

Niederschrift

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

am 26./27.06.2002

	Seite
1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von zwei versicherungspflichtigen (Teilzeit-)Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber; hier: Auswirkungen des Urteils des Bundessozialgerichts vom 21.06.2001 - B 7 AL 54/00 R - (SozR 3-4300 § 150 Nr. 1)	3
2. Eintritt von Versicherungspflicht bei Zahlung von Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 MuSchG	5
3. Versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von gastspielverpflichteten Künstlern; hier: Beginn und Ende des Versicherungspflichtverhältnisses	7
4. Anwendung des § 7 Abs. 3 SGB IV auf Versicherte der privaten Krankenversicherung	9
5. Frage-/Antwortkatalog der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitmodelle	11
6. Versicherungsrechtliche Beurteilung der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen; hier: Langzeitstudenten	13
7. Versicherungsfreiheit von Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und ähnlichen Personen nach § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V bzw. § 27 Abs. 1 Nr. 4 SGB III	15

	Seite
8. Beitragsrechtliche Behandlung von sonstigen Bezügen im Sinne des Steuerrechts, die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal versteuert werden; hier: Auswirkungen der Urteile des Bundessozialgerichts vom 07.02.2002 - B 12 KR 6/01 R und B 12 KR 12/01 R - (USK 2002-1 und USK 2002-2)	17
9. Ermittlung des Wertguthabens bei Zusatzversorgungspflichtigem Arbeitsentgelt (ZVK-Umlage) im Rahmen von Altersteilzeitarbeit im Blockmodell	21
10. Verrechnung von gezahlten Pauschalbeiträgen für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit nachzuberechnenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen	25

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von zwei versicherungspflichtigen (Teilzeit-)Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber;
hier: Auswirkungen des Urteils des Bundessozialgerichts vom 21.06.2001 - B 7 AL 54/00 R - (SozR 3-4300 § 150 Nr. 1)
-

- 312.8 -

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben bislang unter Hinweis auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 16.02.1983 - 12 RK 26/81 - (USK 8310) stets die Auffassung vertreten, dass dann, wenn ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt, ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist. Eine entsprechende Aussage enthalten auch die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 21.11.2001 (vgl. Abschnitt B 2 Abs. 2).

Demgegenüber hat das Bundessozialgericht durch Urteil vom 21.06.2001 - B 7 AL 54/00 R - (SozR 3-4300 § 150 Nr. 1) entschieden, dass zwei versicherungspflichtige (Teilzeit-)Beschäftigungen auch bei einem Arbeitgeber bestehen und jeweils einen Anspruch auf Teilarbeitslosengeld auslösen können, wenn für die beiden Beschäftigungen formal zwei getrennte Arbeitsverträge vorliegen. Das Bundessozialgericht hat sich dabei davon leiten lassen, dass Arbeitnehmer, die eine von mehreren nebeneinander ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigungen verlieren, durch das Teilarbeitslosengeld einen angemessenen Ersatz des wegen der eingetretenen Teilarbeitslosigkeit ausgefallenen Arbeitsentgelts erhalten sollen.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer geht das Bundessozialgericht in seinem Urteil vom 21.06.2001 - B 7 AL 54/00 R - (SozR 3-4300 § 150 Nr. 1) ausschließlich auf

eine leistungsrechtliche Folge im Arbeitsförderungsrecht (Anspruch auf Teilarbeitslosengeld) ein, die sich ergeben kann, wenn eine von zwei versicherungspflichtigen (Teilzeit-)Beschäftigungen beendet wird. Die Entscheidungsgründe lassen keineswegs den Schluss zu, dass von der bisher im Versicherungs- und Beitragsrecht der Sozialversicherung vertretenen Auffassung, nach der zwei (Teilzeit-)Beschäftigungen beim selben Arbeitgeber als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis zu betrachten sind, abgewichen werden muss. Die Besprechungsteilnehmer kommen deshalb überein, das oben genannte Urteil des Bundessozialgerichts im Versicherungs- und Beitragsrecht der Sozialversicherung nicht anzuwenden.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

2. Eintritt von Versicherungspflicht bei Zahlung von Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 MuSchG
-

- 312.2 -

Durch Artikel 1 Nr. 4 Buchst. c des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 16.06.2002 (BGBl I S. 1812), das am 20.06.2002 in Kraft getreten ist, ist ein neuer Absatz 3 in § 13 MuSchG eingefügt worden. Danach erhalten Frauen, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 oder des § 6 Abs. 1 MuSchG von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld entsprechend den Absätzen 1 und 2 des § 13 MuSchG. Hierbei handelt es sich in erster Linie um Frauen, die ihren Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis nach Beginn der Mutterschutzfrist abgeschlossen haben und anschließend unmittelbar oder nach wenigen Wochen als Arbeitnehmerinnen eingestellt werden. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob für die Frauen, die mit dem Wechsel in das Arbeitsverhältnis einen sofortigen Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 2 RVO erlangen, zugleich Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung eintritt.

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und § 25 Abs. 1 SGB III setzt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Sofern in den hier in Rede stehenden Fällen mit dem Wechsel in das Arbeitsverhältnis zugleich ein sofortiger Anspruch auf Mutterschaftsgeld erworben wird, kann nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht eintreten, weil es an der hierzu erforderlichen Grundvoraussetzung - nämlich der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt - fehlt. Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung kann in Fällen der hier in Rede stehenden Art frühestens mit der tatsächlichen Aufnahme der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt beginnen.

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

3. Versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von gastspielverpflichteten Künstlern;
hier: Beginn und Ende des Versicherungsverhältnisses
-

- 311/312.2/312.3/315.8/412.8 -

Gastspielverpflichtete Künstler sind im Rahmen ihres Gastspielvertrags neben den Auftritten an Gastspieltagen auch zu Probentagen (Dialog-, Kostüm- und Maskenproben) verpflichtet. Die einzelnen Gastspieltage schließen regelmäßig nicht nahtlos aneinander an. Die gastspielverpflichteten Künstler treten üblicherweise nur an bestimmten Tagen in der Woche auf, so dass ihnen häufig die Möglichkeit bleibt, in der verbleibenden Zeit Gastspiele an anderen Bühnen wahrzunehmen. Sie erhalten als Arbeitsentgelt Gagen und gegebenenfalls Probenpauschalen.

Nach Ansicht der Besprechungsteilnehmer stehen die gastspielverpflichteten Künstler nicht nur an den einzelnen Gastspiel- und Probentagen, sondern für die gesamte Dauer des Gastspielvertrags in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis. Sozialversicherungsrechtlich relevant ist daher die Zeit vom ersten Probentag bis zum letzten Gastspieltag. Dies hat zur Folge, dass die bezogenen Arbeitsentgelte (Gagen und gegebenenfalls Probenpauschalen) nicht kalendertäglich für den jeweiligen Tag des Auftritts, sondern - entsprechend Punkt 4 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 16./17.11.1999¹ - gleichmäßig auf die Laufzeit des Vertragsverhältnisses zu verteilen sind. Von einer unständigen Beschäftigung im Sinne des Abschnitts B 2 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.05.2000² ist in derartigen Fällen nicht auszugehen.

¹ Die Beiträge 2000 S. 179

² Die Beiträge 2000 S. 502

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

4. Anwendung des § 7 Abs. 3 SGB IV auf Versicherte der privaten Krankenversicherung

- 315.42 -

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Diese Regelung hat mittelbar Auswirkungen auf die Beitragsberechnung und gegebenenfalls auf die Höhe der zu zahlenden Beiträge, denn die Zeiten der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt sind keine beitragsfreien, sondern dem Grunde nach beitragspflichtige Zeiten. Dies bedeutet, dass für Zeiträume von Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV Sozialversicherungstage (SV-Tage) anzusetzen sind. Mithin sind diese Zeiträume auch bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen nach § 23a Abs. 3 Satz 2 SGB IV zu berücksichtigen.

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt nach § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV hingegen nicht als fortbestehend, wenn Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehr- oder Zivildienst geleistet wird. Hierzu ist die Frage gestellt worden, ob das Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 MuSchG an Frauen, die nicht Mitglied einer Krankenkasse sind, als Mutterschaftsgeld im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV anzusehen ist.

Nach § 13 MuSchG erhalten sowohl gesetzlich als auch privat krankenversicherte Frauen Mutterschaftsgeld. Die Vorschrift des § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV differenziert nicht danach, ob das Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 1 MuSchG (gesetzlich Krankenversicherte) oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG (privat Krankenversicherte) gezahlt wird. Von daher sind die Besprechungsteilnehmer der Meinung, dass auch das Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2

MuSchG zur Anwendung des § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV führt. Dies bedeutet, dass das Versicherungsverhältnis beim Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 MuSchG nicht für einen Monat fortbesteht, sondern die Beschäftigung durch den Bezug von Mutterschaftsgeld unterbrochen wird. Mithin ist nach § 9 Abs. 1 DEÜV zum letzten Tag des Entgeltanspruchs vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund 51 zu erstatten.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

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

- 312.11/412.43 -

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

Nach Veröffentlichung der Verlautbarung wurden aus der Praxis Fragen zu Sachverhalten gestellt, die in der Verlautbarung nicht bzw. nicht eindeutig behandelt worden sind. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben diese Sachverhalte in den Besprechungen über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 27.06.2001 und 21./22.11.2001 erörtert und in einem Frage-/Antwortkatalog zusammengefasst.

Zwischenzeitlich wurden aus der Praxis weitere Fragen zu Sachverhalten gestellt, die einer Klärung bedürfen. Die Besprechungsteilnehmer haben hierüber beraten und sich darauf verständigt, auch diese Fragen mit den entsprechenden Lösungen in den Frage-/Antwortkatalog aufzunehmen. Eine aktualisierte Fassung des Frage-/Antwortkatalogs liegt als Anlage bei; dieser Katalog ersetzt den Frage-/Antwortkatalog vom 21./22.11.2001.

Anlage

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

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

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

26. Juni 2002

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

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Auswirkungen des 4. Euro-Einführungsgesetzes auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitregelungen in der gemeinsamen Verlautbarung vom 07.02.2001 dargestellt. Nach Veröffentlichung der Verlautbarung wurden den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung Fragen zu verschiedenen Sachverhalten vorgetragen. Die Ergebnisse der Beratungen der Sachverhalte sind in diesem Frage-/ Antwortkatalog dargestellt. Gleichzeitig wurde die Währungsumstellung in den Beispielen berücksichtigt. Zur besseren Übersicht wird auch in diesem Frage-/ Antwortkatalog die Gliederung der gemeinsamen Verlautbarung vom 07.02.2001 verwendet. Der Frage-/Antwortkatalog vom 21.11.2001 wird durch diesen Katalog ersetzt. Die Änderungen sind jeweils am rechten Rand gekennzeichnet. Zu gegebener Zeit wird die Verlautbarung vom 07.02.2001 überarbeitet und die dargestellten Besprechungsergebnisse in die Verlautbarung aufgenommen.

zu Abschnitt II Ziffer 2

Vereinbarung über die Freistellung von der Arbeitsleistung

Frage 1:

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

Antwort:

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

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

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

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

Antwort:

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

Frage 2:

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

Antwort:

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

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

Frage 3:

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

Antwort:

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

Frage 4:

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

Antwort:

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

Frage 5:

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

Antwort:

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

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

Frage 6:

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

Antwort:

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

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

Frage 7:

Wie ist das Wertguthaben einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell festzustellen, wenn dem Arbeitsentgelt pauschal besteuerbare Beiträge und Zuwendungen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV (z. B. die im öffentlichen Dienst vom Arbeitgeber aufzubringende Umlage zu einer Zusatzversorgungskasse) zugerechnet werden?

Antwort:

Die für die Berechnung des Unterschiedsbetrags nach § 163 Abs. 5 SGB VI im gemeinsamen Rundschreiben vom 06.09.2001 zum AtG getroffene Aussage, dass Hinzurechnungsbeträge (z. B. ZVK-Umlage) beim bisherigen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit zu berücksichtigen sind, gilt nicht in Bezug auf die Feststellung des Wertguthabens. Als Wertguthaben kann nur Arbeitsentgelt verwendet werden, das in der Arbeitsphase nicht ausgezahlt wird, um die Freistellungsphase zu finanzieren. Dies trifft für die Hinzurechnungsbeträge nur in der Höhe zu, wie sie auch tatsächlich in der Altersteilzeitarbeit anfallen.

Beispiel:

bisheriges Arbeitsentgelt	3.000,00 EUR
Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	1.500,00 EUR
Wertguthaben:	
Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	1.500,00 EUR
zzgl. Hinzurechnungsbeträge (ZVK-Umlage) aus Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit:	
- Hinzurechnungsbetrag	22,37 EUR
- sv-pflichtige Umlage	4,72 EUR
Wertguthaben	1.527,09 EUR

Soweit bisher anders verfahren worden ist, behält es dabei sein Bewenden.

Aus Vereinfachungsgründen bestehen aber auch keine Bedenken, wenn die Hinzurechnungsbeträge nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV gar nicht in das Wertguthaben eingestellt werden. Dies hat den Vorteil, dass z. B. Änderungen des Umlagesatzes keine Berichtigungen des Wertguthabens nach sich ziehen. In der Freistellungsphase

ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur das tatsächliche Arbeitsentgelt das Wertguthaben mindert, nicht aber die Hinzurechnungsbeträge.

Frage 8:

Welche Auswirkungen auf das Wertguthaben und die SV-Luft ergeben sich, wenn dem Arbeitnehmer z. B. in der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell für die Freistellungsphase die Zahlung des jeweils aktuellen Arbeitsentgelts zugesagt wird?

Antwort:

Die Darstellung eines in Geld geführten Wertguthabens in den Lohnunterlagen ist abhängig von der Vereinbarung über die Höhe des in der Freistellungsphase zu zahlenden Arbeitsentgelts. Während in Zeit geführte Wertguthaben in der Freistellungsphase grundsätzlich mit dem aktuellen Stundensatz bewertet werden, können bei Geld-Wertguthaben andere Regelungen greifen. Ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart, dass in der Freistellungsphase einer flexiblen Arbeitszeitregelung (z. B. Altersteilzeitarbeit im Blockmodell) jeweils das zu diesem Zeitpunkt aktuelle Arbeitsentgelt gezahlt oder dass das Wertguthaben verzinst wird, sind diese Steigerungen auch in den Lohnunterlagen darzustellen. Das Wertguthaben ist jeweils in dem Abrechnungsmonat in den Lohnunterlagen anzupassen, in dem die (Tarif-) Erhöhung des Arbeitsentgelts oder die Verzinsung des Wertguthabens erfolgt.

Beispiel 1 (Rechtskreis West):

Beginn der Altersteilzeit		01.01.2002
bisheriges Arbeitsentgelt		3.000 €
Arbeitsentgelt für Altersteilzeit		1.500 €
Unterschiedsbetrag für zusätzlichen RV-Beitrag (auf 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts)		1.200 €
Tariferhöhung rückwirkend im Mai 2002	ab	01.04.2002
	um	3 %

Monat	erzieltes Arbeitsentgelt	Arbeitsentgelt für Altersteil- zeit	Wertguthaben	SV-Luft		
				KV / PV	ALV	RV
01/02	3.000 €	1.500 €	1.500 €	1.875 €	3.000 €	300 €
02/02	3.000 €	1.500 €	3.000 €	3.750 €	6.000 €	600 €
03/02	3.000 €	1.500 €	4.500 €	5.625 €	9.000 €	900 €
04/02	3.000 €	1.500 €	6.000 €	7.500 €	12.000 €	1.200 €
in 05/02 Korrektur des Monats 04/02:						
04/02	-3.000 €	-1.500 €	-1.500 €	-1.875 €	-3.000 €	-300 €
04/02	3.090 €	1.545 €	1.545 €	1.830 €	2.955 €	309 €
Anpassung des Wertguthabens 01/02 bis 03/02 (4.500 € x 3%) =			+ 135 €			
05/02	3.090 €	1.545 €	1.545 €	1.830 €	2.955 €	309 €
Saldo per 05/02			7.725 €	9.285 €	14.910 €	1.518 €
06/02	3.090 €	1.545 €	9.270 €	11.115 €	17.865 €	1.827 €
usw.						

Die vorgenannten Ausführungen gelten entsprechend für Erhöhungen des Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase.

Beispiel 2 (Rechtskreis West):

Altersteilzeit vereinbart vom 01.01.2002
bis 31.12.2003

bisheriges Arbeitsentgelt 4.000 €
Arbeitsentgelt für Altersteilzeit 2.000 €
Unterschiedsbetrag für zusätzlichen RV-Beitrag 1.600 €
(auf 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts)

Tariferhöhung rückwirkend im April 2003 ab 01.03.2003
um 3 %

Monat	erzieltes Arbeitsentgelt	Arbeitsentgelt für Altersteil- zeit	Wertguthaben	SV-Luft		
				KV / PV	ALV	RV
01/02	4.000 €	2.000 €	2.000 €	1.375 €	2.500 €	400 €
02/02	4.000 €	2.000 €	4.000 €	2.750 €	5.000 €	800 €
usw.						
12/02	4.000 €	2.000 €	24.000 €	16.500 €	30.000 €	4.800 €
Freistellungsphase:						
01/03		2.000 €	22.000 €	16.500 €	28.000 €	5.200 €
02/03		2.000 €	20.000 €	16.500 €	26.000 €	5.600 €
03/03		2.000 €	18.000 €	16.500 €	24.000 €	6.000 €
in 04/03 Korrektur des Monats 03/03:						
03/03		+2.000 €	+ 2.000 €	0 €	+2.000 €	-400 €
03/03		-2.060 €	-2.060 €	0 €	-2.060 €	+412 €
Anpassung des Wertguthabens 01/02 bis 02/03 (20.000 € x 3%) =			+ 600 €			
04/03		2.060 €	2.060 €	-20 €	-2.060 €	+412 €
Saldo per 04/03			16.480 €	16.480 €	21.880 €	6.424 €
05/03		2.060 €	14.420 €	14.420 €	19.820 €	6.836 €
usw.						

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

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

Antwort:

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

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

Beispiel 1:

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

Der Arbeitnehmer hat ein Wertguthaben von insgesamt

400 Stunden

Lösung:

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

Beispiel 2:

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

Der Arbeitnehmer hat ein Wertguthaben von insgesamt 400 Stunden

Lösung:

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

Frage 2:

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

Antwort:

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

Frage 3:

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

Antwort:

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

Frage 4:

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

Antwort:

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

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

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

Frage 5:

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

Antwort:

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

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

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

Antwort:

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

Beispiel:

Beginn Beschäftigung (Rechtskreis Ost)	01.01.2002
Wertguthaben gebildet	01.01. – 30.06.2002
Wechsel in den Rechtskreis West	01.07.2002
Wertguthaben gebildet ab	09/2002

Lösung:

Die SV-Luft im Rechtskreis West ist sofort mit dem Wechsel in diesen Rechtskreis (01.07.2002) und nicht erst mit Beginn der Wertguthabenbildung in diesem Rechtskreis (01.09.2002) zu bilden, weil bereits vor dem 01.07.2002 Wertguthaben gebildet und SV-Luft festgestellt wurden.

Frage 7:

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

Antwort:

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

Beispiel 1

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

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2002 monatlich	3.500 €
als Wertguthaben verwendet	500 €
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.000 €
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (3.750 € – 3.000 €)	750 €
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2002 insgesamt	3.750 €

Rechtskreiswechsel am 01.06.2002

laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2002	3.500 €
Einmalzahlung	1.000 €
als Wertguthaben verwendet	500 €
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.000 €
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (4.500 € – 3.000 €)	1.500 €

Lösung:

Die Differenz zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2002 ist höher als die Einmalzahlung. Die Einmalzahlung unterliegt in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Monats Juni 2002 ist um den Betrag der Einmalzahlung zu verringern.

Veränderung der SV-Luft aufgrund der Einmalzahlung im Juni 2002	
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West (4.500 € – 3.000 €)	1.500 €
abzgl. beitragspflichtige Einmalzahlung	1.000 €
= SV-Luft (Rechtskreis West) Juni 2002	500 €

Beispiel 2

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

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2002 monatlich	4.000 €
als Wertguthaben verwendet	500 €
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.500 €
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (3.750 € – 3.500 €)	250 €
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2002 insgesamt	1.250 €

Rechtskreiswechsel am 01.06.2002

laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2002	4.000 €
Einmalzahlung	1.500 €
als Wertguthaben verwendet	500 €
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.500 €
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (4.500 € – 3.500 €)	1.000 €

Lösung:

Der Zahlbetrag der Einmalzahlung (1.500 €) übersteigt die Differenz (1.000 €) zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2002. Unter Berücksichtigung der Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die Monate Januar 2002 bis Mai 2002 (1.250 €) unterliegt die Einmalzahlung in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Monats Juni 2002 (Rechtskreis West) ist auf 0 €, die SV-Luft des Rechtskreises Ost (Januar 2002 bis Mai 2002) auf 750 € (= 1.250 € - 500 €) zu verringern.

Veränderung der SV-Luft aufgrund der Einmalzahlung im Juni 2002:

SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West (4.500 € – 3.500 €)	1.000 €
abzgl. beitragspflichtige Einmalzahlung	1.000 €
SV-Luft (Rechtskreis West) Juni 2002	0 €
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2002 insgesamt	1.250 €
abzgl. verbleibender beitragspflichtiger Teil der Einmalzahlung (1.500 € – 1.000 €)	500 €
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2002	750 €

Frage 8:

SV-Luftbildung bei Arbeitgeberwechsel und Mitnahme des Wertguthabens.

Ist die SV-Luft sofort mit Beginn der Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber zu bilden oder erst mit der Bildung eines Wertguthabens bei diesem Arbeitgeber?

Antwort:

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

Beispiel:

AG A bis 30.06.2002	
Wertguthaben	15.000 €
SV-Luft	20.000 €
AG B ab 01.07.2002	
Vortrag	
Wertguthaben	15.000 €
SV-Luft	15.000 €
Bildung weiteren Wertguthabens ab	10/2002

Lösung:

Die SV-Luft ist sofort mit dem Beginn der Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber (01.07.2002) und nicht erst mit Beginn der Bildung weiteren Wertguthabens (ab 01.10.2002) zu bilden.

Frage 9:

**SV-Luftbildung bei Freistellung und Wertguthabenbildung im selben Monat.
Ist die SV-Luft auch dann zu bilden, wenn das für die Freistellungsphase verwendete Wertguthaben höher ist als das in diesem Monat neu gebildete Wertguthaben?**

Antwort:

Nein. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung geben ihre bisherige Auffassung auf, nach der ein Monat auch dann als Arbeitsphase zu qualifizieren ist, wenn zwar eine Freistellung von der Arbeit erfolgt, in diesem Monat aber erneut Wertguthaben gebildet wird. Nunmehr hat die Qualifizierung eines Monats als Arbeits- oder Freistellungsphase aufgrund des Ergebnisses einer Saldierung der Wertguthabenentwicklung in diesem Monat zu erfolgen. Ergibt die Saldierung eine negative Entwicklung des Wertguthabens, ist dieser Monat als Freistellungsphase zu qualifizieren. Die SV-Luft ist in diesen Fällen um den Saldo des Wertguthabens dieses Monats zu verringern, soweit die SV-Luft den (Rest-) Betrag des Wertguthabens nicht unterschreitet (vgl. gemeinsames Rundschreiben vom 07.02.2001 Abschnitt II Ziffer 3.2.1). Soweit bisher aufgrund der bisherigen Festlegungen anders verfahren wurde, hat es dabei sein Bewenden.

Beispiel:

Freistellung im August 2002 für einen Tag =	-8 Stunden
Mehrarbeit im August 2002	
<u>und Verwendung als Wertguthaben</u>	<u>1 Stunde</u>
Saldo	-7 Stunden

Lösung:

Im Monat August 2002 wurde für eine bezahlte Freistellung von der Arbeit ein höheres Wertguthaben abgebaut als in diesem Monat erneut gebildet. Der Monat August 2002 ist deshalb als Freistellungsphase zu bewerten.

Frage 10:

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

Antwort:

Erfolgt in demselben Monat der Abbau von Wertguthaben für eine Freistellung von der Arbeit und der erneute Aufbau von Wertguthaben, ist in einem ersten Schritt das Ergebnis aus dem Vergleich des Wertguthabenauf- und -abbaus festzustellen (Wertguthabenaufbau abzüglich Wertguthabenabbau dieses Monats). Ergibt sich

- ein negativer Wert, ist dieser Monat als Freistellungsphase zu qualifizieren. Die SV-Luft ist um den Saldo des Wertguthabens dieses Monats zu verringern, soweit die SV-Luft den (Rest-) Betrag des Wertguthabens nicht unterschreitet (vgl. Frage 9 zu Abschnitt II Ziffer 3.2.1).
- ein positiver Wert oder 0 €, ist dieser Monat als Arbeitsphase zu qualifizieren. Die SV-Luft ist in diesem Monat die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem gesamten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts dieses Monats (einschl. des für die Freistellungsphase verwendeten Wertguthabens).

Soweit aufgrund der bisherigen Aussagen anders verfahren wurde, hat es dabei sein Bewenden.

Beispiel 1:

Wertguthaben wird bereits seit Jahren gebildet. Im August 2002 erfolgt ein (Teil-) Abbau des Wertguthabens für eine Freistellung von der Arbeit und ein erneuter Wertguthabenaufbau.

Aufzeichnungen bis Juli 2002:

Wertguthaben	5.000 €
SV-Luft (RV/ALV)	4.500 €

August 2002:

Wertguthabenaufbau	1.000 €
<u>Abbau von Wertguthaben für Freistellung von der Arbeit</u>	<u>-2.000 €</u>
Saldo	-1.000 €

Ergebnis:

Der Monat August 2002 ist als Freistellungsphase zu qualifizieren. Dies hat auf die Darstellung der SV-Luft und des Wertguthabens folgende Auswirkungen:

Monat	beitragspfl. Arbeitsentgelt	Wertguthaben	SV-Luft (RV/ALV)
bis 07/2002		5.000 €	4.500 €

08/2002:

Arbeitsentgelt für Arbeitsphase (gesamt)	2.000 €		
als Wertguthaben verwendet	-1.000 €	+ 1.000 €	
für Freistellung verwendetes Wertguthaben	2.000 €	- 2.000 €	- 500 € **
gesamt:	3.000 €	4.000 € *	4.000 €

* Die Entnahme des Wertguthabens für die Freistellungsphase ist höher als der Aufbau im selben Monat; der Monat ist deshalb als Freistellungsphase zu qualifizieren.

** Die SV-Luft ist grundsätzlich um 1.000 € (= Wertguthabenabbau) zu verringern. Weil dadurch aber der Betrag des (Rest-) Wertguthabens unterschritten würde, kann die SV-Luft nur um 500 € auf den (Rest-) Betrag des Wertguthabens verringert werden.

Beispiel 2:

Wertguthaben wird bereits seit Jahren gebildet. Im August 2002 erfolgt ein (Teil-) Abbau des Wertguthabens für eine Freistellung von der Arbeit und ein erneuter Wertguthabenaufbau.

Aufzeichnungen bis Juli 2002:

Wertguthaben	5.000 €
SV-Luft (RV/ALV)	4.500 €

August 2002:

Wertguthabenaufbau	1.000 €
<u>Abbau von Wertguthaben für Freistellung von der Arbeit</u>	<u>-500 €</u>
Saldo	500 €

Ergebnis:

Der Monat August 2002 ist als Arbeitsphase zu qualifizieren. Dies hat auf die Darstellung der SV-Luft und des Wertguthabens folgende Auswirkungen:

Monat	beitragspfl. Arbeitsentgelt	Wertguthaben	SV-Luft (RV/ALV)
bis 07/2002		5.000 €	4.500 €
08/2002			
Arbeitsentgelt für Arbeitsphase (gesamt)	2.000 €		
als Wertguthaben verwendet	-1.000 €	+ 1.000 €	
für Freistellung verwendetes Wertguthaben	500 €	- 500 €	+ 3.000 € **
gesamt:	1.500 €	5.500 € *	7.500 €

* Die Entnahme des Wertguthabens für die Freistellungsphase ist nicht höher als der Aufbau im selben Monat; der Monat ist deshalb als Arbeitsphase zu qualifizieren.

** Die SV-Luft für den Monat August 2002 entspricht der Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze (= 4.500 €) und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (= 1.500 €).

Frage 11:

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

Antwort:

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

Frage 12:

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

Antwort:

In der Entgeltabrechnung (Lohnkonto) sind darzustellen:

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

Frage 13:

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

Antwort:

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

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

Frage 14:

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

Antwort:

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

Frage 15:

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

Antwort:

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

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

Beispiel (Kursverluste):

Wertguthaben am 31.12.2001 (Aktienfonds)	10.000 €
SV-Luft am 31.12.2001	10.000 €

SV-Luft im Jahr 2002 (nicht abgegrenzt)	7.500 €
---	---------

Wertguthabenbildung im März 2002	500 €
----------------------------------	-------

Wertguthaben am 31.12.2002 (Aktienfonds)	9.000 €
	(wegen Kursverlusten)

Wertguthabenzuwachs 2002:

Wertguthaben am 31.12.2002	9.000 €
abzgl.	
<u>Wertguthaben am 31.12.2001</u>	<u>10.000 €</u>
Saldo	-1.000 €

Im Jahr 2002 hat sich das Wertguthaben allein wegen der Kursenkung des Aktienfonds negativ entwickelt. Ein Wertguthabenzuwachs ist nicht eingetreten. Im Alternativ-/Optionsmodell kann deshalb die SV-Luft des Jahres 2002 (= 7.500 €) auf 0 € korrigiert werden. Eine Änderung der SV-Luft der Vorjahre ist hingegen nicht zulässig.

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

Wertguthaben	9.000 €
abgegrenzte SV-Luft	10.000 €

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

Beispiel (Kursgewinne):

Wertguthaben am 31.12.2001 (Aktienfonds)	10.000 €
SV-Luft am 31.12.2001	10.000 €

SV-Luft des Jahres 2002 (nicht abgegrenzt)	7.500 €
--	---------

Wertguthabenbildung im März 2002	500 €
----------------------------------	-------

Wertguthaben am 31.12.2002 (Aktienfonds)	12.500 €
	(wegen Kurssteigerung)

Wertguthabenzuwachs 2002:

Wertguthaben am 31.12.2002	12.500 €
abzgl.	
<u>Wertguthaben am 31.12.2001</u>	<u>10.000 €</u>
Saldo	2.500 €

Im Jahr 2002 hat sich das Wertguthaben positiv entwickelt. Die SV-Luft des Jahres 2002 (= 7.500 €) ist höher als der Wertguthabenzuwachs dieses Jahres (= 2.500 €). Im Alternativ-/ Optionsmodell kann deshalb die SV-Luft des Jahres 2002 auf 2.500 € korrigiert werden.

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

Wertguthaben	12.500 €
abgegrenzte SV-Luft	12.500 €

Frage 16:

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

Antwort:

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

Beispiel**März 2002**

Wertguthaben (Verwendung von Arbeitsentgelt)	500 €
SV-Luft tatsächlich	1.000 €
SV-Luft abgeglichen	500 €

April 2002

Wertguthaben (Kurswert)	450 €
SV-Luft tatsächlich	1.500 €
Wertguthabenveränderung (450 € – 500 €)	-50 €
SV-Luft abgeglichen	0 €
saldierte SV-Luft (März 2002 - April 2002)	500 €

Mai 2002

Wertguthaben (Kurswert)	1.050 €
SV-Luft tatsächlich	1.000 €
Wertguthabenveränderung (1.050 € – 450 €)	600 €
SV-Luft abgeglichen	600 €
saldierte SV-Luft (März 2002 - Mai 2002)	1.100 €

Die Gewährung eines einmalig gezahlten Arbeitsentgelts in der Zeit nach dem 31.05.2002 hat auch Auswirkungen auf die SV-Luft der Monate März 2002 bis

Mai 2002. Die in dieser Zeit gebildete SV-Luft wäre zu korrigieren. Ggf. ergäben sich hieraus auch Auswirkungen auf die bereits abgegrenzte SV-Luft, die dann ebenfalls zu berichtigen wäre.

Frage 17:

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

Antwort:

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

Frage 18:

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

Antwort:

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

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

Frage 19:

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

Antwort:

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

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

Beispiel Altersteilzeit:

ATZ im Blockmodell vereinbart für die Zeit	vom	01.01.2002
	bis	31.12.2003
bisheriges Arbeitsentgelt		3.000 €
ATZ-Brutto		1.500 €
Unterschiedsbetrag für zusätzlichen RV-Beitrag (auf 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts)		1.200 €
Zugang des Bescheides über Rente wegen voller Erwerbsminderung		30.09.2003

Wertguthaben und SV-Luft am 30.09.2003:				
	Wertguthaben	SV-Luft		
		KV/PV	ALV	RV
12/2002 (= Ende der Arbeitsphase)	18.000 €	22.500 €	36.000 €	3.600 €
09/2003 (= Ende der Beschäftigung)	4.500 €	9.000 €	22.500 €	6.300 €

Eintritt der Erwerbsminderung 01.06.2002

Beginn der Rente wegen Erwerbsminderung 01.02.2003

Ende der Beschäftigung 30.09.2003

Wertguthaben zum Zeitpunkt der Beendigung
der Beschäftigung 4.500 €
(12 x 1.500 € – 9 x 1.500 €)

Lösung:

Zu folgenden Zeitpunkten sind Störfälle eingetreten:

Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung 31.05.2002

Ende der Beschäftigung 30.09.2003

I. Feststellung des Wertguthabens für Störfall 31.05.2002:

Arbeitsphase 01.01.2002 – 31.05.2002 7.500 €
(5 x 1.500 €)

abzüglich

Wertguthaben für Freistellungsphase 13.500 €
(01.01.2003- 30.09.2003 = 9 x 1.500 €)

Wertguthaben 0 €

(Minderung unter 0 € ist nicht zulässig, das in dieser Berechnung nicht berücksichtigte Wertguthaben für die Freistellungsphase in Höhe von 6.000 € ist bei der Berechnung des Wertguthabens für den folgenden Störfall zu berücksichtigen.)

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

	Wertguthaben	SV-Luft		
		KV/PV	ALV	RV
01/2002 - 05/2002	7.500 €	9.375 €	15.000 €	1.500 €
abzgl. FP	- 7.500 €	- 7.500 €	- 7.500 €	---
05/2002	0 €	1.875 €	7.500 €	1.500 €

Da zum Zeitpunkt des Störfalls (= 31.05.2002) kein Wertguthaben vorhanden ist, sind keine Beiträge zu berechnen.

II. Feststellung des Wertguthabens für Störfall 30.09.2003:

Arbeitsphase 01.06.2002 – 31.12.2002 (7 x 1.500 €)	10.500 €
abzüglich Wertguthaben für Freistellungsphase	6.000 €
{01.01.2003 - 30.09.2003 = 9 x 1.500 € = 13.500 €, 13.500 € - 7.500 € (für Berechnung unter I berücksichtigt)}	4.500 €
Wertguthaben	4.500 €

Die seit dem 01.06.2002 gebildete SV-Luft ist unter Berücksichtigung des entnommenen Wertguthabens zu vermindern. Der beitragspflichtige Teil des Wertguthabens für den Störfall (30.09.2003) ergibt sich aus dem Vergleich mit der SV-Luft.

	Wertguthaben	SV-Luft		
		KV/PV	ALV	RV
06/2002 - 12/2002	10.500 €	13.125 €	21.000 €	2.100 €
01/2003 - 09/2003	- 6.000 €	- 6.000 €	- 6.000 €	2.700 €
09/2003	4.500 €	7.125 €	15.000 €	4.800 €

Ergebnis: Das Wertguthaben übersteigt die SV-Luft der einzelnen Versicherungszweige nicht; das beitragspflichtige Wertguthaben beträgt in allen Versicherungszweigen 4.500 €

Frage 1:

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

Antwort:

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

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

Frage 2:

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

Antwort:

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

Beispiel:

Obergrenze nach Betriebsvereinbarung	100 Stunden
Wertguthaben des Arbeitnehmers	150 Stunden

Lösung:

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

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

Frage 3:

Wie sind Vorholschichten zu beurteilen?

Antwort:

Für Vorholschichten gilt das zu Frage 1 Ausgeführte.

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

Frage 4:

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

Antwort:

Die Obergrenze von 250 Stunden ist jeweils zum Ende des Abrechnungszeitraumes (Monatsende) einzuhalten (vgl. auch Frage 7 zu Abschnitt II Ziffer 3.1.3).

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

Frage 5:

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

Antwort:

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

Frage 6:

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

Antwort:

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

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

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

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

Beispiel 1:

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

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

Lösung:

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

Beispiel 2:

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

Wertguthaben am 31.03.2002

760 Stunden

Lösung:

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

Frage 7:

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

Antwort:

Es bestehen zwei Möglichkeiten:

1. Grundsätzlich handelt es sich um einen Störfall; das ausgezahlte Wertguthaben ist als Einmalzahlung zu behandeln.
Zur Einhaltung der 250 Stunden-Grenze ist es ausreichend, wenn die die Obergrenze übersteigenden Stunden erst im Folgemonat - nach Feststellung der Höhe des die Obergrenze übersteigenden Wertguthabens - vergütet werden. In diesen Fällen ist keine SV-Luft zu bilden (vgl. auch Frage 4 zu Abschnitt II Ziffer 3.1.3).
2. Wird dagegen das Zeitwertguthaben ausgezahlt, bevor es auf dem Arbeitszeitkonto gebucht wird, handelt es sich um laufendes Arbeitsentgelt

zu Abschnitt II Ziffer 3.1.4

Wertguthaben, die bis zum 31. Dezember 2000 erzielt wurden

Frage 1:

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

Antwort:

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

Frage 2:

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

Antwort:

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

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

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

zu Abschnitt II Ziffer 4

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

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

Antwort:

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

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

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

Beispiel:

Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im November 2002

Freistellung	vom	01.04.2003
	bis	31.05.2003

Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im November 2003

Lösung:

Bei der Feststellung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts braucht die im November 2002 gezahlte Einmalzahlung nicht berücksichtigt zu werden, wenn der Arbeitnehmer diese in der nachfolgenden Arbeitsphase - wie bisher - erhält.

Frage 2:

Darf das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase 100 v.H. des in den letzten 12 Monaten der vorhergehenden Arbeitsphase durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts übersteigen?

Antwort:

In der Freistellungsphase ist nach § 7 Abs. 1a SGB IV ein angemessenes Arbeitsentgelt zu zahlen. Als angemessen gilt ein Arbeitsentgelt in Höhe von mindestens 70 v.H. des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate vor der Freistellungsphase. Auch die Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als 100 v.H. des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate vor der Freistellungsphase ist grundsätzlich zulässig. Dies gilt jedoch nicht, wenn durch das höhere Arbeitsentgelt eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten oder Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung eintreten würde. In diesen Fällen tritt für den Teil des Arbeitsentgelts, der 100 v.H. des durchschnittlichen Arbeitsentgelts übersteigt, ein Störfall ein; die Beitragsberechnung hat für diesen Teil des Arbeitsentgelts nach § 23b Abs. 2 SGB IV zu erfolgen.

Frage 1:

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

Antwort:

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

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

zu Abschnitt III Ziffer 4.3

Auszahlung / Teilauszahlung des Wertguthabens bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis

Frage 1:

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

Antwort:

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

Beispiel:

Störfall (Teilauszahlung und Abrechnung) im	Januar 2003
Einmalzahlung (Märzklausele anwendbar) im	März 2003
Zuordnung der Einmalzahlung zum	Dezember 2002

Lösung:

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

Die Einmalzahlung bleibt auch dann im Rahmen der Märzklausele dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres (Dezember 2002) zugeordnet, wenn sie nach Berichtigung der Beitragsberechnung im Störfall im Jahr ihrer Zahlung komplett für die Beitragsberechnung herangezogen werden könnte.

zu Abschnitt III Ziffer 4.5**Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung****Frage 1:**

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

Antwort:

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

Frage 2:

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

Antwort:

Ja. Das Wertguthaben kann im Rahmen von § 23b Abs. 3a SGB IV für jede betriebliche Altersversorgung, die auf einem der gesetzlich zugelassenen Wege durchgeführt wird, verwendet werden. Somit ist auch eine Verwendung des Wertguthabens im Wege des Verzichts zu Gunsten einer Direktzusage durch den Arbeitgeber möglich.

Erfolgt die betriebliche Altersversorgung auf dem Wege einer Direktversicherung, kann das Wertguthaben ebenfalls hierfür verwendet werden. Die Regelung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV, nach der nur zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährte Beiträge und Zuwendungen nach § 40b EStG nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, wenn eine pauschale Lohnsteuererhebung möglich ist (seit dem 01.01.2002 1.752 €/Jahr) und die Steuer tatsächlich nicht nach individuellen Steuermerkmalen erhoben wird, ist hier nicht beachtlich.

Frage 3:

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

Antwort:

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

Frage 4:

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

Antwort:

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

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

Frage 5:

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

Antwort:

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

Frage 6:

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

Antwort:

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

Frage 7:

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

Antwort:

Das Wertguthaben kann, so lange das Ende der Beschäftigung (aus einem der in § 23b Abs. 3a SGB IV genannten Gründe) noch nicht eingetreten ist, grundsätzlich nicht beitragsfrei für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Zur rechtzeitigen Abwicklung der Aufgaben des Arbeitgebers ist es aber unschädlich, wenn der Arbeitnehmer frühestens 3 Monate vor Ende der Beschäftigung verfügt, dass das Wertguthaben für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden soll, und der Arbeitgeber das Wertguthaben nach Beendigung der Beschäftigung in die betriebliche Altersversorgung überführt.

Wertguthaben, die im Zeitpunkt einer unwiderruflichen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit) zu einem Zeitpunkt, von dem an eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (z. B. Vollendung des 60. Lebensjahres), in eine betriebliche Altersversorgung überführt werden, stellen vorbehaltlich des § 23b Abs. 3a zweiter Halbsatz Nrn. 1 und 2 SGB IV kein Arbeitsentgelt dar.

Die bisherige Auffassung, nach der generell eine beitragsfreie Überführung des Wertguthabens in eine betriebliche Altersversorgung nicht vor dem Ende der Beschäftigung möglich ist, wird aufgegeben.

Frage 8:

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

Antwort:

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

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

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

Frage 1:

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

Antwort:

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

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

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

Frage 2:

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

Antwort:

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

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

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

zu Abschnitt III Ziffer 5.2

Gewährung von Einmalzahlungen nach Durchführung des besonderen Beitragsverfahrens in Störfällen

Frage 1:

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

Antwort:

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

Beispiel:

Wertguthaben am 31.12.2001	15.000 €	
SV-Luft am 31.12.2001	12.000 €	
Störfall (vollständige Auszahlung)	am 31.05.2002	
Wertguthaben am 31.05.2001	15.000 €	
SV-Luft am 31.05.2001	16.000 €	
beitragspflichtiges Wertguthaben	15.000 €	
Einmalzahlung	November 2002	

Die SV-Luft für die Zeit bis zum 31.05.2002 (= 4.000 €) wurde teilweise (in Höhe von 3.000 €) für die Beitragsberechnung im Störfall verwendet. In dieser Höhe (= 3.000 €) mindert sich der beitragspflichtige Rahmen für die Einmalzahlung im November 2002.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

6. Versicherungsrechtliche Beurteilung der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen;
hier: Langzeitstudenten
-

- 131.215/314.34 -

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V sind Personen krankenversicherungsfrei und damit zugleich pflegeversicherungsfrei, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Entsprechendes gilt nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III für den Bereich der Arbeitslosenversicherung. Versicherungsfreiheit kommt nach den genannten Vorschriften und der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts allerdings nur in Betracht, wenn die Beschäftigung den Studenten grundsätzlich nicht mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt. In der Rentenversicherung gelten seit dem 01.10.1996 für beschäftigte Studenten grundsätzlich keine besonderen Regelungen mehr; sie sind nur noch dann rentenversicherungsfrei, wenn ihre Beschäftigung die Voraussetzungen der Geringfügigkeit im Sinne des § 8 SGB IV erfüllt.

Grundvoraussetzung für die Anwendung der Vorschriften der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist im Übrigen die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden. Dies setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt und der Student sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.12.1974 - 3 RK 64/72 -, USK 74169). Zu den ordentlichen Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Dementsprechend gehören Personen, die nach ihrem Hochschulab-

schluss (z.B. Diplom, Staatsexamen) weiterhin eingeschrieben bleiben, grundsätzlich nicht mehr zu den ordentlichen Studierenden im Sinne der Sozialversicherung.

In der Praxis bestehen Meinungsverschiedenheiten darüber, ob beschäftigte Studenten mit einer ungewöhnlich langen Studiendauer (so genannte Langzeitstudenten) ihrem Erscheinungsbild nach noch als Student oder bereits als Arbeitnehmer anzusehen sind. Grund hierfür sind nicht zuletzt auch Urteile von Sozialgerichten, die bei Studenten mit einer unverhältnismäßig langen Studienzeit die Studenteneigenschaft und damit die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V bzw. § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III verneint haben. Nach Auswertung der bislang vorliegenden Rechtsprechung der Sozialgerichte lässt allenfalls die Zugrundelegung einer Studiendauer bis zur doppelten Regelstudienzeit es als gerechtfertigt erscheinen, noch von einem ordentlichen Studium zu sprechen und Versicherungsfreiheit nach den vorgenannten Vorschriften anzunehmen.

Die Besprechungsteilnehmer halten in Anbetracht der bislang divergierenden Entscheidungen der Sozialgerichte eine einheitliche Verfahrensweise für geboten. Um dies zu gewährleisten, sollte deshalb nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen werden, dass bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern - ungeachtet des Studiengangs - das Studium im Vordergrund steht und deshalb - beim Vorliegen der übrigen Voraussetzungen - Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V bzw. § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III in Betracht kommt.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

7. Versicherungsfreiheit von Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und ähnlichen Personen nach § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V bzw. § 27 Abs. 1 Nr. 4 SGB III
-

- 131.211/314.35 -

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V sowie § 27 Abs. 1 Nr. 4 SGB III sind satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und ähnliche Personen kranken- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie sich überwiegend aus religiösen oder sittlichen Beweggründen mit Krankenpflege, Unterricht oder anderen gemeinnützigen Tätigkeiten beschäftigen und nicht mehr als freien Unterhalt oder ein geringes Arbeitsentgelt beziehen, das nur zur Bestreitung der unmittelbaren Lebensbedürfnisse an Wohnung, Verpflegung, Kleidung und dergleichen ausreicht. Die Krankenversicherungsfreiheit bewirkt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Wenn auch die Vorschrift des § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V sowie die des § 27 Abs. 1 Nr. 4 SGB III entweder nur freien Unterhalt oder nur ein geringes Arbeitsentgelt zulassen, bestehen nach Ansicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung keine Bedenken, Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auch dann noch anzuerkennen, wenn neben dem freien Unterhalt ein geringfügiges Taschengeld gezahlt wird. Als geringfügig wurde dabei bisher ein Betrag von 210 DM angesehen (vgl. Punkt 5 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 26./27.05.1999¹).

Die gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21.11.2001 zur Währungsumstellung DM/EUR² enthält keinen Grenzbetrag hinsichtlich

¹ Die Beiträge 1999 S. 491

² Die Beiträge 2002 S. 138

der Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V bzw. § 27 Abs. 1 Nr. 4 SGB III. Die Besprechungsteilnehmer kommen deshalb überein, den diesbezüglichen Grenzwert an die Bezugsgröße (West) zu koppeln und auf ein Einundzwanzigstel der Bezugsgröße (West) festzusetzen. Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung kann mithin bei Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und ähnlichen Personen künftig auch noch dann anerkannt werden, wenn neben dem freien Unterhalt ein Taschengeld bis zu einem Betrag in Höhe von einem Einundzwanzigstel der Bezugsgröße (West) gewährt wird; im Kalenderjahr 2002 beläuft sich dieser Betrag auf 111,67 EUR.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

8. Beitragsrechtliche Behandlung von sonstigen Bezügen im Sinne des Steuerrechts, die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal versteuert werden;
hier: Auswirkungen der Urteile des Bundessozialgerichts vom 07.02.2002 - B 12 KR 6/01 R und B 12 KR12/01 R - (USK 2002-1 und USK 2002-2)
-

- 390.21/390.4 -

Nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG kann das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag des Arbeitgebers zulassen, dass die Lohnsteuer für sonstige Bezüge, die in einer größeren Zahl von Fällen gewährt werden, mit einem unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 38a EStG zu ermittelnden Pauschalsteuersatz erhoben wird. Diese Pauschalierung ist nach § 40 Abs. 1 Satz 3 EStG allerdings nur zulässig, soweit der Gesamtbetrag der pauschal besteuerten Bezüge eines Arbeitnehmers im Kalenderjahr den Betrag von 1 000 EUR nicht übersteigt.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ArEV gehören die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal besteuerten sonstigen Bezüge nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung, sofern es sich hierbei nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne des § 23a SGB IV handelt. § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV definiert den Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts als „Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden“. Aus dieser Legaldefinition kann im Umkehrschluss gefolgert werden, dass es sich um laufendes Arbeitsentgelt handelt, wenn die Zuwendungen für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt werden.

Geldwerte Vorteile für freie oder verbilligte Flüge sowie für kostenlose Kontoführung sind bislang als laufendes Arbeitsentgelt behandelt und - im Falle der Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG - nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet worden. Durch Urteil vom 07.02.2002 - B 12 KR 6/01 R - (USK 2002-1) hat das Bundessozialgericht im Ergebnis entschieden, dass der geldwerte Vorteil für freie oder verbilligte Flüge einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a Abs. 1 SGB IV ist. Zur Begründung führt das

Bundessozialgericht aus, der geldwerte Vorteil sei nicht der Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen zuzuordnen. Die Arbeitnehmer hätten in dem entschiedenen Fall kostenlose Flüge begrenzt, verbilligte Flüge dagegen in unbegrenzter Anzahl abrufen können. Erforderlich sei nur gewesen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in einer Beschäftigung bei dem betroffenen Arbeitgeber stand und er sich z.B. nicht im Erziehungsurlaub oder im Wehrdienst befand. Die Freiflüge hätten jedoch nicht durch die Arbeitsleistung in konkreten Entgeltabrechnungszeiträumen in dem Sinne erarbeitet werden müssen, dass die Höhe des geldwerten Vorteils (Wert des Flugs, Anzahl der Flüge) von dem Umfang oder der Art der Arbeitsleistung abhing; sie seien damit nicht für die Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen gewährt worden. Die Tatsache allein, dass Arbeitnehmer die Option auf Mitarbeiterflüge in jedem Entgeltabrechnungszeitraum beliebig oft ausüben konnten, mache den geldwerten Vorteil nicht zu laufendem Arbeitsentgelt.

In einem weiteren Urteil vom 07.02.2002 - B 12 KR 12/01 R - (USK 2002-2) hat das Bundessozialgericht entschieden, dass der geldwerte Vorteil für kostenlose Kontoführung einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a Abs. 1 SGB IV ist. Auch hier führt das Bundessozialgericht zur Begründung aus, der geldwerte Vorteil sei nicht der Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen zuzuordnen. Erforderlich für die Inanspruchnahme der kostenlosen Kontoführung sei nur gewesen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in einer Beschäftigung bei dem betroffenen Arbeitgeber stand. Diese Kontoführung habe jedoch nicht durch die Arbeitsleistung in konkreten Entgeltabrechnungszeiträumen in dem Sinne erarbeitet werden müssen, dass die Höhe des geldwerten Vorteils von dem Umfang oder der Art der Arbeitsleistung abhing. Die Vergütung sei damit nicht für die Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen gewährt worden. Unerheblich sei, dass hinsichtlich der Zahl der kostenlos geführten Konten zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten unterschieden worden sei. Die Inanspruchnahme der Leistung sei in beiden Fällen von der konkreten Arbeitsleistung unabhängig gewesen. Schon damit sei der geldwerte Vorteil der Arbeitsleistung einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum nicht zurechenbar.

Die beiden vorgenannten Urteile betreffen zwar unterschiedliche Sachverhalte; sie sind aber beide zum Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ArEV ergangen und zudem in ihren Begründungen weitgehend wortgleich. Damit liegt nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer eine ständige Rechtsprechung im Sinne des § 48 Abs. 2 SGB X vor (vgl. hierzu auch Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.11.1977 - 2 RU 93/76 -, USK 77236), der für die Zukunft zu folgen ist. Da eine konsequente Anwendung der Urteile des

Bundessozialgerichts vom 07.02.2002 indes tief in die betriebliche Praxis eingreifen würde, kommen die Besprechungsteilnehmer überein, die Grundsätze der oben genannten Entscheidungen nicht vor dem 01.01.2003 umzusetzen, zumal das Bundessozialgericht beide Urteile zum Anlass genommen hat, auf die Ungleichbehandlung von laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt bei der Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ArEV hinzuweisen. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden deshalb an den Gesetz- bzw. Verordnungsgeber herantreten und für eine konforme Regelung plädieren, die einerseits den Bedenken des Bundessozialgerichts zur vermeintlichen Ungleichbehandlung von pauschal versteuertem laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt Rechnung trägt und andererseits den Belangen der betrieblichen Praxis nach einer weitgehenden Übereinstimmung zwischen Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht gerecht wird.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

9. Ermittlung des Wertguthabens bei zusatzversorgungspflichtigem Arbeitsentgelt
(ZVK-Umlage) im Rahmen von Altersteilzeitarbeit im Blockmodell

- 312.11/312.12/390.4 -

In der Zeit einer Freistellung von der Arbeitsleistung besteht nach § 7 Abs. 1a SGB IV eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn neben anderen Voraussetzungen in dieser Zeit Arbeitsentgelt fällig wird, das mit einer vor oder nach dieser Zeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben). Der Arbeitgeber hat das Wertguthaben aus flexiblen Arbeitszeitregelungen einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge) nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4b der Beitragsüberwachungsverordnung in die Lohnunterlagen aufzunehmen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in dem gemeinsamen Rundschreiben vom 07.02.2001 zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (vgl. Abschnitt II Ziffer 3) ausgeführt, dass als Wertguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne u. a. alle angesparten Arbeitsentgelte nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gehören. Bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ist dabei das Wertguthaben die Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt im Sinne des § 6 Abs. 1 AtG (ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze) und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

Nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI gilt bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt erhalten, auch der Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und mindestens 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des Altersteilzeitgesetzes, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, als Arbeitsentgelt. Bei der Ermittlung des bisherigen Arbeitsentgelts und des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit sind nach Abschnitt 3.1.3.3 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom

06.09.2001 zum Altersteilzeitgesetz die pauschal besteuerebaren Beiträge und Zuwendungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV erhöhend zu berücksichtigen. Hierzu gehört auch die im öffentlichen Dienst vom Arbeitgeber aufzubringende Umlage zu einer Zusatzversorgungskasse (ZVK-Umlage).

Meinungsverschiedenheiten bestehen darüber, wie das Wertguthaben zu ermitteln ist, wenn dem Arbeitsentgelt pauschal besteuerebare Beiträge und Zuwendungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV hinzugerechnet werden. Dabei ist vor allem fraglich, ob in das Wertguthaben auch ein entsprechend anteiliger Hinzurechnungsbetrag eingestellt werden muss, was letztlich dazu führen würde, dass sich sozialversicherungsrechtlich ein höheres Wertguthaben ergeben würde, als dem Arbeitnehmer in der Freistellungsphase arbeitsrechtlich tatsächlich als Arbeitsentgeltanspruch zusteht. Das nachfolgende Beispiel soll diese Problematik verdeutlichen:

Ermittlung des bisherigen Arbeitsentgelts:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt		3 000,00 EUR
Umlage des Arbeitgebers (6,45 v.H.)	193,50 EUR	
davon pauschal zu versteuern	<u>92,03 EUR</u>	
bleibt individuell zu versteuern	101,47 EUR	101,47 EUR
Der pauschal versteuerte Betrag der Umlage entspricht einem zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt von (92,03 EUR x 100 : 6,45 =) 1426,82 EUR.		
Hinzurechnungsbetrag gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV		
2,5 v.H. von 1 426,82 EUR	35,67 EUR	
abzüglich Freibetrag	<u>13,30 EUR</u>	
	22,37 EUR	<u>22,37 EUR</u>
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt		3 123,84 EUR

Ermittlung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt		1 500,00 EUR
Umlage des Arbeitgebers (6,45 v.H.)	96,75 EUR	
davon pauschal zu versteuern	<u>92,03 EUR</u>	
bleibt individuell zu versteuern	4,72 EUR	4,72 EUR

Der pauschal versteuerte Betrag der Umlage entspricht einem zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt von (92,03 EUR x 100 : 6,45 =) 1426,82 EUR.

Hinzurechnungsbetrag gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV

(2,5 v.H. von 1 426,82 EUR)	35,67 EUR	
abzüglich Freibetrag	<u>13,30 EUR</u>	
	22,37 EUR	<u>22,37 EUR</u>
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt		1 527,09 EUR

Feststellung des Wertguthabens

Bisheriges Arbeitsentgelt	3 123,84 EUR
abzüglich Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	<u>1 527,09 EUR</u>
Wertguthaben	1 596,75 EUR

Bei Berücksichtigung des Hinzurechnungsbetrags für die Feststellung des Wertguthabens ergäbe sich sozialversicherungsrechtlich monatlich ein Wertguthaben in Höhe von 1 596,75 EUR. In der Freistellungsphase bemisst sich die ZVK-Umlage - wie in der Arbeitsphase auch - lediglich nach dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit, so dass für die Finanzierung der Freistellungsphase monatlich lediglich 1 527,09 EUR des Wertguthabens verwendet werden. Die Differenz von monatlich 69,66 EUR gelangt nicht zur Auszahlung. Am Ende der Altersteilzeitarbeit bestände ein Wertguthaben, auf das der Arbeitnehmer arbeitsrechtlich keinen Anspruch hat, weil es sich lediglich aus unterschiedlich hohen sozialversicherungsrechtlichen Hinzurechnungsbeträgen ergibt.

Die in dem gemeinsamen Rundschreiben vom 06.09.2001 für die Berechnung des Unterschiedsbetrags nach § 163 Abs. 5 SGB VI getroffene Aussage, dass Hinzurechnungsbeträge (z. B. ZVK-Umlage) beim bisherigen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit zu berücksichtigen sind, gilt nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer nicht in Bezug auf die Feststellung des Wertguthabens. Als Wertguthaben kann

nach ihrer Meinung nur Arbeitsentgelt verwendet werden, das in der Arbeitsphase nicht ausgezahlt wird, um die Freistellungsphase zu finanzieren. Dies trifft für die Hinzurechnungsbeträge nur in der Höhe zu, wie sie auch tatsächlich in der Altersteilzeitarbeit anfallen. In dem vorstehenden Beispiel ist das Wertguthaben deshalb wie folgt festzustellen:

Bisheriges Arbeitsentgelt	3 000,00 EUR
abzüglich Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	<u>1 500,00 EUR</u>
	1 500,00 EUR
zuzüglich Hinzurechnungsbetrag aus Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	22,37 EUR
zuzüglich individuell zu versteuernder Betrag der Umlage	<u>4,72 EUR</u>
Wertguthaben	1 527,09 EUR

Soweit bisher anders verfahren worden ist, behält es dabei sein Bewenden.

Im Übrigen haben die Besprechungsteilnehmer keine Bedenken, wenn aus Vereinfachungsgründen die Hinzurechnungsbeträge nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV gar nicht in das Wertguthaben eingestellt werden. Dies hat den Vorteil, dass Änderungen des Umlagesatzes keine Berichtigungen des Wertguthabens nach sich ziehen. In der Freistellungsphase ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur das tatsächliche Arbeitsentgelt, nicht aber die Hinzurechnungsbeträge das Wertguthaben mindern.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 26./27.06.2002

10. Verrechnung von gezahlten Pauschalbeiträgen für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit nachzuberechnenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen
-

- 103.5/411.44/418 -

Das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände der Kranken- und Rentenversicherungsträger vom 12.01.2000 zu den Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern sieht bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen die Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge vor. Nach Abschnitt A 1.5.3 dieses Rundschreibens werden anlässlich von Betriebsprüfungen Beiträge in den Fällen erstattet, in denen eine Berichtigung der beitragspflichtigen Einnahmen nicht erfolgt (z.B. bei Anwendung unzutreffender Beitragsätze). Dies gilt auch in den Fällen, in denen einem Widerspruch oder einer Klage abgeholfen oder ein rechtskräftiger Bescheid zurückgenommen wird. Des Weiteren sind zu Unrecht gezahlte Beiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt zu erstatten (z.B. bei nachträglicher Anwendung der Märzklause), es sei denn, unter Berücksichtigung dieser Beiträge wurde eine Rente oder Krankengeld zugebilligt.

Unter Abschnitt 2.3 der gemeinsamen Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.05.2000¹ für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird analog ausgeführt, dass der Rentenversicherungsträger unter Beachtung der Verjährungsfrist des § 27 Abs. 2 SGB IV Kranken-, Pflege-, Renten- und/oder Arbeitslosenversicherungsbeiträge verrechnen kann, wenn zuviel gezahlte Beiträge anlässlich einer Prüfung beim Arbeitgeber festgestellt werden, die keine Berichtigung der beitragspflichtigen Einnahmen erfordern (z.B. bei Anwendung unzutreffender Beitragsätze, bei Beitragszahlungen von Entgeltteilen über der Beitragsbemessungsgrenze) oder aus einmalig gezahltem Arbeits-

¹ Die Beiträge 2000 S. 468

entgelt resultieren, es sei denn, unter Berücksichtigung dieser Beiträge wurde eine Rente zugebilligt. Verrechnungen durch den Rentenversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung sind im Prüfbescheid vorzunehmen.

Die Möglichkeit der Verrechnung von gezahlten Pauschalbeiträgen nach § 249b SGB V bzw. § 172 Abs. 3 SGB VI mit nachzuberechnenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen wird weder in dem gemeinsamen Rundschreiben vom 12.01.2000 noch in den gemeinsamen Grundsätzen vom 31.05.2000 gesondert aufgeführt. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung der erwähnten Veröffentlichungen haben allerdings Erkenntnisse zu den praktischen Auswirkungen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24.03.1999 nicht oder nur in geringem Umfang vorgelegen, so dass die Möglichkeit einer eventuellen Verrechnung von Pauschalbeiträgen unberücksichtigt blieb.

In der Praxis treten inzwischen vermehrt Fallkonstellationen dergestalt auf, dass Pauschalbeiträge nach § 249b SGB V bzw. § 172 Abs. 3 SGB VI gezahlt worden sind, obwohl - z. B. durch Zusammenrechnung von Beschäftigungen - individuelle Beiträge hätten gezahlt werden müssen. Um in den einschlägigen Fällen den Bedürfnissen der Praxis Rechnung zu tragen, verständigen sich die Besprechungsteilnehmer darauf, auch eine Verrechnung von Pauschalbeiträgen nach § 249b SGB V bzw. § 172 Abs. 3 SGB VI mit nachzuberechnenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen zuzulassen.