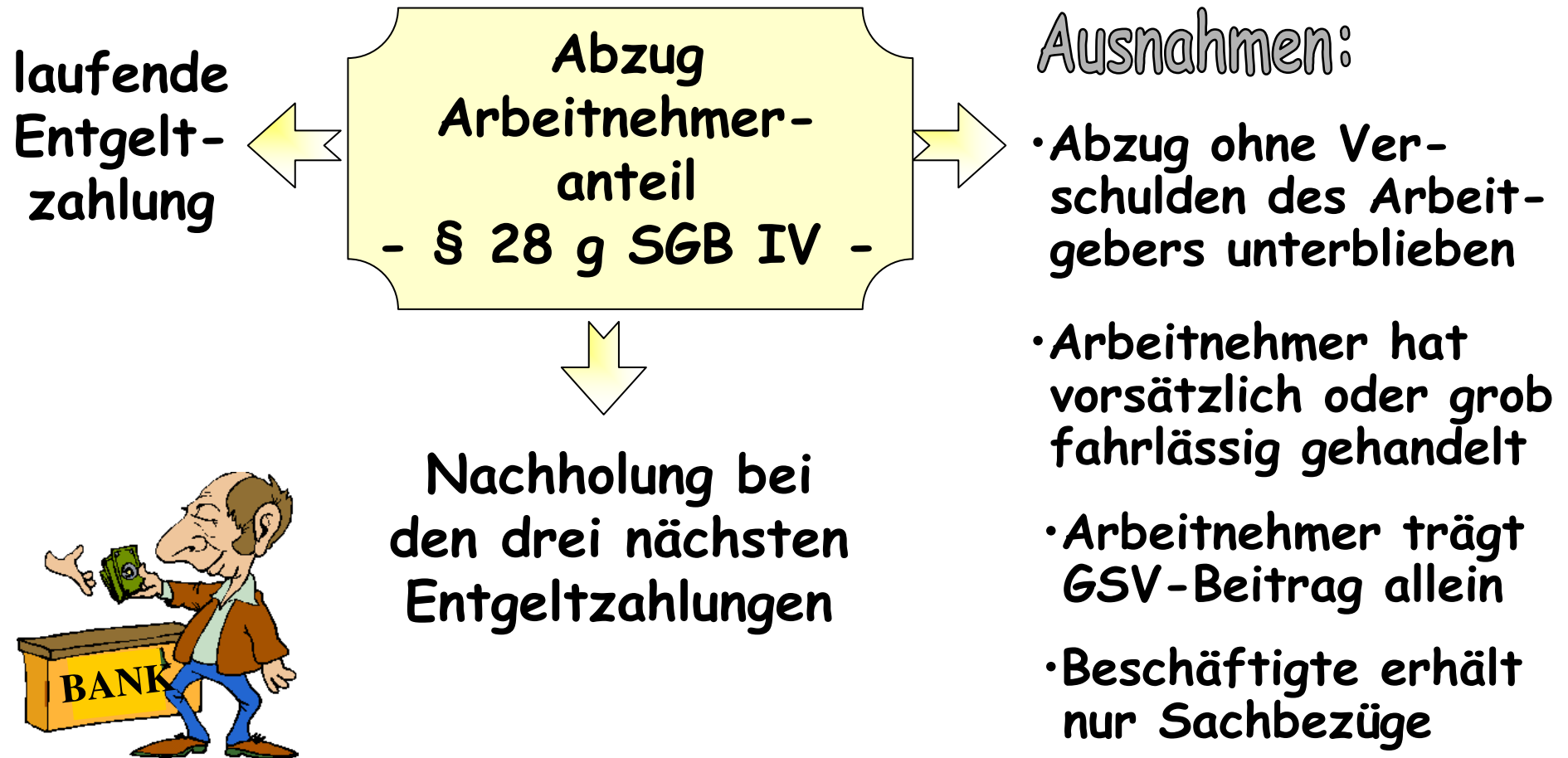
Überstunden 80,00 EUR

Ifd. Entgelt insgesamt 390,00 EUR

Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen Beiträge je zur Hälfte

Beitragsverfahren

Beitragsabzug





Beitragsverfahren Beitragsabzug

Nachholung eines unterbliebenen Beitragsabzugs
ist grundsätzlich nur bei den
drei nächsten **Entgeltzahlungen** möglich





Beitragsverfahren

Beitragszahlung durch den Arbeitgeber



**Beitragsschuldner (§ 28e Abs. 1 SGB IV
i.V.m. §§ 174 SGB VI, 253 SGB V,
348 SGB III)**



Beitragstragung bleibt unberührt



**Haftung Entleiher/Verleiher
§ 28e Abs. 2 SGB IV**



**Haftung der als Arbeitgeber
geltenden Stellen**



**Haftung umfasst Beiträge, Säumnis-
zuschläge und Zinsen**



Beitragsverfahren

Beitragszahlung durch den Arbeitgeber

Beitragsnachweis (§ 28f Abs. 3 SGB IV)

Mit dem Beitragsnachweis weist der Arbeitgeber als Schuldner des GSV-Beitrages und der Umlagen, die von ihm bis zur Fälligkeit geschuldete Beiträge und Umlagen der zuständigen Einzugsstelle nach.



Hinweis:

Ab 01.01.2006 ist der Beitragsnachweis nur noch maschinell zu übermitteln.

Ab 01.01.2008 ist der Beitragsnachweis zwei Tage vor Fälligkeit zu übermitteln.

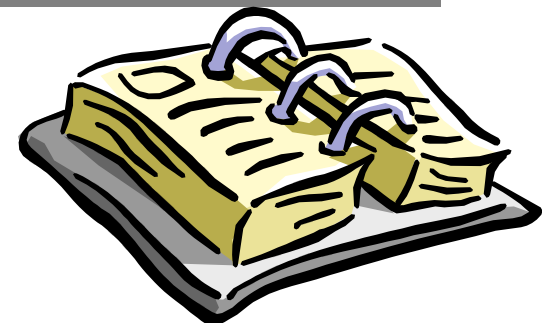


Beitragsverfahren

Beitragszahlung durch den Arbeitgeber

Beitragsnachweis

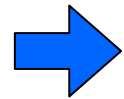
Nach § 28f Abs. 3 Satz 3 SGB IV gilt der Beitragsnachweis als Leistungsbescheid der Einzugsstelle und im Insolvenzverfahren als Dokument zur Glaubhaftmachung der Forderungen der Einzugsstelle.





Beitragsverfahren

Beitragszahlung durch SV-Träger



Ist ein Träger der Kranken- oder Rentenversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit der Arbeitgeber, gilt der jeweils für diesen Leistungsträger oder, wenn eine Krankenkasse der Arbeitgeber ist, auch der für die Pflegekasse bestimmte Anteil am GSV-Beitrag als gezahlt ...

(§ 28 e Absatz 1 Satz 2 SGB IV)



Beitragsverfahren

Zuständige Einzugsstellen (§ 28i SGB IV)

Zuständige Einzugsstelle für den GSV-Beitrag

↓

Krankenkasse, die die
Krankenversicherung
durchführt

↓

Besteht keine
Mitgliedschaft

↓

Wahlrecht des
Arbeitgebers
(§ 175 Abs.3 S.3 SGB V)

Ausnahme:

geringfügige Beschäftigte
Summenbeitragsbescheid



Beitragsverfahren

Zentrale Einzugsstellen

Zentrale Abführung des GSV-Beitrag möglich
§ 28f Abs. 4 SGB IV

Voraussetzungen:

- Bisherige Abführung an mehrere Einzugsstellen
- Antrag AG an beauftragte Stelle
- Genehmigung durch beauftragte Stelle

Beauftragte Stellen:

- AOK oder AOK-BV
- IKK oder IKK-BV
- BKK-BV
- LKK

Hinweis: Beitragsnachweis für jede betroffene Einzugsstelle



Beitragsverfahren

Krankenkassen - Wahlrecht

Die Ausübung des Wahlrechts ist gegenüber der gewählten Krankenkasse zu erklären. Diese darf die Mitgliedschaft nicht ablehnen.

Bindung an das Wahlrecht



18 Monate

Sonderkündigungsrecht

- bei Beitragssatzerhöhungen
- bei Krankenkassenfusionen





Beitragsverfahren

Ablauf beim Krankenkassenwechsel

- Arbeitnehmer kündigt bei der bisherigen Krankenkasse
- Beachtung der Bindungs- und Kündigungsfristen
- Kündigungsbestätigung der bisherigen Krankenkasse
- Mitgliedsbescheinigung durch die gewählte Krankenkasse
- Abmelden bei der bisherigen Krankenkasse
- Anmelden bei der gewählten Krankenkasse



Beitragsverfahren

Gesamtsozialversicherungsbeitrag § 28d SGB IV



Einzugsstellen verteilen gem. § 28k
Abs. 1 SGB IV die ...

Beiträge zur
Arbeitslosen-
versicherung

BA

Beiträge zur
Renten-
versicherung

DRV
anteilig

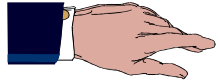
Beiträge zur
Pflegekasse

PVKK

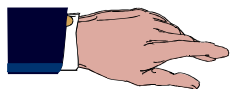


Beitragsverfahren

Aufgaben der Einzugsstellen



- Beitragseinzug
- Entscheidung über Versicherungspflicht und Beitragshöhe
- Beantragung des Statusfeststellungsverfahrens
 - ☀ im Rahmen der Auftragsverwaltung
 - ☀ Verwaltungsakt durch Krankenkasse
 - ☀ Widerspruch und Klage an Krankenkasse
 - ☀ RV-Träger sind grundsätzlich an Bescheide gebunden
 - ☀ RV-Träger sind Verfahrensbeteiligte



Streitigkeiten zwischen Einzugsstelle und RV-Träger



Klage des RV-Trägers vor dem Sozialgericht möglich



Beitragsverfahren

Beitragsgläubiger

Einzugsstelle als
Beitragsgläubiger
- §§ 28h, 28k SGB IV -

Einzugsstelle



Die Einzugsstelle leitet dem zuständigen Träger der Rentenversicherung und der Bundesanstalt für Arbeit die für diese gezahlten Beiträge einschl. Zinsen und Säumniszuschläge arbeitstäglich weiter.

Gilt auch für Beiträge nach § 28f Abs. 2 SGB IV.

Durch den Beitragseinzug gelten die Einzugsstellen als Beitragsgläubiger.

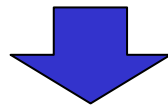


Beitragsverfahren

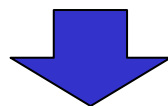
Obligatorische Statusfeststellungsverfahren

Anmeldungen mit den Kennzeichen

- 1 = Mitarbeitende Ehegatten, Lebenspartner oder Abkömmling
- 2 = Geschäftsführende Gesellschafter von GmbH, Limited, UG



Antrag auf obligatorische Statusfeststellungsverfahren durch die Einzugsstelle
(§ 7a Abs. 1 S. 2 SGB IV)



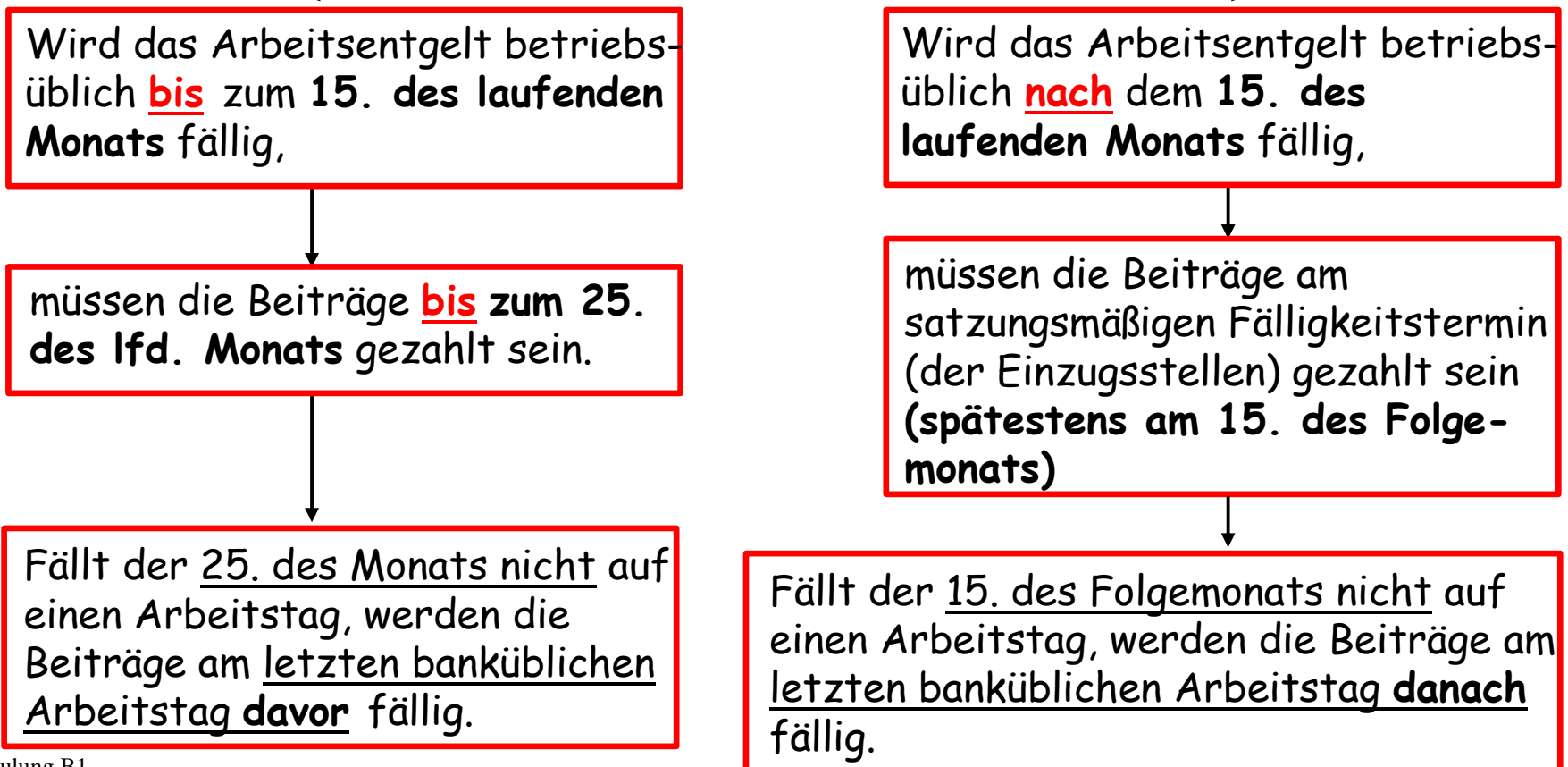
Entscheidung durch DRV Bund
(§ 7a Abs. 1 S. 3 SGB IV)



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung bis 12/2005

Fälligkeit der aus dem Arbeitsentgelt zu zahlenden Beiträge





Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

Beiträge sind fällig ...



- ... in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder ausgeübt gilt.**
- ... zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats, wenn ein Restbeitrag verbleibt.**



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

Die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld

Bei der Ermittlung der Beiträge ist zu beachten:

- Orientierung am Beitragssoll des letzten Abrechnungszeitraums
- Berücksichtigung von Veränderungen zum letzten Abrechnungszeitraum (z. B. Einmalzahlungen, Beitragssatzänderungen)
- es sind alle Berechnungsmethoden/Vorgehensweisen zulässig, die diesen Zweck erfüllen
- lediglich geringer Restbeitrag im Folgemonat
- kein bloßer Abschlag



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

„Vereinfachungsregelung“ nach § 23 Abs.1 S.3 SGB IV

... Der Arbeitgeber kann abweichend von Satz 2 den Betrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zahlen, wenn Änderungen der Beitragsabrechnung regelmäßig durch Mitarbeiterwechsel oder variable Entgeltbestandteile dies erfordern; für einen verbleibenden Restbetrag bleibt es bei der Fälligkeit zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats. ...

Erstes Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft vom 22.08.2006 in Kraft ab 26.08.2006. Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 25.08.2006



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

Beispiel:

Abrechnungsmonat Juni 2007 mit variablen Entgeltbestandteilen

- Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags im Juni 2007 am 27.06.2007
- Lohnzahlung inklusive Urlaubsgeld am 30.06.2007

Reicht die Zahlung des bloßen Beitragssolls des Vormonats?

Lösung:

Nein!

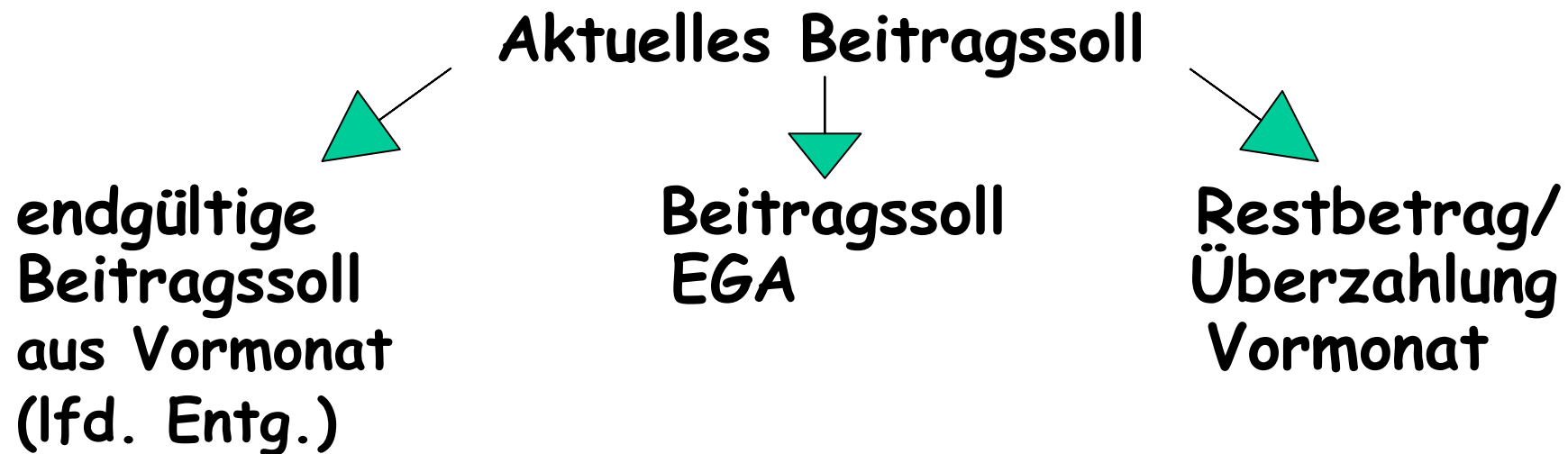
Die Beiträge aus dem Urlaubsgeld sind mit zu berücksichtigen.



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

Vereinfachungsregelung in der Praxis:



Beachte:

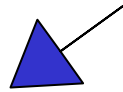
- > Vereinfachungsregelung gilt gegenüber allen Einzugsstellen
- > Keine Anwendung bei EGA
- > Wechsel zwischen den Abrechnungsvarianten möglich



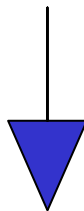
Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

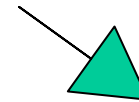
Voraussetzungen für die Vereinfachungsregel



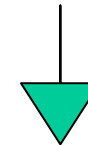
Regelmäßiger Mitarbeiterwechsel



- Aufnahme oder Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen
- Wechsel zwischen rechtlich eigenständigen Unternehmen innerhalb eines Konzerns



Regelmäßige Zahlung variabler Entgeltbestandteile



- Zuschläge, Zulagen zusätzlich zum Entgelt
- exakte Höhe erst nach Abschluss der Entgelt-Abrechnung ermittelbar



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

Definition "regelmäßig"

In jeder der letzten zwei Entgeltabrechn. vor der aktuellen Abrechn. und bei der aktuellen Abrechn., ab der die Vereinfachungsregelung angewendet werden kann, liegen **Mitarbeiterwechsel** vor oder waren **variable Entgeltbestandteile** zu berücksichtigen

Unterstellung der Regelmäßigkeit mittels vorausschauender Betrachtungsweise auch für die folgende Abrechnung

Liegt nicht mehr vor, wenn in jedem der letzten drei Entgeltabrechnungszeiträume vor der aktuellen Entgeltabrechnung ein Mitarbeiterwechsel oder variable Entgeltbestandteile nicht mehr zu berücksichtigen waren



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

Dokumentation der Parameter

Die Parameter zur Berechnung der voraussichtlichen Höhe der Beitrags-schuld sind in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren (§ 9 Abs. 1 S. 1 Nr. 10 BVV)



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

Prüfung der Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld und der zulässigen Anwendung der Vereinfachungsregelung im Rahmen der BP

Grundsatz:

Schuldhafte zu niedrige Feststellung der voraussichtlichen Beitragsschuld = Erhebung von Säumniszuschlägen
Das Gleiche gilt bei der unzulässige Anwendung der „Vereinfachungsregelung“.

Hinweis:

Die bloße Differenz zwischen voraussichtlicher und tatsächlicher Beitragsschuld ist kein ausreichender Grund für die Erhebung von Säumniszuschlägen.



Beitragsverfahren

Fälligkeit Regelung ab 01/2006

Übergangsregelung (§ 19 Abs. 2 SGB IV)

Werden Beiträge für Januar 2006, die nach dem Arbeitsentgelt oder dem Arbeitseinkommen zu bemessen sind, nicht bis zur Fälligkeit nach **§ 23 Abs. 1 Satz 2** gezahlt, sind sie jeweils in Höhe von einem Sechstel der Beitragsschuld mit den Beiträgen für die Monate Februar bis Juli 2006 fällig.

Hinweis:

Darf nur bei allen Einzugsstellen angewendet werden. Grund ist, dass der Beitrag für Dezember 2005 am 15.01.2006 fällig wird. Im Januar 2006 wären somit zwei Beträge zu zahlen.



Beitragsverfahren

Säumniszuschläge § 24 SGB IV

(1) Für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die der Zahlungspflichtige nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt hat, ist für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Säumniszuschlag von eins vom Hundert des rückständigen, auf 50 EURO nach unten abgerundeten Betrag zu zahlen. Bei einem rückständigen Betrag unter 100 EURO ist der Säumniszuschlag nicht zu erheben, wenn dieser gesondert schriftlich anzufordern wäre.

(2) Wird eine Beitragsforderung durch Bescheid mit Wirkung für die Vergangenheit festgestellt, ist ein darauf entfallender Säumniszuschlag nicht zu erheben, soweit der Beitragsschuldner glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte.



Beitragsverfahren

Säumniszuschläge § 24 SGB IV

Zuständigkeit bei der Erhebung von Säumniszuschlägen (GSV-Beiträge)

§ 24 Abs. 1 SGB IV = Einzugsstelle
§ 24 Abs. 2 SGB IV = RV-Träger

Hinweis: Für den Vergleich und Erlass von Säumniszuschlägen ist nach § 76 SGB IV stets die Einzugsstelle zuständig. Ggfs. Zustimmung durch RV und BA erforderlich



Beitragsverfahren

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Krankenversicherungsfreiheit (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI) für Arbeitnehmer besteht bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE).

Die allgemeine JAE-Grenze im Jahr 2006 beträgt 47.250 EUR.

Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren, gilt die besondere JAE (2006 = 42.750 EUR). Diese entspricht der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Wird die JAE unterschritten, besteht Krankenversicherungspflicht.



Beitragsverfahren

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Maßgebend für die Prüfung der JAE ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt. Hierzu gehören alle beitragspflichtigen Zuwendungen, die in den nächsten 12 Monaten zu erwarten sind.

Nicht anzurechnen sind:

- ➔ Mehrarbeitsvergütungen (Ausnahme: Feste Pauschbeträge)
- ➔ Familienzuschläge
- ➔ unregelmäßige Einmalzahlungen (z.B. Jubiläumszuwendung)
- ➔ steuer- und beitragsfreie Zulagen und Zuschläge (z.B. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge)
- ➔ pauschal versteuerte Bezüge (z.B. Direktversicherungen, Betriebsveranstaltungen, Fahrtkostenzuschüsse)
- ➔ bereits feststehende tarifliche Gehaltserhöhungen



Beitragsverfahren

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beispiel:

Ein krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer erhält zum 01.12.2005 eine Gehaltserhöhung von bisher 3.200 EUR auf 3.500 EUR. Zusätzlich erhält er eine monatliche Familienzulage von 200 EUR sowie ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsgehaltes.

Der Arbeitgeber berechnet zum 01.01.2006 das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt vorausschauend wie folgt:

| | | | |
|------------------------------------------------------------------|----------------|---|-------------------|
| Gehalt ab 01.12.2005 | 3.500 EUR × 12 | = | 42.000 EUR |
| Familienzulage monatlich (sind bei der JAE nicht anzurechnen) | 200 EUR | = | 0 EUR |
| Weihnachtsgeld | 3.500 EUR | = | 3.500 EUR |
| Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt | | = | <u>45.500 EUR</u> |



Beitragsverfahren

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Lösung:

Das voraussichtliche regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in Höhe von 45.500 EUR übersteigt die für das Kalenderjahr 2006 geltende JAE in Höhe von 47.250 EUR nicht. Der Arbeitnehmer bleibt krankenversicherungspflichtig, obwohl sein SV-Brutto voraussichtlich 47.900 EUR beträgt.

Hinweis: Die JAE muss geprüft werden bei

- ✓ Beginn des Arbeitsverhältnisses
- ✓ einer Gehaltsänderung
- ✓ der jährlichen Erhöhung der JAE



Beitragsverfahren

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beachte:

- ➔ Bei einer Gehaltserhöhung endet die Versicherungspflicht nur dann, wenn auch die JAE für das nächste Jahr überschritten wird
- ➔ Wird die JAE im Laufe des Jahres unterschritten, setzt die Versicherungspflicht sofort ein (Ausnahme: vorübergehende Unterschreitung durch Kurzarbeit)
- ➔ Würde ein privatkrankenversicherter Arbeitnehmer vor Vollendung des 55. Lebensjahres durch die Erhöhung der JAE versicherungspflichtig, kann er sich innerhalb von drei Monaten auf Antrag unwiderruflich befreien lassen.
- ➔ Ein Überschreiten der JAE kann auch durch die Zusammenrechnung mehrerer versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse eintreten.



Beitragsverfahren Jahresarbeitsentgeltgrenze

GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz vom 26.03.2007

Rückwirkend zum 2. Februar 2007 wurde das Ausscheiden aus der KV-Pflicht neu geregelt.

Diese Neuregelung führte zu einer Erschwerung des Wechsels von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung und soll das Solidarprinzip stärken.



Beitragsverfahren Jahresarbeitsentgeltgrenze

Krankenversicherungsfreiheit für Arbeitnehmer besteht bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE) in drei aufeinanderfolgenden Jahren, sofern auch im vierten Jahr die JAE überschritten wird.

Die allgemeine JAE-Grenze im Jahr 2007 beträgt 47.700 EUR und die besondere JAE-Grenze beträgt 42.750 EUR.



Beitragsverfahren

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beispiel:

Ein krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer erhält ein monatliches Gehalt von 3.800 EUR. Zusätzlich erhält er eine monatliche Familienzulage von 200 EUR sowie ein Weihnachtsgeld in Höhe von 1.900 EUR.

In den letzten 3 Jahren wurde die JAE überschritten, deshalb berechnet der Arbeitgeber im vierten Jahr das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt vorausschauend wie folgt:

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------|---|-------------------|
| Monatsgehalt 3.800 EUR x 12 | = | 45.600 EUR |
| Familienzulage monatlich 200 EUR (sind bei der JAE nicht anzurechnen) | = | 0 EUR |
| Weihnachtsgeld 1.900 EUR | = | 1.900 EUR |
| Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt | = | <u>47.500 EUR</u> |



Beitragsverfahren Jahresarbeitsentgeltgrenze

Lösung:

Das voraussichtliche regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in Höhe von 47.500 EUR übersteigt die für das Kalenderjahr 2007 geltende JAE in Höhe von 47.700 EUR nicht. Der Arbeitnehmer bleibt krankenversicherungspflichtig, obwohl sein SV-Brutto voraussichtlich 49.900 EUR beträgt.

Hinweis: Die JAE muss geprüft werden bei

- ✓ Beginn des Arbeitsverhältnisses
- ✓ einer Gehaltsänderung
- ✓ der jährlichen Erhöhung der JAE



Beitragsverfahren Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beachte:

- ➔ Bei einer Gehaltserhöhung endet die Versicherungspflicht nur dann, wenn auch die JAE für das nächste Jahr überschritten wird und bereits die letzten 3 Jahre überschritten wurde
- ➔ Wird die JAE im Laufe des Jahres unterschritten, setzt die Versicherungspflicht sofort ein (Ausnahme: vorübergehende Unterschreitung durch Kurzarbeit)
- ➔ Würde ein privatkrankenversicherter Arbeitnehmer vor Vollendung des 55. Lebensjahres durch die Erhöhung der JAE versicherungspflichtig, kann er sich innerhalb von drei Monaten auf Antrag unwiderruflich befreien lassen.
- ➔ Ein Überschreiten der JAE kann auch durch die Zusammenrechnung mehrerer versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse eintreten.



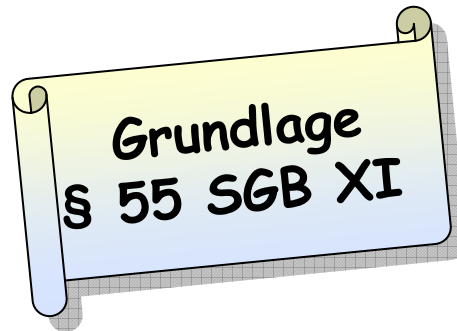
Beitragsverfahren Jahresarbeitsentgeltgrenze

Besitzstandsregel

Für alle am 02.02.2007 privat krankenversicherten Arbeitnehmern sowie für freiwillig versicherte Arbeitnehmer, die vor diesem Zeitpunkt ihre Mitgliedschaft gekündigt haben, um zu einer privaten Krankenversicherung zu wechseln, wird ein Besitzschutz eingeräumt.

Ansonsten sind die Versicherungsverhältnisse für freiwillige Mitglieder, welche die neuen Voraussetzungen nicht erfüllen, zum 01.04.2007 umzustellen.

Weitere Details im Rundschreiben der Spitzenverbände vom 08.03.2007



Pflegeversicherung Beitragszuschlag

Mitglieder haben den Beitragszuschlag zu zahlen,

- wenn sie zu keinem Zeitpunkt Kinder hatten
- wenn dem Arbeitgeber die Elterneigenschaft nicht bekannt ist bzw.
- solange diese ihm nicht nachgewiesen wird.

Der Arbeitgeber hat den Beitragszuschlag alleine zu tragen bei

- Geringverdienern
- Teilnehmer im freiwilligen ökologischen oder sozialen Jahr



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Pflegeversicherung Beitragszuschlag

Mitglieder ohne Beitragszuschlag

→ mit nachgewiesener Elterneigenschaft

→ Mitglieder ohne Kinder,

- die vor dem 01.01.1940 geboren sind
- die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
- die Wehr- oder Zivildienst leisten
- PV-pflichtige ALG II-Bezieher

Pflegeversicherung Elterneigenschaft

Nachweis der Elterneigenschaft

- ein Kind ist ausreichend bei
 - leiblichen Eltern
 - Adoptiv-, Stief- oder Pflegeeltern

- Beitragsfreiheit bei beiden Elternteilen

- Eltern, deren Kind nicht mehr lebt, gelten trotzdem nicht als kinderlos

- eine Lebendgeburt ist ausreichend



Pflegeversicherung Elterneigenschaft

Nachweis der Elterneigenschaft gegenüber dem Arbeitgeber

- keine konkrete Nachweisform vorgeschrieben
- alle geeigneten Urkunden berücksichtigen
- freiwillige Mitglieder / Selbstzahler müssen den Nachweis gegenüber der Pflegekasse erbringen
- Kopien sind ausreichend, das Eingangsdatum vermerken
- Nachweise gehören zu den Lohnunterlagen und sind aufzubewahren für die Dauer von 4 Jahren über das Ende des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses hinaus.



Pflegeversicherung Fristen

Fristen für den Elternnachweis

- Übergangsfrist für bis 31.12.2005 geborene Kinder abgelaufen
- für (ab 01.01.2005) geborene Kinder
 - > innerhalb von 3 Monaten nach der Geburt / Adoption usw.
 - dann ab Ereignismonat kein Zuschlag;
 - sonst ab Folgemonat nach Vorlage Nachweis

Pflegeversicherung Allgemeines

Beitragszuschlag gehört zum GSV-Beitrag

- Einbehalt vom Arbeitsentgelt durch AG
- Beitragsabführung durch AG
- Fälligkeit zusammen mit den „anderen“ GSV- Beiträgen
- SV-Tage entsprechend Pflegeversicherung
- anteilige Beitragsberechnung bei Teilabrechnungszeiträumen
- Regelungen über Beitragsfreiheit gelten

Pflegeversicherung

Beitragsabführung

Beitragsabführung durch den Arbeitgeber

- Recht auf Abzug vom Entgelt
- Nachholung nur bei den nächsten 3 Entgelt-abrechnungen
- wenn Beitragseinbehalt nicht mehr möglich ist:
Information des AG's an Pflegekasse und Einzug
durch die Pflegekasse
- es gilt insgesamt Beitragsgruppe 0001
- keine Änderungen in der DEÜV



Pflegeversicherung Beitragsberechnung

Berechnung der PV-Beiträge

Rechenwerte bis 06/2008

- Arbeitnehmerbeitragsanteil: 0,85 %
- Kinderlose: 1,10 %
- Arbeitgeberbeitragsanteil: 0,85 %

In Sachsen:

- Arbeitnehmerbeitragsanteil: 1,35 %
- Kinderlose: 1,60 %
- Arbeitgeberbeitragsanteil: 0,35 %



Pflegeversicherung Beitragsberechnung

Berechnung der PV-Beiträge Rechenwerte ab 01.07.2008

- Arbeitnehmerbeitragsanteil: 0,975 %
- Kinderlose: 1,225 %
- Arbeitgeberbeitragsanteil: 0,975 %

In Sachsen:

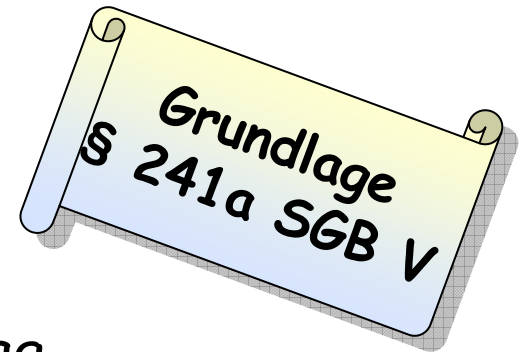
- Arbeitnehmerbeitragsanteil: 1,475 %
- Kinderlose: 1,725 %
- Arbeitgeberbeitragsanteil: 0,475 %

Achtung Gleitzone:

„übliche“ Berechnung der Beiträge nach Gleitzone Regelung und anschließend 0,25%-iger PV-Arbeitnehmerzuschlag (reduziertes Entgelt \times 0,25%)

Krankenversicherung Rechtsgrundlage

Zusätzlicher KV-Beitragssatz



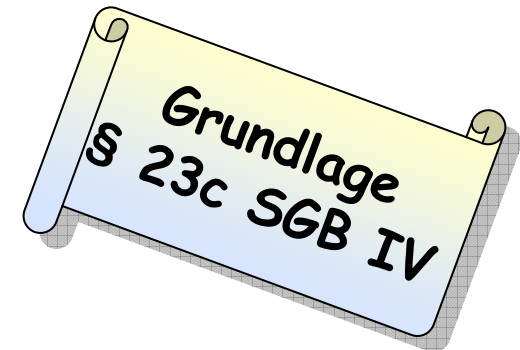
- gehört zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag
- zusätzlicher Beitragssatz ist vom Mitglied allein zu tragen
- Einbehalt vom Arbeitsentgelt durch AG
- Beitragsabführung durch AG
- Fälligkeit zusammen mit übrigen GSV-Beiträgen
- SV-Tage entsprechend Krankenversicherung
- anteilige Beitragsberechnung bei Teilentgeltabrechnungszeiträumen



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

- Zuschüsse zum Kranken-, Verletzten-, Übergangsgeld
- Zuschüsse zum Mutterschafts-/Erziehungsgeld, Elterngeld
- Zuschüsse zum Krankentagegeld (PKV)
- Sachbezüge (z.B. Kost, Wohnung, PKW)
- Firmen-, Belegschaftsrabatte
- vermögenswirksame Leistungen
- Kontoführungsgebühren
- Zinersparnisse aus verbilligten AG-Darlehen
- Telefonzuschüsse
- Beiträge und Zuwendungen zur betrieblichen Altersvorsorge



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

Sozialleistungen (Entgeltersatzleistungen)

- Krankengeld und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (Krankenkassen)
- Verletztengeld und Verletztengeld bei Erkrankung des Kindes (Unfallversicherungsträger -UV-)
- Übergangsgeld (RV-Träger/BA/UV/Kriegsopferfürsorge)
- Versorgungskrankengeld (Träger der Kriegsopferfürsorge)
- Mutterschaftsgeld (Krankenkassen/Bund)
- Elterngeld, Erziehungsgeld (Bund)
- Krankentagegeld (private KV)



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

Nettoarbeitsentgelt

1. **SV-Freibetrag** = Differenz zwischen Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt und Netto-Sozialleistung
2. Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt entspricht dem Nettoentgelt, dass der AG dem SV-Träger zur Berechnung der Sozialleistung bescheinigen muss (Bundeseinheitliche Bescheinigung)
3. Bei freiwillig Versicherten ist der um den Beitragszuschuss für Beschäftigte verminderte Beitrag des Versicherten zur KV und PV abzuziehen
4. Ziffer 3 gilt auch für PKV-Versicherte (Beachte Höchstzuschuss)

Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

... *Fortsetzung Seite 83*

5. Gleichstellung von Mitgliedern berufsständischer Versorgungseinrichtungen (BV) bei der Ermittlung des Vergleichsnettos; ab 01.01.2008 ist der Beitrag zur BV als gesetzlicher Abzug anzusetzen
6. Ab 01.01.2008 Einführung einer Bagatellegrenze (Freigrenze) i.H.v. mtl. 50 €
Weiter gewährte AG-Leistung max. 50,00 €/Monat =
keine Beitragspflicht
7. Ab 01.01.2008 gilt die Bagatellegrenze auch für Bezieher von Krankentagegeld
8. Bei Wegfall der beitragspflichtigen Einnahme zum 01.01.2008 muss der Arbeitgeber den Sozialleistungsträger entsprechend informieren, damit ggf. die Kürzung der Sozialleistung entfällt



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

- Je Kalendertag des Sozialleistungsbezugs, ist vom SV-Freibetrag $1/30$ zu berücksichtigen
- übersteigt die Netto-Sozialleistung das Vergleichs-Netto, um mehr als 50 Euro (gültig ab 01.01.2008) unterliegt die beitragspflichtige Einnahme in voller Höhe der Beitragspflicht
- Tage mit beitragspflichtiger Einnahme sind SV-Tage



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

| | |
|-----------------------------------------|----------------|
| Brutto | 3000,00 € mtl. |
| Vergleichs-Netto | 2100,00 € mtl. |
| Bruttozahlungen des Arbeitgebers | 400,00 € mtl. |
| Netto-Krankengeld | 1628,10 € mtl. |
| Netto-Krankengeld | 54,27 € tgl. |
| SV-Freibetrag (2100 € - 1628,10 €) | 471,90 mtl. |
| SV-Freibetrag (2100 € - 1628,10 €) : 30 | 15,73 tgl. |

SV-Freibetrag > Bruttozahlung:
keine beitragspflichtige Einnahme



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

| | |
|-----------------------------------------|----------------|
| Brutto | 3000,00 € mtl. |
| Vergleichs-Netto | 2100,00 € mtl. |
| Bruttozahlungen des Arbeitgebers | 600,00 € mtl. |
| Netto-Krankengeld | 1628,10 € mtl. |
| Netto-Krankengeld | 54,27 € tgl. |
| SV-Freibetrag (2100 € - 1628,10 €) | 471,90 mtl. |
| SV-Freibetrag (2100 € - 1628,10 €) : 30 | 15,73 tgl. |

SV-Freibetrag < Bruttozahlung
beitragspflichtige Einnahme:

$$(600,00 - 471,90) = 128,10 \text{ € mtl.}$$
$$(128,10 \text{ €} : 30) = 4,27 \text{ € tgl.}$$



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

Freibetrag < Bruttozahlung

- Bezug von Krankengeld ab 11.04.
- Bruttozahlungen des Arbeitgebers: mtl. 600,00 €
- beitragspflichtige Einnahme: mtl. 128,10 €

Lösung für Teilmonat:

- 01.04.-10.04. **Beitragspflichtige Einnahme
(10/30 von 600 €) = 200 €**
- 11.04.-30.04. **Beitragspflichtige Einnahme
(20/30 von 128,10 €) = 85,40 €**

NS über die Besprechung der Spitzenverbände über Fragen
des Gem. Beitragseinzugs am 25./26.04.2006 TOP 4



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

Freibetrag > Bruttozahlung

- Bezug von Krankengeld ab 11.04.
- Bruttozahlungen des Arbeitgebers: mtl. 39,00 €
- beitragspflichtige Einnahme: *fällt nicht an*

Lösung für Teilmonat:

- 01.04. - 10.04. **Beitragspflichtige Einnahme = 39 €**
- 11.04. - 30.04. *Keine* zusätzliche beitragspflichtige Einnahme

NS über die Besprechung der Spitzenverbände über Fragen des Gem. Beitragseinzugs am 25./26.04.2006 TOP 4



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

Besonderheiten ...

- ... beim Bezug von Mutterschaftsgeld
- ... bei Inanspruchnahme der Elternzeit
- Einnahmen, die über die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)
§ 1 Abs. 1 Nr. 3 (Einnahmen nach § 40 Abs.2 EStG);
§ 1 Abs. 1 Nr. 4, Nr. 9 (betriebl. Altersvorsorge)
nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, können von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden



Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

Entstehen eines weiteren geldwerten Vorteils bei unterlassenem nachträglichem Beitragsabzug

1. Lohnabzug ganz bzw. teilweise möglich:
Arbeitgeber nimmt diesen nicht vor
Arbeitnehmeranteil am GSW-Beitrag = geldwerter Vorteil
2. Lohnabzug ganz bzw. teilweise nicht möglich:
kein geldwerter Vorteil

AGBEIUE 1-2009 vom 28.01.2009 Top 9

Beitragsverfahren

Arbeitgeberseitige Leistung

Beitragsabzug

Anwendung des § 28g Satz 2 und 3 SGB IV bei ...

- Bezug von Sachbezügen und
- wenn der Barbezug für den vom AN zu tragenden Beitragsanteils nicht ausreicht
(zunächst Vorleistung des Arbeitgebers)

Melderecht

Keine Besonderheiten

(keine Unterbrechungsmeldung nach § 9 DEÜV bzw.
Abmeldung nach § 8 DEÜV, wenn für Zeiten des Bezugs
von Sozialleistungen beitragspflichtige Einnahmen vorliegen)

Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen

<http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/krankenversicherung/leistungen.html>

Stand 11.03.2011

Leistungen

Die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder zu verbessern das sind die zentralen Aufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung. Als Solidargemeinschaft übernimmt sie in der Regel die Leistungen für die notwendige medizinische Hilfe im Falle einer Krankheit mit Ausnahme der beruflich bedingten Unfälle und zahlt ein Krankengeld, wenn der Arbeitgeber das Gehalt während einer Arbeitsunfähigkeit nicht weiterbezahlt.

Das Leistungsspektrum der gesetzlichen Krankenversicherung ist breit gefächert. Die Versicherten können unter allen zugelassenen Ärzten und Zahnärzten frei wählen. Sie sind aber auch selbst für ihre Gesundheit mitverantwortlich: durch gesundheitsbewusste Lebensführung, frühzeitige Beteiligung an gesundheitlichen Vorsorgemaßnahmen sowie durch aktive Mitwirkung an Krankenbehandlung und Rehabilitation. Die Krankenkassen unterstützen dabei die Versicherten aktiv durch Aufklärung und Beratung.

Sachleistungen - Dienstleistungen - Geldleistungen

Zu den Sachleistungen, auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht, zählen beispielsweise Medikamente und die Krankenhausbehandlung. Dienstleistungen sind unter anderem die ärztliche und zahnärztliche Behandlung. Geldleistungen sind zum Beispiel das Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit und das Mutterschaftsgeld. Das Leistungsspektrum der gesetzlichen Krankenversicherung stellen wir Ihnen hier im Überblick vor. Ein ausführliches Leistungsprofil der einzelnen Krankenkassen erhalten Sie bei den jeweiligen [Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung](#).

Gesundheitsförderung und Krankheitsverhütung

"Vorbeugen ist besser als heilen", könnte das Motto aller gesetzlichen Krankenkassen lauten. Der Grundgedanke der Gesundheitsförderung ist, den Versicherten wirksam zu helfen, ihre Gesundheit zu erhalten. Dazu gehören beispielsweise Schutzimpfungen, die Gesundheitsvorsorge von Schwangeren, die Krebsvorsorge oder zahlreiche Vorsorgeuntersuchungen von Kindern. Auch die präventionsorientierte Zahnheilkunde zur Verhütung von Zahnerkrankungen fällt in diesen Leistungsbereich.

Früherkennung von Krankheiten

Die gesetzlichen Krankenkassen übernehmen generell die Kosten oder zahlen Zuschüsse an notwendigen Vorsorge-Maßnahmen. Erwachsene haben beispielsweise ab Vollendung des 35. Lebensjahres alle zwei Jahre Anspruch auf einen Gesundheits-Check, insbesondere zur Früherkennung von Zivilisationskrankheiten wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Diabetes. Maßnahmen zur Krebsvorsorge gehören ebenso in diesen Bereich wie die vorsorgende Untersuchung von Kindern.

Krankenbehandlung

Zu den Leistungen im Krankheitsfall gehören beispielsweise:

- Die ärztliche und zahnärztliche Behandlung,
- die Krankenhausbehandlung,
- Arzneimittel, Verbandmittel, Heilmittel, z.B. Massagen, und Hilfsmittel wie Hörgerät oder Rollstuhl,
- die Haushaltshilfe, falls Versicherte, in deren Haushalt ein Kind unter 12 Jahren lebt, ins Krankenhaus müssen und ihren Haushalt nicht weiter führen können,
- die häusliche Krankenpflege, wenn dadurch ein Krankenhausaufenthalt vermieden oder verkürzt werden kann,
- die kieferorthopädische Behandlung bei Versicherten bis zum 18. Lebensjahr sowie
- Maßnahmen zur Vorsorge und Rehabilitation.

Einen detaillierten Überblick der Leistungen im Einzelnen entnehmen Sie bitte der Satzung Ihrer [gesetzlichen Krankenkasse](#).

Krankengeld

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Krankheit arbeitsunfähig werden, erhalten als Mitglieder anstelle der Fortzahlung des Arbeitsentgelts ab der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld. Landwirte erhalten statt des Krankengeldes eine Betriebshilfe der Landwirtschaftlichen Krankenkasse. Auch Saisonarbeiter werden im Falle der Arbeitsunfähigkeit von der Landwirtschaftlichen Krankenkasse finanziell unterstützt.

Leistung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld, und zwar regelmäßig für sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Während der Schwangerschaft und während des Bezugs von Mutterschaftsgeld bleibt die Versicherte Mitglied.

Leistungen im Ausland

Auch wenn sich versicherte Mitglieder im Urlaub befinden, haben sie Anspruch auf ärztliche Hilfe und Krankenhausbehandlung; vorausgesetzt, sie haben sich vor

ihrem Urlaubsantritt eine Europäische Krankenversicherungskarte (oder Bescheinigung) ihrer deutschen Krankenkasse ausstellen lassen. Neben den 27 EU-Staaten haben Versicherte in folgenden Ländern Anspruch auf medizinische Versorgung:

- Bosnien-Herzegowina,
- Kroatien,
- Island,
- Liechtenstein,
- Marokko,
- Mazedonien,
- Montenegro,
- Norwegen,
- Schweiz,
- Serbien,
- Türkei und
- Tunesien.

Weiterführende Informationen zum Leistungsspektrum der Krankenversicherung im Ausland erhalten Sie bei der [Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland](#).

AOK-Bundesverband, Bonn

Bundesverband der Betriebskrankenkassen, Essen

IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach

See-Krankenkasse, Hamburg

Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen, Kassel

Knappschaft, Bochum

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

Verband der Angestellten-Krankenkassen e. V., Siegburg

Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

24.04.2007

Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern

Durch das Dritte Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuchs (3. SGBÄndG) vom 30.06.1995 (BGBl. I S. 890) ist das Betriebsprüferecht neu geregelt worden. Nach einem stufenweisen Übergang sind die Rentenversicherungsträger seit 01.01.1999 für die Betriebsprüfung allein verantwortlich.

Die vorliegende Verlautbarung löst die Verlautbarung vom 30.10.2003 ab. Sie berücksichtigt zwischenzeitliche Rechtsänderungen, erzielte Beratungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und Änderungen des Verfahrens „Computerunterstützte Betriebsprüfung“.

Inhalt

A Durchführung der Betriebsprüfungen

- 1 Prüfung bei den Arbeitgebern
 - 1.1 Prüfung durch die Rentenversicherungsträger
 - 1.1.1 Allgemeines
 - 1.1.2 Ad hoc-Prüfung
 - 1.1.3 Prüfung bei Arbeitnehmerüberlassung
 - 1.1.4 Prüfung bei Insolvenz
 - 1.1.5 Prüfung der Umlagen nach dem AAG bzw. dem LFZG
 - 1.2 Ausschluss von Mehrfachprüfungen
 - 1.2.1 Allgemeines
 - 1.2.2 Abrechnende Stellen
 - 1.2.3 Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
 - 1.3 Prüfung durch die landwirtschaftlichen Krankenkassen
 - 1.4 Verwaltungsakt
 - 1.4.1 Allgemeines
 - 1.4.2 Zahlungsfrist
 - 1.4.3 Zu Unrecht gezahlte Beiträge
 - 1.4.4 Säumniszuschläge
 - 1.5 Unterrichtung der Einzugsstellen über den Verwaltungsakt
 - 1.5.1 Gemeldete Arbeitnehmer
 - 1.5.2 Nicht gemeldete Arbeitnehmer
- 2 Aussetzung der Vollziehung
- 3 Ordnungswidrigkeiten
- 4 Prüfung bei den Rentenversicherungsträgern
- 5 Schadensersatz

B Datei der Arbeitgeber

- 1 Allgemeines
- 2 Meldeverfahren zwischen den Einzugsstellen und der Rentenversicherung
 - 2.1 Datenspeicherung bei der Deutsche Rentenversicherung Bund
 - 2.2 Datenspeicherung bei der DSRV
- 3 Ablauf des Verfahrens
 - 3.1 Grobplanung
 - 3.2 Feinplanung
 - 3.3 Zusammenführung der Daten für die temporäre Datei

- 3.4 Erstellung von Prüfhilfen
- 4 Datenaustausch zwischen den Einzugsstellen und der DSRV
 - 4.1 Meldungen der DSRV an die Einzugsstellen
 - 4.2 Meldungen der Einzugsstellen
 - 4.2.1 Meldungen über Sollstellungen (Datensatz KVA7)
 - 4.2.2 Beitragssatzdatei
- 5 Absender bzw. Empfänger für den Datenaustausch zwischen Einzugsstellen und der DSRV
 - 5.1 Absender bzw. Empfänger innerhalb der Rentenversicherung für den Datenaustausch
 - 5.2 Absender bzw. Empfänger innerhalb der Einzugsstellen für den Datenaustausch
 - 5.2.1 Allgemeine Ortskrankenkassen
 - 5.2.2 Betriebskrankenkassen
 - 5.2.3 Innungskrankenkassen
 - 5.2.4 See-Krankenkasse und Knappschaft
 - 5.2.5 Ersatzkassen
- 6 Datensätze
 - 6.1 Allgemeines
 - 6.2 Vorlaufsatz
 - 6.3 Meldungen der Einzugsstellen über Sollstellungen (Datensatz KVA7)
 - 6.4 Meldungen der DSRV an die Einzugsstellen (Datensatz RVA5)
 - 6.5 Nachlaufsatz

Anlagen

- Anlage 1: Musterschreiben zur Unterrichtung des Rentenversicherungsträgers durch die Einzugsstellen bei ad hoc-Prüfungen wegen Insolvenz/ Betriebsstilllegung
- Anlage 2: Musterschreiben zur Unterrichtung der Einzugsstelle durch den Rentenversicherungsträger über den Fortlauf des Verfahrens nach Bescheiderteilung

A Durchführung der Betriebsprüfungen

§ 28p SGB IV

Prüfung bei den Arbeitgebern

(1) Die Träger der Rentenversicherung prüfen bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (§ 28a) mindestens alle vier Jahre. Die Prüfung soll in kürzeren Zeitabständen erfolgen, wenn der Arbeitgeber dies verlangt. Die Einzugsstelle unterrichtet den für den Arbeitgeber zuständigen Träger der Rentenversicherung, wenn sie eine alsbaldige Prüfung bei dem Arbeitgeber für erforderlich hält. Die Prüfung umfasst auch die Lohnunterlagen der Beschäftigten, für die Beiträge nicht gezahlt wurden. Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern; insoweit gelten § 28h Abs. 2 sowie § 93 in Verbindung mit § 89 Abs. 5 des Zehnten Buches nicht. Die landwirtschaftlichen Krankenkassen nehmen abweichend von Satz 1 die Prüfung für die bei ihnen versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen vor.

(2) Im Bereich der Regionalträger richtet sich die örtliche Zuständigkeit nach dem Sitz der Lohn- und Gehaltsabrechnungsstelle des Arbeitgebers. Die Träger der Rentenversicherung stimmen sich darüber ab, welche Arbeitgeber sie prüfen; ein Arbeitgeber ist jeweils nur von einem Träger der Rentenversicherung zu prüfen.

(3) Die Träger der Rentenversicherung unterrichten die Einzugsstellen über Sachverhalte, soweit sie die Zahlungspflicht oder die Meldepflicht des Arbeitgebers betreffen.

(4) [aufgehoben]

(5) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Prüfhilfen zu leisten. Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden, sind in die Prüfung einzubeziehen.

(6) Zu prüfen sind auch steuerberatende Stellen, Rechenzentren und vergleichbare Einrichtungen, die im Auftrag des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person Löhne und Gehälter abrechnen oder Meldungen erstatten. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich im Bereich der Regionalträger nach dem Sitz dieser Stellen. Absatz 5 gilt entsprechend.

(7) Die Träger der Rentenversicherung haben eine Übersicht über die Ergebnisse ihrer Prüfungen zu führen und bis zum 31. März eines jeden Jahres für das abgelaufene Kalenderjahr den Aufsichtsbehörden vorzulegen. Das Nähere über Inhalt und Form der Übersicht bestimmen einvernehmlich die Aufsichtsbehörden der Träger der Rentenversicherung mit Wirkung für diese.

(8) ...

(9) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über

1. den Umfang der Pflichten des Arbeitgebers und der in Absatz 6 genannten Stellen bei Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden,
2. die Durchführung der Prüfung sowie die Behebung von Mängeln, die bei der Prüfung festgestellt worden sind und
3. den Inhalt der Datei nach Absatz 8 Satz 1 hinsichtlich der für die Planung der Prüfungen bei Arbeitgebern und der für die Prüfung bei Einzugsstellen erforderlichen Daten, über den Aufbau und die Aktualisierung dieser Datei sowie über den Umfang der Daten aus der Datei nach Absatz 8 Satz 1, die von den Einzugsstellen und der Bundesagentur für Arbeit nach § 28q Abs. 5 abgerufen werden können.

(10) Arbeitgeber werden wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten nicht geprüft.

(11) ...

§ 28q SGB IV

Prüfung bei den Einzugsstellen und den Trägern der Rentenversicherung

(1) bis (4) ...

(5) Die Einzugsstellen und die Bundesagentur für Arbeit prüfen gemeinsam bei den Trägern der Rentenversicherung deren Aufgaben nach § 28p mindestens alle vier Jahre. Die Prüfung kann durch Abruf der Arbeitgeberdateien (§ 28p Abs. 8) im automatisierten Verfahren durch-

geführt werden. Bei geringfügigen Beschäftigungen gelten die Sätze 1 und 2 nicht für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus als Einzugsstelle.

§ 28r SGB IV

Schadensersatzpflicht, Verzinsung

(1) Verletzt ein Organ oder ein Bediensteter der Einzugsstelle schuldhaft eine diesem nach diesem Abschnitt auferlegte Pflicht, haftet die Einzugsstelle dem Träger der Pflegeversicherung, der Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit für einen diesen zugefügten Schaden. Die Schadensersatzpflicht wegen entgangener Zinsen beschränkt sich auf den sich aus Absatz 2 ergebenden Umfang.

(2) Werden Beiträge, Zinsen auf Beiträge oder Säumniszuschläge schuldhaft nicht rechtzeitig weitergeleitet, hat die Einzugsstelle Zinsen in Höhe von zwei vom Hundert über dem jeweiligen Basiszinssatz nach § 247 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu zahlen.

(3) Verletzt ein Organ oder ein Bediensteter des Trägers der Rentenversicherung schuldhaft eine diesem nach § 28p auferlegte Pflicht, haftet der Träger der Rentenversicherung der Krankenkasse, der Pflegekasse und der Bundesagentur für Arbeit für einen diesen zugefügten Schaden. Für entgangene Beiträge sind Zinsen in Höhe von zwei vom Hundert über dem jeweiligen Basiszinssatz nach § 247 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu zahlen.

1 Prüfung bei den Arbeitgebern

1.1 Prüfung durch die Rentenversicherungsträger

1.1.1 Allgemeines

Nach § 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV führen die Rentenversicherungsträger die Betriebsprüfungen in alleiniger Verantwortung durch. Die Prüfung umfasst insbesondere die vom Arbeitgeber

- vorgenommene versicherungsrechtliche Beurteilung, insbesondere der Beschäftigungsverhältnisse (Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit),
- in diesem Zusammenhang abgegebenen Meldungen,
- für die Beitragsberechnung vorgenommenen Beurteilungen des Arbeitsentgelts,
- vorgenommenen Berechnungen und zeitlichen Zuordnungen der Beiträge und
- nach § 28f Abs. 1 SGB IV i. V. m. § 8 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu führenden Entgeltunterlagen,
- abzugebenden Beitragsnachweise auf Vollständigkeit.

Nach § 98 Abs. 1a SGB X bestehen die in Abs. 1 Satz 3 bis 6 des § 98 SGB X genannten Auskunft- und Vorlagepflichten des Arbeitgebers grundsätzlich nur gegenüber den prüfberechtigten Rentenversicherungsträgern. Eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Einzugsstellen über Tatsachen, die für die Erhebung der Beiträge erforderlich sind, besteht lediglich im Einzelfall.

Beitragszahlungen im Sinne des § 28p Abs. 1 SGB IV sind auch die Zahlung der Pflichtbeiträge zur Pflegeversicherung für freiwillig Krankenversicherte sowie die der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) bzw. dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG).

Für die Überprüfung der Zahlung freiwilliger Krankenversicherungsbeiträge bleibt die jeweilige Krankenkasse ebenso zuständig wie für die Prüfung der Beitragszahlung aus Versorgungsbezügen nach § 256 SGB V.

Die Zahlung der einheitlichen Pauschsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG ist nicht Gegenstand der Betriebsprüfung. Soweit im Rahmen der Betriebsprüfung allerdings erkannt wird, dass die einheitliche Pauschsteuer nicht oder in unzutreffender Höhe ge-

zahlt wurde, wird die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) entsprechend informiert.

Die Betriebsprüfungen sind mindestens alle vier Jahre durchzuführen. Der Arbeitgeber kann eine Prüfung in kürzeren Abständen verlangen.

1.1.2 Ad hoc-Prüfung

Nach § 28p Abs. 1 Satz 3 SGB IV unterrichtet die Einzugsstelle den Rentenversicherungsträger, wenn sie eine alsbaldige Prüfung für erforderlich hält. Gedacht ist hier in erster Linie an folgende Sachverhalte:

- Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder Nichteröffnung mangels Masse oder vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt,
- anderweitige Betriebsschließung, es sei denn, sie ist saisonbedingt,
- Hinweise von den mit der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit befassten Stellen (§ 2 Abs. 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz), insbesondere der Behörden der Zollverwaltung, der Staatsanwaltschaften und der Finanzbehörden, sofern es sich nicht nur um geringfügige Meldeverstöße (vgl. § 28a SGB IV) handelt,
- Beitragsnachweise fehlen trotz intensiver und gegenüber dem Rentenversicherungsträger dokumentierter Bemühungen seitens der Einzugsstelle für mehr als 12 Monate,
- Vermutung von Beitragshinterziehung in größerem Umfang.

Die Rentenversicherungsträger führen diese Betriebsprüfungen unverzüglich durch. Die Prüfungen sollen spätestens einen Monat nach Eingang der Mitteilung der anderen Stelle eingeleitet werden. Prüfungen aus Anlass der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens sollen so rechtzeitig abgeschlossen werden, dass die Einzugsstellen ihre Forderungen gegenüber dem Insolvenzverwalter geltend machen können (§ 29 Abs. 1 Nr. 2 InsO). Kann die Prüfung nicht innerhalb von drei Monaten nach Eingang des Antrags der Einzugsstelle abgeschlossen werden, erfolgt **eine** Zwischennachricht.

Zur Straffung und Vereinheitlichung des Verfahrens der Anzeige - insbesondere in Fällen der Insolvenz - hat die Benachrichtigung der Rentenversicherungsträger **zeitnah unter Verwendung des beigefügten Musters (Anlage 1) zu erfolgen.**

Kann der Rentenversicherungsträger trotz intensiver Bemühungen (z. B. Handelsregisterauskunft zur Ermittlung der Handelnden und Anfragen bei Einwohnermelde- und Gewerbeämtern) einen Verantwortlichen nicht ermitteln, bei dem prüffähige Unterlagen eingesehen werden können (z. B. Arbeitgeber ist unbekannt verzogen oder Steuerberater hat das Mandat nach Betriebsschließung niedergelegt), unterrichtet er die Einzugsstelle unter Darstellung seiner Ermittlungsbemühungen. Die Rentenversicherungsträger erlassen lediglich im Rahmen der Betriebsprüfungen den erforderlichen Verwaltungsakt. Dies bedeutet, dass sie nur dann Ansprüche geltend machen können, wenn sie tatsächlich geprüft haben. Dies muss nicht zwangsläufig eine Prüfung vor Ort sein, sondern kann sich auch auf die Prüfung von überlassenen Unterlagen des Arbeitgebers beziehen. Ist aber eine Prüfung nicht möglich, weil weder der Arbeitgeber noch sein Bevollmächtigter auffindbar sind oder Unterlagen nicht vorgelegt werden können, fehlt es am Recht des Rentenversicherungsträgers zum Erlass eines Verwaltungsaktes im Sinne des § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV. Die Unterrichtung der Einzugsstelle durch den Rentenversicherungsträger über eine nicht durchgeführte Betriebsprüfung zieht nicht die Verpflichtung der Einzugsstelle nach sich, selbst Ermittlungen anzustellen.

1.1.3 Prüfung bei Arbeitnehmerüberlassung

Hat der Rentenversicherungsträger ein Unternehmen geprüft, das Arbeitnehmer verleiht, und stellt sich im Rahmen der Einziehung der Forderung heraus, dass die Einzugsstelle den/die Entleiher hinsichtlich der Beitragsforderungen in Anspruch nehmen muss (§ 28e Abs. 2 SGB IV), trifft der Rentenversicherungsträger bei dem als Verleiher tätigen Arbeitgeber die erforderlichen weitergehenden Feststellungen, die es der Einzugsstelle ermöglichen, die Forderungen arbeitnehmerbezogen zu beziffern. Im Einzelfall kann eine Hilfestellung durch Prüfung beim Entleiher erforderlich sein.

1.1.4 Prüfung bei Insolvenz

Bei Insolvenz eines Arbeitgebers haben die Einzugsstelle und der Rentenversicherungsträger über die ansonsten erforderlichen Tätigkeiten hinaus folgende Aufgaben zu erledigen:

- Die Einzugsstelle hat dem Rentenversicherungsträger mitzuteilen, seit welchem Monat Beitragsrückstände bestehen bzw. Schätzungen vorgenommen werden.
- Die Einzugsstelle teilt dem Rentenversicherungsträger - soweit bekannt - mit, wo

sich die Entgeltunterlagen befinden, wer die Geschäfte leitet oder geleitet hat und wo sich diese Person befindet.

- Der Rentenversicherungsträger hat die Betriebsprüfung einzuleiten, sobald die Mitteilung **einer** Krankenkasse vorliegt, dass
 - das Insolvenzverfahren eröffnet wurde,
 - das Insolvenzverfahren mangels Masse nicht eröffnet wurde oder
 - eine vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit vorliegt.

- Die Einzugsstelle übersendet dem Rentenversicherungsträger zusammen mit dem Prüfauftrag den Beschluss über vorläufige Sicherungsmaßnahmen nach § 21 InsO (vgl. BGH-Urteil vom 18.07.2002 - IX ZR 195/01 -).

- Der Rentenversicherungsträger hat ab dem Monat, für den erstmals Beitragsrückstände bestehen bzw. Schätzungen vorgenommen wurden, der Einzugsstelle zumindest die erforderlichen Daten zeitnah mitzuteilen, damit diese die Forderungen nach § 208 SGB III, § 55 InsO erheben kann. Dies kann sich im Einvernehmen mit der Einzugsstelle z. B. darauf beschränken, Ablichtungen der Entgeltunterlagen aus dem einschlägigen Zeitraum zu übersenden.

- Der Rentenversicherungsträger hat das Meldeverfahren nach der DEÜV durchzuführen, sofern das Insolvenzverfahren mangels Masse nicht eröffnet wurde.

- Die Einzugsstelle hat die rückständigen Beiträge einschließlich Säumniszuschläge zu ermitteln und zu fordern. Dies gilt sowohl für die Forderung gegenüber dem Arbeitgeber als auch in Bezug auf die Beiträge gegenüber der Agentur für Arbeit nach § 208 SGB III.

1.1.5 Prüfung der Umlagen nach dem AAG bzw. dem LFZG

Gegenstand der Prüfung der Umlagen nach dem AAG bzw. dem ehemaligen LFZG sind die Umlagepflicht und das Beitragsverfahren. Bei der Prüfung gehen die Rentenversicherungsträger wie folgt vor:

Nacherhebungen von Umlagen nach dem AAG werden zu Gunsten der Krankenkassen vorgenommen, die nach § 2 Abs. 1 AAG die Erstattung vorzunehmen hat. Dies ist die Krankenkasse,

a) bei der der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin versichert ist,

b) sofern eine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse nicht besteht, die zuständige Einzugsstelle für die Beiträge zur Rentenversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit,

c) sofern sich eine Zuständigkeit nach den Buchstaben a) oder b) nicht ergibt, die Krankenkasse, die der Arbeitgeber gewählt hat.

Für Zeiträume bis einschließlich 31.12.2005 gilt:

Nacherhebungen von Umlagen nach dem LFZG werden grundsätzlich zu Gunsten der in § 10 Abs. 1 LFZG genannten Umlagekassen vorgenommen. Sofern Umlagen bei einem Betrieb nachberechnet werden, der bereits Umlagen zahlt, orientiert sich der Rentenversicherungsträger an dem Verfahren, das der Arbeitgeber gewählt hat. Werden Umlagen bei einem Betrieb nachberechnet, der bisher keine Umlagen gezahlt hat, soll die Umlage an die Umlagekasse bei der Krankenkasse gezahlt werden, die die Krankenversicherung durchführt; für Arbeitnehmer, die bei einer Krankenkasse versichert sind, die nicht Umlagekasse ist, wird dem Arbeitgeber ein Wahlrecht eingeräumt. Soweit Umlagen von einem Arbeitgeber an eine BKK-Umlagekasse gezahlt wurden, wird dies nicht beanstandet.

Eine Ausnahme gilt für alle geringfügig Beschäftigten nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch. Für diesen Personenkreis ist die zur Erstattung verpflichtete Krankenkasse für Entgeltabrechnungszeiträume seit dem 01.04.2003 immer die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung.

1.2 **Ausschluss von Mehrfachprüfungen**

1.2.1 **Allgemeines**

Die Regelung des § 28p Abs. 2 SGB IV verpflichtet die Rentenversicherungsträger, sich darüber abzustimmen, welche Arbeitgeber sie prüfen. Die Vorschrift gilt für alle Arbeitgeber und für alle Rentenversicherungsträger - auch für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Im Verhältnis zwischen den Regionalträgern und der Deutschen Rentenversicherung Bund erfolgt diese Aufteilung anhand der Prüfziffer in der Betriebsnummer des Arbeitgebers oder der abrechnenden Stelle nach § 28p Abs. 6 SGB IV. Die Deutsche Rentenversicherung Bund prüft Arbeitgeber, in deren Betriebsnummer die Prüfziffer 0 bis 4 lautet, die Regionalträger prüfen in ihrem Zuständigkeitsbereich Arbeitgeber, in deren Betriebsnummer die Prüfziffer 5 bis 9 lautet.

1.2.2 **Abrechnende Stellen**

Für Arbeitgeber, deren Entgeltabrechnungen durch eine Stelle nach § 28p Abs. 6 SGB IV durchgeführt werden und die die Prüfung bei dieser Stelle durchführen lassen, richtet sich die Prüfständigkeit grundsätzlich nach der Betriebsnummer dieser Stelle. Abweichend hiervon orientiert sich die Prüfständigkeit bei ad-hoc-Prüfungen (vgl. Ziffer 1.1.2) an der Betriebsnummer des Arbeitgebers. Das Gleiche gilt, wenn die Abrechnungsstelle keine eigene Betriebsnummer hat.

1.2.3 **Zuständigkeiten der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See**

Von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See werden die Betriebe mit knappschaftlich rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern (§§ 137 und 273 SGB VI) geprüft, und zwar auch bezüglich der Beschäftigten, die nicht in der knappschaftlichen Sozialversicherung versichert sind. Die Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See bleibt solange bestehen, wie mindestens ein Arbeitnehmer, der der knappschaftlichen Rentenversicherungspflicht unterliegt, noch in dem Betrieb tätig ist. Ausschlaggebend ist der jeweilige Prüfzeitraum.

Des Weiteren werden alle Betriebe, für die die See-Berufsgenossenschaft der zuständige Unfallversicherungsträger ist, und Betriebe, die in den Zuständigkeitsbereich der Satzung der ehemaligen Bahnversicherungsanstalt fallen, von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See geprüft.

1.3 **Prüfung durch die landwirtschaftlichen Krankenkassen**

Die Vorschrift des § 28p Abs. 1 Satz 6 SGB IV trägt den besonderen Verhältnissen der landwirtschaftlichen Sozialversicherung Rechnung. Die landwirtschaftlichen Krankenkassen haben für die mitarbeitenden Familienangehörigen in der Landwirtschaft ein eigenständiges Prüferecht.

1.4 **Verwaltungsakt**

1.4.1 **Allgemeines**

Nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV erlassen die Rentenversicherungsträger im Rahmen der Prüfung die erforderlichen Verwaltungsakte einschließlich der Widerspruchsbescheide; sie umfassen auch die Umlagen nach dem AAG bzw. LFZG.

In dem Beitragsbescheid bzw. der Prüfmitteilung sind neben den versicherungs- und beitragsrechtlichen Feststellungen auch alle melderelevanten Sachverhalte vom Rentenversicherungsträger darzustellen. Der Arbeitgeber ist unter Angabe der konkreten Meldedaten (Meldegrund, Meldezeitraum, Beitragsgruppen, Personengruppenschlüssel, beitragspflichtiges Entgelt etc.) zur Abgabe bzw. zur Korrektur der Meldungen aufzufordern.

Die Rentenversicherungsträger sind in den Verfahren vor den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit aktiv legitimiert (vgl. BSG-Urteil vom 30.10.2002 – B 1 KR 19/01 R – USK 2002-37). Soweit die Rentenversicherungsträger Verwaltungsakte der Einzugsstellen abändern, finden die §§ 44 ff. SGB X Anwendung. Dadurch ist das Vertrauen des Arbeitgebers in die Entscheidungen der Einzugsstellen gewährleistet. Die Frage, ob es sich bei der Entscheidung der Einzugsstellen um einen Verwaltungsakt handelt, ist nach § 31 SGB X zu beurteilen. Danach ist jede Einzelfallentscheidung zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht ein Verwaltungsakt. Der Verwaltungsakt kann schriftlich oder mündlich oder auf andere Art und Weise erlassen worden sein (§ 33 Abs. 2 Satz 1 SGB X). Die Tatsache, dass ein Verwaltungsakt keine Rechtsbehelfsbelehrung enthält, ist für die Anwendung der §§ 44 ff. SGB X ohne Bedeutung. Die Annahme von Beiträgen nur aufgrund einer Anmeldung des Arbeitgebers ist allein kein Verwaltungsakt. In diesen Fällen gelten die §§ 44 ff. SGB X nicht. Die Entscheidung einer Einzugsstelle über das Nichtvorliegen von Versicherungspflicht ist ein Verwaltungsakt mit Dauerwirkung im Sinne von § 45 Abs. 3 Satz 1 SGB X.

Vor der Abänderung eines schriftlichen Verwaltungsaktes der Einzugsstelle hat der Rentenversicherungsträger diese zu konsultieren. Sachverhalte von grundsätzlicher Bedeutung werden im Rahmen der Besprechungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs geklärt.

Forderungen werden vom Rentenversicherungsträger im Sinne der Anlage zur Vorläufigen Verwaltungsvorschrift Nr. 2.6 zu § 59 BHO nicht erhoben, wenn die Gesamtforderung 5 EUR unterschreitet.

1.4.2 Zahlungsfrist

Bei Erteilung eines Beitragsbescheides setzt der Rentenversicherungsträger eine Frist zur Begleichung der Beitragsforderungen. Die nachberechneten Beiträge sind bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats, der dem Datum des Bescheides folgt, an die Einzugsstelle zu zahlen.

Die zuständige Einzugsstelle hat die Einhaltung der Frist zu überwachen und ggf. Säumniszuschläge zu erheben. Ein Widerspruch des Arbeitgebers hat hinsichtlich der Zahlung der Beiträge keine aufschiebende Wirkung (Ausnahme: § 7a Abs. 7 Satz 1 SGB IV). Allerdings besteht die Möglichkeit, dass der Rentenversicherungsträger die sofortige Vollziehung gemäß § 86a Abs. 3 Satz 1 SGG ganz oder teilweise aussetzt (vgl. Ziffer 2).

Nachforderungen von Pflichtbeiträgen zur Pflegeversicherung freiwillig Krankversicherter kann der Rentenversicherungsträger nicht selbst vornehmen, da Beitragsschuldner hier nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte ist. Der Rentenversicherungsträger macht der Pflegekasse nach § 28p Abs. 3 SGB IV die Angaben, die für den Erlass des Verwaltungsaktes erforderlich sind.

1.4.3 Zu Unrecht gezahlte Beiträge

Zu Unrecht gezahlte Beiträge werden im Rahmen des Erlasses eines Verwaltungsaktes nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV grundsätzlich nicht erstattet oder mit Forderungen verrechnet, da den Prüfern der Rentenversicherungsträger nicht bekannt ist, ob die Arbeitnehmer Leistungen aus einem Zweig der Sozialversicherung erhalten haben. Die Beiträge sind auf Antrag grundsätzlich von den Einzugsstellen zu erstatten (vgl. gemeinsame Grundsätze für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung in der jeweils geltenden Fassung). Dabei füllen die Prüfer der Rentenversicherungsträger den Erstattungsantrag grundsätzlich nicht aus.

In den Fällen, in denen eine Berichtigung der beitragspflichtigen Einnahmen nicht erfolgt (z. B. bei der Anwendung falscher Beitragssätze), werden anlässlich der Betriebsprüfung Beiträge erstattet. Dies gilt auch in den Fällen, in denen einem Widerspruch oder einer Klage abgeholfen oder ein rechtskräftiger Bescheid zurückgenommen wird. Der Arbeitgeber wird in diesen Fällen darauf hingewiesen, dass er die Arbeitnehmeranteile der Beiträge an den Arbeitnehmer auszuzahlen hat.

Wird im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt, dass ein Beschäftigter zu Unrecht in der privaten Krankenversicherung versichert wurde, weil wegen fehlenden Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze Krankenversicherungspflicht vorlag, sind Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung nachzuerheben. Wurden die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung in der fraglichen Zeit an die zuständige Krankenkasse als Einzugsstelle gezahlt, ist hinsichtlich dieser Beiträge nichts zu veranlassen. Wurden diese Beiträge an eine unzuständige Krankenkasse gezahlt, hat es damit ebenfalls sein Bewenden; der Rentenversicherungsträger teilt der zuständigen Krankenkasse jedoch mit, dass die Beiträge von einer anderen Krankenkasse eingezogen und an die Rentenversicherung und Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet wurden.

Wird festgestellt, dass ein Beschäftigter zu Unrecht als freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung geführt wurde, weil die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten wurde, so ist der Fall zukunftsorientiert zu berichtigen. Wurden die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung irrtümlicherweise nicht an die durch den Arbeitnehmer gewählte Krankenkasse gezahlt, ist auch dieser Fall zukunftsorientiert zwischen den betroffenen Krankenkassen zu bereinigen.

In den Anwendungsfällen des § 26 Abs. 1 SGB IV trifft der Prüfer vor Ort lediglich die versicherungs- und beitragsrechtlichen Feststellungen. Mit dem vom prüfenden Versicherungsträger zu erlassenden Verwaltungsakt nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV wird festgestellt, dass die Voraussetzungen für den Eintritt von Versicherungspflicht nicht vorliegen und ggf. - bei erst nachträglich eingetretenen Änderungen - ab welchem Zeitpunkt dies der Fall ist. Davon getrennt zu beurteilen ist, ab welchem Zeitpunkt eine Beanstandung der Rentenversicherungsbeiträge im Hinblick auf die Regelung des § 26 Abs. 1 SGB IV erfolgen darf. Zur Anwendung dieser Regelung wird der aktuelle kontoführende Rentenversicherungsträger informiert. Dieser ist für die Beanstandung der Rentenversicherungsbeiträge insgesamt verantwortlich, also auch für Zeiten, die § 26 Abs. 1 SGB IV nicht unterliegen.

Zu Unrecht gezahlte Beiträge werden in den Anlagen zur Prüfmitteilung erfasst. Dabei wird darauf hingewiesen, dass Beiträge erstattet oder ggf. verrechnet werden oder dass sich der Arbeitgeber an die zuständige Einzugsstelle wenden soll.

1.4.4 Säumniszuschläge

Nach § 24 Abs. 1 SGB IV hat der Arbeitgeber für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die er nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt hat, für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Säumniszuschlag in Höhe von eins vom Hundert des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrages zu zahlen.

Wird eine Beitragsforderung durch Bescheid mit Wirkung für die Vergangenheit festgestellt, ist ein darauf entfallender Säumniszuschlag nicht zu erheben, soweit der Beitragsschuldner glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte (§ 24 Abs. 2 SGB IV). Der Beitragsschuldner kann insbesondere in folgenden Fällen eine unverschuldete Unkenntnis nicht geltend machen:

- Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung,
- Nichtauswertung von Lohnsteuerprüfberichten,
- Nichtberücksichtigung früherer Beanstandungen aus Betriebsprüfungen,
- unterbliebene Abführung von Beiträgen nach arbeitsgerichtlichen Entscheidungen, die Zahlungsansprüche der Beschäftigten betreffen,
- die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld im Sinne des § 23 SGB IV nicht gewissenhaft vorgenommen wurde,
- bei identischen Sachverhalten unterschiedliche Beurteilungen vorgenommen wurden.

Wurde die Entgeltabrechnung von einer Abrechnungsstelle im Sinne des § 28p Abs. 6 SGB IV gewerbsmäßig vorgenommen, gelten dieselben Maßstäbe.

Werden Säumniszuschläge erhoben, sind die Gründe im Beitragsbescheid festzuhalten.

Erheben die Rentenversicherungsträger Säumniszuschläge, erfolgt dies im Rahmen des Verwaltungsaktes nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV.

Die Rentenversicherungsträger berechnen Säumniszuschläge bis zum Zeitpunkt der Schlussbesprechung. Für Zeiträume danach sind weder vom Rentenversicherungsträger noch von der Einzugsstelle Säumniszuschläge zu erheben, es sei denn, der Beitragsschuldner hat das im Bescheid gesetzte Zahlungsziel nicht eingehalten.

Dem Rentenversicherungsträger obliegt im Rahmen eines Widerspruchs- oder Klageverfahrens die Prüfung, ob und inwieweit ein Bescheid über Säumniszuschläge zurückzunehmen ist, wenn der Arbeitgeber geltend macht, dass die Säumniszuschläge im Rahmen der Betriebsprüfung zu Unrecht erhoben wurden.

Ein etwaiger Erlass der Säumniszuschläge setzt die Unanfechtbarkeit des Beitragsbescheides voraus. Zuständig für die Prüfung des Erlassantrages ist die jeweilige Einzugsstelle. In Fällen, in denen im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV Säumniszuschläge erhoben wurden, kommt jedoch ein Erlass durch die Einzugsstelle nach Ziffer 7, Fallgruppe b der Gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Erhebung von Säumniszuschlägen nach § 24 SGB IV vom 09.11.1994 nicht in Betracht. Ein „offenbares Versehen“, wie es die Ziffer 7, Fallgruppe b wörtlich voraussetzt, kann in Fallgestaltungen, die zur Erhebung von Säumniszuschlägen im Rahmen von Prüfungen nach § 28p SGB IV führen, nicht vorliegen; darüber hinaus schließt die Nichtzahlung von geschuldeten Beiträgen über einen längeren Zeitraum gerade die Bewertung als „bisher pünktlicher Beitragszahler“ aus.

1.5 **Unterrichtung der Einzugsstellen über den Verwaltungsakt**

Ogleich die Rentenversicherungsträger für die Betriebsprüfung zuständig sind und auch die erforderlichen Verwaltungsakte erlassen, sind die Krankenkassen Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag und Annahmestellen für die Meldungen. Für den Personenkreis der geringfügig Beschäftigten ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) für Entgeltabrechnungszeiträume seit dem 01.04.2003 Einzugsstelle und Annahmestelle für die Meldungen. Die Einzugsstellen ziehen also die Beiträge ein, die der Rentenversicherungsträger geltend gemacht hat, erforderlichenfalls auch im Rahmen der Vollstreckung. Sie haben darüber hinaus melderechtliche Auflagen des Rentenversicherungsträgers zu überwachen; dazu sollte ggf. eine Anlage zur Prüfmitteilung erstellt werden.

Damit die Einzugsstellen ihren Pflichten nachkommen können, müssen die Rentenversicherungsträger sie nach § 28p Abs. 3 SGB IV über Sachverhalte unterrichten, soweit sie die Zahlungspflicht oder die Meldepflicht des Arbeitgebers betreffen. Jede Einzugsstelle erhält eine Durchschrift der vollständigen Prüfmitteilung mit der sie betreffenden Anlage (Aufstellung der Nachberechnungen und Gutschriften). Die Information erhält die Einzugsstelle/Geschäftsstelle, die die Beiträge einzieht. Die Anlage zur Prüfmitteilung gilt als Beitragsnachweis für die Sollstellung der Einzugsstelle. Der Arbeitgeber weist die Beiträge nicht mehr gesondert nach; darauf ist er bei der

Prüfung hinzuweisen. Ergeben sich bei der Prüfung keine Beanstandungen oder Auflagen für die Mitglieder einer Krankenkasse, erhält diese keine Mitteilung. Sobald die Durchschrift der Prüfmitteilung einschließlich der Anlagen den Einzugsstellen in maschineller Form übermittelt wird, wird die Beschränkung auf Prüfmitteilungen mit Beanstandungen aufgegeben; Prüfmitteilungen im Rahmen des Widerspruchsverfahrens werden generell in körperlicher Form übersandt.

Der Rentenversicherungsträger informiert die Einzugsstellen im weiteren Verfahren unverzüglich über

- Widersprüche,
- Klagen,
- Widerspruchsrücknahmen,
- Klagerücknahmen,
- Anträge auf Aussetzung der Vollziehung und
- die in diesem Zusammenhang ergangenen Entscheidungen.

Dabei verwendet er das als **Anlage 2** beigefügte Musterschreiben. Widersprüche und Klagen haben hinsichtlich der Zahlung der Beiträge grundsätzlich keine aufschiebende Wirkung, es sei denn, der Rentenversicherungsträger hat bei der Prüfung über den sozialversicherungsrechtlichen Status eines Erwerbstätigen entschieden (vgl. § 7b SGB IV).

Für Beiträge aufgrund von Summenbeitragsbescheiden und bei nachträglicher Feststellung der Versicherungspflicht gelten folgende Zuständigkeiten der Einzugsstellen:

1.5.1 **Gemeldete Arbeitnehmer**

Bezieht sich ein Summenbeitragsbescheid auf Arbeitsentgelte gemeldeter Arbeitnehmer, ist bezogen auf die vom Summenbeitragsbescheid erfassten Kalenderjahre eine Quotierung der beim Arbeitgeber vertretenen Krankenkassen vorzunehmen. Maßgebend hierfür sind die jeweils am 1. Juli eines Jahres bestehenden Krankenkassen-Mitgliedschaften. Die aufgrund des Summenbeitragsbescheides zu zahlenden Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind auf die einzelnen Krankenkassen aufzuteilen. Eine geschäftsstellenbezogene Aufteilung erfolgt nicht.

1.5.2 **Nicht gemeldete Arbeitnehmer**

Für die Fälle, in denen das Wahlrecht nach §§ 173 ff. SGB V nicht ausgeübt wurde - also weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber - und demzufolge auch keine

Anmeldung durch den Arbeitgeber bei einer Krankenkasse erfolgte, wird der Arbeitnehmer zunächst der Krankenkasse zugewiesen, bei der er bislang versichert war.

Ist eine letzte Krankenkasse nicht vorhanden, erfolgt eine Zuweisung der Arbeitnehmer in Anlehnung an die beiden letzten Ziffern der Betriebsnummer des Arbeitgebers. Diese Zuordnung wird jährlich an die zum Stichtag 1. Juli im Bereich der allgemeinen Krankenversicherung bestehenden Mitgliedschaften krankenversicherter Arbeitnehmer überprüft und im Rahmen der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs bekannt gegeben. Maßgebend für die Zuständigkeit ist das Datum der Bescheiderteilung; sofern eine schriftliche Anhörung im Sinne von § 24 SGB X durchgeführt wurde, gilt das Datum der Anhörung. Die aufgrund dieser Zahlen vorgenommene Quotierung gilt für das auf den jeweiligen Stichtag folgende Kalenderjahr. Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich der See-Krankenkasse sind dieser zuzuweisen.

2 **Aussetzung der Vollziehung**

Anträge auf Aussetzung der Vollziehung von Beitragsbescheiden nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV werden durch die Rentenversicherungsträger bearbeitet. Die Entscheidung über die Aussetzung wird nach § 86a Abs. 3 SGG sowie den hierzu festgelegten Richtlinien getroffen. Hat der Rentenversicherungsträger die Vollziehung des Verwaltungsaktes ausgesetzt, darf die Einzugsstelle die Forderung aus dem laufenden Soll herausnehmen bzw. braucht sie nicht ins Soll zu stellen, wenn nur dadurch die Erhebung von Säumniszuschlägen vermieden werden kann. Säumniszuschläge sind für den Aussetzungszeitraum nicht zu erheben.

Im Rahmen einer Aussetzung der Vollziehung sind Beitragsansprüche zu verzinsen. Dabei wird in analoger Anwendung des § 27 Abs. 1 SGB IV ein Zinssatz in Höhe von 4 v. H. zu Grunde gelegt. Die Verzinsung beginnt mit dem Kalendermonat, der dem Monat der im Bescheid nach § 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV genannten Zahlungsfrist folgt. Sie endet mit dem Kalendermonat, der der Bekanntgabe des Widerspruchsbescheids vorausgeht. Sofern der Rentenversicherungsträger über die Aussetzung der Vollziehung entscheidet, hat er auch die Zinsen zu berechnen und diese der Einzugsstelle mitzuteilen. Im sozialgerichtlichen Verfahren soll einer Aussetzung der Vollziehung zugestimmt werden, wenn sie vom Gericht mit der Auflage einer vierprozentigen Verzinsung ausgesprochen wird.

3 **Ordnungswidrigkeiten**

Stellt der Rentenversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung Ordnungswidrigkeiten nach § 111 Abs. 1 und 2 SGB IV fest, ist er Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

4 **Prüfung bei den Rentenversicherungsträgern**

Nach § 28q Abs. 5 SGB IV sind die Einzugsstellen und die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, bei den Rentenversicherungsträgern die Aufgaben nach § 28p SGB IV gemeinsam zu prüfen. Das bedeutet, dass alle Einzugsstellen, mit denen ein Rentenversicherungsträger im Sinne des § 28p Abs. 3 SGB IV zusammenarbeitet, und die Bundesagentur für Arbeit sich auf einen Prüftermin verständigen müssen. Bei geringfügigen Beschäftigungen gelten diese Ausführungen nicht für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) als Einzugsstelle.

Nach § 28q Abs. 5 Satz 2 SGB IV kann die Prüfung mit Hilfe automatischer Einrichtungen durch Abfragen der Arbeitgeberdateien durchgeführt werden. Die Einzelheiten des Abrufs ergeben sich aus den „Grundlagen des Verfahrens zum Abruf der Arbeitgeberdateien“ in der jeweils geltenden Fassung.

5 **Schadensersatz**

Nach § 28r Abs. 3 SGB IV haftet der Rentenversicherungsträger für schuldhafte Verletzungen von Pflichten nach § 28p SGB IV.

B Datei der Arbeitgeber

§ 28p Abs. 8 SGB IV Prüfung bei den Arbeitgebern

(1) bis (7) ...

(8) Die Deutsche Rentenversicherung Bund führt eine Datei, in der der Name, die Anschrift, die Betriebsnummer und weitere Identifikationsmerkmale eines jeden Arbeitgebers sowie die für die Planung der Prüfungen bei den Arbeitgebern und die für die Übersichten nach Absatz 7 erforderlichen Daten gespeichert sind; die Deutsche Rentenversicherung Bund darf die in dieser Datei gespeicherten Daten nur für die Prüfung bei den Arbeitgebern verarbeiten und nutzen. Die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung führt für die Prüfung bei den Arbeitgebern eine Datei, in der neben der Betriebsnummer eines jeden Arbeitgebers nur die Versicherungsnummern der bei ihm Beschäftigten einschließlich des Beginns und des Endes von deren Beschäftigung, die Bezeichnung der für jeden Beschäftigten zuständigen Einzugsstelle sowie eine Kennzeichnung des Vorliegens einer geringfügigen Beschäftigung gespeichert sind. Sie darf die Daten der Stammsatzdatei nach § 150 Abs. 1 und 2 des Sechsten Buches sowie die Daten der Datei nach § 150 Abs. 3 des Sechsten Buches für die Prüfung bei den Arbeitgebern verarbeiten und nutzen; die Daten der Stammsatzdatei darf sie auch für Prüfungen nach § 212a des Sechsten Buches verarbeiten und nutzen. Sie ist verpflichtet, auf Anforderung des prüfenden Trägers der Rentenversicherung

1. die in den Dateien nach den Sätzen 1 und 2 gespeicherten Daten,
2. die in den Versicherungskonten der Träger der Rentenversicherung gespeicherten, auf den Prüfungszeitraum entfallenden Daten der bei dem zu prüfenden Arbeitgeber Beschäftigten sowie
3. die bei den für den Arbeitgeber zuständigen Einzugsstellen gespeicherten Daten aus den Beitragsnachweisen (§ 28f Abs. 3) für die Zeit nach dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitgeber zuletzt geprüft wurde

zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen, soweit dies für die Prüfung, ob die Arbeitgeber ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen, erforderlich ist. Die dem prüfenden Träger der Rentenversicherung übermittelten Daten sind unverzüglich nach Abschluss der Prüfung bei der Datenstelle und beim prüfenden Träger der Rentenversicherung zu löschen.

(9) bis (11) ...

§ 14 BVV
Inhalt der Datei

(1) Die bei der Deutschen Rentenversicherung Bund maschinell geführte Datei (§ 28p. Abs. 8 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) enthält über jeden der Beitragsüberwachung unterliegenden Arbeitgeber die für die Übersichten nach § 28p. Abs. 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erforderlichen Daten sowie folgende Angaben:

1. die Betriebsnummern und Gemeindeschlüssel der zu prüfenden Stellen (Betriebsstätten des Arbeitgebers sowie andere Stellen, auf die sich die Prüfung nach § 28p. Abs. 6 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erstreckt),
2. deren Namen, Anschriften, Telefon- und Telefaxanschluss, E-Mail-Adresse,
3. das Datum, bis zu dem der Arbeitgeber zuletzt geprüft wurde,
4. das Datum der geplanten nächsten Prüfung,
5. Angaben für besondere Behandlung:
 - 5.1 Verlangen der zu prüfenden Stelle nach einem besonderen Prüfrhythmus,
 - 5.2 Verlangen der Einzugsstellen nach alsbaldiger Prüfung und den Grund dafür,
6. die Bezeichnung der für Meldungen und Beitragsnachweise verwendeten EDV-Programme oder Ausfüllhilfen,
7. die Anzahl der pflichtversicherten Beschäftigten im Prüfzeitraum,
8. die Anzahl der geringfügig Beschäftigten im Prüfzeitraum,
9. die Bereichsnummer des für die Prüfung zuständigen Trägers der Rentenversicherung (§ 28p. Abs. 2 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie die Angabe "Trägerfirma einer Betriebskrankenkasse",
10. die Betriebsnummern anderer Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber abrechnet,
11. den Wirtschaftszweig/die Branche des Arbeitgebers,
12. die Anzahl der aktuell Beschäftigten,
13. die Betriebsnummern der Einzugsstellen, an die Beiträge im Prüfzeitraum abzuführen waren,

14. den Inhalt der Bescheide nach § 28p Abs. 1 Satz 5 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
15. aus den Mitteilungen der Behörden der Zollverwaltung über Prüfungen nach § 107 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und nach § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes:
 1. Datum und Aufbewahrungsort der Mitteilung,
 2. Name der meldenden Stelle,
 3. aus dem Inhalt der Mitteilung:
 - 3.1 Meldepflichtverletzung (§ 28a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch),
 - 3.2 fehlende Entgeltunterlagen,
 - 3.3 Verdacht der prüfenden Stelle auf Beitragshinterziehung, Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
16. Informationen über gegen frühere Bescheide eingelegte Rechtsbehelfe und Rechtsmittel sowie über sozialgerichtliche Verfahren,
17. die Angabe, dass der Arbeitgeber seine Bereitschaft zur Teilnahme an einer Sammel- oder Vorlageprüfung erklärt hat,
18. die Tatsache und der Grund der Nichteinsichtnahme in die Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden,
19. die Angabe, dass Beschäftigte Entgeltzahlungen durch Dritte erhalten.

(2) Die Angaben nach Absatz 1 dürfen nur von dem zuständigen Träger der Rentenversicherung und der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung und für Abfragen nach § 28q Abs. 5 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verarbeitet und genutzt werden.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 und der Inhalt der Bescheide nach § 28p Abs. 1 Satz 5 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, soweit dieser nach Einzugsstellen gegliedert ist, dürfen für die Prüfungen nach § 28q Abs. 1 Satz 1 und 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verarbeitet und genutzt werden.

1 Allgemeines

Nach § 28p Abs. 8 SGB IV führen die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) Dateien der Arbeitgeber.

Die Vorschrift sieht eine duale Zuständigkeit von DSRV und Deutsche Rentenversicherung Bund vor. Beide werden nicht im Auftrag der Rentenversicherungsträger tätig, sondern sind allein verantwortlich. Die Dateien verwenden als einziges gemeinsames Merkmal die Betriebsnummer des Arbeitgebers. Ansonsten sind die Dateiinhalte verschieden. Während die Datei der Deutschen Rentenversicherung Bund die Betriebsdaten des Arbeitgebers sowie die für die Übersicht nach § 28p Abs. 7 SGB IV erforderlichen Daten enthält, werden in der Datei bei der DSRV personenbezogene Sozialdaten der Beschäftigten gespeichert.

§ 28p Abs. 8 Sätze 4 und 5 SGB IV regeln den Aufbau und die Löschung der sog. temporären Datei. Für den Aufbau werden insbesondere die in den Versicherungskonten der Rentenversicherungsträger gespeicherten Daten der Beschäftigten des zu prüfenden Betriebes erhoben, verarbeitet und genutzt. Zu diesen Daten gehören auch die der nicht rentenversicherungspflichtigen Beschäftigten. Damit die Rentenversicherungsträger diese Daten speichern dürfen, ist § 149 Abs. 1 SGB VI entsprechend ergänzt worden. Erhoben, verarbeitet und genutzt werden auch die Beitragsnachweise der beteiligten Einzugsstellen. Gemeint sind die Beträge, die die Einzugsstelle zum Soll gestellt hat. Die Sollstellungen werden für den gesamten Prüfzeitraum erhoben.

Die Erhebung der Daten erst kurz vor der Prüfung vermeidet die redundante Datenspeicherung in der Arbeitgeberdatei. Nach Abschluss der Prüfung muss die temporäre Datei unverzüglich wieder gelöscht werden.

Für Datenübermittlungen durch Abruf im automatisierten Verfahren bedarf es keiner Genehmigung nach § 79 Abs. 1 SGB X. Die übrigen Bedingungen des § 79 SGB X müssen erfüllt werden.

Die Verordnungsermächtigung des § 28p Abs. 9 Nr. 3 SGB IV betrifft nur die Datei bei der Deutschen Rentenversicherung Bund. Deren Inhalt wird in § 14 BVV geregelt.

Der Inhalt und der Aufbau der Datei bei der DSRV sind bereits im Gesetz ausreichend geregelt.

2 Meldeverfahren zwischen den Einzugsstellen und der Rentenversicherung

2.1 Datenspeicherung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund

Die Deutsche Rentenversicherung Bund führt nach § 28p Abs. 8 Satz 1 SGB IV eine Datei mit Betriebs- und Geschäftsdaten der Arbeitgeber, nachfolgend Prüfplanungsdatei genannt. Diese Datei steht den Rentenversicherungsträgern für die Planung und für die Abspeicherung der Prüfergebnisse (Statistische Angaben nach § 28p Abs. 7 SGB IV) zur Verfügung. In der Verordnung nach § 28p Abs. 9 Nr. 3 SGB IV werden der Inhalt, der Aufbau und die Aktualisierung der Arbeitgeberdatei bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geregelt.

2.2 Datenspeicherung bei der DSRV

Die DSRV führt nach § 28p Abs. 8 Satz 2 SGB IV eine Datei mit den Betriebsnummern der Arbeitgeber und den Versicherungsnummern der bei ihnen Beschäftigten einschließlich des Beginns und des Endes der Beschäftigung, nachfolgend Basisdatei genannt. Nach § 28p Abs. 8 Satz 4 und 5 SGB IV ist außerdem die temporäre Speicherung von Daten für die Durchführung der Prüfung bei den Arbeitgebern vorgesehen. Dazu werden - soweit dies für die Prüfung, ob die Arbeitgeber ihren Meldepflichten und ihren sonstigen Pflichten nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen, erforderlich ist - auf Anforderung des prüfenden Rentenversicherungsträgers aufgrund der Informationen aus der Basisdatei der DSRV und aus der Prüfplanungsdatei der Deutschen Rentenversicherung Bund Daten aus den Versicherungskonten der beteiligten Rentenversicherungsträger, Daten des Stammsatzbestandes, Daten aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit und Daten aus den Sollstellungen der beteiligten Einzugsstellen zeitnah zusammengeführt.

3 Ablauf des Verfahrens

3.1 Grobplanung

Die Rentenversicherungsträger ermitteln laufend, welche Betriebe sie prüfen müssen.

3.2 Feinplanung

Der Rentenversicherungsträger ist zuständig für die Vereinbarung des Prüftermins

beim Arbeitgeber, die Erfassung des Termins und evtl. festgestellter Stammdatenänderung in der Prüfungsdatei.

3.3 Zusammenführung der Daten für die temporäre Datei

Bei der Eingabe des Prüftermins, spätestens sechs Wochen vor der Prüfung, wird von der Deutschen Rentenversicherung Bund ein Datensatz an die DSRV gesandt, durch den automatisch die Zusammenführung der prüfrelevanten Daten ausgelöst wird.

3.4 Erstellung von Prüfhilfen

Aus der temporären Datei bei der DSRV werden Prüfhilfen für die Unterstützung des Betriebsprüfers bei der Prüfung erstellt.

4 Datenaustausch zwischen den Einzugsstellen und der DSRV

4.1 Meldungen der DSRV an die Einzugsstellen

Mit dem Datensatz RVA5 fordert die DSRV die Sollstellungen/Beitragsnachweise bei den Einzugsstellen an. Benötigt werden alle Buchungen, die das Beitragskonto des Arbeitgebers direkt betreffen.

Im Ergebnis muss nachprüfbar sein, ob alle Beiträge/Umlagen, die der Arbeitgeber zu entrichten hat, auch vollständig bei der Einzugsstelle erfasst sind.

Der Datensatz wird von der DSRV an die jeweilige Anlaufstelle (vgl. Ziffer 5) der Krankenversicherung übermittelt. Die Übermittlung erfolgt fünf bis drei Wochen vor der geplanten Prüfung. Falls Unterbetriebe zum Hauptbetrieb vorhanden sind, wird dieser Datensatz für jeden Unterbetrieb übermittelt. Er enthält dann auch die Betriebsnummer des Hauptbetriebes.

Mit dem Datensatz RVA5 lässt sich die Anforderung von Sollstellungen bei den jeweiligen Einzugsstellen steuern (Schlüssel in der Stelle 123). Mit dem Schlüssel muss verantwortungsvoll umgegangen werden. Die Betriebsnummer der Einzugsstelle entspricht derjenigen in der Meldung nach der DEÜV.

4.2 **Meldungen der Einzugsstellen**

4.2.1 **Meldungen über Sollstellungen (Datensatz KVA7)**

Sollstellungen bzw. Daten der Beitragsnachweise dienen als Prüfhilfe während der Prüfung beim Arbeitgeber.

Die aufgrund eines Datensatzes RVA5 mitgeteilte Prüfung unter der Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit löst den Datensatz KVA7 aus. Die Mitteilung kann analog der im Datensatz RVA5 übermittelten Betriebsnummer des Hauptbetriebes oder der jeweiligen Unterbetriebsnummer erfolgen. Die Sollstellungen werden entsprechend der Anforderung des Rentenversicherungsträgers geliefert.

Soweit für mit dem Datensatz RVA5 mitgeteilte Betriebsnummern keine Sollstellungen vorhanden sind, ist der Datensatz KVA7 mit „0“ gefüllten Feldern zu übermitteln.

Die DSRV stellt den Rentenversicherungsträgern spätestens zehn Tage vor dem Prüftermin eine Prüfhilfendatei zur Verfügung. Die Übermittlung des Datensatzes KVA7 an die DSRV muss daher bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen sein.

4.2.2 **Beitragssatzdatei**

Zur Berechnung der Beiträge verwenden die Rentenversicherungsträger die Beitragssätze der Datei der DSRV „Beitragssätze der Krankenversicherungsträger“.

5 **Absender bzw. Empfänger für den Datenaustausch zwischen Einzugsstellen und der DSRV**

Es besteht Einvernehmen darüber, dass der Datenaustausch nur sinnvoll mittels Datenfernübertragung abgewickelt werden kann. Bis zur vollständigen Realisierung einer entsprechenden Infrastruktur ist ein Austausch auch mit Magnetbandkassetten zulässig.

5.1 **Absender bzw. Empfänger innerhalb der Rentenversicherung für den Datenaustausch**

Die DSRV ist Anlaufstelle für den gesamten Datenaustausch mit der Krankenversicherung.

5.2 **Absender bzw. Empfänger innerhalb der Einzugsstellen für den Datenaustausch**

5.2.1 **Allgemeine Ortskrankenkassen**

Analog dem DEÜV-Verfahren sind die Weiterleitungsstellen Anlaufstellen für den gesamten Datenaustausch.

5.2.2 **Betriebskrankenkassen**

Anlaufstelle für den Datenaustausch ist das Rechenzentrum des BKK-Bundesverbandes.

5.2.3 **Innungskrankenkassen**

Anlaufstelle für den Datenaustausch ist das Rechenzentrum des IKK-Bundesverbandes.

5.2.4 **See-Krankenkasse und Knappschaft**

Anlaufstelle für den Datenaustausch sind die Rechenzentren dieser Stellen.

5.2.5 **Ersatzkassen**

Anlaufstellen sind die jeweiligen Hauptverwaltungen der Ersatzkassen.

6 **Datensätze**

6.1 **Allgemeines**

Bei den folgenden Datensätzen handelt es sich um variable Sätze. Vor jedem Satz muss deshalb ein 4 Byte großes Satzlängengebiet stehen (wird ggf. durch das Betriebssystem erzeugt). In einer Datenlieferung können mehrere unterschiedliche Datensätze (Vorlaufsatz, KVA7, Nachlaufsatz) übermittelt werden.

6.2 Vorlaufsatz

| Stellen | Stellenzahl | Feldtyp | Feld | Feldinhalt |
|---------|-------------|---------|--------|-------------------------------------------------------|
| 1 - 4 | 4 | C | VOSZ | Kennung Vorlaufsatz |
| 5 - 9 | 5 | C | KVBUE | verfahrensinternes Merkmal KVBUE |
| 10 - 24 | 15 | C | BBNRAD | Betriebsnummer des Erstellers (Absender) ¹ |
| 25 - 39 | 15 | C | BBNREP | Betriebsnummer des Empfängers ¹ |
| 40 - 47 | 8 | N | DTERST | Erstellungsdatum der Datei in der Form TTMMJJJJ |
| 48 - 53 | 6 | N | DNR | Datei-Nr. der Übertragung |
| 54 - 94 | 41 | C | ABS | Absender (Kurzbezeichnung) |

1 Darstellung linksbündig mit Blanks; es ist die Betriebsnummer der BA zu verwenden

6.3 Meldungen der Einzugsstellen über Sollstellungen (Datensatz KVA7)

| Stellen | Stellenzahl | Feldtyp | Feld | Feldinhalt |
|-----------|-------------|---------|---------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 - 4 | 4 | C | SK | Satzkennzeichen KVA7 |
| 5 - 9 | 5 | C | KVBUE | verfahrensinternes Merkmal KVBUE |
| 10 - 12 | 3 | N | VERSION | Versionsnummer (004) |
| 13 - 27 | 15 | N | BBNRAD | Betriebsnummer des Erstellers (Absenders) ¹ |
| 28 - 42 | 15 | N | BBNREP | Betriebsnummer des Empfängers ¹ |
| 43 - 57 | 15 | N | KKNR | Betriebsnummer der Krankenkasse ¹ |
| 58 - 59 | 2 | C | | Blank |
| 60 - 77 | 18 | N | DTERST | Erstellungsdatum und -zeit in der Form TTMMJJJJ und Uhrzeit ² |
| 78 - 92 | 15 | N | BBNR | Betriebsnummer des Arbeitgebers ¹ |
| 93 - 95 | 3 | C | BUAT | kasseninterner Buchungsschlüssel (Buchungsart) ² |
| 96 - 96 | 1 | C | WAE | Währung (DM = D; Euro = E) ⁶ |
| 97 - 104 | 8 | N | BESSST | Beginn des Sollmonats in der Form TTMMJJJJ |
| 105 - 112 | 8 | N | ENSSST | Ende des Sollmonats in der Form TTMMJJJJ |
| 113 - 113 | 1 | C | V-1000 | + oder - |
| 114 - 124 | 11 | N | 1000 | Beiträge zur KV - allgemeiner Beitrag - ³ |
| 125 - 125 | 1 | C | V-2000 | + oder - |
| 126 - 136 | 11 | N | 2000 | Beiträge zur KV - erhöhter Beitrag - ³ |
| 137 - 137 | 1 | C | V-3000 | + oder - |
| 138 - 148 | 11 | N | 3000 | Beiträge zur KV - ermäßigter Beitrag - ³ |
| 149 - 149 | 1 | C | V-6000 | + oder - |
| 150 - 160 | 11 | N | 6000 | Beiträge zur KV für geringfügig Beschäftigte ³ |
| 161 - 161 | 1 | C | V-0100 | + oder - |
| 162 - 172 | 11 | N | 0100 | Beiträge zur Rentenversicherung (Arbeiter) - voller Beitrag - ³ |
| 173 - 173 | 1 | C | V-0200 | + oder - |
| 174 - 184 | 11 | N | 0200 | Beiträge zur Rentenversicherung (Angestellte) - voller Beitrag - ^{3/4} |
| 185 - 185 | 1 | C | V-0300 | + oder - |
| 186 - 196 | 11 | N | 0300 | Beiträge zur Rentenversicherung (Arbeiter) - halber Beitrag - ³ |
| 197 - 197 | 1 | C | V-0400 | + oder - |
| 198 - 208 | 11 | N | 0400 | Beiträge zur Rentenversicherung (Angestellte) - halber Beitrag - ^{3/4} |
| 209 - 209 | 1 | C | V-0500 | + oder - |

| Stellen | Stellenzahl | Feldtyp | Feld | Feldinhalt |
|-----------|-------------|---------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 210 - 220 | 11 | N | 0500 | Beiträge zur Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte (Arbeiter) ³ |
| 221 - 221 | 1 | C | V-0600 | + oder - |
| 222 - 232 | 11 | N | 0600 | Beiträge zur Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte (Angestellte) ^{3/4} |
| 233 - 233 | 1 | C | V-0010 | + oder - |
| 234 - 244 | 11 | N | 0010 | Beiträge zur Arbeitsförderung - voller Beitrag - ³ |
| 245 - 245 | 1 | C | V-0020 | + oder - |
| 246 - 256 | 11 | N | 0020 | Beiträge zur Arbeitsförderung - halber Beitrag - ³ |
| 257 - 257 | 1 | C | V-0001 | + oder - |
| 258 - 268 | 11 | N | 0001 | Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung ³ |
| 269 - 269 | 1 | C | V-U1 | + oder - |
| 270 - 280 | 11 | N | U1 | Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) bzw. dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) für Krankheitsaufwendungen (U1) ³ |
| 281 - 281 | 1 | C | V-U2 | + oder - |
| 282 - 292 | 11 | N | U2 | Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) bzw. dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) für Mutterschaftsaufwendungen (U2) ³ |
| 293 - 293 | 1 | C | V-FWKK | + oder - |
| 294 - 304 | 11 | N | FWKK | Beiträge zur Krankenversicherung für freiwillig Krankenversicherte ³ |
| 305 - 305 | 1 | C | V-FWPV | + oder - |
| 306 - 316 | 11 | N | FWPV | Beiträge zur Pflegeversicherung für freiwillig Krankenversicherte ³ |
| 317 - 317 | 1 | C | V-GSSU | + oder - |
| 318 - 328 | 11 | N | GSSU | Gesamtsumme ³ |
| 329 - 343 | 15 | N | KKNRAN | Betriebsnummer der Krankenkasse aus dem Anforderungsdatensatz RVA5 ^{1/5} |
| 344 - 344 | 1 | C | K-RK | Rechtskreis W = Beitragsbemessung West O = Beitragsbemessung Ost |
| 345 - 345 | 1 | N | K-FAE | Fälligkeit ⁷ 0 = 15. des Folgemonats 1 = 25. des lfd. Monats |
| 346 - 360 | 15 | N | BBNRBYG ST | Betriebsnummer der beitragsentziehenden Geschäftsstelle ¹ |
| 361 - 368 | 8 | C | Res | Reserve |

- 1 Darstellung linksbündig mit Blanks; es ist die Betriebsnummer der BA zu verwenden
- 2 Stellen 60 - 77 auch Nullen zulässig; gilt auch für Stellen 93 - 95, falls keine Buchungsart (z. B. Sollstellungszusetzung lfd. Monat) bekannt ist
- 3 auch Nullen zulässig; 2 Nachkommastellen
- 4 für Sollstellungsmonate ab 01/2005 ausschließlich Nullen zulässig
- 5 übernommen aus den Stellen 40 – 54 (KKNR) des Anforderungsdatensatzes RVA5
- 6 für Sollstellungsmonate ab 01/2002 ausschließlich Euro zulässig
- 7 für Sollstellungsmonate ab 01/2006 ausschließlich Null zulässig

6.4 Meldungen der DSRV an die Einzugstellen (Datensatz RVA5)

| Stellen | Stellenzahl | Feldtyp | Feld | Feldinhalt |
|-----------|-------------|---------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 - 4 | 4 | C | SK | Satzkennzeichen RVA5 |
| 5 - 9 | 5 | C | KVBUE | verfahrensinternes Merkmal KVBUE |
| 10 - 24 | 15 | C | BBNRAD | Betriebsnummer des Erstellers (Absender) ¹ |
| 25 - 39 | 15 | C | BBNREP | Betriebsnummer des Empfängers ¹ |
| 40 - 54 | 15 | C | KKNR | Betriebsnummer der Krankenkasse ¹ |
| 55 - 56 | 2 | C | | Blank |
| 57 - 74 | 18 | N | DTERST | Erstellungsdatum und -zeit in der Form TTMMJJJJ und Uhrzeit (HHMMSSSSSS) ² |
| 75 - 89 | 15 | C | BBNR | Betriebsnummer des Arbeitgebers ¹ |
| 90 - 104 | 15 | C | BBNRFD | Betriebsnummer des Hauptbetriebes ¹ |
| 105 - 106 | 2 | N | VSTR | Bereichsnummer des zuständigen RV-Trägers ³ |
| 107 - 114 | 8 | N | PYDT | Prüfdatum im Format TTMMJJJJ |
| 115 - 122 | 8 | N | BEPYZR | Beginn des Prüfzeitraums im Format TTMMJJJJ |
| 123 | 1 | N | SSST | Kennzeichen Übermittlung von Sollstellungen (0 = ja, 1 = nein) |

1 Darstellung linksbündig mit Blanks; es ist die Betriebsnummer der BA zu verwenden

2 Stellen 65 bis 74 auch Nullen zulässig

3 vgl. Anlage 2

6.5 Nachlaufsatz

| Stellen | Stellenzahl | Feldtyp | Feld | Feldinhalt |
|---------|-------------|---------|--------|-------------------------------------------------------|
| 1 - 4 | 4 | C | NCSZ | Kennung Nachlaufsatz |
| 5 - 9 | 5 | C | KVBUE | verfahrensinternes Merkmal KVBUE |
| 10 - 24 | 15 | C | BBNRAD | Betriebsnummer des Erstellers (Absender) ¹ |
| 25 - 39 | 15 | C | BBNREP | Betriebsnummer des Empfängers ¹ |
| 40 - 47 | 8 | N | DTERST | Erstellungsdatum der Datei in der Form TTMMJJJJ |
| 48 - 53 | 6 | N | DNR | Datei-Nr. der Übertragung |
| 54 - 61 | 8 | N | SUDTSZ | Anzahl der Datensätze ohne Vor- und Nachlaufsätze |

1 Darstellung linksbündig mit Blanks; es ist die Betriebsnummer der BA zu verwenden.

Anlage 1

Einzugsstelle : (Name, Anschrift)



Empfänger



Ansprechpartner : (Name)

Telefon :

Fax :

E-Mail :

Aktenzeichen :



Datum :



Durchführung einer Betriebsprüfung gemäß § 28p Abs. 1 Satz 3 SGB IV

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bitten Sie, bei dem aus der Anlage ersichtlichen Arbeitgeber eine Prüfung durchzuführen.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage

- bitte Rücksprache mit
..... Telefon:
- Gesellschafter/Geschäftsführer feststellen
.....
- letzte Entgeltzahlung an Arbeitnehmer geleistet für den Mo-
nat:.....
- Handelsregisterauszug übersenden, falls vorhanden
- Gewerbeabmeldung übersenden, falls vorhanden
- Beitragsabrechnung ()
-

4. Angaben in Insolvenzfällen

- 4.1 Eröffnung des Insolvenzverfahrens
am:
- 4.2 Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen
am:
- 4.3 Vollständige Einstellung der Betriebstätigkeit
am:
- 4.4 Wurde eine Mitglieder-/Versichertenbefragung über das tatsächliche Ende der Be-
schäftigung durchgeführt?
 Ja Nein - Ergebnis ggf. beifügen -

5. Beigefügte Unterlagen

- Gerichtsbeschluss
über die Eröffnung oder Nichteröffnung
des Insolvenzverfahrens
- Gerichtsbeschluss über
vorläufige Sicherungsmaßnahmen
- Kontoauszug
- Handelsregisterauszug
- Gewerbeabmeldung

Unterschrift, Datum

Rentenversicherungsträger

An
Einzugsstelle

**Prüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV beim Arbeitgeber X, Straße, Ort, Betriebsnummer
9999 9999;
Unser Bescheid vom XX.XX.XXXX**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der o.a. Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter hat am XX.XX.XXXX gegen unseren Bescheid vom XX.XX.XXXX Widerspruch eingelegt Klage erhoben.

- Dem Widerspruch wurde teilweise/voll abgeholfen.
Eine Mehrausfertigung des Bescheides ist beigelegt.
- Der Widerspruch wurde mit Bescheid vom XX.XX.XXXX zurückgewiesen.
- Der Widerspruch wurde am XX.XX.XXXX zurückgenommen.
- Der Klage wurde teilweise/voll stattgegeben.
Eine Mehrausfertigung des Urteils ist beigelegt.
- Die Klage wurde mit Urteil vom XX.XX.XXXX rechtskräftig abgewiesen.
- Die Klage wurde am XX.XX.XXXX zurückgenommen.
- Gegen das Urteil vom XX.XX.XXXX wurde am XX.XX.XXXX Berufung/Revision eingelegt.
- Mit seinem Schreiben vom XX.XX.XXXX hat der Arbeitgeber/dessen Vertreter einen Antrag auf Stundung nach § 76 Abs. 2 SGB IV gestellt.
Über den Antrag auf Stundung bitten wir unter Beachtung des § 76 Abs. 2 SGB IV in eigener Zuständigkeit zu entscheiden.
- Mit Schreiben vom XX.XX.XXXX hat der Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter die (teilweise) Aussetzung der Vollziehung des Bescheides über XX XXX,XX Euro beantragt; hierüber werden wir demnächst entscheiden. Die bestrittene Forderung teilt sich auf die verschiedenen Beitragsgruppen wie folgt auf:

Durchführung einer Betriebsprüfung gemäß § 28p Abs. 1 Satz 3 SGB IV

1. Angaben zum Arbeitgeber

1.1 Arbeitgeber (Name, Anschrift) BBNR:

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

Telefon: Fax: E-Mail:

1.2 Steuerberater/Abrechnungsstelle (Name, Anschrift)

Telefon: Fax: E-Mail:

1.3 Unterlagen befinden sich bei(m)

- Arbeitgeber - Ziffer 1.1 -
- Steuerberater/Abrechnungsstelle - Ziffer 1.2 -
- sonstigen Stellen (Name, Anschrift)

1.4 Die Geschäfte werden/wurden geleitet von

.....
(Name, Funktion, Anschrift)

Telefon: Fax: E-Mail:

2. Angaben zum Prüfumfang

- Beitragsrückstände bestehen für die Zeit vom bis
in Höhe von EUR.

3. Besondere Hinweise/Aufträge für die Abschlussprüfung durch den Rentenversicherungsträger

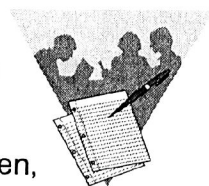
- Beitragsnachweise fehlen für folgende Monate
- Meldungen fehlen für folgende Mitglieder/Zeiten
- monatliche, namentliche Aufstellungen der Beschäftigten mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt und Gesamtsozialversicherungsbeiträgen (bzw. Beitragsabrechnungen)
vom bis
bzw. Rückstandszeitraum bei Änderung durch die Betriebsprüfung für:
 - a) Insolvenzgeld-Abrechnung
 - b) Anfrage der Staatsanwaltschaft

Die Versicherungskarte als Beitragsnachweis

Die Versicherungskarte diente seit Einführung der Rentenversicherung im Jahr 1891 bis 1972 als Nachweismittel der Beitragszahlung in der Rentenversicherung.

Die **Versicherungskarte** enthielt:

- persönliche Angaben zum Versicherten (Name, Anschrift, Geburtsdatum, Geburtsort, Beruf)
- Nachweise über rentenrechtliche Zeiten (Beitragszeiten, beitragsfreie Zeiten, sonstige Sachverhalte)
- Ordnungsnummer
- Angabe, von welchem Rentenversicherungsträger die Karte ausgestellt wurde



Der Nachweis über die Beitragszeiten erfolgte bis 28.06. bzw. 30.06.1942 im Rahmen des **Beitragsmarkenverfahren**. Die Beitragsmarken wurden vom Arbeitgeber gekauft, in die Versicherungskarte eingeklebt und durch Beschriftung mit dem Entwertungsdatum entwertet.

Die Beitragsmarken (Wochen- oder Monatsmarken) konnten in verschiedenen Beitragsklassen bei der Post oder besonderen Ausgabestellen der Rentenversicherungsträger erworben werden. Die Beitragsklassen waren an die Höhe des Arbeitsverdienstes gekoppelt.

Als Entwertungsdatum wurde der letzte Tag des maßgebenden Verwendungszeitraum (z.B. letzter Tag der Woche) für den der Beitrag entrichtet wurde, angegeben.

Ab 29.06. bzw. 01.07.1942 wurden die Beiträge der versicherungspflichtig Beschäftigten im **Lohnabzugsverfahren** gezahlt. Die in einem Beschäftigungszeitraum erzielten Arbeitsentgelte wurden vom Arbeitgeber in die Versicherungskarte eingetragen.

Der Arbeitgeber musste nach Ablauf eines Kalenderjahres bzw. bei Beendigung oder Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses folgende Sachverhalte in die Versicherungskarte eintragen:

- Zeitraum der Beschäftigung
- Beitragspflichtige Arbeitsentgelt
- Name der zuständigen Krankenkasse
- Name des Arbeitgebers

War die Versicherungskarte „voll“, d.h. war kein Platz mehr für Eintragungen vorhanden, musste sie beim Rentenversicherungsträger oder bei der Stadt-/Gemeindeverwaltung zum Umtausch und zur Aufrechnung vorgelegt werden.

Der Versicherte erhielt hierfür eine Aufrechnungsbescheinigung mit allen maßgeblichen Angaben aus der Versicherungskarte sowie eine Folgeversicherungskarte.

Aufrechnungsbescheinigungen sind ebenso wie die Versicherungskarte ein Nachweis über die erfolgte Beitragsleistung.

Bei Vorlage von entsprechenden Nachweisen wurden durch die Ausgabestelle auch beitragsfreie Zeiten (Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, Mutterschutz, Schul-, Fachschul- oder Hochschulzeiten) eingetragen.

Beachte:

Die Eintragungen der beitragsfreien Zeiten können vom Rentenversicherungsträger berichtigt werden. Der Beanstandungsschutz nach § 286 Abs. 3 SGB VI ist für diese Zeiten nicht maßgebend.



Automationsgerechte Beitragsnachweise

Da die manuelle Speicherung der Versicherungskarten aufwendig und oft sehr schwierig war, wurde die Versicherungskarte durch sog. **automationsgerechte Beitragsnachweise** abgelöst.

Im Rahmen eines integrierten Verfahrens sollten dabei die beim Arbeitgeber anfallenden Daten erfasst und den Rentenversicherungsträgern in einer für sie verarbeitungsfähigen Form zur Verfügung gestellt werden.

Mit Einführung der **DEVO** (Datenerfassungsverordnung) und **DÜVO** (Datenübermittlungsverordnung) ab 01.01.1973 wurden hierfür die Voraussetzungen geschaffen.



Es wurden maschinell lesbare Versicherungsnachweise (**Sozialversicherungsnachweisheft**) eingeführt.

Es wurde außerdem die Möglichkeit vorgesehen, unter Verzicht auf Meldebelege die Daten direkt mittels maschinell verwertbarer Datenträger zu übermitteln.

Damit dies reibungslos funktionieren konnte, war für den Versicherten aber ein Ordnungs- / Zuordnungsmerkmal erforderlich. Es erfolgte daher die **Einführung der Versicherungsnummer** in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Ab 01.01.1999 wurde die DEVO/DÜVO durch die noch immer geltende **DEÜV** (Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung) abgelöst. Die Arbeitgeber müssen nun ihre Meldungen mit dem Vordruck „Meldung zur Sozialversicherung“ abgeben.

Ab dem 01.01.2006 wurde die Möglichkeit, Meldevordrucke zu verwenden vollständig abgeschafft. Meldungen können nun nur noch per **Datenübertrag** stattfinden.

Mit „sv-net“ (Sozialversicherung im Internet) werden nun Anwendungen zur einfachen und gesicherten Kommunikation zwischen den Arbeitgebern und den gesetzlichen Krankenkassen über das Internet angeboten. Diese Möglichkeit nutzen vor allem kleinere Betriebe.



Die Arbeitgeber (v. a. Großbetriebe) können aber auch über zugelassene, systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme ihre Meldungen in Form von Datensätzen an die Krankenkassen absetzen.

Seit 01.01.2009 erfolgte eine Erweiterung der Meldungen um Angaben zur gesetzlichen Unfallversicherung sowie um Meldetatbestände an die berufsständischen Versorgungseinrichtungen.

Welche Tatbestände der Arbeitgeber überhaupt zu melden hat, ist in § 28a SGB IV festgehalten.

Dies sind u.a.:

- Anmeldung
- Abmeldung
- Jahresmeldung
- Unterbrechungsmeldung
- etc.

Nachweise sonstiger rechtserheblicher Zeiten

Versicherungszeiten im Beitrittsgebiet

Diese Zeiten wurden bis 31.12.1951 in einen Versicherten ausweis eingetragen. Ab 01.01.1952 bis 31.12.1991 in den Sozialversicherungsausweis bzw. **Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung**.



Meldeverfahren

Rechtliche Grundlagen

- ➔ § 28a SGB IV bis § 28c SGB IV
- ➔ § 198 SGB V bis § 205 SGB V
- ➔ § 190 SGB VI bis § 195 SGB VI
- ➔ § 281c SGB VI
- ➔ § 50 SGB XI
- ➔ DEÜV

Hinweis:

Diese rechtlichen Grundlagen werden ergänzt durch gemeinsame Grundsätze, Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände der Sozialversicherung.



Meldeverfahren

Rechtliche Grundlagen

Diverse Grundsätze, Rundschreiben und
Besprechungsergebnisse usw.:

- ➔ RS zum Gemeinsamen Meldeverfahren zur KV/PV/RV/AV vom 15.07.1998 in der jeweils aktuellen Fassung
- ➔ Gemeinsame Grundsätze für die Datenerfassung und -übermittlung zur SV nach § 28b SGB IV
- ➔ Gemeinsame Grundsätze nach § 22 DEÜV
- ➔ Besprechungsergebnis der Spitzenverbände vom 14./15.09.1999 (Erstattung von Meldungen in Insolvenzverfahren)
- ➔ UV-Handbuch, Thema 7

Meldeverfahren Meldepflichten

§ 28a SGB IV

↳ Meldepflichten für den Arbeitgeber
und Insolvenzverwalter

§ 28b SGB IV

↳ Aufgaben der Einzugstellen,
gemeinsame Grundsätze

§ 28c SGB IV

↳ Verordnungsermächtigung

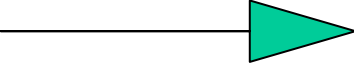
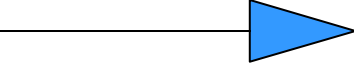
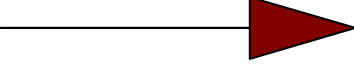
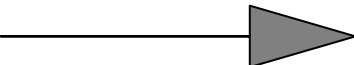
Meldeverfahren

§ 28a SGB IV

- Abs. 1  Meldegründe
- Abs. 2  Jahresmeldung
- Abs. 3  Meldeinhalt
- Abs. 5  Mitteilung an Arbeitnehmer
- Abs. 6  Hausgewerbetreibende
- Abs. 6a  Manuelle Meldung
- Abs. 7 und 8  Haushaltsscheckverfahren
- Abs. 9  Geringfügige Beschäftigung

Meldeverfahren

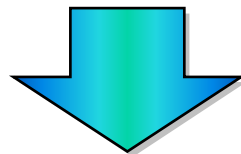
§ 28b SGB IV

- Abs. 1**  Überwachung der rechtzeitigen, vollständigen, richtigen Erstattung der Meldungen
- Abs. 2**  Gemeinsame Grundsätze durch Spitzenverbände der SV
- Abs. 3**  Abweichung von gemeinsamen Grundsätzen durch KBS
- Abs. 4**  Gestaltung des Haushaltsschecks durch Spitzenverbände der SV



Meldeverfahren § 28c SGB IV

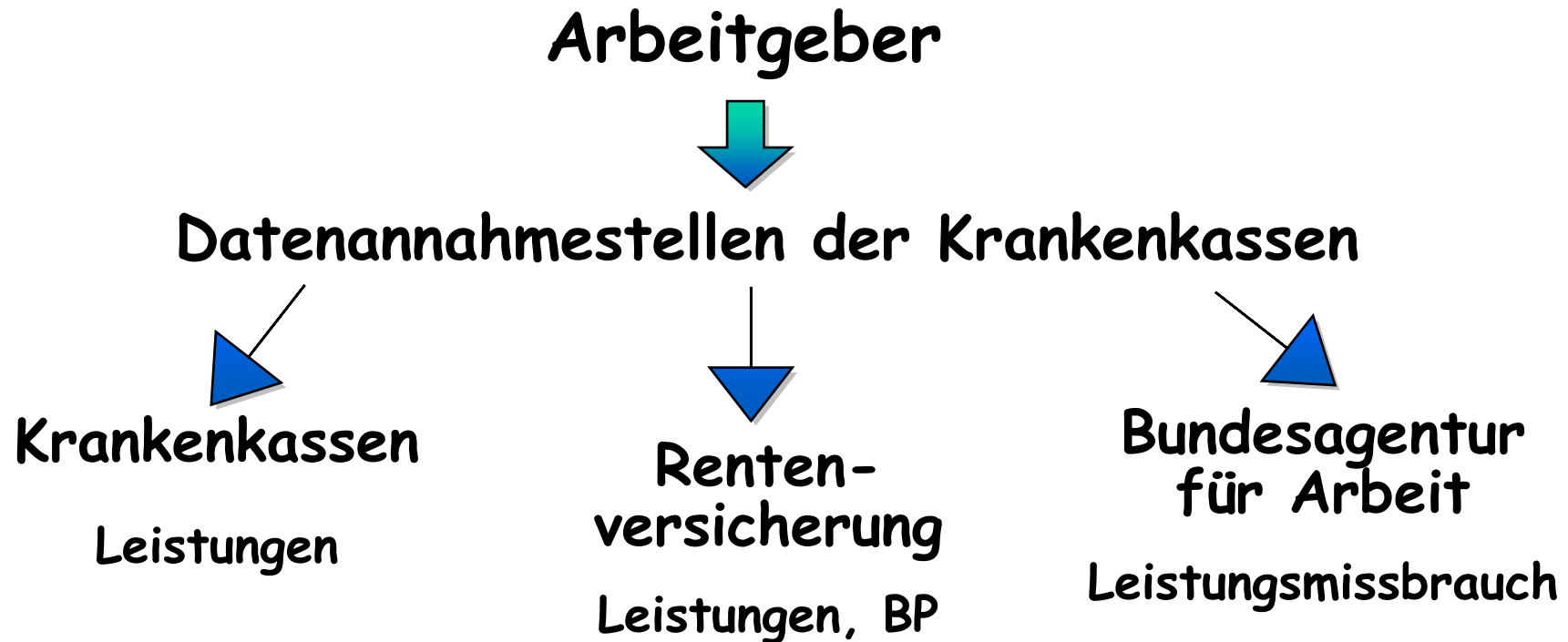
Durch Rechtsverordnung regelt das
BMAS (mit Zustimmung des BR) das
Nähere über das Melde- und
Beitragsnachweisverfahren



z.B. Frist für Meldungen und
Beitragsnachweis

Meldeverfahren

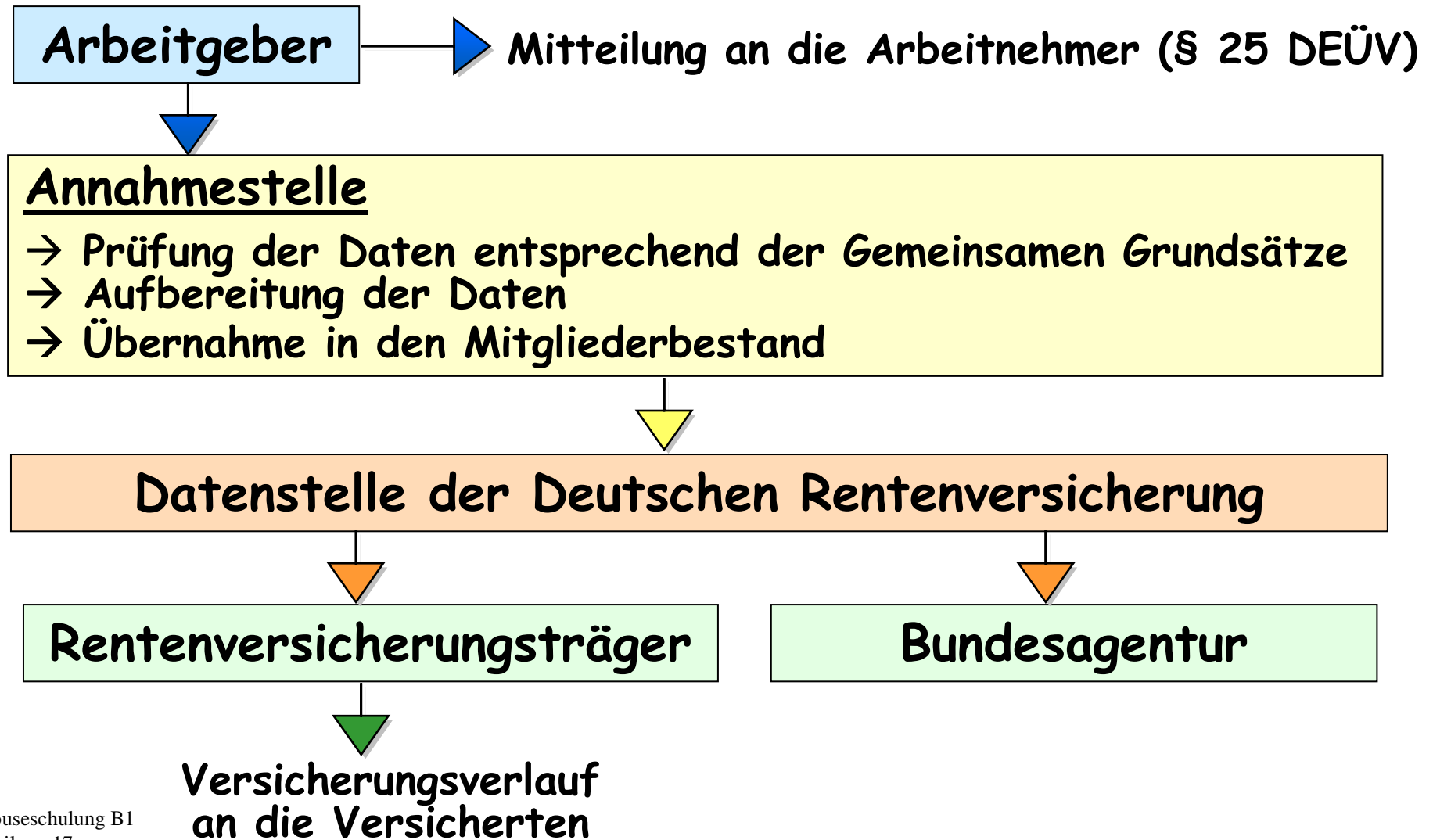
Datenwege in der Sozialversicherung



Hinweis: Ab 01.01.2006 ist nur noch das maschinelle Meldeverfahren möglich ggf. maschinelle Ausfallhilfe.

Meldeverfahren

Datenwege in der Sozialversicherung





Meldeverfahren

Maschinelles Verfahren ab 01/2006

Die Arbeitgeber sind ab 01.01.2006 verpflichtet, eine Meldung durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen (www.gkv-ag.de) oder mittels maschinell erstellten Ausfüllhilfen (sv.net/classic oder sv.net/online) zu erstatten.





Meldeverfahren

Maschinelles Verfahren ab 01/2006

Ausnahme:

Arbeitgeber, die im privaten Bereich für nicht-gewerbliche Zwecke geringfügig Beschäftigte versicherungsfrei beschäftigen.

Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke im Sinne des § 10b EStG verfolgt.

Antragstellung bei → Minijobzentrale

Hinweis:

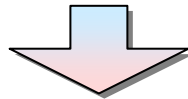
Gilt nicht für versicherungspflichtig Beschäftigte!



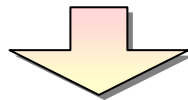
Meldeverfahren

Maschinelles Verfahren - Systemprüfung

Maschinell geführte Abrechnungsprogramme



Systemprüfung



- ➔ korrekte Ausführung des Abrechnungsverfahrens,
- ➔ Erstellung der Meldungen,
- ➔ technische Sicherheit

Meldeverfahren

Zuständige Einzugstellen - § 28i SGB IV

**Gesetzlich
Kranken-
versicherter**



seine Krankenkasse
AOK, IKK,
BKK, EK

**PKV - Versicherte
und nicht Kranken-
versicherter**



- letzte gesetzliche Krankenkasse wenn nicht vorhanden
- Wahlrecht der Arbeitgeber

**Geringfügig
Beschäftigte
(01.04.2003)**



Minijob-
zentrale



Meldeverfahren

Versicherungsnummer *

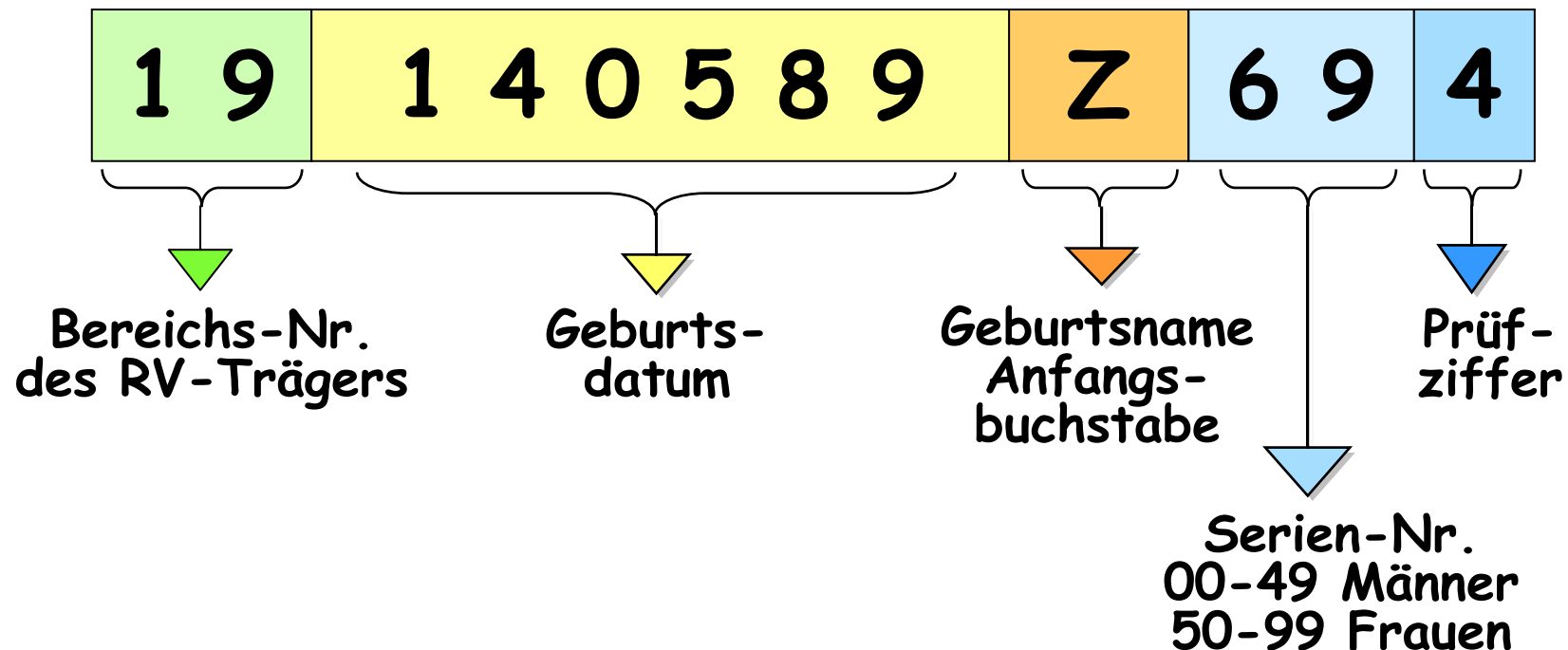
Bei erstmaliger Aufnahme einer Beschäftigung (z.B. Ausbildung) wird automatisch durch die Anmeldung zur Sozialversicherung die Versicherungsnummer beantragt.

VSNR gilt für gesamtes Versicherungsleben

Meldeverfahren

Versicherungsnummer

Aufbau der Versicherungsnummer





Meldeverfahren

Sozialversicherungsausweis (bis 31.12.2008)

Vergabe einer
Versicherungsnummer

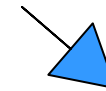


Ausstellung des
Sozialversicherungsausweises

Vorlagepflichten bei Beschäftigungsbeginn



Arbeitgeber
hat sich den Sozial-
versicherungsausweis
vorlegen zu lassen



Arbeitnehmer
muss ihn vorlegen
**Hinweis: Dies gilt auch bei
Kontrollen des FKS**



Meldeverfahren

Sozialversicherungsausweis (bis 31.12.2008)

Eine Mitführungspflicht für den Arbeitnehmer besteht bei bestimmten Branchen:

- ➔ Baugewerbe
- ➔ Gaststätten-/Beherbergungsgewerbe
- ➔ Schaustellergewerbe
- ➔ Gebäudereinigungsgewerbe
- ➔ Personen-/Güterbeförderungsgewerbe
- ➔ Unternehmen der Forstwirtschaft
- ➔ Messe und Ausstellungen (Auf- und Abbau)



Meldeverfahren Sofortmeldung

Mitführungspflicht Sozialversicherungsausweis

Bis 31.12.2007 § 99 Abs. 2 SGB IV

Bis 31.12.2008 §18h Abs. 6 SGB IV

Mitführungspflicht Personaldokument

Ab 01.01.2009 § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

Einführung der Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftsbereichen

- Ab 01.01.2009 § 28a Abs. 4 SGB IV
- BE v. 25./26.02.2009: Gem. Meldeverfahren TOP 1
Sofortmeldungen; hier: Katalog über Fragen und Antworten zur Sofortmeldung



Meldeverfahren Sofortmeldung

Zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung werden ab 01.01.2009 folgende gesetzliche Regelungen* eingeführt:

- ➔ Sofortmeldung für bestimmte Wirtschaftsbereiche
- ➔ Mitführungspflicht von Ausweispapieren
- ➔ Hinweispflicht des Arbeitgebers

** Zweites Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze vom 21.10.2008*

Meldeverfahren

Sofortmeldung

Folgende Wirtschaftsbereiche haben die Pflicht zur Sofortmeldung:

- ➔ **Baugewerbe**
auch Ausbau und Baunebengewerbe, Garten- und Landschaftsbau
- ➔ **Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe**
Hotels, Campingplätze, Bars und Discotheken
- ➔ **Personen und Güterbeförderungsgewerbe**
Personenbeförderung, Taxi, Speditionen
- ➔ **Schaustellergewerbe**
Schausteller für Schau- und Fahrgeschäfte sowie
Auspielungsgeschäfte, Wanderbühnen, Zirkusse

Meldeverfahren

Sofortmeldung

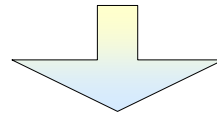
... Fortsetzung Seite 19

- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
Gebäude-, Fassaden-, Raum-, Inventar- und
Industriereinigung
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau
von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft

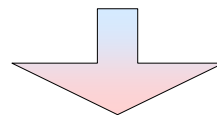


Meldeverfahren Sofortmeldung

Zeitpunkt der Sofortmeldung



**Spätestens bei Aufnahme der
Beschäftigung**



Meldegrund 20

Hinweis:

Die Sofortmeldung hat nicht an die Einzugsstelle sondern an die DSRV zu erfolgen.



Meldeverfahren Sofortmeldung

Sofortmeldung

"Normale Anmeldung"

Die Sofortmeldung ersetzt nicht die „normale Anmeldung“ (Abgabegrund 10)

Hinweis:

Wenn Daten der normalen Anmeldung von den Daten der Sofortmeldung abweichen, wird Arbeitgeber von der DSRV maschinell informiert.



Meldeverfahren Sofortmeldung

Nutzung der Sofortmeldung

Speicherung
bei DSRV nach
§ 150 SGB VI

Lesender Zugriff
für RV, Aufnahme in
Prüfhilfe, UV erhält
ebenfalls Zugriff

Online-Abrufverfahren für
Ermittlungsbehörden für Schwarzarbeit
und illegaler Beschäftigung



Meldeverfahren

Sofortmeldung

Inhalt der Sofortmeldungen

1. → Familien-/Vorname
2. → Versicherungsnummer oder die zur Vergabe einer solchen erforderlichen Angaben
3. → Betriebsnummer des Arbeitgebers
4. → Tag der Beschäftigungsaufnahme

Übermittlung der Sofortmeldungen an die DSRV

Empfängerbetriebsnummer: 66667777



Meldeverfahren

Sofortmeldung

Bei Differenzen zwischen Sofortmeldungen
und anschließender Anmeldung

Von DSRV erfolgt maschinelle Fehlermitteilung an AG

Mögliche Fehler:

1. → Anmeldung, aber keine Sofortmeldung
2. → Sofortmeldung nach Beschäftigungsaufnahme
3. → Abweichende Daten zwischen Sofortmeldung/Anmeldung

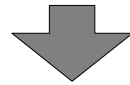


Meldeverfahren Sofortmeldung

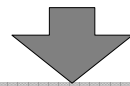
Information der Arbeitgeber



Serienbrief an Arbeitgeber der
betreffenden Wirtschaftsbereiche



Versand durch DSRV in Würzburg

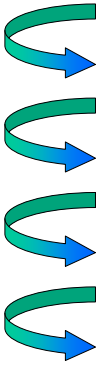


Hinweis auf Servicetelefon

Meldeverfahren

Sofortmeldung

Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftsbereichen sind verpflichtet

 Personalausweis,
Pass,
Passersatz oder
Ausweisersatz

mitzuführen.



Hinweis:

Die Mitführung des Sozialversicherungsausweises ist nicht mehr notwendig.

Meldeverfahren

Sofortmeldung

Hinweis des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat schriftlich jeden Arbeitnehmer auf diese Mitführungspflicht hinzuweisen.

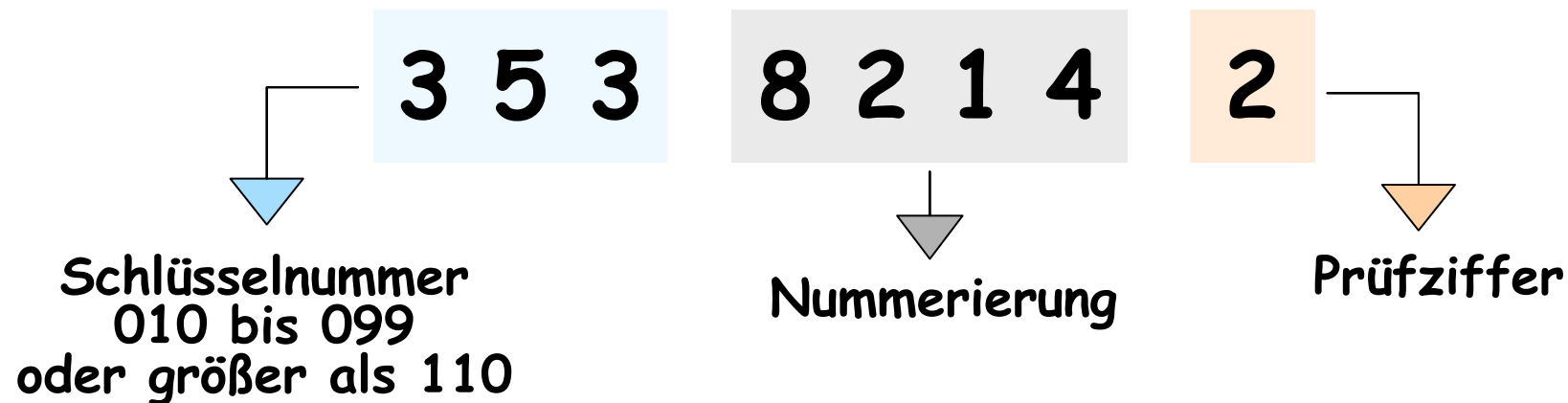


Beachte: Der Hinweis ist vom Arbeitgeber aufzubewahren.

Meldeverfahren Betriebsnummer

Grundsätzlich ist für jede Arbeitsstätte/Niederlassung, in der Arbeitnehmer beschäftigt sind, eine Betriebsnummer zuzuteilen.

Aufbau der Betriebsnummer (8-stellig)

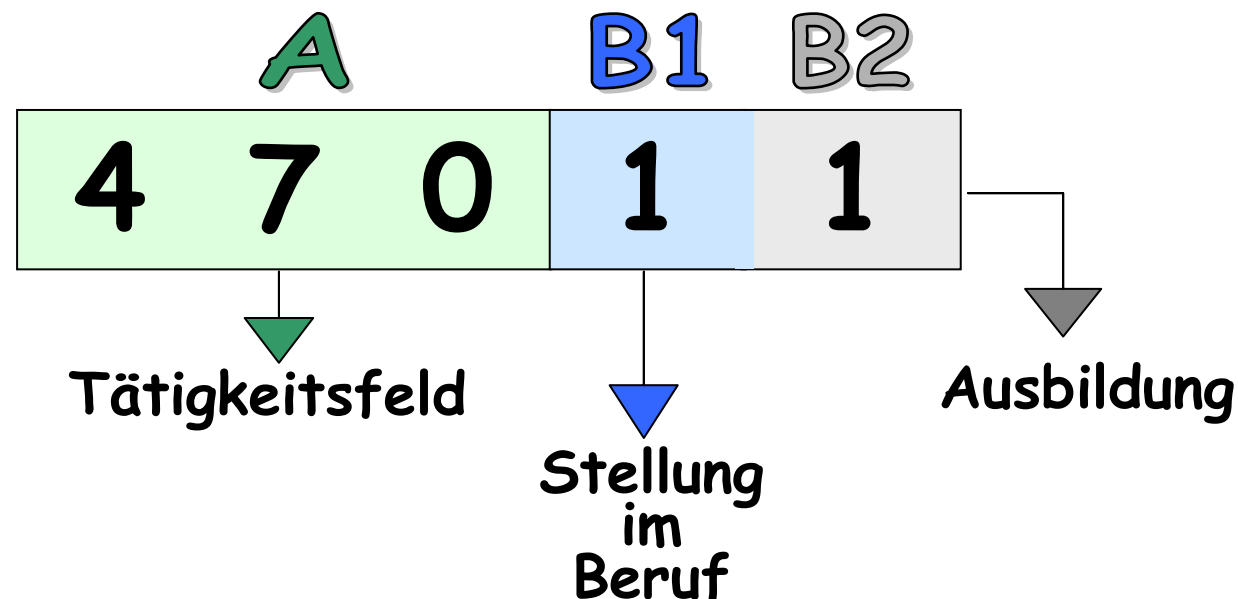


Hinweis: In der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit sind sämtliche Betriebsnummern erfasst.

Meldeverfahren Tätigkeitsschlüssel

Die Meldungen beinhalten auch die Tätigkeit der Beschäftigten.

Hierfür dient der Tätigkeitsschlüssel, der wie folgt aufgebaut ist:



Meldeverfahren

Beitragsgruppen ab 01/2005

| KV | |
|----------------------------------------|---|
| kein Beitrag | 0 |
| allgemeiner Beitrag | 1 |
| erhöhter Beitrag | 2 |
| ermäßigter Beitrag | 3 |
| Beitrag zur LKV | 4 |
| AG-Beitrag zur LKV | 5 |
| Pauschalbeitrag für geringf. Beschäft. | 6 |
| Firmenzahler (optional) | 9 |

| RV | |
|----------------------------------------|---|
| kein Beitrag | 0 |
| voller Beitrag zur ArV | 1 |
| erhöhter Beitrag | 3 |
| Pauschalbeitrag für geringf. Beschäft. | 5 |

| PV | |
|----------------|---|
| kein Beitrag | 0 |
| voller Beitrag | 1 |
| halber Beitrag | 2 |

| ALV | |
|----------------|---|
| kein Beitrag | 0 |
| voller Beitrag | 1 |
| halber Beitrag | 2 |

Grund für die Änderung
in der Rentenver-
sicherung: Wegfall der
Unterscheidung
Arbeiter/Angestellte
durch RVOrgG



Meldeverfahren Personengruppenschlüssel

SV-relevante Angaben zur gemeldeten Beschäftigung, z.B.

- ↪ PG 101 = sv-pflichtige Beschäftigung
- ↪ PG 109 = geringfügig entlohnte Beschäftigung
- ↪ PG 110 = kurzfristige Beschäftigung
- ↪ PG 209 = geringfügig entlohnte Beschäftigung
im Privathaushalt, Haushaltsscheck-
verfahren



Meldeverfahren Sonstige Schlüssel

Kennzeichen für Gleitzone

- 0** → keine Gleitzone
- 1** → Entgelt innerhalb der Gleitzone
- 2** → Entgelt innerhalb und außerhalb der Gleitzone

Statuskennzeichen für

- 1** → arbeitender Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling
- 2** → arbeitende Gesellschafter-Geschäftsführer von GmbH, UG, Limited



Meldeverfahren

Abgabegründe

Anmeldungen

10 → Beginn einer Beschäftigung

11 → Krankenkassenwechsel

12 → Beitragsgruppenwechsel

13 → sonstige Gründe/Änderung im Besch.Verhält.

↳ unbezahlter Urlaub oder Streik von mehr als einem Monat

↳ Rechtskreiswechsel

↳ Entgeltsabrechnungssystem

↳ PG-Wechsel ohne BYGR-Wechsel

↳ Währungsumstellung während eines KJ

20 → Sofortmeldung





Meldeverfahren Abgabegründe

Abmeldungen

- 30 → Ende der Beschäftigung
- 31 → Krankenkassenwechsel
- 32 → Beitragsgruppenwechsel
- 33 → sonstige Gründe/Änderungen im Besch.Verhält.
- 34 → Ende einer vers.pfl. Beschäftigung nach Unterbrechung von länger als einem Monat (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV)
- 35 → Arbeitskampf von länger als einem Monat
- 36 → Wechsel des Abrechnungssystems, Währungsumstellung während eines KJ
- 40 → Gleichzeit. An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung
- 49 → Abmeldung wegen Tod



Meldeverfahren

Abgabegründe

Jahres-, Unterbrechungs- u. sonst. Entgeltmeldungen

50 → Jahresmeldung

51 → Unterbrechungsmeldung wegen Bezug von bzw. Anspruch auf Entgeltersatzleistungen

52 → Unterbrechungsmeldung Elternzeit

53 → Unterbrechungsmeldung gesetzliche Dienstpflicht

54 → Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (Sondermeldung)

55 → Nicht vereinbarungsgemäß verwendete Wertguthaben (Störfall)

56 → Unterschiedsbetrag bei Entgeltersatzleistungen während ATZ

57 → Gesonderte Meldung nach § 194 Abs. 1 SGB IV



Meldeverfahren Abgabegründe

Änderungsmeldungen

60 → Änderung des Namens

61 → Änderung der Anschrift

62 → Änderung des Aktenzeichens/Personalnummer

63 → Änderung der Staatsangehörigkeit

Insolvenzverfahren

70 → Jahresmeldung für freigestellte Arbeitnehmer

71 → Meldung des Vortages der Insolvenz/der Freistellung

72 → Entgeltmeldung zum rechtlichen Ende der Beschäftigung





Meldeverfahren

Meldefrist

Abgabegründe

10, 11, 12, 13

30, 31, 32, 33, 34, 35, 36

40, 49

54, 55, 56

60, 61, 62, 63

71, 72



Meldefrist

Mit der ersten/nächsten/folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eintritt des Beginns des Meldetatbestandes, nach Wechsel bzw. Ende der Beschäftigung



Meldeverfahren

Meldefrist

Abgabegründe

50, 70

Meldefrist

Mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens bis zum 15.04. des Folgejahres





Meldeverfahren Meldefrist

Abgabegründe

51, 52, 53

Meldefrist

Zwei Wochen nach Ablauf des
ersten Kalendermonats der Unterbrechung





Meldeverfahren

Gesonderte Meldung (§ 194 SGB VI)

Zweites Mittelstandsentlastungsgesetz vom 07.09.2007

Die bisherige Vorausbescheinigung wurde ab 01.01.2008 durch ein gesondertes Melde- und Hochrechnungsverfahren abgelöst.

„Auf Verlangen von Rentenantragstellern haben die Arbeitgeber die beitragspflichtigen Einnahmen für abgelaufene Zeiträume frühestens drei Monate vor Rentenbeginn gesondert zu melden.“

Dies gilt entsprechend bei einem Auskunftersuchen des Familiengerichtes im Versorgungsausgleichsverfahren.



Meldeverfahren

Gesonderte Meldung (§ 194 SGB VI)

§ 12 Abs. 5 DEÜV

(5) Eine Meldung nach § 194 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch ist mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung zu erstatten. Ist zu diesem Zeitpunkt eine Meldung nach § 10 noch nicht erfolgt, ist diese zum gleichen Zeitpunkt zu erstatten.

Meldeverfahren

Gesonderte Meldung (§ 194 SGB VI)

Hochrechnung

Erfolgt eine gesonderte Meldung, errechnet der RV-Träger bei Anträgen auf Altersrente die voraussichtlichen beitragspflichtigen Einnahmen für den verbleibenden Beschäftigungszeitraum bis zum Rentenbeginn für bis zu drei Monate auf der Grundlage der in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem Hochrechnungszeitraum gemeldeten beitragspflichtigen Einnahmen.



Meldeverfahren

Gesonderte Meldung (§ 194 SGB VI)

Hochrechnung

Wird eine Rente unter Berücksichtigung der vom Rentenversicherungsträger hochgerechneten Einnahmen berechnet, werden die tatsächlich erzielten und der Beitragsberechnung zugrunde gelegten beitragspflichtigen Einnahmen erst bei einer etwaigen späteren (Hinterbliebenen-)Rente berücksichtigt.





Meldeverfahren

Gesonderte Meldung (§ 194 SGB VI)

Zeitpunkt der gesonderten Meldung

Beispiel 1:

Rentenantrag

30.04.2008

Rentenbeginn

01.11.2008

Lösung zu Beispiel 1:

Die gesonderte Meldung ist mit der Entgeltabrechnung zu erstatten, die den Kalendermonat Juli 2008 beinhaltet.

Meldeverfahren

Gesonderte Meldung (§ 194 SGB VI)

Zeitraum der gesonderten Meldung

Die gesonderte Meldung muss den Zeitraum enthalten, der im laufenden Kalenderjahr noch nicht gemeldet wurde und darf grundsätzlich nicht früher als mit dem letzten Tag des vierten Kalendermonats vor Rentenbeginn enden.

Sind beitragspflichtige Einnahmen mit einer gesonderten Meldung übermittelt worden, dürfen diese weder bei der Jahresmeldung noch bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erneut gemeldet werden.

Meldeverfahren

Gesonderte Meldung (§ 194 SGB VI)

Beispiel 2:

Rentenbeginn 01.03.2008

Die gesonderte Meldung vom 02.01.2008 wurde für den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 30.11.2007 erstattet.

Lösung zu Beispiel 2:

Die Hochrechnung ist für den Zeitraum vom 01.12.2007 bis 29.02.2008 vorzunehmen. Die Berechnung erfolgt aus dem Zwölf-Kalendermonats-Zeitraum vom 01.12.2006 bis 30.11.2007.

Meldeverfahren

Gesonderte Meldung (§ 194 SGB VI)

Beispiel 3:

Beginn der Altersrente am 01.05.2008

Entgeltabrechnung, die den 4. Kalendermonat vor Rentenbeginn enthält: am 05.02.2008

Die gesonderte Meldung des Arbeitgebers erfolgt am 05.02.2008.

Lösung zu Beispiel 3:

Meldezeitraum nach § 194 SGB VI:
01.01. - 31.01.2008 (Abgabegrund 57)

Sofern die Jahresmeldung für 2007 noch nicht übermittelt wurde, ist diese zeitgleich mit dem Meldegrund 50 zu erstatten.



Meldeverfahren

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

§ 11 Abs. 1 DEÜV

Der Arbeitgeber hat beitragspflichtiges einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zusammen mit dem beitragspflichtigen laufend gezahlten Arbeitsentgelt zu melden.



Meldeverfahren

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

§ 11 Abs. 2 DEÜV

Der Arbeitgeber hat beitragspflichtiges einmalig gezahltes Arbeitsentgelt unverzüglich gesondert zu melden, wenn

1. eine Meldung nach den §§ 8 bis 10 oder § 12 für das Kalenderjahr, dem das Arbeitsentgelt zuzuordnen ist, nicht mehr erfolgt,
2. die folgende Meldung nach den §§ 8 bis 10 oder § 12 kein beitragspflichtiges laufend gezahltes Arbeitsentgelt enthält oder
3. für das beitragspflichtige laufend und einmalig gezahlte Arbeitsentgelt unterschiedliche Beitragsgruppen gelten.



Meldeverfahren

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

§ 11 Abs. 3 DEÜV

Der Arbeitgeber kann beitragspflichtiges einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gesondert melden, wenn

- die Auszahlung während einer nach § 9 gemeldeten Unterbrechung der Beschäftigung oder
- während des Bezuges einer nach § 38 gemeldeten Entgeltersatzleistung erfolgt.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 4:

Maria Möller bezieht vom 22.08.2007 bis zum 20.09.2007 von einer gesetzlichen Krankenkasse Krankengeld.

Lösung zu Beispiel 4:

Es ist keine Unterbrechungsmeldung zu erstatten, da das Beschäftigungsverhältnis nicht für länger als einen Kalendermonat unterbrochen wurde.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 5:

Jörg Ludwig leistet ab 01.09.2007 seinen gesetzlichen Wehrdienst ab.

Lösung zu Beispiel 5:

Der Arbeitgeber hat eine Unterbrechungsmeldung für den Zeitraum 01.01.2007 bis zum 31.08.2007 zu erstatten und das für diesen Zeitraum beitragspflichtige Bruttoarbeitentgelt einzutragen; Meldegrund: „53“.

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 6:

Alfred Kohm erhält von seinem Arbeitgeber Entgeltfortzahlung bis zum 15.03.2007. Vom 16.03.2007 bis zum 31.05.2007 bezieht er Krankengeld. Das Beschäftigungsverhältnis wird zum 30.04.2007 beendet.

Lösung zu Beispiel 6:

Es sind folgende Meldungen zu erstellen:

Unterbrechungsmeldung

Beschäftigt gegen Entgelt: 01.01.2007 bis 15.03.2007,
Grund der Abgabe: „51“.

Abmeldung

Beschäftigt gegen Entgelt: 16.03.2007 bis 30.04.2007,
Grund der Abgabe: „30“, Entgelt „000000“

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 7:

Klaus Nold bezieht vom 03.04.2007 bis 31.05.2007 Krankengeld. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 04.05.2007.

Lösung zu Beispiel 7:

Es sind folgende Meldungen zu erstellen:

Unterbrechungsmeldung

01.01.2007 bis 02.04.2007, Grund der Abgabe: „51“

Abmeldung

03.04.2007 bis 04.05.2007, Grund der Abgabe: „30“
Entgelt „000000“



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 8:

Peter Nold wird seit Jahren bei der Firma Auto Kötter beschäftigt. Welche Meldung ist für 2007 zu erstatten?

Lösung zu Beispiel 8:

Es ist eine Jahresmeldung 2007 „Beschäftigungszeit“ vom 01.01.2007 bis 31.12.2007 mit Grund der Abgabe „50“ zu erstatten.

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 9:

Klaus Meier ist seit dem 11.09.2007 bei der Allfinanz AG beschäftigt. Welche Meldungen sind zu erstatten?

Lösung zu Beispiel 9:

Mit der ersten Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung ist eine Anmeldung zum 11.09.2007 mit Grund der Abgabe „10“ zu erstatten.

Die Jahresmeldung 2007 ist mit der „Beschäftigungszeit“ vom 11.09.2007 bis 31.12.2007 mit Grund der Abgabe „50“ zu erstatten.

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 10:

Christian Wind ist seit Jahren bei der Firma Elektronik beschäftigt. Sein Beschäftigungsverhältnis hat er zum 31.12.2007 gekündigt.

Lösung zu Beispiel 10:

Es ist eine Abmeldung zum 31.12.2007 zu erstatten. Beschäftigungszeit vom 01.01.2007 bis 31.12.2007.

Grund der Abgabe: „30“ (Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung)



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 11:

Heiner Müller bezieht vom 03.09.2007 bis 31.01.2008 Krankengeld.

Lösung zu Beispiel 11:

Da das Beschäftigungsverhältnis länger als einen Kalendermonat unterbrochen wurde, ist eine Unterbrechungsmeldung zum 02.09.2007 mit Grund der Abgabe „51“ (Unterbrechungsmeldung wegen Bezug von Entgeltersatzleistungen) zu erstellen. Da die Unterbrechung über den 31.12. hinaus fortbesteht, ist keine Jahresmeldung abzugeben. Nach einer Unterbrechungsmeldung ist keine erneute Anmeldung bei der Krankenkasse erforderlich.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 12:

Anna Meier wird seit Jahren beschäftigt und erhält vom 15.12.2007 bis 28.01.2008 Krankengeld.

Lösung zu Beispiel 12:

Es ist eine Jahresmeldung mit Grund der Abgabe „50“ (01.01. bis 31.12.2007) zu erstatten, da das Beschäftigungsverhältnis nicht länger als einen Kalendermonat unterbrochen wurde.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 13:

Sabine Sommer ist als Angestellte beschäftigt und scheidet zum 31.12.2007 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze aus der Krankenversicherungspflicht aus. Es besteht weiterhin Versicherungspflicht zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Ab 01.01.2008 ist Frau Sommer freiwilliges Mitglied bei einer gesetzlichen Krankenkasse.

Lösung zu Beispiel 13:

Da es sich um einen Beitragsgruppenwechsel handelt, ist Frau Sommer mit Grund der Abgabe: „32“ zum 31.12.2007 mit der Beitragsgruppe „1111“ ab- und zum 01.01.2008 mit Abgabegrund „12“ und der Beitragsgruppe „0111“ anzumelden.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 14:

Anna Winter wird seit Jahren bei der Firma Industriemechanik GmbH beschäftigt. In der Zeit vom 15.07.2007 bis 18.10.2007 hat sie Krankengeld bezogen.

Lösung zu Beispiel 14:

Es ist eine Jahresmeldung für die Zeit vom 19.10. bis 31.12.2007 mit Grund der Abgabe „50“ zu erstellen. Der Arbeitgeber hat für den Zeitraum vom 01.01. bis 14.07.2007 eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund „51“ zu erstatten.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 15:

Julia Peter erhält ein laufendes Arbeitsentgelt vom 01.01.2007 bis 31.12.2007 in Höhe von 30.000 EUR. Im Dezember erhält sie ein beitragspflichtiges Weihnachtsgeld von 3.000 EUR.

Lösung zu Beispiel 15:

Das vom 01.01.2007 bis 31.12.2007 erhaltene Arbeitsentgelt ist um das beitragspflichtige Weihnachtsgeld zu erhöhen.

Jahresmeldung:

Beschäftigungszeit vom 01.01.2007 bis 31.12.2007
Grund der Abgabe: „50“, Entgelt: 33.000 EUR

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 16:

Rainer Fritscher bezieht vom 15.08.2007 bis 28.02.2008 Krankengeld. Im Dezember 2007 erhält er ein beitragspflichtiges Weihnachtsgeld in Höhe von 2.000 EUR.

Lösung zu Beispiel 16:

Es war eine Unterbrechungsmeldung zum 14.08.2007 zu erstatten, da das Beschäftigungsverhältnis länger als einen Kalendermonat ohne Entgeltfortzahlung unterbrochen wurde.

Unterbrechungsmeldung:

Beschäftigungszeit vom 01.01. bis 14.08.2007

Grund der Abgabe: „51“

Da für das laufende Kalenderjahr keine Meldung mehr erfolgt, ist das Weihnachtsgeld in Höhe von 2.000 EUR als Sondermeldung mit Grund der Abgabe „54“ (01.12. bis 31.12.2007) zu erstatten.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 17:

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Bisheriges Arbeitsentgelt | 3.000 EUR |
| Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit | 1.500 EUR |
| Krankengeldbezug | 16.08.-15.09.2007 |
| RV-Beitrag aufgestockt auf | 90 % |
| Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs.5 S.1 SGB VI (90 % von 3.000 EUR, abzgl. 1.500 EUR) | 1.200 EUR |

Lösung zu Beispiel 17:

Meldung durch den Arbeitgeber:

| | | |
|------------------------------------------------|--|------------|
| Jahresmeldung | | |
| 01.01.-31.12.2007 (2.700 EUR x 11 + 1.200 EUR) | | 30.900 EUR |
| Abgabegrund „50“ <u>oder</u> | | |
| Jahresmeldung | | |
| 01.01.-31.12.2007, Abgabegrund „50“ | | 29.700 EUR |
| Sondermeldung | | |
| 16.08.-15.09.2007, Abgabegrund „56“ | | 1.200 EUR |

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 18:

Eine Arbeitnehmerin ist bei der WV AG beschäftigt. Sie verstirbt am 04.09.2007 an den Folgen eines Verkehrsunfalles.

Die Arbeitnehmerin hat im Rahmen einer Flexi-Vereinbarung ein Wertguthaben in Höhe von 1.500 EUR angesammelt. Dieser Betrag stellt - entsprechend den Aufzeichnungen in den Lohnunterlagen - in vollem Umfang beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Lösung zu Beispiel 18:

Es sind folgende Meldungen zu erstatten:

1. Sondermeldung wegen eines Störfalles:

- Abgabegrund: „55“
- Zeitraum: 01.09.-30.09.2007
- Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt von 1.500 EUR

2. Abmeldung wegen Tod

- Abgabegrund: „49“
- Zeitraum: 01.01.-04.09.2007



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 19:

Daniel Buck beendet seine Ausbildung zum Industriekaufmann am 13.07.2007, anschließend wird er ab 14.07.2007 als Industriekaufmann weiterbeschäftigt.

Lösung zu Beispiel 19:

Das Berufsausbildungsverhältnis kann aus Vereinfachungsgründen zum 31.07.2007 mit Grund der Abgabe „33“ und Personengruppe „102“ ab- und das Beschäftigungsverhältnis zum 01.08.2007 mit Abgabegrund „13“ und Personengruppe „101“ angemeldet werden.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 20:

Herr Burkard Maier wird bei der Beton-Bau AG beschäftigt. Am 30.09.2007 erfolgt die Insolvenzeröffnung. Die Kündigungsfrist von Herrn Maier läuft am 27.11.2007 aus. Beiträge sind für den Zeitraum vom 01.01. bis 29.09.2007 aus 20.000 EUR und für die Zeit vom 30.09. bis 27.11.2007 aus 3.800 EUR zu zahlen.

Lösung zu Beispiel 20:

Es ist eine Abmeldung für den Zeitraum vom 01.01. bis 29.09.2007 mit Entgelt 20.000 EUR und Abgabegrund „71“ und für den Zeitraum vom 31.09. bis 27.12.2007 ist eine Entgeltmeldung mit 3.800 EUR und Abgabegrund „72“ zu erstatten.



Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 21:

Die Insolvenzeröffnung der Nold GmbH wurde am 31.10.2007 mangels Masse abgewiesen. Die Kündigungsfrist von Herrn Schröder läuft am 28.02.2008 aus. Beiträge sind wie folgt aus folgenden Arbeitsentgelten zu zahlen:

| | |
|-----------------------|------------|
| 01.01. bis 30.10.2007 | 20.000 EUR |
| 31.10. bis 31.12.2007 | 4.000 EUR |
| 01.01. bis 28.02.2008 | 4.500 EUR |

Lösung zu Beispiel 21:

Es sind folgende Meldungen zu erstellen:

Abmeldung: 01.01. bis 30.10.2007

Entgelt: 20.000 EUR, Abgabegrund: „71“

Jahresmeldung: 31.10. bis 31.12.2007

Entgelt: 4.000 EUR, Abgabegrund: „70“

Entgeltmeldung: 01.01. bis 28.02.2008

Entgelt: 4.500 EUR, Abgabegrund: „72“

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 22:

Frau Müller hat seit dem 18.08.2007 unbezahlten Urlaub. Beiträge sind für den Zeitraum vom 01.01. bis 17.08.2007 aus 21.000 EUR zu zahlen. Insolvenzeröffnung ist am 30.09.2007.

Lösung Beispiel 22:

| | |
|--------------|-----------------------|
| Abmeldung: | 01.01. bis 17.09.2007 |
| Entgelt: | 21.000 EUR |
| Abgabegrund: | „34“ |

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 23:

Frau Wolf bezieht seit dem 01.09.2007 Krankengeld.
Beiträge sind für den Zeitraum vom 01.01. bis
31.08.2007 aus 24.000 EUR zu entrichten.
Insolvenzeröffnung ist am 30.11.2007.

Lösung zu Beispiel 23:

| | |
|------------------------|-----------------------|
| Unterbrechungsmeldung: | 01.01. bis 31.08.2007 |
| Entgelt: | 24.000 EUR |
| Abgabegrund: | „51“ |
| Abmeldung: | 01.09. bis 29.11.2007 |
| Entgelt: | 0 EUR |
| Abgabegrund: | „71“ |

Meldeverfahren Beispiele

Beispiel 24:

Das Insolvenzverfahren der Müller AG wird am 16.10.2007 eröffnet. Werner Kühn wird nach Insolvenzeröffnung weiterbeschäftigt und ist seit dem 01.05.2008 freigestellt. Die Kündigungsfrist läuft am 30.06.2008 ab.

Beiträge sind wie folgt zu zahlen:

| Zeitraum | Entgelt |
|-----------------------|------------|
| 01.01. bis 15.10.2007 | 26.250 EUR |
| 16.10. bis 31.12.2007 | 6.250 EUR |
| 01.01. bis 30.04.2008 | 10.000 EUR |
| 01.05. bis 30.06.2008 | 5.000 EUR |



Meldeverfahren Beispiele

Lösung zu Beispiel 24:

| Meldung | Zeitraum | Entgelt | Abgabe- grund |
|----------------|-------------------|------------|------------------|
| Abmeldung | 01.01.-15.10.2007 | 26.250 EUR | 30 |
| Anmeldung | zum 16.10.2007 | | 10 |
| Jahresmeldung | 16.10.-31.12.2007 | 6.250 EUR | 50 |
| Abmeldung | 01.01.-30.04.2008 | 10.000 EUR | 71 |
| Entgeltmeldung | 01.05.-30.06.2008 | 5.000 EUR | 72 |

Beitragsverfahrensverordnung

<http://www.bmas.de/portal/15258/beitragsverfahrensverordnung.html>

Stand: 21.02.2011

- Abkürzung: **beitrvv**
- Datum des Inkrafttretens: **Wed Jul 01 01:00:00 CET 2006**

Die Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragsverfahrensordnung, beitrvv) regelt im Detail die einzelnen Pflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Behandlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und der Führung von Lohnunterlagen.

Mit ihrer Verabschiedung wurden die vorher getrennt geregelten Beitragszahlungs- und Beitragsüberwachungsverordnungen zusammengeführt. Die Zusammenführung der beiden Verordnungen zu einem Regelwerk trägt zur Entbürokratisierung bei und führt für die Arbeitgeber zu mehr Transparenz, Rechtssicherheit und Effizienz in ihrer Entgeltabrechnung.

Gemeinsame Verlautbarung zur Insolvenzordnung (InsO) [Titel redaktionell gekürzt]

Haufe-Index: 743438

Teilnehmer

Haufe-Index: 743438.2

AOK-Bundesverband, Bonn

Bundesverband der Betriebskrankenkassen, Essen

IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach

See-Krankenkasse, Hamburg

Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen, Kassel

Bundesknappschaft, Bochum

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

Verband der Angestellten-Krankenkassen e.V., Siegburg

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Frankfurt

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Berlin

Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Einführung

Am 1.1.1999 werden die Konkurs-Vergleichsordnung und die Gesamtvollstreckungsordnung durch die Insolvenzordnung (InsO) abgelöst. Die InsO ist auf alle Verfahren anzuwenden, deren Eröffnung nach dem 31.12.1998 beantragt wird (Antragseingang bei Gericht). Bei Antragstellung vor dem 1.1.1999 gelten weiterhin die Bestimmungen der Konkurs-Vergleichsordnung und der Gesamtvollstreckungsordnung. Die wichtigsten Neuerungen für die Sozialversicherungsträger sind

- der Wegfall der Vorrechte für Insolvenzforderungen im eröffneten Verfahren,
- die Ausdehnung der Anfechtungstatbestände,
- die Vorverlagerung des Vollstreckungsverbotes in das Antragsverfahren,
- die alleinige Geltendmachung von Ansprüchen aus persönlicher Haftung durch den Insolvenzverwalter bzw. Sachwalter als Vorkehrungen zur Sicherung und Stärkung der verteilbaren Masse sowie
- die Einführung des weiteren Insolvenzgrundes "drohende Zahlungsunfähigkeit".

Der Insolvenzplan als universelles Instrument der Masseverwertung und Kern der Insolvenzordnung stärkt die Gestaltungsmöglichkeiten der Beteiligten. Eigenverwaltung - sowie Restschuldbefreiung und Schuldenbereinigung für natürliche Personen - bieten neue Anreize.

Um eine einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten, geben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger nachfolgende Hinweise zur Anwendung der InsO. Die Spitzenverbände werden die Auswirkungen der InsO, insbesondere auch die Anwendung derselben durch Insolvenzverwalter und -gerichte, beobachten und die sich ggf. daraus ergebenden Konsequenzen für die Sozialversicherungsträger erörtern.

1 Allgemeines

Haufe-Index: 744345

Ziel der InsO ist es, bei Vorliegen eines Insolvenzgrundes unter Zurückdrängung der Abweisungen oder Einstellungen mangels Masse zu mehr Verfahrenseröffnungen und einer gemeinschaftlichen, dabei bestmöglichen und "gerechten" Befriedigung aller Gläubiger zu kommen. Gleichzeitig ist eine weitgehend freie, privatautonome Gestaltung des Verfahrens durch den sogenannten Insolvenzplan erwünscht. Die gesetzlichen Regelungen können im Planverfahren zur Eröffnung realistischer Sanierungschancen (wenn nötig unter gegenseitigem Teilverzicht) bei voller Garantie der Beteiligungsrechte

in freier Absprache abgewandelt oder ersetzt werden. Der als Ergebnis der bisherigen Verfahren nach der Konkurs- bzw. Gesamtvollstreckungsordnung de facto bereits eintretenden "Restschuldbefreiung" für Personengesellschaften und juristische Personen stellt die InsO durch die Möglichkeit der Restschuldbefreiung und des Schuldenbereinigungsverfahrens für die Insolvenzen natürlicher Personen ein entsprechendes Instrument zur Verfügung. Dem redlichen Schuldner wird nach einer "Wohlverhaltensperiode" ein Neubeginn ermöglicht.

1.1 Übersicht über die wesentlich neuen Rechtsnormen

Haufe-Index: 744346

§§ 2 und 3 InsO Insolvenzgericht und

Für das Insolvenzverfahren ist das Amtsgericht, in dessen Bezirk ein Landgericht seinen Sitz hat, als Insolvenzgericht für den Bezirk dieses Landgerichts zuständig. Durch Verordnung der Landesregierungen können andere oder zusätzliche Amtsgerichte zu Insolvenzgerichten bestimmt und abweichende Bezirke festgelegt werden. Örtlich zuständig ist das Insolvenzgericht, in dessen Bezirk der Schuldner seinen allgemeinen Gerichtsstand hat oder der Mittelpunkt seiner selbständigen wirtschaftlichen Tätigkeit liegt.

§§ 16-19 InsO Insolvenzgrund

Insolvenzgrund ist neben der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung auch die "drohende Zahlungsunfähigkeit". Mit dieser Begründung kann allerdings nur der Schuldner selbst einen Insolvenzantrag stellen. Durch ein möglichst frühzeitiges geordnetes Verfahren soll verhindert werden, daß an sich gegebene Sanierungschancen durch den unkontrollierten, privilegierten Zugriff einzelner Gläubiger zunichte gemacht werden.

§ 21 InsO Sicherungsmaßnahmen

Das Vollstreckungsverbot ist auf den Zeitpunkt der Antragstellung vorverlagert worden. Es muß aber wie bisher durch das Gericht angeordnet werden, gilt also nicht kraft Gesetzes.

§ 35 InsO Insolvenzmasse

Das Insolvenzverfahren umfaßt nicht - wie bisher - nur das Vermögen, das dem Schuldner zur Zeit der Eröffnung gehört, sondern auch das Vermögen, das er während des Verfahrens erwirbt, also den sogenannten Neuerwerb.

§§ 47-52 Aussonderungs- und Absonderungsrechte

Der Insolvenzverwalter hat die Rechte der Aussonderungs- und Ersatzaussonderungsgläubiger ("einfacher" Eigentumsvorbehalt) herauszugeben, da sie nicht am Insolvenzverfahren teilnehmen. Absonderungsrechte (z. B. verlängerter, erweiterter Eigentumsvorbehalt, Pfandrechte, Sicherungseigentum und Sicherungszession) müssen zusammen mit der Forderungsanmeldung beim Insolvenzverwalter geltend gemacht werden.

§§ 80-102 InsO Wirkungen der Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Vollstreckungen einzelner Insolvenzgläubiger sind für die Zeit der Verfahrensdauer weder in die Masse noch in das sonstige Vermögen des Schuldners möglich. Vollstreckungen durch die Massegläubiger sind für einen Zeitraum von sechs Monaten, gerechnet ab Verfahrenseröffnung, unzulässig. Das gilt auch für Sozialversicherungsbeiträge, die ab Verfahrenseröffnung für die freigestellten Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsschutzfristen entstehen, nicht aber für Beiträge solcher Arbeitnehmer, die bis zum Ablauf der Kündigungsfrist tatsächlich beschäftigt werden. Ferner sind Vollstreckungsmaßnahmen auch für Beiträge weiterbeschäftigter Arbeitnehmer zulässig.

Eine im Zeitpunkt der Verfahrenseröffnung bestehende Aufrechnungsbefugnis bleibt grundsätzlich auch dann erhalten, wenn die Aufrechnungslage im Zeitpunkt der Verfahrenseröffnung noch nicht gegeben ist, aber später eintritt. Für nicht fällige Forderungen besteht eine Aufrechnungslage nur, wenn vertragliche Vereinbarungen die Aufrechnung auch schon vor Fälligkeit der Forderung gestatten.

Die persönlich haftenden Gesellschafter können für die Dauer des Verfahrens nicht mehr unmittelbar von den Gläubigern in Anspruch genommen werden. Der Rückgriffsanspruch obliegt vielmehr ausschließlich dem Insolvenzverwalter bzw. dem Sachwalter bei Eigenverwaltung.

§ 114 InsO Bezüge aus einem Dienstverhältnis

Abtretungen oder Verpfändungen von Einkünften aus einem bestehenden oder zukünftigen Dienstverhältnis des Schuldners oder an deren Stelle tretende laufende Bezüge werden nach Ablauf von drei Jahren (in Übergangsfällen zwei Jahre) ab Verfahrenseröffnung unwirksam.

Lohnpfändungen verlieren mit Ablauf des Kalendermonats der Verfahrenseröffnung ihre Wirksamkeit. Ist das Verfahren nach dem 15. eines Monats eröffnet, endet die Wirksamkeit der Pfändungsverfügung mit dem Ende des Folgemonats.

§§ 129-147 InsO Insolvenzanfechtung

Die Möglichkeit der Insolvenzanfechtung ist ausgedehnt worden. Sowohl der zeitliche Rahmen (in der Regel die letzten drei Monate vor dem ersten begründeten Antrag) als auch die materiellen Voraussetzungen (die Kenntnis von Umständen, die auf Zahlungsunfähigkeit oder Zahlungseinstellung bzw. den Eröffnungsantrag schließen lassen) haben sich zu Lasten der Sozialversicherungsträger verschärft.

§§ 156- 159 InsO Berichtstermin

Im Berichtstermin, der im Eröffnungsbeschluss bekanntgegeben wird, entscheidet die Gläubigerversammlung über eine Stilllegung (Verwertung) oder Fortführung des insolventen Betriebes. Die Sanierung und Fortführung soll bevorzugt werden, darf aber im Rahmen eines sogenannten Insolvenzplanes für die Gläubiger kein schlechteres Ergebnis als die Stilllegung zur Folge haben.

§§ 165-173 InsO Absonderungsrechte

Der Insolvenzverwalter ist zur Verwertung beweglicher Sachen berechtigt. Für die Feststellung werden Kosten in Höhe von 4%, für die Verwertung Kosten in Höhe von 5% jeweils vom Verwertungserlös pauschal sowie ggf. die gesetzliche Umsatzsteuer zu Lasten des Absonderungsgläubigers in Rechnung gestellt. Ab dem Berichtstermin erwächst dem Absonderungsgläubiger ein Zinsanspruch, wenn die Verwertung unterbleibt.

§§ 217-227 InsO Insolvenzplan

Der Insolvenzplan soll durch die Gläubiger möglichst frei gestaltet werden. Eine Benachteiligung einzelner Gläubiger ist ohne deren Zustimmung nicht zulässig. Durch den erfüllten Plan wird der Schuldner von Verbindlichkeiten gegenüber allen Gläubigern frei. Diese Entlastung tritt auch für persönlich haftende Gesellschafter ein.

§§ 270ff InsO Eigenverwaltung

Die Durchführung des Insolvenzverfahrens ist nicht nur durch den Insolvenzverwalter, sondern auch im Rahmen einer Eigenverwaltung durch den Schuldner möglich. Dies soll unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Beaufsichtigung durch einen Sachwalter, Ausschluß von Verzögerungen und anderen Nachteilen zu Lasten der Gläubiger) die speziellen Fähigkeiten und Marktkenntnisse des ehemals Verantwortlichen für das Verfahren nutzbar machen, insbesondere wenn durch einen Insolvenzplan mit entsprechender Zielvorgabe die Sanierung zur Weiterveräußerung oder Weiterführung des Unternehmens projiziert wird.

§§ 286ff InsO Restschuldbefreiung

Im Anschluß an ein über das eigene Vermögen durchgeführtes Insolvenzverfahren besteht für eine natürliche Person die Möglichkeit der Restschuldbefreiung. Sie ist gleichzeitig mit dem Antrag auf Verfahrenseröffnung, spätestens jedoch im Berichtstermin, zu beantragen. Bei der Restschuldbefreiung tritt der Schuldner seine pfändbaren Bezüge an einen Treuhänder ab, der während einer Wohlverhaltensperiode von sieben Jahren (in Übergangsfällen fünf Jahre) die aus den laufenden Einkünften abgetretenen (pfändbaren) Beträge an die Gläubiger quotale verteilt. Anschließend ist der Schuldner allen (möglichen) Insolvenzgläubigern gegenüber frei. Dem unredlichen Schuldner (§§ 290 und 314 Abs. 3 Satz 2 InsO) wird die Restschuldbefreiung versagt.

§§ 304ff InsO Schuldenbereinigungs- und Verbraucherinsolvenzverfahren

Das Verbraucherinsolvenzverfahren setzt voraus, daß der Schuldner zuerst ernsthaft versucht hat, sich mit seinen Gläubigern außergerichtlich zu einigen. Scheitert eine Einigung, kann die Eröffnung des Verbraucherinsolvenzverfahrens beantragt werden und es wird ein sogenanntes gerichtliches Schuldenbereinigungsverfahren durchgeführt. In dieser Phase versucht das Gericht dann nochmals, mit einem Schuldenbereinigungsplan eine gütliche Einigung zu erreichen. Mißlingt auch dies, entscheidet das Gericht über die Verfahrenseröffnung. Die Vermögenssituation wird festgestellt, vorhandenes Vermögen an die Gläubiger verteilt. Anschließend ist das Verfahren zur Restschuldbefreiung möglich.

2 Auswirkungen der InsO auf den Beitragseinzug

Haufe-Index: 744347

2.1 Insolvenzeröffnungsanträge ab dem 1.1.1999

Haufe-Index: 744348

Der Eingang der Anträge bei Gericht ist maßgeblich für die Anwendbarkeit der InsO.

2.1.1 Kostenvorschuß für Verfahrenseröffnung

Haufe-Index: 744349

Wird die Verfahrenseröffnung beantragt und müßte der Antrag mangels Masse abgewiesen werden, weil das Vermögen des Schuldners nicht die Verfahrenskosten

deckt, kann der Gläubiger diese Kosten vorstrecken. Leistet ein Gläubiger einen solchen Kostenvorschuß zum Zwecke der Verfahrenseröffnung, hat er hierfür einen Erstattungsanspruch kraft Gesetzes gegen jeden Schuldner, bei dem (widerlegbar) zu vermuten ist, daß er den Antrag auf Verfahrenseröffnung schuldhaft und pflichtwidrig unterlassen hat.

Die Möglichkeit zur Vorschubleistung wurde aus der Konkursordnung übernommen. Durch die Normierung des Erstattungsanspruches in der InsO wird dessen Geltendmachung jedoch erleichtert. Dies ändert aber nichts an der Frage der Realisierbarkeit. Zum einen hat nämlich der Schuldner bzw. ein gesetzlicher Vertreter die Möglichkeit, sich zu entlasten, zum anderen bringt eine Verfahrenseröffnung keine zwingenden Vorteile mit sich. In jedem Fall ist die tatsächliche Erstattung ungewiß. Zwar könnte sich ein genauerer Überblick über die Vermögenssituation des Schuldners ergeben. Vor dem Hintergrund, daß aber auch bei nur geringen Vermögenswerten eine Eröffnung und nur noch ausnahmsweise eine Abweisung mangels Masse erfolgen soll, kann allerdings davon ausgegangen werden, daß in solchen Fällen regelmäßig tatsächlich keine Vermögenswerte mehr vorhanden sind. Es ist also nicht zu erwarten, daß sich durch genauere Kenntnis der Vermögensverhältnisse vermehrte Einzugsmöglichkeiten offenbaren. Deshalb ist die Zahlung eines solchen Kostenvorschusses durch Einzugsstellen nicht sinnvoll.

2.1.2 Forderungsanmeldungen

Haufe-Index: 744350

Forderungen sind nicht mehr beim Gericht, sondern unmittelbar beim Verwalter anzumelden. Dies gilt ebenso für Absonderungsrechte. Die Vorrechte der Sozialversicherungsträger bezüglich der Insolvenzforderungen sind weggefallen. Die Sozialversicherungsträger müssen sich deshalb dem Ziel einer gemeinschaftlichen Befriedigung aller Gläubiger unterordnen. Vorteilhaft wird sich die erwartete höhere Anzahl der Verfahrenseröffnungen bei gestärkter Masse auswirken. Soweit die Beitragsforderung erst nach Verfahrenseröffnung - z. B. durch die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern - entsteht, handelt es sich auch weiterhin um Masseverbindlichkeiten, die vorweg aus der Insolvenzmasse zu entrichten sind.

2.1.3 Inanspruchnahme persönlich haftender Gesellschafter

Haufe-Index: 744351

Persönlich haftende Gesellschafter können für die Dauer des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Gesellschaft nur durch den Verwalter/Sachwalter in Anspruch genommen werden. Die Geltendmachung und Vollstreckung von Forderungen durch Gläubiger gegen die persönlich haftenden Gesellschafter ist für diese Zeit unzulässig. Damit ist eine erhebliche Einschränkung der Einziehungsmöglichkeiten verbunden. Auf Zahlung gerichtete Haftungsbescheide dürfen nicht erteilt werden, sondern nur noch Feststellungsbescheide zum Zwecke der Verjährungsunterbrechung. Auch die Auf-/Verrechnung während des Verfahrens ist faktisch wertlos, da pfändbare Beträge aus bereits laufenden Entgeltersatzleistungen (z. B. Rente, Arbeitslosen-, Krankengeld) in die Insolvenzmasse fließen. Nach Verfahrensabschluß mit vorherigem Planverfahren ist die Forderung auch den persönlich haftenden Gesellschaftern gegenüber erloschen. Nach einem Insolvenzverfahren über deren persönliches Vermögen kann sich die von diesen beantragte Restschuldbefreiung mit vergleichbaren und weitergehenden Einschränkungen anschließen.

2.1.4 Insolvenzanfechtung

Haufe-Index: 744352

Rechtshandlungen, die vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommen worden sind und die Insolvenzgläubiger benachteiligen, hat der Insolvenzverwalter anzufechten; eine Unterlassung steht einer Rechtshandlung gleich.

Insolvenzanfechtungen werden allein schon wegen der zu erwartenden höheren Anzahl der Verfahrenseröffnungen zunehmen. Damit sind für die Sozialversicherungsträger erhebliche Risiken verbunden. Da zudem die Zeitschranken ausgeweitet und die tatbestandlichen Voraussetzungen gelockert wurden, sind die Aussichten, erfolgreich einen Anfechtungsanspruch abzuwehren, gesunken. So ist der zeitliche Rahmen, innerhalb dessen z. B. Zahlungen als anfechtbare Rechtshandlungen gelten und wieder zurückgewährt werden müssen, nicht mehr auf maximal sechs Monate vor Verfahrenseröffnung begrenzt, sondern es handelt sich um einen unbestimmten, weil variablen Zeitraum. Dies liegt darin begründet, daß die Zeitschranke der Anfechtbarkeit bei kongruenter (§ 130 InsO) und inkongruenter (§ 131 InsO) Deckung jeweils drei Monate vor dem ersten begründeten Antrag auf Verfahrenseröffnung beginnt. Bei inkongruenter Deckung ist die Anfechtung im ersten Monat vor der maßgeblichen Antragstellung sogar ohne weitere Voraussetzungen (z. B. Zahlungsunfähigkeit zum Zeitpunkt der Handlung) möglich. Im Rahmen der Verbraucherinsolvenz kann die Anfechtung auch unmittelbar durch die Gläubiger erfolgen, sonst durch den Verwalter. Die materiellen Voraussetzungen einer Anfechtung sind geringer als bisher. Es reicht aus, daß die Einzugsstelle von Umständen, die auf Zahlungseinstellung oder Zahlungsunfähigkeit bzw. den Eröffnungsantrag schließen lassen, hätte Kenntnis haben müssen (auf die positive Kenntnis selbst kommt es nicht mehr an). Auch Sicherheitsleistungen (z. B. Bürgschaftsurkunden) sind vom Anwendungsbereich der Insolvenzanfechtung umfaßt. Damit ist klar, daß mehr Zahlungen als bisher angefochten werden können (s. auch Beispiele unter Punkt 3.1).

2.1.5 Berichtstermin

Haufe-Index: 744353

Im Berichtstermin entscheidet die Gläubigerversammlung mit der einfachen Mehrheit (jeweils Kopf- und Summenmehrheit) der nicht bestrittenen und an der Abstimmung teilnehmenden Forderungen über die Stilllegung oder Fortführung (Sanierung) des Betriebes. Bei der Stilllegung erfolgt die Befriedigung der Gläubiger aus dem Erlös, bei der Fortführung aus den laufenden Überschüssen.

Die Teilnahme der Einzugsstellen an dem Berichtstermin ist nicht zwingend erforderlich. Die Fortführung eines Betriebes ist für die Sozialversicherungsträger immer vorteilhaft, weil nach der Intention des Gesetzes die Gläubiger bei dieser Fortführung finanziell nicht schlechter gestellt werden dürfen als im Rahmen einer Stilllegung.

2.1.6 Insolvenzplan

Haufe-Index: 744354

Die Möglichkeiten der Einzugsstellen, die Annahme eines Plans (ggf. mit Plannachlaß) oder die Ablehnung eines solchen durch die Stimmabgabe im Abstimmungstermin in ihrem Sinne wirksam zu beeinflussen, sind beschränkt. Erforderlich ist nämlich eine Kopf- und Summenmehrheit der abstimmenden Gläubiger. Zumindest in größeren Verfahren ist die Erwartung realistisch, daß eine Zustimmungsmehrheit oder Ablehnung unabhängig vom Votum der beteiligten Einzugsstellen zustande kommt.

In einer denkbaren Variante 1 stimmen die Insolvenzgläubiger, also auch die Einzugsstellen, insgesamt innerhalb einer Gruppe (neben den Gruppen aus Absonderungsberechtigten und nachrangigen Gläubigern) ab.

In Variante 2 werden die Insolvenzgläubiger in verschiedene Abstimmungsgruppen mit unterschiedlicher spezifischer Interessenlage (z. B. Sozialversicherungsträger, Lieferanten, Subunternehmer, Banken) aufgeteilt. Die gestaltenden Mehrheiten sind dann in jeder einzelnen Gruppe erforderlich. Die Einzugsstellen könnten zwar durch eine einheitliche Ablehnung einen vorgelegten Plan zu Fall bringen. Das ist jedoch eine eher theoretische Betrachtung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Garantie, daß eine wirtschaftliche Schlechterstellung durch den Plan im Vergleich zur Verwertung durch Stilllegung nicht eintreten darf. Wird nämlich zusätzlich eine angemessene Beteiligung dieser Gruppe am wirtschaftlichen Wert der Planerlöse gewährleistet, und hat die Mehrheit der übrigen Gruppen dem Plan zugestimmt, gilt die Zustimmung dennoch als

erteilt. Der Gesetzgeber will mit diesem Obstruktionsverbot verhindern, daß eine einzelne Gruppe von Insolvenzgläubigern zur Durchsetzung von Sonderinteressen eine im übrigen wirtschaftlich tragfähige Lösung zur Fortführung des insolventen Unternehmens scheitern läßt. Das relative Stimmgewicht der Einzugsstellen, selbst bei einheitlichem Stimmverhalten, dürfte gering sein.

Eine Teilnahme der Einzugsstellen am Abstimmungstermin erfolgt zunächst nur bei Bedarf einzelfallbezogen. Ist der Rückstand an Beiträgen und Umlagen insgesamt höher als das 2,5fache der jährlichen Bezugsgröße, soll eine Teilnahme erfolgen.

Die Sozialversicherungsträger sind nach der gerichtlichen Bestätigung des Insolvenzplanes an diesen gebunden und müssen deshalb ggf. zwangsläufig einen Plannachlaß hinnehmen. Ein solcher Plannachlaß hat zwangsläufig eine Niederschlagung von Ansprüchen gemäß § 76 SGB IV zur Folge. Die Zustimmung der beteiligten Träger der Rentenversicherung und der Bundesanstalt für Arbeit gilt in diesen Fällen als erteilt. Alle Sozialversicherungsträger müssen den bestätigten Insolvenzplan gegen sich gelten lassen, der im übrigen die Verpflichtungen der "Mithaftenden" (z. B. Bürgen) gegenüber den Gläubigern unberührt läßt.

2.1.7 Restschuldbefreiung

Haufe-Index: 744355

Für natürliche Personen ist auf Antrag die Restschuldbefreiung möglich (s. auch Beispiele unter Punkt 3.2). Sie soll bereits mit der Insolvenzantragstellung, spätestens im Berichtstermin, beantragt werden. Liegen keine Versagungsgründe (§§ 290 und 314 Abs. 3 Satz 2 InsO) vor, wird sie zunächst vorläufig gewährt. Ob Versagungsgründe vorliegen, wird vom Gericht nicht von Amts wegen geprüft, sondern entsprechende Einwände sind im Verfahren zur Restschuldbefreiung von den Gläubigern - also ggf. auch von den Einzugsstellen - vorzubringen. Die Restschuldbefreiung wirkt gegenüber allen (möglichen) Insolvenzgläubigern. Deshalb gilt auch hier die Zustimmung der Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit zur Niederschlagung der restlichen Ansprüche als erteilt.

Ausgenommen von der erteilten Restschuldbefreiung sind Verbindlichkeiten aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung (§ 302 Nr. 1 InsO), z. B.

Schadenersatzansprüche aus Beitragsvorenthaltung. Diese Ansprüche können nach Verfahrensabschluß weiterverfolgt werden. Dies wird aber nur bei höheren Ansprüchen wirtschaftlich gerechtfertigt sein, denn sowohl das Insolvenzverfahren als auch das Verfahren zur Restschuldbefreiung (zusammen also 7 Jahre + "x") müssen zunächst abgewartet werden. Liegt bezüglich der Schadenersatzforderung ein konstitutives (abstraktes) Schuldanerkenntnis vor, nimmt auch dieser Anspruch an der Restschuldbefreiung teil, da dann ein gesonderter - unabhängig von dem zugrunde liegenden Anspruch - vertraglicher Schuldgrund besteht. Es empfiehlt sich deshalb, wegen Schadenersatzansprüchen ein deklaratorisches (klarstellendes)

Schuldanerkenntnis zu fordern, da dann der ursprüngliche Schuldgrund erhalten bleibt.

Entsprechend den allgemeinen Wirkungen über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens gilt auch im Verfahren über die Restschuldbefreiung der Grundsatz, daß vorherige Abtretungserklärungen nach drei Jahren (in Übergangsfällen zwei Jahre), gerechnet ab dem Insolvenzeröffnungsdatum, unwirksam werden. Sind laufende Bezüge schon vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgetreten worden, so daß die Abtretung der pfändbaren Bezüge an den Treuhänder diese Beträge nicht umfaßt, werden diese Vorausabtretungen nach drei Jahren seit Verfahrenseröffnung unwirksam. Die pfändbaren Bezüge erhöhen sich dann für den Rest der sieben Jahre (in Übergangsfällen fünf Jahre) um diese Beträge. Gleiches gilt für Aufrechnungen. Verrechnungsersuchen beim Rentenversicherungsträger verlieren also ebenfalls drei Jahre nach Verfahrenseröffnung ihre Wirksamkeit.

Die Einzugsstellen können im Verfahren zur Restschuldbefreiung nur die gebotenen Möglichkeiten sachgerecht ausschöpfen (Einwendung von Unredlichkeit). Ansonsten sind keine Alternativen geboten und gewollt.

Gegenüber Bürgen von Beitragsschuldnern besteht eine Informationspflicht. Denn im Rahmen der Restschuldbefreiung wird der Schuldner auch gegenüber dem Bürgen frei,

dieser jedoch nicht gegenüber dem Gläubiger. Darüber ist der Bürge zu unterrichten. Anderenfalls muß in der ggf. erforderlichen streitigen Auseinandersetzung zur Titulierung des Anspruchs aus der Bürgschaft damit gerechnet werden, daß die Bürgschaft als sittenwidrig und damit nichtig bewertet wird, wenn der Bürge einwendet, über die Folgen der Bürgschaftsabgabe nicht hinreichend informiert worden zu sein.

2.1.8 Schuldenbereinigungs- und Verbraucherinsolvenzverfahren

Haufe-Index: 744356

Natürliche Personen ohne oder mit geringfügiger selbständiger wirtschaftlicher Tätigkeit sind berechtigt, das Schuldenbereinigungs- und Verbraucherinsolvenzverfahren zu betreiben. Zunächst ist ein außergerichtlicher Einigungsversuch vorgeschrieben. Scheitert dieser, schließt sich nach dem Antrag auf Eröffnung des Verbraucherinsolvenzverfahrens ein gerichtliches Schuldenbereinigungsverfahren an. Führt auch das gerichtliche Schuldenbereinigungsverfahren zu keiner Einigung, entscheidet das Gericht über die Eröffnung des Verbraucherinsolvenzverfahrens. Abzuwägen ist jeweils, ob die Ablehnung der Vorschläge des Schuldners (ggf. auch des Gerichts) im Schuldenbereinigungsverfahren für die Sozialversicherungsträger zu sinnvollen Alternativen führt. Die Entscheidungen sind einzelfallbezogen zu treffen. Dabei ist nämlich zu berücksichtigen, daß sich nach dem Verbraucherinsolvenzverfahren für den Schuldner die Möglichkeit der Restschuldbefreiung eröffnet. In die Schuldenbereinigung werden auch vorhandene Sicherheiten (z. B. Bürgschaft, Abtretung) einbezogen. Wenn in dem Schuldenbereinigungsplan Aussagen darüber fehlen, wirkt ein Vergleich gleichermaßen im Hinblick auf Sicherheitsleistungen. Damit diese aber erhalten bleiben, ist zu beachten, daß erklärt wird, daß beispielsweise der Bürge nicht in das Verfahren einbezogen werden soll.

2.2 Übergangsvorschriften

Haufe-Index: 744357

2.2.1 Antrag auf Konkurs-/Gesamtvollstreckungseröffnung bis zum 31.12.1998

Haufe-Index: 744358

Geht ein Antrag auf Konkurs-/Gesamtvollstreckungseröffnung bis zum 31.12.1998 bei Gericht ein, gelten auch über den 31.12.1998 hinaus bis zum Verfahrensabschluß weiterhin die Bestimmungen der Konkurs-/Vergleichsordnung und der Gesamtvollstreckungsordnung.

2.2.2 Zahlungsunfähigkeit vor dem 1.1.1997

Haufe-Index: 744359

War der Schuldner bereits vor dem 1.1.1997 zahlungsunfähig, kann die Restschuldbefreiung nur erteilt werden, wenn das Insolvenzverfahren nach den Bestimmungen der InsO durchgeführt worden ist. In diesen Fällen verkürzt sich die Wohlverhaltensperiode von sieben auf fünf Jahre. Abgegebene Abtretungserklärungen werden nicht drei, sondern zwei Jahre nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens unwirksam.

2.2.3 Insolvenzanfechtung

Haufe-Index: 744360

Rechtshandlungen, die vor dem 1.1.1999 vorgenommen wurden, sind nach den Vorschriften der InsO nur anfechtbar, soweit sie auch nach bisherigem Recht anfechtbar waren.

2.3 Sonstiges

Haufe-Index: 744361

2.3.1 Insolvenzzgeld

Haufe-Index: 744362

Insolvenzzgeld (vormals Kaug) wird weiterhin bei Insolvenzeröffnung, Abweisung des Antrages auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit (wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt) gewährt. Auch die Sanierung und Fortführung eines Unternehmens im sogenannten Planverfahren oder eine angeordnete Eigenverwaltung ändert daran nichts, weil in jedem Falle das Insolvenzverfahren zuvor eröffnet werden muß.

2.3.2 Säumniszuschläge

Haufe-Index: 744363

Säumniszuschläge nach § 24 SGB IV sind im Insolvenzverfahren nicht mit Zinsen gleichzusetzen, die als nachrangig eingestuft werden. Säumniszuschläge teilen vielmehr das Schicksal der Hauptforderung.

2.3.3 Niederschlagung

Haufe-Index: 744364

Ist nach den verschiedenen Verfahrensabschlüssen der InsO der Beitragsanspruch der Sozialversicherungsträger nicht vollständig getilgt, werden die restlichen Beträge unbefristet niedergeschlagen, soweit keine anderen Einziehungsmöglichkeiten mehr bestehen. Hierzu ist ggf. die Zustimmung der beteiligten Versicherungsträger einzuholen.

2.4 Fazit

Haufe-Index: 744365

Vergleichsvorschlägen von Schuldern muß unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der InsO mit neuen Denkansätzen begegnet werden. Abzuwägen sind immer die Vor- und Nachteile eines Vergleichs unter Berücksichtigung realistischer, durch die InsO präjudizierter Alternativen. Folge wird eine höhere Vergleichsbereitschaft der Sozialversicherungsträger sein müssen (s. auch Beispiele unter Punkt 3.3). Im Zusammenhang mit den erweiterten Möglichkeiten und Risiken durch die InsO kommt einer Information unter den Einzugsstellen größere Bedeutung zu, damit Nachteile im Einzelfall vermieden werden. Dem ist von allen Einzugsstellen Rechnung zu tragen.

3 Beispiele für die Rechtsanwendung durch die Sozialversicherungsträger,

Haufe-Index: 744366

3.1 Insolvenzanfechtung

Haufe-Index: 744367

1.

Eröffnungsantrag am: 03.07.1999

Insolvenzeröffnung: 01.08.1999

Anfechtungszeitraum: 03.04.1999 bis 31 .07.1999
 (drei Monate vor Antragstellung bis zur Verfahrenseröffnung)
 Zahlung des Schuldners: 12.04.1999

Ergebnis: Da die Zahlung in der Zeit vom 3.4.1999 bis 31.7.1999 geleistet worden ist, muß sie an den Verwalter erstattet werden, wenn Kenntnis von der Zahlungsunfähigkeit bzw. dem Eröffnungsantrag bestand (oder hätte bestehen müssen).

2.

erster begründeter Eröffnungsantrag am: 04.04.1999
 Abweisung mangels Masse am: 09.05.1999
 zweiter Eröffnungsantrag am: 03.10.1999
 Insolvenzeröffnung: 01.11.1999
 Anfechtungszeitraum: 04.01.1999 bis 31.10.1999
 (drei Monate vor dem ersten begründeten Eröffnungsantrag bis zur Verfahrenseröffnung)
 Zahlung des Schuldners: 08.01.1999

Ergebnis: Da die Zahlung in der Zeit vom 4.1.1999 bis 31.10.1999 geleistet worden ist, muß sie an den Verwalter erstattet werden, wenn Kenntnis von der Zahlungsunfähigkeit bzw. den Eröffnungsanträgen bestand (oder hätte bestehen müssen).

3.2 Möglichkeiten der Restschuldbefreiung natürlicher Personen

Haufe-Index: 744368

| Restschuldbefreiung möglich | Restschuldbefreiung nicht möglich |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Eröffnung und Durchführung des Regelinsolvenzverfahrens • Eröffnung und Durchführung des Verbraucherinsolvenzverfahrens • Einstellung gem. § 211 InsO nach Masseverteilung | <ul style="list-style-type: none"> • Keine Kostendeckung für den ersten Verfahrensabschnitt; Ablehnung mangels Masse • Keine Deckung der Verfahrenskosten nach Eröffnung • Nachträglicher Wegfall des Eröffnungsgrundes • Einstellung mit Zustimmung aller Gläubiger |

3.3 Vergleichsvorschlag zur Abwendung des Verbraucherinsolvenzverfahrens

Haufe-Index: 744369

1.

Beitragsanspruch aus einem "Altfall": 40.000,- DM
 angebotene Vergleichszahlung aus Drittmitteln 5.000,- DM
 (Hinweis: Durchführung Verbraucherinsolvenzverfahren und Restschuldbefreiung möglich)
 monatlich pfändbarer Betrag: 60,- DM
 (jährlich = 720,- DM x 5 Jahre = 3.600,- DM)
 weiteres pfändbares Vermögen steht nicht zur Verfügung

Ergebnis: Die Annahme des Vergleichsvorschlages ist unter Berücksichtigung der fehlenden Alternativen wirtschaftlich und zweckmäßig.

2.

Beitragsanspruch aus einem "Neufall": 40.000,- DM

angebotene Vergleichszahlung aus Drittmitteln: 5.000,- DM
(Hinweis: Durchführung Verbraucherinsolvenzverfahren und Restschuldbefreiung möglich).

monatlich pfändbarer Betrag: 60,- DM
(jährlich = 720,- DM x 7 Jahre = 5.040,- DM)

weiteres pfändbares Vermögen steht nicht zur Verfügung

Ergebnis: Die Annahme des Vergleichsvorschlages ist wirtschaftlich und zweckmäßig, da die Zahlung der Vergleichssumme sofort erfolgt, während im Verfahren zur Restschuldbefreiung eine "Wartezeit" von sieben Jahren entstehen würde.



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Dienstbesprechung der BP-Koordinatoren mit der Abteilung 17 am 09.12.2008

Ausblick auf die gesetzlichen Änderungen ab 2009



Insolvenzgeldumlage

Der Einzug der Umlage für das Insolvenzgeld wird ab 1. Januar 2009 von den Unfallversicherungsträgern auf die Einzugsstellen übertragen.*



** Artikel 3 des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz - UVMG) vom 30.10.2008 (BGBl. I, S. 2130)*



Insolvenzgeldumlage Rechtsvorschriften

§ 358 SGB III

Aufbringung der Mittel

§ 359 SGB III

**Einzug und Weiterleitung
der Umlage**

§ 360 SGB III

Umlagesatz

§ 361 SGB III

Verordnungsermächtigung

§ 362 SGB III

Übergangsregelung



Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden von den Arbeitgebern aufgebracht.



Betriebsgröße

Branche

Ertragslage

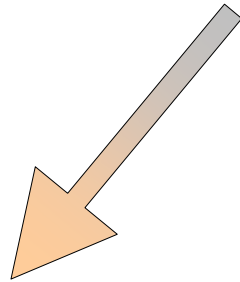
sind nicht von Bedeutung



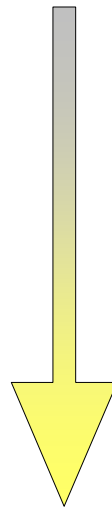
Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

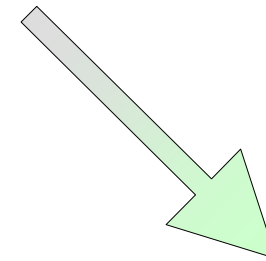
Keine Umlagepflicht



**Öffentliche
Arbeitgeber**



Privathaushalte



**Botschaften,
Konsulate**

Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

Öffentliche Arbeitgeber

- Bund, Länder und Gemeinden
- Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentl. Rechts (Insolvenzverfahren nicht zulässig)
- juristische Personen des öffentl. Rechts (Zahlungsfähigkeit durch Bund, Land oder Gemeinde gesichert)
- Religionsgemeinschaften und ihre Untergliederungen (Körperschaften des öffentl. Rechts)
- öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten (Art.5 Abs.1 S.2 GG)

Hinweis: Industrie- und Handelskammer, Rechtsanwalts-, Ärzte- und Zahnärztekammern sind umlagepflichtig

Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

Privathaushalte

- nur natürliche Personen
- Beschäftigung durch einen privaten Haushalt begründet oder
- gewöhnliche Erledigung durch Mitglieder des privaten Haushalts



Hinweis: Beschäftigungen durch Dienstleistungsagenturen oder anderer Unternehmen fallen nicht darunter. Das Gleiche gilt für Beschäftigungsverhältnisse mit Hausverwaltungen oder WEG's.

Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

Diplomatische und konsularische Vertretungen

→ Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten

Hinweis:

§ 28m Abs.1 SGB IV ist nicht anwendbar, da es sich um eine reine Arbeitgeberversicherung handelt.





Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

Umlagesatz

- **Prozentsatz des Arbeitsentgelts**
- **Festsetzung durch Rechtsverordnung des BMAS bzw. der BA (§ 360 SGB III i.V.m. § 361 SGB III)**
- **2009: Spätestens bis zum 01.11.2008**
Für die Folgejahre: Festlegung jeweils bis 30.09. des Vorjahres wird angestrebt
- **Umlage deckt neben dem Insolvenzgeld auch sämtliche Nebenaufwendungen ab, z.B. Verwaltungskosten der BA, Kosten für die BP usw.**

Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt

- **Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur RV der AN und AZUBI**
- **Arbeitsentgelt, wenn Versicherungspflicht zur RV bestehen würde**
- **Laufendes oder einmalig gezahltes Arbeitsentgelt**
- **Arbeitsentgelt der mitarbeitenden Familienangehörigen von landwirtschaftlichen Unternehmern**
- **Vergütung von Heimarbeitern**

... weiter Seite 11



Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

... Fortsetzung Seite 10

- Arbeitsentgelt nach EFZG sowie aufgrund arbeits- oder tarifvertraglicher Regelung an arbeitsunfähige AN fortbezahltes Arbeitsentgelt
- Arbeitsentgelt von beschäftigten Rentnern wegen Erwerbsunfähigkeit, Erwerbsminderung und Alters und Personen während der Elternzeit

Hinweis:

Vorruhestandsgeld und die Vergütung an Hausgewerbetreibende sind nicht umlagepflichtig.

Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

Besonderheiten:

- RV-freie Bezüge der in § 5 Abs.1 Nr.1 SGB VI genannten Personen sind nicht umlagepflichtig
- Arbeitsentgelt dieser Personen aus Nebentätigkeit in der Privatwirtschaft ist umlagepflichtig
- § 22 Abs.2 SGB IV ist anzuwenden, auch wenn nicht alle Arbeitgeber umlagepflichtig
- Arbeitgeberseitige Leistungen während Entgeltersatzleistung sind umlagepflichtig, soweit auch Beitragspflicht besteht.



Insolvenzgeldumlage

Aufbringung der Mittel

... *Fortsetzung Seite 12*

- ➔ Bei Gleitzonenfällen ist der nach § 163 Abs.10 SGB VI errechnete Betrag umlagepflichtig bzw. bei Verzicht auf die Gleitzone das tatsächliche Arbeitsentgelt
- ➔ Bei Beziehern von KuG, Saison-KuG und Transfer-KuG ist nur das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt umlagepflichtig. Das fiktive Arbeitsentgelt ist nicht umlagepflichtig. Das bedeutet, dass die Mehrarbeitsvergütung oder Einmalzahlungen in stärkerem Maße umlagepflichtig sein können.
- ➔ Bei der ehrenamtlichen Tätigkeit nach § 163 Abs. 3 und 4 SGB VI ist nur das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt umlagepflichtig.

weiter Seite 14



Insolvenzgeldumlage Aufbringung der Mittel

... *Fortsetzung Seite 13*

- ➔ Bei geringfügig entlohnerten und kurzfristigen Beschäftigungen ist das Arbeitsentgelt maßgebend, wenn RV-Pflicht bestünde (tatsächlich gezahltes Arbeitsentgelt). Dies gilt auch bei Verzicht auf die RV-Freiheit.
- ➔ Das Gleiche gilt für behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, in anerkannten Blindenwerkstätten, Anstalten, Heimen oder gleichartigen Einrichtungen tätig sind sowie den Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen.
- ➔ Bei Praktikanten und zur Berufsausbildung Beschäftigte ohne Arbeitsentgelt wird keine Umlage fällig.
- ➔ Bei SFN-Zuschlägen besteht Umlagepflicht ab 01.01.2009 nur, sofern sie auch beitragspflichtig sind.



Insolvenzgeldumlage Aufbringung der Mittel

Besonderheiten bei Altersteilzeit und sonstigen flexiblen Arbeitsverhältnissen

Umlagepflichtig sind in der Arbeitsphase das tatsächlich erzielte (ausgezahlte) Arbeitsentgelt und in der Freistellungsphase das ausgezahlte Wertguthaben.

Der Aufstockungsbetrag, der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag sowie die zusätzlich beitragspflichtige Einnahme (§ 163 Abs.5 SGB V) sind bei der Berechnung der Umlage nicht zu berücksichtigen. Das gilt in der Arbeitsphase und auch in der Freistellungsphase.

Folge:

Mehrarbeit in der Arbeitsphase und Einmalzahlung während der Altersteilzeit wird in stärkerem Maße in die Umlageberechnung einbezogen.



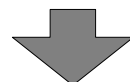
Insolvenzgeldumlage Aufbringung der Mittel

Nicht vertragsgemäße Verwendung
von Wertguthaben (Störfall)

Umlagepflichtiges Entgelt aus den Wertguthaben



Rentenversicherungspflichtiges Entgelt
(§ 10 Abs. 5 AtG bzw. § 23b Abs. 2 bis 3 SGB IV)



Grenze: SV-Luft in der Rentenversicherung



Insolvenzgeldumlage Aufbringung der Mittel

Beitragsbemessungsgrenze

Bei der Berechnung der Insolvenzgeldumlage sind Arbeitsentgelte nur bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung zu berücksichtigen

**2009 = 5.400 Euro - West
4.550 Euro - Ost**



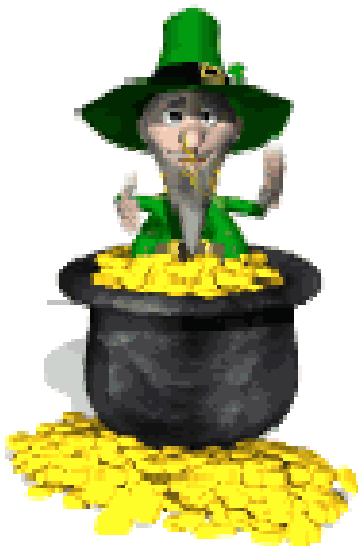
Insolvenzgeldumlage

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

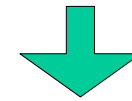
Einmalzahlungen



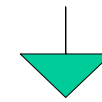
(ebenfalls)
umlagepflichtig



Märzklause/

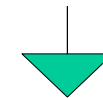


ist anzuwenden



Ausnahme:

Einmalzahlungen im
1. Quartal 2009



Keine Zuordnung für letzten
Entgeltabrechnungszeitraum
2008, falls anteilige Bemessungsgrundlage im 1. Quartal 2009 überschritten



Insolvenzgeldumlage

Beitragspflichtige Einnahmen

Einmalzahlung aus verschiedenen
Beschäftigungsteilen bei demselben Arbeitgeber

Beim Wechsel von einer rv-freien geringfügig entlohn-
ten Beschäftigung in eine rv-pflichtige Beschäftigung
und umgekehrt, richtet sich die beitragsrechtliche
Behandlung der Einmalzahlung danach, aus welchem
Beschäftigungsteil die Sonderzuwendung gewährt wird
(Besprechungsergebnis der Spitzen-
verbände der Sozialversicherung
vom 25./26. Mai 1988).



Insolvenzgeldumlage

Beitragspflichtige Einnahmen

Grundsätze für die beitragsrechtliche Behandlung der Einmalzahlung

- a) Liegen die Anspruchsvoraussetzungen ausschließlich im rv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis, so ist die anteilige Jahren-BBG nur für den Zeitraum zu bilden, für den RV-Pflicht bestand.
- b) Liegen die Anspruchsvoraussetzungen sowohl im rv-pflichtigen als auch im rv-freien Teil des Beschäftigungsverhältnisses, ist die Einmalzahlung entsprechend aufzuteilen.



Insolvenzgeldumlage

Beitragspflichtige Einnahmen

Grundsatz für Aufteilung der Einmalzahlung in rv-freien Beschäftigungsanteil

**Insolvenzgeldumlage ist nur zu berechnen,
wenn für diesen Zeitraum RV-Beiträge nach
§ 172 Abs. 1 SGB VI zu zahlen sind.**

Beachte:

**Aus diesem Grunde sind z.B. rv-freie
Beschäftigungen von Beamten und beamtenähnlichen
Personen hiervon ausgenommen.**

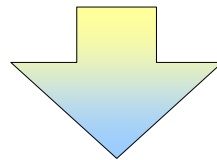


Insolvenzgeldumlage

Beitragspflichtige Einnahmen

Grundsatz für Aufteilung der Einmalzahlung in rv-freien Beschäftigungsanteil

RV-Freiheit (z.B. wegen Altersvollrentenbezug) tritt im Laufe eines Kalenderjahres ein mit der Folge, AG-Anteil nach § 172 Abs. 1 SGB VI ist zu zahlen.



Bildung der anteiligen Jahres-BBG der allgemeinen RV für gesamte Dauer des BV bei demselben Arbeitgeber, der die Einmalzahlung gewährt.

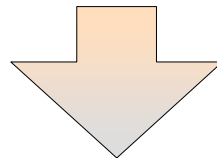


Insolvenzgeldumlage

Beitragspflichtige Einnahmen

Grundsatz für Aufteilung der Einmalzahlung in rv-freien Beschäftigungsanteil

Befreiung von der RV-Pflicht (z.B. wegen Zugehörigkeit zu einer Versorgungseinrichtung einer bestimmten Berufsgruppe - § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI -) im Laufe eines Kalenderjahres bei demselben Arbeitgeber.



Bildung der anteiligen Jahres-BBG der allgemeinen RV für das gesamte BV innerhalb des Kalenderjahres.



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Insolvenzgeldumlage

Beitragspflichtige Einnahmen

Beitragsgruppe

**Für die Insolvenzgeldumlage
gilt die Beitragsgruppe 0050**



Insolvenzgeldumlage

Einzug und Weiterleitung

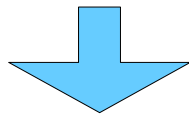
Die für den Einzug und die Weiterleitung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags geltenden Vorschriften des SGB IV finden auf die Insolvenzumlage Anwendung, soweit SGB III nichts anderes bestimmt.

Folglich sind auch die dazu erlassenen Rechtsvorschriften (z.B. BVV) sowie die ergänzenden gemeinsamen Verlautbarungen und Besprechungsergebnisse der SV-Spitzenverbände maßgebend.



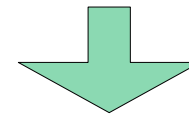
Insolvenzgeldumlage Einzug und Weiterleitung

Betriebs-
prüfung

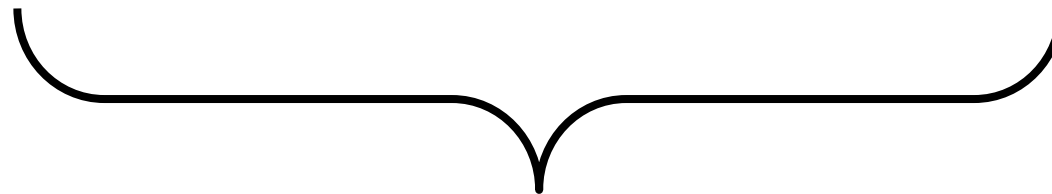


§ 28p SGB IV

Einzugsstellen-
prüfung



§ 28q SGB IV



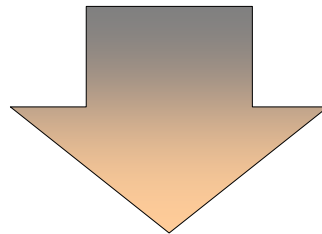
Sinngemäße Anwendung auf
Insolvenzgeldumlage



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Insolvenzgeldumlage Einzug und Weiterleitung

Zuständige Einzugsstelle



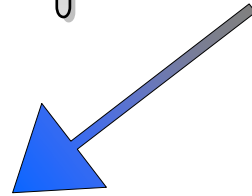
**Keine Besonderheiten gegenüber
Gesamtsozialversicherungsbeitrag**



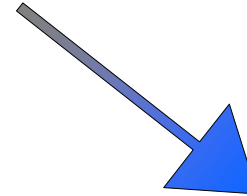
Insolvenzgeldumlage

Feststellung der Teilnahme

Umlagepflicht des Arbeitgebers



Besteht kraft
Gesetzes



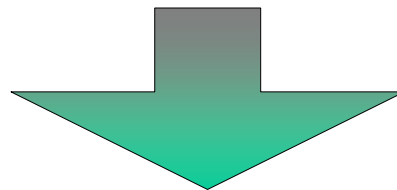
Nicht von rechts-
begründetem
Verwaltungsakt der
Einzugsstelle abhängig

Hinweis: *In Zweifelsfällen treffen die Einzugsstellen die Entscheidung.*



Insolvenzgeldumlage Einzug und Weiterleitung

**Zu Unrecht gezahlte
Insolvenzgeldumlagen für
Entgeltabrechnungszeiträume
ab 1. Januar 2009**



erstatten die Einzugsstellen



Insolvenzgeldumlage Einzug und Weiterleitung

Weiterleitung der Umlage

Die Insolvenzgeldumlage ist arbeitstäglich und gesondert an die BA weiterzuleiten.

§ 3 Abs. 1 BVV ist anzuwenden.





Insolvenzgeldumlage Einzugsvergütung

Abrechnung und Zahlung

Die Einzugsvergütung wird entsprechend der Vereinbarung nach § 281 SGB IV abgerechnet und bezahlt.



Insolvenzgeldumlage

Vergütung für die RV

Vergütung für die von der Rentenversicherung durchgeführten Betriebsprüfungen

Die Höhe der Pauschale beträgt 0,4 v.H. der von der BA an die Einzugsstellen zu zahlenden Einzugsvergütung und wird durch Rechtsverordnung festgesetzt (§ 361 Abs. 1 Nr. 2 SGB III)

2009 = 2.007.920 Euro DRV
davon 124.009 Euro DRV B-W

Die Insolvenzgeldumlage

<http://www.lohn-info.de/insolvenzgeldumlage.html>

Stand: 04.03.2010

Inhalt

- [Aktuelles](#)
- [Grundsätzliches](#)
- [Einzug der Insolvenzgeldumlage](#)
- [Berechnung der Insolvenzgeldumlage](#)
- [Fälligkeit der Insolvenzgeldumlage](#)
- [Weiterleitung der Insolvenzgeldumlage an die Bundesagentur für Arbeit](#)
- [Das Insolvenzverfahren](#)

Aktuelles

Die Insolvenzgeldumlage wurde für 2011 auf 0,0 % festgesetzt (Verordnung zur Festsetzung des Umlagesatzes für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2011). Durch den drastischen Anstieg des Umlagesatzes im Jahr 2010 (von 0,1% auf 0,41%), ist ein großer Überschuss entstanden. Man hatte mitten in der schwersten Rezession seit Bestehen der Bundesrepublik mit einer deutlichen Zunahme der Insolvenzen gerechnet. Diese Prognosen sind nicht eingetreten.

Grundsätzliches

Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ersatz des Arbeitslohns, den ihm der Arbeitgeber für die letzten 3 Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch nicht gezahlt hat (§183 SGB III).

Das Insolvenzgeld dient also zum Ausgleich des Nettolohnanspruchs der Arbeitnehmer für die letzten 3 Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder der Abweisung mangels Masse.

Anspruch auf Insolvenzgeld haben grundsätzlich alle Beschäftigten, also neben den sozialversicherungspflichtig angestellten Arbeitnehmern auch [geringfügig Beschäftigte](#) (400-Euro-Jobs und kurzfristig Beschäftigte). Berücksichtigt wird nur ein Lohn bis zur [Beitragsbemessungsgrenze](#) in der Arbeitslosenversicherung. Lohnverzicht der Arbeitnehmer führt nicht zu weniger Insolvenzgeld (Urteil des Bundessozialgerichts). Es ist der Lohn zu erstatten, den Arbeitnehmer vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens bekommen hätten. Fällt in den Zeitraum von drei Monaten die Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, wird auch dieses erstattet (auf einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird ja auch die Umlage erhoben).

Nach §185 SGB III wird das Insolvenzgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts geleistet, das sich ergibt, wenn das auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze (Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung) begrenzte Bruttoarbeitsentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindert wird.

Die notwendigen Mittel werden durch die Insolvenzgeldumlage erbracht. Umlagepflichtig sind grundsätzlich alle Arbeitgeber. Die Umlagepflicht des Arbeitgebers ergibt sich kraft

Gesetz und ist nicht von einem Verwaltungsakt der Einzugsstelle abhängig. Ausgenommen sind nur Privathaushalte, der Bund, die Länder, die Gemeinden sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist. Damit hat dieses Verfahren den Charakter einer Versicherung. Träger dieser Versicherung ist die Bundesagentur für Arbeit, Auszahlungsstellen sind die örtlichen Arbeitsagenturen.

Das an die Arbeitnehmer ausgezahlte Insolvenzgeld ist nach §3 Nr. 2 EStG steuerfrei, unterliegt aber dem [Progressionsvorbehalt](#). Es wird also nicht direkt besteuert, aber bei der Berechnung des Steuersatzes für die übrigen Einkünfte einbezogen (für diese Einkünfte ist dann ein höherer Steuersatz fällig).

Der Antrag der Beschäftigten auf Insolvenzgeld muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis gestellt werden. Wenn das nicht erfolgt, verfallen die Ansprüche der Arbeitnehmer. Der Antrag muss an die Arbeitsagentur am Betriebssitz gerichtet werden.

[nach oben](#)

Einzug der Insolvenzgeldumlage

Hier gab es mit dem Jahreswechsel von 2008 auf 2009 eine gravierende Änderung.

Regelung bis Ende 2008

Die Insolvenzgeldumlage wurde von den Unfallversicherungsträgern (Berufsgenossenschaften) jährlich im Nachhinein erhoben.

Regelung ab 2009

Ab 2009 müssen die Unternehmen die Insolvenzgeldumlage monatlich zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie den Umlagen U1 und U2 abführen. Die Insolvenzgeldumlage ist damit ab 2009 Bestandteil des Gesamt-Sozialversicherungsbeitrags.

Zuständig für den Einzug der Umlage und deren Weiterleitung an die Bundesagentur für Arbeit sind damit ab 01.01.2009 die Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Krankenkassen). Für alle geringfügig Beschäftigten ist die zuständige Einzugsstelle immer die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Die Insolvenzgeldumlage wird im monatlichen Beitragsnachweis (Beitragsgruppenschlüssel 0050) ausgewiesen.

Besonderheit während der Übergangsphase 2009

Die Beitragsbescheide der Berufsgenossenschaften im Jahr 2009 enthielten letztmalig einen Insolvenzgeld-Beitrag. Im Jahr 2009 wurde die Insolvenzgeldumlage noch einmal rückwirkend für das Jahr 2008 an die Unfallversicherungsträger gezahlt. Daneben wurde über monatliche Beiträge an die Krankenkassen die Insolvenzgeldumlage für das laufende Jahr erhoben. Es gab 2009 also keine Doppelzahlungen, sondern Zahlungen für unterschiedliche Jahre.

[nach oben](#)

Berechnung der Insolvenzgeldumlage

Die Höhe des Beitragssatzes für diese Umlage wird ab 2009 durch Rechtsverordnung (Bundesarbeitsministerium) alljährlich und bundeseinheitlich festgelegt.

Jahr Beitragssatz für die Insolvenzgeldumlage

2009 0,10%

2010 0,41%

2011 0,00%

Für die Berechnung der Umlage gelten grundsätzlich die Regeln wie zur Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Grundlage der Umlageermittlung ist das rentenversicherungspflichtige Entgelt bis zur [Beitragsbemessungsgrenze](#) in der Rentenversicherung. Besteht keine Rentenversicherungspflicht für das Arbeitsverhältnis, wird das Entgelt herangezogen, das bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragspflichtig wäre. Beitragsfreiheit in der Rentenversicherung bedeutet also keine Befreiung von der Insolvenzgeldumlage.

Es werden nur solche Bezüge herangezogen, die laufendes oder einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind. [Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt](#) wird also, anders als bei der Berechnung der [Umlagen U1 und U2](#) zur Bemessung der Insolvenzgeldumlage herangezogen. Für beitragsfreie Zeiten (z. B. Bezug von Mutterschaftsgeld oder Krankengeld der Krankenkasse) wird keine Insolvenzgeldumlage gezahlt. Werden in diesen Zeiten aber [Arbeitgeberleistungen](#) gezahlt, die zusammen mit der Sozialleistung das bisherige Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 Euro (Freigrenze) übersteigen, ergeben sich beitragspflichtige Einnahmen die umlagepflichtig sind.

Lohnsteuerfrei gezahlte [Zuschläge](#) für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gehören nur zum umlagepflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie auf einem Grundlohn von mehr als 25 € je Stunde beruhen. Es ist also die gleiche Behandlung wie in den anderen Zweigen der Sozialversicherung.

[Kurzfristig Beschäftigte und Geringfügig entlohnte Beschäftigte](#) sind auch umlagepflichtig. Maßgebend ist das tatsächliche Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Die [Mindestbeitragsbemessungsgrundlage](#) in der Rentenversicherung bei 400-Euro-Jobs findet keine Anwendung bei der Insolvenzgeldumlage.

Bei Beschäftigungen in der [Gleitzone](#) bildet der Betrag, der nach der Gleitzoneformel errechnet wurde (fiktive beitragspflichtige Einnahme), die Beitragsbemessungsgrundlage. Hat der Arbeitnehmer auf die Anwendung der Gleitzone in der Rentenversicherung verzichtet, wird die Umlage nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet.

Für Bezieher von [Kurzarbeitergeld](#) (Konjunkturelles Kurzarbeitergeld, Saisonkurzarbeitergeld und Transferkurzarbeitergeld) erfolgt die Beitragsberechnung zur Rentenversicherung aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem fiktiven Arbeitsentgelt (80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts). Für die Umlageberechnung ist nur das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde zu legen. Das fiktive Arbeitsentgelt wird für die Umlageberechnung nicht herangezogen.

Für Arbeitsentgelt, das im ersten Quartal eines Jahres gewährt wird, greift die sog. [Märzklauseel](#). Im Jahr 2009 trat dabei eine Besonderheit ein. Wenn es bei einer Einmalzahlung im ersten Quartal zu einer Zuordnung zum Vorjahr (Märzklauseel) kam, wurden keine Umlagebeiträge erhoben. Dies galt, weil die Zuständigkeit für die Erhebung der Insolvenzgeldumlage 2008 bei den Berufsgenossenschaften lag und ab 2009 bei den Krankenkassen liegt.

Wenn für [Saisonkräfte aus dem EU-Ausland](#) in Deutschland keine Sozialversicherungspflicht besteht, wird auch keine Insolvenzgeldumlage abgeführt. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist die Vorlage der Bescheinigung E 101 (ab 01.05.2010 Bescheinigung A1) entscheidend.

[nach oben](#)

Fälligkeit der Insolvenzgeldumlage

Da die Insolvenzgeldumlage Bestandteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ist, wird sie auch am drittletzten Bankarbeitstag für den laufenden Monat fällig. Erläuterungen dazu finden sie auf der Seite [Meldewesen](#).

[nach oben](#)

Weiterleitung der Insolvenzgeldumlage an die Bundesagentur für Arbeit

Die Insolvenzgeldumlage ist wie der Arbeitslosenversicherungsbeitrag an die Bundesagentur für Arbeit weiterzuleiten. Damit hat der Arbeitgeber aber nichts zu tun.

[nach oben](#)

Das Insolvenzverfahren

Das Insolvenzverfahren dient dazu, die Gläubiger eines Schuldners gemeinschaftlich zu befriedigen. Es ist ein spezielles Verfahren der Zwangsvollstreckung bei dem das Vermögen des Schuldners verwertet und der Erlös verteilt wird. Die [Insolvenzordnung](#) regelt das Insolvenzverfahren.

In vielen Fällen forderten Insolvenzverwalter vom Arbeitnehmer eine Rückzahlung der vom Arbeitgeber (Schuldner) vor Insolvenzeröffnung geleisteten Vergütung wegen Anfechtbarkeit der Erfüllungshandlung (§§129 ff. InsO). Arbeitnehmer mussten also die Vergütung für bereits geleistete Arbeit zurückzahlen (Folge der Insolvenzanfechtung). Der Bundesgerichtshof hat nun endlich klargestellt, dass Insolvenzverwalter dazu kein Recht haben. Es ging häufig um 3 Monatslöhne vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Es wurde klargestellt, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet ist, sich über die finanzielle Situation seines Arbeitgebers zu informieren. Bei Führungskräften mit Einblick in die finanzielle Lage des Unternehmens sieht es anders aus. Rückforderungen können auch berechtigt sein, wenn auf einer Betriebsversammlung den Mitarbeitern die Insolvenz des Unternehmens bestätigt wurde und danach noch Gelder geflossen sind.

BGH, Urteil vom 19.02.2009 - IX ZR 62/08

Versicherungsrecht

Beschäftigung ist

die **nichtselbständige** Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis,

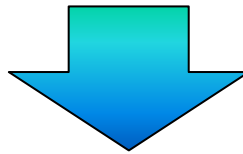
- ➡ nach Weisungen,
- ➡ bei **Eingliederung** in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

(§ 7 Abs. 1 SGB IV)

Der Begriff des **Beschäftigungsverhältnis** erfasst auch Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis nicht vorliegt (z. B. GmbH-Geschäftsführer).

Versicherungsrecht

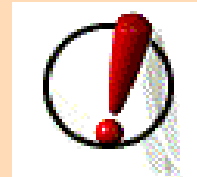
Da der **Grad der persönlichen Abhängigkeit** von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt ist, lassen sich in der Rechtsprechung keine für alle Beschäftigungsverhältnisse geltende Kriterien aufstellen.



Es ist in allen Fällen immer eine **Gesamtwürdigung aller Umstände** vorzunehmen, d. h. alle Kriterien sind gegeneinander abzuwägen.

Beachte:

Der Status des Beschäftigten richtet sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen der Vertragspartner, sondern nach den **tatsächlichen Verhältnissen**.



Versicherungsrecht

Persönliche Abhängigkeit wird geprägt durch, ...

Eingliederung des Arbeitenden in einen Betrieb und damit in die Fremdbestimmtheit seiner Arbeit,

sowie im **Direktionsrecht** des Arbeitgebers und daraus resultierenden Weisungsgebundenheit des Arbeitenden.

Aufgrund des Direktionsrechts kann der Arbeitgeber Art der Ausführung, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen.

Dies kann sich aber auch aus der Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit spielt dagegen keine Rolle.

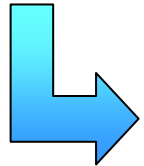
Versicherungsrecht

Das Weisungsrecht kann ...

-vornehmlich bei Diensten höherer Art- (z.B. Chefarzt) eingeschränkt und zur „**funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert**“ sein. Weisungsrecht darf jedoch nicht völlig fehlen.



Einflussnahme des Arbeitgebers auf die rechtlich und tatsächliche Ausübung der Tätigkeit kann entfallen.







Dafür Eingliederung in einen übergeordneten Organismus (z.B. durch Übernahme von Nebenpflichten).

Versicherungsrecht

"Entscheidungshilfen"

„Eingliederung in den Betrieb“ als organisatorische Weisungsgebundenheit

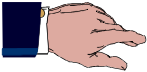
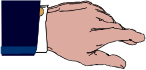

Der Leistungsempfänger ist berechtigt, neben der örtlichen und zeitlichen Erbringung der Leistung ihr **organisatorisches Zusammenwirken** mit den bestehenden betrieblichen Gegebenheiten zu bestimmen.

-  die Erbringung der Leistung in einer bestimmten Abteilung
-  die Erbringung der Leistung mit anderen Mitarbeitern
-  die Einhaltung einer betrieblichen Ordnung
-  die Einhaltung von Dienstplänen

Versicherungsrecht

"Entscheidungshilfen"

Eingliederungsgesichtspunkte

-  Die Erbringung der Leistung an einem Ort im Betrieb, an dem andere die **gleiche Leistung in einem Arbeitsverhältnis** erbringen oder üblicherweise die Arbeit in einem Arbeitsverhältnis erbracht wird.
-  Das Zurverfügungstellen von Arbeitsmaterialien (z.B. Werkzeuge) durch den Leistungsempfänger.
-  keine eigene Betriebsstätte.

Aber:

Kleinere Dienstleistungs- oder Werkvertragsunternehmen machen einen Auftrag manchmal davon abhängig, ob Arbeitsmaterialien gestellt werden.



Versicherungsrecht

Eine fremdbestimmte Dienstleistung liegt vor, wenn die zu erfüllende Aufgabe ...

- ▶▶ von der Ordnung des Betriebes geprägt wird,
- ▶▶ sich aus Übung und Herkommen ergibt und
- ▶▶ die Arbeitskraft im Dienste des Unternehmens eingesetzt wird.

Zur Abgrenzung sind im Einzelfall alle Merkmale zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen, die für bzw. gegen die Arbeitnehmereigenschaft sprechen. (BSG vom 29.08.2003 B 2 U 38/02 R).

Maßgeblich ist stets das Gesamtbild der jeweiligen Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung.
(BSG vom 01.12.1977 12/3/12 RK 39/74)

Versicherungsrecht

Der Vertragsbezeichnung kommt im Rahmen der Gesamtwürdigung indizielle Bedeutung zu, wenn sie den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und sie durch weitere Aspekte gestützt wird.

(BSG, Urteil vom 12.02.2004 B 12 KR 26/02 R).



Sofern die tatsächliche Ausgestaltung einer Beschäftigung gleichermaßen die Deutung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses wie auch als selbständiges freies Mitarbeiterverhältnis zulässt, kommt es auf den Vertragswillen an.

(BSG, Urteil vom 14.05.1981 12 RK 11/80).



Versicherungsrecht

Lässt sich weder anhand der tatsächlichen Ausgestaltung einer Berufstätigkeit noch unter Berücksichtigung des im Vertrag zum Ausdruck gekommenen Willens der Vertragspartner feststellen, ob es sich um eine abhängige Beschäftigung oder um eine selbständige Tätigkeit handelt, kann das bisherige Berufsleben als Indiz dafür dienen, was nach dem Willen der Vertragspartner gewollt war.

(BSG, Urteil vom 24.10.1978 12 RK 58/76).

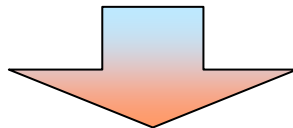
**Es gilt der
Amtsermittlungsgrundsatz !
(§ 20 SGB X)**

Versicherungsrecht

Unternehmerrisiko liegt vor, wenn ...

Der Erfolg eines eigenen wirtschaftlichen Einsatzes ungewiss ist, d. h., dass regelmäßig **eigenes Kapital** eingesetzt wird, verbunden mit der **Gefahr eines Verlustes**.

Die Zuweisung **zusätzlicher Risiken** macht einen abhängig Beschäftigten jedoch noch nicht zum Selbständigen.



Die Zuweisung **zusätzlicher Risiken** spricht nur dann für eine Selbständigkeit, wenn damit **größere Freiheiten** und **größere Verdienstmöglichkeiten** verbunden sind.

Versicherungsrecht

Unternehmerrisiko liegt dagegen nicht vor, wenn ...

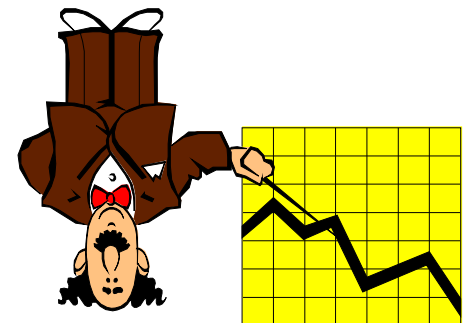
- Die Vergütung im Krankheitsfall oder während des Urlaubs ausgeschlossen wird, da es sich hierbei lediglich um die Rechtsfolgen einer abhängigen Beschäftigung handelt.
- sich z.B. der Auftraggeber an der Fahrzeugfinanzierung direkt oder indirekt beteiligt (z.B. Frachtführer/Unterfrachtführer)
- die Honorarverträge lediglich befristet sind bzw. die Tätigkeiten auf Abruf erfolgen.
- Bezahlung erfolgsunabhängig erfolgt.
- der Einsatz von sachlichen oder persönlichen Mitteln nicht mit dem Risiko eines überflüssigen Einsatzes erfolgt.



Versicherungsrecht

Selbständig tätig ist dagegen, wer ...

- unternehmerische Entscheidungsfreiheiten besitzt,
- unternehmerisches Risiko trägt,
- unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür **Eigenwerbung** betreibt,
- eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel besitzt,
- über die eigene Arbeitskraft verfügt
- und im Wesentlichen die ausgeübte Tätigkeit selbst gestalten und über die **Arbeitszeit frei** verfügen kann.



Versicherungsrecht

Typische Merkmale für unternehmerisches Handeln

Leistungen werden im eigenen Namen und auf eigene Rechnung erbracht, sowie die eigenständige Entscheidung über:

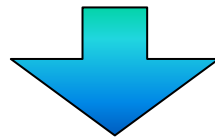
- Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug,
- Einstellung von Personal,
- Einsatz von Kapital und Maschinen,
- Zahlungsweise der Kunden (z.B. Rabatte),
- Art und Umfang der Kundenakquisition,
- Art und Umfang von Werbemaßnahmen für das eigene Unternehmen.



Versicherungsrecht

Handelsvertreter nach § 84 Abs. 1 HGB

Handelsvertreter sind selbständige Gewerbetreibende, die für ein anderes Unternehmen Geschäfte vermittelt (**Vermittlungsvertreter**) oder in dessen Namen (**Abschlussvertreter**) abschließt.



Voraussetzung: Tätigkeit wird im Wesentlichen frei gestaltet und Arbeitszeit kann selbst bestimmt werden (§ 84 Abs. 1 HGB).

Der Handelsvertreter ist Kaufmann im Sinne des HGB und tritt dem Auftraggeber gleichberechtigt als selbstständiger Unternehmer gegenüber. Jeder trägt sein **eigenes Unternehmerrisiko** (z.B. Versicherungs- und Bausparkassenvertreter gem. § 92 HGB).



Handelsvertreter nach § 84 Abs. 2 HGB

Wer dagegen ständig damit betraut ist, für ein Unternehmen Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, ohne selbstständig im Sinne von § 84 Abs. 1 HGB zu sein, gilt als **Angestellter** (§ 84 Abs. 2 HGB).

„**Starke**“ Merkmale, die für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sprechen (**Eingriff in den Kerngehalt der Selbständigkeit**):

- die uneingeschränkte Verpflichtung, alle Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten
- die Verpflichtung, dem Auftraggeber regelmäßig in kurzen Abständen detailliert Berichte zukommen zu lassen
- die Verpflichtung, in Räumen des Auftraggebers zu arbeiten

Handelsvertreter nach § 84 Abs. 2 HGB

Weitere **starke Merkmale**, die für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sprechen:

- die Verpflichtung, bestimmte EDV-Hard- und Software zu benutzen, sofern damit insbesondere Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers verbunden sind
- die Verpflichtung, ein bestimmtes Mindestsoll auf **hohem** Niveau zu erreichen, in Verbindung mit Sanktionsregelungen
- das Verbot, Untervertreter einzustellen bzw. ein Genehmigungsvorbehalt des Auftraggebers.

Selbstständige können grundsätzlich nicht zu einem bestimmten max. oder min. Geschäftsumfang verpflichtet werden.



Versicherungsrecht

Handelsvertreter nach § 84 Abs. 2 HGB

Zwingende Merkmale, die ein Beschäftigungsverhältnis bejahen:

- die Verpflichtung, nach bestimmten Tourenplänen zu arbeiten
- die Verpflichtung, Adresslisten abzuarbeiten
- das Verbot, der Kundenwerbung aus eigener Initiative.

Der Selbstständige muss die rechtliche
Möglichkeit zur geschäftlichen Expansion
haben.



Versicherungsrecht

Abgrenzung

Beschäftigung

oder

selbstständige Tätigkeit

- Art, Ort, Zeit, Dauer der Arbeitsleistung fremdbestimmt
- weisungsgebunden
- Arbeitskraft geschuldet
- Anspruch auf Entlohnung
- Aufgabenerfüllung in persönlicher Abhängigkeit

- Unternehmerrisiko
- weisungsfrei
- Arbeitserfolg geschuldet
- Arbeit auf eigene Rechnung





Versicherungsrecht

Abgrenzung

Beschäftigung

oder

selbstständige Tätigkeit

- Persönliche Erbringung der Arbeitsleistung
- Vertragliche Regelungen der Arbeitszeiten
- Fehlende / eingeschränkte Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft
- Keine Betriebsstätte vorhanden

- Für die Erfüllung des Auftrages werden Hilfskräfte eingesetzt
- Freie Zeiteinteilung
- Uneingeschränkte Verfügung über die eigene Arbeitskraft
- Betriebs- und / oder Produktionsstätte vorhanden



Versicherungsrecht

Abgrenzung

Beschäftigung

- Auftreten nach Außen im Namen des Arbeitgebers
- Abrechnung nach Zeitabschnitten, erfolgsunabhängig
- Keine eigene Werbung
- Einsatz ausschließlich von Arbeitskraft

oder

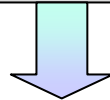
selbstständige Tätigkeit

- Auftreten nach Außen im eigenen Namen
- Abrechnung nach Leistungsabschnitten, erfolgsabhängig
- Werbung zumindest im Branchenverzeichnis
- Einsatz von Kapital, Maschinen, etc.

Versicherungsrecht

Amtliche Eintragungen oder Genehmigungen als Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit, Gesellschaftsform

Selbstständigkeit kann auch vorliegen, wenn lediglich für **einen Auftraggeber** gearbeitet und **keine eigenen Arbeitnehmer** beschäftigt werden. Insbesondere dann, wenn für die Ausübung der selbstständigen Tätigkeit:



eine **besondere amtliche Genehmigung oder Zulassung** benötigt wird (Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz, Eintragung in die Handwerksrolle).

Eine **Gewerbeanmeldung** bzw. Eintragung in das **Gewerbe-**register sagt über die Beurteilung der Tätigkeit noch nichts aus.

Versicherungsrecht



Auftragnehmer

~~GmbH, KG, OHG~~

Kein abhängiges
Beschäftigungs-
verhältnis

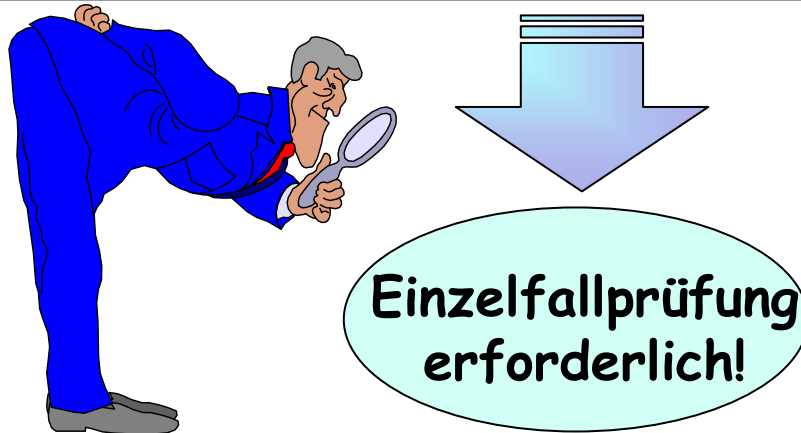


Auftraggeber

Wirkt sich jedoch nur auf Beurteilung der Rechtsbeziehung zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber aus, nicht jedoch, ob die in der Gesellschaft Tätigen Arbeitnehmer dieser Gesellschaft sein können (z.B. Kommanditisten).

Versicherungsrecht

Die Gründung einer Ein-Personen-GmbH oder Ein-Personen-Limited schließt das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses zum Auftraggeber nicht von vornherein aus.



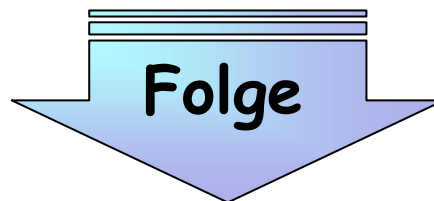
Die Gründung einer Gesellschaft zur Umgehung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist gem. § 32 SGB I nichtig.

(Bayerisches LSG vom 17.07.2003 - L 4 KR 3/01 - bei einer GdR)

Ein-Mann-GmbH

BSG-Entscheidung vom 24.11.2005 (B 12 RA 1/04/R)

Bei der Prüfung der Voraussetzungen des § 2 Nr. 9 SGB VI kommt es nicht auf die Verhältnisse der Gesellschaft, sondern auf die Verhältnisse des selbstständigen Geschäftsführers an.



Rentenversicherungsfreie Einzelkaufleute mit mehreren Arbeitnehmern und Auftraggebern werden versicherungspflichtig, sobald sie eine Gesellschaft gründen, in der sie eine beherrschende Stellung einnehmen.



In der Sitzung 2/2006, TOP 3 hat der FAVR entschieden, dem BSG-Urteil vom 24.11.2005 vorerst über den Einzelfall hinaus nicht zu folgen.

Versicherungsrecht

Gesetzesänderung aufgrund der Entscheidung des BSG vom 24.11.2005 (B 12 RA 1/04/R)

Ergänzung des **§ 2 SGB VI** im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetz
(- HbeglG 2006 Art. 11 Nr. 1 und 6, verkündet am 30.06.2006):

**Nr. 9 b) 2. Halbsatz ... Bei Gesellschaftern gelten als Auftraggeber
die Auftraggeber der Gesellschaft,**



Versicherungsrecht

Limited (Ltd.)

Bei ausländischen juristischen Personen mit tatsächlichem Verwaltungssitz in einem anderen Mitgliedstaat sind diese verpflichtet, die Rechts- und Parteifähigkeit dieser Gesellschaften anzuerkennen.

(EuGH vom 05.11.2002 - C-208/00)

Der Bundesgerichtshof hat daraufhin entschieden, dass ausländische juristische Personen **auch dann im Inland anzuerkennen** sind, wenn sie ihren effektiven Verwaltungssitz in Deutschland haben.

(BGH-Urteil vom 13.03.2003 - VII ZR 370/98)

Mitarbeitende Gesellschafter einer englischen Limited sind sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich **analog** den **Gesellschaftern-Geschäftsführern**, **mitarbeitenden Gesellschafter** und **Fremdgeschäftsführer einer GmbH zu beurteilen.**

Besprechung der Spitzenverbände vom 17./18.03.2005 - TOP 1



Statusfeststellung

Anfrageverfahren-§ 7a Abs. 1 S. 1 SGB IV

- Rechtssicherheit ob selbstständig oder abhängig beschäftigt
- Jeder Beteiligte kann Statusfeststellung schriftlich beantragen
- Clearingstelle der DRV Bund erteilt Bescheid
- kein Anfrageverfahren, wenn bereits Statusfeststellung durch Einzugsstelle oder RV-Träger durchgeführt oder eingeleitet



Statusfeststellung

Anfrageverfahren-§ 7a Abs. 1 S. 2 SGB IV

**Mitteilungspflicht AG § 28a Abs.3 S.2 SGB IV
seit 01.01.2005**

- Ehegatten oder Lebenspartner
- Abkömmling (seit 01.01.2008)
- Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH

Einzugsstelle leitet Verfahren bei DRV Bund ein oder entscheidet in eigener Zuständigkeit. Ab 01.06.2010 neues Rundschreiben zu beachten.

Statusfeststellung

Rundschreiben Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 13. April 2010 - mit Wirkung ab 1. Juni 2010

- Änderungen durch Rechtsprechung BSG, Gesetzesänderungen sowie Festlegungen der SV-Träger
- Zukünftig Entscheidung im optionalen Statusfeststellungsverfahren auch über versicherungspflichtige bzw. versicherungsfreie Beschäftigung
- Im optionalen Verfahren Entscheidung auch über bereits beendete Auftragsverhältnisse

Statusfeststellung

- **Obligatorisches Statusfeststellungsverfahren wird ab 01.06.2010 ausschließlich von der Clearingstelle durchgeführt**
- **Verfahren auch bei Geschäftsführern einer Unternehmergesellschaft (UG) durchzuführen**
 - UG zum 01.11.2008 eingeführt

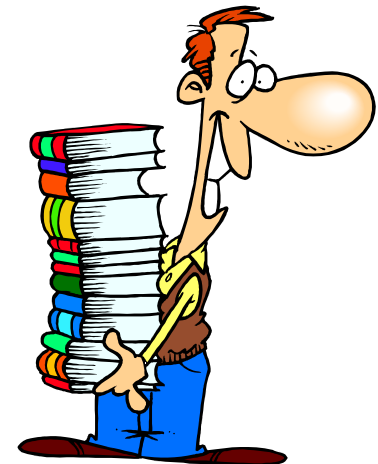
UG - besondere Variante der GmbH

Statusfeststellung - Pflichten des Arbeitgebers -

Pflichten des Auftraggebers

Der Auftraggeber hat zu prüfen, ob Versicherungspflicht als Arbeitnehmer vorliegt. Ihm obliegen alle Pflichten eines Arbeitgebers aus den Vorschriften des SGB.

- Die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts,
- die Berechnung und Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages,
- die Erstattung von Meldungen nach der DEÜV und
- die Führung von Lohnunterlagen.



Der Auftraggeber hat alle hierzu entscheidungserheblichen Unterlagen aufzubewahren.

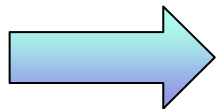


Obligatorisches Antragsverfahren

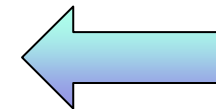
Leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit

Gem. § 7a Abs. 2 SGB IV hat die Einzugsstelle ab 01.01.2005 bei Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen bei **Ehegatten/Lebenspartner** oder **GmbH Gesellschafter/Geschäftsführern** ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu beantragen, soweit sie die Entscheidung nicht selbst zu treffen hat (Rundschreiben vom 13.04.2010).

Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren wurde ab 01.01.2008 auf mitarbeitende Abkömmlinge ausgedehnt.



Ab 01.01.2005 ist die Bundesagentur an diese Entscheidungen nach § 336 SGB III leistungsrechtlich gebunden.





Obligatorisches Antragsverfahren

- **Leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit nur bei Entscheidungen der Clearingstelle**
- **Deshalb sollte ein solches Verfahren nur bei der Clearingstelle beantragt werden**
- **BA erklärt sich auch gebunden an Entscheidungen der Einzugsstellen im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren nach § 28h Abs. 2 SGB IV, die in Zeiträumen bis längstens 31. Mai 2010 durchgeführt wurden**

Wer ist gesetzlich krankenversichert?

<http://www.finanztip.de/web/abc-der-krankenkassen/versicherungspflichtig.htm>

Stand: 15.03.2011

Die Mitglieder der GKV teilen sich in die folgenden 3 Gruppen auf: Pflichtversicherte, [Freiwillig Versicherte](#) und [Familierversicherte](#). Die Krankenversicherung als Pflichtversicherung entsteht kraft Gesetzes und sie kann durch Absprachen jedweder Art nicht vermieden werden.

Pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer, deren Bruttoarbeitsentgelt die aktuelle [Versicherungspflichtgrenze \(Jahresarbeitsentgeltgrenze\)](#) nicht übersteigt. Zum regelmäßigen Entgelt gehören neben dem laufenden monatlichen Bruttoarbeitsentgelt auch Einmalzahlungen (wie zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), sofern diese mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Die Versicherungspflicht wird im Sozialgesetzbuch im [§ 5 SGB V](#) geregelt.

Diese Rechtsvorschrift ist schwer zu lesen. Vereinfacht kann man sagen, dass eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht für

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung mehr als 400 Euro monatlich beträgt, aber die aktuelle [Versicherungspflichtgrenze \(Jahresarbeitsentgeltgrenze\)](#) nicht übersteigt (siehe hierzu auch weiter unten).
- Auszubildende und Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten
- Rentnerinnen und Rentner, sofern bestimmte Vorversicherungszeiten erfüllt sind
- Bezieher von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II oder Unterhaltsgeld nach dem SGB III
- land- und forstwirtschaftliche Unternehmer und ihre mitarbeitenden Familienangehörigen sowie Altenteiler in der Landwirtschaft
- Künstler und Publizisten (siehe hierzu [Künstersozialversicherung](#))
- Personen ohne anderweitigen Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall, die zuletzt gesetzlich krankenversichert waren oder der gesetzlichen Krankenversicherung zuzuordnen sind

Nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung sind mithin Personen, die hauptberuflich selbständig bzw. freiberuflich erwerbstätig sind sowie Beamte, Richter und Zeitsoldaten. Dieser Personenkreis muss sich entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in der privaten Krankenversicherung absichern (siehe hierzu [Antrag bei PkV](#)).

Versicherungspflicht in der PKV (private Krankenversicherung)

Seit dem 1. Januar 2009 gilt auch für den Bereich der privaten Krankenversicherung (PKV) die Pflicht, eine [Krankenversicherung abzuschließen](#). Gleichzeitig wurde ein so genannter [Basistarif](#) eingeführt, den alle privaten Krankenversicherungen anbieten müssen. Auch für den Basistarif gilt: keine Risikozuschläge oder Leistungsausschlüsse. Die Leistungen des

Basistarifs sind in Art, Umfang und Höhe mit dem Leistungskatalog der GKV vergleichbar. Auch bei privat Versicherten wird so die Bezahlbarkeit der Krankenversicherung sichergestellt. Ein Basistarif darf maximal so teuer sein wie der Höchstbeitrag in der GKV. Ist das für den Versicherten nachweislich zu teuer, wird der Beitrag im Basistarif halbiert. Und wer auch dafür nicht genug Geld aufbringen kann, bekommt einen Zuschuss vom Sozialamt oder Grundsicherungsträger.

Anmerkungen zur Jahresarbeitsentgeltgrenze

Die Versicherungspflicht aus der gesetzlichen Krankenkasse endet für den vorgenannten Personenkreis vornehmlich nur, wenn das Entgelt des Beschäftigten in einem festgelegten Zeitraum die jeweils geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze sollte nicht verwechselt werden mit der für diese Versicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Im Grunde ist damit jeder Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt unterhalb der Versicherungspflichtgrenze krankenversicherungspflichtig. [Mehr hierzu im Artikel [Bemessungsgrenze und Entgeltgrenze](#)].

Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe eines Kalenderjahres nicht nur vorübergehend unterschritten (zum Beispiel per Tarifvertrag durch Verringerung der Arbeitszeit), tritt die Krankenversicherungspflicht sofort ein. Keine unmittelbare Auswirkung auf die Krankenversicherungspflicht hat hingegen eine vorübergehende Verminderung, etwa durch Kurzarbeit oder eine Wiedereingliederung bei längerer Arbeitsunfähigkeit. Erhöht sich zum Jahreswechsel die Jahresarbeitsentgeltgrenze und liegt das Entgelt ab 1. Januar deshalb nicht mehr darüber, tritt grundsätzlich Krankenversicherungspflicht ein. Wenn Arbeitnehmer versicherungspflichtig werden, müssen sie sich innerhalb von zwei Wochen für eine Krankenkasse entscheiden. Nach Ablauf dieser Frist kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter bei einer Krankenkasse seiner Wahl anmelden.

Alle Versicherten der gesetzlichen Krankenversicherung können sich nach dem Ende der Versicherungspflicht [freiwillig weiter versichern](#). Diese Personen werden also nicht kraft Gesetz versichert, sondern müssen sich selbst um Ihren Krankenversicherungsschutz kümmern. Dies gilt insbesondere für Personen, die aus einer Pflichtversicherung oder [Familienversicherung](#) ausgeschieden sind.

SG Bremen vom 14.07.2009 – S 8 R 200/07

123165 NSB · Sozialgericht Bremen 8. Kammer

Urteil

1. Instanz Sozialgericht Bremen S 8 R 200/07 14.07.2009 2. Instanz 3. Instanz
Sachgebiet Rentenversicherung Entscheidung Die Klage wird abgewiesen.
Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der versicherungsrechtliche Status des Klägers streitig.

Der am 14. August 1953 geborene Kläger ist Ingenieur und Professor. Am 1. April 2004 übernahm er neben seiner Beamten-tätigkeit (C4-Hochschulprofessor) die Leitung der Beigeladenen, der C. als Geschäftsführender Direktor. Im Februar 2005 beantragte er bei der Beklagten, zu prüfen, ob er für diese Tätigkeit sozialversicherungspflichtig sei. Der Geschäftsführer berichte an den Vorstand der Stiftung, der aus insgesamt 9 Vertretern des Senats A-Stadt, der AWT (Arbeitsgemeinschaft Werkstofftechnik und Wärmebehandlung e. V.) Industriemitgliedern und Hochschulprofessoren. Die Beigeladene beschäftige zur Zeit 150 Mitarbeiter und drei Hauptabteilungen mit den Fachgebieten Werkstofftechnik (dessen Leitung er – der Kläger – ebenfalls wahrnehme), Fertigungstechnik und Verfahrenstechnik. Jede Hauptabteilung werde von einem Hochschulprofessor geführt, der gleichzeitig als Hochschullehrer an der Universität A-Stadt tätig sei. Der Geschäftsführende Direktor trage die Gesamtverantwortung, insbesondere in wirtschaftlichen Fragen des Instituts. Bei der Projekt- und Auftragsakquisition seien die Leiter der Hauptabteilungen der Beigeladenen frei, der fachliche Rahmen werde von den Professoren eigenständig verantwortet mit beratender Funktion durch den Wissenschaftlichen Beirat. Er – der Kläger – erstelle jährlich einen Wirtschaftsplan für das kommende Jahr, der vom Vorstand genehmigt werde. Ebenso werde eine jährliche Wirtschaftsprüfung durchgeführt, auf deren Basis die Geschäftsführung entlastet werde. Der Geschäftsführende Direktor sei der rechtliche Vertreter der Beigeladenen. Er nehme alle Aufgaben der Geschäftsführung wahr, so auch der personalrechtlichen Funktionen. Sowohl in den Inhalten seiner Arbeit als auch bei der Einteilung seiner Arbeitszeit agiere der Geschäftsführende Direktor völlig frei und eigenständig. Er – der Kläger – sei für eine fünfjährige Amtszeit bei Möglichkeit der Wiederbestellung berufen worden und erhalte neben seiner Besoldung als Professor für die Geschäftsführung der Beigeladenen eine Institutsleiterzulage von z. Zt. EUR 2.050,-.

Der Kläger reichte eine Satzung der Beigeladenen und einen Dienstvertrag ein.

Nach Anhörung des Klägers stellte die Beklagte mit Bescheid vom 27. Dezember 2005 unter Erläuterung der Vorschriften der §§ 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch (SGB VI), 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V, 6 Abs. 3 SGB V, 27 Abs. 1 bis 4 und 28 SGB III, 20 SGB XI und 7 Abs. 1 SGB IV fest, dass der Kläger die Tätigkeit bei der Beigeladenen im Rahmen eines abhängigen und damit dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe. Die für ein solches sprechenden Merkmale überwiegen.

Mit seinem hiergegen am 23. Januar 2006 eingelegten Widerspruch machte der Kläger geltend, selbstständig tätig zu sein. Er unterliege keinem Weisungsrecht, verfüge insoweit über größtmögliche Freiheit, unterliege keiner operativen Aufsicht durch den Institutsvorstand. Einem unternehmerischen Risiko unterliege er insoweit, als seine – des Klägers – Tätigkeit befristet sei und nur bei erfolgreicher Tätigkeit mit einer Verlängerung gerechnet werden könne.

Als geschäftsführender Direktor unterliege er – der Kläger- ausschließlich der jährlichen Entlastung durch den Institutsvorstand hinsichtlich des vorgelegten und geprüften Jahresabschlusses sowie der Genehmigung des Wirtschaftsplans für das Folgejahr. Damit überwögen die für eine selbstständige Tätigkeit sprechenden Merkmale. Aus seiner – des Klägers – Haupttätigkeit sei er – der Kläger – über Beihilfe und private Kranken- und Pflegeversicherung abgesichert.

Mit Widerspruchsbescheid vom 30. Mai 2007 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Sie führte aus, dass die Weisungsgebundenheit üblicherweise bei leitenden Angestellten zurücktrete. Diesen seien höhere Freiräume bei der Ausgestaltung ihrer Arbeit eingeräumt. Bei höherwertigen Tätigkeiten Art verfeinere sich die Weisungsgebundenheit zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess. Ein Unternehmerrisiko, dass mit dem Einsatz eigenen Kapitals auch mit der Möglichkeit des Verlustes verbunden sei, trage der Kläger nicht. Die Chance, länger oder mehr zu arbeiten, sei nicht die spezielle Chance des Unternehmers, diese habe auch jeder Beschäftigte. Die Möglichkeit der Versagung einer Vertragsverlängerung sei kein Unternehmerrisiko, sondern ein Einkommensrisiko. Das Merkmal der Fachkompetenz reich für sich genommen nicht für die Annahme einer Weisungsfreiheit aus, wenn die anderen Merkmale dagegen sprächen. Auch angestellte Geschäftsführer könnten über weitgehende Kompetenz verfügen. Diese speziellen Fachkenntnisse seien vielfach gerade Voraussetzung für die Übertragung der Aufgabe.

Am 2. Juli 2007 erhob der Kläger Klage, mit der er sein Begehren weiterverfolgt. Er trägt vor, dass er – der Kläger - bis auf die in der Satzung festgelegten Sachverhalte (Wirtschaftsplan, Jahresabschluss) keiner Kontrolle durch den Vorstand unterliege. Er – der Kläger – sei an keine festen Arbeitszeiten gebunden und gestalte seine Tätigkeit selbst. Auch weise er – der Kläger – besondere Kenntnisse im Bereich der Wertstofftechnik auf, über die die Vorstandsmitglieder in dieser Form nicht verfügten.

Der Kläger beantragt,

die Bescheide vom 27. Dezember 2005 und 30. Mai 2007 aufzuheben und festzustellen, dass er nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, der Krankenversicherung, der Pflegeversicherung und der Arbeitslosenversicherung unterliegt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

Die Beklagte beruft sich auf die angefochtenen Bescheide. Die Beigeladene schließt sich der Auffassung des Klägers an.

Die den Kläger betreffende Verwaltungsakte der Beklagten (Az.: 13140853Z023 4879) sowie die Gerichtsakte haben dem Gericht vorgelegen. Soweit das Urteil darauf beruht, war der Inhalt dieser Akten Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, jedoch nicht begründet. Die angefochtenen Bescheide sind nicht zu beanstanden.

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der Versicherungs- und Beitragspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch - SGB V; § 20 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch – Elftes Buch - SGB XI; § 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch - SGB VI; § 25 Abs. 1 Sozialgesetzbuch – Drittes Buch - SGB III). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch – Viertes Buch (SGB IV). Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach dem mit Wirkung vom 1. Januar 1999 eingefügten § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach der bereits davor entwickelten ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Die persönliche Abhängigkeit zeigt sich allerdings nicht allein in der Weisungsgebundenheit, die im Einzelfall auch erheblich eingeschränkt sein und völlig entfallen kann (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1994, Az.: [11 RAr 49/94](#) = SozR 3-4100 § 168 AFG). Bei der Verrichtung höherwertiger Aufgaben ist die Eigenverantwortlichkeit des Arbeitenden für sich noch kein Indiz für die persönliche Unabhängigkeit, weil eine Verringerung der Weisungsgebundenheit bei derartigen Aufgaben üblich ist (BSG, Urteil vom 13. August 1996, Az.: 10 RKg 28/95). Bei Arbeiten bzw. Diensten "höherer Art" kann diese Weisungsgebundenheit, was die Ausführung der Arbeit betrifft, aufs stärkste eingeschränkt sein. Denn es gibt - wie das BSG in seiner grundlegenden Entscheidung vom 29. März 1962 (Az.: [3 RK 74/57](#) = [BSGE 16, 289](#), 293 unter Hinweis auf das "Chefarzt-Urteil" des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 27. Juli 1961 ausführt - Arbeitsverhältnisse, bei denen dem Arbeitgeber die Einflussnahme auf die sachliche Ausübung der Tätigkeit des Arbeitnehmers rechtlich versagt ist. Trotzdem kann die Dienstleistung eines solchen Arbeitnehmers fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält. Nach Auffassung des BSG kann das für das abhängige Beschäftigungsverhältnis allein charakteristische Merkmal der persönlichen Abhängigkeit in Grenzfällen sowohl durch die Eingliederung in einen Betrieb als auch allein durch Weisungsgebundenheit gekennzeichnet sein. Je weniger allerdings das Direktionsrecht des Arbeitgebers in Gestalt ausdrücklicher Weisungen in Erscheinung tritt, je mehr der Arbeitnehmer bei der Gestaltung seiner Arbeit auf sich selbst gestellt ist, umso größeres Gewicht erhält das Merkmal der Eingliederung in einen übergeordneten Organismus für die Abgrenzung zwischen abhängig geleisteter Arbeit und selbstständiger Tätigkeit. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitenden verfeinert sich in einem solchen Fall zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess (BSG, Urteil vom 29. März 1962, [a. a. O.](#)). Eine selbstständige Tätigkeit ist vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeiten über die eigene Arbeitskraft und die im wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Dies richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles, wobei die vertragliche Ausgestaltung im Vordergrund steht, die allerdings zurücktritt, wenn die tatsächlichen Verhältnisse davon abweichen (BSG, Urteil vom 31. Oktober 1972, Az.: 2 RU 186/69 = BSGE 35, 20; BSG, Urteil vom 17. Mai 2001, Az.: [B 12 KR 34/00 R](#) = SGB 2002, 70 m. w. N.).

Die allgemeinen Kriterien zur Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit werden durch weitere Prüfmerkmale ergänzt, welche die Rechtsprechung zu Fallgestaltungen des sog. Fremdgeschäftsführers bzw. des sog. Gesellschafter-

Geschäftsführers entwickelt hat. Der Geschäftsführer einer GmbH, der am Stammkapital nicht beteiligt ist (sog. Fremdgeschäftsführer), ist grundsätzlich abhängig Beschäftigter der GmbH und sozialversicherungspflichtig (BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001, Az.: [B 12 KR 10/01 R](#) - [SozR 3-2400 § 7 Nr. 20](#) = Breithaupt 2002, 474 = [NJW-RR 2002, 758](#)); ausnahmsweise kann der Geschäftsführer einer Familien-GmbH eine selbstständige Tätigkeit ausüben, wenn ihm bei seiner Tätigkeit völlig freie Hand gelassen wird (vgl. dazu weiter unten). Nach ständiger Rechtsprechung des BSG steht der zugleich als Geschäftsführer fungierende Gesellschafter dann nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn er Einzelanweisungen gegen sich im Bedarfsfall jederzeit verhindern kann, weil er mindestens 50 % des Stammkapitals innehat (BSG, Urteil vom 30. Juni 1999, Az.: [B 2 U 35/98 R](#) = [NZZ 2000, 147](#), m. w. N.). Der Umkehrschluss, dass mangels eines durch die Kapitalbeteiligung hervorgerufenen beherrschenden Einflusses auf die Gesellschaft regelmäßig ein Abhängigkeitsverhältnis des Gesellschafter-Geschäftsführers anzunehmen ist, ist von der Rechtsprechung des BSG nicht gebildet worden. Gegen die Selbstständigkeit spricht nicht, dass ein Gesellschafter-Geschäftsführer nur mit einem verhältnismäßig geringen Kapital und Stimmrecht an der GmbH beteiligt ist. Die Selbstständigkeit eines Gesellschafter-Geschäftsführers ist nicht davon abhängig, dass er gerade über seine Kapitalbeteiligung einen entscheidenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben kann. Auch bei einem GmbH-Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung können die Verhältnisse so liegen, dass Selbstständigkeit angenommen werden muss (BSG, Urteil vom 23. September 1982, Az.: [10 RAr 10/81](#) = [SozR 2100 § 7 SGB IV Nr. 7](#)). Bei einem Geschäftsführer einer GmbH in den Fällen, in denen mangels Kapitalbeteiligung ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft fehlt, hängt das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nach allgemeinen Grundsätzen wesentlich davon ab, ob der Geschäftsführer nach dem Gesamtbild seiner Tätigkeit einem seine persönliche Abhängigkeit begründenden Weisungsrecht der GmbH unterliegt. Denn wenn auch der geschäftsführende Gesellschafter über keine Mehrheit am Stammkapital und auch nicht über eine Sperrminorität verfügt, kann eine abhängige Beschäftigung weiter dann ausgeschlossen sein, wenn es ihm sein tatsächlicher Einfluss auf die Willensbildung der GmbH gestattet, nicht genehme Weisungen der genannten Art zu verhindern. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn zwar nicht er selbst, jedoch seine Familie über die Kapitalmehrheit verfügt und ihm von den übrigen Familienmitgliedern freie Hand gelassen wird. Desgleichen, wenn er auch als externer (angestellter) Geschäftsführer in der GmbH "schalten und walten" kann, wie er will, weil er die Gesellschafter persönlich dominiert oder weil diese wirtschaftlich von ihm abhängig sind (BSG, Urteil vom 30. Juni 1999, [a. a. O.](#); vom 18. Dezember 2001, [a. a. O.](#)).

Nach den Gesamtumständen des Falles ist der Kläger sowohl aufgrund der Bestimmungen der Satzung der Beigeladenen und des Dienstvertrages als auch aufgrund der erkennbaren tatsächlichen Gegebenheiten von der Gesellschaft persönlich abhängig. Er erhält nach dem Dienstvertrag ein festes monatliches Bruttogehalt von z. Zt. EUR 2.050,-. Der Tätigkeit des Klägers fehlt es somit an dem für einen selbstständig Erwerbstätigen typischen Unternehmerrisiko, soweit man überhaupt von einem solchen bei einer gemeinnützigen Stiftung sprechen kann. Auch verfügt der Kläger nicht über eine eigene Betriebsstätte. Das Fehlen der Bindung an eine feste Arbeitszeit spricht nicht gegen eine abhängige Beschäftigung. Eine derartige Freiheit der Arbeitsgestaltung ist kennzeichnend für Mitarbeiter in leitenden Funktionen. Dass der Kläger weitgehend weisungsfrei ist, ist typisch für die von ihm ausgeübte eigenverantwortliche Tätigkeit. Wie bereits oben dargestellt wurde, ist eine Verringerung der Weisungsgebundenheit bis zu einem völligen Entfallen bei derartigen Tätigkeiten üblich (BSG, Urteil vom 13. August 1996, [a. a. O.](#)).

Im Übrigen hat der Kläger gegenüber der Beigeladenen Pflichten, wie sie sich aus der Sat-

zung ergeben. Der Vorstand der Beigeladenen ist Vorgesetzter der Direktoren, also auch des Klägers. So ergeben sich aus § 8 der Satzung umfassende Berichtspflichten: Insbesondere hat der Kläger einmal jährlich einen Wirtschaftsplan für das kommende Jahr und den Jahresabschluss aufzustellen und vom Vorstand genehmigen zu lassen. Bei Geschäftsführungsmaßnahmen, die über den gewöhnlichen Geschäftsverkehr hinausgehen, bedarf es nach § 6 Abs. 3 der Satzung der Beigeladenen eines Beschlusses des Vorstands, was keinesfalls unternehmertypisch ist. Die Berichtspflichten und die Pflicht zur Erstellung des Jahresabschlusses sprechen für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis (vgl. BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001, a. a. O.).

Zwar verfügt der Kläger als Spezialist für Werkstofftechnik über eine besondere Fachkompetenz, die die übrigen Vorstandsmitglieder nicht haben. Fachliche Dominanz und die damit einhergehende Einschränkung der Weisungsgebundenheit sind jedoch Merkmale, wie sie häufig oder gar üblicherweise bei leitenden Angestellten in höher qualifizierten Positionen anzutreffen sind oder vorausgesetzt werden, ohne dass diese damit zu Selbstständigen werden. Der Kläger kann auch nicht gleichgestellt werden mit einem Geschäftsführer einer Familien-GmbH, in der nicht er selbst, sondern seine Familie die Kapitalmehrheit hat, die ihm jedoch bei seiner Tätigkeit freie Hand lässt, so dass er "schalten und walten" kann, wie er will. Ein Geschäftsführer einer Familien-GmbH partizipiert wegen seiner familiären Eingebundenheit auch an den Gewinnen und Verlusten, so dass er auch vom Unternehmerrisiko betroffen ist. Der Kläger wird jedoch weder an Gewinnen noch an Verlusten beteiligt und trägt damit kein Unternehmerrisiko.

Nach dem Gesamtbild ist daher davon auszugehen, dass der Kläger bei der Beigeladenen eine abhängige Beschäftigung ausübt.

Die Klage war daher abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § [193](#) SGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils beim Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Georg-Wilhelm-Straße 1, 29223 Celle oder bei der Zweigstelle des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen schriftlich oder mündlich zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem

Sozialgericht Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen

schriftlich oder mündlich zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt wird.

Die Berufungsschrift muss innerhalb der Monatsfrist bei einem der vorgenannten Gerichte eingehen. Sie soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

Ist das Urteil im Ausland zuzustellen, so gilt anstelle der oben genannten Monatsfrist eine Frist von drei Monaten.

Der Berufungsschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigefügt werden.

Scheinselbständigkeit

Theoretische Grundlagen



Deutsche
Rentenversicherung

Baden-Württemberg

Praxisseminar - Stand Oktober 2006



- **Historie**
- **Gesetzliche Vorschriften**
- **Versicherungsrecht**
- **Statusfeststellungsverfahren**
- **Obligatorisches Antragsverfahren**
- **RV-Pflicht nach § 2 Nr. 9 SGB VI**
- **Fälle aus der Rechtsprechung**
- **Bescheidstechnik**
- **Rechtskraft/Fälligkeit**
- **Praxisfälle**

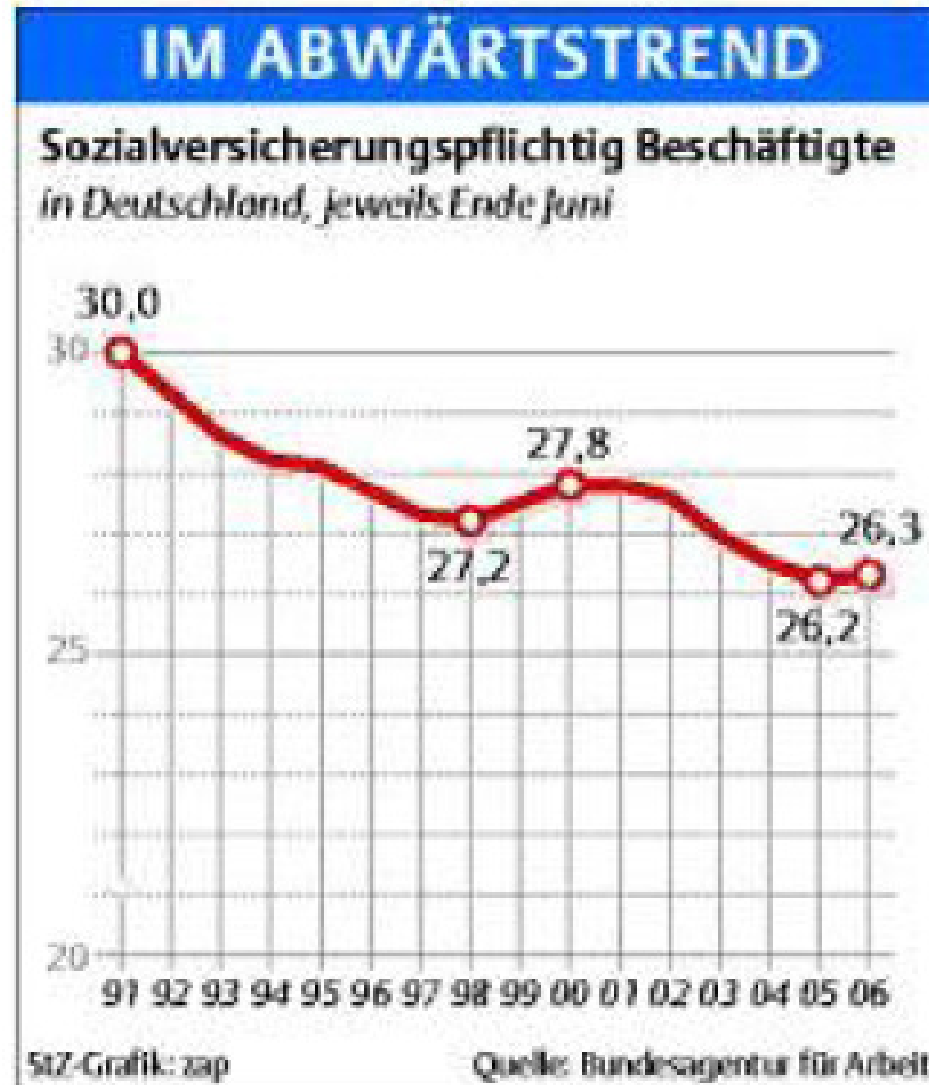
Anlagen:

- Rundschreiben vom 05.07.2005
- Auszug B+P Sozialrecht Nr. 3/2006
- TOP 13 Dienstbesprechung vom 20.02.2006
- Feststellungen über Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit

Historie – Rückgang der Beschäftigungsverhältnisse

Rückgang der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von 1993 bis 2005 um rund 2,4 Millionen.

Stuttgarter Zeitung vom 07.09.2006



Unternehmerseite

Konzentration der Unternehmen auf ihre unternehmenstypischen Arbeitsabläufe (Lean-Production, Lean-Management).

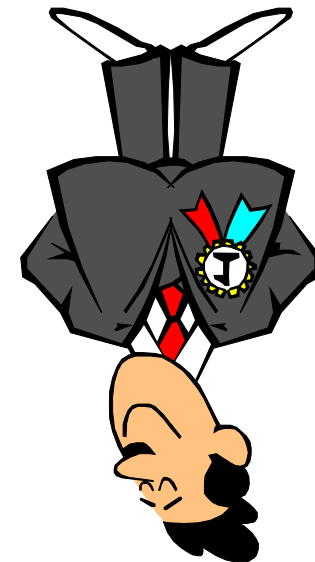
- Ausgliederung von branchenfremde Tätigkeiten – insbesondere im Dienstleistungsbereich (EDV-Beratung, Putzfrauen, Wachdienste, Kantine usw.)
- Erledigung von Auftragspitzen durch freie Mitarbeiter oder externe Auftragsvergabe (outsourcing).
- geringer bürokratischer Aufwand durch Rechnungsstellung (keine Meldungen, keine Lohnunterlagen usw.)
- Wegfall arbeitsrechtlicher Bestimmungen wie z.B.:
 - Tarifvertrag
 - Kündigungsschutz
 - Gründung eines Betriebsrates
 - Berufsgenossenschaft
 - Sanitäreinrichtungen
 - Beachtung von Sicherheitsvorschriften



Auftragnehmerseite

Wachsendes Bedürfnis von der Anbieterseite aufgrund:

- Wunsch nach individueller Lebensgestaltung
- Unabhängigkeit im Arbeitsleben
- Bessere Einkommensperspektiven
- Status „Selbständiger“ – höheres Selbstwertgefühl
- Zugang zum Arbeitsmarkt bei älteren Arbeitnehmern (55+) oft verwehrt



Definition der Scheinselbständigkeit

Von Scheinselbständigkeit ist dann zu reden, wenn ein Beschäftigungsverhältnis durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen als selbständige Tätigkeit getarnt wird, obwohl die Merkmale einer Beschäftigung i.S. von § 7 Abs. 1 SGB IV vorliegen.

**Risiken eines Unternehmers
und die Pflichten eines
Arbeitnehmers !**



Zeichnung: Thomas Plaßm

Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19.12.1998 (BGBl. I S.3843) ab 01/99

- Bekämpfung der Scheinselbständigkeit soll erleichtert werden.
- Scheinselbständige Arbeitnehmer sollen schneller und einfacher in die Versicherungspflicht einbezogen werden.
- Vermutungsregelung des § 7 Abs. 4 SGB IV (**2 aus 4**)



- Im Zusammenhang mit der Tätigkeit werden keine Arbeitnehmer beschäftigt (ausgenommen Familienangehörige)
 - regelmäßig und im wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig
 - Typische Arbeitnehmerleistungen erbringt (Weisungsrecht des Auftraggebers, Eingliederung in dessen Arbeitsorganisation)
 - Kein unternehmerisches Auftreten am Markt.
- Arbeitnehmerähnliche Selbständige werden gem. § 2 Nr. 9 SGB VI unter bestimmten Voraussetzungen rentenversicherungspflichtig.

Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20.12.1999 (BGBl. 2000 I S.2) rückwirkend zum 01.01.1999)

- Berücksichtigung der Vorschläge der von der Regierungskoalition eingesetzte Kommission „Scheinselbständigkeit“.
 - Vermutungsregelung ersetzt nicht den „Amtsermittlungsgrundsatz“.
 - Klarstellung sowie Ergänzung der Vermutungsregelung (**3 aus 5**).
 - Im Zusammenhang mit der Tätigkeit werden keine Arbeitnehmer beschäftigt, deren Arbeitsentgelt regelmäßig 630 DM übersteigt.
 - regelmäßig und im wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist.
 - Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigten Arbeitnehmern verrichten.
 - Kein unternehmerisches Auftreten am Markt.
 - Tätigkeit entspricht dem äußeren Erscheinungsbild der zuvor ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigung



Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20.12.1999 ((BGBl.2000 I S.2) rückwirkend zum 01.01.1999 - Fortsetzung

- Einführung eines Antragsverfahrens zur Statusklärung in objektiven Zweifelsfällen - § 7a Abs. 1 SGB IV.
- Ausschluss unzumutbarer Beitragsforderungen § 7a i.V.m. § 7b SGB IV.
- Gewährung vorläufigen Rechtschutz – aufschiebende Wirkung gem. § 7a Abs. 7 SGB IV sowie Verschiebung der Fälligkeit gem. § 7a Abs. 6 SGB IV.
- Erweiterte Möglichkeit zur Befreiung von der RV-Pflicht für Selbständige.
- Verlängerung der Frist für den Befreiungsantrag für Selbständige nach § 2 Nr. 9 SGB VI.

Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 ((BGBl. I S.4621) – ab 01.01.2003*

- Wegfall der bisherigen Vermutungsregelung des § 7 Abs. 4 SGB IV
- Wegfall der beitragsrechtlichen Regelung des § 14 Abs. 4 SGB IV aufgrund der bisherigen Vermutungsregelung.
- Bei Gründung einer „Ich - AG“ besteht die widerlegbare Vermutung, dass eine selbständige Tätigkeit vorliegt - § 7 Abs. 4 SGB IV – neu.
 - Empfänger eines Existenzgründerzuschusses nach § 421 I SGB III gelten für die Dauer des Leistungsbezuges – unwiderlegbar – als selbständig Tätige (auch rückwirkend).

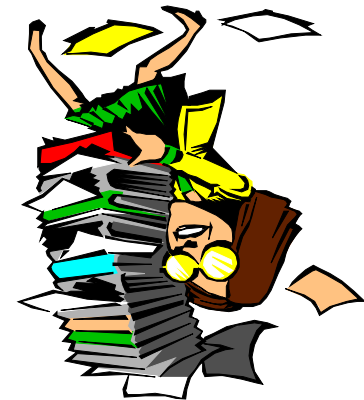
* Berücksichtigt im überarbeiteten Rundschreiben vom 26.03.2003



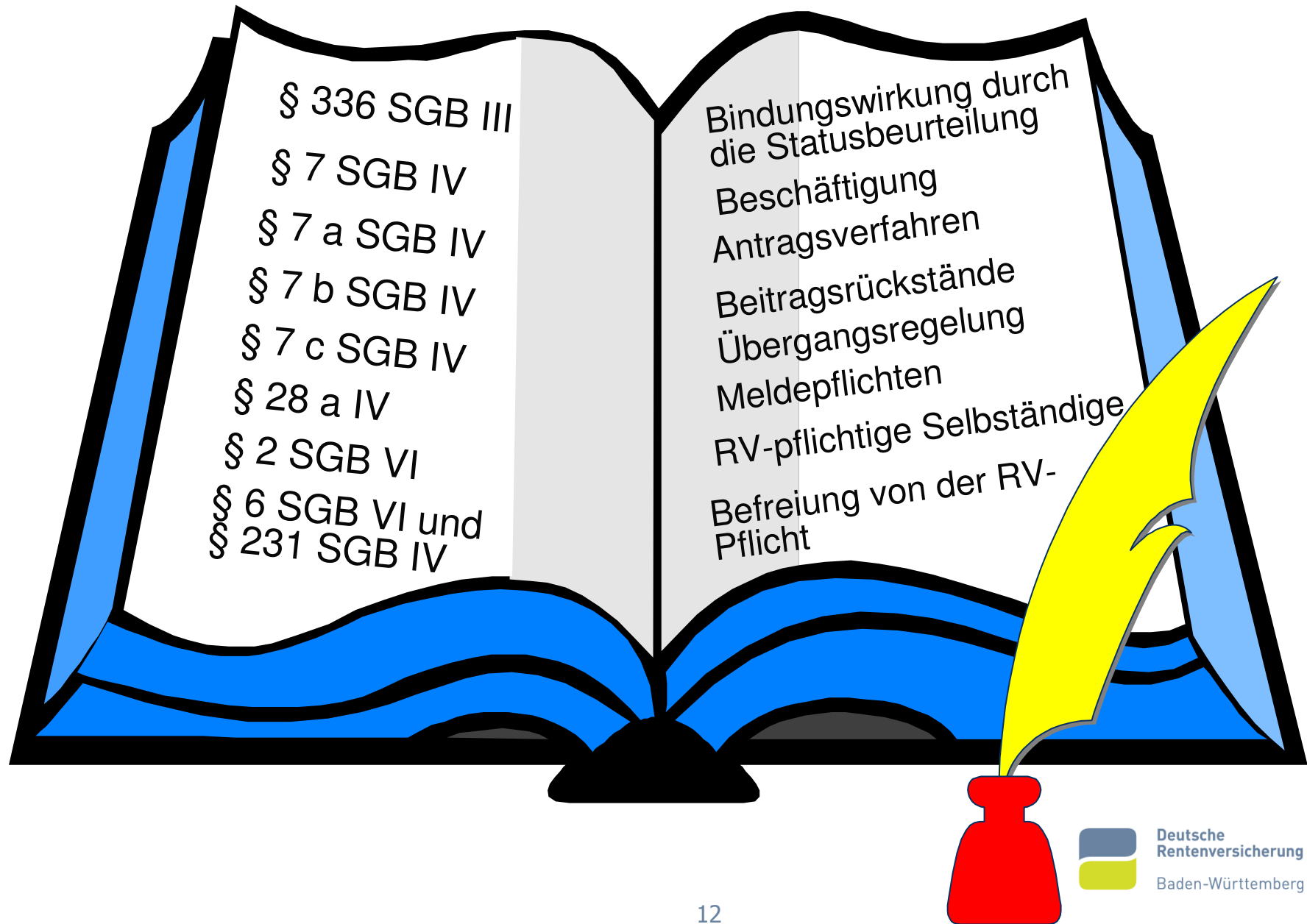
Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; unter Berücksichtigung der Änderungen aufgrund des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. S. 2954) sowie Verwaltungsvereinfachungsgesetz vom 21.03.2005 (BGBl. I S. 818) – Rundschreiben vom 05.07.2005

- Einführung eines obligatorischen Antragsverfahren gem. § 7a. Abs. 1 Satz 2 SGB IV für GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer zum 01.01.2005 aufgrund der Anmeldung.
- Die Bundesagentur für Arbeit ist an die Statusentscheidung gem. § 336 SGB III leistungspflichtig gebunden.
- weitere Ergänzung des Berufsgruppenkatalogs

Aber: Die Gerichte sind an derartige Auslegungs- und Abgrenzungshilfen der Sozialversicherungsträger nicht gebunden, da diese keine Rechtsnormqualität des § 162 SGG haben.



Gesetzliche Vorschriften

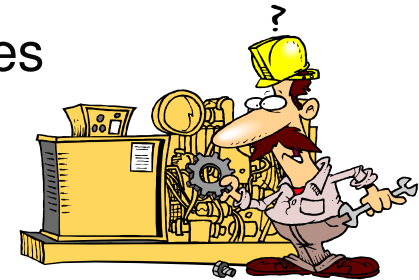


Beschäftigung ist

die **nichtselbständige** Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis,

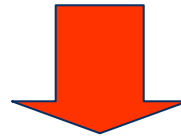
- **nach Weisungen,**
- **bei Eingliederung** in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

(§ 7 Abs. 1 SGB IV)



Der Begriff des **Beschäftigungsverhältnis** erfasst auch Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis nicht vorliegt (z.B. GmbH-Geschäftsführer).

Da der **Grad der persönlichen Abhängigkeit** von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt ist, lassen sich in der Rechtsprechung keine für alle Beschäftigungsverhältnisse geltende Kriterien aufstellen.



Es ist in allen Fällen immer eine **Gesamtwürdigung aller Umstände** vorzunehmen, d.h. alle Kriterien sind gegeneinander abzuwägen.

Beachte:

Der Status des Beschäftigten richtet sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen der Vertragspartner, sondern nach den **tatsächlichen Verhältnissen**.



Persönliche Abhängigkeit wird geprägt durch, . . .

- **Eingliederung** des Arbeitenden in einen Betrieb und damit in die Fremdbestimmtheit seiner Arbeit,
- sowie im **Direktionsrecht** des Arbeitgebers und daraus resultierenden Weisungsgebundenheit des Arbeitenden.

Aufgrund des Direktionsrechts kann der Arbeitgeber Art der Ausführung, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen.

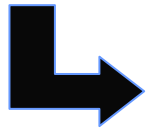
Dies kann sich aber auch aus der Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben.

Die **wirtschaftliche Abhängigkeit** spielt dagegen keine Rolle.



Das Weisungsrecht kann . . .

- vornehmlich bei Diensten höherer Art - (z.B. Chefarzt) eingeschränkt und zur „**funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert**“ sein. Weisungsrecht darf jedoch nicht völlig fehlen.



Einflussnahme des Arbeitgebers auf die rechtlich und tatsächliche Ausübung der Tätigkeit kann entfallen.



Dafür Eingliederung in einen übergeordneten Organismus (z.B. durch Übernahme von Nebenpflichten).

Beachte:

Weisungen bei Selbständigen können entsprechend Werkvertragsleistungen gem. § 645 BGB oder Geschäftsbesorgungen (z.B. Rechtsanwälte, Handelsvertreter) aus §§ 675, 655 BGB bestehen.



„Entscheidungshilfen“

Örtliche Weisungsgebundenheit

Der „Leistende“ kann den Ort, an dem er die Leistung zu erbringen hat, **nicht selbst bestimmen**, sondern ihm wird dieser Ort vom Vertragspartner zugewiesen (beachte; gilt auch für Monteure und Telearbeiter).

Aber: Auch bei Werkverträgen kann ein strenges Weisungsrecht hinsichtlich des Ortes der Leistungserbringung vorliegen z.B. Einbau von bestimmten Maschinen, Anschlüsse usw..



„Entscheidungshilfen“

Zeitliche Weisungsgebundenheit

Unter zeitlicher Weisungsgebundenheit ist die Befugnis des Leistungsempfängers zu verstehen, den „Leistenden“ hinsichtlich der Dauer und der zeitlichen Lage der zu erbringenden Leistung anzuweisen.

- der Leistungsempfänger bestimmt oder gestaltet die Dauer einzelner Arbeitsinhalte (Verknüpfung von zeitlicher und inhaltlicher Weisungsgebundenheit).

Aber: Flexible Arbeitszeitregelungen sind als Abgrenzungsmerkmal nicht geeignet.



„Entscheidungshilfen“

Fachliche Weisungsgebundenheit

Die Art der Tätigkeit kann ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachliche Selbständigkeit mit sich bringen (z.B. Dienstleistungen höherer Art).



Wird bei einem Dienst- oder Werkvertrag durch ein Weisungsrecht des Leistungsempfängers das Selbstbestimmungsrecht über das für die Leistungserbringung erforderliche Maß hinaus eingeschränkt, spricht dies für **das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses**.

Aber: Fachliches Weisungsrecht zur Erhaltung eines einheitlichen Bildes eines Produktes bei Franchisenehmern.



„Entscheidungshilfen“

Inhaltliche Weisungsgebundenheit

Maßgebend ist die Möglichkeit des „Leistenden“ darüber zu disponieren, wie die zu erbringende Leistung in dem konkreten Vertragsverhältnis ausgestaltet, insbesondere über Anzahl und Person eigener Arbeitskräfte und die Art und Weise, wie die vertragliche Leistung erbacht wird.

Aber: Dehnt der Auftraggeber das Weisungsrecht auf die eingesetzten Kräfte des Auftragnehmers aus, liegt ggf. ein sog. **mittelbares Beschäftigungsverhältnis** vor.



„Entscheidungshilfen“

„Eingliederung in den Betrieb“ als organisatorische Weisungsgebundenheit

Der Leistungsempfänger ist berechtigt, neben der örtlichen und zeitlichen Erbringung der Leistung ihr **organisatorisches Zusammenwirken** mit den bestehenden betrieblichen Gegebenheiten zu bestimmen.

- die Erbringung der Leistung in einer bestimmten Abteilung.
- die Erbringung der Leistung mit anderen Mitarbeitern
- die Einhaltung einer betrieblichen Ordnung
- die Einhaltung von Dienstplänen



„Entscheidungshilfen“

Eingliederungsgesichtspunkte

- die Erbringung der Leistung an einem Ort im Betrieb, an dem andere die **gleiche Leistung in einem Arbeitsverhältnis** erbringen oder üblicherweise die Arbeit in einem Arbeitsverhältnis erbracht wird.
- das Zurverfügungstellen von Arbeitsmaterialien (z.B. Werkzeuge) durch den Leistungsempfänger.
- keine eigene Betriebsstätte

Aber: Kleinere Dienstleistungs- oder Werkvertragsunternehmen machen einen Auftrag manchmal davon abhängig, ob Arbeitsmaterialien gestellt werden.



Eine fremdbestimmte Dienstleistung liegt vor, wenn die zu erfüllende Aufgabe . . .

- von der Ordnung des Betriebes geprägt wird,
- sich aus Übung und Herkommen ergibt und
- die Arbeitskraft im Dienste des Unternehmens eingesetzt wird.

Zur Abgrenzung sind im Einzelfall alle Merkmale zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen, die für bzw. gegen die Arbeitnehmereigenschaft sprechen.

(BSG vom 29.08.2003 B 2 U 38/02 R).

Maßgeblich ist stets das Gesamtbild der jeweiligen Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung.

(BSG vom 01.12.1977 12/3/12 RK 39/74).

Der Vertragsbezeichnung kommt im Rahmen der Gesamtwürdigung indizielle Bedeutung zu, wenn sie den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und sie durch weitere Aspekte gestützt wird.

(BSG, Urteil vom 12.02.2004 B 12 KR 26/02 R).



Sofern die tatsächliche Ausgestaltung einer Beschäftigung gleichermaßen die Deutung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses wie auch als selbständiges freies Mitarbeiterverhältnis zulässt, kommt es auf den Vertragswillen an

(BSG, Urteil vom 14.05.1981 12 RK 11/80).

Lässt sich weder anhand der tatsächlichen Ausgestaltung einer Berufstätigkeit noch unter Berücksichtigung des im Vertrag zum Ausdruck gekommenen Willens der Vertragspartner feststellen, ob es sich um eine abhängige Beschäftigung oder um eine selbständige Tätigkeit handelt, kann das bisherige Berufsleben als Indiz dafür dienen, was nach dem Willen der Vertragspartner gewollt war.

(BSG, Urteil vom 24.10.1978 12 RK 58/76).

**Es gilt der
Amtsermittlungsgrundsatz !
(§ 20 SGB X)**

Unternehmerrisiko liegt vor, wenn . . .

der Erfolg eines eigenen wirtschaftlichen Einsatzes ungewiss ist, d.h., dass regelmäßig **eigenes Kapital** eingesetzt wird, verbunden mit der **Gefahr eines Verlustes**.

Die Zuweisung **zusätzlicher Risiken** macht einen abhängig Beschäftigten jedoch noch nicht zum Selbständigen.



Die Zuweisung zusätzlicher Risiken spricht nur dann für eine Selbständigkeit, wenn damit größere Freiheiten und größere Verdienstmöglichkeiten verbunden sind.



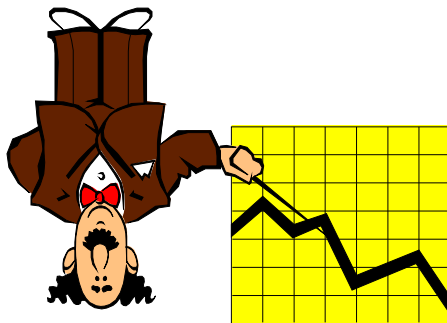
Unternehmerrisiko liegt dagegen nicht vor, wenn . . .

- die Vergütung im Krankheitsfall oder während des Urlaubs ausgeschlossen wird, da es sich hierbei lediglich um die Rechtsfolgen einer abhängigen Beschäftigung handelt.
- sich z.B. der Auftraggeber an der Fahrzeugfinanzierung direkt oder indirekt beteiligt (z.B. Frachtführer /Unterfrachtführer)
- Befristung von Honorarverträgen bzw. Tätigkeiten auf Abruf.
- bei erfolgsunabhängiger Bezahlung



Selbständig tätig ist dagegen, wer . . .

- ✓ **unternehmerische Entscheidungsfreiheiten** besitzt,
- ✓ **unternehmerisches Risiko** trägt,
- ✓ unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür **Eigenwerbung** betreibt,
- ✓ **eigene Betriebsstätte** und **eigene Betriebsmittel** besitzt,
- ✓ über die **eigene Arbeitskraft** verfügt
- ✓ und im Wesentlichen die ausgeübte Tätigkeit selbst gestalten und **über die Arbeitszeit frei verfügen kann.**



Typische Merkmale für unternehmerisches Handeln

Leistungen werden im eigenen Namen und auf eigene Rechnung erbracht, sowie die eigenständige Entscheidung über:

- Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug,
- Einstellung von Personal,
- Einsatz von Kapital und Maschinen,
- Zahlungsweise der Kunden (z.B. Rabatte),
- Art und Umfang der Kundenakquisition,
- Art und Umfang von Werbemaßnahmen für das eigene Unternehmen.



Handelsvertreter nach § 84 Abs. 1 HGB

Handelsvertreter sind selbständige Gewerbetreibende, die für ein anderes Unternehmen Geschäfte vermittelt (**Vermittlungsvertreter**) oder in dessen Namen (**Abschlussvertreter**) abschließt.



Voraussetzung: Tätigkeit wird im Wesentlichen frei gestaltet und Arbeitszeit kann selbst bestimmt werden (§ 84 Abs. 1 HGB).

Der Handelsvertreter ist Kaufmann im Sinne des HGB und tritt dem Auftraggeber gleichberechtigt als selbständiger Unternehmer gegenüber. Jeder trägt sein **eigenes Unternehmerrisiko** (z.B. Versicherungs- und Bausparkassenvertreter gem. § 92 HGB).



Handelsvertreter nach § 84 Abs. 2 HGB

Wer dagegen ständig damit betraut ist, für ein Unternehmen Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, ohne selbständig im Sinne von § 84 Abs. 1 HGB zu sein, gilt als **Angestellter** (§ 84 Abs. 2 HGB).

Starke Merkmale, die für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sprechen (**Eingriff in den Kerngehalt der Selbständigkeit**):

- die uneingeschränkte Verpflichtung, alle Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten
- die Verpflichtung, dem Auftraggeber regelmäßig in kurzen Abständen detaillierte Berichte zukommen zu lassen
- die Verpflichtung, in Räumen des Auftraggebers zu arbeiten

Handelsvertreter nach § 84 Abs. 2 HGB

Weitere **starke Merkmale**, die für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sprechen:

- die Verpflichtung, bestimmte EDV-Hard- und Software zu benutzen, sofern damit insbesondere Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers verbunden sind
- die Verpflichtung, ein bestimmtes Mindestsoll auf **hohem** Niveau zu erreichen, in Verbindung mit Sanktionsregelungen
- das Verbot, Untervertreter einzustellen bzw. ein Genehmigungsvorbehalt des Auftraggebers.

Selbständige können grundsätzlich nicht zu einem bestimmten max. oder min. Geschäftsumfang verpflichtet werden.



Handelsvertreter nach § 84 Abs. 2 HGB

Zwingende Merkmale, die ein Beschäftigungsverhältnis bejahen:

- die Verpflichtung, nach bestimmten Tourenplänen zu arbeiten
- die Verpflichtung, Adresslisten abzuarbeiten
- das Verbot, der Kundenwerbung aus eigener Initiative.

Der Selbständige muss die rechtliche Möglichkeit zur geschäftlichen Expansion haben.



Abgrenzung

Beschäftigung

oder

selbständige Tätigkeit

- Art, Ort, Zeit, Dauer der Arbeitsleistung fremdbestimmt
 - weisungsgebunden
 - Arbeitskraft geschuldet
 - Anspruch auf Entlohnung
 - Aufgabenerfüllung in persönlicher Abhängigkeit
- Unternehmerrisiko
 - weisungsfrei
 - Arbeitserfolg geschuldet
 - Arbeit auf eigene Rechnung



Abgrenzung

Beschäftigung

- Persönliche Erbringung der Arbeitsleistung
- Vertragliche Regelungen der Arbeitszeiten
- Fehlende / eingeschränkte Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft
- Keine Betriebsstätte vorhanden

oder

selbständige Tätigkeit

- Für die Erfüllung des Auftrages werden Hilfskräfte eingesetzt
- Freie Zeiteinteilung
- Uneingeschränkte Verfügung über die eigene Arbeitskraft
- Betriebs- und / oder Produktionsstätte vorhanden

Abgrenzung

Beschäftigung

- Auftreten nach Außen im Namen des Arbeitgebers
- Abrechnung nach Zeitabschnitten, erfolgsunabhängig
- Keine eigene Werbung
- Einsatz ausschließlich von Arbeitskraft

oder

selbständige Tätigkeit

- Auftreten nach Außen im eigenen Namen
- Abrechnung nach Leistungsabschnitten, erfolgsabhängig
- Werbung zumindest im Branchenverzeichnis
- Einsatz von Kapital, Maschinen, etc.

Amtliche Eintragungen oder Genehmigungen als Hinweis auf eine selbständige Tätigkeit, Gesellschaftsform

Selbständigkeit kann auch vorliegen, wenn lediglich **für einen Auftraggeber** gearbeitet und **keine eigenen Arbeitnehmer** beschäftigt werden. Insbesondere dann, wenn für die Ausübung der selbständigen Tätigkeit:



eine **besondere amtliche Genehmigung oder Zulassung** benötigt wird (Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz, Eintragung in die Handwerksrolle) .

**Eine Gewerbebeanmeldung bzw. Eintragung in das Gewerbe-
register sagt über die Beurteilung der Tätigkeit noch nichts aus.**





Auftragnehmer

GmbH, KG, OHG

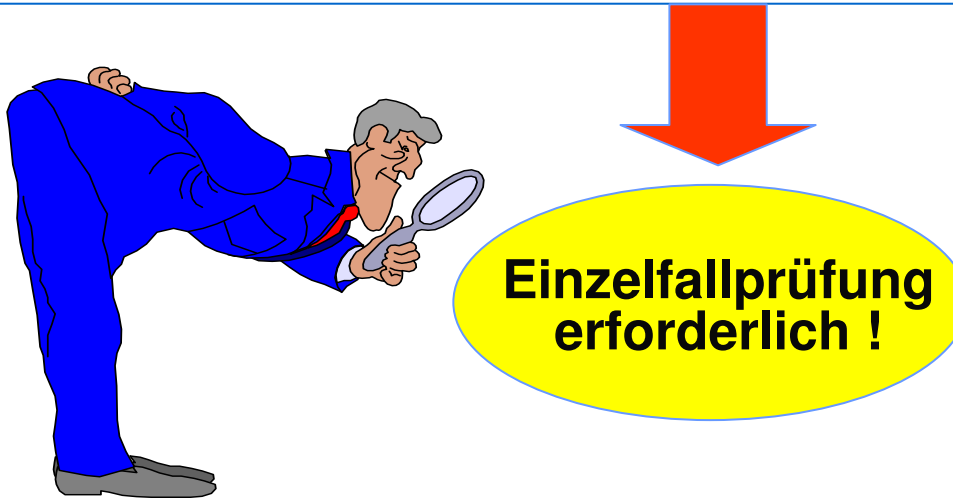


Auftraggeber

**Kein abhängiges
Beschäftigungs-
verhältnis**

Wirkt sich jedoch nur auf Beurteilung der Rechtsbeziehung zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber aus, nicht jedoch, ob die in der Gesellschaft Tätigen Arbeitnehmer dieser Gesellschaft sein können (z.B. Kommanditisten).

Die Gründung einer Ein-Personen-GmbH oder Ein-Personen-Limited schließt das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber nicht von vornherein aus.



Die Gründung einer Gesellschaft zur Umgehung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist gem. § 32 SGB I nichtig.

(Bayerisches LSG vom 17.07.2003 - L 4 KR 3/01 - bei einer GbR)

Ein-Mann-GmbH



BSG-Entscheidung vom 24.11.2005 (B 12 RA 1/04/R)

Bei der Prüfung der Voraussetzungen des § 2 Nr. 9 SGB VI kommt es nicht auf die Verhältnisse der Gesellschaft, sondern **auf die Verhältnisse des selbständigen Geschäftsführers** an.

Folge

Rentenversicherungsfreie Einzelkaufleute mit mehreren Arbeitnehmern und Auftraggebern werden versicherungspflichtig, sobald sie eine Gesellschaft gründen, in der sie eine **beherrschende Stellung einnehmen**.

In der Sitzung 2/2006, TOP 3 hat der FAVR entschieden, dem BSG- Urteils vom 24.11.2005 vorerst über den Einzelfall hinaus nicht zu folgen.

Gesetzesänderung aufgrund der Entscheidung des BSG vom 24.11.2005 (B 12 RA 1/04/R)

Ergänzung des **§ 2 SGB VI** im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetz (- HBeglG 2006 Art. 11 Nr. 1 und 6, verkündet am 30.06.2006):

Nr. 9 b) 2. Halbsatz . . . Bei Gesellschaftern gelten als Auftraggeber **die Auftraggeber der Gesellschaft,**

Satz 2 Nr. 3. . . Als Arbeitnehmer gelten . . . Für Gesellschafter auch **die Arbeitnehmer der Gesellschaft.**



Limited (Ltd.)



Bei **ausländischen juristischen Personen** mit tatsächlichem Verwaltungssitz in einem anderen Mitgliedstaat sind diese verpflichtet, die Rechts- und Parteifähigkeit dieser Gesellschaften anzuerkennen.

(EuGH vom 05.11.2002 – C-208/00)

Der Bundesgerichtshof hat daraufhin entschieden, dass ausländische juristische Personen **auch dann im Inland anzuerkennen** sind, wenn sie ihren effektiven Verwaltungssitz in Deutschland haben.

(BGH-Urteil vom 13.03.2003 – VII ZR 370/98)

Mitarbeitende Gesellschafter einer englischen Limited sind sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich **analog** den Gesellschaftern-Geschäftsführern, Mitarbeitenden Gesellschafter und Fremdgeschäftsführer **einer GmbH zu beurteilen.**

Besprechung der Spitzenverbände vom 17./18.03.2005 – TOP 1

Existenzgründer-Zuschuss nach § 421 I SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit entscheidet über das Vorliegen von „Selbstständigkeit“ (Ich-AG).

§ 7 Abs. 4 SGB IV

- während der Dauer des Bezugs des EXI-Zuschuss wird die „Selbstständigkeit“ nicht angezweifelt
- nach Beendigung des EXI-Zuschusses Überprüfung möglich.



In Ausnahmefällen kann ggf. Überprüfung der Entscheidung der Bundesagentur eingeleitet werden (**PGBEIUE 03/2005 TOP 3 am 5./6.10.2005**)

Ab 01.07.2006 Wegfall der Regelung zugunsten einer einheitlichen Existenzgründerförderung.



Überbrückungsgeld nach § 57 SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit entscheidet über das Vorliegen von „Selbständigkeit“

Aber: § 7 Abs. 4 SGB IV greift nicht

- mit Ablauf der Überbrückungsgeldzahlung ist in jedem Fall die Überprüfung der selbständigen Tätigkeit möglich
- wie während der Zahlung von Überbrückungsgeld zu verfahren ist, ist bisher noch nicht abschließend geklärt. DRV-Bund ist einzuschalten.



Ab 01.07.2006 Wegfall der Regelung zugunsten einer einheitlichen Existenzgründerförderung.



Gesetzliche Regelung des § 7b SGB IV

Wird im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt, dass eine dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, tritt nach § 7b SGB IV Versicherungspflicht erst mit Bekanntgabe der Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte

- dem späteren Beginn **zustimmt**
- für den Zeitraum zwischen Aufnahme und der Bekanntgabe der Entscheidung eine **Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge** vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht und
- er oder sein Arbeitgeber **weder vorsätzlich noch grob fahrlässig** von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen ist.

Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit . . .

z.B. durch freiwillige oder private Krankenversicherung, welche den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen (nicht erforderlich, wenn JAG überschritten wird).

- **Gewährung von Krankenbehandlung** (ärztliche und zahnärztliche Behandlung einschließlich Versorgung mit Zahnersatz, Versorgung mit Arznei- und Heilmitteln, Krankenhausbehandlung)
- **Anspruch auf Krankengeld** bzw. dem Ersatz von Arbeitsentgelt dienende Leistung (Zusatz- oder Tagegeldversicherungen reichen nicht aus).
- **Absicherung von Angehörige**, die nach § 10 SGB V familienversichert wären.

Gilt für die Pflegeversicherung entsprechend !



Absicherung gegen das Risiko des Alters . . .

Die geforderte Altersvorsorgung muss nicht deckungsgleich mit der gesetzlichen Rentenversicherung sein (z.B. freiwillige Versicherung in der gesetzlichen RV, private Lebens-/Rentenversicherung).

- **Fall des Erlebens des 60. Lebensjahres** (oder höher).
- **Höhe der Prämie** für eine private Versicherung sollte die Höhe des freiwilligen Mindestbeitrags zur gesetzlichen RV entsprechen (z.B. 2006 mtl. 78,00 EUR gem. § 167 SGB VI).

Eine Absicherung für das Risiko Invalidität bzw. für Hinterbliebene wird dagegen nicht gefordert.

Die Übergangsregelung des § 7c SGB IV bis 30.06.2000 kann wegen Zeitablauf vernachlässigt werden.



Weder vorsätzlich noch grob fahrlässig von **Selbständigkeit** ausgegangen wurde . . .

Vorsatz ist das Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolges

- Entscheidungen der Sozialversicherungsträger aus früheren Betriebsprüfungen nicht beachtet.
- Feststellungen zur Besteuerung im Rahmen einer Lohnsteuer- außenprüfung sozialversicherungsrechtlich nicht umsetzt

Der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hält, die Nichtabführung der Beiträge aber billigend in Kauf nimmt (bedingter Vorsatz).



Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Beteiligten die verkehrsübliche Sorgfalt in besonders grobem Maße verletzen.

d.h., einfachste, jedem einleuchtende Überlegungen nicht anstellt.

- Wenn die ausgeführten Arbeiten normalerweise von Arbeitnehmern erbracht werden.
- ein anderer Auftragnehmer mit ähnlichen Vertrag bei demselben Auftraggeber als Beschäftigter behandelt wird und weder der Auftraggeber noch der Auftragnehmer ein Antragsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV bei der Deutschen Rentenversicherung Bund beantragt hat.
- Wenn die tatsächlichen Verhältnisse gravierend von den vertraglichen Verhältnissen abweichen.



Statusfeststellung - § 7b SGB IV

Wenn die Voraussetzungen des **§ 7b SGB IV nicht erfüllt sind**, tritt die Sozialversicherungspflicht grundsätzlich rückwirkend mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis ein. Sozialversicherungsbeiträge sind dann im Rahmen der Verjährungsregelung des § 25 SGB IV nachzuzahlen.

Die Anwendung des **§ 7b SGB IV ist ausgeschlossen**, wenn durch den Arbeitgeber bereits Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden und ein Beteiligter erst später ein Statusfeststellungsverfahren einleitet.

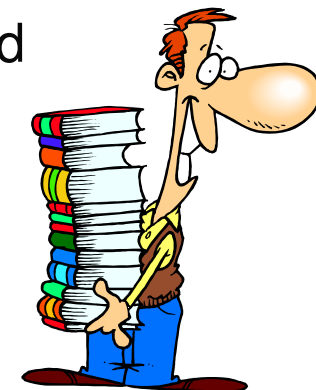
Die **Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens** ist lediglich in **objektiven Zweifelsfällen** zulässig.

Pflichten des Auftraggebers

Der Auftraggeber hat zu prüfen, ob Versicherungspflicht als Arbeitnehmer vorliegt. Ihm obliegen alle Pflichten eines Arbeitgebers aus den Vorschriften des SGB.

- Die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts,
- die Berechnung und Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages,
- die Erstattung von Meldungen nach der DEÜV und
- die Führung von Lohnunterlagen.

Der Auftraggeber hat alle hierzu entscheidungserheblichen Unterlagen aufzubewahren.



Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts . . .

Beitragsbemessungsgrundlage für Versicherungspflichtige sind die beitragspflichtigen Einnahmen (§ 161 SGB VI).

Gem. der Entscheidung des LSG Berlin vom 27.10.1993 (L 9 Kr 90/93) gehört die vom Auftragnehmer in Rechnung gestellte **Mehrwertsteuer** nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (auch wenn diese nicht an das Finanzamt weitergeleitet wurde).

Nach den Grundsätzen des Urteils des LSG Berlin vom 23.02.1994 -L 9 KR 63/92 - besteht keine Verpflichtung bei der Berechnung der Beiträge die entstandenen **Betriebskosten** abzusetzen.



Bei Vorsatz bzw. nachgewiesener Schwarzarbeit ist § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV zu beachten.



Leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Gem. § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV hat die Einzugsstelle ab 01.01.2005 bei Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen bei **Ehegatten/ Lebenspartner** oder **GmbH Gesellschafter/Geschäftsführern** ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu beantragen, soweit sie die Entscheidung nicht selbst zu treffen hat (Rundschreiben vom 11.11.2004).



Ab 01.01.2005 ist die Bundesagentur an diese Entscheidungen nach § 336 SGB III leistungsrechtlich gebunden.



Bindungswirkung gilt auch bei Statusentscheidungen im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV.

Obligatorisches Antragsverfahren

Das **obligatorische Antragsverfahren** wird durch die Anmeldung der Beschäftigung ausgelöst:

- Keine Anwendung der Regelungen über den **Beginn der Versicherungspflicht** bzw. Fälligkeit der Beiträge (§ 7a Abs. 6 SGB IV).
- **keine aufschiebende Wirkung** von Rechtsbehelfen gegen Statusentscheidungen (§ 7a Abs. 7 SGB IV).



Wegen der leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit siehe auch Dienstbesprechung der BP-Koordinatoren und dem Grundsatz vom 20.02.2006 TOP 13 (Anlage)

Rentenversicherungspflicht Selbständiger mit einem Auftraggeber

Versicherungspflichtig in der Rentenversicherung gem. § 2 Nr. 9 SGB VI sind selbständig tätige Personen, die

- im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig **keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer** beschäftigen, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 400 Euro im Monat übersteigt, sowie
- auf Dauer und im Wesentlichen nur für **einen Auftraggeber** tätig sind.



Rentenversicherungspflicht Selbständiger mit einem Auftraggeber

Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers mit einem Arbeitsentgelt von mindestens 400 EUR:

- Verdienst **über 400 EUR** monatlich
- tatsächliche Versicherungspflicht des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich (z.B. Rentner, Beamte)
- die Addition mehrerer geringfügig Beschäftigter ist möglich.



Rentenversicherungspflicht Selbständiger mit einem Auftraggeber

Auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig:

- jede natürliche (Mensch) oder juristische (AG, GmbH) Person oder Personengesamtheit (Vereine, GbR, oHG, KG)
- Gehören **mehrere Unternehmen** zu einer gemeinsamen Unter-Unternehmenseinheit, ist rechtlich von „einem Auftraggeber“ auszugehen. (Konzernunternehmen i.S. § 18 AktG; Beherrschungsverträge i.S. § 291 AktG; Eingliederung i.S. § 319 AktG)



Rentenversicherungspflicht Selbständiger mit einem Auftraggeber

Auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig:

Dauerhaftigkeit ist sowohl nach zeitlichen als auch nach wirtschaftlichen und branchenspezifischen Besonderheiten zu beurteilen.

- z.B. aufeinander folgende **projektbezogene Tätigkeiten** von jeweils bis zu einem Jahr (in Ausnahmefällen auch längere Projekte (Einzelfallwürdigung))
- Bei wiederholten befristeten Tätigkeiten für einen Auftraggeber ist jedoch von einer **Dauerhaftigkeit** auszugehen.

Rentenversicherungspflicht Selbständiger mit einem Auftraggeber

Auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig:

Aufgrund vertragliche Bindung (Ausschließlichkeitsvereinbarung)
oder wirtschaftliche Bindung

- **5/6 der Einkünfte** von einem Auftraggeber (beachte Konzern- und Verbundunternehmen)
- Einkünfte = Betriebseinnahmen (**nicht Gewinn!**)



Rentenversicherungspflicht Selbständiger mit einem Auftraggeber

Werden im Rahmen von Betriebsprüfungen Feststellungen bzgl. § 2 Nr. 9 SGB VI getroffen, ist der zuständige Rentenversicherungsträger zu informieren.

Hausinterne Info:

Auch in den Fällen, in denen keine Feststellungen erfolgen; jedoch vermutet wird, dass die Voraussetzung des § 2 Nr. 9 SGB VI erfüllt sind, sollte die Sachbearbeitung in den zuständigen Regionalzentren wegen Prüfung der Rentenversicherungspflicht informiert werden.



Arbeitsentgelt

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeitsentgelt.html>

Stand: 24.02.2011

Kurzerklärung

1. *Arbeitsentgelt im Sinn des Arbeitsrechts*: Inbegriff aller aus nichtselbstständiger Arbeit erzielten Einkünfte, d.h. aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis. 2. *Arbeitsentgelt im Sinn des Sozialrechts*: Alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Inhaltsverzeichnis

[I. Charakterisierung](#)

[II. Formen](#)

[III. Fälligkeit](#)

[IV. Zahlung](#)

[V. Verjährung/Ausschlussfristen](#)

[VI. Lohnschutz](#)

[VII. Mitbestimmung des Betriebsrats](#)

[VIII. Besteuerung](#)

[IX. Amtliche Statistik](#)

Entlohnung, Vergütung, Verdienst.

I. Charakterisierung:

1. Arbeitsentgelt im Sinn des *Arbeitsrechts*: Inbegriff aller aus nichtselbstständiger Arbeit erzielten Einkünfte, d.h. aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis. Arbeitsentgelt ist das Bruttoentgelt, das sich aus dem an den Arbeitnehmer auszubezahlenden Nettoentgeltbetrag und den vom Arbeitgeber einbehaltenen öffentlich-rechtlichen Lohnabzügen (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge) zusammensetzt.

Gegensatz: [Besitzeinkommen](#), Einkünfte aus selbstständiger Arbeit.

Vgl. auch [Einkünfte](#).

Grundsätze: Für gleiche oder gleichwertige Arbeit darf nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden ([Gleichbehandlung](#)). Die Höhe

des Arbeitsentgelts sollte grundsätzlich dem Wert der geleisteten Arbeit entsprechen; Zuschläge (z.B. für Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit) sind unabhängig von diesem Grundsatz zu sehen.

Regelung i.d.R. im [Arbeitsvertrag](#). Arbeitsentgelte, die nicht üblicherweise in den [Tarifverträgen](#) des betreffenden Wirtschaftszweiges geregelt sind, können durch [Betriebsvereinbarung](#) geregelt werden (§ 77 III BetrVG). Auch ohne bes. Abmachung ist der [Arbeitgeber](#) zur Zahlung des Arbeitsentgelts an den [Arbeitnehmer](#) in Höhe des ortsüblichen Lohns (§ 612 BGB) als Entgelt für geleistete Arbeit verpflichtet.

2. Arbeitsentgelt im Sinn des *Sozialrechts*: Alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (§ 14 SGB IV). Steuerfreie Aufwandsentschädigungen gelten nicht als Arbeitsentgelt. Ist ein Netto-Arbeitsentgelt vereinbart, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und seines Beitrages zur Bundesagentur für Arbeit. Nähere Einzelheiten in der Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung (Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 21.12.2006 (BGBl I 3385) m.spät.Änd.).

II. Formen:

1. *Lohn*: Arbeitsentgelt des Arbeiters.

2. *Gehalt*: Arbeitsentgelt des Angestellten.

3. *Zusätzliche Entlohnungen*:

(1) Entlohnung für bes. betriebliche Leistungen: [Prämie](#);

(2) Beteiligung am Gesamtumsatz: [Gratifikation](#), Sonderzuwendungen;

(3) Beteiligung am Gesamtgewinn: [Tantiemen](#);

(4) Beteiligung an dem speziell durch den Arbeitnehmer veranlassten Umsatz: [Provision](#);

(4) Anspruch auf einen Bonus ([Bonusanspruch](#)) aufgrund einer individuellen [Zielvereinbarung](#). (5) Entgelt für früher geleistete Arbeit: [Ruhegeld](#).

4. [Gewinnbeteiligung](#) ([Erfolgsbeteiligung](#)) der Belegschaft als Rechtsanspruch.

5. *Sozialversicherung*: Zum Entgelt werden außerdem [Zulagen](#) gerechnet, nicht dagegen reine [Aufwandsentschädigungen](#) (§ 14 SGB IV). Ob und inwieweit eine Leistung dem Arbeitsentgelt zuzurechnen ist, entscheidet über [Versicherungspflicht](#) und/oder Beitragsberechnung.

III. Fälligkeit:

Nachträglich, wenn nichts anderes vereinbart (§ 614 BGB); Gehalt monatlich, Löhne wöchentlich, für Hilfsarbeiter evtl. auch täglich.

IV. Zahlung:

Arbeitsentgelt ist bar oder bargeldlos ([bargeldloser Zahlungsverkehr](#)) zu zahlen. Arbeitsentgelt darf nicht in Sachleistungen ausgezahlt werden; Sachleistungen (z.B. Deputate, Mittagessen, Dienstwohnung) können nur zusätzlich gewährt werden. Zahlungszeit, Zahlungsort und die Art und Weise der Lohnzahlung bestimmen sich nach den in Tarifverträgen und Arbeitsverträgen getroffenen Vereinbarungen. Besteht keine tarifvertragliche Regelung, kann eine Regelung auch vom Betriebsrat nach § 87 I Nr. 4 BetrVG im Rahmen des Mitbestimmungsrechts in [sozialen Angelegenheiten](#) erzwungen werden. Eine [Betriebsvereinbarung](#) kann dem Arbeitgeber die Kontoführungskosten insoweit auferlegen, als diese dadurch verursacht werden, dass das Arbeitsentgelt überwiesen wird, nicht aber die weiteren Kontoführungskosten.

V. Verjährung/Ausschlussfristen:

Der Anspruch auf Arbeitsentgelt verjährt in drei Jahren (§ 195 BGB), gerechnet vom Ende des Jahres an, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 I BGB). Die Verjährung gibt nur ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 214 I BGB), bei Ablauf einer vereinbarten [Ausschlussfrist](#) geht dagegen der Anspruch auf Arbeitsentgelt unter.

VI. Lohnschutz:

Lohnbestimmungen der [Tarifverträge](#) sowie auch die der [Mindestarbeitsbedingungen](#) setzen *Mindestlöhne* fest. Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Arbeitnehmer zum Nachweis der ordnungsgemäßen Berechnung des Arbeitsentgelts verpflichtet ([Lohnbuchführung](#)). Verbot des [Trucksystems](#). [Aufrechnung](#) gegen unpfändbare Lohn- und Gehaltsforderungen des Arbeitnehmers nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich eine [unerlaubte Handlung](#) begeht (z.B. mutwillige Beschädigung einer Betriebsmaschine). Schutz gegen [Pfändung](#) des Arbeitsentgelts durch Dritte ([Lohnpfändung](#)). Arbeitnehmer ist Vorrechtsgläubiger beim Insolvenzverfahren. Sicherung gegen Lohnausfall infolge von [Kurzarbeit](#) durch Kurzarbeitergeld (§§ 169 ff. SGB III), gewährt durch die Arbeitsverwaltung sowie durch Insolvenzgeld (§§ 183 ff. SGB III) im Fall von Insolvenz des Arbeitgebers.

VII. Mitbestimmung des Betriebsrats:

[Betriebliche Lohngestaltung](#), [leistungsbezogene Entgelte](#).

VIII. Besteuerung:

Arbeitsentgelt im Sinn des *Lohnsteuerrechts*: [Arbeitslohn](#); im Sinn des *Einkommensteuerrechts* gehört Arbeitsentgelt zu den [Einkünften](#) aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 EStG).

IX. Amtliche Statistik:

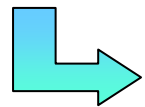
[Verdiensterhebung](#), [Jahresverdiensterhebung](#).



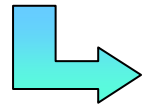
Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

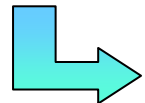
= alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung (§ 14 Abs. 1 SGB IV) egal



ob ein Rechtsanspruch darauf besteht (z.B. freiwillige Aufwendungen des AG für die Zukunftsversicherung des AN)



unter welcher Bezeichnung (z.B. Prämien, Gewinnanteile) oder in welcher Form (Übertragungen von Betriebsaktien, Gutscheine, Sachbezüge) sie geleistet werden



ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung (Lohn) oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden (Trinkgelder)

= stets **Bruttoarbeitsentgelt**, d.h. alle Einnahmen aus der Beschäftigung vor Abzug der hierauf entfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge

Achtung: (§ 14 Abs. 2 SGB IV)

Wird ausnahmsweise ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, muss das Nettoarbeitsentgelt vor der Beitragsberechnung in ein Bruttoarbeitsentgelt umgerechnet werden.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

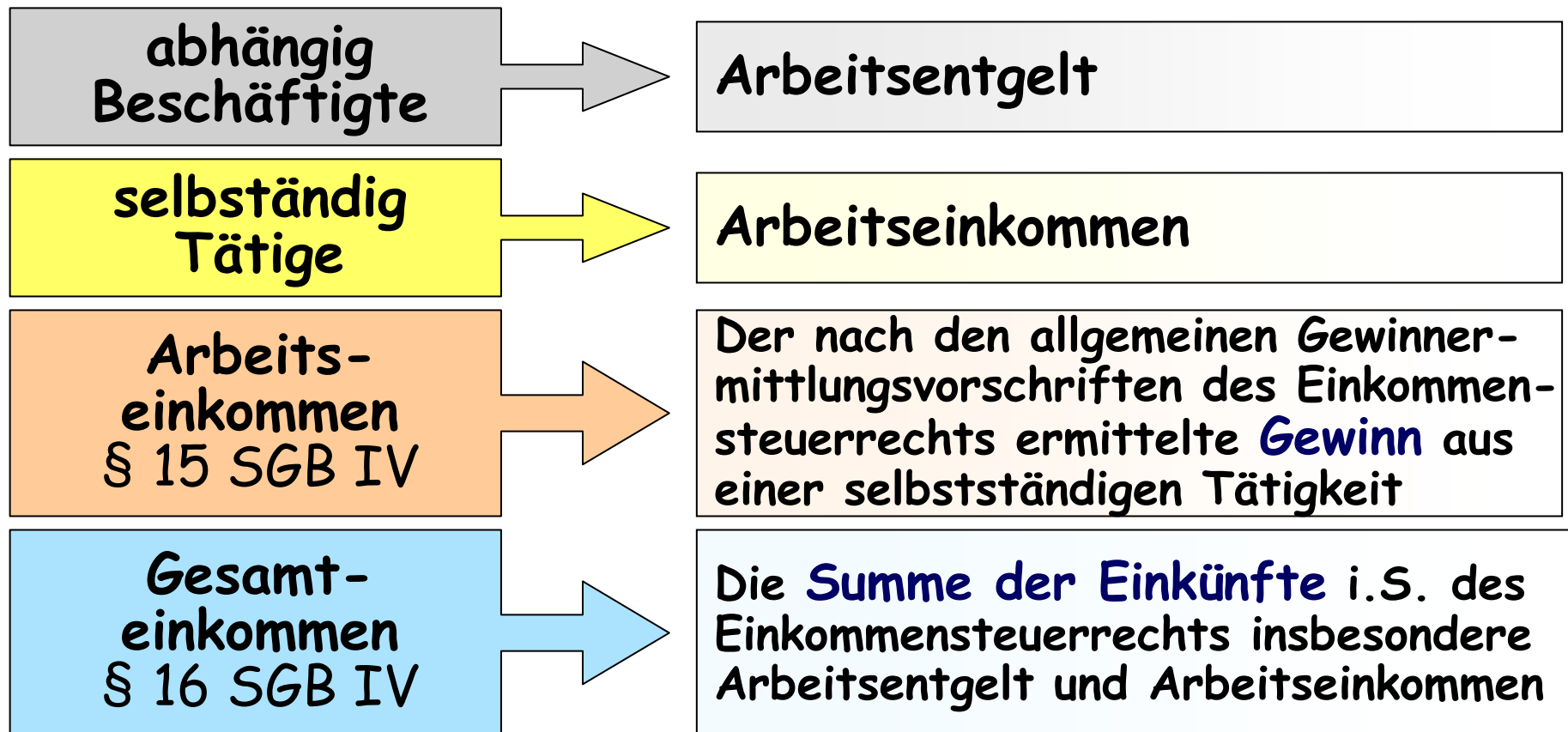
Nettolohnfiktion

- sind bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen Steuern und Beiträge zur SV und zur Arbeitsförderung nicht gezahlt worden, gilt ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart
- eine illegale Beschäftigung liegt vor, wenn der AG seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, Meldungen zu erstatten (§28a Abs. 1 SGB IV und Beiträge zu entrichten (§ 28e Abs. 1 SGB IV)



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV



Arbeitsentgelt = Teil des Gesamteinkommens



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Barbezüge



Bezüge, die vom Arbeitgeber in Form von Geld gewährt werden



Münzen



Scheine



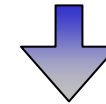
Scheck



Überweisung auf ein Konto



Sachbezüge



Bezüge, die vom Arbeitgeber in Form von Naturalien (anstelle von Geld) gewährt werden



Wohnung



Verpflegung



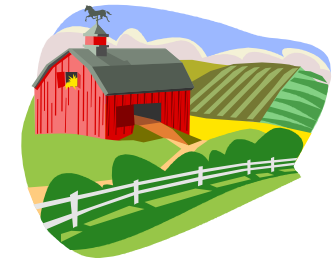
Heizung



Kleidung



Landnutzung





Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

laufendes

Zuwendungen, die für die Arbeit in einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (Zahlung erfolgt i.d.R. monatlich bzw. in kürzeren Abständen)

z.B. Lohn, Gehalt, diverse Zulagen, vermögenswirksame Leistungen, Mehrarbeitsvergütungen

einmaliges

Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (Zahlung erfolgt i.d.R. in größeren, unregelmäßigen Abständen)
§ 23a Abs. 1 SGB IV

z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, zusätzl. Monatsentgelt, Gratifikationen, Gewinnbeteiligungen

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Tarifvertrag

- zwingende Geltung, wenn der AG im AG-Verband und der AN in Gewerkschaft zeitgleich organisiert

Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag

Allgemeinverbindlichkeitserklärung -§5 Abs. 1 TVG-

- damit umfasst der Tarifvertrag alle bisher nicht tarifgebundenen AG und AN einer Branche
- der Arbeitsentgeltanspruch - mindestens in Höhe des im TV festgesetzten Lohnes - kann nicht rechtswirksam unterschritten werden.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Ausnahmen:

- ➔ **steuerfreie Aufwandsentschädigungen**
- ➔ **steuerfreie Einnahmen im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG (momentan 2.100,00 € jährlich z.B. für Übungsleiter, Sporttrainer, Chorleiter)**





Arbeitsentgelt

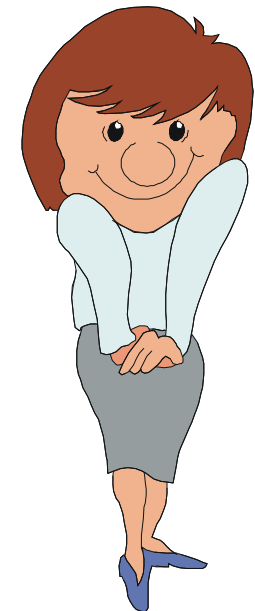
§ 14 SGB IV

Beispiel 1:

Eine familienversicherte Hausfrau übt ab 01.01.2010 eine nebenberufliche Lehrtätigkeit aus.

Umfang: 470,00 Euro monatlich.

Es werden monatlich 175,00 Euro als Aufwandsentschädigung zum Abzug gebracht.





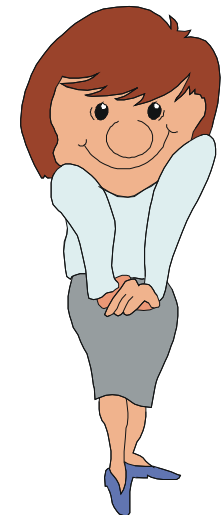
Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Bsp 1:

Entgelt beträgt unter Beachtung
von § 3 Nr. 26 EStG = 175,00 Euro
(470,00 Euro - 175,00 Euro = 295 Euro)
und ist somit versicherungsfrei in
allen Zweigen.

109/6500





Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Beispiel 2:

Eine Hausfrau übt ab 01.05.2010 eine nebenberufliche Lehrtätigkeit aus. Sie arbeitet gegen ein monatliches Entgelt von 700,00 Euro und es wird zunächst der volle Steuerfreibetrag von 2.100,00 Euro (3 x 700,00 Euro) angewendet.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Bsp 2:

Vom 01.05.2010 bis 31.07.2010 liegt wegen der vollen Ausschöpfung des Steuerfreibetrages keine Beschäftigung gegen Entgelt vor, d.h. keine Meldung erforderlich

Ab 01.08.2010 besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen, da monatlich 700,00 Euro Entgelt.

Ab 01.08.2010: 101/1111



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Ehrenamtszuschale § 3 Nr. 26a EStG

- alle nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienste oder im Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts
- keine Einschränkung in Bezug auf die Art der begünstigten Tätigkeiten
(z.B: Reinigungskräfte in Kommunen)



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit
§ 1 SvEV i.V.m. § 3b EStG

Abgeltung besonderer Erschwernisse für Arbeit
zu ungünstigen Zeiten (§ 3b EStG)

- Sonntagsarbeit
- Feiertagsarbeit
- Nachtarbeit

Werden die Zuschläge: → neben dem Grundlohn
→ für tatsächlich geleistete Arbeit und
→ zu begünstigten Zeiten gezahlt.

Steuer- und Beitragsfreiheit nach § 3b EStG



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit
§ 1 SvEV i.V.m. § 3b EStG

Begrenzung der Bemessungsgrundlage für steuer- und beitragsfreie Lohnzuschläge

bis 12/2003

keine Höchstbetragsbegrenzung
nach dem EStG

01/2004 - 06/2006

Bemessungsgrundlage auf einen Stundenlohn von max. 50 EUR begrenzt

ab 07/2006

Art.9 HH-Begleitgesetz vom 29.06.2006
-Einschränkung der Beitragsfreiheit-*

* *Niederschrift der Spitzenverbände Anlage zu Punkt 3 vom 22.06.2006*

↓
Steuerrecht:
weiterhin auf
50 EUR/Std.
begrenzt.

↓
Beitragsrecht:
§ 1 Satz 2 SvEV:
über 25 EUR/Std.
beitragspflichtig

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

| | <i>T a g e s z e i t e n</i> | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------------------------------|
| | bei Arbeits- beginn am Vortag | bei Arbeits- beginn nach 00:00 Uhr | | | | | bei Arbeits- beginn am Vortag |
| | 00:00 Uhr | 00:00 Uhr | 04:00 Uhr | 06:00 Uhr | 14:00 Uhr | 20:00 Uhr | 00:00 Uhr |
| Zuschlagsarten | <i>bis</i> | <i>bis</i> | <i>bis</i> | <i>bis</i> | <i>bis</i> | <i>bis</i> | <i>bis</i> |
| | 04:00 Uhr | 04:00 Uhr | 06:00 Uhr | 14:00 Uhr | 20:00 Uhr | 24:00 Uhr | 04:00 Uhr |
| Nacht | 40 % | 25 % | 25 % | | | 25 % | 40 % |
| Sonntag | 90 % | 75 % | 75 % | 50 % | 50 % | 75 % | 90 % |
| Feiertage | 165 % | 150 % | 150 % | 125 % | 125 % | 150 % | 165 % |
| Silvester (Werktag) | 40 % | 25 % | 25 % | | 125 % | 150 % | 165 % |
| Silvester (Sonntag) | 90 % | 75 % | 75 % | 50 % | 125 % | 150 % | 165 % |
| 1. Mai | 190 % | 175 % | 175 % | 150 % | 150 % | 175 % | 190 % |
| Weihnachten | 190 % | 175 % | 175 % | 150 % | 150 % | 175 % | 190 % |
| Heilig Abend (Werktag) | 40 % | 25 % | 25 % | | 150 % | 175 % | 190 % |
| Heilig Abend (Sonntag) | 90 % | 75 % | 75 % | 50 % | 150 % | 175 % | 190 % |



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

**Berechnung auf Grundlage des steuerlichen Maximalbetrages
von 50 EUR (vgl. § 3b Abs. 2 EStG)**

| Zuschlag | bis 30.06.2006 steuer-und beitragsfrei | ab 01.07.2006 steuerfrei | ab 01.07.2006 max. beitragsfrei |
|-----------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| Grund 25 % | 12,50 EUR | 12,50 EUR | 6,25 EUR |
| Erhöhter Nacht 40 % | 20,00 EUR | 20,00 EUR | 10,00 EUR |
| Sonntag 50 % | 25,00 EUR | 25,00 EUR | 12,50 EUR |
| Feiertag 125 % | 62,50 EUR | 62,50 EUR | 31,25 EUR |
| Weihnachten/ 1.Mai 150 % | 75,00 EUR | 75,00 EUR | 37,50 EUR |



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Beispiel 3:

Ein Arbeitnehmer erhält einen Stundengrundlohn in Höhe von **26,32 EUR**. Er arbeitet 20 Std. im Monat in der Nacht in der Zeit von 20 Uhr bis 0 Uhr und erhält Nachtzuschläge in der hierfür max. steuerfrei zulässigen Höhe.

Der Stundengrundlohn beträgt mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge nicht mehr im vollem Umfang beitragsfrei gewährt werden, auch wenn sie steuerfrei sind.

Ermittlung des beitragsfreien Anteils des Nachtzuschlags:

Steuerfrei: $20 \text{ Std.} \times 26,32 \text{ EUR} = 526,40 \text{ EUR} \times 25 \% = 131,60 \text{ EUR}$

Beitragsfrei: $20 \text{ Std.} \times 25,00 \text{ EUR} = 500,00 \text{ EUR} \times 25 \% = 125,00 \text{ EUR}$

Der beitragspflichtige Anteil der SFN-Zuschläge beträgt: **6,60 EUR**

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

| | | |
|--------------------------|--------------------------------|------|
| Nachtarbeit | 20 Uhr bis 6 Uhr | 25 % |
| Arbeitsbeginn vor 24 Uhr | 0 Uhr bis 4 Uhr des Folgetages | 40 % |

Beispiel 4: Nachtschicht vom 22 Uhr bis 6 Uhr. Grundlohn beträgt 9 EUR die Stunde.

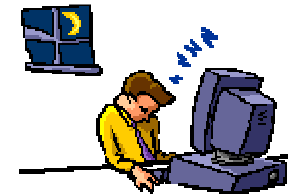
Lösung:

22 Uhr - 0 Uhr: $2 \times 9 \text{ EUR} = 18 \text{ EUR} \times 25\% = 4,50 \text{ EUR}$

0 Uhr - 4 Uhr: $4 \times 9 \text{ EUR} = 36 \text{ EUR} \times 40\% = 14,40 \text{ EUR}$

4 Uhr - 6 Uhr: $2 \times 9 \text{ EUR} = 18 \text{ EUR} \times 25\% = 4,50 \text{ EUR}$

Steuerfreier Nachtzuschlag max: 23,40 EUR



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Sonntagsarbeit

0 Uhr bis 24 Uhr

50 %

Arbeitsbeginn vor 24 Uhr

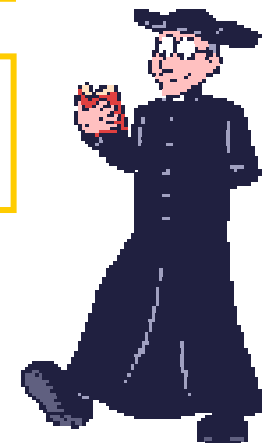
0 Uhr bis 4 Uhr des Folgetages

90 %

Beachte:

• Ist Sonntagsarbeit zugleich Nachtarbeit, können beide Zuschlagssätze gezahlt werden.

• Ist Sonntagsarbeit zugleich Feiertagsarbeit, gelten die jeweils höheren Zuschlagssätze.





Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Sonntagsarbeit

Beispiel 5: Arbeitszeit vom Sonntag 18 Uhr bis Montag 4 Uhr.
Grundlohn beträgt 9 EUR die Stunde.

Lösung:

18 Uhr - 20 Uhr: $2 \times 9 \text{ EUR} = 18 \text{ EUR} \times 50\% (50\%+0\%) = 9,00 \text{ EUR}$

20 Uhr - 24 Uhr: $4 \times 9 \text{ EUR} = 36 \text{ EUR} \times 75\% (50\%+25\%) = 27,00 \text{ EUR}$

0 Uhr - 4 Uhr: $4 \times 9 \text{ EUR} = 36 \text{ EUR} \times 90\% (50\%+40\%) = 32,40 \text{ EUR}$

Steuerfreie Zuschläge max:

68,40 EUR

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Feiertagsarbeit

| | | |
|----------------|-----------------------|-------|
| | Gesetzlicher Feiertag | 125 % |
| 14 Uhr - 0 Uhr | Heiligabend | 150 % |
| 1. Mai. | | 150 % |

Ob ein gesetzliche Feiertag vorliegt, richtet sich nach den am Arbeitsort geltenden regionalen Bestimmungen:

- 6. Januar (Bayern, Baden-Württemberg)
- Fronleichnam (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, NRW, Saarland, Rheinland-Pfalz, Thüringen)
- Mariä Himmelfahrt 15. August (Bayern, Saarland)
- Reformationstag 31. Oktober (neue Bundesländer)
- Allerheiligen 1. November (Bayern, Baden-Württemberg, NRW, Saarland, Rheinland-Pfalz, Thüringen)





Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Feiertagsarbeit

Auch hier gilt: Ist Feiertagsarbeit zugleich Nachtarbeit, können beide Zuschlagssätze gezahlt werden.

Beispiel 6: Arbeitszeit vom Sonntag den 03.10. ab 19 Uhr bis Montag den 04.10. Bis 7Uhr. Grundlohn beträgt 9 EUR die Stunde.

Lösung:

19 Uhr - 20 Uhr: $1 \times 9 \text{ EUR} = 9 \text{ EUR} \times 125\% \text{ (kein NZ)} = 11,25 \text{ EUR}$
20 Uhr - 24 Uhr: $4 \times 9 \text{ EUR} = 36 \text{ EUR} \times 150\% \text{ (125\%+25\%)} = 54,00 \text{ EUR}$
0 Uhr - 4 Uhr: $4 \times 9 \text{ EUR} = 36 \text{ EUR} \times 165\% \text{ (125\%+40\%)} = 59,40 \text{ EUR}$
4 Uhr - 6 Uhr: $2 \times 9 \text{ EUR} = 18 \text{ EUR} \times 25\% \text{ (kein FTZ)} = 4,50 \text{ EUR}$
6 Uhr - 7 Uhr: $1 \times 9 \text{ EUR} = 9 \text{ EUR} \times 0\% = 0,00 \text{ EUR}$

Steuerfreie Zuschläge max: 129,15 EUR

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Laufende Einnahmen u.a.

- Gehalt
- Lohnausgleich im Baugewerbe (bis 2005)
- Lohn (zwischen 24.12. und 01.01.)
- Freie Kost
- Freie Wohnung
- Freie Heizung
- Steuerpflichtige Reisekostenanteile
- Überstundenvergütung
- Schmutz- bzw. Staubzulagen
- Gefahrenzulagen
- Vermögenswirksame Leistung



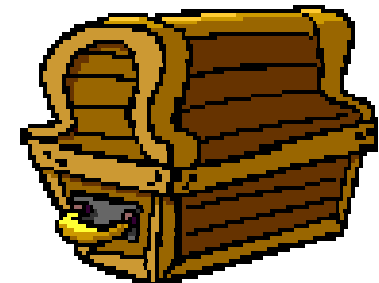


Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Einmalige Einnahmen u. a.

- ▶ Weihnachtsgeld
- ▶ Urlaubsgeld
- ▶ Zusätzliche Monatsgehälter
- ▶ Urlaubsabgeltungen
- ▶ Jubiläumszuwendungen
- ▶ Gratifikationen
- ▶ Tantiemen
- ▶ Vergütungen für Erfindungen
(Prämien für Verbesserungsvorschläge)





Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Einmalig gezahltes AEG als beitragspflichtige Einnahmen (§ 23a SGB IV)

- ➔ Bis 31.12.1983 (§ 4 ArEV a.F.) wurde EMZ dem Auszahlungsmonat zugeordnet bis zur Beitragsbemessungsgrenze (d.H. i.d.R. nur ein Teil der EMZ beitragspflichtig)
- ➔ Erweiterte Beitragspflicht wurde mit Wirkung ab 01.01.1984 durch das Haushaltsbegleitgesetz 1984 eingeführt
- ➔ § 23a SGB IV wurde erst mit Wirkung ab 01.01.1997 eingeführt
- ➔ Vorgängervorschriften: § 385 (1a) RVO (01.01.1984 bis 31.12.1988)
§ 227 SGB V (01.01.1989 bis 31.12.1996)
§ 164 SGB VI (01.01.1992 bis 31.12.1996)
- ➔ EMZ = alle Bezüge, die in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt werden und kein laufendes AEG darstellen
(Ausnahmen: § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV - ab 01.01.2003)
- ➔ EMZ, die nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen, sind nach § 1 SvEV auch nicht beitragspflichtig (d.h. keine Anwendung § 23a SGB IV)



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

§ 23a SGB IV

laufendes

Zuwendungen, die für die Arbeit in einem **bestimmten** Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.

z.B. Gehalt,
Lohn

einmaliges

Zuwendungen, die **nicht** für die Arbeit in einem **einzelnen** Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.
§ 23a Abs. 1 Satz 1 SGB VI

z.B. Weihnachtsgeld,
Urlaubsgeld



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Ausnahmen nach § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV

Keine Einmalzahlung liegt vor, wenn die Zuwendung

1. üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen,
2. als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können,
3. als sonstige Sachbezüge oder
4. als vermögenswirksame Leistungen vom Arbeitgeber erbracht werden.

Fazit: Mit dieser Regelung (ab 01.01.2003) wird erreicht, dass bestimmte Leistungen des Arbeitgebers unter Beibehaltung der bisherigen praktischen Handhabung weiterhin als laufendes Arbeitsentgelt gelten und bei Pauschalversteuerung beitragsfrei nach § 1 Abs. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung bleiben.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Beispiel 7

zur Beitragspflicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Arbeitnehmer **A** und **B** sind vom 01.01.2009 laufend durchgehend beim Arbeitgeber Haus Baden in Karlsruhe beschäftigt.

A verdient laufend monatlich **4.000,00 Euro brutto**

B verdient laufend monatlich **5.000,00 Euro brutto**

Im November erhalten sie jeweils einen Monatslohn als Weihnachtsgeld.

Aufgabe: Stellen Sie fest, in welcher Höhe das Weihnachtsgeld jeweils der Beitragspflicht unterliegt.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Bsp 7:

zum Beispiel Beitragspflicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

| Lösungsschritte | Arbeitnehmer A | Arbeitnehmer B |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1. Zuordnungsmonat | 11/09 | 11/09 |
| 2. laufendes beitragspflichtiges Entgelt bis Zuordnungsmonat | 11 × 4.000,00 € = 44.000,00 € | 11 × 5.000,00 € = 55.000,00 € |
| 3. anteilige Beitragsbemessungsgrenze bis ende Zuordnungsmonat | 11 × 5.400,00 € = 59.400,00 € | 11 × 5.400,00 € = 59.400,00 € |
| 4. Höchstbetrag für Beitragspflicht (Punkt 3 ./.. Punkt 2) | 59.400,00 € ./.. 44.000,00 € = 15.400,00 € | 59.400,00 € ./.. 55.000,00 € = 4.400,00 € |
| 5. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt | 4.000,00 € | 5.000,00 € |
| 6. Betrag des einmalig gezahlten Entgelts, das der Beitragsberechnung zugrundegelegt wird | 4.000,00 € | 4.400,00 € |



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

§ 23a Abs. 1 und 2 SGB IV

(Wo bleibt die Sonderzuwendung?)

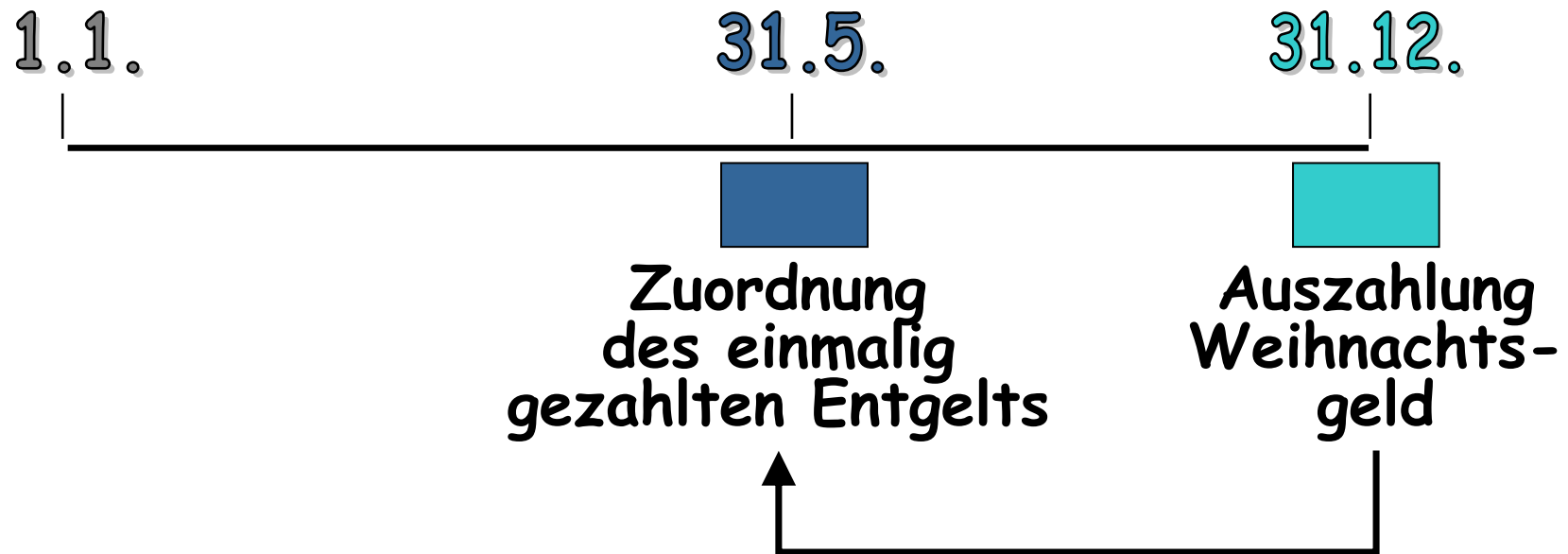




Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Ende des Beschäftigungsverhältnisses 31.5.
Weihnachtsgeld im Dezember



Das Weihnachtsgeld ist dem Mai zuzuordnen
(§ 23a Abs. 2 SGB IV).



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Versicherter ist arbeitsunfähig (Krankengeld) seit 30.12.2008 bis laufend.

Ende des Beschäftigungsverhältnisses
Gewinnbeteiligung

31.07.2009
30.09.2009

Jan. 2009

Juli 2009

Sep. 2009

31.12.2009



letzter
Pflichtbeitrag
Dez. 2008



Die Gewinnbeteiligung ist dem Monat Juli 2009 zuzuordnen. Da allerdings im Kalenderjahr von dem Arbeitgeber, der die Gewinnbeteiligung zahlt, kein laufendes Entgelt gezahlt wird, unterliegt diese Einmalzahlung **nicht** der Beitragspflicht.



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 8:

Der Versicherte bezieht laufend Arbeitsentgelt ab 01.01.2009.

Im November 2009 erhält er Weihnachtsgeld.

Frage: Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 8:

Der Versicherte bezieht laufend Arbeitsentgelt ab 01.01.2009.

Im November 2009 erhält er Weihnachtsgeld.

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?

Lösung:

Nach § 23a Abs. 1 SGB IV erfolgt die Zuordnung zum November 2009.



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 9:

Der Versicherte bezieht laufend Arbeitsentgelt ab 01.01.2010.

Zum 30.06.2010 wird das Beschäftigungsverhältnis beendet.

Im November 2010 erhält er Weihnachtsgeld.

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 9:

Der Versicherte bezieht laufend Arbeitsentgelt ab 01.01.2010.

Zum 30.06.2010 wird das Beschäftigungsverhältnis beendet.

Im November 2010 erhält er Weihnachtsgeld.

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?

Lösung:

Nach § 23a Abs. 2 SGB IV erfolgt die Zuordnung zum Juni 2010.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 10:

Der Versicherte stand in einem Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.1995 bis 30.04.2009.

Vom 30.11.2008 bis Beschäftigungsende bezog er Krankengeld.

Im November 2009 erhält er anteiliges Weihnachtsgeld.

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?

Ermitteln Sie das beitragspflichtige Arbeitsentgelt!

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 10:

Der Versicherte stand in einem Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.1995 bis 30.04.2009.

Vom 30.11.2008 bis Beschäftigungsende bezog er Krankengeld.

Im November 2009 erhält er anteiliges Weihnachtsgeld.

Frage: Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?
Ermitteln Sie das beitragspflichtige Arbeitsentgelt!

Lösung: Nach § 23a Abs. 2 SGB IV erfolgt die Zuordnung zum April 2009. Da in demselben Kalenderjahr kein laufendes Arbeitsentgelt bezogen worden ist, unterliegt das einmalig gezahlte Entgelt nicht der Beitragspflicht.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

anteilige
Jahresbeitragsbemessungsgrenze



Jahres BBG X SV-Tage

360



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

SV-Tage



die beim **selben** Arbeitgeber im Laufe des **Kalenderjahres** zurückgelegten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungstage (§23a Abs. 3 Satz 2)

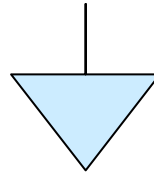
Hinweis: Hierzu gehören auch frühere versicherungspflichtige Beschäftigungszeiten



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Auszuklammern sind:



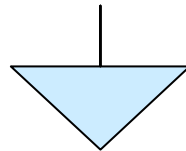
- Zeiten des Bezugs von KG
- Zeiten des Bezugs von MuschG
- Zeiten des Bezugs von Verletztengeld
- Zeiten des Bezugs von Übergangsgeld
- Zeiten des Bezugs von Versorgungskrankengeld



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Angerechnet werden Zeiten:



- des unbezahlten Urlaubs bis zu einem Monat
- des unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit
- des Bezugs von KUG und Saison-KUG
- des unrechtmäßigen Streiks bis zu einem Monat
- des rechtmäßigen Streik bis zu seinem Ende



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

SV-Tage:

Hinweis:

voller Kalendermonat = 30 SV-Tage

Teilmonate = tatsächliche SV-Tage



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Anteilige Jahres-BBG

Beschäftigung vom 16.01. bis laufend
Krankengeld vom 17.08. bis 10.09.
Weihnachtsgeld im November

Lösung:

| | |
|----------------------|-------------|
| Januar | 16 SV Tage |
| Februar bis Juli | 180 SV Tage |
| August | 16 SV Tage |
| September | 20 SV Tage |
| Oktober bis November | 60 SV Tage |
| | <hr/> |
| | 292 SV Tage |

$$\frac{\text{Jahres BBG} \times 292}{360} = \text{anteilige Jahresbeitrags-} \\ \text{bemessungsgrenze}$$



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 11:

| | |
|-------------------------------------|------------------|
| Beschäftigung bei Arbeitgeber A vom | 17.01. - 05.04. |
| Krankengeld vom | 26.03. - 10.04. |
| Beschäftigung bei Arbeitgeber B vom | 21.04. - 10.07. |
| Beschäftigung bei Arbeitgeber A vom | 21.08. - laufend |
| unbezahlter Urlaub | 25.09. - 04.10. |
| Krankengeld vom | 10.11. - laufend |
| Weihnachtsgeld vom Arbeitgeber A | 15.11. |

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?
Wie wäre hier die anteilige Jahres BBG zu berechnen?

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 11:

| | |
|-------------------------------------|------------------|
| Beschäftigung bei Arbeitgeber A vom | 17.01. - 05.04. |
| Krankengeld vom | 26.03. - 10.04. |
| Beschäftigung bei Arbeitgeber B vom | 21.04. - 10.07. |
| Beschäftigung bei Arbeitgeber A vom | 21.08. - laufend |
| unbezahlter Urlaub | 25.09. - 04.10. |
| Krankengeld vom | 10.11. - laufend |
| Weihnachtsgeld vom Arbeitgeber A | 15.11. |

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?
Wie wäre hier die anteilige Jahres BBG zu berechnen?

Lösung:

Zuordnung erfolgt zum November nach § 23a Abs. 1 SGB IV

| | | | |
|----------------|-----------|--------|-------------------------|
| anteilige BBG: | Januar | 15 SVT | |
| | Februar | 30 SVT | |
| | März | 25 SVT | |
| | August | 11 SVT | |
| | September | 30 SVT | |
| | Oktober | 30 SVT | |
| | November | 9 SVT | |
| | | | <u>Jahres-BBG X 150</u> |
| | | | 360 |

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 12:

| | |
|--------------------------------------|------------|
| Laufendes monatliches Arbeitsentgelt | 5.000,00 € |
| Urlaubsgeld im Mai 2010 | 1.000,00 € |

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?
Ermitteln Sie das beitragspflichtige Arbeitsentgelt!

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 12:

| | |
|--------------------------------------|------------|
| Laufendes monatliches Arbeitsentgelt | 5.000,00 € |
| Urlaubsgeld im Mai 2010 | 1.000,00 € |

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Einmalzahlung zuzuordnen?
Ermitteln Sie das beitragspflichtige Arbeitsentgelt!

Lösung:

Zuordnung nach § 23a Abs. 1 SGB IV erfolgt zum Mai 2010.
Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts erfolgt nach § 23a Abs. 3 SGB IV.

Januar bis April = 5.000,00 €
Mai = 6.000,00 €

Im Mai wird die mtl. BBG überschritten. Jetzt ist die anteilige BBG zu ermitteln.

$$\frac{66.000,00 \text{ €} \times 150}{360} = 27.500,00 \text{ €} \quad \text{Differenz: } 2.500,00 \text{ €}$$

$$= \text{Entgelt} \times 5 = 25.000,00 \text{ €}$$



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 13:

| | |
|------------------------------------------|------------|
| Laufendes monatliches Arbeitsentgelt | 3.400,00 € |
| Urlaubsgeld im Juni 2009 | 2.000,00 € |
| Weihnachtsgeld im November 2009 | 2.500,00 € |
| Beschäftigung seit 01.02.2009 | |
| Krankengeldbezug vom 14.03. - 27.03.2009 | |

Frage:

Ermitteln Sie das beitragspflichtige Arbeitsentgelt!

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 13:

a) Beitragsberechnung für Juni 2009:

| | KV/PV | RV/ALV |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| anteilige Jahres-BBG vom 01.02. - 30.06.2009 (01.02.-13.03./28.03.-30.06. = 137 Tage) | 17.125 €* (45.000x137:360) | 25.117 € (66.000x137:360) |
| laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (01.02.-30.06.) | 17.000 € | 17.000 € |
| Differenz | 125 € | 8.617 € |
| beitragspflichtiges Urlaubsgeld | 125 € | 2.000 € |

b) Beitragsberechnung für November 2009:

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------|----------|----------|
| anteilige Jahres-BBG vom 01.02. - 30.11.2007 (01.02.-13.03./28.03.-30.11. = 287 Tage) | | 35.875 € (45.000x287:360) | | 55.000 € |
| laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (01.02.-30.11.) | 34.000 € | 34.125 € | 34.000 € | 36.000 € |
| einmaliges (Juni) | 125 € | | 2.000 € | |
| Differenz | | 1750 € | | 19.000 € |
| beitragspflichtiges Weihnachtsgeld | | 1750 € | | 2.500 € |



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 14:

Laufendes Arbeitsentgelt
Tantieme im März 2010

3.000,00 €

3.500,00 €

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Tantieme zuzuordnen?

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 14:

| | |
|--------------------------|------------|
| Laufendes Arbeitsentgelt | 3.000,00 € |
| Tantieme im März 2010 | 3.500,00 € |

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Tantieme zuzuordnen?

Lösung:

| | |
|-----------------------------------------------------------|-------------|
| Anteilige Jahres-BBG KV | 11.250,00 € |
| Beitragspflichtiges Entgelt (laufendes und einmaliges) | 12.500,00 € |

Da das beitragspflichtige laufende Arbeitseinkommen zusammen mit der Tantieme die anteilige Jahres-BBG der KV überschreitet, ist die Tantieme in voller Höhe dem letzten Lohnabrechnungszeitraum des Vorjahres (Dezember 2009) zuzuordnen (§ 23a Abs. 4 i.V.m. Abs. 5 SGB IV).



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 15:

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.1999 bis laufend
Bezug von Krankengeld vom 23.12.2009 bis 15.04.2010
Tantieme im März 2010

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Tantieme zuzuordnen?

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 15:

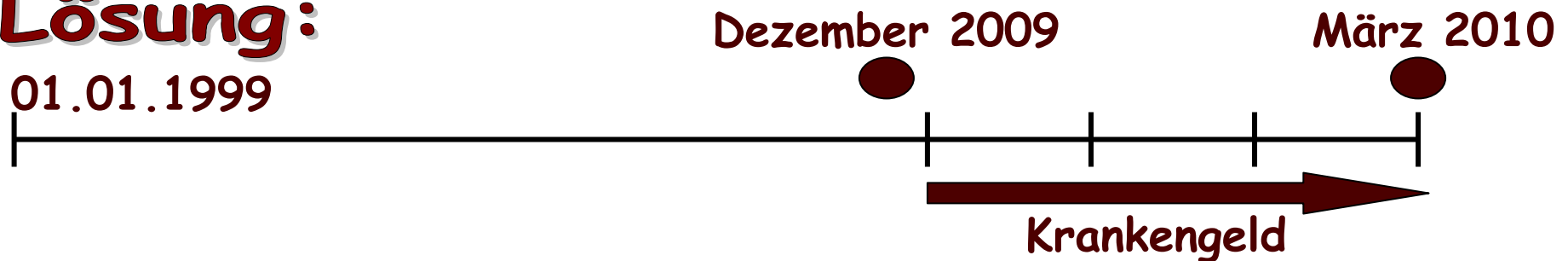
Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.1999 bis laufend
Bezug von Krankengeld vom 23.12.2009 bis 15.04.2010
Tantieme im März 2010

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Tantieme zuzuordnen?

Lösung:

01.01.1999



Da im Zeitraum 01.01.2010 bis 31.03.2010 kein laufendes Entgelt gezahlt wird, ist die anteilige Jahres-BBG mit Null anzusetzen, so dass eine Anrechnung der Tantieme für den letzten Lohnabrechnungszeitraum im Dezember 2009 erfolgen muss.



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 16:

| | |
|--------------------------------|------------|
| laufendes Arbeitsentgelt | 3.200,00 € |
| Gewinnbeteiligung im März 2010 | 1.800,00 € |

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Gewinnbeteiligung zuzuordnen?

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 16:

| | |
|--------------------------------|------------|
| laufendes Arbeitsentgelt | 3.200,00 € |
| Gewinnbeteiligung im März 2010 | 1.800,00 € |

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Gewinnbeteiligung zuzuordnen?

Lösung:

| | KV | RV |
|--------------------------------------------------|-------------|-------------|
| anteilige BBG | 11.250,00 € | 16.500,00 € |
| laufendes Arbeitsentgelt + einmaliges Entgelt | 11.400,00 € | 11.400,00 € |

Nach § 23a Abs. 4 i.V.m. Abs. 5 SGB IV ist die Gewinnbeteiligung dem Vorjahr bei KV-pfl.AN zuzuordnen (für alle Versicherungszweige); bei einem nicht KV-pfl.AN erfolgt die Zuordnung zum März 2010.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 17:

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.2008 bis 30.11.2009
Krankengeldbezug vom 23.12.2008 bis 30.11.2009
Tantieme im März 2009
Tantieme im März 2010

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum sind die Tantiemen zuzuordnen?

Lösung:



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 17:

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.2008 bis 30.11.2009
Krankengeldbezug vom 23.12.2008 bis 30.11.2009
Tantieme im März 2009
Tantieme im März 2010

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum sind die Tantiemen zuzuordnen?

Lösung:

Die Tantieme im März 2009 ist dem Dezember 2008 zuzuordnen, da die anteilige BBG KV mit Null anzusetzen ist. Im Dezember 2008 ist zu prüfen, inwieweit die Einmalzahlung zusammen mit der Entgeltzahlung der Beitragspflicht unterliegt.

Die Tantieme im März 2010 ist dem Vorjahr (Nov.) zuzuordnen, da die anteilige BBG KV mit Null anzusetzen ist. Da im Kalenderjahr der Zuordnung kein laufendes Arbeitsentgelt gezahlt worden ist, unterliegt die Einmalzahlung nicht der Beitragspflicht.



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufgabe 18:

Beschäftigung vom 01.01.1999 bis 31.03.2010
Gewinnbeteiligung im Mai 2010

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Gewinnbeteiligung zuzuordnen?

Lösung:



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung Aufgabe 18:

Beschäftigung vom 01.01.1999 bis 31.03.2010
Gewinnbeteiligung im Mai 2010

Frage:

Welchem Lohnabrechnungszeitraum ist die Gewinnbeteiligung zuzuordnen?

Lösung:

Die Zuordnung erfolgt zum März 2010 nach § 23a Abs. 2 SGB IV.
§ 23a Abs. 4 SGB IV findet keine Anwendung!



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Entstehungsprinzip und Zuflussprinzip

- ➔ entsprechend § 14 SGB IV ist in der Sozialversicherung das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen; beispielsweise unabhängig von der Bezeichnung oder Form (seit 01.07.1977: Inkrafttreten des SGB IV)
- ➔ ständige Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 30.08.1994): Beiträge zur Sozialversicherung sind auch für geschuldetes oder tatsächlich nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu entrichten
 - ↪ somit werden beitragsrechtliche Vorteile des Arbeitgebers verhindert, der Gehälter nicht vertragsmäßig leistet
 - ↪ Leistungen aus solchen Betrieben können **nicht** billiger angeboten werden als in „soliden“ Betrieben



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Entstehungsprinzip und Zuflussprinzip

- die Geltung des Zuflussprinzips im Steuerrecht ist in § 11 Abs. 1 Satz 1 EStG normiert
- § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sieht eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit dem Steuerrecht vor (ist aber nicht zwingend)
- die Einführung des Zuflussprinzips in der Sozialversicherung würde z.B. bei nicht gezahltem Arbeitsentgelt einen geringen (oder keinen) Anspruch auf Krankengeld zur Folge haben
- Sozialversicherung beinhaltet Beiträge und Leistungen im Austauschverhältnis, was im Steuerrecht so **nicht** vorliegt.
 - ↪ Rechtfertigung der unterschiedlichen Maßstäbe in der Sozialversicherung und im Steuerrecht



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Zuflussprinzip bei Einmalzahlungen

Recht ab
01.01.2003

- Neuregelung gilt für alle Beschäftigungszeiträume nach dem 31.12.2002.
- Durch Hartz-Reform vom 23.12.2002 wurde das Entstehungsprinzip für Einmalzahlungen durch das Zuflussprinzip abgelöst (§ 22 Abs.1 SGB IV).
 - ➔ Vereinfachung im Sozialversicherungsrecht
 - ➔ Entlastung der Arbeitgeber
 - ➔ Mindereinnahmen der Rentenversicherungsträger
- Diese Neuregelung ist auch zu beachten (vorausschauende Betrachtungsweise)
 - bei Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts in der KV (§ 6 SGB V)
 - bei Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts im Hinblick auf Geringfügigkeit (§ 8 SGB IV) und Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV).

Besonderheit: Bei schriftlichem Verzicht im Voraus auf Einmalzahlungen wird die Einmalzahlung nicht berücksichtigt - ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit (keine rückwirkende Veränderung der versicherungsrechtlichen Beurteilung, sondern nur für Zukunft).



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Beitragsrechtliche Beurteilung der Entgeltarten in Sonderfällen





Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

I - Essenszuschuss

- Essenzuschüsse, welche zur Verbilligung von Mahlzeiten für die Arbeitnehmer unmittelbar an eine Kantine oder Gaststätte gegeben werden, sind steuer- und beitragsfrei, wenn der Arbeitnehmeranteil \geq amtlicher Sachbezugswert für die Mahlzeit (§ 2 Abs. 1 SVEV; $84,00 \text{ €} : 30 = 2,80 \text{ €}$ täglich) beträgt
- Sollte der Arbeitnehmeranteil geringer sein, dann ist der Essenszuschuss beitrags- und steuerpflichtig bis höchstens zur Differenz aus Sachbezugsverordnung und tatsächlichem Arbeitnehmeranteil

Beispiel: Arbeitnehmeranteil täglich = 2,00 € und Zuschuss = 1,00 €
→ Zuschuss bis täglich 0,80 € ist beitrags- und steuerpflichtig

- bei Pauschalbesteuerung (= 25 %) nach § 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG besteht Beitragsfreiheit in Sozialversicherung
- die o.a. Grundsätze gelten auch für den Wert von Essensmarken, die an die Arbeitnehmer ausgegeben werden und zur Einnahme einer verbilligten Mahlzeit oder zum Erwerb von Lebensmitteln (für Verzehr während oder unmittelbar nach Arbeitszeit) dienen.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

II - Betriebsveranstaltungen

- übliche Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen sind steuer- und beitragsfrei, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Zuwendungen an den einzelnen Arbeitnehmer 110,00 € (Freigrenze) nicht übersteigen
- Betriebsveranstaltungen in diesem Sinne = z.B. Betriebsausflug, Jubiläumsfeier und Weihnachtsfeier

- übliche Zuwendungen = insbesondere die Überlassung von Speisen, Getränken Tabakwaren und Süßigkeiten, Übernahme von Fahrtkosten und Eintrittsgeldern sowie Aufwendungen für den äußeren Rahmen (z.B. Saalmiete)

Achtung! Sollte aus den Umständen der Betriebsveranstaltung (z.B. Häufigkeit, Dauer) eine besondere Entlohnung zu erkennen sein, dann entsteht Steuer- und Beitragspflicht in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen (Ø Vergleich Sachbezugsverordnung).



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

III - Jubiläumszuwendungen

- z. B. Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg 300,00 € für 25 Jahre öffentlicher Dienst
- seit 01.01.1999 besteht grundsätzlich Steuer- und Beitragspflicht





Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

§ 17 SGB IV - Verordnungsermächtigung

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

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

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

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung bestimmt im voraus für jedes Kalenderjahr durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Bezugsgröße (§ 18). Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates auch sonstige aus der Bezugsgröße abzuleitende Beträge zu bestimmen.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Sozialversicherungsentgeltverordnung

- 🤔 § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IV enthält eine Ermächtigung zur Festsetzung des Wertes der Sachbezüge nach dem tatsächlichen Verkehrswert im voraus für jedes Kalenderjahr.
- 🤔 Es besteht somit die Möglichkeit, die Sachbezugswerte bundeseinheitlich zu regeln, ohne dass hierdurch etwa erforderliche Differenzierungen ausgeschlossen wären.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Zu den Sachbezügen zählen vor allem:

- freie Verpflegung sowie
- Unterkunft und Wohnung
- Aufmerksamkeiten
- Warenzuwendungen



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Beispiel 19:

Ein Arbeitnehmer (17 Jahre) nimmt vom 15.01.2008 an eine Beschäftigung auf und wird bei freier Verpflegung und freier Unterkunft in den Arbeitgeberhaushalt aufgenommen.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung:

Verpflegung:

$$6,83 \text{ €} (205,00 \text{ €} : 30) \times 17 \text{ Tage} = 116,11 \text{ €}$$

(§ 2 Abs. 1 SvEV)

Unterkunft:

$$4,62 \text{ €} (198,00 \text{ €} - 30 \% : 30) \times 17 \text{ Tage} = \underline{78,54 \text{ €}} \quad (\text{§ 2 Abs. 3 SvEV})$$

194,65 €

Hinweis:

Der Abzug von 30 % bei der Unterkunft resultiert aus § 2 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SvEV Sachbezugsverordnung.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Sachbezugsverordnung

- „Aufnahme in AG-Haushalt“ (§ 2 Abs. 3 Ziff. 1) liegt vor, wenn AN sowohl in Wohnungs- als auch in Pflegegemeinschaft des AG aufgenommen wird (ohne Pflegegemeinschaft ist der volle Wert anzusetzen)
- „Gemeinschaftsunterkunft“ z. B. Lehrlingswohnheim oder Schwesternwohnheim besonderes Merkmal: gemeinsam zu nutzende Wasch- bzw. Duschräume, Toiletten und ggf. Gemeinschaftsküche oder Kantine
- Definition von „Wohnung“:
„Eine Wohnung ist eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann. Wesentlich ist, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Danach stellt z.B. ein Einzimmerappartement mit Küchenzeile und WC als Nebenraum eine Wohnung dar, dagegen ist ein Wohnraum bei Mitbenutzung von Bad, Toilette und Küche eine „Unterkunft“.“
- Unterscheidung von „Unterkunft“ und „Wohnung“ wichtig, denn bei Unterkunft ist der amtliche Sachbezugswert und bei Wohnung der ortsübliche Mietpreis zu berücksichtigen.
- Falls die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden ist, sind in § 2 Abs. 4 der Sozialversicherungsentgeltverordnung „Regelbeträge“ vorgegeben (3,55 bzw. 2,88 € mtl. pro Quadratmeter)



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Beispiel 20:

AG überlässt 2009 an mehrere Azubis beheizte Personalunterkünfte, die dem AG gehören. Die einzelnen Zimmer haben jeweils eine Größe von ca. 10 Quadratmeter. Bei den Gehaltsabrechnungen werden den Azubis monatlich 80,00 € vom Nettogehalt abgezogen.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Lösung:

Es liegt eine verbilligte Überlassung im Sinne des § 2 Abs. 5 SvEV vor.

Nach § 2 der Verordnung müssen die Unterkünfte mit monatlich jeweils 173,40 € (204,00 € - 15 % nach § 2 Abs. SvEV) bewertet werden.

Es ergibt sich deshalb ein noch zu verbeitragender geldwerter Vorteil von monatlich je 93,40 € (173,40 € - 80,00 €).

Diskussion:

Der monatliche Wert einer Unterkunft ist ein Durchschnittswert; unabhängig von Größe und Ausstattung der Unterkunft. Dies kann zu erheblichen Härten führen.

Lösung:

Ist im Einzelfall die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden, kann die Wohnung mit 3,55 Euro je Quadratmeter monatlich, bei einfacher Ausstattung (ohne Bad oder Dusche) mit 2,88 Euro je Quadratmeter monatlich angesetzt werden.



Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Aufmerksamkeiten

- Sachzuwendungen von geringem Wert sind steuer- und beitragsfrei, wenn der Wert der Sachzuwendung den Wert von 40,00 € nicht übersteigt
- übersteigt der Brutto-Wert die Freigrenze, ist die Zuwendung in vollem Umfang steuer- und beitragspflichtig
- Geldzuwendungen immer steuer- und beitragspflichtig

Arbeitsentgelt

§ 14 SGB IV

Warengutschein

Einlösen beim eigenen Arbeitgeber

- Ware von AG hergestellt - Rabattfreibetrag 1.080 €
- Ware von AG nicht hergestellt - Freigrenze von monatlich 44,00 €

Einlösen bei Dritten

- Freigrenze von 44,00 € anzuwenden
- Bruttobetrag (inkl. Umsatzsteuer) minus Bewertungsabschlag von 4 %

Beitragsberechnung bei Einmalzahlung

<http://www.ikk-classic.de/arbeitgeber/arbeitshilfen/beitragsberechnung-bei-einmalzahlung.html>

Stand: 24.02.2011

Bei Einmalzahlungen, zum Beispiel dem Weihnachtsgeld, müssen Arbeitgeber feststellen, inwieweit Beitragspflicht in der Sozialversicherung besteht. Eine komplizierte Berechnung, wenn in einem Jahr gleich mehrere Einmalzahlungen gewährt werden. Wir zeigen Ihnen, wie Sie den Überblick behalten.

Einmalzahlungen sind sofern die Bemessungsgrenzen nicht überschritten werden - beitragspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Vorausgesetzt, die vertraglich vereinbarte Einmalzahlung auch tatsächlich ausgezahlt wird. Zu den Einmalzahlungen gehören:

1. Weihnachts- und Urlaubsgeld
 2. Gewinnbeteiligungen und Gratifikationen
 3. Auszahlungen von nicht in Anspruch genommenem Urlaub
 4. Jubiläumszuwendungen, Heirats- und Geburtsbeihilfen (wenn die dafür geltenden Freibeträge überschritten werden).
- [Ermittlung der Beiträge](#)
 - [Während einer beitragsfreien Zeit](#)
 - [Berücksichtigung von unbezahltem Urlaub](#)
 - [Einmalzahlung nach Beendigung der Beschäftigung](#)
 - [Märzklause](#)
 - [Wissenswertes in Kürze](#)
 - [Broschüren zum Download](#)

Ermittlung der Beiträge

Für die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge werden Einmalzahlungen im Normalfall dem Gehaltsmonat zugeordnet, in dem sie ausgezahlt werden. Um festzustellen, ob und bis zu welcher Höhe für eine Einmalzahlung Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, muss die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze bis zu dem Monat ermittelt werden, in dem die Sonderzahlung stattfindet. Grundlage dafür sind die so genannten Sozialversicherungstage. Die jährlichen Beitragsbemessungsgrenzen werden durch 360 geteilt und anschließend mit der Anzahl der bereits angefallenen Sozialversicherungstage multipliziert. Beitragsfreie Zeiten (z. B. während des Bezugs von Krankengeld) sowie Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber werden dabei nicht mitgezählt.

Erhalten die Mitarbeiter mehrere Einmalzahlungen pro Jahr, also zum Beispiel im Juli Urlaubs- und im November Weihnachtsgeld, muss für die Feststellung der Sozialversicherungspflicht bei der Zahlung des Weihnachtsgelds die erste Sonderzahlung mit berücksichtigt werden: Sofern sie beitragspflichtig war, wird sie zum bereits erhaltenen laufenden Gehalt addiert.

Beispiel: Mehrere Einmalzahlungen innerhalb eines Kalenderjahres

Mitarbeiter A ist seit dem 1. Mai des Vorjahres bei der Firma B (Sitz: alte Bundesländer) beschäftigt. Er verdient pro Monat 3.475 Euro. Im Juli des laufenden Kalenderjahres erhält er 1.000 Euro Urlaubsgeld, im November 2.000 Weihnachtsgeld.

Feststellung der Sozialversicherungspflicht beim Urlaubsgeld

Sozialversicherungstage bis Ende Juli: 210

Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung:

$44.100 : 360 \times 210 = 25.725$ Euro

anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung:

$64.800 : 360 \times 210 = 37.800$ Euro

Laufendes Gehalt bis einschließlich Juli: 24.325 Euro

Damit liegt Mitarbeiter A mit 1.400 Euro unter der Grenze für die Kranken- und mit 13.475 Euro unter der Grenze für die Rentenversicherung.

Für sein Urlaubsgeld bedeutet das folgendes:

In der Krankenversicherung und Rentenversicherung ist das Urlaubsgeld in voller Höhe beitragspflichtig.

Feststellung der Sozialversicherungspflicht beim Weihnachtsgeld

Sozialversicherungstage bis Ende November: 330

Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung:

$44.100 : 360 \times 330 = 40.425$ Euro

anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung:

$64.800 : 360 \times 330 = 59.400$ Euro

Krankenversicherung

Laufendes Gehalt bis einschließlich November: 38.225 Euro

Zuzüglich beitragspflichtiger Anteil des Urlaubsgelds im Juli: 1.000 Euro

Ergebn an Gesamteinkünften: 39.225 Euro

Damit liegt Mitarbeiter A mit 1.200 Euro unter der anteiligen Bemessungsgrenze für die Krankenversicherung.

Rentenversicherung

Laufendes Gehalt bis einschließlich November: 38.225 Euro

Zuzüglich Urlaubsgeld im Juli: 1.000 Euro

Ergebn an Gesamteinkünften: 39.225 Euro

Damit liegt Mitarbeiter A mit 20.175 Euro unter der Grenze für die Rentenversicherung.

Für sein Weihnachtsgeld bedeutet das folgendes: In der Krankenversicherung sind 1.200 Euro des Weihnachtsgelds beitragspflichtig. In der Rentenversicherung ist es in vollem Umfang beitragspflichtig.

[nach oben](#)

Während einer beitragsfreien Zeit

Erhält ein Mitarbeiter in dem Monat, in dem eine Einmalzahlung gewährt wird, kein laufendes Arbeitsentgelt, weil er zum Beispiel Krankengeld bezieht oder Elternzeit genommen hat, wird die Einmalzahlung dennoch diesem Monat zugeordnet. Die Feststellung der Beitragspflicht erfolgt nach dem gleichen Muster wie im Beispiel oben. Allerdings wird hier unter dem laufenden Gehalt nur das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt berücksichtigt. Und bei den Sozialversicherungstagen zählen nur die Kalendertage, an denen Beitragspflicht bestanden hat.

Beispiel: Einmalzahlung während des Bezugs von Krankengeld

Mitarbeiter C ist seit dem 1. August des Vorjahres bei der Firma D beschäftigt. Er verdient pro Monat 2.700 Euro. Seit dem 21. Juni des laufenden Kalenderjahres bezieht er Krankengeld. Im Juli erhält er während seiner Arbeitsunfähigkeit 1.500 Euro Urlaubsgeld.

Sozialversicherungstage bis Ende Juli: 170 (210-40 beitragsfreie Tage des Krankengeldbezugs)

Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze KV: $44.100 : 360 \times 170 = 20.825$ Euro

Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze RV: $64.800 : 360 \times 170 = 30.600$ Euro

Laufendes Gehalt bis einschließlich Mai: 13.500 Euro (5 x 2.700 Euro)

Laufendes Gehalt Juni (geringer wegen Krankengeld): 1.800 Euro

Gesamt: 15.300 Euro

Damit liegt Mitarbeiter C mit 5.525 Euro unter der Grenze für die Kranken- und mit 15.300 Euro unter der Grenze für die Rentenversicherung.

Für sein Urlaubsgeld bedeutet das folgendes: Sowohl in der Kranken- als auch in der Rentenversicherung ist das Urlaubsgeld in voller Höhe beitragspflichtig.

[nach oben](#)

Berücksichtigung von unbezahltem Urlaub

Da auch während eines unbezahlten Urlaubs Versicherungspflicht besteht, müssen hier die Sozialversicherungstage in voller Höhe berücksichtigt werden. Beim laufenden Gehalt werden jedoch nur die tatsächlich ausgezahlten Bezüge angerechnet.

Beispiel: Unbezahlter Urlaub während des Beurteilungszeitraums

Mitarbeiter E ist seit dem 1. Februar des Vorjahres bei der Firma F beschäftigt. Er verdient pro Monat 3.680 Euro. Vom 1. Bis 31. Mai des laufenden Kalenderjahres nimmt er unbezahlten Urlaub. Im Dezember erhält er ein volles Gehalt als Weihnachtsgeld.

Sozialversicherungstage bis Ende Dezember: 360 (Bemessungsgrenzen werden hier in voller Höhe zugrunde gelegt)

Krankenversicherung: 44.100 Euro

Rentenversicherung (alte Bundesländer): 64.800 Euro

Laufendes Gehalt im aktuellen Kalenderjahr: 40.480 Euro (11 x 3.680 Euro, ein Monatsgehalt entfällt wegen des unbezahlten Urlaubs)

Damit liegt Mitarbeiter E mit 3.620 Euro unter der Grenze für die Kranken- und mit 24.320 Euro unter der Grenze für die Rentenversicherung.

Für sein Weihnachtsgeld bedeutet das folgendes: Von den 3.680 Euro Weihnachtsgeld sind in der Krankenversicherung 3620 Euro beitragspflichtig und 60 Euro beitragsfrei. In der Rentenversicherung ist das Weihnachtsgeld in voller Höhe beitragspflichtig.

Hätte Mitarbeiter E keinen unbezahlten Urlaub genommen, wäre das Weihnachtsgeld in der Krankenversicherung ganz beitragsfrei geblieben. In der Rentenversicherung hätte sich nichts geändert.

[nach oben](#)

Einmalzahlung nach Beendigung der Beschäftigung

Erhält ein Mitarbeiter, der den Betrieb verlassen hat, nachträglich noch eine Einmalzahlung, zum Beispiel eine Vergütung von nicht in Anspruch genommenem Urlaub, so wird sie dem letzten Monat der Beschäftigung zugeordnet. Das gleiche gilt, wenn die Einmalzahlung während einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, zum Beispiel wegen Wehr- oder Zivildienst oder während eines unbezahlten Urlaubs, anfällt. Zur Feststellung der Sozialversicherungspflicht ermitteln Sie die anteiligen Bemessungsgrenzen bis einschließlich des letzten Monats, in dem der Mitarbeiter im Ihrem Betrieb gearbeitet hat.

Beispiel: Einmalzahlung nach dem Ende der Beschäftigung

Mitarbeiter Y hat vom 1.1.2001 bis zum 30. April des laufenden Kalenderjahres bei der Firma Z gearbeitet. Im letzten Jahr seiner Beschäftigung betrug sein Gehalt 3.400 Euro pro Monat. Im Juni des laufenden Kalenderjahres werden ihm mit 1.700 Euro nachträglich zwei Wochen Urlaub vergütet, die er nicht mehr in Anspruch genommen hat. Diese Einmalzahlung wird dem letzten Monat seiner Beschäftigung, also dem April zugeordnet.

Sozialversicherungstage bis Ende April: 120

Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze KV: $44.100 : 360 \times 120 = 14.700$ Euro Anteilige

Jahresbeitragsbemessungsgrenze RV: $64.800 : 360 \times 120 = 21.600$ Euro

Laufendes Gehalt bis einschließlich April: 13.600 Euro

Damit liegt Mitarbeiter Y mit 1.100 Euro unter der Grenze für die Kranken- und mit 8.000 Euro unter der Grenze für die Rentenversicherung.

Für die Urlaubsabgeltung bedeutet das folgendes: In der Krankenversicherung sind 1.100 Euro beitragspflichtig, die restlichen 600 Euro sind beitragsfrei. In der Rentenversicherung ist die gesamte Urlaubsabgeltung beitragspflichtig.

Einmalzahlungen sind beitragsfrei,

- wenn sie in dem Kalenderjahr, das auf das Ende des Arbeitsverhältnisses folgt, nach dem 31. März gezahlt werden oder
- wenn sie bei Weiterbestehen des Beschäftigungsverhältnisses in einem Kalenderjahr gezahlt werden, in dem bis zum Zeitpunkt der Zahlung kein laufendes Arbeitsentgelt

angefallen ist. Dies kann zum Beispiel Mitarbeiter betreffen, die Wehr- oder Zivildienst leisten oder Elternzeit genommen haben.

[nach oben](#)

Märzklauseel

Für Einmalzahlungen, die im ersten Quartal eines Kalenderjahres ausgezahlt werden, gilt eine Besonderheit: Sie werden dem letzten Gehaltsmonat des vergangenen Jahres - also in der Regel dem Dezember - zugeordnet, wenn im vergangenen Jahr bei demselben Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat und wenn im aktuellen Kalenderjahr die Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung überschritten wird.

Beispiel: Märzklauseel

Mitarbeiter G ist seit dem 1.10.2003 bei der Firma H beschäftigt. G verdient pro Monat 3.100 Euro. Im März des laufenden Kalenderjahres erhält er eine Gratifikation in Höhe von 1.800 Euro.

Sozialversicherungstage bis Ende März: 90

Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze KV: $44.100 : 360 \times 90 = 11.025$ Euro

Laufendes Arbeitsentgelt bis einschließlich März: 9.300 Euro

Einmalzahlung im März: 1.800 Euro

Gesamteinkünfte: 11.100 Euro

Die Gesamteinkünfte im ersten Quartal übersteigen die anteilige Bemessungsgrenze um 75 Euro. Die Einmalzahlung im März muss also nicht dem laufenden, sondern dem vorangegangenen Kalenderjahr (Abrechnungsmonat Dezember) zugeordnet werden.

[nach oben](#)

Wissenswertes in Kürze

- Einmalzahlungen sind zwar in der Sozialversicherung bis zu einer bestimmten Höhe beitragspflichtig. Bei der Ermittlung der Beiträge für die Ausgleichsverfahren U1 und U2 werden sie jedoch nicht berücksichtigt.
- Falls Sie als Arbeitgeber entscheiden, eine Einmalzahlung (z. B. das Weihnachtsgeld) nicht auf einen Schlag in einem bestimmten Monat auszuzahlen, sondern zu zwölfteln und die Anteile monatlich zusammen mit dem regulären Gehalt zu überweisen, dann gilt sie nicht mehr als Einmalzahlung. Sie wird dann wie laufendes Entgelt behandelt.
- Ansprüche auf Einmalzahlungen werden bei der Berechnung von Lohnersatzleistungen, wie zum Beispiel dem Krankengeld, berücksichtigt. Wenn Sie Fragen dazu haben, inwieweit Einmalzahlungen in die Berechnungen miteinfließen, können Sie sich jederzeit an Ihre IKK classic wenden.
- Die Altersrente eines Mitarbeiters steht bevor? Diese wird auf Grundlage des Einkommens errechnet. Der Arbeitgeber muss deshalb bis zu drei Monate im Voraus das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bescheinigen, das bis zum Ende der Beschäftigung anfallen wird. Dazu zählen auch voraussichtliche Einmalzahlungen, z. B. Gratifikationen.

[nach oben](#)

Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG- Achtung bei der Abrechnung

Seit dem Kalenderjahr 2007 wurde der Übungsleiterfreibetrag des § 3 Nr. 26 EStG auf 2.100,- €, monatlich 175,-€ angehoben. Bei vielen Vereinen erfolgt die Abrechnung bzw. Zahlung an den Übungsleiter, Trainer und Betreuer ohne jegliche vertragliche Vereinbarung. Das dabei vorhandene Risiko des Vereins als Arbeitgeber sollte nicht unterschätzt werden. Die Möglichkeit des Übungsleiterfreibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG wird von Vereinen gern genutzt, um Übungsleiter, Trainer und Betreuer für den Verein zu gewinnen. Erfolgt die Tätigkeit nebenberuflich und ist der Verein gemeinnützig im Sinne der §§ 51 ff Abgabenordnung ist die Zahlung des Übungsleiterfreibetrages ohne jegliche steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Abgaben möglich.

Viele Vereine halten eine vertragliche Vereinbarung mit dem Übungsleiter für Bürokratismus und verzichten deshalb darauf, auch mit der Begründung, dass dies in der Vergangenheit auch nicht üblich war.

In erster Linie ist es der Verein der seine Arbeitgeberstellung beachten muss mit der Folge, dass der Verein für die Übungsleiter, Trainer und Betreuer Aufzeichnungen führen muss (Lohnkonto, Stundennachweis) die auf verlangen der Finanzverwaltung und dem Sozialversicherungsträger vorzulegen sind. Die gesetzliche Vorschrift für die schriftliche Abfassung von Arbeitsverträgen besteht schon seit Urzeiten.

Im Rahmen der Arbeitgeberstellung hat der Verein auch zu prüfen, ob dem Übungsleiter, Trainer und Betreuer die volle Übungsleiterfreibetrag in Höhe von jährlich 2.100,-€ oder monatlich 175,-€ zusteht. Dies ist nicht der Fall, wenn der Übungsleiter, Trainer und Betreuer bereits bei einem anderen Verein, der die Voraussetzungen erfüllt, beschäftigt ist, der ebenfalls den Freibetrag gewährt.

Deshalb ist eine Erklärung des Übungsleiters, Trainers und Betreuers notwendig, dass keine weitere Beschäftigung bei einem anderen Verein besteht.

Auszug aus den Lohnsteuer-Richtlinien 2008: -Richtlinie 3.26 Absatz 10

„Beim Lohnsteuerabzug ist eine zeitanteilige Aufteilung des steuerfreien Höchstbetrags nicht erforderlich; das gilt auch dann, wenn feststeht, dass das Dienstverhältnis nicht bis zum Ende des Kalenderjahres besteht. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jedoch schriftlich zu bestätigen, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Dienst- oder Auftragsverhältnis berücksichtigt worden ist oder berücksichtigt wird. Diese Erklärung ist zum Lohnkonto zu nehmen.“

Quelle: Vorsitzender des SK Hofgeismar, Herr Edgar Oberländer

Ihre lsb h – Vereinsförderung und –beratung

Immer für Sie online: www.lsbh-vereinsberater.de

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<http://www.123recht.net/article.asp?a=20658&ccheck=1>

Stand: 12.03.2011

Im Bereich des Arbeitsrecht bestehen verschiedene Möglichkeiten ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Im Folgenden wollen wir Ihnen diese zunächst vorstellen und einen Überblick verschaffen, bevor wir in weiteren Aufsätzen auf die Details eingehen:

Mehr zum Thema:

[Kündigung](#) [Aufhebungsvertrag](#) [Abfindungsanspruch](#) [Auflösung](#) [Abfindung](#) [Lossagung](#)

Bei 123recht.net:

[Arbeitsrecht](#)
[Befristete Arbeitsverhältnisse](#)

[Arbeitsrecht](#)
[Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit](#)

[Arbeitsrecht](#)
[Umschüler: Versicherung und Arbeitslosengeld I](#)

Es bestehen grundsätzlich sechs Rechtskonstruktionen um ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Außerhalb der Regelungsmöglichkeiten der Parteien liegt die Beendigung durch den Tod des Arbeitnehmers. Verbreitetester Beendigungstatbestand ist die Kündigung und der Aufhebungsvertrag. Das Arbeitsverhältnisende kann darüber hinaus durch verschiedenste Kombinationsmodelle, wie die Kündigung durch den Arbeitgeber mit anschließendem Abwicklungsvertrag oder Kündigung unter gleichzeitiger Begründung eines gesetzlichen Schuldverhältnisses herbeigeführt werden. Ebenso besteht die Möglichkeit, dass das Arbeitsverhältnis durch gerichtliches Auflösungsurteil endet. Im Einzelnen:

1. Kündigung

Arbeitsverhältnisse lassen sich namentlich durch Kündigung beenden. Zu unterscheiden sind dabei ordentliche und außerordentliche Kündigung des Vertragsverhältnisses. Kündigender kann dabei der Arbeitgeber, wie auch der Arbeitnehmer sein. Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich, soweit er nicht anwaltlich vertreten ist, die Kündigung höchstpersönlich in der Form des § 623 [BGB](#) aussprechen, der Arbeitgeber kann sich, soweit es sich nicht um eine Einzelfirma ohne vertretungsbefugten Mitarbeiter handelt, durch Vertretungsberechtigte, wie den AG-Vorstand, den Geschäftsführer, den Prokuristen oder einen Handlungsbevollmächtigten, aber auch Personalleiter und in Einzelfällen Personalsachbearbeiter rechtsgeschäftlich vertreten lassen.

Was im Hinblick auf die Wirksamkeit einer Kündigung zu beachten ist, insbesondere Kündigungsgründe, Notwendigkeit vorheriger Abmahnungen, betriebsbedingte Kündigung, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Dienstwagen, Sozialauswahl, Sozialplan, Urlaubsabgeltung, Abfindung und ggf. Höhe der Abfindung, Abfindung [analog](#) § 1a KschG,

Abfindung nach [§§ 9,10 KSchG](#) und welche rechtlichen Möglichkeiten und Chancen der Arbeitnehmer im Rahmen einer Kündigungsschutzklage hat, wird in einem gesonderten Aufsatz zur Kündigung ausführlich dargestellt. Auch werden die Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer nach [§ 628 BGB](#) extra behandelt.

2. Aufhebungsvertrag

Ein Vertragsverhältnis kann ebenso wie es entstanden ist, durch einvernehmliche Regelung der Vertragsparteien beendet werden. Dies entspricht der [Vertragsfreiheit](#) nach [§ 311 I BGB](#). Den Beendigungsvertrag nennt man im Arbeitsrecht Aufhebungsvertrag. Als Synonym ist der in [§ 623 BGB](#) verwendete Auflösungsvertrag bekannt. Gesetzlich definiert sind beide Begriffe jedoch nicht.

Einzelheiten, wie Aufklärungspflichten des Arbeitgebers, Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld, Zulässigkeit bedingter Aufhebungsverträge, [Freistellung](#), Urlaubsabgeltung, Nichtigkeitsgründe, [Sittenwidrigkeit](#), Verlust von Versorgungsanswartschaften, Rücktritts- und Widerrufsrechte des Arbeitnehmers und Annahmeverzugslohn bei nichtigen Aufhebungsverträgen werden in einem gesonderten Abschnitt eingehender dargestellt.

3. Kündigung und Abwicklungsvertrag

Die Regelung der Modalitäten im Zusammenhang mit der Beendigung wird über den sog. Abwicklungsvertrag herbeigeführt. Dem Abwicklungsvertrag geht immer eine Kündigung durch den Arbeitgeber, meist eine betriebsbedingte Kündigung voraus. Mit dem Abwicklungsvertrag bringt der Arbeitnehmer seinen Willen zum Ausdruck, dass er gedenkt die Kündigung des Arbeitgebers hinzunehmen, wenn der Arbeitgeber mit ihm einvernehmlich die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise die Abfindung, den Erwerb des Dienstwagens oder den Wortlauf des Zeugnisses vereinbart. Die Arbeitsrechtspraxis hat die Unterscheidung zwischen Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen angenommen. Jedoch finden sich im Gesetz keine und in der Rechtsprechung nur vereinzelt eine Definition.

Eine Unterscheidung zwischen echten und unechten Abwicklungsvertrag ist nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 18.12.2003 [Az B 11 AL 35/03](#) arbeitsförderungsrechtlich entbehrlich. Denn danach spielt die Reihenfolge der rechtsgeschäftlichen Erklärungen für das Lösen des Beschäftigungsverhältnisses nach [§ 144 SGB III](#) im Zusammenhang mit einer Verhängung einer Sperrzeit keine Rolle mehr. Vielmehr soll es bei Hinnahme der Kündigung auf ein tatsächliches Mitwirken des Arbeitnehmers an der Beendigung über die Vereinbarung einer Abfindung als Gegenleistung für die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage ankommen. Der Zeitpunkt des Vertragschlusses soll nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 18.12.2003 [Az B 11 AL 35/03](#) nicht maßgeblich sein, wenn er zeitlich nach Ablauf der Frist nach [§ 4 KSchG](#) angesiedelt ist.

4. Kündigung und Abfindungsanspruch

Bei Beendigung nach [§ 1a KSchG](#) bedient sich der Arbeitgeber zur Beendigung keines Vertrages, sondern der Kündigung. Die Kündigung ist dabei an besondere Voraussetzungen geknüpft, sie muss aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ausgesprochen sein, sie muss den Hinweis des Arbeitgebers im Kündigungsschreiben enthalten, dass bei Verstreichenlassen der Klagefrist der Arbeitnehmer die Abfindung beanspruchen könne. Weiterhin ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt. Ob es dabei

darauf ankommt, dass tatsächlich keine Klage erhoben wird oder die Fiktionswirkung nach § 269 III [ZPO](#) eintritt, besteht Uneinigkeit in Rechtsprechung und Literatur.

Trotz des Verstreichenlassens der Klagefrist ist die Beendigung nach [§ 1a KSchG](#) ein einseitiges Rechtsgeschäft, auf welches der Arbeitnehmer in keiner Weise reagieren muss. Lediglich nimmt der Arbeitnehmer, wie beim Abwicklungsvertrag auch, die Kündigung nach [§ 1a KSchG](#) hin. Der Hinnahme der Kündigung lässt sich jedoch kein Erklärungswert beimessen, da das Schweigen grundsätzlich keine [Willenserklärung](#) darstellt. Allein das tatsächliche Verhalten des Arbeitnehmers, die Nichterhebung der Klage, löst den Abfindungsanspruch aus.

Dieser Anspruch ist jedoch nicht vererbbar und geht somit nicht auf die Erben über. Der Anspruch verfällt somit beim Tod des Arbeitnehmers.

5. Auflösungsurteil

Das Arbeitsverhältnis kann auch durch Entscheidung des Gerichts gemäß §§ [9, 10 KSchG](#) auf Antrag aufgelöst werden. Bei Personen, die zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung befugt sind, bedarf es nach [§§ 14 II KSchG](#) keines besonderen Auflösungsgrundes. Ebenso ist eine Auflösung von Ausbildungsverhältnissen unter den Voraussetzungen des [§ 78 a IV BetrVG](#) möglich.

6. Lossagungserklärung des Arbeitnehmers nach [§ 12 S.1 KSchG](#)

Obsiegt der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage und ist er bereits in ein neues Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber eingegangen, verfügt er über ein Sonderkündigungsrecht, mit dem er sich innerhalb einer Woche nach [Rechtskraft](#) des Urteils vom Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber lossagen kann.

7. Tod des Arbeitnehmers

Bei einem Arbeitsverhältnis findet keine Gesamtrechtsnachfolge gemäß [§ 1922 BGB](#) statt, denn die Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer nach [§ 613 S.1 BGB](#) in Person zu leisten. Der Anspruch ist somit nach [§ 613 S.2 BGB](#) nicht übertragbar. Das Arbeitsverhältnis endet demzufolge mit dem Tod des Arbeitnehmers. Gleiches gilt bei mittelbaren Arbeitsverhältnissen und Leiharbeitsverhältnissen.

Rechtsrat im Arbeitsrecht: just law Rechtsanwälte, Weender Landstraße 1, 37073 Göttingen, Tel. 0551 7977666, Fax 0551 7977667, info@justlaw.de. Lesen Sie die weitergehenden Informationen auf unserer Homepage www.justlaw.de

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

KNAPPSCHAFT, BOCHUM

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

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

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

25. Januar 2006

**Neuregelung der Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge ab 1. Januar 2006
Gemeinsame Erklärung zur Anwendung der Übergangsregelung des § 119 Abs. 2
SGB IV**

Mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 3. August 2005 (BGBl. I S. 2269) hat der Gesetzgeber die Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge neu geregelt. Seit dem 1. Januar 2006 sieht § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV vor, dass der Gesamtsozialversicherungsbeitrag in voraussichtlicher Höhe der Beitrags-schuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig ist, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt.

Damit die Arbeitgeber im Monat der Umstellung der Fälligkeitsregelung (Januar 2006) nicht über Gebühr finanziell belastet werden, können diese von der Übergangsregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV Gebrauch machen. Danach kann die Zahlung des am 27. Januar 2006 fälligen Gesamtsozialversicherungsbeitrags für den Monat Januar 2006 zu gleichen Teilen auf die Monate Februar bis Juli 2006 verteilt werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in ihrer gemeinsamen Verlautbarung vom 12. August 2005 zur Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ab 1. Januar 2006 unter Abschnitt C 2 zur Anwendbarkeit der Übergangsregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV ausgeführt, dass diese nach dem eindeutigen Wortlaut der Vorschrift uneingeschränkt allen Arbeitgebern offen steht. Dabei wurde nicht unterschieden, ob Arbeitgeber nach der bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fassung des § 23 Abs. 1 Satz 2 oder 3 SGB IV die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zum 15. des Folgemonats oder zum 25. des laufenden Monats abzuführen hatten.

Das Bundesversicherungsamt vertritt dagegen die Auffassung, dass für die Arbeitgeber, für die bis zum 31. Dezember 2005 die Fälligkeitsregelung des § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV (25. des laufenden Monats) galt, die Übergangsregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV nicht anwendbar ist, weil sie durch die Neuregelung der Fälligkeit ab 1. Januar 2006 nicht finanziell belastet werden. Diese Arbeitgeber haben deshalb die Gesamtsozialversicherungsbeiträge für Januar 2006 spätestens bis zum 27. Januar 2006 zu zahlen. Die zuständigen Bundesministerien teilen diese Rechtsauffassung.

Vor diesem Hintergrund erklären die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, dass die in der gemeinsamen Verlautbarung vom 12. August 2005 unter Abschnitt C 2 enthaltenen Aussagen nicht für Arbeitgeber gelten, die bis zum 31. Dezember 2005 die Gesamtsozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage des § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV a. F. bis zum 25. eines Monats gezahlt haben. Diese Arbeitgeber können nicht von der Übergangsregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV Gebrauch machen. Die von ihnen für Januar 2006 zu zahlenden Beiträge werden nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV n. F. am drittletzten Bankarbeitstag des Monats, d. h. am 27. Januar 2006 fällig. Arbeitgeber, die - bedingt durch unterschiedliche Entgeltabrechnungszeitpunkte - bis zum 31. Dezember 2005 pro Entgeltabrechnungszeitraum zwei Beitragsfälligkeitzeitpunkte zu beachten hatten, können die Übergangsregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV für die für Januar 2006 insgesamt zu zahlenden Beiträge lediglich dann anwenden, wenn eine Trennung der Entgeltabrechnung bzw. eine getrennte Beitragsabrechnung systembedingt nicht möglich ist.

Arbeitgeber, die bisher als Fälligkeitstermin den 25. eines Monats zu berücksichtigen hatten, konnten angesichts der in der gemeinsamen Verlautbarung vom 12. August 2005 enthaltenen Aussagen davon ausgehen, die Übergangsregelung des § 119 Abs. 2 SGB IV zulässig in Anspruch nehmen zu können. Diesen Arbeitgebern kann daher eine Umstellung der Verfahrensweise zur Beitragsabrechnung aus Vertrauensschutzgründen nur zukunftsbezogen zugemutet werden. Betroffene Arbeitgeber, die ihre Beitragsabrechnung für Januar 2006

nicht mehr rechtzeitig vor dem Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Januar 2006 bzw. vor dem Zeitpunkt zur Einreichung des Beitragsnachweises für Januar 2006 umstellen können, haben die Beiträge für Januar 2006 spätestens zum nächsten Fälligkeitstag zu zahlen. Zu diesem Zweck hat der Arbeitgeber einen Korrektur-Beitragsnachweis für Januar 2006 einzureichen. Alternativ können die Beiträge für Januar 2006 auch zusammen mit den Beiträgen des Monats Februar 2006 nachgewiesen und gezahlt werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind der Auffassung, dass in diesen Fällen Säumniszuschläge nach § 24 Abs. 1 SGB IV für die Beiträge des Monats Januar 2006 nicht erhoben werden können, sofern die Beitragsschuld für den Monat Januar 2006 bis zum nächsten Fälligkeitstag (24. Februar 2006) in vollständiger Höhe beglichen wird.

Die Krankenkassen werden die betroffenen Arbeitgeber in geeigneter Form im vorstehenden Sinne informieren. Sofern eine entsprechende Arbeitgeberinformation vor dem Zeitpunkt zur Einreichung des Beitragsnachweises für Januar 2006 nicht erfolgt ist, sollen die Arbeitgeber, die für Januar 2006 einen „Null“-Beitragsnachweis eingereicht haben, zur Umstellung ihrer Verfahrensweise bei der Beitragsabrechnung aufgefordert werden, wenn die Krankenkasse erkennen kann, dass in der Vergangenheit die Beiträge unter Beachtung der Fälligkeitsregelung des § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV a. F. bis zum 25. des laufenden Monats gezahlt worden sind; die Umstellung ist einheitlich gegenüber allen Einzugsstellen vorzunehmen.

Scheinselbstständigkeit

<http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/scheinselbstaendigkeit/index.html>,

Stand: 10.03.2011

Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn jemand zwar nach der zu Grunde liegenden Vertragsgestaltung selbstständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber nichtselbstständige Arbeiten in einem Arbeitsverhältnis leistet. Dies hat zur Konsequenz, dass Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu zahlen sind.

Erfassung Scheinselbstständiger

§ 7 Abs. 4 SGB IV, in dem die Sozialversicherungsträger zur Vermutung des Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung bei der Erfüllung von drei von fünf Merkmalen ermächtigt und gleichzeitig diese Merkmale präzisiert wurden, ist komplett gestrichen worden.

Mit Wegfall der Vermutungsregelung wird die Beweislast endgültig in die Hände der Einzugsstellen und Betriebsprüfer zurückgegeben. Konnten diese Stellen sich früher wegen mangelnder Mitwirkung kein genaues Bild über die zu beurteilende Tätigkeit machen, durften sie eine Beschäftigung vermuten, wenn in ihren Augen drei von fünf im Gesetz präzisierten Merkmalen vorlagen. Nun müssen die Prüfenden auch bei mangelnder Mitwirkung nachweisen, dass es sich wirklich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (und nicht um Selbstständigkeit) handelt.

Anfrageverfahren zur Statusklärung

Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (ehemals BfA) ist zuständig für das Anfrageverfahren, durch das die Beteiligten eine Klärung der Statusfrage erreichen können. Der Antrag kann sowohl vom Auftragnehmer als auch vom Auftraggeber gestellt werden.

Das Anfrageverfahren durch die Beteiligten ist jedoch nur möglich, wenn die Deutsche Rentenversicherung im Zeitpunkt der Antragstellung selbst noch kein Verfahren eingeleitet hat.

Innerhalb des Statusverfahrens wird auf die Gesamtsituation abgestellt.

Im Vordergrund dieser Betrachtung steht als Merkmal für eine selbstständige Tätigkeit der Grad der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, inwiefern ein unternehmerisches Risiko getragen und unternehmerische Chancen wahrgenommen werden.

Bedeutsam ist auch, dass die Deutsche Rentenversicherung gesetzlich verpflichtet ist, vor ihrer endgültigen Entscheidung, diese vorab bekannt zu machen, um den Beteiligten die Möglichkeit zu geben, weitere für die Entscheidung erhebliche Tatsachen und rechtliche Gesichtspunkte hervorzubringen.

Widerspruch und Klage gegen diese Entscheidung haben aufschiebende Wirkung.

Deutsche Rentenversicherung Bund

Clearingstelle für sozialversicherungsrechtliche Statusfragen

10704 Berlin
Service-Telefon: 0800 10004800

Das benötigte [Antragsformular](#) finden Sie auf der Seite der Deutschen Rentenversicherung Bund.

I. Merkmale der Selbstständigkeit

Bei der Beurteilung des Status wird auf die Gesamtsituation abgestellt.

Im Vordergrund dieser Betrachtung steht als Merkmal für eine selbstständige Tätigkeit der Grad der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und inwiefern ein unternehmerisches Risiko getragen, unternehmerische Chancen wahrgenommen und hierfür beispielsweise Eigenwerbung betrieben wird.

Typische Merkmale unternehmerischen Handelns sind die Erbringung von Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung. Ferner die eigenständige Entscheidung über

- Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug
- Personelle Fragen (Einstellung, Entlassung)
- Einsatz von Kapital und eigener Arbeitsgeräte
- Entscheidung über Einkaufs- und Verkaufskonditionen
- eigene Kundenaquisition
- Werbemaßnahmen und Auftreten als Selbstständiger in der Geschäftswelt (Eigene Briefköpfe, Zeitungsannoncen)

II. Anhaltspunkte für Scheinselbstständigkeit

Entscheidend für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist, ob sich eine persönliche Abhängigkeit von einem Arbeitgeber feststellen lässt.

Anhaltspunkte für eine Scheinselbstständigkeit sind folgende Merkmale:

das Unternehmen besitzt kein Firmenschild oder keine eigenen Geschäftsräume. Es hat kein eigenes Briefpapier oder eigene Visitenkarten. Oder der Unternehmer tritt beispielsweise in der Arbeitskleidung des Auftraggebers auf. Als deutliche Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung werden eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers angesehen.

Der beschriebene Vermutungskatalog ist zwar mit Neufassung des Gesetzes entfallen, damit aber im Rahmen der Beurteilung der Scheinselbstständigkeit nicht bedeutungslos geworden. Bei der Beurteilung der Gesamtsituation spielen Gesichtspunkte wie

- **keine regelmäßig Beschäftigten**
400,- € Beschäftigtenverhältnisse werden nicht anerkannt. Familienangehörige werden gegenüber der früheren Regelung anerkannt.
- **Tätigkeit auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber**
Bei der Auslegung des Begriffs „im Wesentlichen“ gehen die

Sozialversicherungsträger von einem Anteil von fünf Sechsteln des Umsatzes mit einem Auftraggeber aus. Es genügt nicht, vertraglich die Zulässigkeit weiterer Auftragsverhältnisse festzustellen, sondern die Auftraggeber müssen tatsächlich nachgewiesen werden.

- **Auftraggeber hat Beschäftigte, die dieselben Tätigkeiten verrichten wie der Selbstständige**
- **Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers - kein unternehmerisches Handeln**
Anhaltspunkte für eine Scheinselbstständigkeit sind folgende Merkmale: das Unternehmen besitzt kein eigenes Firmenschild, keine eigenen Geschäftsräume, kein eigenes Briefpapier oder Visitenkarten. Der Unternehmer tritt in der Arbeitskleidung des Auftraggebers auf.
- **Selbstständiger hat Tätigkeit beim Auftraggeber zuvor als dessen Arbeitnehmer verrichtet**

weiterhin eine Rolle.

Hinweis:

Der Umstand, dass ein Unternehmer auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist, führt nicht automatisch zur Annahme einer abhängigen Beschäftigung, sondern stellt lediglich ein Indiz für das Vorliegen einer Scheinselbstständigkeit dar. Maßgeblich ist die Gesamtsituation. Selbstständige mit nur einem Auftraggeber können aber rentenversicherungspflichtig sein (siehe III. Arbeitnehmerähnliche Selbstständige).

Beginn der Sozialversicherungspflicht

Grundsätzlich tritt bei Feststellung der Scheinselbstständigkeit die Sozialversicherungspflicht mit Aufnahme der Tätigkeit ein. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die ausstehenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung rückwirkend bis zu vier Jahre zu bezahlen.

Ausnahmen:

Wenn innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit ein Antrag auf Statusfeststellung bei der Deutschen Rentenversicherung gestellt wird, tritt die Sozialversicherungspflicht zu dem Zeitpunkt ein, zu dem eine unanfechtbare Entscheidung vorliegt (Widerspruch und Klage haben aufschiebende Wirkung). Voraussetzung hierfür ist:

- Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis liegt vor.
- Der Beschäftigte hat zugestimmt.
- Der Beschäftigte hat sich für den Zeitraum zwischen Beginn der Tätigkeit und Erteilung des Bescheides entsprechend für den Krankheitsfall und das Alter abgesichert.

Zu Punkt 3 ist zu beachten: Bei der Vorsorge für das Alter besteht ein Wahlrecht. Anstelle von Rentenversicherungsbeiträgen werden Lebensversicherungen, Immobilien oder Wertpapierbesitz als gleichwertige Absicherung anerkannt.

Arbeits- und Steuerrecht

Bei Feststellung von Scheinselbstständigkeit kann der Betroffene gegebenenfalls seinen Arbeitnehmerstatus vor Gericht einklagen. Wird dieser ihm vom Arbeitsgericht zuerkannt, hat er damit auch alle arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten eines abhängig Beschäftigten.

Die Veränderung der Verhältnisse kann auch steuerrechtliche Konsequenzen haben. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben dann die neue Situation gegebenenfalls steuerrechtlich nachzuvollziehen und haften für die Nachzahlungen als Gesamtschuldner, sie können also beide zur Zahlung der Außenstände in voller Höhe aufgefordert werden.

Da dies Einzelfallbetrachtungen sind, empfiehlt es sich, einen Steuerberater hinzuzuziehen und sich mit dem zuständigen Finanzamt abzustimmen. Es ist zu beachten, dass die Finanzämter eine eigene Prüfung vornehmen. Die Finanzämter sind nicht an die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung gebunden. Demnach besteht die Gefahr, dass die Finanzämter im Rahmen der Einzelfallbetrachtung zu einem anderen Ergebnis kommen. Es besteht jedoch nach § 42 e EStG die Möglichkeit ein Anrufungsauskunftsverfahren durchzuführen. Danach hat das Finanzamt auf Anfrage Auskunft über die steuerrechtliche Bewertung zu erteilen. "Scheinselbstständige" müssen beachten, dass sie als Arbeitnehmer den lohn-/einkommensteuerrechtlichen Regelungen unterliegen und durch diese Tätigkeit fortan keine Einkünfte aus Gewerbebetrieb mehr erzielen. Darüber hinaus schuldet der vermeintliche Auftragnehmer gegebenenfalls die auf seinen bisherigen Rechnungen ausgewiesene Umsatzsteuer nach § 14c Abs. 2 Umsatzsteuergesetz, während ein Vorsteuerabzug für den Auftraggeber (der in diesem Fall wie ein Arbeitgeber zu behandeln ist) nicht in Betracht kommen würde. Die Berichtigung der Rechnung ist möglich, soweit der Aussteller der Rechnung den unberechtigten Steuerausweis gegenüber dem Empfänger für ungültig erklärt und die Gefährdung beseitigt wurde. Eine derartige Beseitigung liegt vor, wenn der Vorsteuerabzug nicht durchgeführt wurde oder die geltend gemachte Vorsteuer an das Finanzamt zurückgezahlt wurde.

Des Weiteren endet mit Feststellung der Scheinselbstständigkeit die unternehmerische Tätigkeit. Dies bedeutet, dass das Gewerbe beim zuständigen Gewerbeamt abzumelden ist. Auch die gesetzliche Mitgliedschaft in der Industrie- und Handelskammer endet zu diesem Zeitpunkt.

III. Arbeitnehmerähnliche Selbstständige

Arbeitnehmerähnliche Selbstständige sind zwar „echte“ Selbstständige, sie unterliegen aber der Rentenversicherungspflicht.

Arbeitnehmerähnlich ist, wer keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 400,- Euro übersteigt **und** auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist (Faustregel: 5/6 des Umsatzes werden über einen Auftraggeber generiert). Von einer Dauerhaftigkeit der Tätigkeit ist auszugehen, wenn die Tätigkeit im Rahmen eines Dauerauftragsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Auftragsverhältnisses erfolgt. Bei einer im Voraus begrenzten und nur vorübergehenden Tätigkeit für einen Auftraggeber (projektbezogene Tätigkeit) wird grundsätzlich keine Dauerhaftigkeit dieser Tätigkeit für nur einen Auftraggeber vorliegen,

wenn die Begrenzung innerhalb eines Jahres liegt.

Arbeitnehmerähnliche Selbstständige haben sich innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu melden.

Die Beiträge zur Rentenversicherung müssen Selbstständige in voller Höhe selbst zahlen.

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist in folgenden Fällen auf Antrag möglich:

- Selbstständige können für einen Zeitraum von drei Jahren nach erstmaliger Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit (Existenzgründung) von der Versicherungspflicht befreit werden. Die Befreiung kann auch bei Aufnahme einer zweiten selbstständigen Tätigkeit, die ebenfalls den Merkmalen des arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen entspricht, erneut in Anspruch genommen werden. Der 3-Jahres-Zeitraum nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit darf noch nicht überschritten sein. Die Befreiung wirkt vom Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen an, wenn sie innerhalb von drei Monaten beantragt wird, sonst vom Eingang des Antrags an.
- Der Antragsteller hat das 58. Lebensjahr vollendet: Er wird vollständig von der Rentenversicherungspflicht befreit, wenn er bereits selbstständig war und die Versicherungspflicht erstmalig aufgrund der Neuregelung zur rentenversicherungspflichtigen Selbstständigkeit eingetreten ist. Die Befreiung wirkt vom Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen an, wenn sie innerhalb von drei Monaten beantragt wird, sonst vom Eingang des Antrags an.

Ferner können Personen dauerhaft von der Versicherungspflicht befreit werden, die am 31. Dezember 1998 eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt haben, in der sie nicht versicherungspflichtig waren, und danach wegen der Regelung über arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit versicherungspflichtig werden:

- Danach können selbstständig Tätige, soweit sie vor dem 2. Januar 1949 geboren sind, von der Versicherungspflicht befreit werden, ohne dass sie weitere Voraussetzungen erfüllen müssen.
- Jüngere Selbstständige können nur dann befreit werden, wenn sie bereits vor dem 10. Dezember 1998 eine Alterssicherung im Rahmen einer privaten Lebens- oder Rentenversicherung oder auf Grundlage einer vergleichbaren Form der Vorsorge entsprechend den Forderungen des § 231 Abs. 5 SGB VI aufgebaut haben. Eine Befreiungsmöglichkeit besteht auch bei Zusage auf eine betriebliche Altersvorsorge, durch die die leistungsbezogenen und aufwandsbezogenen Voraussetzungen, die an einen Lebens- oder Rentenversicherungsvertrag zu stellen sind, erfüllt werden.

Die Befreiung ist innerhalb eines Jahres nach Eintritt der Versicherungspflicht zu beantragen. Die Befreiung wirkt vom Eintritt der Versicherungspflicht an.

Informationen der Deutschen Rentenversicherung zum [Personenkreis der Selbstständigen mit einem Auftraggeber](#)

Sonderfall des geschäftsführenden Gesellschafters

Auch selbstständig tätige geschäftsführende Gesellschafter einer juristischen Person können nach der oben beschriebenen Regelung rentenversicherungspflichtige Selbstständige sein. Für die Beurteilung der Versicherungspflicht kommt es darauf an, ob die Gesellschaft (und nicht der Gesellschafter) im Wesentlichen nur einen Auftraggeber hat und ob die Gesellschaft sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt. Nachdem das Bundessozialgericht dies zur früheren Gesetzeslage anders entschieden hatte, ist eine entsprechende Klarstellung im Gesetz erfolgt.

Sonderregelungen für Handelsvertreter

Mit dem Wegfall der Vermutungskriterien ist auch die Ausnahmeregelung für Handelsvertreter hinfällig geworden.

Entscheidend für die Frage der Selbstständigkeit ist nun auch bei den Handelsvertretern, ob diese ihre Tätigkeit im Wesentlichen frei einteilen und über ihre Arbeitszeit bestimmen können.

Somit können Handelsvertreter grundsätzlich auch scheinselfständig sein. Indizien dafür sind beispielsweise Umsatzvorgaben, eng angelegte Kontrollen des Auftraggebers, Pflichtenwesenheiten, vorgegebene Termine bei Kunden, Tourenpläne, Urlaubsabstimmungen mit dem Auftraggeber sowie das Verbot Angestellte einzustellen.

Sofern der Handelsvertreter seine Arbeitszeit und Tätigkeit aber frei einteilen kann, kann er dennoch den rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern gleichgestellt sein, wenn er regelmäßig keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt, deren Entgelt 400,- € im Monat übersteigt und wenn er im Wesentlichen für einen Auftraggeber tätig ist (siehe III. Arbeitnehmerähnliche Selbstständige).

Wenn von der Rentenversicherungspflicht auszugehen ist, sind die Befreiungsmöglichkeiten zu prüfen. Hierzu wird auf die Ausführungen oben verwiesen.

Informationen der Deutschen Rentenversicherung Bund zur [Versicherungsrechtlichen Beurteilung von Handelsvertretern](#).

Hinweis:

Die Abgrenzung zwischen Selbstständigen, rentenversicherungspflichtigen Selbstständigen und Scheinselbstständigen bleibt schwierig. Viele Einzelfälle und strittige Punkte werden weiterhin von der Rechtsprechung anhand der bisherigen Kriterien zu klären sein. Dabei kann das Ergebnis der arbeitsrechtlichen Prüfung die Auftragnehmerstellung sein, während die sozialversicherungsrechtliche Prüfung den Arbeitnehmerstatus zuspricht.

Insbesondere Existenzgründer sollten sich innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit an die Deutsche Rentenversicherung Bund wenden und schriftlich einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Bei Unklarheiten bzgl. der Selbstständigkeit sollte bei der Deutschen Rentenversicherung Bund innerhalb von einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit ein Antrag auf Feststellung gestellt werden.

Ein [Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit](#) kann auf Seiten der Deutschen Rentenversicherung Bund abgerufen werden.

Herzlich Willkommen zum Seminar



**Minijob - Grundlagen, typische Probleme
und Neuerungen**

Minijob

Grundlagen, typische Probleme und Neuerungen

Inhaltsverzeichnis

Begrüßung, Inhaltsverzeichnis (1 - 3)

Unterscheidung (4)

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (5 ff.)

Voraussetzungen und Aufzeichnungspflichten (5)

Pauschale Abgaben (8)

Verzicht auf die Versicherungsfreiheit (11)

Ermittlung des Arbeitsentgelts (15)

Schwankendes Arbeitsentgelt (21)

Flexible Arbeitszeitregelungen (24)



Minijob

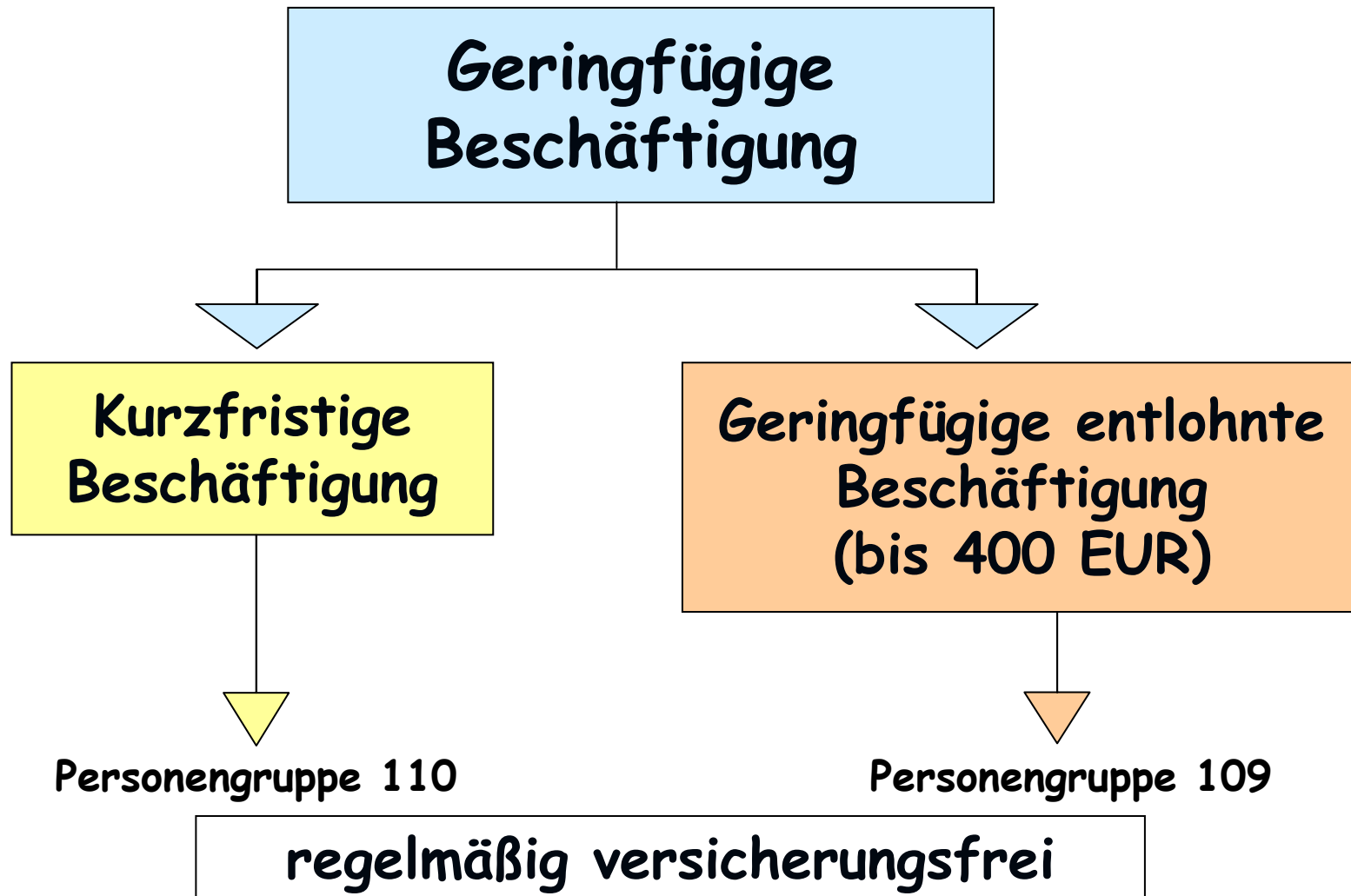
Grundlagen, typische Probleme und Neuerungen

Inhaltsverzeichnis

- Unvorhergesehene Überschreitung (35)
- Anteilige Geringfügigkeitsgrenze (36)
- Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen (39)
- Einheitliches Beschäftigungsverhältnis (44)
- Kurzfristige Beschäftigung (49 ff.)
 - Voraussetzungen und Aufzeichnungspflichten (49)
 - Befristung (51)
 - Einhaltung der Zeitgrenzen (56)
 - Berufsmäßigkeit (65)



Unterscheidung



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Voraussetzungen

Ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 EUR nicht übersteigt.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Aufzeichnungspflichten

Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.





Geringfügig entlohnte Beschäftigung



* Beitragsverfahrensverordnung

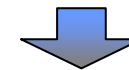
Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Pauschale Abgaben

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (KV)

Zahlt der Arbeitgeber für Arbeitnehmer:

- ➔ die versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind und
- ➔ in der gesetzlichen Krankenversicherung tatsächlich versichert sind



Pflichtversicherung

freiwillige
Versicherung

Familienversicherung

- ➔ wenn eine private Krankenversicherung besteht, fällt kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung an

| | Beschäftigung außerhalb Privathaushalt | Beschäftigung im Privathaushalt |
|--------------------|----------------------------------------|---------------------------------|
| Pauschalbeitrag KV | 13 % | 5 % |

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Pauschale Abgaben

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (RV)

Zahlt der Arbeitgeber für Arbeitnehmer:

- die in der geringfügigen Beschäftigung rentenversicherungsfrei, von der Rentenversicherungspflicht befreit (z.B. Beamte) oder aus anderem Grund rentenversicherungsfrei (z.B. Altersvollrentner) sind
- auch für von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufständischer Versorgungswerke

| | Beschäftigung außerhalb Privathaushalt | Beschäftigung im Privathaushalt |
|--------------------|----------------------------------------|---------------------------------|
| Pauschalbeitrag RV | 15 % | 5 % |



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Pauschale Abgaben

Umlage U1 0,6 %
(Aufwendungen bei Krankheit)

Arbeitgeber mit bis zu
30 Arbeitnehmern

Umlage U2 0,07 %
(Aufwendungen bei Schwangerschaft/
Mutterschutz)

Grundsätzlich alle Arbeitgeber

Insolvenzgeldumlage UI 0,41 %
Nicht für Privathaushalte

einheitliche Pauschalsteuer 2 %

Nähere Informationen erhalten
Sie bei den Finanzverwaltungen

**Beiträge zur
gesetzlichen UV**

Gewerbliche Arbeitgeber: in individueller Höhe
an den zuständigen Unfallversicherungsträger;
Privathaushalte: 1,6 % an die Minijobzentrale

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und damit rentenversicherungsfrei sind, können nach § 5 Abs.2 Satz 2 SGB VI auf diese Versicherungsfreiheit verzichten und erwerben dadurch volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung.



(außerhalb des Privathaushaltes)

Mindestbemessungsgrundlage 155 EUR monatlich

Geringfügig entlohnte Beschäftigung Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Beispiel 1:

Eine familienversicherte Hausfrau nimmt am 01.02.2010 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (monatliches Arbeitsentgelt 140 EUR) auf. Sie erklärt zu Beginn der Beschäftigung den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Lösung zu Beispiel 1:

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit. In der Rentenversicherung führt der Verzicht zur Versicherungspflicht.
Die Beiträge berechnen sich wie folgt:

| | | |
|-----------|----------------------------|-----------------------------------------|
| RV | Gesamt: | 30,85 EUR (155 EUR × 19,9 %) |
| | Arbeitgeberanteil: | 21,00 EUR (140 EUR × 15 %) |
| | Arbeitnehmeranteil: | 9,85 EUR (30,85 EUR - 21,00 EUR) |
| KV | Arbeitgeberanteil: | 18,20 EUR (140 EUR × 13 %) |

U1: 0,84 EUR
(140 EUR × 0,6%)

U2: 0,10 EUR
(140 EUR × 0,07%)

UI: 0,57 EUR
(140 EUR × 0,41%)



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit



Die Erklärung ist gegenüber dem Arbeitgeber bindend, wirkt nur für die Zukunft und gilt einheitlich für alle Beschäftigungen.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei Beschäftigungsbeginn auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung hinzuweisen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

➔ Ausgangspunkt ist das regelmäßige Arbeitsentgelt, auf welches ein Rechtsanspruch besteht

└─➔ Entstehungsprinzip

➔ Ergibt sich z.B. aus dem Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Beispiel 2:

Ein Bauhelfer wird zum 01.03.2010 eingestellt.
Sein Arbeitsvertrag sieht einen Stundenlohn von
8,50 EUR vor. Die Arbeitszeit beträgt monatlich
40 Stunden.

Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag
sieht einen Mindestlohn ab 01.09.2009
von 10,80 EUR (incl. Bauzuschlag) vor.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Lösung zu Beispiel 2:

Für die vorausschauende Betrachtung und die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge muss der Mindestlohn von 10,80 EUR herangezogen werden, da der Arbeitnehmer aufgrund des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages einen Anspruch hierauf hat.

Berechnung:

10,80 EUR x 40 Arbeitsstunden = 432 EUR

Das Arbeitsentgelt, auf das ein Rechtsanspruch besteht, überschreitet die Geringfügigkeitsgrenze, wodurch Versicherungspflicht entsteht.

(ggf. Gleitzone Regelung beachten)

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Sonderzuwendungen, die der Arbeitnehmer bei vorausschauender Betrachtung mindestens einmal jährlich erwarten kann, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts entsprechend anteilmäßig zu berücksichtigen.

(BSG-Urteil vom 28.02.1984 - 12 RK 21/83)

→ Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer im Voraus schriftlich auf die Sonderzuwendungen verzichtet hat.

(ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit)





Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Beispiel 3:

Ein Arbeitnehmer erhält ein Entgelt von 380 EUR monatlich und jeweils im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld von

- a) 200 EUR
- b) 400 EUR.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Lösung zu Beispiel 3:

- a)** Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor; die Entgeltgrenze von 400 EUR wird nicht überschritten.

$$(380 \text{ EUR} \times 12 = 4.560 \text{ EUR} + 200 \text{ EUR} = 4.760 \text{ EUR})$$

- b)** Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nicht vor, da die Entgeltgrenze von 400 EUR überschritten wird.

$$(380 \text{ EUR} \times 12 = 4.560 \text{ EUR} + 400 \text{ EUR} = 4.960 \text{ EUR})$$

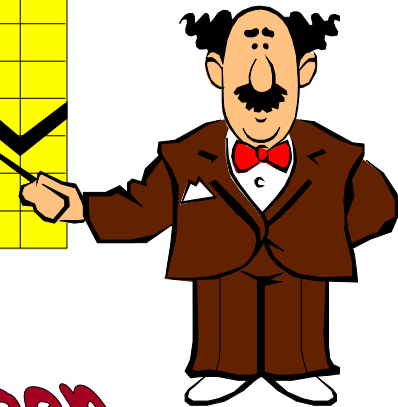
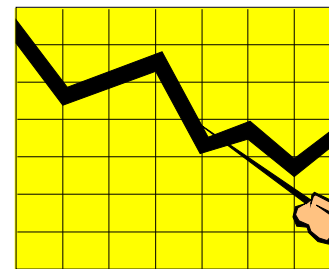
(ggf. Gleitzone Regelung beachten)

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und bei saisonalbedingtem Arbeitsentgelt ist auf das durchschnittliche Monatsentgelt abzustellen und eine gewissenhafte Schätzung vorausschauend durchzuführen.

Für die Vergangenheit ist diese Beurteilung auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher vorhersehbarer Umstände mit dem tatsächlichen Ablauf nicht übereinstimmt.



Dokumentation in den Lohnunterlagen

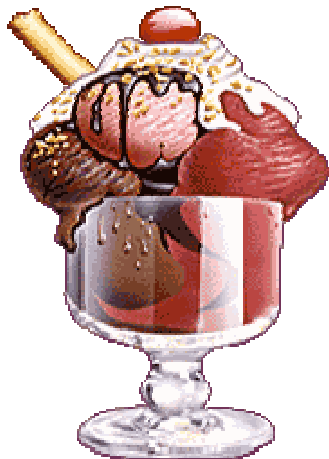
Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Schwankendes Arbeitsentgelt

Beispiel 4:

Ein Kellner im Eiscafé erzielt voraussichtlich folgende monatliche Entgelte:

| Jan | Feb | Mrz | Apr | Mai | Jun | Jul |
|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0,- | 0,- | 100,- | 120,- | 500,- | 560,- | 520,- |



| Aug | Sep | Okt | Nov | Dez | Summe |
|-------|-------|------|-----|-----|---------|
| 540,- | 130,- | 90,- | 0,- | 0,- | 2.560,- |

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Schwankendes Arbeitsentgelt

Lösung zu Beispiel 4:

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

$$2.560 \text{ EUR} : 8 \text{ Monate} = 320 \text{ EUR}$$

Das regelmäßige, d.h. „durchschnittliche“ Arbeitsentgelt beträgt monatlich 320 EUR und liegt damit ab Beginn der Beschäftigung nicht über der Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR monatlich. Monate ohne Entgelt bleiben bei der Berechnung außen vor. Es liegt eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Rechtslage bis 31.12.2008

§ 7 Abs. 1a
SGB IV

Das Führen von Arbeitszeitkonten zum Zwecke der Bildung von Wertguthaben mit der Folge, dass Beiträge nicht mehr in dem Monat fällig werden, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, ist für geringfügig entlohnte Beschäftigungen unzulässig.

Beiträge sind nach § 22 Abs. 1 SGB IV fällig, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, unabhängig vom tatsächlichen Zufluss.



Entstehungsprinzip



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Seit 01.01.2009 besteht auch für geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, Arbeitszeitkonten aufzubauen.

Dabei ist zwischen folgenden Regelungen zu unterscheiden:

**Wertguthaben-
vereinbarungen ***

*(z.B. Langzeit- und
Lebensarbeitszeitkonten)*

**Sonstige flexible
Arbeitszeitregelungen**

*(z.B. Gleitzeit- oder
Jahreszeitkonten)*

**) für kurzfristige Beschäftigungen nicht möglich*



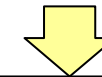
Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Wertguthaben-
vereinbarungen



Sonstige flexible
Arbeitszeitregelungen



Ziel

- Längerfristige Freistellung von der Arbeitsleistung
- Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes in KV, PV, RV und AV



bei geringfügig entlohn-
ten Beschäftigungen:
lediglich Fortbestand unter
Weiterzahlung des Arbeits-
entgelts; bei Verzicht auf die
RV-Freiheit Aufrechterhaltung
des RV-Versicherungsschutzes

- Flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit
- Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen
- Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts

Beschäf-
tigungsfiktion
während der
Freistellung

mehr als 1 Monat

bis zu einem Monat

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Beispiel 5:

Einstellung eines Arbeitnehmers zum 01.04. mit einem festen Arbeitsentgelt von 400 EUR monatlich. Dafür verpflichtet sich der Arbeitnehmer im Jahr (12 Monate) 480 Stunden zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen, Zeitguthaben regelmäßig auf- und abgebaut werden, wobei der Arbeitnehmer längstens für einen Monat freigestellt werden soll.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Lösung zu Beispiel 5:

Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, für die eine sonstige flexible Arbeitszeitregelung getroffen wurde.

Unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Abgaben an die Minijobzentrale aus 400 EUR.

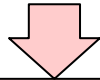




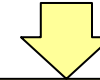
Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Wertguthaben- vereinbarungen



Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen



Voraus- setzungen

- schriftlich
- vor Abschluss Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung prüfen
- Erhalt des sozialversicherungsrechtlichen Status
 - 1.) zwischen Anspar- und Freistellungsphase
 - 2.) während der Ansparphase selbst
- Angemessenheit des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase
- Auszahlung max. 400 EUR
(Werterhaltungsgarantie, ggf. Insolvenzversicherung, jährliche Auskunftspflicht)

- durchschnittliches mtl. Arbeitsentgelt darf zuzüglich des zu erwartenden Entgeltanspruchs aus dem Arbeitszeitguthaben nicht mehr als 400 EUR mtl. betragen (Jahresbetrachtung)



Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze absehbar:
Versicherungspflicht

- Tatsächlicher Abbau der Zeitguthaben muss ermöglicht werden

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Beispiel 6:

Einstellung eines Hausmeisters zum 01.04. auf Stundenlohnbasis (10 EUR pro Stunde). Es wird ein verstetigtes Arbeitsentgelt von 380 Euro im Monat vereinbart. Dies entspricht einer monatlichen Arbeitszeit von 38 Stunden (Jahresarbeitszeit = 456 Stunden).

Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen und die wöchentliche Arbeitszeit demnach schwanken. Der Arbeitgeber schließt mit dem Hausmeister daher eine Gleitzeitvereinbarung über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ab, die es dem Hausmeister ermöglicht, monatliche Überstunden auf- und abzubauen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Lösung zu Beispiel 6:

Soweit der Arbeitgeber in der vorausschauenden Betrachtung davon ausgeht, dass das Arbeitszeitkonto zum Ende des maßgebenden Zeitjahres (31.03. des Folgejahres) maximal 24 Stunden Restguthaben enthalten wird, ist der Hausmeister versicherungsfrei, weil das durchschnittliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt ($456 + 24 = 480 \text{ Stunden} : 12 \text{ Monate} \times 10 \text{ EUR} = 400 \text{ EUR}$). Der Arbeitgeber hat von dem verstetigten Arbeitsentgelt den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Wertguthaben- vereinbarungen



Beiträge werden nicht in dem Monat fällig, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, sondern erst im Abbau des Wertguthabens in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung

→ Verschiebung auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme

Fälligkeit d. Beiträge aus dem Arbeitszeitkonto

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen



Beitragspflichtig ist ausschließlich das ausgezahlte vertraglich geschuldete, verstetigte Arbeitsentgelt, unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung

→ Einführung des Zuflussprinzips aus Arbeitszeitguthaben
§ 22 Abs. 1 S. 2 SGB IV

Folgen einer unzulässigen Vereinbarung

Nichtigkeit
Arbeitsentgelt maßgebend, welches erarbeitet wurde



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Beispiel 7:

Eine Reinigungskraft erhält monatlich 400,- €. Ihre reguläre Arbeitszeit ist vertraglich festgelegt. Aufgrund von Krankheits- und Urlaubsvertretungen fallen zusätzliche Überstunden an. Diese werden in einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Das Arbeitszeitkonto soll am Ende der Beschäftigung in Arbeitsentgelt abgegolten werden.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Flexible Arbeitszeitregelungen

Lösung zu Beispiel 7:

Da bereits von vornherein feststeht, dass die aufgebauten Arbeitszeitguthaben nicht bis zum Ende der Beschäftigung abgebaut werden, hat die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Vertretungsarbeit zu erfolgen. Die sonstige flexible Arbeitszeitregelung ist dabei irrelevant.

Ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses besteht Versicherungspflicht.



Deutsche
Rentenversicherung

Baden-Württemberg

Pause



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhergesehene Überschreitung

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten führt nicht zur Versicherungspflicht.

Gelegentlich —————▶ bis zu zwei Monate

Unvorhergesehen —▶ z.B.: Krankheitsvertretung
nicht: Urlaubsvertretung,
Saisongeschäft

Dokumentation in den Lohnunterlagen

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Anteilige Geringfügigkeitsgrenze



Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die volle Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR.

Aber:

Ist die Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet, ist die anteilige monatliche Geringfügigkeitsgrenze zugrunde zu legen.

$$\text{Anteiliger Monatswert} = \frac{400 \text{ EUR} \times \text{Kalendertage}}{30}$$

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Anteilige Geringfügigkeitsgrenze

Beispiel 8:

Eine Verkäuferin nimmt am 15.04. eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 360 EUR auf. Aufgrund der Einarbeitung wird bereits im Monat der Beschäftigungsaufnahme ein Arbeitsentgelt von 300 EUR erzielt.

Lösung zu Beispiel 8:

Die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR gilt auch im Eintrittsmonat, obwohl die Beschäftigung erst im Laufe des Monats April beginnt. Da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht überschreitet, liegt eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Es sind Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Anteilige Geringfügigkeitsgrenze

Beispiel 9:

Ein Zivildienstleistender vereinbart eine befristete Beschäftigung vom 16.01.2010 bis 17.01.2010 als Kellner mit je 8 Stunden täglich. Das Arbeitsentgelt beträgt pro Tag 60 EUR.
(Hinweis: kurzfristige Beschäftigung nicht möglich)



Lösung zu Beispiel 9:

Das Arbeitsentgelt von 120 EUR für den Beschäftigungszeitraum überschreitet die anteilige Geringfügigkeitsgrenze von $(400 \times 2 : 30) = 26,67$ EUR, somit liegt keine geringfügige Beschäftigung vor. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung Mehrere Beschäftigungen

- | | | | | | |
|-----------|--------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 1. | geringfügig entlohnte Beschäftigung | + | kurzfristige Beschäftigung | <input checked="" type="checkbox"/> | <i>Keine Zusammenrechnung</i> |
| 2. | geringfügig entlohnte Beschäftigung | + | selbständige Tätigkeit | <input checked="" type="checkbox"/> | <i>Keine Zusammenrechnung</i> |
| 3. | geringfügig entlohnte Beschäftigungen ^{1) 2)} | + | versicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigung | <input checked="" type="checkbox"/> | <i>Zusammenrechnung</i> |
| 4. | geringfügig entlohnte Beschäftigung | + | geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) | <input checked="" type="checkbox"/> | <i>Zusammenrechnung</i> |

1) Keine Zusammenrechnung mit zeitlich erster geringfügiger Beschäftigung

2) AloV: Keine Zusammenrechnung mit versicherungspflichtiger Beschäftigung

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere Beschäftigungen

Grundsatz:

Arbeitgeber hat die Verpflichtung, im Voraus das
Versicherungsverhältnis zu klären!



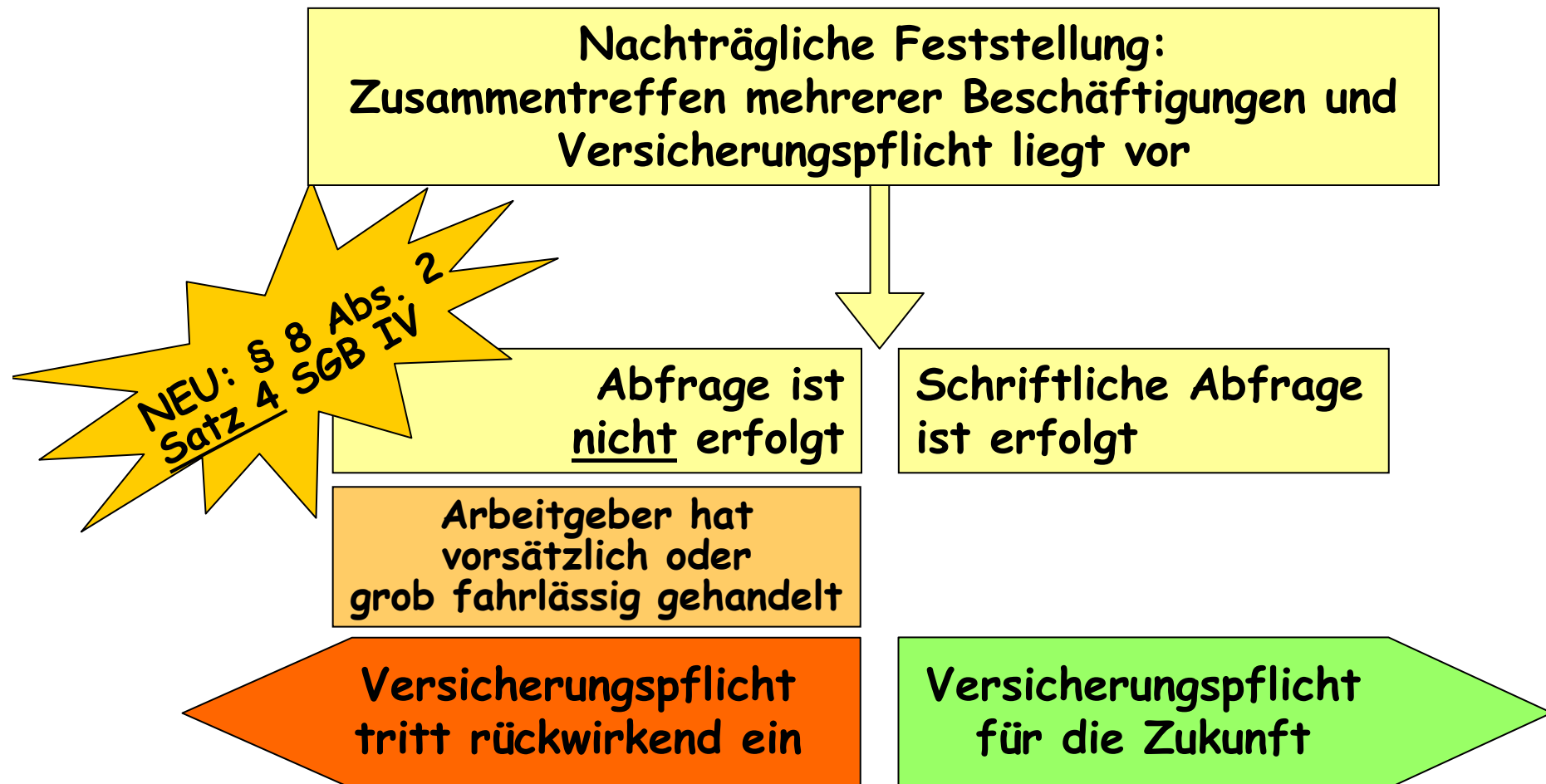
Nachweise sind zu den Lohnunterlagen zu nehmen



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere Beschäftigungen

Ab wann tritt die Versicherungspflicht ein?



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere Beschäftigungen

Beispiel 10:

Max M. übt seit 01.10.2009 beim Arbeitgeber C eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus und erzielt ein monatliches Entgelt von 230 EUR.

Arbeitgeber C hat keinen Nachweis, dass er seinen Arbeitgeberpflichten bei Beschäftigungsaufnahme nachgekommen ist.

Feststellungen bei Betriebsprüfung:

1. Max M. übt seit Jahren eine versicherungspflichtige Beschäftigung bei Arbeitgeber A aus.
2. Max M. übt darüber hinaus seit 01.08.2009 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei Arbeitgeber B mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 350 EUR aus.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere Beschäftigungen

Lösung zu Beispiel 10:

- ➔ Bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung bei Arbeitgeber B handelt es sich um die zeitlich erste Nebenbeschäftigung, so dass Versicherungsfreiheit vorliegt.
- ➔ Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C unterliegt der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.
- ➔ Arbeitgeber C ist seinen Pflichten nicht nachgekommen.
- ➔ Eintritt der Versicherungspflicht ab Beschäftigungsbeginn 01.10.2009 (Nachberechnung von Pflichtbeiträgen und Säumniszuschlägen, Beanstandung der gezahlten Pauschalbeiträge)

Arbeitgeber A: Personengruppe: 101
Beitragsgruppe: 1111

Arbeitgeber B: Personengruppe: 109
Beitragsgruppe: 6500

Arbeitgeber C: Personengruppe: 101
Beitragsgruppe: 1101

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

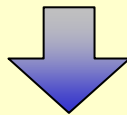
Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Übt ein Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

(BSG-Urteil vom 16.02.1983 - 12 RK 26/81)

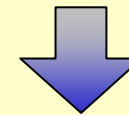
- ➔ Unbedeutend:
 - Art der jeweiligen Beschäftigung
 - Arbeitsvertragliche Gestaltung
- ➔ Entscheidend ist der rechtliche Arbeitgeberbegriff

Unterschiedliche natürliche
oder juristische Personen



Verschiedene Arbeitgeber

Ein und dieselbe natürliche
oder juristische Person



Derselbe Arbeitgeber

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Beispiel 11:

Die Drogerie GmbH unterhält mehrere Filialen. Eine Arbeitnehmerin ist in Filiale A vormittags als Verkäuferin und in Filiale B nachmittags als Putzfrau beschäftigt.

Lösung zu Beispiel 11:

Die Arbeitnehmerin steht in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis zur Drogerie GmbH.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Beispiel 12:

Arbeitnehmer A übt eine mehr als geringfügige (Haupt)Beschäftigung bei der GmbH X und eine geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung bei der GmbH Y aus. Herr G ist Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter bei beiden GmbHen und übt das Direktionsrecht über beide Beschäftigungen aus.

Lösung zu Beispiel 12:

Es handelt sich um mehrere Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern. Somit ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.





Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit
beim selben Arbeit-/Auftraggeber

Arbeitnehmerüberlassung

Ein-Personen-GmbH bzw. Ein-Personen-Limited

§ 32 SGB I

Manipulation
zulasten der
Solidargemein-
schaft verhindern

◀ Ziel ▶

Schutz von
Arbeitnehmern

Kurzfristige Beschäftigung

Voraussetzungen



- ➔ Die Beschäftigung ist auf 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt.
- ➔ Sie darf nicht berufsmäßig sein, falls das Arbeitsentgelt über 400 EUR monatlich liegt.
- ↪ Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres sind zusammenzurechnen
- ↪ Arbeitsentgelthöhe ist unerheblich

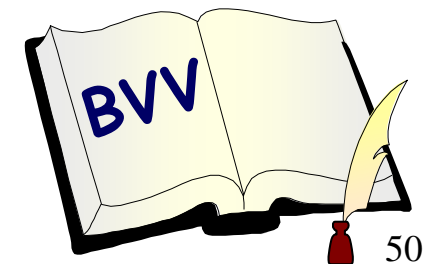
Kurzfristige Beschäftigung

Aufzeichnungspflichten

Das Vorliegen der Voraussetzungen ist nachzuweisen.
Zusätzlich sind Nachweise und Erklärungen über

- ▶ die geleisteten Arbeitstage
- ▶ vorangegangene Beschäftigungen im jeweiligen Kalenderjahr
- ▶ den Status (z.B. Hausfrau, Schüler, Student, Wehr- oder Zivildienstleistender, Arbeitsloser, Rentner) des Beschäftigten

den Entgeltunterlagen beizufügen.



Kurzfristige Beschäftigung

Befristung im Voraus notwendig:

Variante 1

nach ihrer
Eigenart begrenzt
(Weihnachtsmarkt,
Spargelernte etc.)

Variante 2

ausdrückliche
vertragliche
Regelung

Merke: Gilt auch, wenn 2 Monate / 50 Arbeitstage eingehalten werden.

Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel 13:

Ein Rentner arbeitet seit mehreren Jahren jeweils am Ende eines Monats drei Nächte in einem Hotel als Pförtner und erhält hierfür mtl. 410 EUR.

Lösung zu Beispiel 13:

- ➔ Keine kurzfristige Beschäftigung, obwohl die maßgebende Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Verlauf eines Jahres nicht überschritten wird.
- ➔ Es liegt eine regelmäßige Beschäftigung vor, da es an der Befristung fehlt.
- ➔ Versicherungspflicht

(ggf. Gleitzonenregelung beachten)

Kurzfristige Beschäftigung

Rahmenarbeitsvertrag

auf maximal 1 Jahr
befristet

und

maximal 50
Arbeitseinsätze
vorgesehen

Verlängerung auf über ein Jahr:

- Ab dem Tag der Vereinbarung liegt eine regelmäßige und somit nicht mehr kurzfristige Beschäftigung vor.

Im Anschluss folgt weiterer befristeter Rahmenarbeitsvertrag:

- Kurzfristige Beschäftigung, wenn zwischen beiden Beschäftigungen ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt.

Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel 14:

Mit einem Rentner wird ein Rahmenarbeitsvertrag vom 01.04. bis 30.11.2009 abgeschlossen. Dieser beinhaltet 48 Arbeitstage mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von 420 EUR. Ab 01.02.2010 wurde ein neuer Rahmenarbeitsvertrag abgeschlossen, welcher bis 30.09.2010 befristet ist. Dieser beinhaltet ebenfalls 48 Arbeitstage mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von 420 EUR.

Lösung zu Beispiel 14:

Es handelt sich jeweils um kurzfristige Beschäftigungen, da zwischen den einzelnen Verträgen mindestens 2 Monate Unterbrechung liegen.





Kurzfristige Beschäftigung

Befristete Beschäftigung im direkten Anschluss
an eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung

Geringfügig entlohnte
Dauerbeschäftigung

Im direkten Anschluss
erfolgt eine auf 2 Monate
befristete Beschäftigung

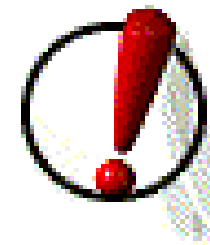
bei demselben Arbeitgeber

= Fortsetzung der bisherigen Dauerbeschäftigung
(widerlegbare Vermutung)

Kurzfristige Beschäftigung

Einhaltung der Zeitgrenze von 2 Monaten
oder 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr

- ➔ **Beschäftigung an mindestens 5 Tagen in der Woche => 2 Monate bzw. bei Zusammenrechnung 60 Kalendertage maßgeblich**
- ➔ **Beschäftigung an weniger als 5 Tagen in der Woche => 50 Arbeitstage heranzuziehen**
- ➔ **Mischung => 50 Arbeitstage maßgebend**



Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel 15:

Ein Arbeitgeber stellt in seinem Betrieb für Saisonarbeiten mehrere Hausfrauen mit einer regelmäßigen Arbeitszeit an

- a) 6 Tagen,
- b) 5 Tagen,
- c) 4 Tagen,

in der Woche ein.



Kurzfristige Beschäftigung

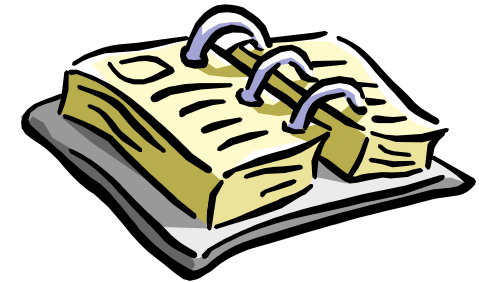
Lösung zu Beispiel 15:

Da in den Fällen **a)** und **b)** die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist bei der Feststellung, ob die Zeitdauer (2 Monate / 50 Arbeitstage) überschritten wird, von der 2 Monatsfrist auszugehen. Im Fall **c)** ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen, da die Beschäftigung weniger als 5 Tage in der Woche in Anspruch nimmt.



Kurzfristige Beschäftigung

Verlängerung



Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung bereits ab dem Tage nicht mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird, also nicht erst nach Ablauf der 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage.

Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Dokumentation in den Unterlagen!

Kurzfristige Beschäftigung

Zusammenrechnung

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres sind zusammenzurechnen.

- ➔ auch bei unterschiedlichen Arbeitgebern
- ➔ auch über den Jahreswechsel hinausgehend

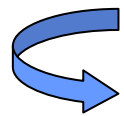
schriftliche Abfrage

Wird die Zeitgrenze (2 Monate/ 50 Arbeitstage) durch die Zusammenrechnung überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung.

Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel 16:

Eine Hausfrau arbeitet als Verkäuferin im voraus vertraglich befristet (6-Tage Woche) wie folgt:



Bei Arbeitgeber A vom 03.12.2009 bis 28.01.2010 mit einem Entgelt von mtl. 1.000 EUR.



Bei Arbeitgeber B ist die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung vom 01.08.2010 bis 31.08.2010 geplant.



Kurzfristige Beschäftigung

Lösung zu Beispiel 16:

Arbeitgeber B muss bei Beginn einer neuen Beschäftigung prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten Beschäftigungen die Zeitgrenzen überschreitet. Da die Beschäftigung bei Arbeitgeber A im Kalenderjahr 2010 nur 28 Kalendertage andauerte, ist zusammen mit der geplanten Beschäftigungszeit bei Arbeitgeber B die Zeitgrenze von 60 Kalendertage nicht überschritten. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist als kurzfristig anzusehen.



Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel 17:

**Eine Hausfrau arbeitet als Verkäuferin
im voraus vertraglich befristet
(6-Tage-Woche) vom 01.11.2009
bis 28.02.2010 gegen ein
monatliches Entgelt von 1.500 EUR.**



Kurzfristige Beschäftigung

Lösung zu Beispiel 17:

Die am 01.11.2009 aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig, da zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer insgesamt mehr als zwei Monate beträgt.

Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, da für kalenderjahrüberschreitende Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.



Kurzfristige Beschäftigung

zu prüfen, wenn
Entgelt > 400 EUR
monatlich

Berufsmäßigkeit

Eine Beschäftigung wird dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person **nicht** von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

↪ Betreffender bestreitet durch die Beschäftigung überwiegend seinen Lebensunterhalt bzw. in einem solchen Umfang, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf der Beschäftigung beruht.

↪ Dabei ist nicht allein auf die Verhältnisse während der Dauer der befristeten Beschäftigung abzustellen, sondern auf gesamte Lebensverhältnisse des Beschäftigten, insbesondere seine Vermögens- und Einkommensverhältnisse und etwaige Unterhaltsansprüche.

(BSG-Urteil vom 11.06.1980 - 12 RK 30/79)

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit liegt unter anderem **nicht** vor:

- neben einer mehr als geringfügigen Beschäftigung/
bei hauptberuflich Selbstständigen
- nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben
(z.B. Rentner)
- bei Schülern/ Studenten
- zwischen Schulabschluss und Studium
- zwischen Schulabschluss und Wehr-/Zivildienst,
wenn die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist
- Hausfrauen/-männer

ggf. Vorbeschäftigungen
beachten

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit liegt unter anderem vor:

- ➔ zwischen Schulentlassung und Aufnahme einer Berufsausbildung bzw. Dauerbeschäftigung
- ➔ während unbezahlten Urlaubs
- ➔ während der Elternzeit
- ➔ bei Beziehern von Arbeitslosengeld I und II, sowie arbeitsuchend gemeldeten Personen
- ➔ während Wehr- oder Zivildienst
- ➔ zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres

Hilfreiche Internetadressen

- www.minijob-zentrale.de

- ➔ Downloadcenter für Broschüren/ Formulare
- ➔ Häufige Fragen

=> Einstellungsbogen, Checklisten, Geringfügigkeitsrichtlinien

- www.driv-bw.de

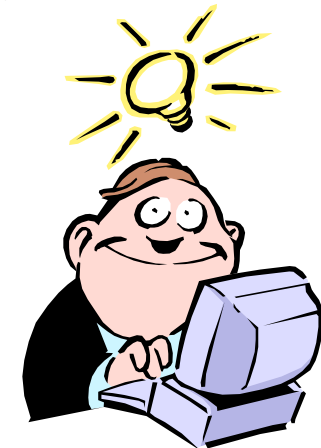
- ➔ Angebote für spezielle Zielgruppen -> AG/STB

- www.Gesetze-im-Internet.de

- www.bmas.de

- ➔ Unsere Themen -> Arbeitsrecht

=> Verzeichnis allgemeinverbindlicher Tarifverträge



Arbeitgeberseminare 2011

Hinweis:

Neuer Service bei den Arbeitgeberseminaren ab 2011
Für unsere Arbeitgeberseminare 2011 bieten wir einen neuen Service an. Künftig können Sie sich auf unserer Homepage: www.deutsche-rentenversicherung-bw.de über unsere Arbeitgeberseminare informieren. Dort steht Ihnen auch ein Anmeldeformular zur Verfügung. Zusätzlich werden die Arbeitgeberseminare per Newsletter angekündigt. Dieses neue Angebot ersetzt das bisherige Informationsschreiben.



Fragen zum Seminar ?



Wir bedanken uns für Ihre
Aufmerksamkeit
und wünschen Ihnen eine gute Heimreise!

Betriebsprüfung – Summenbeitragsbescheid

http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/tk_sec.cgi?chosenIndex=69312nv&templateID=vollbild&xid=236304,0

Stand: 16.03.2011

Information

Der Rentenversicherungsträger kann in bestimmten Fällen bei der Betriebsprüfung einen so genannten Summenbeitragsbescheid erlassen. Rechtsgrundlage hierfür bildet der [§ 28f Abs. 2 SGB IV](#). Danach kann der Rentenversicherungsträger bei Verletzung der gesetzlichen Aufzeichnungspflichten durch den Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung und die Umlagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz aus der Summe der gezahlten Arbeitsentgelte erheben. Erhoben wird auch der Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung für kinderlose Versicherte. Da dieser Zuschlag nur dann nicht zu zahlen ist, wenn der Nachweis der Kindererziehung erbracht wird, wird dieser bei einem Summenbeitragsbescheid jeweils für alle Entgelte erhoben. Ist die Summe der Arbeitsentgelte jedoch nicht bekannt, können diese auch geschätzt werden ([§ 28f Abs. 2 Satz 3 SGB IV](#)).

Der Erlass eines Summenbeitragsbescheides sollte jedoch nur als letzte Maßnahme im Rahmen der Betriebsprüfung herangezogen werden. Er ist grds. auch nur möglich, wenn die personenbezogene Feststellung der Versicherungspflicht, der Beitragspflicht oder der Beitragshöhe wegen der Verletzung der Aufzeichnungspflichten nicht möglich ist. Selbst bei erheblichen Aufklärungsschwierigkeiten muss vom Prüfer versucht werden, auch umfangreiche Sachverhalte - ggf. auch teilweise - aufzuklären. Dabei darf der verwaltungsmäßige Aufwand für diese Aufklärung nach [§ 28f Abs. 2 Satz 2 SGB IV](#) allerdings nicht unverhältnismäßig groß sein. Genauso sieht es bei der Schätzung der Arbeitsentgelte aus. Es darf erst geschätzt werden, wenn die Summe der tatsächlichen Arbeitsentgelte nur mit unverhältnismäßig hohem Verwaltungsaufwand des Prüfers zu ermitteln wäre.

Es sollte also im Interesse des Arbeitgebers liegen, eine sorgfältige Führung von Lohnunterlagen aller Beschäftigten sicherzustellen um hier keine Angriffsfläche zu bieten.

Summenbeitragsbescheid für gemeldete Arbeitnehmer

Ist der Summenbescheid über nicht zuzuordnende Entgelte gemeldeter Arbeitnehmer ergangen (z.B. Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung), wurden die Nachforderungen bisher nach den Krankenkassenmitgliedschaften auf die einzelnen Kassen verteilt. Seit 01.01.2010 wird die Nachforderung durch eine Krankenkasse eingezogen. Zuständig ist die Kasse, die auch für nicht gemeldete Arbeitnehmer die Zuweisung erhält

Summenbeitragsbescheid für nicht gemeldete Arbeitnehmer

Für alle die Fälle, in denen das Wahlrecht zur Krankenversicherung nach [§§ 173 ff. SGB V](#) nicht ausgeübt wurde - also weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber - und demzufolge auch keine Anmeldung durch den Arbeitgeber bei einer Krankenkasse erfolgte, wird der Arbeitnehmer zunächst der Krankenkasse zugewiesen, bei der er bislang versichert war.

Ist eine letzte Krankenkasse nicht vorhanden, galt für die Zeit vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2010 in Anlehnung an die beiden letzten Ziffern der Betriebsnummer des Arbeitgebers, folgende Zuweisung der Arbeitnehmer zu einer Krankenkasse:

| Betriebsnummer- Endziffern | Krankenkasse |
|---------------------------------------|------------------------------------------|
| 00 - 30 | Ortskrankenkasse (AOK) |
| 31 - 51 | Betriebskrankenkasse (BKK) |
| 52 - 60 | Innungskrankenkasse (IKK) |
| 61 | Knappschaft |
| 62 - 71 | BARMER GEK |
| 72 - 80 | Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK) |
| 81 - 92 | Techniker Krankenkasse (TK) |
| 93 - 95 | KKH-Allianz |
| 96 | Hanseatische Krankenkasse (HEK) |
| 97 - 99 | BARMER GEK |

Für die Zeit vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2011 gelten in Anlehnung an die beiden letzten Ziffern der Betriebsnummer des Arbeitgebers folgende Zuweisungen der Arbeitnehmer zu einer Krankenkasse:

| Betriebsnummer- Endziffern | Krankenkasse |
|---------------------------------------|------------------------------------------|
| 00 - 31 | Ortskrankenkasse (AOK) |
| 32 - 51 | Betriebskrankenkasse (BKK) |
| 52 - 60 | Innungskrankenkasse (IKK) |
| 61 - 62 | Knappschaft |
| 63 - 71 | BARMER GEK |
| 72 - 79 | Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK) |
| 80 - 91 | Techniker Krankenkasse (TK) |
| 92 - 94 | KKH-Allianz |
| 95 | Hanseatische Krankenkasse (HEK) |
| 96 | hkk |
| 97 - 99 | BARMER GEK |

Diese Zuordnung wird jährlich in Anlehnung an die zum Stichtag 01.07. im Bereich der allgemeinen Krankenversicherung bestehenden Mitgliedschaften krankenversicherter Arbeitnehmer überprüft. Die aufgrund dieser Zahlen vorgenommene Quotierung gelten dann für das auf den jeweiligen Stichtag folgende Kalenderjahr.

Siehe auch

[Betriebsprüfung - Prüfungsarten](#)
[Betriebsprüfung - Umfang](#)
[Betriebsprüfung - Unterlagen](#)
[Betriebsprüfung - Zuständigkeit](#)

Rechtliche Arbeitsweisung der Rentenversicherung

http://www.deutsche-rentenversicherung-regional.de/Raa/Raa.do?f=SGB4_24R2.5.5

Stand: 16.03.2011

R2.5.5 Erlass von Säumniszuschlägen

Nach § 76 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB 4 können Ansprüche ganz oder teilweise erlassen werden, wenn ihre Einziehung nach Lage des einzelnen Falles unbillig wäre. Dies gilt auch für Säumniszuschläge.

Ein Erlass von Säumniszuschlägen wegen Unbilligkeit kann in analoger Anwendung von Ziffer 7 der "Gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit zur Erhebung von Säumniszuschlägen nach § 24 SGB 4 im Rahmen des Gesamtsozialversicherungsbeitrages ab 01.01.1995" vom 09.11.1994 (TOP 3 der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Seekrankenkasse, der Bundesknappschaft, des VDR, der BfA und der Bundesanstalt für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung am 9./10.11.1994) bei versicherungspflichtigen Selbständigen in folgenden Fällen in Betracht kommen:

–bei unabwendbarem Ereignis

(z. B. plötzliche Erkrankung, Unfall, Naturkatastrophe bzw. Brand)

–bei bisher pünktlicher Beitragszahlung

Zahlt ein bisher pünktlicher Beitragszahler, dem ein offenes Versehen (z. B. falsche Einschätzung der Überweisungslaufzeit) unterlaufen ist, einmal im Jahr die Beiträge erst nach Fälligkeit, kommt ebenfalls ein Erlass der Säumniszuschläge in Betracht. Als pünktlicher Beitragszahler ist derjenige anzusehen, der in den letzten 12 Monaten die Beiträge nicht mehr als einmal verspätet gezahlt hat.

–bei Zahlungsunfähigkeit/Überschuldung

Die Erhebung von Säumniszuschlägen stellt auch dann eine unbillige Härte dar, wenn dem Versicherten die rechtzeitige Beitragszahlung wegen Zahlungsunfähigkeit und/oder Überschuldung nicht möglich war.

Als Zahlungsunfähigkeit ist dabei im Grundsatz das auf dem Mangel an Zahlungsmitteln beruhende **dauernde** Unvermögen des Versicherten anzusehen, seine sofort zu erfüllenden (d. h. fälligen) Geldschulden noch im Wesentlichen zu begleichen. Ein derartiges Unvermögen wird angenommen, wenn feststeht, dass der Versicherte seine wesentlichen und fälligen Verbindlichkeiten in den nächsten drei bis sechs Monaten nicht wird begleichen können. Dagegen liegt lediglich eine Zahlungsstockung vor, wenn der Versicherte wegen einem nur vorübergehenden Mangel an Zahlungsmitteln seine Verbindlichkeiten nicht erfüllen kann. Um ein bloße Zahlungsstockung handelt es sich danach z. B. dann, wenn unerwartet größere Zahlungen zu leisten sind, der Versicherte aber in Kürze ausreichende Barmittel flüssig machen kann. Überschuldung liegt vor, wenn das Vermögen des Versicherten seine Verbindlichkeiten nicht mehr deckt, d. h., dass die Passiva die Aktiva übersteigen.

–bei Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz

Ein Erlass von Säumniszuschlägen ist auch möglich bei der Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Versicherten.

–sonstige Fälle

Die aufgeführten Fallgruppen zu Erlassmöglichkeiten aus Billigkeitsgründen können nicht erschöpfend sein. Es ist denkbar, dass weitere Gründe persönlicher oder sachlicher Unbilligkeit einen Erlass von Säumniszuschlägen rechtfertigen.



Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg
Heinrich-von-Stephan-Str. 3,

Anschrift
des
Arbeitgebers

Unser Zeichen:

Datum: 14.05

Betriebsprüfdienst

Heinrich-von-Stephan-Str. 3,

Postanschrift: Heinrich-von-Stephan-Str. 3,

Telefon
Telefax
www.deutsche-rentenversicherung-
bw.de

Ihre Ansprechpartnerin:

Frau
Telefon
Telefax
@drv-bw.de

Zahlungen bitte nur an die
zuständige Einzugsstelle

Bescheid

Betriebsnummer:

Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) am 29.03.2007, durchgeführt von Frau

Prüfzeitraum vom 01.01.2003 bis 31.12.2006

Sehr geehrte Damen und Herren,

die durchgeführte Prüfung hat folgende Feststellungen ergeben:

Die sich aus der Prüfung ergebende Nachforderung beträgt insgesamt 462,73 EUR.

Bitte zahlen Sie die sich im Einzelnen ergebenden Beträge unter Berücksichtigung der in diesem Bescheid genannten Zahlungsfrist an die in der Anlage bezeichnete Einzugsstelle.

1. Umlageverfahren für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer

a) Regelung bis 31.12.2005

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen (§ 10 LFZG) werden durch Umlage von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht (§ 14 LFZG bzw. § 16 Abs. 2 Nr. 4 LFZG).

Für die Bemessung der Umlage für Aufwendungen aus Anlass der Krankheit (**Umlage U1**) sind die Bruttoarbeitsentgelte maßgebend, nach denen die Beiträge für die im Betrieb beschäftigten Arbeiter und Auszubildenden zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen werden oder zu bemessen wären, wenn Rentenversicherungspflicht bestände.

Zahlungsfrist

Die nachberechneten Beiträge sind bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats, der dem Datum des Bescheides folgt, an die zuständige Einzugsstelle zu zahlen. Ein gegebenenfalls gegen diesen Beitragsbescheid erhobener Widerspruch hat keine aufschiebende Wirkung.

Ihr Recht

Gegen diesen Bescheid können Sie innerhalb eines Monats nach seiner Bekanntgabe schriftlich Widerspruch erheben.

Den Widerspruch richten Sie bitte an folgende Adresse:

Deutsche Rentenversicherung
Baden-Württemberg
Hauptsitz Karlsruhe
Gartenstraße 105
76122 Karlsruhe

oder

Deutsche Rentenversicherung
Baden-Württemberg
Sitz Stuttgart
Adalbert-Stifter-Str. 105
70429 Stuttgart

Sie können diese Stelle auch aufsuchen und Ihren Widerspruch schriftlich aufnehmen lassen.

Die Frist zur Erhebung des Widerspruchs gilt auch dann als gewahrt, wenn die Widerspruchsschrift bei einer anderen inländischen Behörde oder einem Versicherungsträger eingegangen ist.

Hinweis:

**Im Rahmen des Widerspruchsverfahrens prüft zunächst die Stelle, die diesen Bescheid erlassen hat, ob dem Widerspruch abgeholfen werden kann.
Zur Beschleunigung des Widerspruchsverfahrens empfehlen wir Ihnen deshalb, den Widerspruch unmittelbar bei dieser Stelle (siehe Deckblatt, Anschrift rechts oben im Bescheid) einzulegen.**

Eine Mehrausfertigung dieser Prüfmitteilung erhält jeweils die von den Prüffeststellungen tangierte Einzugsstelle.

Diese Prüfmitteilung ist bis zur nächsten Prüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV aufzubewahren (§ 7 Abs. 4 BVV).

Für die während der Prüfung gewährte Unterstützung danken wir Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen
Beauftragt

LSG NRW: Verjährung von Sozialversicherungsbeiträgen

<https://www.wkdis.de/rechtsnews/lsg-nrw-verjaehrung-von-sozialversicherungsbeitraegen-40412>

Stand: 21.03.2011

Ob ein Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung vorsätzlich vorenthalten hat, muss der Sozialversicherungsträger beweisen. Gelingt ihm dies nicht, kann er die Beiträge nicht mehr nachfordern, wenn die vier-jährige Verjährung abgelaufen ist. Die an Vorsatz anknüpfende 30-jährige Verjährungsfrist gilt dann nicht. Diese Frist ist auch bei Kenntnis eines vorangegangenen Lohnsteuerhaftungsbescheides durch den Arbeitgeber nicht in allen Fällen zu bejahen. Dies hat das LSG NRW entschieden.


Ende 1999 hatte die AOK in den Räumen der Klägerin, einem Transporteunternehmen aus Bergisch-Gladbach, eine Betriebsprüfung durchgeführt. Dabei wurde festgestellt, dass das Finanzamt nach einer Lohnsteueraußenprüfung 1993/1994 eine Steuernachforderung für einige von der Klägerin beschäftigte Aushilfen (u.a. wegen ausgezahlter steuerpflichtiger Reisekostenerstattungen) aufgestellt hatte. Daran anknüpfend forderte die beklagte Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) von der Klägerin Ende 1999 für die Jahre 1991 bis 1993 etwa 90.000 DM Beiträge zur Sozialversicherung und Säumniszuschläge nach, da die Steuernachforderungen auch beitragsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen würden. Die Beitragsnachforderung für 1991 bis 1993 sei nicht verjährt, da hier nicht die normale 4-jährige, sondern die 30-jährige Verjährungsfrist gelte. Denn die Klägerin habe die Beiträge vorsätzlich vorenthalten. Dazu reiche aus, dass sie wegen des Prüfberichts des Finanzamtes ihre Beitragspflicht zur Sozialversicherung für möglich gehalten und die Nichtzahlung der Beiträge in Kauf genommen habe. Hiergegen setzte sich die Klägerin mit ihrer Klage vor dem SG Köln erfolgreich zur Wehr. Die dagegen erhobene Berufung der beklagten BfA wies das LSG NRW zurück. Es folgte dem SG darin, dass die Beitragsnachforderung der vier-jährigen Verjährung unterlag, weil sich ein Vorsatz der Klägerin zur Beitrags hinterziehung nicht feststellen lasse.

Dem legte das LSG wie schon das SG den Vortrag der Klägerin zu Grunde: Sie habe sofort nach der Aufdeckung von Rückständen durch das Finanzamt ihren damaligen Steuerberater, durch dessen Fehlbehandlung es zu den Rückständen gekommen sei, gewechselt. Sie habe geglaubt, dass der neue Steuerberater, den sie 1994 eingeschaltet habe, alle Fehlbehandlungen aus der Zeit bis 1993 korrigiert hätte, d.h. nicht nur die steuerrechtlichen, sondern auch die beitragsrechtlichen. Der Steuerberater selbst habe aber angenommen, für die zurückliegenden Jahre vor 1994 nur für die steuerliche Prüfung und erst für die Zeit ab 1994 für die Gesamtabwicklung der steuer- und beitragsrechtlichen Fragen beauftragt zu sein. Insofern habe sie, die Klägerin, auch geglaubt, dass es sich bei einer 1994 erfolgten Nachzahlung um eine Nachzahlung auch für die vorhergehenden Jahre gehandelt habe und nicht nur, wie sich später herausgestellt habe, für 1994. In dem Umstand, dass eine Diskrepanz zwischen der von der Klägerin angenommenen und der tatsächlichen Beauftragung des Steuerberaters entstanden war, sah das Landessozialgericht keine Rechtfertigung, von einem Vorsatz der Klägerin oder einem Verschulden ihres Steuerberaters, das der Klägerin zuzurechnen wäre, auszugehen. Dass sich somit ein Vorsatz der Klägerin zur Beitragsvorenthaltung nicht feststellen lasse, gehe zu Lasten der beklagten BfA, die sich auf die lange Verjährungsfrist berufen hatte. Urteil des LSG NRW vom 09.10.2003

Az.: [L 16 KR 223/02](#)

Quelle: Pressemitteilung des LSG NRW vom 08.12.2003

LNCA 2003, 40412

| | | | |
|----------------------------|-----------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Gericht: | SG Düsseldorf 52. Kammer | Quelle: |  |
| Entscheidungsdatum: | 31.05.2010 | Normen: | § 143 Abs 3 SGB 3, § 335 Abs 3 SGB 3, § 335 Abs 5 SGB 3 |
| Aktenzeichen: | S 52 (10) R 41/08 | | |
| Dokumenttyp: | Urteil | | |

**(Arbeitgeber - Befreiung von Verpflichtung zur
Beitragsentrichtung an Kranken-, Renten- und
Pflegeversicherung in Fällen des § 143 Abs 3 SGB 3 -
Insolvenzverwalter - keine Verpflichtung zur Feststellung der
Beitragssumme und der Abzugsbeträge)**

Orientierungssatz

1. Ein Arbeitgeber ist von seiner Verpflichtung befreit, Beiträge an die Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten, soweit er der Bundesagentur für Arbeit die im Fall des § 143 Abs 3 SGB 3 geleisteten Beiträge für dieselbe Zeit zu ersetzen hat.(Rn.41)
2. Es ist nicht Aufgabe eines Insolvenzverwalters, für die den Bescheid erlassene Behörde herauszufinden, welche Summe er an die Einzugsstellen zu zahlen und ggf welche Beträge er in Abzug zu bringen hat, sondern dies ist allein Aufgabe der Behörde, die die Betriebsprüfung vorgenommen und die streitgegenständlichen Bescheide erlassen hat.(Rn.41)

Fundstellen

ZInso 2010, 1330-1332 (red. Leitsatz und Gründe)
ZIP 2010, 1814-1816 (red. Leitsatz und Gründe)
NZI 2010, 825-826 (red. Leitsatz und Gründe)

Tatbestand

- 1 Die Beteiligten streiten um eine Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen aufgrund einer Betriebsprüfung, wobei nur noch die Rechtsfrage streitig ist, ob die von der Beigeladenen zu 1. im Rahmen des § 335 Abs. 3, 5 SGB III zu erbringenden Sozialversicherungsbeiträge von der austenorientierten Gesamtforderung im Bescheid in Abzug zu bringen sind.
- 2 In der Zeit vom 8. Mai 2006 bis 9. Mai 2006 führte die Beklagte bei der über die ausweislich des Beschlusses des Amtsgerichts Düsseldorf – IN - seit dem 1. Dezember 2002 das Insolvenzverfahren eröffnet wurde und die von dem Kläger als Insolvenzverwalter abgewickelt wird, eine Betriebsprüfung durch. Der Prüfzeitraum erstreckte sich vom 1. Dezember 2002 bis zum 31. Dezember 2005.
- 3 Mit Bescheid vom 9. Mai 2006 stellte die Beklagte fest, dass die durchgeführte Prüfung folgende Feststellungen ergeben habe:
- 4 - Der Beitragssatz 2003 einer Einzugsstelle sei in falscher Höhe berechnet worden. - Die Beitragsnachweise einer weiteren Einzugsstelle seien nicht in korrekter Höhe verbucht worden bzw. überhaupt nicht erfasst worden.
- 5 - Die Beiträge für freigestellte Arbeitnehmer ab dem Tag der Insolvenzeröffnung seien verschiedenen Krankenkassen nicht durch Beitragsnachweise nachgewiesen worden.

Die sich aus der Prüfung ergebende Nachforderung seien Masseschuldansprüche nach § 55 InsO und würden insgesamt 98.778,73 € betragen. Die nachberechneten Beiträge aufgrund von Masseverbindlichkeiten gemäß § 55 InsO seien bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats, der dem Datum des Bescheides folge, an die zuständige Einzugsstelle zu zahlen. Ein ggf. gegen diesen Beitragsbescheid erhobener Widerspruch habe keine aufschiebende Wirkung.

- 7 Gegen diesen Bescheid legte der Kläger am 8. Juni 2006 Widerspruch ein. Zur Begründung gab der Kläger im Wesentlichen an, dass die Masseschulden weder der Höhe nach korrekt ermittelt worden seien, noch seien diese Beträge fällig. Zudem würden die Masseschuldansprüche für den Kläger als vorläufigen Insolvenzverwalter nicht bestehen, da durch den Beschluss des Amtsgerichts Düsseldorf vom 24. September 2002 die Verfügungsbefugnis über das Vermögen der Insolvenzschuldnerin nicht auf ihn als vorläufigen Insolvenzverwalter übergegangen sei. Darüber hinaus seien die Beitragsansprüche nach § 55 InsO insoweit falsch ermittelt worden, als gemäß § 335 Abs. 3 und Abs. 5 SGB III der Arbeitgeber (Insolvenzverwalter) der Bundesagentur für Arbeit die im Falle des § 143 Abs. 3 SGB III geleisteten Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung zu ersetzen habe, soweit er für die selbe Zeit Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung des Arbeitnehmers zu entrichten habe. Er werde insoweit von seiner Verpflichtung befreit, Beiträge an die Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. Die entsprechende Absetzung der an die Bundesagentur für Arbeit zu erstattenden Beiträge sei bei der Ermittlung der Masseansprüche der jeweiligen Einzugsstelle jedoch nicht erfolgt. Vielmehr seien die Beiträge in voller Höhe ermittelt worden. Dies verwundere auch nicht, da eine entsprechende Absetzung der seitens der Bundesagentur für Arbeit geleisteten Beitragszahlung erst dann möglich werde, wenn diese ihren Anspruchsübergang gemäß § 115 SGB X i.V.m. §§ 143 ff. SGB III und § 335 Abs. 3 und Abs. 5 SGB III dem Arbeitgeber (Insolvenzverwalter) abschließend beziffert zuleite. Daneben seien auch durchgängig die Beitragsberechnungsgrundlagen bei allen Arbeitnehmern falsch ermittelt worden. Die Ansprüche seien zudem nicht fällig, da sämtliche Ansprüche gemäß § 55 Abs. 1 Nr. 2 InsO gleichrangig zu behandeln seien. Das Insolvenzverfahren sei im Übrigen derzeit massearm. Ob die Beseitigung der Masseinsuffizienz vor Abschlussreife des Verfahrens möglich sei, hänge vom Ausgang noch anhängiger Rechtsstreite sowie dem schleppend verlaufenden Forderungseinzug ab.
- 8 Mit Widerspruchsbescheid vom 20. November 2006 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, dass der Kläger zwar ab dem 24. September 2002 zunächst vorläufiger Insolvenzverwalter gewesen sei, aber seit dem 1. Dezember 2002 nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens auch weiter als Insolvenzverwalter bestätigt worden sei. Daher habe der Bescheid an den Kläger ergehen können. Die Befreiung von der Beitragspflicht aufgrund des Ersatzes der Beiträge gegenüber der Bundesagentur für Arbeit könne nicht erfolgen. Die Beklagte verwies ergänzend auf die Entscheidungen des BSG vom 26. November 1985 – 12 RK 51/83 und 12 RK 16/85 -.
- 9 Der Kläger hat am 22. Dezember 2006 Klage erhoben. Zur Begründung wiederholt und vertieft er sein Vorbringen im Verwaltungsverfahren. Ergänzend trägt er vor: Die, deren Geschäftsgegenstand die Herstellung und der Vertrieb optischer Geräte gewesen sei, habe zum Stichtag der Insolvenzeröffnung 128 Arbeitnehmer beschäftigt. Nachdem sich herausgestellt habe, dass keinerlei Aussicht bestehe, das Unternehmen in seiner bisherigen Struktur fortzuführen, habe er sich entschieden, die Insolvenzschuldnerin in ein reines Vertriebsunternehmen ohne eigenständige Produktion umzustrukturieren. Zu diesem Zwecke und im Interesse des Erhaltes zumindest eines Teils der Arbeitsplätze habe der Kläger mit dem Betriebsrat der Insolvenzschuldnerin unter dem 29. Januar 2003 einen Interessenausgleich gemäß § 112 BetrVG und § 125 InsO geschlossen, der die Kündigung von insgesamt 83 Arbeitnehmern vorgesehen habe. Ein Teil der nach Maßgabe der Kündigungsfristenregelung in § 113 InsO gekündigten Arbeitnehmer habe im Auslauf ihrer jeweiligen Kündigungsfristen – sei es unmittelbar mit Kündigungsausspruch oder aber zu einem späteren Termin – von der Arbeitsleistung freigestellt werden müssen, da er aufgrund der im Interessenausgleich vorgesehenen

Maßnahmen für sie keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr gehabt habe und auch nicht über die erforderlichen Mittel zur Bedienung der Arbeitsentgeltansprüche verfügt habe. Teilweise seien die Freistellungen auch bereits vor Ausspruch der Kündigung ab dem 1. Januar 2003 bzw. gegenüber Arbeitnehmern, die bereits vorinsolvenzlich gekündigt waren, ab dem 1. Dezember 2002 erfolgt. Die freigestellten Mitarbeiter seien auf den Bezug von Arbeitslosengeld gemäß § 143 Abs. 3 SGB III (Gleichwohlgewährung) verwiesen worden. Die Beklagte verkenne die Regelung des § 335 Abs. 3 SGB III. Die Bundesagentur für Arbeit zahle die Beiträge zur Sozialversicherung auf der Grundlage von 80% des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts (vgl. § 166 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI). In dieser Höhe werde der Arbeitgeber also von seiner Verpflichtung zur Beitragszahlung an die Einzugsstelle freigestellt. Im Übrigen bleibe es bei seiner Pflicht zur Zahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen an die für das Beschäftigungsverhältnis jeweils zuständige Krankenkasse. Der Arbeitgeber habe in diesen Fällen lediglich noch die Gesamtsozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage der restlichen 20% des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts sowie die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung an die Einzugsstelle abzuführen. Da die Bundesagentur für Arbeit aufgrund der durch die Gleichwohlgewährung bestehenden Beitragspflicht nicht endgültig belastet werden solle, wenn für den gleichen Zeitraum Versicherungspflicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses bestanden habe, werde der Arbeitgeber verpflichtet, der Bundesagentur für Arbeit den Beitrag insoweit zu ersetzen, als er selbst Beitragspflichtig gewesen wäre. Damit würden sich vier Ansprüche ergeben, die abzuwickeln seien:

- 10 1. Der Arbeitsentgeltanspruch sei in Höhe des Arbeitslosengeldes auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangen und vom Arbeitgeber an diese zu zahlen.
- 11 2. Soweit das Arbeitsentgelt – wie regelmäßig – das Arbeitslosengeld überstiegen habe, müsse der Arbeitgeber den Restanspruch an den Arbeitnehmer auszahlen.
- 12 3. Die Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung seien der Bundesagentur durch den Arbeitgeber zu ersetzen, soweit sie auch aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses angefallen seien.
- 13 4. Überschießende Beitragsverpflichtungen zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung seien – wie üblich – gegenüber der Einzugsstelle zu erfüllen.
- 14 Diese Gesamtzusammenhänge verkenne die Beklagte, wenn sie gleichwohl Nachforderungen zur Gesamtsozialversicherung auf der Grundlage des vollen Arbeitsentgeltanspruchs festsetze. Im Übrigen sei nicht festzustellen, ob die Zeiträume der Berechnung der Beiträge von der Beklagten zutreffend seien. Es bestehe nämlich durchaus die Möglichkeit, dass einzelne Arbeitnehmer im Freistellungszeitraum entweder Krankengeld bezogen oder aber eine andere versicherungspflichtige Beschäftigung angetreten hätten. Ob die Beklagte eine entsprechende Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. der jeweiligen Krankenkasse vorgenommen habe, um diesen Fragen nachzugehen, entziehe sich seiner Kenntnis.
- 15 Der Kläger beantragt, den Bescheid der Beklagten vom 9. Mai 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. November 2006 aufzuheben.
- 16 Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.
- 17 Die Beklagte bezieht sich zur Begründung ihres klageabweisenden Antrags auf die Ausführungen in den angefochtenen Bescheiden.
- 18 Die Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt.
- 19 Auf Veranlassung des Gerichts hat der Kläger in der Folgezeit Ermittlungen darüber angestellt, inwieweit einzelne Arbeitnehmer im Prüfzeitraum Krankengeld u.a. bezogen haben.
- 20 Ergänzend trägt der Kläger vor: Die Bundesagentur für Arbeit habe die auf die

Entgeltansprüche entfallenden Sozialversicherungsbeiträge mit Schreiben vom 13. Juli 2004 noch gegenüber dem Kläger selbst geltend gemacht. Der Kläger solle noch einen Betrag von 164.175,71 € an die Bundesagentur zu zahlen. Wegen der Einzelheiten des Ergebnisses der Überprüfung wird auf Bl. 69 – 77 der Gerichtsakte Bezug genommen.

- 21 Daraufhin hat die Beklagte mit Bescheid vom 3. Dezember 2007 ein Teilerkenntnis dergestalt abgegeben, dass die strittige Beitragsforderung auf 92.377,33 € ermäßigt worden ist.
- 22 Der Kläger hält die Klage im Übrigen aufrecht und hat ein Schreiben der DRV Hessen vorgelegt, die die Rechtsauffassung des Klägers zu § 335 SGB III teilt. Wegen der Einzelheiten dieses Schreibens wird auf Bl. 135 der Gerichtsakte Bezug genommen.
- 23 Mit Beschluss vom 7. Juli 2008 hat das Gericht die Verfahren betreffend die Arbeitnehmer zunächst abgetrennt.
- 24 Mit Richterbrief vom 22. September 2008 hat das Gericht die Beigeladenen um Mitteilung, welcher Rechtsauffassung zu § 335 SGB III sich die Beigeladenen anschließen würden.
- 25 Die Beigeladene hat mit Schriftsatz vom 6. Oktober 2008 u.a. mitgeteilt, dass die Aussage der Beklagten, dass die Einzugsstelle im Rahmen von Betriebsprüfungen festgestellte Beitragsbescheide überprüfe, falsch sei. Ein solches Prüfrecht stehe den Einzugsstellen nicht zu.
- 26 Mit Schreiben vom 26. August 2009 hat die Bundesagentur für Arbeit mitgeteilt, dass sie die Rechtsauffassung der Klägerseite teilt.
- 27 Auch die Beigeladene hat sich mit Schriftsatz vom 14. September 2009 der Rechtsauffassung der Klägerseite angeschlossen.
- 28 Die Beklagte hat demgegenüber vorgetragen, dass der Einwand der Klägerseite und der Beigeladenen nicht greife, weil zum Zeitpunkt der Betriebsprüfung der Kläger seinen Zahlungsverpflichtungen noch nicht nachgekommen sei. Im Übrigen habe sie nunmehr ihre Verwaltungspraxis geändert.
- 29 Die Klägerin ist der Rechtsauffassung, dass sich dem geneigten Leser nicht erschließe, warum eine gesetzestreue Praxis nicht schon im Jahre 2006 möglich gewesen sein solle.
- 30 Die Beklagte verweist demgegenüber auf ein Besprechungsergebnis der Spitzenverbände vom 25. / 26. September 2008.
- 31 Am 16. November 2009 hat die Beklagte ein Vergleichsangebot unterbreitet, was von der Klägerseite nicht angenommen worden ist.
- 32 Das Gericht hat am 22. März 2010 einen Erörterungstermin durchgeführt und sämtliche Verfahren wieder verbunden sowie die beigeladenen Arbeitnehmer auf Antrag und im Einverständnis aller Beteiligten aus dem Verfahren entlassen, da ihre rechtlichen Interessen nicht berührt werden. Wegen der weiteren Einzelheiten des Erörterungstermins wird auf die Sitzungsniederschrift (Bl. 230 - 235 der Gerichtsakte) Bezug genommen.
- 33 Ergänzend hat der Kläger vorgetragen, dass auch die zuständigen Einzugsstellen die von der Bundesagentur für Arbeit nach § 335 Abs. 3, 5 SGB III geleisteten Sozialversicherungsbeiträge nicht berücksichtigen würden und weiterhin die Kläger zur Zahlung der im Prüfungsbescheid tenorierten Summe auffordern würden. Beispielfhaft hat der Kläger auf das Verfahren der Presch Edelmühle GmbH hingewiesen.
- 34 Die Beklagte hat auf Nachfrage des Gerichts ergänzend vorgetragen, dass sie keine Auskunft über die tatsächlich noch zu entrichtende Beitragssumme geben könne. Ergänzend hat die Beklagte vorgetragen, dass die durch das Arbeitsamt übernommenen Leistungen während der Freistellungsphase der Mitarbeiter im Rahmen der

Betriebsprüfung nicht überprüft und folglich auch nicht bei den Feststellungen berücksichtigt werden könnten. Die zuständigen Einzugsstellen könnten aber über die Höhe der noch zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge Auskunft geben.

- 35 Das Gericht hat die Beteiligten auf den Beschluss der 26. Kammer des Sozialgerichts Düsseldorf vom 20. April 2010 in dem Verfahren S 26 R 366/09 hingewiesen und ihnen diesen in Kopie zur Verfügung gestellt.
- 36 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

- 37 Die Klage hat Erfolg.
- 38 Die als Anfechtungsklage zulässige Klage ist begründet. Der Bescheid der Beklagten vom 9. Mai 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. November 2006 ist rechtswidrig und beschwert den Kläger im Sinne des § 54 Abs. 2 SGG.
- 39 Die Bescheide der Beklagten waren aufzuheben, da sie zu unbestimmt waren. Nach § 33 Abs. 1 SGB X muss ein Verwaltungsakt inhaltlich hinreichend bestimmt sein. Dies bedeutet, dass aus dem Verwaltungsakt klar hervorgehen muss, was die Behörde verfügt hat und was dem Empfänger des Verwaltungsaktes zugebilligt bzw. auferlegt wird. Bei der inhaltlichen Bestimmtheit des Verwaltungsaktes handelt es sich um eine Voraussetzung der materiellen Rechtmäßigkeit (so Engelmann in von Wulffen, Kommentar zum SGB X, 5. Auflage, München 2010, § 33 SGB X Rn. 2). Der Verwaltungsakt muss dabei den Willen der Behörde vollständig und unzweideutig ausdrücken (Krasney in Kasseler Kommentar zu § 33 SGB X, Rn. 2). Dieses Erfordernis erfüllen der Betriebsprüfungsbescheid der Beklagten vom 9. Mai 2006 und der Widerspruchsbescheid vom 20. November 2006 nicht.
- 40 Denn als Verfügungssatz ergibt sich aus dem Bescheid vom 9. Mai 2006, dass der Kläger als Insolvenzverwalter der bis zum drittletzten Bankarbeitstags des Monats, der dem Datum des Bescheides folgt, 98.778,73 € an die zuständige Einzugsstelle zu zahlen hat; ein ggf. gegen diesen Beitragsbescheid erhobener Widerspruch habe keine aufschiebende Wirkung.
- 41 Es besteht aber Einigkeit zwischen den Beteiligten, dass der Kläger im Ergebnis nicht 98.778,73 € an die Einzugsstellen zu zahlen hat, sondern einen weitaus geringeren Betrag, den die Beklagte auch vier Jahre nach Klageerhebung dem Gericht aber nicht konkret beziffern konnte. Denn in Abzug zu bringen von dieser ursprünglichen Forderung in Höhe von insgesamt 98.778,73 € waren unstreitig die an die Bundesagentur für Arbeit, die Beigeladene zu 1., zu leistenden Beiträge nach § 335 Abs. 3, 5 SGB III. Nach dieser Vorschrift wird der Arbeitgeber sodann von seiner Verpflichtung befreit, Beiträge an die Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten, soweit er der Bundesagentur die im Falle des § 143 Abs. 3 geleisteten Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung für dieselbe Zeit zu entrichten hat. Entsprechendes gilt nach § 335 Abs. 5 SGB III für die Beiträge zu Pflegeversicherung. Dies bedeutet konkret, dass der Kläger nicht 98.778,73 € - wie im Bescheid tenoriert - zu zahlen hatte, sondern eine nicht näher bestimmte geringere Summe, denn in Abzug zu bringen waren die an die Bundesagentur für Arbeit zu leistenden Beiträge, über die der Arbeitgeber einen gesonderten Bescheid erhält. Es ist aber nicht Aufgabe des Klägers, für die den Bescheid erlassene Behörde herauszufinden, welche Summe er an die Einzugsstellen zu zahlen und ggf. welche Beträge er in Abzug zu bringen hat, sondern dies ist allein Aufgabe der Behörde, die die Betriebsprüfung vorgenommen und die streitgegenständlichen Bescheide erlassen hat. Auch das Gericht, dass die angefochtenen Bescheide überprüft, kann bis heute nicht nachvollziehen, welche Summe konkret der Kläger denn nun schuldet. Der Kläger wäre bei einer anderen Rechtsauffassung auch der Gefahr der Doppelbelastung ausgesetzt; d.h. er müsste einerseits mit einer Vollstreckung der im Betriebsprüfungsbescheid austenorierten

Gesamtforderung rechnen - einschließlich der Summe, von der er im Rahmen des § 335 Abs. 3 und Abs. 5 SGB III befreit wäre -; andererseits hätte er auch die Forderung der Bundesagentur für Arbeit aus einem gesonderten Bescheid zu befriedigen. Dies wäre unbillig.

- 42 Soweit sich die Beklagte in diesem Zusammenhang darauf berufen hat, die Einzugsstellen könnten dem Kläger Auskunft darüber geben, welche Summe er denn nun konkret schulde, ist dies offensichtlich nicht zutreffend. Alle Beigeladenen sind dem Klägervorbringen beigetreten und haben sich zum Teil dahingehend eingelassen, dass die Einzugsstellen im Rahmen von Betriebsprüfungen nicht die im Beitragsbescheid festgestellten Summen überprüfe, denn ein solches Prüfrecht stehe den Einzugsstellen überhaupt nicht zu. Auch vor diesem Hintergrund kann die Beklagte nicht schriftlich die Gesamtforderung von dem Kläger fordern, obwohl dieser von einem Teil der Forderung nach § 335 Abs. 3 und Abs. 5 SGB III frei geworden ist.
- 43 Im Übrigen nimmt die Kammer auch Bezug auf den Beschluss der 26. Kammer des Sozialgerichts Düsseldorf vom 20. April 2010 - S 26 R 366/09 -. Wie in dem vergleichbaren Fall vor der 26. Kammer - hier war von Klägerseite bereits ein Teil der Gesamtforderung aus der Betriebsprüfung beglichen worden; dennoch forderte die Beklagte mit ihren Bescheiden zur unverzüglichen Zahlung der ursprünglichen Gesamtforderung auf - hat die Beklagte auch im vorliegenden Verfahren beim objektiven Bescheidadressaten den Eindruck erweckt, dass die gesamte Summe vom 98.778,73 € binnen der von der Beklagten bestimmten Frist an die Einzugsstellen zu zahlen ist - ohne auch nur ansatzweise die Beiträge an die Bundesagentur für Arbeit nach § 335 Abs. 3, 5 SGB III zu erwähnen und in Abzug zu bringen.
- 44 Nach alledem war der Klage stattzugeben.
- 45 Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 193, 197a SGG. Die Beklagte hatte nicht die Kosten der Beigeladenen zu erstatten, da diese keinen Antrag gestellt haben und damit kein Kostenrisiko eingegangen sind.



Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

Schüler, Studenten und Praktikanten

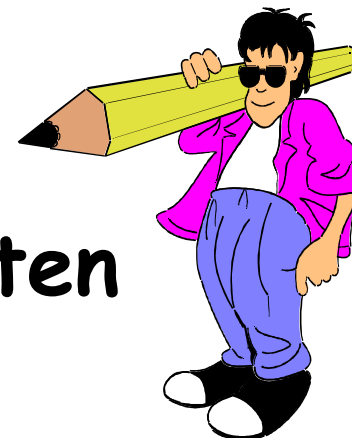
Schüler



Studenten



Praktikanten





Deutsche
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

B 1 - Inhouseschulung

vom 19.07.2010 bis 23.07.2010
in Bad Mergentheim

Thema:



Schüler, Studenten, Praktikanten

Schüler

Begriff "Schüler"

➔ Schüler an allgemein bildenden Schulen wie z.B.

↪ Hauptschule

↪ Realschule

↪ Gesamtschule

↪ Gymnasium

↪ Sonderschule/Förderschule/Schule für Behinderte

NICHT dazu zählen

↪ Berufsvorbereitungsjahr,
Berufsgrundschuljahr

↪ Abend- und Fernschulen



Schüler

Ende "Schülerstatus"

Eigenschaft als Schüler endet mit

- ➔ Bestehen der Abschlussprüfung
- ➔ Abbruch der Schulausbildung
- ➔ Datum des Abschlusszeugnisses

Als Nachweis der Schülereigenschaft ist eine Schulbescheinigung bei den Lohnunterlagen abzulegen.





Schüler

Grundsätze

- Regelungen für beschäftigte Arbeitnehmer sind anzuwenden
- Versicherungsfreiheit für geringfügige Beschäftigungen ist anwendbar
- Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung!
- Jugendarbeitsschutzgesetz ist zu beachten

Schüler

Beispiel 1:

Der Gymnasiast Manuel Vogel arbeitet im Jahr 2010 an den Wochenenden als Kellner in einem Restaurant und erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 Euro.

Lösung zu Beispiel 1:

- ➔ **Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung**
- ➔ **Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung**
- ➔ **Gleitzone ist zu beachten**
- ➔ **Meldung zur Sozialversicherung: Personengruppe: 101
Beitragsgruppe: 1101**

Schüler

Beispiel 2:

Der Gymnasiast Manuel Vogel arbeitet im Jahr 2010 an den Wochenenden als Kellner in einem Restaurant und erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro. Er ist Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse (familienversichert).

Lösung zu Beispiel 2:

- ➔ Es liegt eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung vor.
- ➔ Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten.
- ➔ Meldung zur Sozialversicherung: Personengruppe: 109
Beitragsgruppe: 6500

Schüler

Beispiel 3:

Das Unternehmen U. vereinbart mit dem Schüler Felix M. zu Beginn des Jahres 2010, dass dieser in den Pfingstferien eine Woche bei ihm arbeiten kann.

Lösung zu Beispiel 3:

- ➔ Es liegt eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor
- ➔ Beiträge sind nicht zu entrichten.
- ➔ Meldung zur Sozialversicherung: Personengruppe: 110
Beitragsgruppe: 0000



Schüler

Praktikum




- ➔ vorgeschriebenes Praktikum im Lehrplan
 - ↪ keine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - ↪ das Praktikum ist Teil des Unterrichts
 - ↪ die schulische Ausbildung steht hierbei im Vordergrund

Keine Meldung zur Sozialversicherung
Keine Beiträge

Schüler

Beschäftigung nach der Schulentlassung

Zeitlich befristete Beschäftigungen zwischen Schulende und erster Aufnahme

-  eines Ausbildungsverhältnisses
-  einer Dauerbeschäftigung
-  eines freiwilligen sozialen bzw. ökologischen Jahres

werden stets berufsmäßig ausgeübt!

-  keine Versicherungsfreiheit im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung möglich



Schüler

Beschäftigung nach der Schulentlassung

Jedoch keine Berufsmäßigkeit bei zeitlich befristeten Beschäftigungen zwischen Schulende und einem beabsichtigten *Studium*

↳ selbst dann, wenn das Studium hinausgeschoben wird (z.B. durch Ableistung des gesetzlichen Wehr- oder Zivildienstes)

- Tipp:**
- Arbeitgeber sollte sich die Studienabsicht schriftlich bestätigen lassen.
 - Liegt die Studienzulassung vor, ist diese zu den Lohnunterlagen zu nehmen.



Studenten

Definition:

Ein ordentlich Studierender ist, wer an einer Hochschule eingeschrieben ist und dessen Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird.

Hochschule



Unter Hochschulen sind alle Universitäten, Technische Hochschulen, Pädagogische Hochschulen, Sport-, Kunst- und Musikhochschulen sowie Fachhochschulen zu verstehen.

Tipp: Um herauszufinden, ob es sich um eine staatliche/staatlich anerkannte Hochschule handelt, können Sie unter: www.hochschulkompass.de nachlesen.

Studenten

Fachschulen

Als ordentliche Studierende sind grundsätzlich auch die Schüler von Fachschulen und Berufsfachschulen anzusehen.



Studenten

Wann endet ein Studium?

- ➔ **Mit dem *Tag der Exmatrikulation***
(sofern der Student eine Abschlussprüfung ablegt, endet das Studium mit dem Tag der Abschlussprüfung - nicht mit dem Tag der Zeugnisvergabe).
- ➔ **Bei *Abbruch* oder *Unterbrechung* (Urlaubssemester) des Studiums**
(der ledigliche Wechsel von einer Hochschule zur anderen und ggf. daraus resultierende Lücken sind keine Unterbrechung).
- ➔ **Maximal 25 Fachsemester**



Studenten

Beschäftigung während Urlaubssemester

Student ist zwar immatrikuliert,
nimmt jedoch nicht am Studienbetrieb teil



Erscheinungsbild des ordentlich Studierenden
ist in dieser Zeit nicht gegeben



Es besteht grundsätzlich Versicherungspflicht
in allen Zweigen der Sozialversicherung!

Ausnahme → *vorgeschriebenes
Zwischenpraktikum*



Studenten

- Exkurs -

Kranken-(Pflege-)versicherung der Studenten

Grundsätzlich besteht bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres Anspruch auf Familienversicherung.

Danach ist der Student bis zum 14. Fachsemester bzw. Vollendung des 30. Lebensjahres in der Krankenversicherung der Studenten versichert.

 **Krankenversicherung mit günstigem Beitrag**

Studenten

Unterscheidung

- a) **Studenten, die nebenher eine Tätigkeit aufnehmen um sich ihr Studium zu finanzieren (sog. Werkstudenten)**
- b) **Arbeitnehmer, die nebenher studieren um sich höher zu qualifizieren**



Studenten

- a) Studenten, die nebenher arbeiten, sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung frei, wenn:

Regel: - die wöchentliche Arbeitszeit beträgt nicht mehr als 20 Std. und
- das Studium steht im Vordergrund

oder: - die 26 Wochengrenze binnen eines Zeitjahres eingehalten wurde, falls die wöchentliche Arbeitszeit von 20 Std. überschritten ist

Studenten

Übt ein Student mehrere befristete Beschäftigungen mit mehr als 20 Std. pro Woche innerhalb eines Zeitjahres aus, so ist zu prüfen, ob die Zugehörigkeit zum Kreis der ordentlichen Studierenden noch gegeben ist.

- ➔ Von einem ordentlichen Studierenden ist nur dann auszugehen, wenn der Student innerhalb des Zeitjahres nicht mehr als 26 Wochen (182 KT) mit mehr als 20 Std. pro Woche beschäftigt ist.
- ➔ Von dem voraussichtlichen Ende der Beschäftigung wird ein Jahr zurückgerechnet.
- ➔ Auch Beschäftigungszeiten in den Semesterferien zählen dazu.

Studenten

Beispiel 4:

Ein Student arbeitet wie folgt:

- Bei Arbeitgeber A von 29.11.09 – 28.01.10
mit 25 Std. pro Woche und 700 Euro pro Monat
- Zuvor war der Student beschäftigt bei
 - B: vom 02.02.09 – 26.03.09 mit 25 Std. pro Woche
 - C: vom 30.06.09 – 17.09.09 mit 15 Std. pro Woche



Studenten

Lösung zu Beispiel 4:

Berechnungszeitraum: 29.01.09 bis 28.01.10

Die Beschäftigung vom 30.06.09 bis 17.09.09 ist unbeachtlich, da die wöchentliche Arbeitszeit unter 20 Std. pro Woche beträgt.

Somit hat der Student im Berechnungszeitraum insgesamt 17 Wochen mit mehr als 20 Std. pro Woche gearbeitet. Er gehört noch zum Kreis der ordentlichen Studierenden, da er weniger als 26 Wochen mit mehr als 20 Std. pro Woche gearbeitet hat.

Studenten

b) Arbeitnehmer, die nebenher ein Studium aufnehmen, sind in allen Zweigen der Sozialversicherung pflichtig wenn:

 für die Beschäftigung mehr als 20 Std. pro Woche aufgewendet werden

 die Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch die Tätigkeit in Anspruch genommen werden

Studenten

Ergänzung zu b):

Bei Arbeitnehmern, die ein Studium aufnehmen um eine höhere Qualifikation zu erreichen, werden oft die Studiengebühren durch den Arbeitgeber übernommen.



- Waren bisher beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

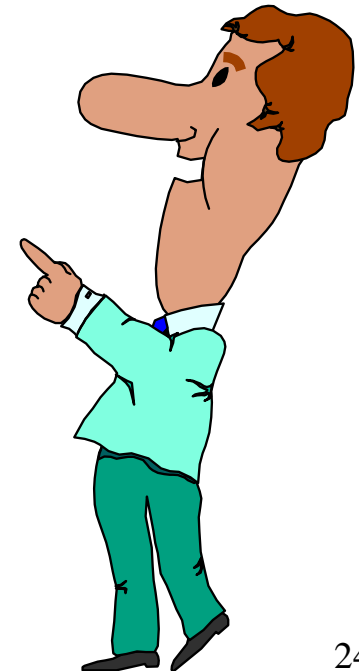
Sind nach dem Besprechungsergebnis vom 30./31.03.2009 beitragsfrei, wenn der Arbeitgeber kraft Studienordnung Gebührenschuldner ist. Durch die Änderung der SvEV* sind Studienbeihilfen beitragsfrei, sofern sie lohnsteuerfrei sind.

*SvEV = Sozialversicherungsentgeltverordnung

Studenten

Gemäß der BVV* muss sich der Arbeitgeber die Lohnsteuerfreiheit vom Finanzamt bescheinigen lassen.

Diese liegt insbesondere dann vor, wenn das Studium im überwiegenden betrieblichen Interesse steht und sich der Arbeitnehmer verpflichtet, nach dem Studium weiter im Betrieb des Arbeitgebers zu arbeiten bzw. die Studiengebühren im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens zurück zu zahlen sind.



***BVV = Beitragsverfahrensverordnung**

Studenten

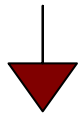
Prüfungsscheckliste

Geringfügige
Beschäftigung?

ja →

Versicherungsfreie Beschäftigung
BYGR: 0000 oder 6500
PGR: 110 oder 109

nein

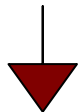


Studentische
Beschäftigung?

ja →

Nur Versicherungspflicht in
der Rentenversicherung
BYGR: 0100 / PGR 106

nein



Arbeitnehmer

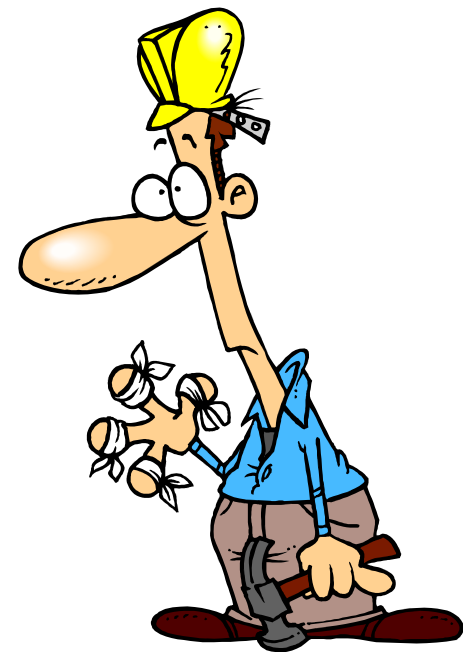
ja →

Versicherungspflichtige Beschäftigung
BYGR: 1111 / PGR 101

Studenten

Beschäftigung in der vorlesungsfreien Zeit

Sofern ein Student nur in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) arbeitet, besteht unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.



Studenten

Aufbau-/Zweitstudium

Studenten mit einem abgeschlossenen Studium, die

- ein Aufbaustudium der gleichen Fachrichtung aufnehmen
- ein Zweitstudium einer anderen Fachrichtung aufnehmen
- einen Masterabschluss erlangen wollen

sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung wenn:

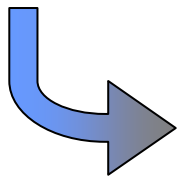
- das Aufbau-/Zweitstudium mit einem Hochschulabschluss abschließt und die Voraussetzungen eines ordentlich Studierenden gegeben sind.

Studenten

Duale Studiengänge / Berufsakademie

Diese werden i.d.R. von Dualen Hochschulen/Berufsakademien in Kooperation mit Betrieben angeboten.

Neben den Theoriephasen an der Hochschule arbeiten die Studenten regelmäßig in den Ausbildungsbetrieben.



Hier ist von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen, d.h. Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Studenten

Diplomanden

Wenn ein Student allein zur Erstellung der für den Studienabschluss vorgesehenen Diplomarbeit in einem Betrieb tätig ist und neben seiner Diplomarbeit *keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung* erbringt, ist der Student kein abhängig Beschäftigter.



Studenten

Diplomanden



Für Diplomanden ist nach wie vor weder eine Meldung zur Sozialversicherung zu erstellen, noch sind Beiträge zur Sozialversicherung abzuführen.



Studenten

Hospitanten

Personen, die lediglich als Gast in Betrieben Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen oder ihre vorhandenen Kenntnisse vertiefen wollen, ohne Arbeit von wirtschaftlichem Wert zu verrichten.

- ➔ keine Eingliederung in den Betrieb
- ➔ keine Abhängigkeit vom Arbeitgeber

Da die Merkmale einer Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung nicht vorliegen, besteht *keine* Versicherungspflicht.

Studenten

Beispiel 5:

Ein Student übt zwei Beschäftigungen gleichzeitig aus

- a) unbefristet bei Arbeitgeber A
10 Std. pro Woche / 500 Euro pro Monat
- b) bei Arbeitgeber B
4 Std. pro Woche / 200 Euro pro Monat



Studenten

Lösung zu Beispiel 5:

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
- BYGR: 0100 / PGR: 106 (Gleitzone ist zu beachten)

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung
- BYGR: 6500 / PGR: 109



Studenten

Beispiel 6:

Ein Student übt mehrere Beschäftigungen gleichzeitig aus.

- a) unbefristet bei Arbeitgeber A
10 Std. pro Woche / 500 Euro pro Monat
- b) bei Arbeitgeber B
4 Std. pro Woche / 150 Euro pro Monat
- c) bei Arbeitgeber C
5 Std. pro Woche / 180 Euro pro Monat



Studenten

Lösung zu Beispiel 6:

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

- BYGR: 0100 / PGR: 106 (Gleitzone ist zu beachten).

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung - BYGR: 6500 / PGR: 109.

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C ist ebenfalls eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, diese wird jedoch mit der Hauptbeschäftigung (Arbeitgeber A) zusammengerechnet und begründet Versicherungspflicht - BYGR: 0100 / PGR: 106 (Gleitzone ist zu beachten) und an die Minijob-Zentrale - BYGR: 6000 / PGR: 106.

Wichtig ist, dass der Status Student erhalten bleibt; da < 20 Std.

Studenten

Beispiel 7:

Ein Student übt bei zwei verschiedenen Arbeitgebern jeweils eine Beschäftigung aus:

- a) unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A mit 10 Std. pro Woche / 433 Euro
- b) unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber B mit 12 Std. pro Woche / 350 Euro



Studenten

Lösung zu Beispiel 7:



Durch die Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen ist die für eine studentische Beschäftigung erforderliche 20-Stundengrenze überschritten.

Der Status des ordentlich Studierenden ist hier nicht mehr gegeben.

Studenten

weiter zur Lösung zu Beispiel 7:



**Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist somit
Versicherungspflichtig in allen Zweigen der
Sozialversicherung**

- BYGR 1111 / PGR 101 (Gleitzone beachten)

**Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist eine
geringfügig entlohnte Beschäftigung**

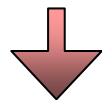
- BYGR 6500 / PGR 109

Praktikanten

Allgemeines

- ➔ Aneignung von praktischen Kenntnissen in einem Unternehmen
- ➔ im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung
- ➔ zur Vorbereitung auf den künftigen Beruf

Grundsätzlich gilt



Praktikanten sind versicherungspflichtig!



Praktikanten

Art des Praktikums



ist entscheidend für die versicherungsrechtliche
Beurteilung

Vorgeschriebenes
Praktikum

Nicht
vorgeschriebenes
Praktikum

- Vorpraktikum
- Zwischenpraktikum
- Nachpraktikum

Praktikanten

Vorgeschriebene Praktika

- ➔ **Praktikum muss in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sein**
- ➔ **Ableistung des Praktikums ist nachzuweisen**

Beachte: Immatrikulationsbescheinigung und Praktikantenvertrag sind als Nachweis den Personalunterlagen beizufügen.

Praktikanten

Vorgeschriebenes Vor- und Nachpraktikum

➔ Praktikum außerhalb der Studienzeit
(keine Immatrikulation)

➔ Praktikum dient der
Berufsausbildung



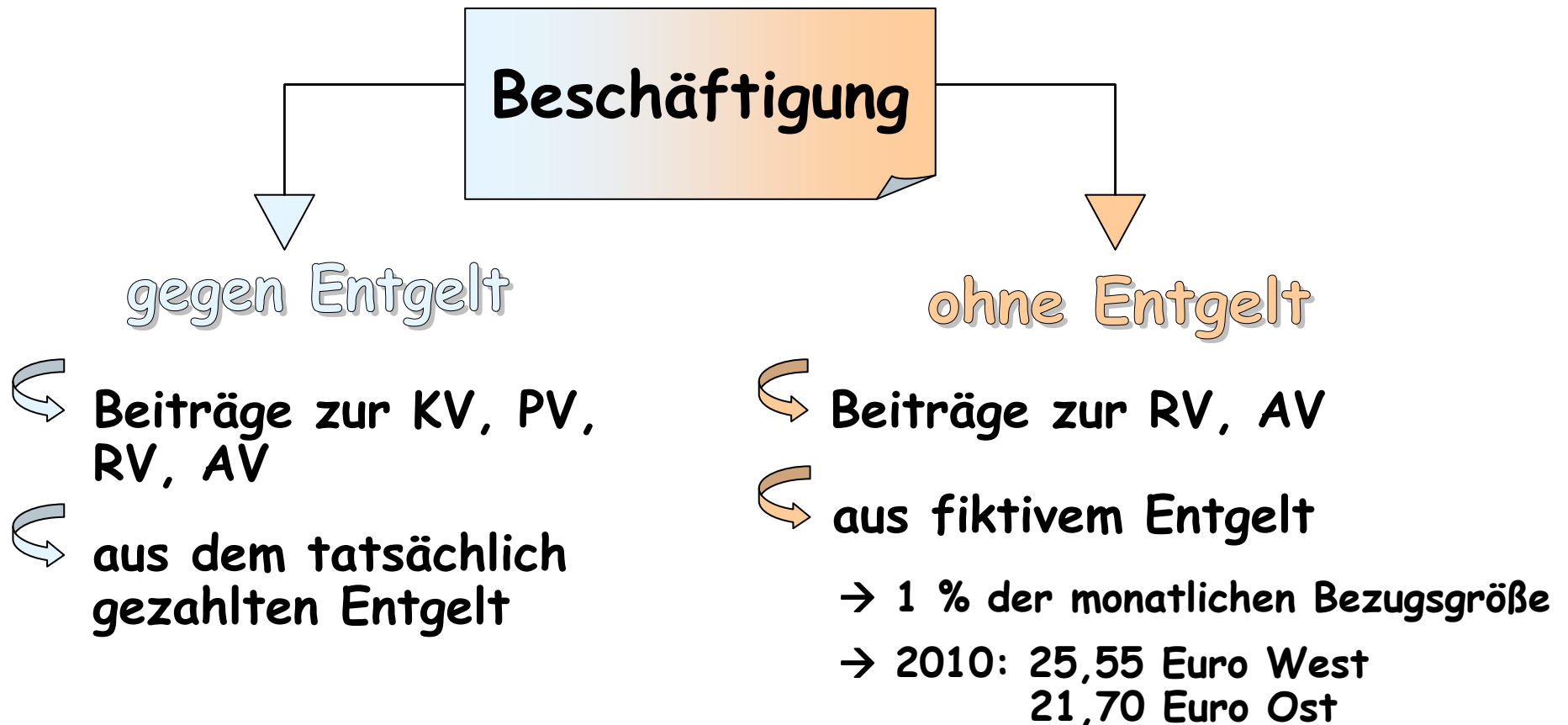
keine geringfügige
Beschäftigung



! Gleitzone Regelung findet keine Anwendung !

Praktikanten

Vorgeschriebenes Vor- und Nachpraktikum



Praktikanten

Beispiel 8:

Manuela Meier übt vor ihrem Studium bei der Firma F. ein Praktikum aus, das zur Studienzulassung notwendig ist. Es wurde ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 Euro vereinbart.

Lösung zu Beispiel 8:

- ➔ Es besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.
- ➔ Beiträge sind aus einem Entgelt von 700 Euro zu entrichten.
- ➔ Meldung zur Sozialversicherung: Personengruppe: 105
Beitragsgruppe: 1111

Praktikanten

Nicht vorgeschriebenes Vor- und Nachpraktikum

- ➔ freiwilliges Praktikum
- ➔ Verpflichtung zur Ableistung fehlt
- ➔ dient nicht der Berufsausbildung

*Je nach Höhe des Entgelts
kann eine geringfügige
Beschäftigung vorliegen
bzw. die Gleitzonenregelung
Anwendung finden.*



Praktikanten

Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

Es besteht Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Unerheblich ist —▶ die Höhe des Entgelts
—▶ die wöchentliche Arbeitszeit

Meldung zur Sozialversicherung erforderlich!

Personengruppe: 190
Beitragsgruppe: 0000

*Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens um
UV-relevante Daten ab 01.01.2010.*

Praktikanten

Nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

KV, PV und AV

→ Versicherungsfreiheit, wenn

→ wöchentliche Arbeitszeit max. 20 Std. *oder*

→ wöchentliche Arbeitszeit > 20 Std. und monatliches Entgelt bis 400 Euro

Pauschalbeiträge zur KV sind allerdings zu entrichten!

RV

→ Entgelthöhe entscheidet über Versicherungspflicht/-freiheit

→ monatliches Entgelt > 400 Euro → Versicherungspflicht

→ monatliches Entgelt < 400 Euro → Versicherungsfreiheit

Pauschalbeiträge zur RV sind hier nicht zu entrichten!

Ausdrückliche Bestimmung in § 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI.

Praktikanten

Beispiel 9:

Maschinenbaustudent Stefan M. übt seit 01.01.2009 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei der *Firma A* aus und erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 100 Euro. Er ist Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse.

Im Zeitraum 01.11.2009 bis 31.01.2010 absolviert Stefan M. bei der *Firma B* ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum. Er erhält in dieser Zeit ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 Euro.

Praktikanten

Lösung zu Beispiel 9:

Firma A

A. hat Pauschalbeiträge zur KV und RV an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

➔ Meldung zur Sozialversicherung: Personengruppe: 109
Beitragsgruppe: 6500

Firma B

B. hat Pauschalbeiträge zur KV, jedoch keine Pauschalbeiträge zur RV an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

➔ Meldung zur Sozialversicherung: Personengruppe: 109
Beitragsgruppe: 6000

Praktikanten

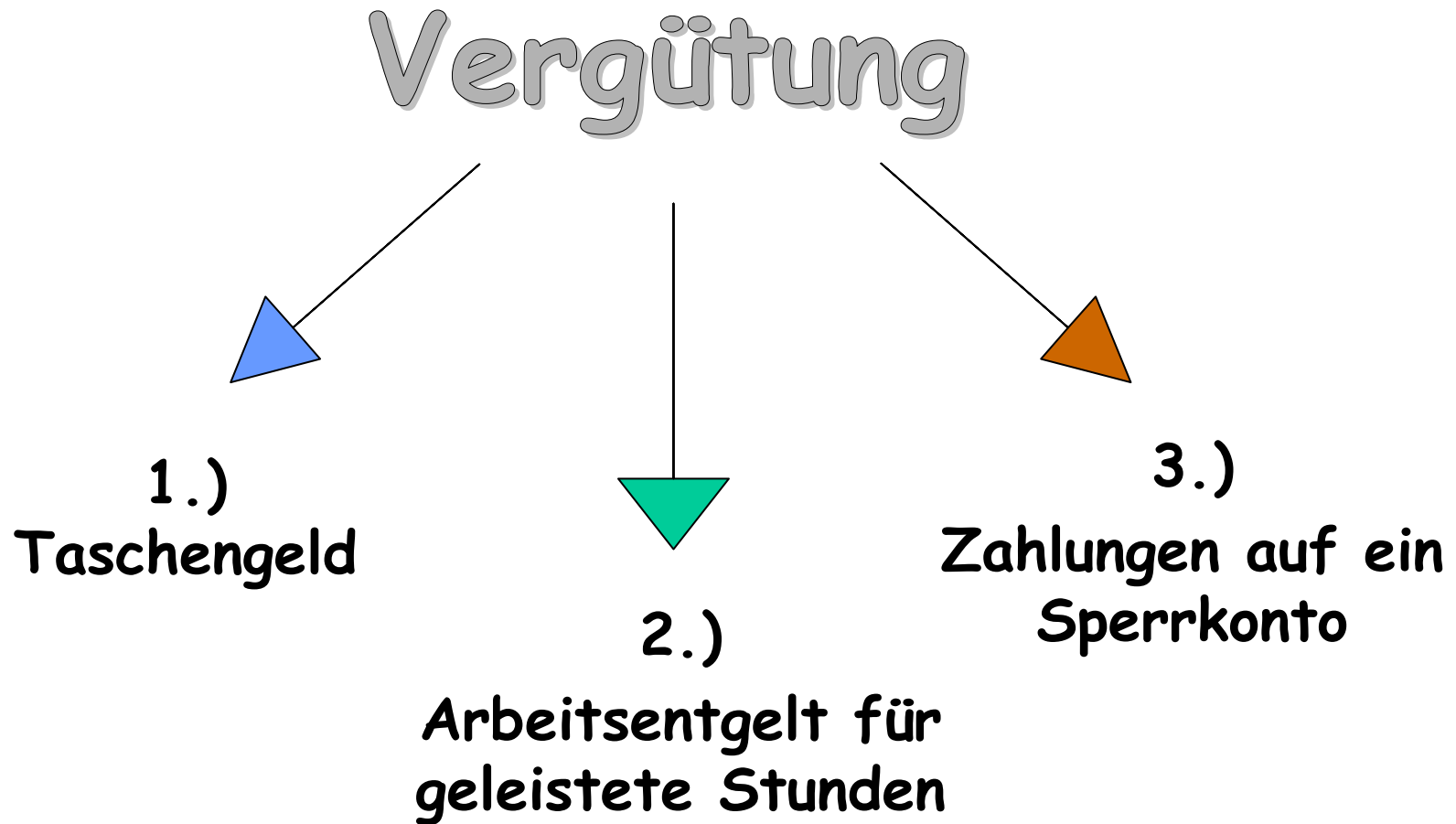
Berufsfachschüler

Definition:

- a) Berufsfachschulen führen vorbereitend in Ausbildungsberufe ein oder führen zu einem Berufsbildungsabschluss
- b) Es erfolgt eine Anrechnung auf die folgende Ausbildungszeit
- c) Die Berufsfachschule dauert mindestens 1 Jahr



Praktikanten



Praktikanten

1.) Taschengeld

Mit dem Besuch einer Berufsfachschule liegt, auch wenn ein Vorvertrag eine Übernahme bei erfolgreichem Besuch der Schule garantiert, *kein* ordentliches Beschäftigungsverhältnis bzw. Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des BBiG vor, da dieser der Sphäre des Praktikums zuzuordnen ist.

Die während des Besuchs der Berufsfachschule gezahlte monatlich *gleichbleibende Zuwendung (Taschengeld)* stellt deshalb kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar.

Praktikanten

2.) Arbeitsentgelt für geleistete Stunden

Arbeitet der Schüler nun außerhalb des Praktikums und erhält hierfür extra eine Vergütung, so stellt dies eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt im Sinne des § 7 SGB IV dar.

Für diese Vergütung sind Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten.



Praktikanten

Beispiel 10:

Ein Berufsfachschüler mit Vorvertrag arbeitet je nach Bedarf zusätzlich zu den im Vorvertrag vereinbarten Einsätzen.

Zu seinem Taschengeld, welches fix monatlich 100 Euro beträgt, bekommt er 7 Euro für jede geleistete Stunde.



Praktikanten

Lösung zu Beispiel 10:

Das Taschengeld (monatliche gleichbleibende Zuwendung) stellt *kein* Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar und bleibt beitragsfrei.

Das für die zusätzlich geleisteten Stunden bezahlte Entgelt ist jedoch unabhängig davon zu beurteilen. Es stellt Entgelt gegen Arbeitsleistung dar und begründet Versicherungspflicht* in der Sozialversicherung.

** je nach Höhe des Entgelts ggf. Geringfügigkeit*



Praktikanten

3.) Zahlungen auf ein Sperrkonto

Oft erhalten die Schüler eine sog.

Vorwegausbildungsvergütung.

Diese wird auf ein separates Konto (Sperrkonto) gebucht. Mit erfolgreichem Abschluss der Berufsfachschule wird die so angesammelte Summe an den Schüler ausbezahlt.

Wichtig für den Arbeitgeber ist, dass die Auszahlung der *Vorwegausbildungsvergütung* einmalig gezahltes Arbeitsentgelt darstellt und als solches im Auszahlungsmonat zu verbeitragen ist.



Praktikanten

Beispiel 11:

Berufsfachschüler Bernd Brecht besucht die Fachschule im Zeitraum 01.09.09 bis 31.08.10. Für jeden Monat des Schulbesuchs stellt sein Arbeitgeber 50 Euro zurück (Überweisung auf ein Sperrkonto = *Vorwegausbildungsvergütung*)

Mit erfolgreichem Abschluss der Schule überweist der Arbeitgeber Bernd Brecht eine Summe von 600 Euro.



Praktikanten

Lösung zu Beispiel 11:

Die Auszahlung der *Vorwegausbildungsvergütung* stellt einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a SGB IV dar und ist als solches im Auszahlungsmonat zu verbeitragen.



Ausgleichsverfahren Allgemeines

§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz

Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben alle Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit, längstens für sechs Wochen nach einer mindestens vierwöchigen ununterbrochenen Beschäftigung.





Ausgleichsverfahren Allgemeines

**Aufwendungen
für die Entgeltfortzahlung**



**erhebliche finanzielle
Belastungen**



**insbesondere für kleinere
und mittlere Betriebe**



Ausgleichsverfahren Allgemeines

Einrichtung von Ausgleichskassen



Lohnfortzahlungsversicherung
(Umlageverfahren)



Belastungen des Arbeitgebers
werden aufgefangen

Krankheitsrisiko ist kalkulierbar
Entgeltfortzahlung ist finanzierbar



Ausgleichsverfahren Finanzierung

Mittel zur Durchführung
des Ausgleichs der
Arbeitgebераufwendungen



Umlage der Arbeitgeber



Umlage 1 (U 1)

*Ausgleich der
Arbeitgeber-
aufwendungen
bei Krankheit*

Umlage 2 (U 2)

*Ausgleich der
Arbeitgeber-
aufwendungen
bei Mutterschutz*



Ausgleichsverfahren

Allgemeines (Regelung ab 01/2006)

Der Gesetzgeber hat ab 01.01.2006 das bisherige Ausgleichsverfahren durch das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz -AAG-) reformiert.





Ausgleichsverfahren Neuerungen (Regelung ab 01/2006)

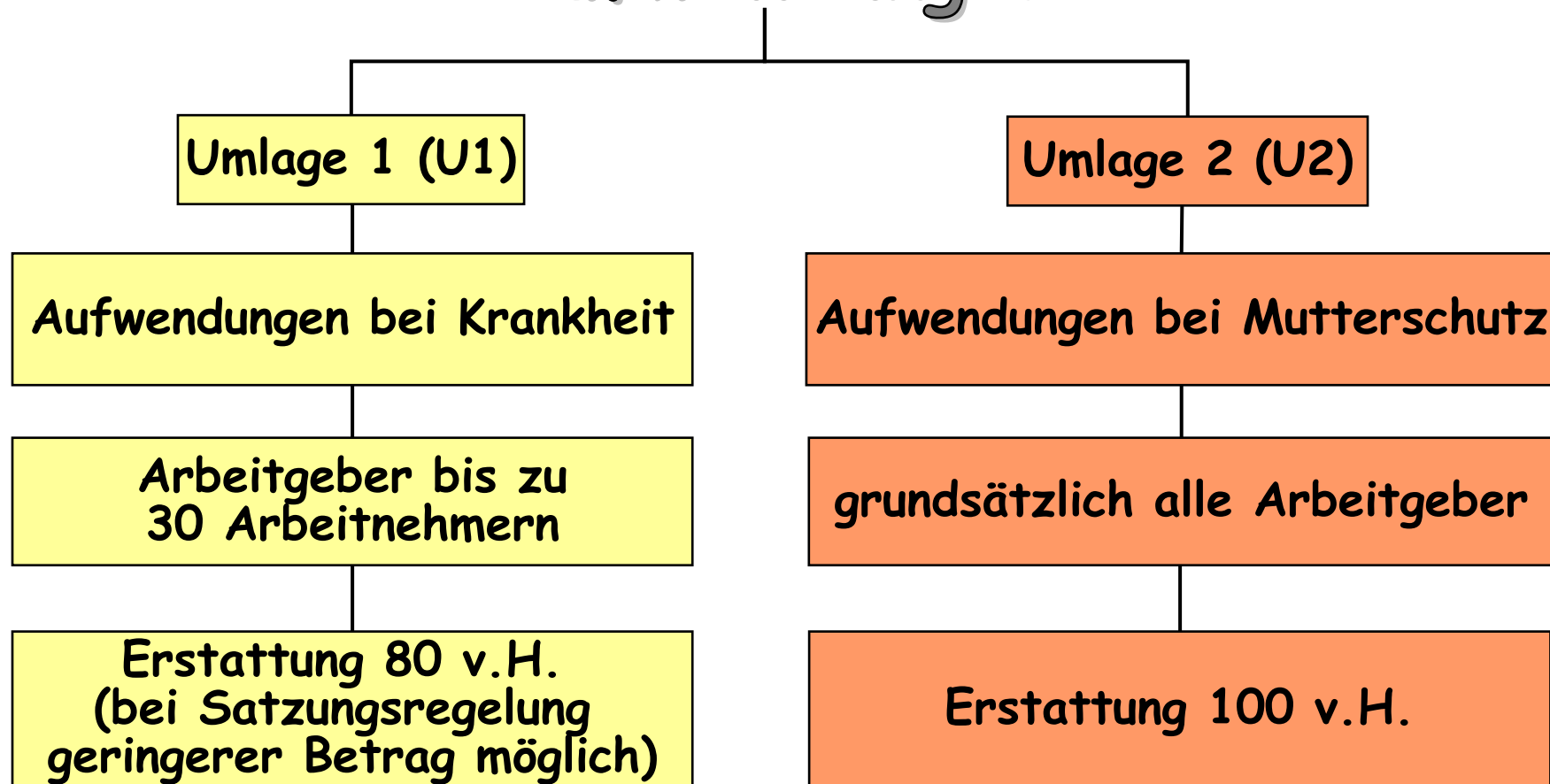
Zu den wesentlichen Neuerungen des AAG (und damit Unterscheidung zum Lohnfortzahlungsgesetz) gehören:

- die Teilnahme **aller Arbeitgeber** - unabhängig von ihrer Größe - am U2-Verfahren
- die Einbeziehung der **Angestellten** in das U1-Verfahren
- die Festschreibung einer einheitlichen Arbeitnehmergrenze von **30 Personen** für das U1-Verfahren
- die Erweiterung auf die Ersatzkassen und die Betriebskrankenkassen
- die Einmalzahlungen sind nicht umlagepflichtig
- die Möglichkeit der Übertragung des Ausgleichsverfahrens auf eine andere Krankenkasse



Ausgleichsverfahren Neuerungen (Regelung ab 01/2006)

Aufwendungen





Ausgleichsverfahren

Erstattungsfähige Aufwendungen

Erstattungsfähig ist

- das an Arbeitnehmer während der AU fortgezahlte Entgelt in Höhe von 60 % bis maximal 80 % (je nach Satzungsbeschluss),
- Die auf das fortgezahlte Entgelt entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu 100 %,
- der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu 100 %,
- das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverbot nach § 11 Mutterschutzgesetz (MuschG) gezahlte Entgelt sowie die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zu 100 %.



Ausgleichsverfahren

Zuständige Krankenkasse (Regelung ab 01/2006)

Ausgleichskasse

Krankenkasse
bei der der
AN versichert ist

keine
Mitgliedschaft
bei einer Krankenkasse

Keine
Zuständigkeit
(wie vorgenannt)

Krankenkasse,
die RV- und
ALV-Beiträge
einzieht

Wahlrecht des
Arbeitgebers

Hinweis: Für alle geringfügig Beschäftigten ist immer die Minijobzentrale zuständig.



Ausgleichsverfahren

Teilnahme U1-Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren

Die Feststellung der Teilnahme trifft der Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres (§ 3 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 AAG, Ziffer 2.4.3 des Gemeinsamen Rundschreibens der Krankenkassen vom 21.12.2005 i.d.F. vom 13.02.2006).

Sie gilt für das gesamte Kalenderjahr, selbst wenn sich die Verhältnisse ändern.

Teilnahmepflicht besteht, wenn im Vorjahr an mindestens 8 Monaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt waren.

Bestand der Betrieb im Vorjahr nicht das ganze Kalenderjahr, ist auf die überwiegende Monatsanzahl abzustellen.

Bei Neugründungen ist die Arbeitnehmerzahl sorgfältig zu schätzen.

Bei der Ermittlung, ob mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden Teilzeitbeschäftigte / Aushilfen entsprechend ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Ausgleichsverfahren

Teilnahme U1-Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren

Hat ein Arbeitgeber (natürliche Person) mehrere Betriebe, dann sind die in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zusammenzurechnen.

Abgestellt wird auf den **Arbeitgeber**, nicht auf den Betrieb.

Bei juristischen Personen ist eine eigenständige Beurteilung erforderlich; dies auch dann, wenn sie gegebenenfalls einem Konzern angehören.





Ausgleichsverfahren

Teilnahme U1-Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Beispiel:

(Betriebserrichtung am 01.06. des der
Feststellung vorausgegangenen Kalenderjahres)

Anzahl der anrechenbaren Beschäftigten

jeweils am

20,50
29,00
33,00
31,25
28,00
31,00
29,50

01.06.
01.07.
01.08.
01.09.
01.10.
01.11.
01.12.



Ausgleichsverfahren

Teilnahme U1-Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Lösung:

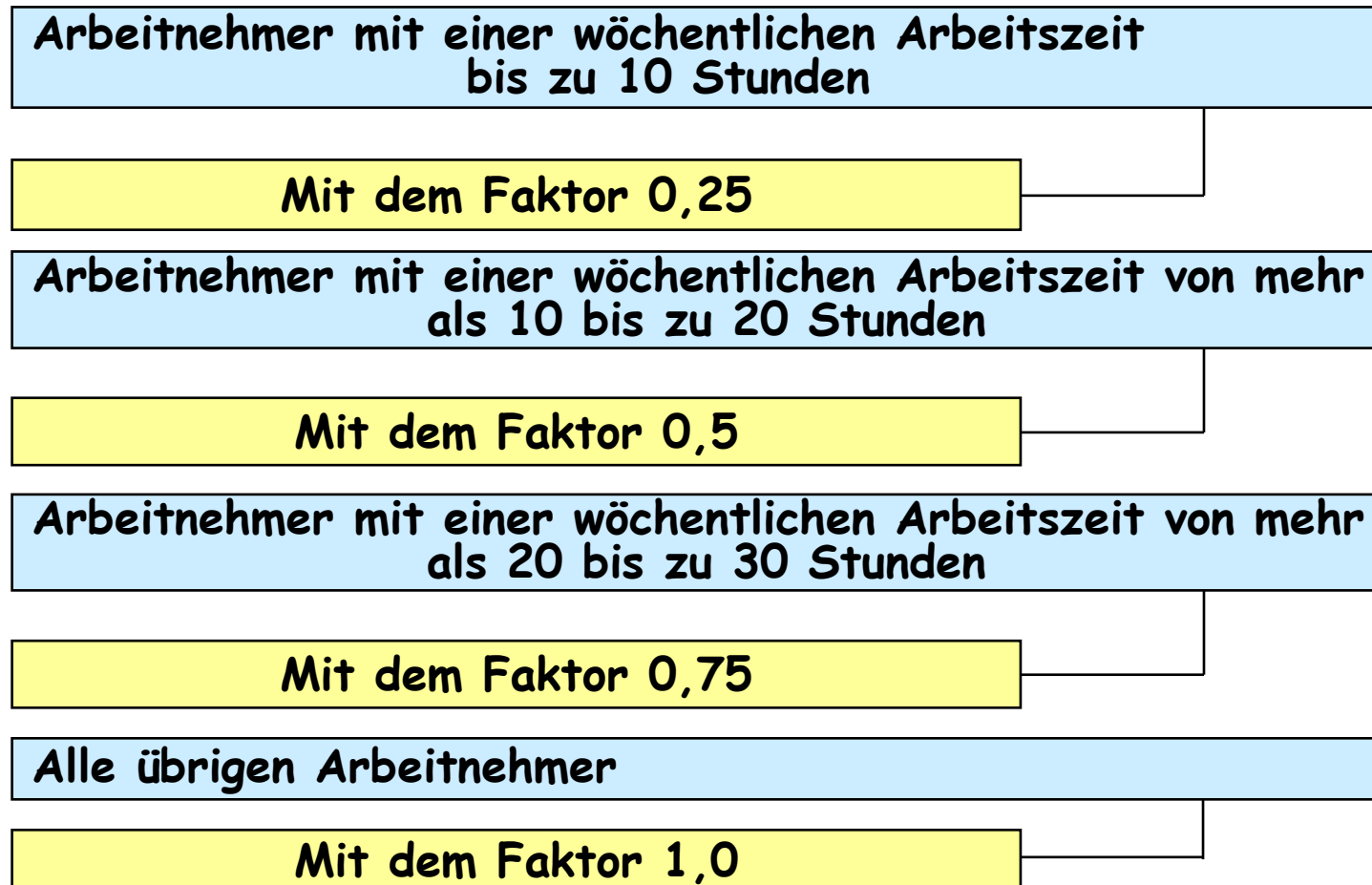
Der Betrieb hat in dem der Feststellung vorausgegangenen Kalenderjahr an sieben Monaten bestanden. An vier Kalendermonaten lag die Zahl der anrechenbaren Beschäftigten nicht über 30, an drei Kalendermonaten lag sie über 30. Da an der überwiegenden Zahl der Kalendermonate die Grenze für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren für die Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit nicht überschritten wurde, nimmt der Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren teil.



Ausgleichsverfahren

Teilnahme U1-Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Feststellung der Teilnahme am U1-Verfahren





Ausgleichsverfahren

Teilnahme U1-Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Nicht berücksichtigt werden insbesondere:

- Wehr- und Zivildienstleistende
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Personen in Elternzeit
- Nach dem KVLG versicherte mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft
- Beschäftigte in der Freistellungsphase in der Altersteilzeit
- Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr
- Auszubildende, Praktikanten und Volontäre
- Ordensangehörige
- Schwerbehinderte (mindestens 50 v.H. oder Gleichgestellte)
- Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende
- Saisonarbeitskräfte aus EU/EWR-Staaten mit A1-Bescheinigung

Ausgleichsverfahren

Teilnahme U1-Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Beispiel:

| Beschäftigte | Arbeitszeit pro Woche |
|-------------------------|--------------------------|
| 5 Bürokräfte | 40 Stunden |
| 12 Facharbeiter | 40 Stunden |
| 6 Auszubildende | 40 Stunden |
| 1 Wehrdienstleistender | |
| 3 Raumpfleger | 8 Stunden |
| <u>4 Teilzeitkräfte</u> | <u>25 Stunden</u> |
| 31 Arbeitnehmer | |

Lösung:

| Anrechnung |
|--------------|
| 5,00 |
| 12,00 |
| 0,00 |
| 0,00 |
| 0,75 |
| <u>3,00</u> |
| <u>20,75</u> |

Das Unternehmen nimmt am Ausgleichsverfahren U1 teil.

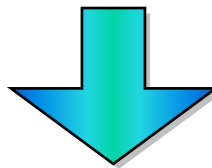


Ausgleichsverfahren

Teilnahme U1-Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Zeitliche Bindung

**Feststellung der Umlagepflicht
bleibt auch dann maßgebend**



**wenn sich Beschäftigungszahl im laufenden
Kalenderjahr erheblich ändert.**

Ausgleichsverfahren

Bemessungsgrundlage (Regelung ab 01/2006)

Bemessungsgrundlage der Umlagebeiträge ist das Rentenversicherungsbrutto ohne Einmalzahlungen.

Bei Bezug von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld ist die Bemessungsgrundlage nicht das fiktive Arbeitsentgelt, sondern das tatsächliche Arbeitsentgelt. Dies gilt auch für Personen in Altersteilzeit.

Keine U1-Pflicht besteht bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen bis zu vier Wochen, weil hier kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. U2-Beiträge sind jedoch abzuführen.



Ausgleichsverfahren

Bemessungsgrundlage (Regelung ab 01/2006)

Nicht U1 -pflichtig sind insbesondere

- Arbeitsentgelte von Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis nicht mehr als auf vier Wochen angelegt ist (kein Anspruch auf Lohnfortzahlung)
- Arbeitsentgelt von versicherungspflichtigen mitarbeitenden Familienangehörigen von landwirtschaftlichen Unternehmern
- Das Vorruhestandsgeld
- Vergütung von Hausgewerbetreibenden und Heimarbeitern
- Das im Störfall beitragspflichtige Wertguthaben
- Einmalzahlungen

Ausgleichsverfahren

Bemessungsgrundlage (Regelung ab 01/2006)

Nicht U2-pflichtig sind insbesondere

- Arbeitsentgelte der versicherungspflichtig mitarbeitenden Familienangehörigen von landwirtschaftlichen Unternehmen
- Das Vorruhestandsgeld
- Vergütung von Hausgewerbetreibenden
- Das im Störfall beitragspflichtige Wertguthaben
- Einmalzahlungen



Ausgleichsverfahren

Erstattungshöhe und Umlagesätze (Regelung ab 01/2006)

U1

Stand 01.01.2008

Umlagesätze

Erstattungshöhe

| | | |
|----------------|--------|------|
| AOK B-W | 3,10 % | 80 % |
| | 1,80 % | 70 % |
| | 1,40 % | 60 % |
| | 0,60 % | 40 % |
| IKK B-W/Hessen | 2,40 % | 70 % |
| | 0,70 % | 40 % |
| DAK | 3,20 % | 80 % |
| | 1,20 % | 70 % |
| | 1,00 % | 60 % |
| | 0,70 % | 50 % |



Ausgleichsverfahren

Erstattungshöhe und Umlagesätze (Regelung ab 01/2006)

U2

Stand 01.01.2008

Umlagesätze

Erstattungshöhe

| | | |
|----------------|--------|-------|
| AOK B-W | 0,20 % | 100 % |
| IKK B-W/Hessen | 0,12 % | 100 % |
| DAK | 0,15 % | 100 % |

Ausgleichsverfahren

Ausnahmen (Regelung ab 01/2006)

Die Vorschriften für das Ausgleichsverfahren finden gemäß § 11 AAG keine Anwendung für:

- ➔ Öffentlich-rechtliche Arbeitgeber (U1)
- ➔ Dienststellen ausländischer Truppen (U1)
- ➔ Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (U1)
- ➔ Mitarbeitende Familienangehörige (in der Landwirtschaft) (U1 und U2)
- ➔ Botschaften / Konsulate (U1 und U2)



Ausgleichsverfahren

Freiwilliges Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Arbeitgeber, die demselben Wirtschaftszweig angehören, können eine eigene Einrichtung zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen errichten.



Folge: Die Vorschriften des AAG finden vom Tag des Beitritts keine Anwendung.



Ausgleichsverfahren

Freiwilliges Verfahren (Regelung ab 01/2006)

Ausscheiden aus dem freiwilligen Ausgleichsverfahren

Folge: Von dem Tage an, der auf den Tag des Ausscheidens folgt, gelten wieder die Vorschriften des AAG.