

Niederschrift

Über die Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung unständig Beschäftigter;
hier: Gemeinsames Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten

Anlage: Rundschreiben

2. Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG;
hier: Altersteilzeitvereinbarung erstreckt sich nicht zumindest auf die Zeit, bis zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann

3. Beitragsrechtliche Behandlung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen ab 01.07.2006;
hier: Gemeinsame Verlautbarung

Anlage: Rundschreiben

4. Beitragsrechtliche Behandlung von so genannten Sanierungsgeldern;
hier: Auswirkungen der Urteile des Bundesfinanzhofs vom 14.09.2005 - VI R 32/04 - (USK 2005-26) und vom 15.02.2006 - VI R 92/04 - (USK 2006-5)

5. Berücksichtigung von Beiträgen bzw. Umlagen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst einschließlich des Hinzurechnungsbetrags nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV im Rahmen des § 23c SGB IV

6. Bildung der SV-Luft (§ 23b Abs. 2 und 2a SGB IV) beim Zusammentreffen mit beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c SGB IV

7. Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer und einem Arbeitsentgelt innerhalb der so genannten Gleitzone;
hier: Höhe des Faktors „F“ für die Zeit vom 01.07. bis zum 31.12.2006

8. Berücksichtigung von unständig Beschäftigten im Rahmen der Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz

9. Berücksichtigung der Gleitzone-Regelung bei der Berechnung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz im Zusammenhang mit einmalig gezahltem Arbeitsentgelt

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung unständig Beschäftigter;
hier: Gemeinsames Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht
der unständig Beschäftigten
-

- 311/ 315.8/412.8 -

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben unter dem Datum vom 31.05.2000 ein gemeinsames Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten herausgegeben (vgl. Punkt 9 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 30./31.05.2000¹). Dieses Rundschreiben bedarf aufgrund der zwischenzeitlich eingetretenen Rechtsänderungen - insbesondere durch das Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht (Verwaltungsvereinfachungsgesetz) vom 21.03.2005 (BGBl I S. 818) und durch die Dritte Verordnung zur Änderung von gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung vom 16.12.2005 (BGBl I S. 3493) - einer Aktualisierung.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, das gemeinsame Rundschreiben vom 31.05.2000 zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten an die aktuelle Rechtslage anzupassen. Dabei verständigen sich die Besprechungsteilnehmer ferner darauf, in diesem Rundschreiben die Unterschiede zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Dauerbeschäftigungen einerseits und regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen andererseits darzustellen.

Das überarbeitete gemeinsame Rundschreiben trägt das Datum vom 22.06.2006 und ist als Anlage beigefügt. Es ersetzt das bisherige gemeinsame Rundschreiben vom 31.05.2000.

Anlage

¹ Die Beiträge 2000 S. 493 und 502

- unbesetzt -

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

KNAPPSCHAFT, BOCHUM

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

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

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

22. Juni 2006

Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten

Für Arbeitnehmer, die berufsmäßig unständige Beschäftigungen ausüben, gelten im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung Besonderheiten. Da in der Praxis eine unterschiedliche Rechtsanwendung feststellbar ist, werden die bestehenden versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Bestimmungen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtslage, insbesondere aufgrund der Änderungen durch das Verwaltungsvereinfachungsgesetz vom 21.03.2005 (BGBl. I S. 818) und die Dritte Verordnung zur Änderung von gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung vom 16.12.2005 (BGBl. I S. 3493), erläutert. Darüber hinaus werden die Unterschiede zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Dauerbeschäftigungen und regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen dargestellt.

Die Ausführungen zu unständig Beschäftigten in früheren Rundschreiben werden hiermit zusammengefasst und das bisherige Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten vom 31.05.2000 ersetzt. Die Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Synchronsprechern vom 30.09.2005 gilt unverändert.

Inhalt

A Gesetzliche Regelungen	3
B Unständig Beschäftigte	6
1 Allgemeines.....	6
2 Unständige Beschäftigung.....	7
3 Berufsmäßig unständig Beschäftigte.....	8
4 Abgrenzung zu Dauerbeschäftigungen bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen.....	10
C Versicherungspflicht	10
1 Kranken- und Pflegeversicherung.....	10
2 Rentenversicherung.....	11
3 Arbeitslosenversicherung.....	11
D Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Versicherungspflicht	11
1 Beginn der Mitgliedschaft.....	11
2 Fortbestand der Mitgliedschaft.....	12
3 Ende der Mitgliedschaft.....	12
E Krankenkassenwahlrechte	12
F Beitragspflicht	12
1 Beitragsbemessungsgrenze bei unständiger Beschäftigung.....	12
2 Beitragsbemessungsgrenze bei mehreren unständigen Beschäftigungen.....	13
3 Beitragsbemessungsgrenze bei Dauerbeschäftigung bzw. regelmäßig wiederkehrender Beschäftigung.....	14
4 Beitragssatz für die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge.....	15
5 Beitragstragung und -zahlung.....	15
G Meldepflichten der unständig Beschäftigten	16
H Meldungen	16
1 Meldungen von unständigen Beschäftigungen	16
2 Weiterleitung der Meldungen von unständigen Beschäftigungen an den Rentenversicherungsträger.....	17
3 Meldungen von Dauerbeschäftigungen bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen.....	17
I Arbeitgeberpflichten der Gesamtbetriebe	18
J Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI	18

A Gesetzliche Regelungen

§ 27 SGB III

Versicherungsfreie Beschäftigte

(1) und (2) ...

(3) Versicherungsfrei sind Personen in einer

1. unständigen Beschäftigung, die sie berufsmäßig ausüben. Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist,

2. bis 5. ...

(4) und (5) ...

§ 186 SGB V

Beginn der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger

(1) ...

(2) Die Mitgliedschaft unständig Beschäftigter (§ 179 Abs. 2)¹ beginnt mit dem Tag der Aufnahme der unständigen Beschäftigung, für die die zuständige Krankenkasse erstmalig Versicherungspflicht festgestellt hat, wenn die Feststellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Beschäftigung erfolgt, andernfalls mit dem Tag der Feststellung. Die Mitgliedschaft besteht auch an den Tagen fort, an denen der unständig Beschäftigte vorübergehend, längstens für drei Wochen nicht beschäftigt wird.

(2a) bis (10) ...

§ 190 SGB V

Ende der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger

(1) bis (3) ...

(4) Die Mitgliedschaft unständig Beschäftigter endet, wenn das Mitglied die berufsmäßige Ausübung der unständigen Beschäftigung nicht nur vorübergehend aufgibt, spätestens mit Ablauf von drei Wochen nach dem Ende der letzten unständigen Beschäftigung.

¹ Vorschrift gestrichen durch das Gesundheitsstrukturgesetz vom 21.12.1992 (BGBl. I S. 2266)

(5) bis (12) ...

§ 199 SGB V

Meldepflichten bei unständiger Beschäftigung

(1) Unständig Beschäftigte haben der nach § 179 Abs. 1² zuständigen Krankenkasse Beginn und Ende der berufsmäßigen Ausübung von unständigen Beschäftigungen unverzüglich zu melden. Der Arbeitgeber hat die unständig Beschäftigten auf ihre Meldepflicht hinzuweisen.

(2) Gesamtbetriebe, in denen regelmäßig unständig Beschäftigte beschäftigt werden, haben die sich aus diesem Buch ergebenden Pflichten der Arbeitgeber zu übernehmen. Welche Einrichtungen als Gesamtbetriebe gelten, richtet sich nach Landesrecht.

§ 232 SGB V

Beitragspflichtige Einnahmen unständig Beschäftigter

(1) Für unständig Beschäftigte ist als beitragspflichtige Einnahmen ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt bis zur Höhe von einem Zwölftel der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 zugrunde zu legen. Die §§ 226 und 228 bis 231 dieses Buches sowie § 23a des Vierten Buches gelten.

(2) Bestanden innerhalb eines Kalendermonats mehrere unständige Beschäftigungen und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die genannte monatliche Bemessungsgrenze nach Absatz 1, sind bei der Berechnung der Beiträge die einzelnen Arbeitsentgelte anteilmäßig nur zu berücksichtigen, soweit der Gesamtbetrag die monatliche Bemessungsgrenze nicht übersteigt. Auf Antrag des Mitglieds oder eines Arbeitgebers verteilt die Krankenkasse die Beiträge nach den anrechenbaren Arbeitsentgelten.

(3) Unständig ist die Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag befristet ist.

§ 163 SGB VI

Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(1) Für unständig Beschäftigte ist als beitragspflichtige Einnahmen ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt bis zur

² Vorschrift gestrichen durch das Gesundheitsstrukturgesetz vom 21.12.1992 (BGBl. I S. 2266)

Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen. Unständig ist die Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag befristet ist. Bestanden innerhalb eines Kalendermonats mehrere unständige Beschäftigungen und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze, sind bei der Berechnung der Beiträge die einzelnen Arbeitsentgelte anteilmäßig nur zu berücksichtigen, soweit der Gesamtbetrag die monatliche Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Soweit Versicherte oder Arbeitgeber dies beantragen, verteilt die zuständige Einzugsstelle die Beiträge nach den zu berücksichtigenden Arbeitsentgelten aus unständigen Beschäftigungen.

(2) bis (10) ...

§ 50 SGB XI

Melde- und Auskunftspflichten bei Mitgliedern der sozialen Pflegeversicherung

(1) Alle nach § 20 versicherungspflichtigen Mitglieder haben sich selbst unverzüglich bei der für sie zuständigen Pflegekasse anzumelden. Dies gilt nicht, wenn ein Dritter bereits eine Meldung nach den §§ 28a bis 28c des Vierten Buches, §§ 199 bis 205 des Fünften Buches oder §§ 27 bis 29 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte zur gesetzlichen Krankenversicherung abgegeben hat; die Meldung zur gesetzlichen Krankenversicherung schließt die Meldung zur sozialen Pflegeversicherung ein. Bei freiwillig versicherten Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung gilt die Beitrittserklärung zur gesetzlichen Krankenversicherung als Meldung zur sozialen Pflegeversicherung.

(2) bis (6) ...

§ 57 SGB XI

Beitragspflichtige Einnahmen

(1) Bei Mitgliedern der Pflegekasse, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, gelten für die Beitragsbemessung die §§ 226 und 228 bis 238 und § 244 des Fünften Buches sowie die §§ 23a und 23b Abs. 2 bis 4 des Vierten Buches.

(2) bis (5) ...

B Unständig Beschäftigte

1 Allgemeines

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die "berufsmäßig" Beschäftigungen von weniger als einer Woche ausüben. Es handelt sich um Personen, die in ihrem Hauptberuf Beschäftigungen nur von sehr kurzer Dauer (weniger als eine Woche) verrichten und nach ihrem Berufsbild ohne festes Arbeitsverhältnis mal hier, mal dort, heute mit dieser, morgen mit jener Arbeit beschäftigt sind.

2 Unständige Beschäftigung

Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder von der Natur der Sache beschränkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist.

Als Woche ist dabei nicht die Kalenderwoche, sondern die Beschäftigungswoche zu verstehen. Die Beschäftigungswoche ist ein Zeitraum von sieben aufeinander folgenden Kalendertagen, beginnend mit dem ersten Tag der Beschäftigung. Beschäftigungsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage sind bei der Dauer der Beschäftigung mitzuzählen. Dies bedeutet, dass Beschäftigungen, die jeweils z.B. von Montag bis Freitag (5-Tage-Woche) bzw. bis Samstag (6-Tage-Woche) oder auch z.B. von Donnerstag bis Mittwoch der folgenden Woche ausgeübt werden, keine unständigen Beschäftigungen darstellen. Wie lange an jedem einzelnen Arbeitstag gearbeitet wird, ist unerheblich.

Wird an den üblichen arbeitsfreien Samstagen, Sonn- und Feiertagen gearbeitet, liegt eine Beschäftigung von weniger als einer Woche vor, wenn die Beschäftigung an weniger als 5 Tagen (5-Tage-Woche) bzw. an weniger als 6 Tagen (6-Tage-Woche) ausgeübt wird.

Beispiel

Für Aufräumarbeiten (5-Tage-Woche) werden Aushilfskräfte vom 6. Oktober (Freitag) bis 10. Oktober (Dienstag) an 5 aufeinander folgenden Kalendertagen eingesetzt.

Lösung

Da in der Beschäftigungswoche (6. bis 10. Oktober) an mehr als 4 Kalendertagen gearbeitet wird, liegt keine unständige Beschäftigung vor.

Der Natur der Sache nach ist eine Beschäftigung befristet, wenn vertraglich nicht die Arbeitsdauer, sondern eine bestimmte Arbeitsleistung (z.B. Be- und Entladen von Fahrzeugen) vereinbart ist.

Ein ständiger Wechsel des Arbeitgebers oder ein Wechsel in der Art der Beschäftigung ist nicht Grundvoraussetzung für die Annahme einer unständigen Beschäftigung. Wiederholen sich Beschäftigungen von weniger als einer Woche bei demselben Arbeitgeber oder bei mehreren Arbeitgebern über einen längeren Zeitraum, so geht der Charakter einer unständigen Beschäftigung nicht verloren, wenn die Eigenart der Beschäftigung, die Art ihrer Annahme und Entlohnung einer unständigen Beschäftigung entspricht. Unständige Beschäftigungen können daher auch bei nur einem Arbeitgeber ausgeübt werden (zur Abgrenzung der unständigen Beschäftigung von der regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung und der Dauerbeschäftigung vgl. Ziffer 4).

3 Berufsmäßig unständig Beschäftigte

Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind Personen, die in ihrem Hauptberuf unständige Beschäftigungen verrichten, d.h., die unständige Beschäftigung muss den eindeutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bilden. Das Berufsbild und die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers müssen durch die unständige Beschäftigung bestimmt sein.

Beispiel

Der Ausstellungstischler X ist mit Einzelarbeitsvertrag an 120 Tagen im Jahr im Messebau beschäftigt. Sein tägliches Honorar beträgt durchschnittlich 200 EUR. Daneben ist er dreimal als Bühnenbildner für je 2 Wochen bei einer Theaterproduktion beschäftigt. Er erhält pro Produktion 1.500 EUR.

Lösung

Die Erwerbstätigkeit als Messebauer bildet den wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt. X übt die unständige Beschäftigung berufsmäßig aus.

Arbeitnehmer (auch wenn sie im unbezahlten Urlaub oder in Elternzeit sind) oder hauptberuflich selbständig Tätige, die gelegentlich oder nebenher eine Beschäftigung von weniger als einer Woche ausüben, sind keine berufsmäßig unständig Beschäftigten. Insoweit ist zu prüfen, ob die gelegentlich oder nebenher ausgeübte Beschäftigung eine geringfügige Beschäftigung (§ 8 SGB IV) ist.

Altersrentner, Schüler, Studenten, Hausfrauen sowie Leistungsbezieher nach dem Recht der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) oder dem Recht der Arbeitsförderung (SGB III) können nur dann als berufsmäßig unständig Beschäftigte angesehen werden, wenn sie eine unständige Beschäftigung aufnehmen und - von ihrem bisherigen Erscheinungsbild abweichend - das "Berufsbild" eines unständig Beschäftigten anstreben. Wiederholen sich bei diesem Personenkreis Beschäftigungen von weniger als einer Woche oder mehr als einer Woche, ist Berufsmäßigkeit in der unständigen Beschäftigung ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungen von weniger als einer Woche überwiegen und im Laufe eines Jahres insgesamt mehr als 50 Arbeitstage betragen.

Beispiel

Die Hausfrau Z arbeitet bei verschiedenen Werbefirmen. Die Arbeitsverträge weisen jeweils eine Beschäftigung von weniger als einer Woche aus.

Lösung

Z übt die unständigen Beschäftigungen berufsmäßig aus, sobald feststeht, dass mit den im maßgeblichen Jahreszeitraum bereits verrichteten unständigen Beschäftigungen die Grenze von 50 Arbeitstagen überschritten wird.

Ein Arbeitnehmer, der in einem festen Arbeitsverhältnis stand, kann berufsmäßig eine unständige Beschäftigung aufnehmen. Dies wird vor allem dann der Fall sein, wenn er in einen Beruf überwechselt, für den unständige Beschäftigungen typisch sind.

Der Arbeitnehmer eines Gesamthafenbetriebes (Gesamthafenarbeiter), der aufgrund eines Garantielohnabkommens Anspruch auf fünf bzw. sechs Schichtlöhne in der Woche hat, wenn er ohne sein Verschulden nicht zur Arbeit eingesetzt werden kann, ist nicht als unständig Beschäftigter anzusehen.

4 Abgrenzung zu Dauerbeschäftigungen bzw. zu regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen

Unständige Beschäftigungen sind Arbeitsverrichtungen von sehr kurzer Dauer, die jeweils getrennt voneinander vereinbart werden. Diese unterscheiden sich voneinander vom Inhalt und Zweck und erschöpfen sich nach ihrer jeweiligen Erfüllung, ohne auf einander folgende Tätigkeiten abzielen oder diese zur Folge zu haben. Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und unständig Beschäftigtem entsteht also von unständiger Beschäftigung zu unständiger Beschäftigung immer wieder neu. Unständige Beschäftigungen wiederholen sich

daher nicht aufgrund schon vorher getroffener Absprache. Sie können sich jedoch auch bei einem Arbeitgeber entsprechend einem nicht vorhersehbaren Arbeitsbedarf mehr oder weniger lückenlos aneinander reihen.

Unständig sind Beschäftigungen daher nur dann, wenn es sich nicht tatsächlich um Dauerbeschäftigungen oder regelmäßig wiederkehrende Beschäftigungen handelt.

Eine Dauerbeschäftigung liegt dann vor, wenn sich einzelne Arbeitseinsätze von Beginn an in gewissen Abständen vereinbarungsgemäß wiederholen. Dabei genügt, dass den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Rahmenvertrag zugrunde liegt oder eine sonstige – auch stillschweigende – Abrede, aus der sich ergibt, dass die Rechtsbeziehung auf Dauer angelegt sein soll. Selbst wenn ausdrückliche oder stillschweigende (anfängliche) Vereinbarungen über das Bestehen eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses fehlen, kann bei der Aufnahme in einen Kreis immer wieder Beschäftigter oder zur Verfügung stehender Personen trotz anfänglicher beiderseitiger Unverbindlichkeit ein Dauerbeschäftigungsverhältnis entstehen; dabei kann es sich um ein typisches oder atypisches Abrufverhältnis handeln. Von einem Dauerbeschäftigungsverhältnis ist dabei auszugehen, wenn der Arbeitnehmer mindestens einmal im Monat bei demselben Arbeitgeber zum Einsatz kommt (wie bei so genannten Ultimoaushilfen), wobei eine Unterbrechung von nicht länger als einem Monat i.S. des § 7 Abs. 3 SGB IV unschädlich ist.

Beispiel

Die Autovermietung S schließt mit einem Arbeitnehmer einen Rahmenvertrag ab, in dem sich letzterer verpflichtet, auf Abruf Mietwagen zurückzuführen. Aus den Lohnunterlagen ist ersichtlich, dass der Arbeitnehmer zwei- bis dreimal in der Woche zum Einsatz kam.

Lösung

Es handelt sich nicht um eine unständige Beschäftigung.

Dauerbeschäftigungsverhältnisse sind immer dann anzunehmen, wenn Einzelarbeitsverträge zur Umgehung einer ständigen Beschäftigung abgeschlossen werden oder wenn der Arbeitgeber mit Hilfe von Einzelarbeitsaufträgen keinen Spitzenbedarf, sondern einen Dauerbedarf an Arbeitskräften deckt, er also auf Dauer mehr Arbeitnehmer benötigt, als er unbefristet eingestellt hat. Liegt ein Dauerbeschäftigungsverhältnis vor, ist eine unständige Beschäftigung ausgeschlossen.

Dies gilt auch für eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung, bei der sich einzelne befristete Beschäftigungen vereinbarungsgemäß in regelmäßigen zeitlichen Abständen wieder-

holen. Regelmäßig wiederkehrend ist eine Beschäftigung bereits dann, wenn von vornherein feststeht, dass einer Beschäftigung weitere folgen werden. Dies ist u.a. der Fall, wenn die sich wiederholenden Beschäftigungen aufgrund einer Rahmenvereinbarung erfolgen. Eine Rahmenvereinbarung muss nicht schriftlich abgeschlossen werden. Sie kann sich auch aus der Natur der Sache ergeben, wenn von vornherein feststeht, dass der ersten Beschäftigung weitere folgen werden.

C Versicherungspflicht

1 Kranken- und Pflegeversicherung

Bei unständig Beschäftigten wird der Beginn und das Ende der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung durch die Regelungen über die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung (vgl. Abschnitt D) bestimmt. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regelungen für abhängig Beschäftigte gleichermaßen.

Berufsmäßig unständig Beschäftigte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, sind krankenversicherungsfrei (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Hinsichtlich der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ist der Beschluss des Großen Senats des Bundessozialgerichts vom 30.06.1965 – GS 2/64 – Meuer, Das Beitragsrecht, Seite 322 A 11 a 9, zu beachten. Hierin wurde festgestellt, dass Wortlaut und Entstehungsgeschichte der Vorschrift über die Jahresarbeitsentgeltgrenze dafür sprechen, dass das Jahresarbeitsentgelt in den Fällen, in denen von vornherein voraussehbar und berufsüblich mehrere Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen werden, die durch Zeiten ohne Beschäftigung unterbrochen werden, nicht durch schematische Multiplikation des für einzelne Lohn- und Gehaltsperioden vereinbarten Gehalts (Normalfall), sondern nur durch Schätzung zu ermitteln ist. Hierzu ist unter Würdigung der Gesamtumstände des Falles auf die Einkünfte des Vorjahres oder vergleichbarer Beschäftigter zurückzugreifen.

Daraus folgt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt bei unständig Beschäftigten, die voraussichtlich immer wieder bei demselben Arbeitgeber beschäftigt werden, nicht durch Multiplikation z.B. des Tagesverdienstes mit 360 Tagen ermittelt werden kann, sondern durch Schätzung des voraussichtlichen regelmäßigen tatsächlichen Jahresarbeitsentgelts.

Soweit sich daraus ergibt, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten wird, besteht in der Kranken- und Pflegeversicherung Versicherungspflicht als unständig Beschäftigter, sofern für die Unständigkeit die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind. Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, gelten hinsichtlich des Ausscheidens aus der Krankenversicherungspflicht die allgemeinen Beurteilungsgrundsätze zu § 6 Abs. 4 SGB V. Das Aus-

scheiden aus der Krankenversicherungspflicht hat auch das Ausscheiden aus der Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung zur Folge.

2 Rentenversicherung

Für die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung gelten die allgemeinen Regelungen für abhängig Beschäftigte gleichermaßen.

3 Arbeitslosenversicherung

Unständig Beschäftigte sind nach § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

D Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Versicherungspflicht

1 Beginn der Mitgliedschaft

Nach § 186 Abs. 2 SGB V beginnt die Mitgliedschaft der unständig Beschäftigten grundsätzlich mit dem Tag der Aufnahme einer unständigen Beschäftigung, für die die zuständige Krankenkasse erstmalig Versicherungspflicht festgestellt hat. Der Begriff "erstmalig" ist dabei so zu verstehen, dass nicht bei jeder folgenden unständigen Beschäftigung für das Fortbestehen der Mitgliedschaft eine erneute Feststellung der Versicherungspflicht durch die Krankenkasse erforderlich ist, sondern nur dann, wenn die Mitgliedschaft zwischenzeitlich unterbrochen worden ist.

Sofern die Krankenkasse die Versicherungspflicht nicht innerhalb eines Monats nach Aufnahme der unständigen Beschäftigung feststellt, beginnt die Mitgliedschaft erst mit dem Tag der Feststellung. Die Berechnung der Frist von einem Monat richtet sich nach den §§ 187 ff. BGB; Ereignistag ist dabei der Tag der Aufnahme der Beschäftigung, so dass die Frist mit Ablauf des Tages des nächsten Monats endet, der der Zahl nach dem Tage der Beschäftigungsaufnahme entspricht.

Für die Feststellung der Versicherungspflicht von unständig Beschäftigten ist kein förmlicher Verwaltungsakt erforderlich. Der Begriff "Feststellung" ist vielmehr in dem Sinne zu verstehen, dass die Krankenkasse von der Aufnahme einer versicherungspflichtigen unständigen Beschäftigung Kenntnis erhält. Diese Kenntnis wird sie in aller Regel entweder durch die Meldung des Arbeitgebers oder aber durch die Anmeldung des unständig Beschäftigten erhalten. Als Tag der Feststellung i.S. des § 186 Abs. 2 SGB V ist der Tag anzusehen, an dem eine entsprechende Meldung bei der Krankenkasse eingeht.

Die Feststellungen über die Versicherungspflicht und die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung gelten gleichermaßen für die Pflegeversicherung.

2 Fortbestehen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft bleibt nach § 186 Abs. 2 Satz 2 SGB V auch an den Tagen bestehen, an denen der unständig Beschäftigte vorübergehend, längstens für drei Wochen (21 Kalendertage), keine unständige Beschäftigung ausübt. Ein Fortbestehen der Mitgliedschaft über 21 Kalendertage hinaus im Rahmen des § 7 Abs. 3 SGB IV kommt nicht in Betracht, da diese Vorschrift das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses voraussetzt, eine unständige Beschäftigung aber nur dann vorliegt, wenn das jeweilige Arbeitsverhältnis auf weniger als eine Woche beschränkt ist.

3 Ende der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft endet, wenn der unständig Beschäftigte die berufsmäßige Ausübung der unständigen Beschäftigung nicht nur vorübergehend aufgibt. Ist anzunehmen, dass nur vorübergehend keine unständigen Beschäftigungen ausgeübt werden, bleibt die Mitgliedschaft erhalten; sie endet aber, sobald feststeht, dass länger als nur vorübergehend - also länger als drei Wochen - keine unständige Beschäftigung mehr ausgeübt wird.

E Krankenkassenwahlrechte

Für unständig Beschäftigte gelten die allgemeinen Krankenkassenwahlrechte nach §§ 173 ff. SGB V. Insoweit wird auf die gemeinsame Verlautbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 15.03.2006 verwiesen.

F Beitragspflicht

1 Beitragsbemessungsgrenze bei unständiger Beschäftigung

Bei unständigen Beschäftigungen ist nach den §§ 232 Abs. 1 SGB V, 57 Abs. 1 SGB XI, 163 Abs. 1 SGB VI das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt für die Berechnung der Beiträge ohne Rücksicht darauf, an wie viel Tagen im Monat eine Beschäftigung ausgeübt wurde, jeweils bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung heranzuziehen.

Dies gilt nicht, wenn die Versicherungspflicht als berufsmäßig unständig Beschäftigter im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet. In derartigen Fällen ist die für den entsprechenden Monatsteil maßgebende Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen. Bestand ein Beschäftigungsverhältnis über den letzten Tag eines Kalendermonats hinaus, so ist – wie bei ständig Beschäftigten – für die Beitragsberechnung eine Aufteilung des erzielten Arbeitsentgelts dieses Beschäftigungsverhältnisses auf die jeweiligen Kalendermonate erforderlich.

2 Beitragsbemessungsgrenze bei mehreren unständigen Beschäftigungen

Übt ein unständig Beschäftigter innerhalb eines Kalendermonats mehrere Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die Beitragsbemessungsgrenzen, dann sind die einzelnen Arbeitsentgelte nach den §§ 232 Abs. 2 SGB V, 57 Abs. 1 SGB XI, 163 Abs. 1 SGB VI anteilmäßig zu berücksichtigen.

Da eine eventuell in Betracht kommende anteilige Kürzung erst dann vorgenommen werden kann, wenn das in dem jeweiligen Kalendermonat erzielte Arbeitsentgelt der Höhe nach feststeht, sind die Arbeitsentgelte aus den einzelnen unständigen Beschäftigungen zunächst von jedem Arbeitgeber bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Beitragspflicht zu unterwerfen.

Nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres ist ein entsprechender Ausgleich zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung vorzunehmen. Der Ausgleich kann auch nach Ablauf eines jeden Kalendermonats vorgenommen werden. Auf Antrag des Versicherten oder eines Arbeitgebers hat die Krankenkasse die Beiträge nach den zu berücksichtigenden Arbeitsentgelten zu verteilen (§§ 232 Abs. 2 Satz 2 SGB V, 163 Abs. 1 Satz 4 SGB VI).

Beantragt der Versicherte den Ausgleich überzahlter Beiträge, so hat er - nach Monaten getrennte - Verdienstbescheinigungen oder Entgeltabrechnungen sämtlicher Arbeitgeber, bei denen er im auszugleichenden Zeitraum beschäftigt war, der Krankenkasse vorzulegen. Die Krankenkasse hat die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge anteilmäßig entsprechend den Arbeitsentgelten zu verteilen und die zu viel gezahlten Beiträge dem zu erstatten, der sie getragen hat.

Beantragt ein Arbeitgeber den Ausgleich überzahlter Beiträge, hat er der Krankenkasse – nach Monaten getrennte – Listen über die an die einzelnen unständig Beschäftigten gezahlten Arbeitsentgelte einzureichen. Die Krankenkasse hat dann von den in der Liste aufgeführten unständig Beschäftigten oder den anderen Arbeitgebern der unständig Beschäftigten die weiteren für den Ausgleich erforderlichen Daten anzufordern. Sie hat die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge entsprechend den Arbeitsentgelten zu verteilen und die zu

viel gezahlten Beiträge sowohl den betroffenen unständig Beschäftigten als auch ihren Arbeitgebern zu erstatten.

Die anteilmäßige Kürzung der Arbeitsentgelte ist jeweils in der Weise vorzunehmen, dass die monatliche Beitragsbemessungsgrenze mit dem beim einzelnen Arbeitgeber in dem betreffenden Monat erzielten Arbeitsentgelt zu multiplizieren und durch das in diesem Monat erzielte Gesamtentgelt zu dividieren ist. Das Ergebnis bildet die Grundlage für die Berechnung der Beiträge für die bei diesem Arbeitgeber in dem betreffenden Monat ausgeübte Beschäftigung:

$$\frac{\text{monatliche BBG} \times \text{Einzelentgelt}}{\text{Gesamtentgelt}} = \text{Beitragsbemessungsgrundlage für das Einzelentgelt}$$

Werden unständige Beschäftigungen ausnahmslos bei einem Arbeitgeber ausgeübt, kann die Beitragsbemessungsgrenze von vornherein berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber hat in derartigen Fällen in den einzelnen Kalendermonaten von dem jeweiligen Arbeitsentgelt aus den unständigen Beschäftigungen so lange Beiträge zu entrichten, bis die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze erreicht ist.

3 Beitragsbemessungsgrenze bei Dauerbeschäftigung bzw. regelmäßig wiederkehrender Beschäftigung

Liegt eine Dauerbeschäftigung oder eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung vor, besteht grundsätzlich vom Tag der Aufnahme dieser Beschäftigung bis zu deren Ende Versicherungs- und damit Beitragspflicht in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung.

Bei einer Dauerbeschäftigung ist für die Berechnung der Beiträge das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt ohne Rücksicht darauf, an wie viel Tagen im Monat die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wurde, jeweils bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung heranzuziehen. Dies gilt nicht, wenn – wie bei der lediglich regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung – die Versicherungspflicht im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet. In diesem Fall ist die für den entsprechenden Monatsteil maßgebende Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen.

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis jedoch für Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, für einen Monat fort.

4 Beitragssatz für die Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge

Unständig Beschäftigte haben wegen der Befristung ihrer Beschäftigungsverhältnisse keinen Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung für mindestens sechs Wochen. Aus diesem Grunde ist bei ihnen für die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge nach § 242 SGB V der erhöhte Beitragssatz zugrunde zu legen. Dies gilt auch bei regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen.

Für Bezieher einer Vollrente wegen Alters oder einer Rente wegen voller Erwerbsminderung gilt jedoch für die aus dem Arbeitsentgelt der unständigen Beschäftigung zu bemessenden Beiträge der ermäßigte Beitragssatz nach § 243 SGB V, da für diese Personen kein Anspruch auf Krankengeld besteht.

Für Dauerbeschäftigte gilt grundsätzlich der allgemeine Beitragssatz nach § 241 SGB V.

Darüber hinaus sind die Beiträge nach dem zusätzlichen Beitragssatz nach § 241a SGB V zu erheben.

In der Pflegeversicherung sind die Beiträge nach dem in § 55 Abs. 1 SGB XI genannten Beitragssatz zu zahlen; bei Kinderlosigkeit ist ein Beitragszuschlag i.H. von 0,25% zu erheben (§ 55 Abs. 3 SGB XI).

5 Beitragstragung und -zahlung

Hinsichtlich der Beitragstragung gelten die allgemein gültigen Regelungen für abhängig Beschäftigte.

Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind für die Dauer der Mitgliedschaft (vgl. Abschnitt D) zu zahlen.

Die Beiträge zur Rentenversicherung sind für alle unständigen Beschäftigungen, die Rentenversicherungspflicht begründen, zu zahlen. Bei verspäteter Feststellung der Versicherungspflicht werden die Rentenversicherungsbeiträge im Rahmen der Verjährung (§ 25 SGB IV) nachgefordert.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind an die nach § 28i SGB IV zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

G Meldepflichten der unständig Beschäftigten

Unständig Beschäftigte sind verpflichtet, Beginn und Ende der berufsmäßigen Ausübung von unständigen Beschäftigungen unverzüglich, d.h. unter Beachtung des § 121 BGB ohne schuldhaftes Zögern, ihrer Krankenkasse zu melden (§§ 199 Abs. 1 SGB V, 50 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB XI), damit diese die Versicherungspflicht feststellen und die Mitgliedschaft durchführen kann.

Dabei sind nicht der Beginn und das Ende der einzelnen unständigen Beschäftigung zu melden, sondern lediglich die erstmalige Aufnahme einer unständigen Beschäftigung (vgl. Abschnitt D 1) und die nicht nur vorübergehende Aufgabe einer unständigen Beschäftigung (vgl. Abschnitt D 3).

Damit die unständig Beschäftigten ihrer Meldepflicht nachkommen, sind sie von deren Arbeitgebern auf ihre Meldepflicht hinzuweisen.

H Meldungen

1 Meldungen von unständigen Beschäftigten

Der Arbeitgeber hat für unständig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für ständig Beschäftigte.

Beginn und Ende der unständigen Beschäftigung sind demnach mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn bzw. Ende mit dem Personengruppenschlüssel 118 zu melden. An- und Abmeldung können innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der unständigen Beschäftigung mit dem Meldegrund 40 zusammen erstattet werden.

Der Arbeitgeber kann jedoch für den unständig Beschäftigten bis zum fünften Werktag eines jeden Monats für den vorangegangenen Monat eine zusammengefasste Meldung an die Krankenkasse abgeben, wenn der Zeitraum der Unterbrechung zwischen den einzelnen unständigen Beschäftigungen nicht mehr als drei Wochen (21 Kalendertage) beträgt. In der zusammengefassten Meldung sind als Beschäftigungszeitraum der jeweils erste und letzte Beschäftigungstag des zu meldenden Monats und als Grund der Abgabe der Meldegrund 40 anzugeben.

Die Meldepflichten des Arbeitgebers haben bei unständig Beschäftigten, die regelmäßig in Gesamtbetrieben beschäftigt werden, die Gesamtbetriebe zu übernehmen (vgl. Abschnitt I).

2 Weiterleitung der Meldungen von unständigen Beschäftigungen an den Rentenversicherungsträger

Die Krankenkassen leiten die Datensätze der Arbeitgeber für unständig Beschäftigte an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) weiter. Die Krankenkassen können allerdings auch die Weiterleitung unterdrücken und statt dessen die einzelnen Datensätze bis spätestens zum 15. April eines jeden Jahres für das vorangegangene Jahr in einer Meldung zusammenfassen (Personengruppenschlüssel 205, Abgabegrund 59). Als Beschäftigungszeit ist dabei die Zeit vom ersten bis zum letzten Tag der Beschäftigung in dem vorangegangenen Jahr zu melden, wenn in jedem Kalendermonat mindestens an einem Tag eine Beschäftigung ausgeübt wurde. Ist in einem Kalendermonat keine Beschäftigung ausgeübt worden, sind die einzelnen Beschäftigungszeiträume und das in ihnen erzielte Bruttoarbeitsentgelt getrennt auszuweisen. Entfallen auf dieselben Zeiträume Beschäftigungen bei mehreren Arbeitgebern, sind die Zeiträume nur einmal und die Bruttoarbeitsentgelte zusammengezählt in einer Summe anzugeben (vgl. Ziffer 2.3.6 des Gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum gemeinsamen Meldeverfahren zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vom 15.07.1998 in der jeweils geltenden Fassung).

Werden die unständigen Beschäftigungen nicht nur vorübergehend beendet, so ist von der Krankenkasse innerhalb von sechs Wochen eine Meldung ("Abmeldung" mit Personengruppenschlüssel 205, Abgabegrund 59) zu erstellen, sofern die Krankenkasse die Datensätze der Arbeitgeber nicht unmittelbar an die DSRV weiterleitet.

3 Meldungen von Dauerbeschäftigungen bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen

Liegt eine Dauerbeschäftigung bzw. eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung vor, gelten die Regelungen der DEÜV für ständig Beschäftigte uneingeschränkt.

Der Beginn der Beschäftigung ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn zu melden.

Die Arbeitsentgeltmeldung ist dabei auf die gesamte Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung, d.h vom Tag der Aufnahme der Beschäftigung bis zu deren Ende, zu erstrecken und für die Dauerbeschäftigung in der Regel als Jahresmeldung mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens bis zum 15. April des folgenden Jahres zu erstatten.

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis dauert nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV für Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht,

für einen Monat fort. Besteht über einen Monat hinaus kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, endet die Beschäftigung nach diesem Monat. Das Ende der Beschäftigung ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende, zu melden.

I Arbeitgeberpflichten der Gesamtbetriebe

Gesamtbetriebe, die für mehrere Einzelbetriebe errichtet werden, um einen Teil der Arbeitgeberfunktion der Einzelbetriebe zu übernehmen (z.B. damit der Gesamtbetrieb die unständig Beschäftigten den einzelnen Firmen auf Anforderung zur Arbeitsleistung zuteilt), haben für die unständig Beschäftigten die Arbeitgeberpflichten (Melde- und Beitragspflichten sowie die Pflicht, die unständig Beschäftigten auf deren Meldepflicht hinzuweisen) zu übernehmen.

Der eigentliche Arbeitgeber (der Einzelbetrieb, dem der Wert der geleisteten Arbeit zugute kommt) wird insoweit von seinen Arbeitgeberpflichten freigestellt.

Ein Gesamtbetrieb muss auf die Beschäftigung unständig Beschäftigter in steter Wiederkehr ausgerichtet und eingerichtet sein. Welche Betriebe den Gesamtbetrieben im Einzelnen zuzurechnen sind, richtet sich nach dem in dem jeweiligen Land geltenden Recht bzw. nach Bundesrecht.

J Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten unständig Beschäftigten, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind, steht unter den weiteren Voraussetzungen des § 257 SGB V ein Anspruch auf Beitragszuschuss zu. Die Höhe des Zuschusses richtet sich - unabhängig von der Beschäftigungsdauer - nach dem in dem jeweiligen Kalendermonat erzielten Arbeitsentgelt bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung und dem erhöhten – bei Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder einer Altersvollrente dem ermäßigten – Beitragssatz der zuständigen Krankenkasse. Als Beitragszuschuss ist jedoch höchstens die Hälfte des Betrages zu zahlen, den der unständig Beschäftigte für seine Krankenversicherung aufwendet.

Bestanden in einem Kalendermonat bei verschiedenen Arbeitgebern Beschäftigungsverhältnisse und überschreitet das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze, so ist das Ar-

beitsentgelt für die Ermittlung des vom einzelnen Arbeitgeber zu zahlenden Beitragszuschusses anteilig zu kürzen.

Bei Personen, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, beträgt der Arbeitgeberzuschuss die Hälfte des Betrages, der sich unter Anwendung des jeweils zum 1. Januar des Vorjahres vom Bundesminister für Gesundheit festgestellten durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes aller Krankenkassen des Vorjahres (§ 245 SGB V) und der nach § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und § 232a Abs. 2 SGB V bei Versicherungspflicht zugrunde zu legenden beitragspflichtigen Einnahmen als Beitrag ergibt, höchstens jedoch die Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung tatsächlich zu zahlen hat. Sofern der unständig Beschäftigte bei Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung keinen Anspruch auf Krankengeld hätte, sind nach § 257 Abs. 2 Satz 3 SGB V bei der Berechnung des Zuschusses neun Zehntel dieses Beitragssatzes anzuwenden.

Bestanden in einem Kalendermonat bei verschiedenen Arbeitgebern Beschäftigungsverhältnisse und überschreitet das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze, so ist das Arbeitsentgelt für die Ermittlung des vom einzelnen Arbeitgeber zu zahlenden Beitragszuschusses anteilig zu kürzen.

Für die Zahlung von Beitragszuschüssen zur Pflegeversicherung gelten die Regelungen des § 61 Abs. 1 und 2 SGB XI.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

2. Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG;
hier: Altersteilzeitvereinbarung erstreckt sich nicht zumindest auf die Zeit, bis zu der
eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann
-

- 180 AtG -

Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes setzt nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG voraus, dass sich die Altersteilzeitvereinbarung zumindest auf die Zeit erstreckt, bis zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Vor dem Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung holen sich die Arbeitnehmer daher in der Regel eine Rentenauskunft gemäß § 109 SGB VI ein, aus der der frühestmögliche Rentenbeginn hervorgeht.

Durch das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung - RV-Nachhaltigkeitsgesetz) vom 21.07.2004 (BGBl I S. 1791) ist die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit mit Wirkung vom 01.01.2006 schrittweise angehoben worden. Die Anhebung erfolgt auf der Rechtsgrundlage des § 237 Abs. 3 SGB VI in Verb. mit Anlage 19 SGB VI und vollzieht sich für Geburtsjahrgänge ab 1946 und jünger in Monatsschritten vom 60. Lebensjahr auf das 63. Lebensjahr. Daraus folgt, dass im Januar 1946 geborene Versicherte die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit frühestens mit 60 Jahren und einem Monat beziehen können, im Februar 1946 geborene Versicherte mit 60 Jahren und zwei Monaten usw. Die im Dezember 1948 und später geborenen Versicherten können diese Altersrente frühestens mit 63 Jahren in Anspruch nehmen. Aus Gründen des Vertrauensschutzes sind nach § 237 Abs. 5 SGB VI von dieser Anhebung bestimmte, vor dem 01.01.1952 geborene Versicherte ausgenommen, u.a. dann, wenn vor dem 01.01.2004 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG vereinbart wurde.

Da der Entwurf des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes mit dem Kabinettsbeschluss seit dem 09.12.2003 bekannt war (vgl. auch Abschnitt 5.1 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 09.03.2004 zum Altersteilzeitgesetz), haben die Rentenversicherungsträger in den maschinellen Rentenauskünften bereits vom

30.04.2004 an auf die bevorstehende Anhebung der Altersgrenzen hingewiesen. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage von massiven Rentenauskünften in der Zeit vom 01.01.2004 bis zum 30.04.2004 in Unkenntnis der Gesetzesentwicklung Altersteilzeitverträge geschlossen haben, die sich nicht mehr bis zu einem möglichen Rentenbeginn erstrecken. Alsdann stellt sich die Frage, ob in diesen Fällen gleichwohl von Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes ausgegangen werden kann und wie das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen ist, wenn es nicht zu einer Verlängerung der Altersteilzeitarbeit kommt, weil dem Arbeitgeber eine Verlängerung nicht möglich ist (z. B. weil er den Arbeitsplatz bereits wiederbesetzt hat), der Versicherte kein Interesse daran hat oder es nach den Regelungen des Altersteilzeitgesetzes selbst nicht in Betracht kommt (z. B. Altersteilzeitarbeit ist im Blockmodell nur bis zu drei oder sechs Jahren gemäß § 2 Abs. 2 AtG zulässig).

Führt die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung dazu, dass Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vorliegt, weil im Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung entsprechend der geltenden Rechtslage die Altersteilzeitarbeit bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente vereinbart wurde, würde dies bedeuten:

- der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a AtG könnte steuerfrei gemäß § 3 Nr. 28 EStG und damit beitragsfrei gewährt werden,
- zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge nach § 163 Abs. 5 SGB VI könnten gezahlt werden und
- der Anspruch auf eine Altersrente nach Altersteilzeitarbeit, der u. a. von der Zahlung der zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung abhängt, würde nicht „gänzlich“ entfallen.

Die Bundesagentur für Arbeit hätte eventuell Förderleistungen zu erbringen und gegebenenfalls zusätzlich noch für die Zeit zwischen dem Beschäftigungsende und dem Rentenbeginn Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II zu gewähren. Bemessungsgrundlage wäre nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AtG das Bemessungsentgelt, das ohne die Berücksichtigung der Altersteilzeit zugrunde gelegen hätte.

Führt die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung hingegen dazu, dass Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes nicht mehr vorliegt, würde mit In-Kraft-Treten des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes infolge der Anhebung der Altersgrenzen zum 01.01.2006 lediglich ein flexibles Beschäftigungsverhältnis bestehen. Dies würde bedeuten, dass

- der Aufstockungsbetrag, wenn ihn der Arbeitgeber weiterhin zahlen würde, steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen würde,
- keine zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden dürften und

- der mögliche Anspruch auf eine Altersrente nach Altersteilzeitarbeit, der u. a. von der Zahlung der zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung abhängt, „gänzlich“ entfallen würde.

Die Bundesagentur für Arbeit hätte zudem keine Förderleistungen mehr zu erbringen. Bemessungsgrundlage für Leistungen nach dem SGB III im Anschluss an die Beschäftigung wäre das aus dem flexiblen Beschäftigungsverhältnis erzielte Arbeitsentgelt.

Sinn und Zweck des Altersteilzeitgesetzes ist zwar der gleitende Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Rente. Die Besprechungsteilnehmer sind jedoch der Auffassung, dass die Auswirkungen des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes nicht gänzlich zu Lasten der Altersteilzeitarbeitnehmer gehen dürfen. Deshalb ist nach ihrer Meinung auch dann von Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes auszugehen, wenn sich die Altersteilzeitarbeit im Zeitpunkt der Vereinbarung bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn erstreckt hat, aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz jedoch im Anschluss an die Altersteilzeitarbeit keine Altersrente beansprucht werden kann. Dies gilt allerdings nur für solche Altersteilzeitvereinbarungen, die nachweislich auf der Grundlage von maschinellen Rentenauskünften geschlossen wurden, die in der Zeit vom 01.01.2004 bis zum 30.04.2004 erteilt wurden.

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

3. Beitragsrechtliche Behandlung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen ab 01.07.2006;
hier: Gemeinsame Verlautbarung
-

- 390.4 -

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit waren bislang nach § 1 ArEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragsfrei, soweit sie lohnsteuerfrei waren. Durch Artikel 9 des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 (HBegIG 2006) vom 29.06.2006 (BGBl I S.1402) wird die Beitragsfreiheit dieser Zuschläge mit Wirkung vom 01.07.2006 eingeschränkt. Nach dem in § 1 ArEV neu eingefügten Satz 2 sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit nicht mehr beitragsfrei, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR für jede Stunde beträgt.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die sich durch die Ergänzung des § 1 ArEV aufgrund des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 ergebenden Auswirkungen auf die Beitragspflicht von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen in einer gemeinsamen Verlautbarung darzustellen. Die gemeinsame Verlautbarung trägt das Datum vom 22.06.2006 und ist als Anlage beigefügt.

Anlage

- unbesetzt -

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL

KNAPPSCHAFT, BOCHUM

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

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

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

**HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN,
ST. AUGUSTIN**

BUNDESVERBAND DER UNFALLKASSEN, MÜNCHEN

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSGENOSSEN-
SCHAFTEN, KASSEL**

22. Juni 2006

Haushaltsbegleitgesetz 2006 (HBegIG 2006);

**hier: Beitragsrechtliche Behandlung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeits-
zuschlägen ab 01.07.2006**

Bisher waren steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in vollem Umfange nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV zuzurechnen und damit beitragsfrei in der Sozialversicherung. Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 (HBegIG 2006) vom 29.06.2006 (BGBl. I S. 1402) wird mit Wirkung vom 01.07.2006 die Beitragsfreiheit dieser Zuschläge eingeschränkt. Nach dem in § 1 ArEV neu eingefügten Satz 2 sind sie dann nicht mehr beitragsfrei, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR für jede Stunde beträgt.

Haushaltsbegleitgesetz 2006 (HBeglG 2006); beitragsrechtliche Behandlung von SFN-Zuschlägen

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit sowie die Spitzenverbände der Unfallversicherungsträger haben die sich aus der Änderung des § 1 ArEV durch das Haushaltsbegleitgesetz 2006 ergebenden Auswirkungen beraten und in der nachstehenden Verlautbarung zusammengefasst.

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtsvorschriften	4
2.	Allgemeines	6
2.1	Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung	6
2.2	Besonderheiten in der See-Sozialversicherung	7
2.3	Gesetzliche Unfallversicherung	7
3.	Grundlagen für die Beurteilung der Beitragspflicht	7
3.1	Steuerrechtliche Anbindung	7
3.2	Steuerfreie Zuschläge	8
3.3	Maßgeblicher Grundlohn	8
4.	Ermittlung des maßgeblichen Grundlohns (Stundenlohns)	9
5.	Beitragspflichtiger Anteil der SFN-Zuschläge bei Überschreiten des Stundengrundlohns von 25 EUR	10
6.	Übergangsregelungen	12

Anlage

1. Rechtsvorschriften

§ 14 SGB IV
Arbeitsentgelt

(1) Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.

(2) bis (3)

§ 1 ArEV
Lohnsteuerfreie Einnahmen

Einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie lohnsteuerfrei sind und sich aus § 3 nichts Abweichendes ergibt. Dies gilt nicht für steuerfreie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt.

§ 3 ArEV
Ausnahmeregelung für die Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, auch soweit sie lohnsteuerfrei sind. Satz 1 gilt nicht für Erwerbseinkommen, das bei einer Hinterbliebenenrente zu berücksichtigen ist.

§ 3b EStG

Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

(1) Steuerfrei sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, soweit sie

- 1. für Nachtarbeit 25 vom Hundert,**
- 2. vorbehaltlich der Nummern 3 und 4 für Sonntagsarbeit 50 vom Hundert,**
- 3. vorbehaltlich der Nummer 4 für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 vom Hundert,**
- 4. für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 vom Hundert des Grundlohns nicht übersteigen.**

(2) Grundlohn ist der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zusteht; er ist in einen Stundenlohn umzurechnen und mit höchstens 50 Euro anzusetzen. Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr des jeweiligen Tages. Die gesetzlichen Feiertage werden durch die am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften bestimmt.

(3) Wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird, gilt abweichend von den Absätzen 1 und 2 Folgendes:

- 1. Für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 vom Hundert,**
- 2. als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.**

2. Allgemeines

2.1 Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) sind bisher im Rahmen des § 1 ArEV (in der bis zum 30.06.2006 geltenden Fassung) in vollem Umfange in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit in diesen Sozialversicherungszweigen beitragsfrei.

Der neu in § 1 ArEV eingefügte Satz 2 sieht vor, dass mit Wirkung vom 01.07.2006 steuerfreie SFN-Zuschläge dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen sind, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR für jede Stunde beträgt. Mithin gehören künftig die Teile der steuerfreien SFN-Zuschläge, die auf einem Grundlohn von mehr als 25 EUR für jede Stunde berechnet werden, in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Durch die Neuregelung wird die bisher einheitliche steuer- und beitragsrechtliche Beurteilung der SFN-Zuschläge aufgegeben. Es entsteht die Besonderheit, dass ein an sich zusätzlicher steuerfreier Bezug zwar steuerfrei bleibt, aber bei entsprechend hohen Grundlöhnen (mehr als 25 EUR) unter Beachtung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze nun davon abweichend Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege- und Renten- und Arbeitslosenversicherung eintritt.

Dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragspflichtig ist nur der Teil der SFN-Zuschläge, der auf einem den Grundlohn von 25 EUR übersteigenden Betrag beruht, jedoch nicht der vollständige SFN-Zuschlag.

Wegen des zu berücksichtigenden Grundlohns von 25 EUR kommt in aller Regel bei einem Vollzeitbeschäftigten aufgrund der in der Kranken- und Pflegeversicherung maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze eine Beitragspflicht der SFN-Zuschläge in diesen Versicherungszweigen nicht in Betracht (vgl. Abschn. 5). Bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts im Sinne von § 6 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Abs. 6 oder Abs. 7 SGB V sind die (bei einem Grundlohn von mehr als 25 EUR) dem Grunde nach gemäß § 1 Satz 2 ArEV beitragspflichtigen SFN-Zuschläge aber zu berücksichtigen, wenn die Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit regelmäßig geleistet wird.

2.2 Besonderheiten in der See-Sozialversicherung

In der See-Sozialversicherung gilt weiterhin das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung (vgl. Abschn. 2.3), so dass SFN-Zuschläge nach wie vor in voller Höhe in allen Versicherungszweigen beitragspflichtig sind.

2.3 Gesetzliche Unfallversicherung

Die bisher für die gesetzliche Unfallversicherung geltende Sonderbestimmung des § 3 Satz 1 ArEV bleibt unberührt. Danach sind SFN-Zuschläge stets dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, auch wenn sie lohnsteuerfrei sind. Der Grenzwert von 25 EUR spielt in der Unfallversicherung bei der Beitragsfestsetzung keine Rolle. Bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen für Hinterbliebenenrenten in der Unfallversicherung ist vom 01.07.2006 an aber der Grenzwert von 25 EUR gemäß § 1 Satz 2 ArEV i.V.m. § 3 Satz 2 ArEV zu berücksichtigen. Deshalb sind von diesem Zeitpunkt an die Zuschläge, die auf einem den Betrag von 25 EUR für jede Stunde übersteigenden Grundlohn beruhen, als Erwerbseinkommen heranzuziehen.

3. Grundlagen für die Beurteilung der Beitragspflicht

3.1 Steuerrechtliche Anbindung

Die Regelung des § 1 Satz 2 ArEV sieht vor, dass SFN-Zuschläge dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen sind, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR für jede Stunde beträgt. In der Gesetzesbegründung (Bundesrats-Drucksache 142/06, Seite 21) wird dazu ausgeführt, dass diese Zuschläge nicht mehr beitragsfrei sind, wenn sie auf einem Grundlohn von mehr als 25 EUR für jede Stunde berechnet werden. Durch diese Anbindung an den Grundlohn/Stundengrundlohn wird deutlich, dass für die beitragsrechtliche Beurteilung auf die steuerlichen Tatbestände abzustellen ist. Die gewährten SFN-Zuschläge müssen deshalb auch die Voraussetzung erfüllen, dass sie zusätzlich zum Grundlohn und für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden. Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung sind - bis auf die Begrenzung des Höchststundengrundlohns von 50 EUR - uneingeschränkt die Vorgaben des § 3b EStG und der R 30 LStR 2005 (vgl. Anlage) sowie die darauf basierenden Anweisungen der Finanzverwaltung maßgebend.

3.2 Steuerfreie Zuschläge

Nach § 3b EStG besteht Steuerfreiheit für Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden,

- a) soweit sie für Nachtarbeit (von 20 Uhr bis 6 Uhr) 25 v.H. des Grundlohns nicht übersteigen; bei Arbeitsaufnahme vor 0 Uhr beträgt der steuerfreie Zuschlag in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr 40 v.H.,
- b) soweit sie für Sonntagsarbeit 50 v.H. des Grundlohns nicht übersteigen; das gilt auch für die Arbeit am Montag in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird (vorbehaltlich Buchst. c und d),
- c) soweit sie für Arbeit am 31.12. ab 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen 125 v.H. des Grundlohns nicht übersteigen; als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des Folgetages, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde (vorbehaltlich Buchst. d),
- d) soweit sie für Arbeit am 24.12. ab 14 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 v.H. des Grundlohns nicht übersteigen; das gilt auch für die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr am 27.12. und am 02.05., wenn die Arbeit am 26.12. bzw. am 01.05. vor 0 Uhr aufgenommen worden ist.

Die begünstigten Zuschläge müssen nicht ausdrücklich als SFN-Zuschläge bezeichnet sein; es muss sich jedoch eindeutig um Zuschläge für die begünstigten Zeiten handeln. Die Zuschläge werden nicht neben dem Grundlohn gezahlt, wenn sie aus dem arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitsentgelt herausgerechnet werden.

3.3 Maßgeblicher Grundlohn

Bei dem Grundlohn im Sinne von § 3b EStG (vgl. Abschn. 3.1) handelt es sich um den laufenden lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn (laufendes Arbeitsentgelt), der dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zusteht. Der Grundlohn ist für die Berechnung des steuerfreien Anteils nur insoweit maßgebend, als er 50 EUR in der Stunde nicht übersteigt.

Lohnsteuerfreier Arbeitslohn gehört in keinem Fall zum Grundlohn.

Zum laufenden Arbeitslohn, der in die Grundlohnberechnung mit einzubeziehen ist, zählen jedoch die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträge für eine Direktversicherung, für eine Pensionskasse oder für einen Pensionsfonds. Für die Einbeziehung dieser Beträge in den Grundlohn kommt es nur auf die steuerliche Beurteilung an. Mithin sind in die Grundlohnberechnung auch die Beträge einzubeziehen, die den Betrag von 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung um bis zu 1.800 EUR gemäß § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG übersteigen. Insoweit ist es unerheblich, dass im Sozialversicherungsrecht die Beitragsfreiheit von Beiträgen für eine Direktversicherung, für eine Pensionskasse oder für einen Pensionsfonds (bis Ende 2008) auf den Betrag von 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt ist.

4. Ermittlung des maßgeblichen Grundlohns (Stundenlohns)

Der laufende Arbeitslohn bzw. das laufende Arbeitsentgelt im Entgeltabrechnungszeitraum ist in einen Stundengrundlohn umzurechnen. Hierbei ist entsprechend den Ausführungen in R 30 Abs. 2 Nr. 3 LStR 2005 zu verfahren. Danach ist das Arbeitsentgelt grundsätzlich durch die Zahl der Stunden der regelmäßigen Arbeitszeit im jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu dividieren. Bei einem Arbeitsentgelt, das als Monatsentgelt gezahlt wird, ist ein Divisor anzusetzen, der sich durch Multiplikation der wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Faktor 4,35 ergibt. Es gilt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers.

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer erhält ein laufendes monatliches Arbeitsentgelt von 4.350 EUR. Die regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 40 Stunden.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

a) Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit:

$$40 \text{ Stunden} \times 4,35 = 174 \text{ Stunden monatlich}$$

b) Ermittlung des Stundengrundlohns:

$$4.350 \text{ EUR} : 174 \text{ Stunden} = 25 \text{ EUR}$$

Der Stundengrundlohn beträgt nicht mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge weiterhin beitragsfrei gewährt werden, soweit sie die in § 3b EStG genannten Grenzbeträge (vgl. Abschn. 3.2) nicht überschreiten, d.h. steuerfrei sind.

Beispiel 2:

Ein Arbeitnehmer erhält ein laufendes monatliches Arbeitsentgelt von 2.150 EUR. Die regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 20 Stunden.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

a) Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit:

$$20 \text{ Stunden} \times 4,35 = 87 \text{ Stunden monatlich}$$

b) Ermittlung des Stundengrundlohns:

$$2.150 \text{ EUR} : 87 \text{ Stunden} = 24,71 \text{ EUR}$$

Der Stundengrundlohn beträgt 24,71 EUR und damit nicht mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge weiterhin beitragsfrei gewährt werden, soweit sie die in § 3b EStG genannten Grenzbeträge (vgl. Abschn. 3.2) nicht überschreiten, d.h. steuerfrei sind.

5. Beitragspflichtiger Anteil der SFN-Zuschläge bei Überschreiten des Stundengrundlohns von 25 EUR

Wird der Stundengrundlohn von 25 EUR überschritten, sind die auf den übersteigenden Betrag entfallenden SFN-Zuschläge dem Arbeitsentgelt gemäß § 1 Satz 2 ArEV hinzuzurechnen und damit beitragspflichtig. Der Höchstbetrag für die Beitragsfreiheit wird ermittelt, indem die Anzahl der SFN-Arbeitsstunden des Mitarbeiters mit dem Verhältnis des für die entsprechend begünstigte SFN-Arbeit zu berücksichtigenden Werts nach § 3b EStG (vgl. Abschn. 3.2) zum Betrag von 25 EUR vervielfältigt wird. Der sich daraus maximal ergebende beitragsfreie Anteil der SFN-Zuschläge ist aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich:

Haushaltsbegleitgesetz 2006 (HBeglG 2006);
beitragsrechtliche Behandlung von SFN-Zuschlägen

	bis 30.06.2006 steuerfrei/SV-frei	ab 01.07.2006 steuerfrei	ab 01.07.2006 beitragsfrei max.
Grundzuschlag 25 %*	12,50 EUR	12,50 EUR	6,25 EUR
(erhöhter) Nacht- zuschlag 40 %*	20,00 EUR	20,00 EUR	10,00 EUR
Sonntag 50 %*	25,00 EUR	25,00 EUR	12,50 EUR
Feiertag 125 %*	62,50 EUR	62,50 EUR	31,25 EUR
Weihnach- ten/1.Mai 150 %*	75,00 EUR	75,00 EUR	37,50 EUR

* Berechnung auf Grundlage des steuerlichen Maximalbetrages von 50 EUR (vgl. § 3b Abs. 2 EStG)

Beispiel:

Ein freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 3 SGB XI versicherter Arbeitnehmer erhält ein laufendes monatliches Arbeitsentgelt von 4.350 EUR. Die regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt 38 Stunden. Dieser Arbeitnehmer arbeitet 20 Stunden im Monat in der Nacht in der Zeit von 20 Uhr bis 0 Uhr.

Der Stundengrundlohn wird folgendermaßen ermittelt:

a) Umrechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit:

$$38 \text{ Stunden} \times 4,35 = 165,3 \text{ Stunden monatlich}$$

b) Ermittlung des Stundengrundlohns:

$$4.350 \text{ EUR} : 165,3 \text{ Stunden} = 26,32 \text{ EUR}$$

Der Stundengrundlohn beträgt mehr als 25 EUR. Deshalb können die SFN-Zuschläge nicht mehr in vollem Umfang beitragsfrei gewährt werden.

c) Ermittlung des beitragsfreien Anteils des Nachtarbeitszuschlages:

$$20 \text{ Stunden begünstigte Nachtarbeit} \times 6,25 \text{ EUR} = 125 \text{ EUR.}$$

Der Arbeitgeber kann einen maximalen beitragsfreien Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 125 EUR zahlen.

d) Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts bei einem SFN-Zuschlag von 25 v.H.:

$$26,32 \text{ EUR} \times 25 \text{ v.H.} = 6,58 \text{ EUR}$$

$$20 \text{ Stunden begünstigte Nachtarbeit} \times 6,58 \text{ EUR} = 131,60 \text{ EUR}$$

$$131,60 \text{ EUR} - 125,00 \text{ EUR} = 6,60 \text{ EUR}$$

Der beitragspflichtige Teil des SFN-Zuschlages beträgt 6,60 EUR. Wegen der in der Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigenden Beitragsbemessungsgrenze (2006 = 3.562,50 EUR) sind Beiträge nur zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu berechnen.

6. Übergangsregelungen

Die Neuregelung des § 1 Satz 2 ArEV tritt mit Wirkung vom 01.07.2006 in Kraft. Sie gilt für alle SFN-Zuschläge, die vom 01.07.2006 an erzielt werden. Insoweit gilt das Entstehungsprinzip (Zuordnung zu dem Entgeltabrechnungsmonat der Erzielung des laufenden Entgeltbestandteils).

Werden SFN-Zuschläge für Zeiten vor dem 01.07.2006 in Zeiträumen nach dem 30.06.2006 gezahlt, bleiben diese auch dann noch beitragsfrei, wenn der Stundengrundlohn von 25 EUR überschritten wird.

Das gilt nicht, sofern der Arbeitgeber von den Regelungen über die Phasenverschiebung variabler Entgeltbestandteile unter Berücksichtigung des Besprechungsergebnisses der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 16./17.01.1979 (vgl. Punkt 5 der Niederschrift über die vorgenannte Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs, DOK 1979 S. 445) Gebrauch macht und die variablen Entgeltbestandteile nicht dem Arbeitsentgelt des Entgeltabrechnungszeitraums, in dem sie erzielt wurden, sondern erst dem Arbeitsentgelt des nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraums hinzurechnet.

Anlage: Auszug aus den Lohnsteuerrichtlinien 2005

**Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Steuerabzug vom Arbeitslohn 2005
(Lohnsteuer-Richtlinien 2005 - LStR 2005) - Auszug**

**R 30. Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit
(§ 3b EStG)**

Allgemeines

(1) Die Steuerfreiheit setzt voraus, dass neben dem Grundlohn tatsächlich ein Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt wird. Ein solcher Zuschlag kann in einem Gesetz, einer Rechtsverordnung, einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Einzelarbeitsvertrag geregelt sein. Bei einer Nettolohnvereinbarung ist der Zuschlag nur steuerfrei, wenn er neben dem vereinbarten Nettolohn gezahlt wird. Unschädlich ist es, wenn neben einem Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist, keine gesonderte Mehrarbeitsvergütung oder ein Grundlohn gezahlt wird, mit dem die Mehrarbeit abgegolten ist. Auf die Bezeichnung der Lohnzuschläge kommt es nicht an. Die Barabgeltung eines Freizeitanspruchs oder eines Freizeitüberhangs oder Zuschläge wegen Mehrarbeit oder wegen anderer als durch die Arbeitszeit bedingter Erschwernisse oder Zulagen, die lediglich nach bestimmten Zeiträumen bemessen werden, sind keine begünstigten Lohnzuschläge. § 3b EStG ist auch bei Arbeitnehmern anwendbar, deren Lohn nach § 40a EStG pauschal versteuert wird.

Grundlohn

(2) Grundlohn ist nach § 3b Abs. 2 EStG der auf eine Arbeitsstunde entfallende Anspruch auf laufenden Arbeitslohn, den der Arbeitnehmer für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum auf Grund seiner regelmäßigen Arbeitszeit erwirbt. Im Einzelnen gilt Folgendes:

1. Abgrenzung des Grundlohns

a) Der Anspruch auf laufenden Arbeitslohn ist nach R 115 vom Anspruch auf sonstige Bezüge abzugrenzen. Soweit Arbeitslohn-Nachzahlungen oder -Vorauszahlungen zum laufenden Arbeitslohn gehören, erhöhen sie den laufenden Arbeitslohn der Lohnzahlungszeiträume, für die sie nach- oder vorausgezahlt werden; § 41c EStG ist anzuwenden.

b) Ansprüche auf Sachbezüge, Aufwendungszuschüsse und vermögenswirksame Leistungen gehören zum Grundlohn, wenn sie laufender Arbeitslohn sind. Das Gleiche gilt für Ansprüche auf Zuschläge und Zulagen, die wegen der Besonderheit der Arbeit in der regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt werden, z. B. Erschwerniszulagen oder Schichtzuschläge, sowie für Lohnzuschläge für die Arbeit in der nicht durch § 3b EStG begünstigten Zeit. Regelmäßige Arbeitszeit ist die für das jeweilige

Dienstverhältnis vereinbarte Normalarbeitszeit.

c) Nicht zum Grundlohn gehören Ansprüche auf Vergütungen für Überstunden (Mehrarbeitsvergütungen), Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit in der nach § 3b EStG begünstigten Zeit, und zwar auch insoweit, als sie wegen Überschreitens der dort genannten Zuschlagssätze steuerpflichtig sind. Dies gilt auch für steuerfreie und nach § 40 EStG pauschal besteuerte Bezüge. Zum Grundlohn gehören aber die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträge des Arbeitgebers, soweit es sich um laufenden Arbeitslohn handelt.

2. Ermittlung des Grundlohnanspruchs für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum

a) Es ist der für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum vereinbarte Grundlohn im Sinne der Nummer 1 zu ermitteln (Basisgrundlohn). Werden die für den Lohnzahlungszeitraum zu zahlenden Lohnzuschläge nach den Verhältnissen eines früheren Lohnzahlungszeitraums bemessen, ist auch der Ermittlung des Basisgrundlohns der frühere Lohnzahlungszeitraum zugrunde zu legen. Werden die Zuschläge nach der Arbeitsleistung eines früheren Lohnzahlungszeitraums aber nach dem Grundlohn des laufenden Lohnzahlungszeitraums bemessen, ist der Basisgrundlohn des laufenden Lohnzahlungszeitraums zugrunde zu legen. Soweit sich die Lohnvereinbarung auf andere Zeiträume als auf den Lohnzahlungszeitraum bezieht, ist der Basisgrundlohn durch Vervielfältigung des vereinbarten Stundenlohns mit der Stundenzahl der regelmäßigen Arbeitszeit im Lohnzahlungszeitraum zu ermitteln. Bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum ergibt sich die Stundenzahl der regelmäßigen Arbeitszeit aus dem 4,35fachen der wöchentlichen Arbeitszeit. Arbeitszeitausfälle, z. B. durch Urlaub oder Krankheit, bleiben außer Betracht.

b) Zusätzlich ist der Teil des für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zustehenden Grundlohns im Sinne der Nummer 1 zu ermitteln, dessen Höhe nicht von im Voraus bestimmbar Verhältnissen abhängt (Grundlohnzusätze), z. B. der nur für einzelne Arbeitsstunden bestehende Anspruch auf Erschwerniszulagen oder Spätarbeitszuschläge oder der von der Zahl der tatsächlichen Arbeitstage abhängende Anspruch auf Fahrtkostenzuschüsse. Diese Grundlohnzusätze sind mit den Beträgen anzusetzen, die dem Arbeitnehmer für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum tatsächlich zustehen.

3. Umrechnung des Grundlohnanspruchs

Basisgrundlohn (Nummer 2 Buchstabe a) und Grundlohnzusätze (Nummer 2 Buchstabe b) sind zusammenzurechnen und durch die Zahl der Stunden der regelmäßigen Arbeitszeit im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zu teilen. Bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum ist der Divisor mit dem 4,35fachen der wöchentlichen Arbeitszeit anzusetzen. Das Ergebnis ist der Grundlohn; er ist für die Berechnung des steuerfreien Anteils der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit maßgebend, soweit er die Stundenlohnhöchstgrenze nach § 3b Abs. 2 Satz 1 EStG nicht übersteigt. Ist keine regelmäßige Arbeitszeit vereinbart, sind der Ermittlung des Grundlohns die im Lohnzahlungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zugrunde zu legen. Bei Stücklohnempfängern kann die Umrechnung des Stücklohns auf einen Stundenlohn unterbleiben.

4. Wird ein Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit von weniger als einer Stunde gezahlt, so ist bei der Ermittlung des steuerfreien Zuschlags für diesen Zeitraum der Grundlohn entsprechend zu kürzen.
5. Bei einer Beschäftigung nach dem Altersteilzeitgesetz ist der Grundlohn nach § 3b Abs. 2 EStG so zu berechnen, als habe eine Vollzeitbeschäftigung bestanden.

Nachtarbeit an Sonntagen und Feiertagen

(3) Wird an Sonntagen und Feiertagen oder in der zu diesen Tagen nach § 3b Abs. 3 Nr. 2 EStG gehörenden Zeit Nachtarbeit geleistet, kann die Steuerbefreiung nach § 3b Abs. 1 Nr. 2 bis 4 EStG neben der Steuerbefreiung nach § 3b Abs. 1 Nr. 1 EStG in Anspruch genommen werden. Dabei ist der steuerfreie Zuschlagssatz für Nachtarbeit mit dem steuerfreien Zuschlagssatz für Sonntags- oder Feiertagsarbeit auch dann zusammenzurechnen, wenn nur ein Zuschlag gezahlt wird. Zu den gesetzlichen Feiertagen im Sinne des § 3b Abs. 1 Nr. 3 EStG gehören der Oster- und der Pfingstsonntag auch dann, wenn sie in den am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften nicht ausdrücklich als Feiertage genannt werden. Wenn für die einem Sonn- oder Feiertag folgende oder vorausgehende Nachtarbeit ein Zuschlag für Sonntags- oder Feiertagsarbeit gezahlt wird, ist dieser als Zuschlag für Nachtarbeit zu behandeln.

Feiertagsarbeit an Sonntagen

(4) Ist ein Sonntag zugleich Feiertag, kann ein Zuschlag nur bis zur Höhe des jeweils in Betracht kommenden Feiertagszuschlags steuerfrei gezahlt werden. Das gilt auch dann, wenn nur ein Sonntagszuschlag gezahlt wird.

Zusammentreffen mit Mehrarbeitszuschlägen

(5) Hat der Arbeitnehmer arbeitsrechtlich Anspruch auf Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit und auf Zuschläge für Mehrarbeit und wird Mehrarbeit als Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit geleistet, sind folgende Fälle zu unterscheiden:

1. Es werden sowohl die in Betracht kommenden Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit als auch für Mehrarbeit gezahlt;
2. es wird nur der in Betracht kommende Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt, der ebenso hoch oder höher ist als der Zuschlag für Mehrarbeit;
3. es wird nur der Zuschlag für Mehrarbeit gezahlt;
4. es wird ein einheitlicher Zuschlag (Mischzuschlag) gezahlt, der höher ist als die jeweils in Betracht kommenden Zuschläge, aber niedriger als ihre Summe;
5. es wird ein einheitlicher Zuschlag (Mischzuschlag) gezahlt, der höher ist als die Summe der jeweils in Betracht kommenden Zuschläge.

In den Fällen der Nummern 1 und 2 ist von den gezahlten Zuschlägen der Betrag als Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zu behandeln, der dem arbeitsrechtlich jeweils in Betracht kommenden Zuschlag entspricht. Im Fall der Nummer 3 liegt ein Zuschlag im Sinne des § 3b EStG nicht vor. In den Fällen der Nummern 4 und 5 ist der Mischzuschlag im Verhältnis der in Betracht kommenden Einzelschläge in einen nach § 3b EStG begünstigten Anteil und einen nicht begünstigten Anteil aufzuteilen. Ist für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit kein Zuschlag vereinbart, weil z. B. Pförtner oder Nachtwächter ihre Tätigkeit regelmäßig zu den begünstigten Zeiten verrichten, so bleibt von einem für diese Tätigkeiten gezahlten Mehrarbeitszuschlag kein Teilbetrag nach § 3b EStG steuerfrei.

Nachweis der begünstigten Arbeitszeiten

(6) Steuerfrei sind nur Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden. Zur vereinbarten und vergüteten Arbeitszeit gehörende Waschzeiten, Schichtübergabezeiten und Pausen gelten als begünstigte Arbeitszeit im Sinne des § 3b EStG, soweit sie in den begünstigten Zeitraum fallen. Die tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit ist grundsätzlich im Einzelfall nachzuweisen. Wird eine einheitliche Vergütung für den Grundlohn und die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, gegebenenfalls unter Einbeziehung der Mehrarbeit und Überarbeit, gezahlt, weil Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit üblicherweise verrichtet wird, und werden deshalb die sonntags, feiertags oder nachts tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nicht aufgezeichnet, so bleiben die in der einheitlichen Vergütung enthaltenen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeiten grundsätzlich nicht nach § 3b EStG steuerfrei. Zu einem erleichterten Nachweis → Absatz 7. Sind die Einzelanschreibung und die Einzelbezahlung der geleisteten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit wegen der Besonderheiten der Arbeit und der Lohnzahlungen nicht möglich, so darf das Betriebsstättenfinanzamt den Teil der Vergütung, der als steuerfreier Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit anzuerkennen ist, von Fall zu Fall feststellen. Im Interesse einer einheitlichen Behandlung der Arbeitnehmer desselben Berufszweigs darf das Betriebsstättenfinanzamt die Feststellung nur auf Weisung der vorgesetzten Behörde treffen. Die Weisung ist der obersten Landesfinanzbehörde vorbehalten, wenn die für den in Betracht kommenden Berufszweig maßgebende Regelung nicht nur im Bezirk der für das Betriebsstättenfinanzamt zuständigen vorgesetzten Behörde gilt. Eine Feststellung nach Satz 6 kommt für solche Regelungen nicht in Betracht, durch die nicht pauschale Zuschläge festgesetzt, sondern bestimmte Teile eines nach Zeiträumen bemessenen laufenden Arbeitslohns als Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit erklärt werden.

Pauschale Abschlagszahlungen

(7) Werden Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit als laufende Pauschale, z. B. Monatspauschale, gezahlt und wird eine Verrechnung mit den Zuschlägen, die für die einzeln nachgewiesenen Zeiten für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit auf Grund von Einzelberechnungen zu zahlen wären, erst später vorgenommen, so kann die laufende Pauschale oder ein Teil davon steuerfrei belassen werden, wenn

1. der steuerfreie Betrag nicht nach höheren als den in § 3b EStG genannten Vomhundertsätzen berechnet wird,
2. der steuerfreie Betrag nach dem durchschnittlichen Grundlohn und der durchschnittlichen im Zeitraum des Kalenderjahres tatsächlich anfallenden Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit bemessen wird,
3. die Verrechnung mit den einzeln ermittelten Zuschlägen jeweils vor der Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung und somit regelmäßig spätestens zum Ende des Kalenderjahres oder beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis erfolgt. Für die Ermittlung der im Einzelnen nachzuweisenden Zuschläge ist auf den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum abzustellen. Dabei ist auch der steuerfreie Teil der einzeln ermittelten Zuschläge festzustellen und die infolge der Pauschalierung zuwenig oder zuviel einbehaltene Lohnsteuer auszugleichen,
4. bei der Pauschalzahlung erkennbar ist, welche Zuschläge im Einzelnen - jeweils getrennt nach Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit - abgegolten sein sollen und nach welchen Vomhundertsätzen des Grundlohns die Zuschläge bemessen worden sind,
5. die Pauschalzahlung tatsächlich ein Zuschlag ist, der neben dem Grundlohn gezahlt wird; eine aus dem Arbeitslohn rechnerisch ermittelte Pauschalzahlung ist kein Zuschlag.

Ergibt die Einzelfeststellung, dass der dem Arbeitnehmer auf Grund der tatsächlich geleisteten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zustehende Zuschlag höher ist als die Pauschalzahlung, so kann ein höherer Betrag nur steuerfrei sein, wenn und soweit der Zuschlag auch tatsächlich zusätzlich gezahlt wird; eine bloße Kürzung des steuerpflichtigen Arbeitslohns um den übersteigenden Steuerfreibetrag ist nicht zulässig. Diese Regelungen gelten sinngemäß, wenn lediglich die genaue Feststellung des steuerfreien Betrags im Zeitpunkt der Zahlung des Zuschlags schwierig ist und sie erst zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden kann.

Zeitversetzte Auszahlung

(8) Die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit bleibt auch bei zeitversetzter Auszahlung grundsätzlich erhalten. Voraussetzung ist jedoch, dass vor der Leistung der begünstigten Arbeit bestimmt wird, dass ein steuerfreier Zuschlag - ggf. teilweise - als Wertguthaben auf ein Arbeitszeitkonto genommen und getrennt ausgewiesen wird. Dies gilt z.B. in Fällen der Altersteilzeit bei Aufteilung in Arbeits- und Freistellungsphase (so genannte Blockmodelle).

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

4. Beitragsrechtliche Behandlung von so genannten Sanierungsgeldern;
hier: Auswirkungen der Urteile des Bundesfinanzhofs vom 14.09.2005
- VI R 32/04 - (USK 2005-26) und vom 15.02.2006 - VI R 92/04 -
(USK 2006-5)

- 390.4 -

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind als Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung anzusehen, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Zum Arbeitsentgelt gehören demnach auch geldwerte Vorteile, die dem Arbeitnehmer aus seinem Beschäftigungsverhältnis erwachsen, es sei denn, dass aufgrund der Regelungen der Arbeitsentgeltverordnung keine Zuordnung zum Arbeitsentgelt vorzunehmen ist. So schreibt § 2 Abs. 2 Nr. 7 ArEV vor, dass Sanierungsgelder der Arbeitgeber zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrags an Zusatzversorgungseinrichtungen, für die § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV gilt, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind.

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 14.09.2005 - VI R 32/04 - (USK 2005-26) und mit Urteil vom 15.02.2006 - VI R 92/04 - (USK 2006-5) nunmehr festgestellt, dass pauschale Sonderzahlungen des Arbeitgebers an eine Zusatzversorgungseinrichtung in Form von Rentenumlagen, zur Schließung von Deckungslücken anlässlich der Systemumstellung von der Umlagefinanzierung auf das Kapitaldeckungsverfahren bzw. in Form von Gegenwertleistungen zum Ausgleich eines finanziellen Fehlbetrags nach Ausscheiden aus dem Zusatzversorgungssystem kein Arbeitslohn im Sinne des Steuerrechts sind. Das Gericht begründet seine Entscheidung u. a. damit, dass die pauschalen Sonderzahlungen wie Sanierungsgelder nicht der Finanzierung von (neuen) Versorgungsanwartschaften, sondern dem Ausgleich von Finanzierungslücken im Rahmen bereits bestehender Versorgungsverpflichtungen dienen. Die beschäftigten Arbeitnehmer erlangen durch diese Sonderzahlungen somit weder einen geldwerten Vorteil noch erhalten sie eine Gegenleistung für die geleistete Arbeit.

Nach Ansicht der Besprechungsteilnehmer bleiben die oben genannten Rentenumlagen bzw. Gegenwertleistungen des Arbeitgebers als Sanierungsgelder zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrags nach § 2 Abs. 2 Nr. 7 ArEV in der Sozialversicherung beitragsfrei. Darüber hinaus vertreten die Besprechungsteilnehmer den Standpunkt, dass andere als die genannten Sonderzahlungen zum Ausgleich einer Finanzlücke nur dann nach § 2 Abs. 2 Nr. 7 ArEV dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind, wenn und soweit ihnen nach dem Wortlaut der Satzung der Versorgungseinrichtung ausdrücklich der Charakter eines Sanierungsgeldes im Sinne der Arbeitsentgeltverordnung zukommt. Dem steht nicht entgegen, dass diese so genannten Sanierungsgelder zusammen mit der „normalen“ Umlage für die kapitalgedeckte Versorgung erhoben werden.

Soweit in der Vergangenheit von Sanierungsgeldern im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 7 ArEV irrtümlich Beiträge zur Sozialversicherung erhoben worden sind, können die zu Unrecht gezahlten Beiträge im Rahmen des § 26 Abs. 2 SGB IV bzw. § 351 Abs. 1 SGB III in Verb. mit den gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 16.11.2005 für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung erstattet bzw. verrechnet werden.

Anmerkung:

Die Vorschrift des § 2 Abs. 2 Nr. 7 ArEV ist durch die Verordnung zur Änderung der Arbeitsentgeltverordnung vom 20.12.2001 (BGBl I S. 3918) eingefügt und (rückwirkend) zum 01.01.2001 in Kraft getreten. Begründet wurde die Regelung mit der steuerlichen Nichtbelastung von Sanierungsgeldern und der in § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV enthaltenen Forderung nach einer weitgehenden Übereinstimmung von Steuer- und Beitragsrecht (vgl. Begründung zu § 2 Abs. 2 Nr. 7 ArEV in Bundesrats-Drucksache 1019/01 S. 3).

Sollte der Gesetzgeber Sanierungsgelder künftig der Steuerpflicht unterwerfen, wäre der Regelung des § 2 Abs. 2 Nr. 7 ArEV dem Grunde nach die Basis entzogen. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden alsdann mit dem für die Arbeitsentgeltverordnung zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales Kontakt aufnehmen und ihr vorstehendes Besprechungsergebnis überprüfen.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

5. Berücksichtigung von Beiträgen bzw. Umlagen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst einschließlich des Hinzurechnungsbetrags nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV im Rahmen des § 23c SGB IV
-

- 412.30 -

Nach § 23c SGB IV gelten Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezugs von Krankengeld, Krankentagegeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder während einer Elternzeit weiter erzielt werden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben über die sich im Zusammenhang mit der Vorschrift des § 23c SGB VI ergebenden beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 15./16.11.2005 beraten und die dabei erzielten Ergebnisse in dem gemeinsamen Rundschreiben vom 15.11.2005 zusammengefasst (vgl. Punkt 4 der Niederschrift¹). Außerdem haben sie in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 25./26.04.2006 eine Reihe von Sachverhalten beraten und die Ergebnisse in der Ergänzung zu dem gemeinsamen Rundschreiben vom 15.11.2005 (vgl. Punkt 4 der Niederschrift) zusammengefasst.

Aus der Praxis ist die Frage gestellt worden, ob und inwieweit bei zusatzversorgungspflichtigen Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes der Hinzurechnungsbetrag nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV im Rahmen des § 23c SGB IV zu berücksichtigen ist. Solange nämlich Anspruch auf einen Zuschuss zu einer Sozialleistung besteht, werden Beiträge und Umlagen zur Zusatzversorgung weitergezahlt. Dabei gehören die nach § 40b EStG pauschal versteuerten Beiträge bzw. Umlagen gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV nicht zum Arbeitsentgelt und scheiden damit von vornherein als beitragspflichtige Einnahme im Rahmen des § 23c SGB IV aus (vgl. hierzu auch Abschnitt 3.3.2 des gemeinsamen Rundschreibens vom 15.11.2005).

¹ Die Beiträge 2006 S. 86

Die nach § 40b EStG pauschal versteuerten Beiträge bzw. Umlagen sind allerdings gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV bis zur Höhe von 2,5 v. H. des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, und zwar abzüglich des Freibetrags von monatlich 13,30 EUR. Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer stellt dieser Hinzurechnungsbetrag jedoch keine beitragspflichtige Einnahme im Sinne des § 23c SGB IV dar, denn insoweit teilt die „Nebenleistung“ (Hinzurechnungsbetrag) das Schicksal der „Hauptleistung“ (pauschal versteuerte und damit beitragsfreie Umlage). Abgesehen davon handelt es sich bei dem Hinzurechnungsbetrag nicht um eine arbeitgeberseitige Leistung, so dass eine Anwendung des § 23c SGB IV schon deshalb ausscheidet.

Sofern die vom Arbeitgeber aufzubringende Umlage nur bis zu einem bestimmten Höchstbetrag pauschal versteuert wird, ist der diesen Höchstbetrag übersteigende Teil der Umlage vom Arbeitnehmer individuell zu versteuern. Dieser individuell versteuerte Anteil gehört zwar zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt; er sollte aber nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer im Rahmen des § 23c SGB IV unberücksichtigt bleiben, weil diese Einnahme quasi Ausfluss der Zuschusszahlung zur Sozialleistung ist. Wenn nämlich zur Beurteilung der Beitragspflicht im Rahmen des § 23c SGB IV der individuell versteuerte Teil der Umlage angesetzt würde, hätte dies zur Folge, dass der Arbeitnehmer nicht mehr sein bisheriges Nettoarbeitsentgelt erhält; es würde generell für den (fiktiv) überschießenden Betrag Beitragspflicht entstehen, was wiederum zu einer Reduzierung der Einkünfte während des Bezugs der Sozialleistung führen würde. Dieses Ergebnis kann durch die Einführung des § 23c SGB IV nicht gewollt sein, denn nach der Gesetzesbegründung zu § 23c SGB IV (vgl. Bundestags-Drucksache 15/4228 S. 22 zu Artikel 1 Nr. 5 - § 23c) soll die Regelung lediglich bewirken, dass - entsprechend der bisherigen langjährigen Praxis der Sozialversicherungsträger - Leistungen des Arbeitgebers, die während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen erbracht werden, von der Beitragspflicht in der Sozialversicherung ausgenommen werden.

Die vorstehenden Ausführungen gelten nicht, wenn neben dem Zuschuss zur Sozialleistung und den Aufwendungen für die Zusatzversorgung weitere arbeitgeberseitige Leistungen für die Zeit des Bezugs der Sozialleistung gezahlt werden. In diesen Fällen unterliegt der gesamte das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Betrag der Beitragspflicht.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

6. Bildung der SV-Luft (§ 23b Abs. 2 und 2a SGB IV) beim Zusammentreffen mit beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c SGB IV
-

- 412.43 -

Nach § 23c SGB IV gelten arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld und Mutterschaftsgeld sowie von Krankentagegeld oder für eine Elternzeit erzielt werden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen. Soweit hierdurch beitragspflichtige Einnahmen vorliegen, unterliegen diese der Beitragspflicht in der Sozialversicherung; Tage mit beitragspflichtigen Einnahmen sind als SV-Tage zu bewerten.

Es stellt sich nunmehr die Frage, welche Auswirkungen sich auf eine im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen gegebenenfalls zu führende SV-Luft ergeben, soweit arbeitgeberseitige Leistungen beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen. Nach Abschnitt II Ziffern 3.1.2.1 ff. des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 29.08.2003 zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen hat der Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsphase einer Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit vom Zeitpunkt der tatsächlichen Bildung von Wertguthaben an mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweigs und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts festzustellen (SV-Luft). Dabei sind alle Zeiten, in denen Beitragspflicht zum jeweiligen Versicherungszweig besteht, mit einzubeziehen; für beitragsfreie Zeiten, z. B. Zeiten des Bezugs von Krankengeld, ist SV-Luft nicht zu bilden.

Sofern arbeitgeberseitige Leistungen während Zeiten des Bezugs von Krankengeld usw. der Beitragspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen unterliegen, sind nach Ansicht der Besprechungsteilnehmer die dadurch entstehenden SV-Tage bei der Berechnung der SV-Luft in den jeweiligen Sozialversicherungszweigen zu berücksichtigen. Durch die beitragsrechtliche Folgewirkung aus der Anwendung des § 23c SGB IV, dass Tage mit bei-

tragspflichtigen Einnahmen als SV-Tage zu bewerten sind, werden diese mit arbeitgeberseitigen Leistungen belegten Zeiträume einer Arbeitsphase gleichgestellt.

Dieses Besprechungsergebnis ist spätestens für Entgeltabrechnungszeiträume ab dem 01.09.2006 anzuwenden.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

7. Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer und einem Arbeitsentgelt innerhalb der so genannten Gleitzone;
hier: Höhe des Faktors „F“ für die Zeit vom 01.07. bis zum 31.12.2006
-

- 180 -

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

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

Nach § 226 Abs. 4 Satz 5 SGB V und § 163 Abs. 10 Satz 4 SGB VI - jeweils in der durch Artikel 10 Nr. 2 Buchst. b bzw. Artikel 11 Nr. 2 Buchst. b des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 (HBegIG 2006) vom 29.06.2006 (BGBl I S.1402) geänderten Fassung - beläuft sich der Faktor „F“ für die Zeit vom 01.07. bis zum 31.12.2006 auf 0,7160. Damit kann die oben genannte Formel für die Reduzierung des der Beitragsberechnung zugrunde zu legenden Arbeitsentgelts für das zweite Halbjahr 2006 wie folgt vereinfacht werden:

$$\text{Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt} = 1,2840 \times \text{tatsächliches Arbeitsentgelt} - 227,20$$

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

8. Berücksichtigung von unständig Beschäftigten im Rahmen der Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz
-

- 170 -

Nach § 1 Abs. 1 AAG nehmen am Ausgleichsverfahren U1 nur solche Arbeitgeber teil, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. In das Ausgleichsverfahren U2 werden hingegen alle Arbeitgeber einbezogen. Meinungsverschiedenheiten bestehen darüber, ob und inwieweit unständig Beschäftigte im Rahmen der Ausgleichsverfahren U1 und U2 zu berücksichtigen sind.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, dass unständig Beschäftigte zwar bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U1 zu berücksichtigen sind. Umlagebeträge sind jedoch mangels eines Entgeltfortzahlungsanspruchs nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz nicht zu entrichten, so dass auch keine Erstattung erfolgt. Die insoweit gegenteilige Aussage in der Ergänzung vom 13.02.2006 (Abschnitt 2.3.9. zweiter Satz) zu dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 21.12.2005 zum Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) beruht auf einem redaktionellen Versehen.

Im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U2 sind für unständig Beschäftigte hingegen Umlagebeträge zu zahlen, und der Arbeitgeber erhält die Aufwendungen bei Mutterschaft erstattet.

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 22.06.2006

9. Berücksichtigung der Gleitzonenregelung bei der Berechnung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz im Zusammenhang mit einmalig gezahltem Arbeitsentgelt
-

- 174.30 -

Bei Arbeitnehmern, die gegen ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 400,01 EUR und 800 EUR (so genannte Gleitzone) beschäftigt sind, wird für die Beitragsberechnung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nach § 226 Abs. 4 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI in Verb. mit § 226 Abs. 4 SGB V, § 163 Abs. 10 SGB VI und § 344 Abs. 4 SGB III als beitragspflichtige Einnahme nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, sondern ein nach einer im Gesetz vorgeschriebenen Formel zu berechnender verminderter Betrag zugrunde gelegt. Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt im vorgenannten Sinne gehören auch einmalig gezahlte Arbeitsentgelte (§ 23a SGB IV), deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist.

Die Umlagen U1 und U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sind nach § 7 Abs. 2 Satz 1 AAG in einem Vomhundertsatz nach dem Arbeitsentgelt zu berechnen, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen werden. Bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt die nach § 163 Abs. 10 SGB VI ermittelte beitragspflichtige Einnahme.

Umlagebeträge sind im Übrigen nur vom laufenden Arbeitsentgelt zu berechnen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist bei der Berechnung der Umlagen nicht zu berücksichtigen. Zwar schreibt § 7 Abs. 2 Satz 2 AAG diese Nichtberücksichtigung nur im Zusammenhang mit der Umlage U1 vor; nach dem Willen des Gesetzgebers sollen einmalig gezahlte Arbeitsentgelte aber sowohl beim U1-Verfahren als auch beim U2-Verfahren außer Betracht bleiben (vgl. Bundestags-Drucksache 16/39 S. 13 zu § 7 AAG-Entwurf).

Aus der Praxis ist die Frage gestellt worden, ob

- a) in den Fällen, in denen das regelmäßige Arbeitsentgelt nur durch die Berücksichtigung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt die Grenze von 800 EUR überschreitet, und damit kein Gleitzonenfall vorliegt,

und
- b) in Gleitzonenfällen, in denen in einzelnen Monaten die Grenze von 800 EUR durch einmalig gezahltes Arbeitsentgelt überschritten wird,

für die Berechnung der Umlagen von einem Gleitzonenfall auszugehen ist.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, dass die Umlagen stets von der Beitragsbemessungsgrundlage zu erheben sind, von der die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung berechnet werden, allerdings ohne Berücksichtigung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt. Dies bedeutet, dass in den Fällen, in denen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nur durch die Berücksichtigung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt die Grenze von 800 EUR überschreitet und damit kein Gleitzonenfall vorliegt, auch in Bezug auf die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz nicht von einem Gleitzonenfall auszugehen ist. Die Umlagen sind allerdings nur aus dem laufenden Arbeitsentgelt zu berechnen.

Andererseits sind nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer bei Arbeitnehmern mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt in der Gleitzone in den Monaten, in denen die Grenze von 800 EUR nur durch einmalig gezahltes Arbeitsentgelt überschritten wird, die Umlagen - ebenso wie die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung - aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu berechnen, wobei allerdings auch hier das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt für die Berechnung der Umlagen nicht herangezogen wird, sondern die Umlagen nur aus dem laufenden Arbeitsentgelt berechnet werden.