

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 27.06.2001

	Seite
1. Versicherungsrechtliche Beurteilung während der beruflichen Weiterbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten in einer anerkannten Ausbildungsstätte	3
2. Versicherungsrechtliche Beurteilung der Bezieher von Vorruhestandsgeld; hier: Begriff des Vorruhestandsgeldes	5
3. Beginn der Beitragspflicht nach § 172 Abs. 1 SGB VI und § 346 Abs. 3 Satz 1 SGB III im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV	7
4. Beitragsrechtliche Behandlung von Netto-Sonderzuwendungen im Zusammenhang mit der März-Klausel	9
5. Beitragsrechtliche Behandlung von pauschal besteuerten Beiträgen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers; hier: Gruppenversicherungen	11
6. Frage-/Antwortkatalog der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den Auswirkungen des 4. Euro-Einführungsgesetzes auf flexible Arbeitszeitmodelle	13

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 27.06.2001

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung während der beruflichen Weiterbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten in einer anerkannten Ausbildungsstätte
-

- 311 SA -

Nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI sind Personen, die zu ihrer Berufsausbildung gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und § 25 Abs. 1 SGB III unterliegen Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten vollzieht sich nach dem zum 01.01.1999 in Kraft getretenen „Gesetz über die Berufe des Psychologischen Psychotherapeuten und des Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (Psychotherapeutengesetz - PsychThG)“ vom 16.06.1998 (BGBl I S. 1311) in Verb. mit der „Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Psychologische Psychotherapeuten (PsychTh-APrV)“ vom 18.12.1998 (BGBl I S. 3749) und der „Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten“ (KJPsychTh-APrV) vom 18.12.1998 (BGBl I S. 3761). Nach den vorgenannten gesetzlichen Regelungen dauert die Ausbildung, die an Hochschulen oder anderen staatlich anerkannten Ausbildungsstätten absolviert werden kann, in Vollzeitform mindestens drei, in Teilzeitform mindestens fünf Jahre und umfasst mindestens 4 200 Stunden. Sie gliedert sich in

- eine praktische Tätigkeit von mindestens 1 800 Stunden,
- eine theoretische Ausbildung von mindestens 600 Stunden, wobei der Anteil der Vorlesungen ein Drittel dieser Stundenzahl nicht überschreiten darf,

- eine praktische Ausbildung von mindestens 600 Behandlungsstunden unter Supervision sowie mindestens 150 Supervisionsstunden und
- eine Selbsterfahrung von mindestens 120 Stunden.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, dass Personen, die an einer anerkannten Ausbildungsstätte zum Psychologischen Psychotherapeuten ausgebildet werden, während der Phase der praktischen Ausbildung zu den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB IV gehören. Sie unterliegen, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird, als Arbeitnehmer der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und § 25 Abs. 1 SGB III). Wird Arbeitsentgelt nicht gezahlt, besteht Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung liegt Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI bzw. nach § 25 Abs. 1 SGB III auch dann vor, wenn Arbeitsentgelt nicht gezahlt wird.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 27.06.2001

2. Versicherungsrechtliche Beurteilung der Bezieher von Vorruhestandsgeld;
hier: Begriff des Vorruhestandsgeldes

- 373.10/373.20 -

Bezieher von Vorruhestandsgeld werden nach § 5 Abs. 3 SGB V und § 20 Abs. 2 SGB XI wie gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Arbeiter oder Angestellte behandelt und als solche der Kranken- und Pflegeversicherung unterstellt. In der Rentenversicherung unterliegen Bezieher von Vorruhestandsgeld nach § 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI als sonstige Versicherte der Versicherungspflicht. Dabei setzt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung voraus, dass das Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Beginn der Altersrente oder ähnlicher Bezüge öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn keine dieser Leistungen beansprucht werden kann, bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt wird, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 16./17.03.1993 (vgl. Punkt 1 der Niederschrift¹) mit der Versicherungspflicht der Bezieher von Vorruhestandsgeld und mit dem Begriff des Vorruhestandsgeldes befasst. Sie gelangten seinerzeit u. a. zu dem Ergebnis, dass Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Vorruhestandsgeld dann nicht in Betracht kommt, wenn das Vorruhestandsgeld nach der Vorruhestandsvereinbarung bereits mit der Zubilligung von Berufsunfähigkeitsrente entfällt (vgl. hierzu auch Urteil des Bundessozialgerichts vom 26.11.1992 - 7 RAr 46/92 - (SozR 3-4100 § 118b Nr. 1). Offen geblieben war dabei die Frage, wie die Versicherungspflicht zu beurteilen ist, wenn der Anspruch auf Vorruhestandsgeld nach der Vorruhestandsvereinbarung bei Zubilligung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. (seit dem 01.01.2001) wegen voller Erwerbsminderung erlischt.

¹ DOK 1993 S. 432

Der Begriff „Vorruhestandsgeld“ setzt nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer voraus, dass der Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist und auch ausgeschieden bleibt. Von einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kann - wie auch das Bundessozialgericht in seinem Urteil vom 26.11.1992 festgestellt hat - nach wie vor nicht ausgegangen werden, wenn dem Arbeitnehmer lediglich eine Rente wegen Berufsunfähigkeit bzw. (seit dem 01.01.2001) eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gewährt wird.

Demgegenüber vertreten die Besprechungsteilnehmer den Standpunkt, dass die Versicherungspflicht als Bezieher von Vorruhestandsgeld in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nicht ausgeschlossen werden kann, wenn das Vorruhestandsgeld nach der Vorruhestandsvereinbarung bis zum Beginn einer vollen Erwerbsminderungsrente auf Dauer gezahlt wird, vorausgesetzt, dass die volle Erwerbsminderung ausschließlich medizinisch bedingt ist (keine Arbeitsmarktrente). Hierbei gehen die Besprechungsteilnehmer von der Überlegung aus, dass die Rente wegen voller Erwerbsminderung der Höhe nach einer Vollrente wegen Alters entspricht und bei Gewährung dieser Rente bei dem berechtigten Personenkreis auf Dauer ein endgültiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben anzunehmen ist. Eine Vorruhestandsvereinbarung, nach der der Anspruch auf Vorruhestandsgeld bei Zubilligung jedweder Rente wegen voller Erwerbsminderung (also auch bei einer vollen Erwerbsminderungsrente auf Zeit bzw. wegen der Arbeitsmarktlage) erlischt, genügt diesen Anforderungen nicht.

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

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 27.06.2001

3. Beginn der Beitragspflicht nach § 172 Abs. 1 SGB VI und § 346 Abs. 3 Satz 1 SGB III im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV
-

- 103.122/133.144/311 SA -

Für Arbeitnehmer, die als Bezieher einer Vollrente wegen Alters, als Versorgungsbezieher, wegen Vollendung des 65. Lebensjahrs oder wegen einer Beitragserstattung nach § 5 Abs. 4 SGB VI versicherungsfrei sind, hat der Arbeitgeber nach § 172 Abs. 1 SGB VI den Arbeitgeberbeitragsanteil, den er bei bestehender Versicherungspflicht zu tragen hätte, zur Rentenversicherung zu zahlen. Entsprechendes gilt nach § 346 Abs. 3 Satz 1 SGB III hinsichtlich des Arbeitgeberbeitragsanteils zur Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und nach § 28 Nr. 1 SGB III versicherungsfrei sind. Für das Beitragsverfahren gelten nach § 172 Abs. 4 SGB VI bzw. § 346 Abs. 3 Satz 2 SGB III die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (§§ 28a bis 28r SGB IV) entsprechend. Der Beitragsanteil stellt somit einen Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Sinne des § 28d SGB IV dar.

Hat der Arbeitgeber Zweifel, ob ein Arbeitnehmer, der z. B. eine Vollrente wegen Alters bezieht, selbständig tätig oder abhängig beschäftigt ist, besteht die Möglichkeit, nach § 7a SGB IV den Status der Erwerbsperson von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (Clearingstelle) klären zu lassen. Wird von dem Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV Gebrauch gemacht und das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung festgestellt, stellt sich die Frage, ob Beitragspflicht zur Renten- und Arbeitslosenversicherung vom Beginn der Beschäftigung an besteht oder ob § 7a Abs. 6 SGB IV gegebenenfalls analog Anwendung findet. Die gleiche Problematik ergibt sich im Übrigen in den Fällen

des § 7b SGB IV (z. B. wenn im Rahmen einer Betriebsprüfung das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung festgestellt wird).

Die Vorschrift des § 7a Abs. 6 SGB IV - Entsprechendes gilt in den Fällen des § 7b SGB IV - setzt die Zustimmung des Arbeitnehmers zu der Entscheidung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte voraus. Sie stellt damit auf das Sicherheitsbedürfnis des Arbeitnehmers ab, während es beim Arbeitgeberbeitragsanteil nach § 172 Abs. 1 SGB VI ebenso wie beim Arbeitgeberbeitragsanteil nach § 346 Abs. 3 Satz 1 SGB III um die Vermeidung von Wettbewerbsvorteilen des Arbeitgebers geht.

Die Besprechungsteilnehmer halten eine einheitliche Rechtsbeurteilung in allen vier Versicherungszweigen für geboten und sprechen sich für einen parallelen Beginn sowohl der Versicherungspflicht als auch der Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus. Dies bedeutet, dass die Vorschrift des § 7a Abs. 6 SGB IV sowie die des § 7b SGB IV auch in Bezug auf den Arbeitgeberbeitragsanteil zur Rentenversicherung nach § 172 Abs. 1 SGB VI bzw. zur Arbeitslosenversicherung nach § 346 Abs. 3 Satz 1 SGB III zu beachten sind mit der Folge, dass die Beitragspflicht - beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen - erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bzw. des zuständigen Rentenversicherungsträgers im Rahmen einer Betriebsprüfung beginnt.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 27.06.2001

4. Beitragsrechtliche Behandlung von Netto-Sonderzuwendungen im Zusammenhang
mit der März-Klausel

- 390.4/412.41 -

Nach § 14 Abs. 2 SGB IV gelten bei vereinbartem Nettoarbeitsentgelt als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung. Zur beitragsrechtlichen Behandlung von Netto-Sonderzuwendungen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 05./06.03.1985 (vgl. Punkt 3 der Niederschrift¹) Stellung genommen. Die in dem Besprechungsergebnis zitierten Regelungen der Lohnsteuer-Richtlinien sind zwar zwischenzeitlich geändert worden (jetzt R 122 LStR 2001); jedoch gelten die Grundprinzipien der Hochrechnung vom Netto- auf den Bruttobetrag auch weiterhin. Allerdings sind im Gegensatz zum seinerzeitigen Recht zwischenzeitlich auch für die Berechnung der Lohnsteuer die Gesamtsozialversicherungsbeiträge im so genannten Abtastverfahren nicht nur einmal, sondern so lange hinzuzurechnen, bis der ermittelte Bruttobetrag abzüglich der darauf entfallenden gesetzlichen Abzüge den gewährten Nettobetrag ergibt.

Im Zusammenhang mit der Gewährung von Netto-Sonderzuwendungen ist die Frage gestellt worden, wie zu verfahren ist, wenn

- bei Zahlung der Netto-Sonderzuwendung im ersten Quartal eines Kalenderjahrs durch die Hochrechnung des Nettobetrags die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze des laufenden Kalenderjahrs überschritten wird, so dass die Sonderzuwendung aufgrund der März-Klausel (§ 23a Abs. 4 SGB IV) dem Vorjahr zuzuordnen ist,

¹ DOK 1985 S. 694

- sich aufgrund der Berechnungsfaktoren des Vorjahrs (z. B. niedrigere anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenzen und gegebenenfalls niedrigere Beitragssätze) aber ein geringerer Betrag ergibt, der zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze des Kalenderjahrs der Zahlung der Netto-Sonderzuwendung nicht mehr übersteigt.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, dass in den Fällen, in denen Netto-Sonderzuwendungen im ersten Quartal eines Kalenderjahrs gezahlt werden und durch die Hochrechnung des Nettobetrags die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze des laufenden Kalenderjahrs überschritten wird, die Sonderzuwendung aufgrund der März-Klausel dem Vorjahr zuzuordnen ist. Anschließend ist das Bruttoarbeitsentgelt mit den für das Kalenderjahr der Zuordnung der Sonderzuwendung geltenden Beitragsberechnungsfaktoren neu zu berechnen, da der ermittelte Bruttobetrag abzüglich der darauf entfallenden gesetzlichen Abzüge zwingend wieder den gewährten Nettobetrag ergeben muss. Dabei verbleibt es bei der Zuordnung zum Vorjahr selbst dann, wenn die Neuberechnung einen niedrigeren Bruttobetrag als bei einer Zuordnung zum Kalenderjahr der Auszahlung der Sonderzuwendung ergeben sollte; ein Günstigkeitsvergleich scheidet nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer aus (vgl. hierzu auch Punkt 6 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 16./17.09.1985²).

² DOK 1986 S. 50

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 27.06.2001

5. Beitragsrechtliche Behandlung von pauschal besteuerten Beiträgen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers;
hier: Gruppenversicherungen
-

- 390.4 -

Nach § 40b Abs. 1 in Verb. mit Abs. 2 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer von den Beiträgen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers mit einem Pauschsteuersatz von 20 v.H. der Beiträge erheben, soweit die Beiträge 3408 DM im Kalenderjahr nicht übersteigen. Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Direktversicherungsvertrag (Gruppenversicherung) versichert, so gilt nach § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG als Beitrag für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 3408 DM nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge von mehr als 4200 DM im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen.

Die nach § 40b EStG pauschal besteuerten Direktversicherungsbeiträge gehören nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, vorausgesetzt, dass es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt oder aber die Direktversicherungsbeiträge aus Sonderzuwendungen finanziert werden. Sofern für die Direktversicherungsbeiträge laufendes Arbeitsentgelt verwendet wird (sog. Lohn- bzw. Gehaltsumwandlung), führt dies nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Diesen Standpunkt haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der Vergangenheit stets vertreten und dabei wiederholt bekräftigt, dass auch bei den so genannten Gruppenversicherungen im Sinne des § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG für die betroffenen Arbeitnehmer kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt anfällt (vgl. u. a. Punkt 10

der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 03./04./05.11.1980¹ und Punkt 4 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 08./09.11.1989²).

Das Sozialgericht Berlin hat indes mit Urteil vom 23.02.2000 - S 89 KR 324/98 - entschieden, dass die im Steuerrecht zulässige Durchschnittsberechnung für den Bereich des Sozialversicherungsrechts nicht gilt. Dies würde bedeuten, dass - soweit für Arbeitnehmer im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrags Direktversicherungsbeiträge von mehr als 3408 DM bis zu 4200 DM gezahlt werden (zusätzlich oder finanziert aus Sonderzuwendungen) - der 3408 DM übersteigende Betrag bei den betroffenen Arbeitnehmern als Arbeitsentgelt zu qualifizieren wäre.

Die Besprechungsteilnehmer sehen das Urteil des Sozialgerichts Berlin als Einzelfallentscheidung an. Nach ihrer Auffassung sind die im Rahmen von Gruppenversicherungen pauschal besteuerten Direktversicherungsbeiträge unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV nach wie vor nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Dies gilt auch insoweit, als die Direktversicherungsbeiträge für einzelne Arbeitnehmer 3408 DM im Kalenderjahr übersteigen, aber nicht mehr als 4200 DM im Kalenderjahr betragen und die Pauschalbesteuerung zulässigerweise durchgeführt wird, weil der Durchschnittsbetrag 3408 DM im Kalenderjahr nicht übersteigt.

¹ DOK 1981 S. 234

² DOK 1990 S. 154

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs
am 27.06.2001

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

- 180 Flex -

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

Nach Veröffentlichung der vorgenannten Verlautbarung ist aus der Praxis eine Reihe von Fragen zu Sachverhalten gestellt worden, die in der Verlautbarung nicht bzw. nicht eindeutig behandelt wurden. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Sachverhalte erörtert; die dabei erzielten Beratungsergebnisse sind in dem beiliegenden Frage-/Antwortkatalog zusammengefasst.

Anlage

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

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

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

27. Juni 2001

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

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Auswirkungen des 4. Euro-Einführungsgesetzes auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitregelungen in der gemeinsamen Verlautbarung vom 7. Februar 2001 dargestellt. Nach Veröffentlichung der Verlautbarung wurden den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung Fragen zu verschiedenen Sachverhalten vorgebracht. Die Ergebnisse der Beratungen der Sachverhalte sind in diesem Frage-/Antwortkatalog dargestellt. Zur besseren Übersicht wird auch in diesem Frage-/Antwortkatalog die Gliederung der gemeinsamen Verlautbarung vom 7. Februar 2001 verwendet. Zu gegebener Zeit wird die Verlautbarung vom 7. Februar 2001 überarbeitet, die dargestellten Besprechungsergebnisse werden dann in die Verlautbarung aufgenommen.

zu Abschnitt II Ziffer 2

Vereinbarung über die Freistellung von der Arbeitsleistung

Frage 1:

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

Antwort:

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

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

zu Abschnitt II Ziffer 3.1.2

Feststellung der Grundlagen für die Beitragsberechnung im Störfall

Frage 1

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

Antwort:

Geht der Anspruch auf Zeitwertguthaben arbeitsrechtlich verloren, ist das Wertguthaben entsprechend zu verringern.

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

Frage 2

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

Antwort:

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

Frage 3

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

Antwort:

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

Frage 4

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

Antwort:

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

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

Frage 5

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

Antwort:

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

Frage 6**SV-Luftbildung bei Rechtskreiswechsel**

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

Antwort:

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

Beispiel:

Beginn Beschäftigung (Rechtskreis Ost)	01.01.2001
Wertguthaben gebildet	01.01. – 30.06.2001
Wechsel in den Rechtskreis West	01.07.2001
Wertguthaben gebildet ab	09/2001

Lösung:

Die SV-Luft im Rechtskreis West ist sofort mit dem Wechsel in diesen Rechtskreis (01.07.2001) und nicht erst mit Beginn der Wertguthabenbildung in diesem Rechtskreis (01.09.2001) zu bilden, weil bereits vor dem 01.07.2001 Wertguthaben gebildet und SV-Luft festgestellt wurden.

Frage 7

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

Antwort:

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

Beispiel 1

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

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2001 monatlich	7.000 DM
als Wertguthaben verwendet	1.000 DM
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.000 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (7.300 DM – 6.000 DM)	1.300 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2001 insgesamt	6.500 DM

Rechtskreiswechsel am 01.06.2001

laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2001	7.000 DM
Einmalzahlung	2.000 DM
als Wertguthaben verwendet	1.000 DM
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.000 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (8.700 DM – 6.000 DM)	2.700 DM

Lösung:

Die Differenz zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2001

ist höher als die Einmalzahlung. Die Einmalzahlung unterliegt in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Monats Juni 2001 ist um den Betrag der Einmalzahlung zu verringern.

Veränderung der SV-Luft aufgrund der Einmalzahlung im Juni 2001

SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West (8.700 DM – 6.000 DM)	2.700 DM
abzgl. beitragspflichtige Einmalzahlung	2.000 DM
= SV-Luft (Rechtskreis West) Juni 2001	700 DM

Beispiel 2

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

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2001 monatlich	7.000 DM
als Wertguthaben verwendet	1.000 DM
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.000 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (7.300 DM – 6.000 DM)	1.300 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2001 insgesamt	6.500 DM

Rechtskreiswechsel am 01.06.2001

laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2001	7.000 DM
Einmalzahlung	5.000 DM
als Wertguthaben verwendet	1.000 DM
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.000 DM
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (8.700 DM – 6.000 DM)	2.700 DM

Lösung:

Der Zahlbetrag der Einmalzahlung (5.000 DM) übersteigt die Differenz (2.700 DM) zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2001. Unter Berücksichtigung der Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die Monate Januar 2001 bis Mai 2001 (6.500 DM) unterliegt die Einmalzahlung in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Mo-

nats Juni 2001 (Rechtskreis West) ist auf 0 DM, die SV-Luft des Rechtskreises Ost (Januar 2001 bis Mai 2001) auf 4.200 DM zu verringern.

Veränderung der SV-Luft aufgrund der Einmalzahlung im Juni 2001:

SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West (8.700 DM – 6.000 DM)	2.700 DM
abzgl. beitragspflichtige Einmalzahlung	2.700 DM
= SV-Luft (Rechtskreis West) Juni 2001	0 DM

SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2001 insgesamt	6.500 DM
abzgl. verbleibender beitragspflichtiger Teil der Einmalzahlung (5.000 DM – 2.700 DM)	2.300 DM
= SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2001	4.200 DM

Frage 8

SV-Luftbildung bei Arbeitgeberwechsel und Mitnahme des Wertguthabens.

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

Antwort:

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

Beispiel:

AG A bis 30.06.2001

Wertguthaben 30.000 DM

SV-Luft 40.000 DM

AG B ab 01.07.2001

Vortrag

Wertguthaben 30.000 DM

SV-Luft 30.000 DM

Bildung weiteren Wertguthabens ab 10/2001

Lösung:

Die SV-Luft ist sofort mit dem Beginn der Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber (01.07.2001) und nicht erst mit Beginn der Bildung weiteren Wertguthabens (ab 01.10.2001) zu bilden.

Frage 9

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

Antwort:

Ja. Die SV-Luft ist seit der erstmaligen Bildung von Wertguthaben für die Dauer der Arbeitsphase zu bilden. Dabei ist es unerheblich, ob in einem Monat tatsächlich Wertguthaben geschaffen wurde. Ein Monat wird nur dann nicht als Arbeitsphase bewertet, wenn Wertguthaben für eine Freistellungsphase verwendet wird und in diesem kein neues (weiteres) Wertguthaben gebildet wird. Auch in den Fällen, in denen das für die Freistellungsphase verwendete Wertguthaben höher ist als das in diesem Monat neu gebildete Wertguthaben und sich somit ein negativer Betrag ergibt, ist dieser Monat als Arbeitsphase zu qualifizieren. Dies hat zur Folge, dass in diesem Monat SV-Luft zu bilden ist.

Beispiel:

Freistellung im Mai 2001 für einen Tag =	-8 Stunden
Mehrarbeit im Mai 2001 und Verwendung als Wertguthaben	1 Stunde
Saldo	-7 Stunden

Lösung:

Zwar erfolgte im Mai 2001 eine bezahlte Freistellung. Weil aber im selben Monat auch neues Wertguthaben gebildet wurde, ist dieser Monat als Arbeitsphase zu bewerten und damit SV-Luft zu bilden. Dies gilt auch, obwohl per Saldo Wertguthaben abgebaut wurde.

Frage 10

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

Antwort:

Die Buchungen haben in folgender Reihenfolge zu erfolgen:

1. SV-Luft-Aufbau für den laufenden Monat und Berichtigung des (Gesamt-) Wertguthabens um den saldierten Betrag des Monats
2. ggf. SV-Luft-Korrektur aufgrund der Freistellungsphase

Frage 11

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

Antwort:

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

Frage 12

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

Antwort:

In der Entgeltabrechnung (Lohnkonto) sind darzustellen:

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

Frage 13

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

Antwort:

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

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

Frage 1:

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

Antwort:

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

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

Frage 2

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

Antwort:

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

Beispiel:

Obergrenze nach Betriebsvereinbarung	100 Stunden
Wertguthaben des Arbeitnehmers	150 Stunden

Lösung:

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

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

Frage 3:

Wie sind Vorholschichten zu beurteilen?

Antwort:

Für Vorholschichten gilt das zu Frage 1 Ausgeführte.

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

zu Abschnitt II Ziffer 4**Angemessenheit des Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase****Frage 1**

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

Antwort:

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

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

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

Beispiel:

Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im		November 2001
Freistellung	vom	01.04.2002
	bis	31.05.2002
Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im		November 2002

Lösung:

Bei der Feststellung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts braucht die im November 2001 gezahlte Einmalzahlung

nicht berücksichtigt zu werden, wenn der Arbeitnehmer diese in der nachfolgenden Arbeitsphase - wie bisher - erhält.

Frage 1

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

Antwort:

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

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

zu Abschnitt III Ziffer 4.3

Auszahlung / Teilauszahlung des Wertguthabens bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis

Frage 1

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

Antwort:

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

Beispiel:

Störfall (Teilauszahlung und Abrechnung) im	Januar 2002
Einmalzahlung (Märzklausele anwendbar) im	März 2002
Zuordnung der Einmalzahlung zum	Dezember 2001

Lösung:

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

Die Einmalzahlung bleibt auch dann im Rahmen der Märzklausele dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres (Dezember 2001) zugeordnet, wenn sie nach Berichtigung der Beitragsberechnung im Störfall im Jahr ihrer Zahlung komplett für die Beitragsberechnung herangezogen werden könnte.

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

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

Antwort:

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

Frage 2

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

Antwort:

Ja. Das Wertguthaben kann für jede betriebliche Altersversorgung, die auf einem der gesetzlich zugelassenen Wege durchgeführt wird, verwendet werden. Somit ist auch eine Verwendung des Wertguthabens im Wege des Verzichts zu Gunsten einer Direktzusage durch den Arbeitgeber möglich.

Erfolgt die betriebliche Altersversorgung auf dem Wege einer Direktversicherung, kann das Wertguthaben ebenfalls hierfür verwendet werden. Die Höchstgrenze von 3.408 DM/Jahr gilt in diesen Fällen nicht.

zu Abschnitt III Ziffer 4.11**Beitragssatz****Frage 1**

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

Antwort:

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

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

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