

Niederschrift

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

am 6./7. Mai 1998

	Seite
1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH, Geschäftsführern einer Familien-GmbH, Fremdgeschäftsführern einer GmbH und mitarbeitenden Gesellschaftern in einer GmbH; hier: Feststellungsbogen für die versicherungsrechtliche Beurteilung	3
2. Rechtsfigur des mißglückten Arbeitsversuchs; hier: Urteile des Bundessozialgerichts vom 4. Dezember 1997 - 12 RK 46/94 und 12 RK 3/97 - (USK 9722 und USK 9727)	5
3. Versicherungsrechtliche Beurteilung der von Osteuropäern ausgeübten Aushilfsbeschäftigungen	7
4. Arbeitslosenversicherungsrechtliche Beurteilung von Behinderten, die in Einrichtungen für Behinderte an einer berufsfördernden Maßnahme teilnehmen; hier: Begriff des jugendlichen Behinderten	11
5. Beitragsrechtliche Behandlung der auf Direktversicherungsbeiträge entfallenden pauschalen Steuern bei sogenannten Gehaltsumwandlungen	15
6. Beitragsrechtliche Behandlung von Zukunftssicherungsleistungen; hier: Versorgungszusage und Unterstützungsversorgung	19
7. Beitragsrechtliche Behandlung von Direktversicherungsbeiträgen; hier: Berücksichtigung von „fiktiven“ Sonderzuwendungen	23

8. Beitragsrechtliche Behandlung von Warengutscheinen und Sachgeschenken anstelle von Arbeitsentgelt

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen,
des VDR und der BA am 6./7. Mai 1998

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH, Geschäftsführern einer Familien-GmbH, Fremdgeschäftsführern einer GmbH und mitarbeitenden Gesellschaftern in einer GmbH;
hier: Feststellungsbogen für die versicherungsrechtliche Beurteilung
-

- 311 -

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit haben in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 6./7. November 1986 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH Stellung genommen (Punkt 1 der Niederschrift¹). Auf der Basis dieses Besprechungsergebnisses hatte die Bundesanstalt für Arbeit im Jahre 1988 einen „Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH mit einem Kapital-/Stimmanteil von weniger als 50 v.H.“ entwickelt, der 1996 um zwei Fragen ergänzt und - redaktionell überarbeitet - zugleich auch auf den Anwendungsfall des Geschäftsführers in einer Familien-GmbH sowie weisungsgebundenen Fremdgeschäftsführer einer GmbH zugeschnitten wurde.

Der erste Fragebogen war den Krankenkassen zur Verwendung anheimgestellt (Punkt 2 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20./21. Oktober 1988²) und der erweiterte Fragebogen den Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern zur Verwendung empfohlen worden (Punkt 6 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 29./30.4.1996³). Den Arbeitsämtern sind die Fragebogen zur leistungsrechtlichen Verwendung jeweils verbindlich vorgegeben worden.

¹ DOK 1987 S. 213

² Nicht veröffentlicht

³ Nicht veröffentlicht

Die Herausgabe der Entscheidungshilfe und der Fragebogen haben bei den Krankenkassen und den Arbeitsämtern zu weitestgehend übereinstimmenden beitrags- und leistungsrechtlichen Entscheidungen geführt. Divergenzentscheidungen zwischen Einzugsstelle und Arbeitsamt treten bei diesen Personengruppen seither kaum noch auf. Der Fragebogen hat sich damit als eine geeignete Arbeitshilfe in der Praxis bewährt.

Aufgrund von Anregungen, den Feststellungsbogen sachlich neu zu gliedern und dort auch den Personenkreis der mitarbeitenden Gesellschafter einer GmbH einzubeziehen, hat die Bundesanstalt für Arbeit den Feststellungsbogen erneut überarbeitet. Eine Ausfertigung des abgestimmten Feststellungsbogens liegt als Anlage bei. Die Bundesanstalt für Arbeit beabsichtigt, den neuen Feststellungsbogen den Arbeitsämtern zur leistungsrechtlichen Verwendung wiederum verbindlich vorzuschreiben. Den Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern wird empfohlen, diesen Fragebogen ebenfalls zu verwenden.

Die Ziffer 3 des Feststellungsbogens soll im übrigen nur in den von den Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern verwendeten Vordrucken aufgenommen werden. Wird unter dieser Ziffer das Feld „ja“ angekreuzt, gilt dies als „vorgezogener“ Zustimmungsantrag nach § 336 SGB III im Sinne des Abschnitts 4 Abs. 2 der Gemeinsamen Grundsätze zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesanstalt für Arbeit an Feststellungsbescheide der Einzugsstelle/des Rentenversicherungsträgers über die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung) vom 7. Oktober 1997.⁴

Anlage

⁴ Die Beiträge 1998 S. 53

Die Beantwortung der Fragen ist erforderlich, damit über die Versicherungspflicht von Personen in Beschäftigungen gegen Arbeitsentgelt entschieden werden kann.

Versicherungsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Org.zeichen-Kunden-/Stammnr.

--

Zutreffendes bitte ankreuzen

Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung eines

- Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH,**
- Geschäftsführers einer Familien-GmbH,**
- Fremdgeschäftsführers einer GmbH,**
- mitarbeitenden Gesellschafters in der GmbH**

1. Stellung in der GmbH

1.1 GmbH

Name und Anschrift

Geschäftsführer/Gesellschafter

Name und Anschrift

- Geschäftsführer seit: _____
- Gesellschafter seit: _____
- In der GmbH beschäftigt seit: _____

1.2 Die GmbH wurde

- gegründet durch notariellen Vertrag vom: _____
- in das Handelsregister eingetragen am: _____ unter HRB Nr. _____

1.3 Bestand vor der Errichtung der GmbH bereits eine Firma?

ja nein

- Wenn ja, - Rechtsform? Einzelfirma GbR _____
- wer war vor der Firmenumwandlung Inhaber/Gesellschafter? _____

1.4 Gesellschafter, Stammeinlagen, erlernte Berufe und familiäre Bindungen:

Namen der Gesellschafter	Stammeinlagen DM = v.H.	erlernte Berufe der Gesellschafter	Verwandtschafts-, Schwäger-schafts-, Ehegattenverhältnis zum oben genannten Geschäftsführer/Gesellschafter
	=		
	=		
	=		
	=		
	=		
Summe des Stammkapitals:	= 100	-	-

1.5 Bestand in der Vergangenheit innerhalb der GmbH eine andere Verteilung der Geschäftsanteile (§ 14 GmbHG)?

ja nein

Wenn ja, wie haben sich die Geschäftsanteile verteilt?

1.6 Welches Stimmrecht ist vertraglich vereinbart?

- einfache Mehrheit, sonstige Angaben: _____
- qualifizierte Mehrheit von _____ v.H., sonstige Angaben: _____
- Sperrminorität bei _____ v.H., sonstige Angaben: _____

1.7 Wird das Stimmrecht aufgrund einer vertraglichen Verpflichtung (Treuhandvertrag) zu Gunsten eines Dritten ausgeübt?

ja nein

Wenn ja, bitte Treuhandvertrag vorlegen.

1.8 Können Sie durch Sonderrechte Gesellschaftsbeschlüsse herbeiführen oder verhindern?

ja nein

1.9 Haben Sie der GmbH oder Gesellschaftern der GmbH Darlehen gewährt oder für sie Bürgschaften übernommen?

ja nein

- Wenn ja, Darlehen in Höhe von _____ DM
- an die GmbH
- an den/die Gesellschafter _____
- Bürgschaft in Höhe von DM
- gegenüber der GmbH
- gegenüber dem/den Gesellschafter(n) _____

1.10 Von wem wird die GmbH nach außen vertreten?

Geschäftsführer	Geschäftsbereich	alleinvertretungsberechtigt
_____	_____	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
_____	_____	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
_____	_____	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

1.11 Sind Sie vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB befreit?

ja nein

1.12 Verfügen Sie als einziger Geschäftsführer/Gesellschafter/Betriebsangehöriger über die für die Führung des Unternehmens erforderlichen einschlägigen Branchenkenntnisse?

ja nein

1.13 Ist Ihre Tätigkeit - aufgrund von familienhaften Rücksichtnahmen - durch ein gleichberechtigtes Nebeneinander zu anderen Gesellschaftern geprägt?

ja nein

1.14 Welche Tätigkeit übten Sie bisher in Ihrem Berufsleben aus?

Tätigkeit (genaue Bezeichnung)	von - bis	selbständig	nicht selbständig
	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Arbeitsrechtliche Stellung zur GmbH

- 2.1 Sind Sie ausschließlich nur im Rahmen des Gesellschaftsvertrages zur Mitarbeit verpflichtet? ja nein
- 2.2 Ist Ihre Mitarbeit in einem besonderen Arbeitsvertrag/Dienstvertrag geregelt? ja nein
Wenn ja, bitte Vertrag vorlegen.
- 2.3 Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden,
die tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.
- 2.4 Unterliegen Sie wie ein fremder Arbeitnehmer dem Direktionsrecht (Weisungsrecht) der Gesellschaft bezüglich
- Zeit ja nein
 - Ort und ja nein
 - Art ja nein
- der Beschäftigung?
- 2.5 Wird dieses Weisungsrecht von der Gesellschaft in der Praxis tatsächlich laufend ausgeübt? ja nein
Wenn ja, von wem?

- 2.6 Können Sie - ggf. von bestimmten wichtigen Geschäften abgesehen - Ihre Tätigkeit in der Gesellschaft frei bestimmen und gestalten? ja nein
Wenn ja, welche Einschränkungen bestehen?

- 2.7 Ist die Gestaltung der Tätigkeit von den betrieblichen Erfordernissen, insbesondere von dem eigenen wirtschaftlichen Interesse zum Wohle und Gedeihen des Unternehmens abhängig? ja nein
- 2.8 Können Sie selbständig Personal einstellen und/oder entlassen? ja nein
Wenn ja, in welchem Umfang (z. B. nur Aushilfen)?

- 2.9 Müssen Sie Ihren Urlaub genehmigen lassen? ja nein
- 2.10 Ist Ihre Abberufung/Kündigung zu jeder Zeit bzw. nur aus wichtigem Grund möglich? ja nein
- 2.11 Ist eine Kündigungsfrist vereinbart? ja nein
Wenn ja, von welcher Dauer?

- 2.12 Wird unabhängig von der Ertragslage des Unternehmens eine monatliche gleichbleibende Vergütung als Gegenleistung für die geleistete Arbeit gezahlt? ja nein
Wenn ja, wie hoch ist die Vergütung monatlich? _____ DM
- 2.13 Wird diese Vergütung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit weitergewährt? ja nein
Wenn ja, für welche Dauer?

- 2.14 Wird von dieser Vergütung Lohnsteuer entrichtet? ja nein

2.15 Die Verbuchung der Vergütung erfolgt

- als Lohn/Gehalt
- Betriebsausgaben
- Gewinn-Vorwegentnahme

2.16 Sind Sie am Gewinn beteiligt bzw. erhalten Sie erfolgsabhängige Bezüge (z.B. Tantiemen)?

ja nein

Wenn ja, auf welcher Basis?

2.17 Wurde in der Vergangenheit von einer Krankenkasse/einem Rentenversicherungsträger über die Versicherungspflicht ein Beitragsbescheid erlassen?

ja nein

Wenn ja, bitte beifügen.

3. Antrag auf Zustimmungserklärung der Bundesagentur für Arbeit nach § 336 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Für den Fall der Feststellung der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung durch die Krankenkasse/den Rentenversicherungsträger wird die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zu dem Feststellungsbescheid beantragt.

ja nein

Erklärung:

Ich habe davon Kenntnis genommen, daß Änderungen in den Gesellschafts- oder Anstellungsverhältnissen zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung führen können und es deshalb erforderlich ist, solche Änderungen der Krankenkasse umgehend mitzuteilen.

Anlagen

- Gesellschaftsvertrag
- Nachträge zum Gesellschaftsvertrag
- Treuhandvertrag (vgl. Nr. 1.7)
- Arbeitsvertrag/Dienstvertrag (vgl. Nr. 2.2)
- Entscheidung der Krankenkasse/des Rentenversicherungsträgers (vgl. Nr. 2.17)

Ort

Datum

Unterschrift des zu beurteilenden
Geschäftsführers/Gesellschafters

Erklärung eines weiteren Geschäftsführers/Gesellschafters:

- Die Richtigkeit der Angaben wird bestätigt.
- In den folgenden Punkten besteht mit den vorstehenden Angaben **keine** Übereinstimmung:

Ort

Datum

Stempel der GmbH und Unterschrift
weiterer Geschäftsführer/Gesellschafter

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen,
des VDR und der BA am 6./7. Mai 1998

2. Rechtsfigur des mißglückten Arbeitsversuchs;
hier: Urteile des Bundessozialgerichts vom 4. Dezember 1997 - 12 RK 46/94 und
12 RK 3/97 - (USK 9722 und USK 9727)
-

- 312.6 -

Das Bundessozialgericht hat sich am 4. Dezember 1997 in zwei Streitverfahren (12 RK 46/94 und 12 RK 3/97) mit der Rechtsfigur des mißglückten Arbeitsversuchs befaßt. In beiden Verfahren kam es zu dem Ergebnis, daß die Rechtsfigur des mißglückten Arbeitsversuchs unter der Geltung des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch nicht mehr anzuwenden ist; Versicherungspflicht in der Krankenversicherung kann deshalb nicht mehr wegen eines mißglückten Arbeitsversuchs verneint werden (vgl. USK 9722 und USK 9727).

Zugleich stellte das Bundessozialgericht allerdings fest, daß an den Nachweis der Tatsachen, die Krankenversicherungspflicht begründen, strenge Anforderungen zu stellen sind, wenn der Verdacht von Manipulationen zu Lasten der Krankenkassen besteht. Dies könne, zumal wenn weitere Umstände hinzutreten, der Fall sein, wenn bei Beginn der Arbeitsaufnahme Arbeitsunfähigkeit besteht, dieses bekannt ist und die Arbeit alsbald aufgegeben wird. Die Feststellungslast für die Tatsachen, die Versicherungspflicht begründen, trägt nach Ansicht des Bundessozialgerichts derjenige, der sich auf sie beruft. Die Beweislast obliegt deshalb grundsätzlich dem Arbeitnehmer.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer kann aufgrund der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts die Krankenversicherungspflicht auf der Grundlage der bisherigen Rechtsfigur des mißglückten Arbeitsversuchs nicht mehr verneint werden. Zur Vermeidung von Mißbräuchen zu Lasten der Versichertengemeinschaft sind jedoch weiterhin an den Nachweis der die Versicherungspflicht begründenden Voraussetzungen strenge Anforderungen zu stellen, wenn der Verdacht besteht, daß Leistungen der

gesetzlichen Krankenversicherung auf manipulative Weise erschlichen werden sollen. Dieses kann, zumal wenn weitere Umstände hinzutreten, der Fall sein, wenn bei Beginn der Arbeitsaufnahme Arbeitsunfähigkeit besteht, dieses bekannt ist und die Arbeit alsbald aufgegeben wird. Vor diesem Hintergrund sollte bei Verdachtsmomenten insbesondere kritisch geprüft werden, ob die Versicherungspflicht aufgrund eines Schein-arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist. So wird keine die Versicherungspflicht auslösende Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV ausgeübt, wenn tatsächlich eine familienhafte Mithilfe oder eine selbständige Tätigkeit, insbesondere als Mitunternehmer oder Mitgesellschafter vorliegt oder wenn ein Beschäftigungsverhältnis durch ein nach § 117 BGB nichtiges Scheingeschäft vorgetäuscht wird.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen,
des VDR und der BA am 6./7. Mai 1998

3. Versicherungsrechtliche Beurteilung der von Osteuropäern ausgeübten Aushilfsbeschäftigungen

- 314.12 -

Zur Erleichterung der versicherungsrechtlichen Beurteilung der von Osteuropäern in der Bundesrepublik Deutschland ausgeübten Aushilfsbeschäftigungen ist im Jahre 1995 in Ziffer 14 des Formblatts „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag“ folgender Text aufgenommen worden:

„Der Arbeitnehmer unterliegt grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung).

Mit Ausnahme der Unfallversicherung besteht in der Sozialversicherung allerdings dann keine Versicherungspflicht, wenn diese Beschäftigung innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) nicht mehr als zwei Monate oder fünfzig Arbeitstage beträgt und sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit liegt insbesondere nicht vor bei der Beschäftigung von Schülern, Studenten, Hausfrauen, Selbständigen oder während eines bezahlten Erholungsurlaubs.

Zum Nachweis der Versicherungsfreiheit sind dem Arbeitsvertrag beizufügen: Erklärung über die Beschäftigungen in den letzten zwölf Monaten vor dem Ende dieser Beschäftigung (Arbeitgeber, Dauer, Wochenarbeitszeit), Schüler-/Studentenausweis, Erklärung über eine ausschließliche Hausfrauentätigkeit, Bescheinigung der Heimatgemeinde bzw. Steuerbehörde über eine Selbständigkeit, Bescheinigung des Arbeitgebers über die Dauer der Fortzahlung des Arbeitsentgelts während eines Erholungsurlaubs.

Arbeitslose sowie Arbeitnehmer während des unbezahlten Urlaubs sind in der Bundesrepublik Deutschland berufsmäßig beschäftigt und unterliegen deshalb der Sozialversicherungspflicht.

Soweit keine Krankenversicherungspflicht besteht, schließt der Arbeitgeber eine vergleichbare Krankenversicherung für den Arbeitnehmer ab. Andernfalls trägt der Arbeitgeber das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfall.“

Die Erstellung eines bundeseinheitlichen Feststellungsbogens zur versicherungsrechtlichen Beurteilung dieses Personenkreises wurde seinerzeit zurückgestellt. Aufgrund der zwischenzeitlichen Erfahrungen sowie auf Anregung des Deutschen Bauernverbandes sprechen sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger für einen bundeseinheitlichen Feststellungsbogen aus. Hierdurch soll die versicherungsrechtliche Beurteilung der genannten Personen optimiert und für alle Beteiligten ein gleich hohes Anforderungsprofil an die für die Beurteilung maßgeblichen Kriterien und Nachweise geschaffen werden. Außerdem soll hierdurch sichergestellt werden, daß die für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung notwendigen Ermittlungen zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses umfassend erfolgen und hierdurch zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. im Rahmen von Betriebsprüfungen) grundsätzlich keine erneuten Ermittlungen anzustellen sind.

Der bundeseinheitliche Feststellungsbogen soll jeweils zweisprachig - in deutscher Sprache und der jeweiligen Heimatsprache - für folgende Länder aufgelegt werden: Polen, Rumänien, Ungarn, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Kroatien, Slowenien und Bulgarien. Als Verteilerstelle für den bundeseinheitlichen Feststellungsbogen kommen die Partnerverwaltungen der Arbeitsvermittlungen im jeweiligen Heimatland in Betracht. Der Arbeitnehmer soll vor Arbeitsantritt im Bundesgebiet den Feststellungsbogen von diesen Stellen erhalten und vollständig ausgefüllt (einschließlich der notwendigen Bestätigungen) dem Arbeitgeber aushändigen. Der Arbeitgeber (Landwirt) hat den Feststellungsbogen zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Die Bundesanstalt für Arbeit klärt in diesem Zusammenhang bei den Partnerverwaltungen der jeweiligen Heimatländer derzeit noch, ob die im Feststellungsbogen vorgesehenen Bestätigungsstellen (z. B. die Heimatgemeinde/Steuerbehörde über eine Selbständigkeit) als zuständige Stellen in Betracht kommen. Hierbei soll auch geklärt werden, ob die Heimatgemeinde bestätigen kann, daß der Arbeitnehmer im Heimatland Hausfrau/Hausmann ist. Der Feststellungsbogen wird nach Abschluß dieser Prüfung bekanntgegeben.

Im übrigen stellen die Besprechungsteilnehmer klar, daß für die Beurteilung der Berufsmäßigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung bei Beschäftigten aus dem Ausland keine strengeren Voraussetzungen als für inländische Arbeitnehmer gelten. Keine Berufsmäßigkeit liegt insbesondere bei Beschäftigungen von Schülern, Studenten, Haus-

frauen, Selbständigen oder während eines bezahlten Erholungsurlaubs vor. Dies gilt unabhängig von den wirtschaftlichen Verhältnissen im jeweiligen Heimatland des Beschäftigten. Nimmt der Arbeitnehmer in seinem Heimatland allerdings für die Ausübung einer kurzfristigen Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland (teilweise) unbezahlten Urlaub, liegt Berufsmäßigkeit vor und scheidet Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit der Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV von vornherein (d. h. auch während eines gegebenenfalls vorangehenden bezahlten Urlaubs) aus.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen,
des VDR und der BA am 6./7. Mai 1998

4. Arbeitslosenversicherungsrechtliche Beurteilung von Behinderten, die in Einrichtungen für Behinderte an einer berufsfördernden Maßnahme teilnehmen;
hier: Begriff des jugendlichen Behinderten
-

- 372.3 -

Nach § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III unterliegen (u. a.) jugendliche Behinderte, die in Einrichtungen für Behinderte an einer berufsfördernden Maßnahme teilnehmen, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen soll, der Arbeitslosenversicherungspflicht. Die Vorschrift des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III entspricht dem bis zum 31. Dezember 1997 geltenden § 168 Abs. 1 Satz 2 AFG.

Der Begriff des jugendlichen Behinderten ist nach bisheriger Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger unter Berücksichtigung der im Gesamtzusammenhang stehenden Rechtsvorschriften so zu verstehen, daß es sich dabei um Personen handelt, die keinen Anspruch auf Übergangsgeld wegen einer berufsfördernden Maßnahme zur Rehabilitation haben; die Volljährigkeit des Behinderten ist unerheblich (vgl. Abschnitt A I 1.2.1 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 19. November 1997 zum Arbeitsförderungs-Reformgesetz).

Die Regelung des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III steht im Zusammenhang mit den §§ 25 Abs. 1, 26 Abs. 2, 124 Abs. 2 Nr. 5, 192 Satz 2 Nr. 5 und 196 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SGB III. Sie bezieht Behinderte in den Schutz der Arbeitslosenversicherung ein, die die Erwerbsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zwar nicht durch Berufsausbildung, aber erwartungsgemäß durch eine berufsfördernde Maßnahme erlangen können. Da nach dem allgemeinen Grundsatz Zeiten des Leistungsbezugs nach dem Arbeitsförderungsrecht keine neuen Leistungsansprüche in der Arbeitslosenversicherung auslösen sollen, werden aber nicht alle Behinderten der Versicherungspflicht unter-

worfen, sondern über den Begriff „jugendliche Behinderte“ nur die Behinderten ohne Anspruch auf Übergangsgeld wegen einer berufsfördernden Maßnahme zur Rehabilitation. Behinderte mit Anspruch auf solches Übergangsgeld bleiben folglich von der Versicherungspflicht ausgeschlossen. Nach bisheriger Auffassung der Bundesanstalt für Arbeit ist es aufgrund der Gleichbehandlung unerheblich, von welchem Leistungsträger (Arbeitslosen-, Unfall-, Rentenversicherung, Kriegsoferfürsorge) das Übergangsgeld gewährt wird.

Gegen die vorgenommene Unterscheidung zwischen Behinderten, die während einer berufsfördernden Maßnahme zur Rehabilitation einen Anspruch auf Übergangsgeld haben und solchen, die keinen Anspruch auf Übergangsgeld haben, sind für den Bereich der Unfallversicherung und der Kriegsoferfürsorge Bedenken geäußert worden. Die vorgenommene Definition geht nämlich davon aus, daß der Anspruch auf Übergangsgeld wegen einer berufsfördernden Maßnahme in allen Versicherungszweigen einheitlich von einer Vorbeschäftigungszeit oder einer gleichgestellten Zeit abhängig ist (vgl. für die Arbeitslosenversicherung §§ 161 und 162 SGB III und für die Rentenversicherung § 11 SGB VI). Eine solche Vorbeschäftigungszeit ist in der Unfallversicherung aber gerade keine Voraussetzung für den Anspruch auf Übergangsgeld nach § 49 SGB VII. Entsprechendes gilt für die Kriegsoferfürsorge nach den §§ 26 ff. BVG. Aufgrund der vorgenommenen Definition des jugendlichen Behinderten und weil vom 1. Januar 1998 an der Bezug von Übergangsgeld wegen einer berufsfördernden Maßnahme zur Rehabilitation keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung mehr begründet, würden alle Behinderten, die von der gesetzlichen Unfallversicherung und der Kriegsoferfürsorge Leistungen zur beruflichen Rehabilitation erhalten, von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgeschlossen. Demgegenüber sind die von der Renten- und Arbeitslosenversicherung geförderten Behinderten, die die Vorbeschäftigungszeiten nicht erfüllen, bei gleicher Sachlage in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen.

Die Besprechungsteilnehmer halten diese Ungleichbehandlung nicht für gerechtfertigt. Vielmehr umfaßt nach ihrer Auffassung der Begriff des jugendlichen Behinderten auch die Behinderten, die zwar einen Anspruch auf Übergangsgeld haben, aber vor Beginn der berufsfördernden Maßnahme noch keine berufliche Tätigkeit ausgeübt haben. Die Besprechungsteilnehmer kommen daher überein, den Begriff des jugendlichen Behinderten so zu verstehen, daß es sich dabei um Personen handelt, die keinen Anspruch

auf Übergangsgeld wegen einer berufsfördernden Maßnahme zur Rehabilitation haben oder die vor Beginn der berufsfördernden Maßnahme noch keine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben. Die Volljährigkeit des Behinderten ist unerheblich. Soweit aufgrund der bisher vertretenen Auffassung für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 30. Juni 1998 keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden, hat es dabei sein Bewenden. Diese Zeiten sind in der Arbeitslosenversicherung auch ohne Beitragszahlung als Versicherungszeiten anzusehen.

- nicht besetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen,
des VDR und der BA am 6./7. Mai 1998

5. Beitragsrechtliche Behandlung der auf Direktversicherungsbeiträge entfallenden
pauschalen Steuern bei sogenannten Gehaltsumwandlungen

- 390.4 -

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) sind die nach § 40 b EStG pauschal versteuerten Beiträge und Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zuzurechnen, vorausgesetzt, daß sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden. Diese Voraussetzung ist immer dann erfüllt, soweit

- es sich bei den Beiträgen und Zuwendungen um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Lohn oder Gehalt gezahlt,
oder
- die Beiträge und Zuwendungen aus Sonderzuwendungen finanziert

werden (vgl. u.a. Punkt 1 Ziffer 6 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 28./29. März 1990¹).

Sofern für die vorgenannten Leistungen laufendes Arbeitsentgelt verwendet wird, führt dies nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung, d. h., die aus dem laufenden Arbeitsentgelt finanzierten Beiträge und Zuwendungen unterliegen trotz der Pauschalbesteuerung der Beitragspflicht.

Im Falle der Verwendung einer Sonderzuwendung für die Zukunftssicherungsleistung darf die beitragspflichtige Sonderzuwendung im übrigen nur um den Betrag der pauschal versteuerten Zukunftssicherungsleistung gekürzt werden. Ist die Sonderzuwendung niedriger als die Zukunftssicherungsleistung, kann nur der Zahlbetrag der Sonderzuwendung beitragsfrei belassen werden, da sich in der Sozialversicherung eine

¹ DOK 1990 S.425

Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in Zukunftssicherungsleistungen beitragsrechtlich nicht auswirkt.

Trägt der Arbeitnehmer die auf die Zukunftssicherungsleistungen entfallenden pauschalen Steuern (Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag) im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis, dürfen diese Steuern nach bisheriger Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge von der Sonderzuwendung nicht in Abzug gebracht werden. Das Bundessozialgericht hat allerdings durch Urteil vom 21. August 1997 - 12 RK 44/96 - (USK 9723) entschieden, daß nicht nur die durch Gehaltsumwandlung aus Sonderzuwendungen finanzierten Direktversicherungsbeiträge, sondern auch die auf die Direktversicherungsbeiträge entfallende und wirtschaftlich vom Arbeitnehmer durch Gehaltsumwandlung aus Sonderzuwendungen getragene Pauschalsteuer nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen ist. Das Bundessozialgericht begründet seinen Standpunkt mit dem Sinn des § 2 Abs. 1 Satz 1 ArEV, in möglichst großer Übereinstimmung mit dem Steuerrecht (§ 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV) die Vereinfachungen und Vergünstigungen, die im Steuerrecht für besondere Formen des Arbeitslohns vorgesehen sind, auch in das Beitragsrecht der Sozialversicherung zu übernehmen. Nach Auffassung des Bundessozialgerichts wäre es nämlich sinnwidrig, nur für die pauschal besteuerten Beiträge oder Zuwendungen, d. h. für die Hauptleistung, die Vereinfachung und Begünstigung wirksam werden zu lassen und diese beitragsfrei zu stellen, die Pauschalsteuer, d. h. die Nebenleistung, aber der Beitragspflicht zu unterwerfen. Ungeachtet dessen wird die Pauschalsteuer - abgesehen von § 40 Abs. 1 Satz 2 EStG - auch im Lohnsteuerrecht nicht als Arbeitslohn angesehen.

Bei maximaler Ausschöpfung des Pauschalierungsbetrags von 3.408 DM im Kalenderjahr ergibt sich unter Hinzurechnung der vom Arbeitnehmer getragenen pauschalen Steuern der im nachfolgenden Beispiel errechnete Betrag, der hiernach nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen ist:

Direktversicherungsbeiträge	3.408,00 DM
pauschale Lohnsteuer (20 %)	681,60 DM
pauschale Kirchensteuer (NRW = 7 %)	47,71 DM
Solidaritätszuschlag (5,5 %)	<u>37,49 DM</u>
	4.174,80 DM

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer ist dem vorgenannten Urteil des Bundessozialgerichts, das sich allein auf Beiträge zur Direktversicherung bezieht, die aus Sonderzuwendungen finanziert werden, zu folgen. Dabei gehen die Besprechungsteilnehmer davon aus, daß der insgesamt beitragsfreie Betrag den Betrag der Sonderzuwendung nicht übersteigen darf.

Beispiele:	Beispiel 1	Beispiel 2
Sonderzuwendung	5.000,00 DM	3.000,00 DM
Direktversicherungsbeiträge	3.408,00 DM	3.000,00 DM
pauschale Lohnsteuer (20 %)	681,60 DM	600,00 DM
pauschale Kirchensteuer (NRW = 7 %)	47,71 DM	42,00 DM
Solidaritätszuschlag (5,5 %)	37,49 DM	33,00 DM
	4.174,80 DM	3.675,00 DM
von der Sonderzuwendung sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen	4.174,80 DM	3.000,00 DM

Reicht eine Sonderzuwendung zur Finanzierung der Direktversicherungsbeiträge und der auf sie entfallenden und wirtschaftlich vom Arbeitnehmer durch Gehaltsumwandlung getragenen Pauschalsteuern nicht aus und leistet der Arbeitgeber deshalb eine vorzeitige Zahlung auf eine weitere zu erwartende Sonderzuwendung, um die Direktversicherungsbeiträge zu finanzieren, sind die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV ebenfalls erfüllt, da für die beitragsrechtliche Behandlung von Sonderzuwendungen auf den Zeitpunkt der Zahlung abgestellt wird. Wird dagegen das laufende Arbeitsentgelt gekürzt, führt dies insoweit zu keiner Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts.

Die Besprechungsteilnehmer empfehlen, nach der geänderten Rechtsauffassung vom 1. September 1997 an (erster Monat nach Verkündung des Urteils) zu verfahren. Nach diesem Zeitpunkt gegebenenfalls zuviel gezahlte Beiträge sind im Rahmen des § 26 SGB IV auf Antrag zu erstatten.

- nicht besetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen,
des VDR und der BA am 6./7. Mai 1998

6. Beitragsrechtliche Behandlung von Zukunftssicherungsleistungen;
hier: Versorgungszusage und Unterstützungsversorgung

- 390.4 -

Nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gehören zur betrieblichen Altersversorgung alle Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses zugesagt worden sind. Dabei sieht § 1 BetrAVG in der derzeit geltenden Fassung vier Arten der betrieblichen Altersversorgung vor. Hierzu zählen

- die Versorgungszusage (Direktzusage, Pensionszusage nach § 1 Abs. 1 BetrAVG),
- die Direktversicherung (§ 1 Abs. 2 BetrAVG),
- die Pensionskassenversorgung (§ 1 Abs. 3 BetrAVG) und
- die Unterstützungskassenversorgung (§ 1 Abs. 4 BetrAVG).

Zu den nach § 1 Abs. 2 und 3 BetrAVG zugelassenen Formen der betrieblichen Altersversorgung enthält § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) in Verb. mit § 40 b des Einkommensteuergesetzes (EStG) eine Regelung zur beitragsrechtlichen Behandlung der Aufwendungen (Beiträge und Zuwendungen) zu einer Direktversicherung oder Pensionskasse. Sind die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV in Verb. mit § 40 b EStG erfüllt, ist ein Betrag von bis zu 3.408 DM im Kalenderjahr nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Für die nach § 1 Abs. 1 BetrAVG zugelassene unmittelbare Versorgungszusage und die nach § 1 Abs. 4 BetrAVG vorgesehene Unterstützungskassenversorgung fehlen jedoch Regelungen in der Arbeitsentgeltverordnung. Hierzu stellt sich die Frage, ob es sich bei den Aufwendungen des Arbeitgebers für die künftigen Versorgungsleistungen

um Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV handelt, und zwar auch in bezug auf arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen.

Nachstehend nehmen die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zur beitragsrechtlichen Beurteilung der Versorgungszusage und der Unterstützungskassenversorgung Stellung und empfehlen, in der Praxis entsprechend zu verfahren.

1. Versorgungszusagen (§ 1 Abs. 1 BetrAVG)

1.1 Unmittelbare Versorgungszusagen

Die unmittelbare Versorgungszusage durch den Arbeitgeber wird in § 1 Abs. 1 BetrAVG geregelt. Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung werden dem Arbeitnehmer unmittelbare Ansprüche gegen das Unternehmen als Träger der Altersversorgung eingeräumt. Im Versorgungsfall sind die zugesagten Versorgungsbezüge aus den laufenden Mitteln des Unternehmens zu leisten. Zur Sicherung der Mittel für diese Versorgung kann der Arbeitgeber eine Versicherung abschließen, zu der der Arbeitnehmer keine Beiträge leistet. Der Abschluß der Versicherung erfolgt ausschließlich oder überwiegend im Interesse des Arbeitgebers. Nur der Arbeitgeber (nicht der Arbeitnehmer) erlangt Ansprüche gegen die Versicherung. Eine Rückdeckung oder Bildung von Rücklagen ist grundsätzlich nicht vorgeschrieben; es liegt vielmehr im Ermessen des Arbeitgebers, ob er davon Gebrauch macht oder nicht. In der Praxis verpflichtet sich der Arbeitgeber durch eine Direktzusage dazu, Versorgungsbezüge bei Erreichen einer Altersgrenze, Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder als Hinterbliebenenbezüge „aus eigenen Mitteln“ zu gewähren. Solche Zusagen können sowohl bei Beginn als auch während eines Beschäftigungsverhältnisses gegeben werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vertreten die Auffassung, dass die Direktzusage einer Betriebsrente durch den Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV darstellt und somit keine Beitragspflicht auslöst. Auch der während des Beschäftigungsverhältnisses eingesetzte Versorgungsaufwand (Rückstellungen) kann nicht als Arbeitsentgelt angesehen werden, weil dem Beschäftigten zu diesem Zeitpunkt kein geldwerter Vorteil erwächst.

1.2 „Arbeitnehmerfinanzierte“ Versorgungszusagen

Zunehmend werden Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgeschlossen, durch die bisherige Gehalts- bzw. Lohnbestandteile in eine Versorgungszusage (Direktzusage) „umgewandelt“ werden. Diese vereinbarte Herabsetzung der Bezüge für die aktive Tätigkeit zugunsten einer Zusage des Arbeitgebers, Leistungen im Versorgungsfall zu erbringen, wird häufig auch als „Lohn- oder Gehaltsverzicht“ bezeichnet. Gehaltsumwandlungen bzw. Gehaltsverzichte erfolgen sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen.

Liegt ein wirksamer und tariflich zulässiger Lohn- bzw. Gehaltsverzicht vor und tritt an die Stelle der ursprünglichen Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile eine Versorgungszusage des Arbeitgebers, liegt insoweit nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV mehr vor, da der Arbeitnehmer in Höhe des Lohn- bzw. Gehaltsverzichts im gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis keinerlei Ansprüche auf Arbeitsentgelt (in Höhe des Lohn- bzw. Gehaltsverzichts) gegenüber dem Arbeitgeber hat. Ein Anspruch auf Versorgungsleistungen entsteht entsprechend der Versorgungsregelung erst im Versorgungsfall, also nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Die dann zur Auszahlung gelangenden Geldbeträge sind Versorgungsleistungen und stellen kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV dar.

2. Unterstützungskassenversorgung (§ 1 Abs. 4 BetrAVG)

Die betriebliche Altersversorgung kann nach § 1 Abs. 4 BetrAVG auch von Unterstützungskassen durchgeführt werden. Die Zuwendungen des Arbeitgebers an Unterstützungskassen gelten nicht als Arbeitslohn, weil Unterstützungskassen dem Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Versorgung gewähren. Hinsichtlich der beitragsrechtlichen Beurteilung von Aufwendungen an eine Unterstützungskasse gelten die vorstehenden Ausführungen zur Versorgungszusage entsprechen.

Anmerkung:

Ungeachtet der vorstehenden beitragsrechtlichen Beurteilung halten die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger die durch wirksamen Lohn- bzw. Gehaltsverzicht finanzierte Versorgungszusage sozialpolitisch für bedenklich. Hierdurch können bei den Sozialversicherungsträgern erhebliche Beitragsmindereinnahmen eintreten und

die Sozialleistungsansprüche der Versicherten geschmälert werden. Die Besprechungsteilnehmer kommen daher überein, die Problematik an den Gesetzgeber heranzutragen, damit gegebenenfalls durch gesetzgeberische Maßnahmen der Schmälerung der beitragspflichtigen Einnahmen einerseits und der Sozialleistungsansprüche andererseits wirksam entgegengetreten wird.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen,
des VDR und der BA am 6./7. Mai 1998

7. Beitragsrechtliche Behandlung von Direktversicherungsbeiträgen;
hier: Berücksichtigung von „fiktiven“ Sonderzuwendungen

- 390.4 -

Die nach § 40 b Abs. 1 und 2 EStG pauschal versteuerten Beiträge und Zuwendungen gehören nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden. Dies ist der Fall, soweit

- es sich bei den Beiträgen und Zuwendungen um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Lohn oder Gehalt gezahlt,

oder
- die Beiträge und Zuwendungen aus Sonderzuwendungen finanziert

werden (vgl. u.a. Punkt 1 Ziffer 6 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 28./29. März 1990¹).

Aus der Praxis wurde folgender Sachverhalt geschildert:

Für Mitarbeiter des Betriebes wurde eine Direktversicherung abgeschlossen. Die Beiträge zur Direktversicherung werden mit dem jährlichen Weihnachtsgeld verrechnet. Reicht das Weihnachtsgeld nicht aus, wird eine Verrechnung mit dem laufenden Arbeitsentgelt vorgenommen. Dies hat zur Folge, daß der aus dem laufenden Arbeitsentgelt finanzierte Anteil das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nicht vermindert.

Der Betrieb stellt seinen Mitarbeitern auch Vorzugsaktien zur Verfügung. Hierfür ist ein geldwerter Vorteil zur Ermittlung der Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung anzusetzen. Fraglich ist, ob der beitragspflichtige Anteil aus dem geldwerten Vorteil der Vorzugsaktie ebenfalls als zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlt anzusehen ist und

¹ DOK 1990 S.425

für die Verrechnung der Direktversicherungsbeiträge, die nicht durch die eigentliche Sonderzuwendung abgedeckt sind, verwendet werden kann.

Beispiel:

laufendes Arbeitsentgelt	3.500 DM
Weihnachtsgeld	3.000 DM
Beitrag Direktversicherung	3.200 DM
geldwerter Vorteil für eine Vorzugsaktie	500 DM
↳ davon steuer- und sozialversicherungsfrei	300 DM
↳ davon beitragspflichtiger Anteil	200 DM

Die Direktversicherungsbeiträge können nicht allein aus der Sonderzuwendung finanziert werden; es bleiben also noch 200 DM offen.

Der geldwerte Vorteil, der dem Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers aus dem Erwerb einer Vorzugsaktie zugerechnet wird, stellt zwar einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dar. Dieser Vorteil kann jedoch nicht zur Finanzierung von (Teil-)Beiträgen zur Direktversicherung verwendet werden; vielmehr kommt der geldwerte Vorteil der Vorzugsaktie dem Arbeitnehmer unabhängig von der Direktversicherung zugute. Der Arbeitgeber kann im vorstehenden Beispiel für den nicht durch das Weihnachtsgeld abgedeckten Direktversicherungsbeitrag in Höhe von 200 DM allenfalls auf das laufende Arbeitsentgelt, nicht jedoch auf das für die Vorzugsaktie anzusetzende (fiktive) Arbeitsentgelt zurückgreifen. Insoweit scheidet eine Kumulierung aus. Die aus laufendem Arbeitsentgelt finanzierten Direktversicherungsbeiträge mindern allerdings das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nicht. Im vorstehenden Beispiel können daher nur die aus dem Weihnachtsgeld finanzierten Direktversicherungsbeiträge vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt ausgenommen werden.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen,
des VDR und der BA am 6./7. Mai 1998

8. Beitragsrechtliche Behandlung von Warengutscheinen und Sachgeschenken an-
stelle von Arbeitsentgelt

- 390.4 -

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Waren oder Dienstleistungen gehört, sofern sie aus dem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer gewährt wird, als Sachbezug zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn und damit zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (§ 2 EStG, § 14 SGB IV). Allerdings ist auf Waren oder Dienstleistungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses seitens des Arbeitgebers gewährt werden, der Rabattfreibetrag gemäß § 8 Abs. 3 EStG anzuwenden. Dieser Freibetrag in Höhe von derzeit 2.400 DM jährlich wird nur bei einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Waren gewährt, die vom Arbeitgeber hergestellt, vertrieben oder erbracht und nicht nach § 40 EStG pauschal versteuert werden. Für die steuerliche Bewertung des vermögenswerten Vorteils wird der um vier vom Hundert geminderte übliche Endpreis am Abgabeort angesetzt (§ 8 Abs. 3 EStG). Soweit diese Waren oder Dienstleistungen lohnsteuerfrei sind, besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 ArEV).

Aus der Praxis ist berichtet worden, daß ein Finanzamt die Gewährung von Sachleistungen durch den Arbeitgeber in Form von Warengutscheinen anstelle von Mehrarbeitsvergütung, Weihnachtsgeld oder Sachzuwendungen bei Firmenjubiläen nach der Rabattregelung gemäß § 8 Abs. 3 EStG bewertet. Die Zuwendungen anlässlich des Weihnachtsfestes wurden in den Vorjahren als Weihnachtsgeld geleistet. Es stellt sich die Frage, ob die Warengutscheine oder Sachzuwendungen anstelle von Arbeitsentgelt beitragsrechtlich analog der Rabattregelung des § 8 Abs. 3 EStG zu bewerten sind und damit beitragsfrei bleiben.

Soweit die Gewährung als freiwillige Leistung des Arbeitgebers über den Tarif- oder Arbeitsvertrag hinaus erfolgt, ist diese Frage zu bejahen. Anders verhält es sich bei Sachverhalten, bei denen Warengutscheine oder Sachzuwendungen anstelle vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts gewährt werden. Hierzu vertreten die Besprechungsteilnehmer folgende Auffassung:

1. Geldwerte Vorteile aus Warengutscheinen und Sachleistungen, die der Arbeitgeber als freiwillige Leistung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt, fallen unter § 8 Abs. 3 EStG und gehören
- soweit sie hiernach steuerfrei sind - nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.
2. Geldwerte Vorteile aus Warengutscheinen und Sachleistungen, die anstelle von in den Vorjahren außervertraglich (freiwillig) gezahltem Arbeitsentgelt gewährt werden, fallen unter § 8 Abs. 3 EStG und gehören - soweit sie hiernach steuerfrei sind - nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.
3. Geldwerte Vorteile aus Warengutscheinen und Sachleistungen, die anstelle von vertraglich vereinbartem Arbeitsentgelt gewährt werden, fallen nicht unter § 8 Abs. 3 EStG und gehören somit in voller Höhe zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.