

Niederschrift

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

	Seite
1. Überarbeitung der Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV)	3
2. Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses in der Unfallversicherung bei Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts; hier: unwiderrufliche Freistellung zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses	5
3. Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V	7
4. Überarbeitung des gemeinsamen Rundschreibens vom 09.03.2004 zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes	11
5. Anpassung des Arbeitgeberbeitragsanteils im Wertguthaben während der Entsparung aufgrund veränderter Rechengrößen	13
6. Beitragsrechtliche Auswirkungen einer Umwandlung von Arbeitsentgelt bei Überlassung von Firmenfahrzeugen	17
7. Rechtskreiszuordnung bei Teilnahme von Arbeitnehmern an Transfermaßnahmen	19
8. Zuordnung nicht gemeldeter Arbeitnehmer im Rahmen der Durchführung des Versicherungs- und Beitragsrechts in der Sozialversicherung für die Zeit ab 01.01.2011	21
9. Prüfung eines Insolvenzschutzes nach § 7e Abs. 6 SGB IV; hier: Zahlungsabrede im Fall der Verpfändung einer Lebensversicherung	23
10. Überarbeitung der gemeinsamen Verlautbarung vom 26.09.2008 zur Umlage für das Insolvenzgeld	25

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

1. Überarbeitung der Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV)
-

Die Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) sind zuletzt unter dem Datum vom 23.04.2007 bekanntgegeben worden. Sie bedürfen aufgrund der inzwischen eingetretenen Änderungen im über- und zwischenstaatlichen Recht einer Aktualisierung. Anpassungsbedarf besteht ferner in Bezug auf Ausführungen zur Einbeziehung der Arbeitsentgelte der entsandten Arbeitnehmer bei der Bemessung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie der Insolvenzgeldumlage.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung kommen überein, die Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) in der vorliegenden überarbeiteten Fassung unter dem Datum vom 02.11.2010 neu bekanntzugeben. Die überarbeitete Fassung berücksichtigt die Änderungen im über- und zwischenstaatlichen Recht und enthält Ausführungen zur Einbeziehung der Arbeitsentgelte der entsandten Arbeitnehmer bei der Bemessung der Umlagen nach dem AAG sowie der Insolvenzgeldumlage. Darüber hinaus sind Hinweise und Anregungen aus der Praxis, die nicht im Zusammenhang mit den Änderungen im über- und zwischenstaatlichen Recht stehen, aufgenommen worden. Hierzu gehört auch die Vorlage eines Musterantrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung.

Anlage [*hier nicht beigefügt; siehe unter Rundschreiben vom 02.11.2010 „Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV)“*]

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

2. Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses in der Unfallversicherung bei Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts; hier: unwiderrufliche Freistellung zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses
-

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) besteht auch in bestimmten Fällen der Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts eine versicherungspflichtige Beschäftigung (fort). Vom Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist nach jüngster Rechtsprechung des zwölften Senats (vgl. Urteile des BSG vom 24.09.2008 - B 12 KR 22/07 R -, USK 2008-79, und - B 12 KR 27/07 R -, USK 2008-95) auch dann auszugehen, wenn die Arbeitsvertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen unwiderruflich auf die vertragliche Arbeitsleistung verzichten. Auch in diesen Fällen ist das sozialversicherungsrechtliche Schutzbedürfnis nicht geringer als bei tatsächlicher Erfüllung der arbeitsrechtlichen Hauptpflichten. Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 30./31.03.2009 (vgl. Punkt 2 der Niederschrift) und am 13./14.10.2009 (vgl. Punkt 3 der Niederschrift) festgestellt, dass das durch nichtselbstständige Arbeit in einem Arbeitsverhältnis, das tatsächlich vollzogen wurde, begründete versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bei einer vereinbarten Freistellung von der Arbeitsleistung zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht bereits mit der Einstellung der tatsächlichen Arbeitsleistung, sondern mit dem regulären (vereinbarten) Ende des Arbeitsverhältnisses endet, wenn bis zu diesem Zeitpunkt Arbeitsentgelt gezahlt wird. Hiernach ist grundsätzlich spätestens für Zeiträume ab 01.07.2009 zu verfahren.

Zwischenzeitlich hat der Ausschuss für Rechtsfragen der Geschäftsführerkonferenz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) über die Bedeutung der vorgenannten Urteile für die gesetzliche Unfallversicherung beraten und entschieden, an der bisherigen Rechtsauffassung festzuhalten. Danach liegt in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber, z. B. im Rahmen eines Aufhebungsvertrages, endgültig und unwiderruflich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auf die geschuldete Arbeitsleistung verzichtet, kein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Unfallversicherung (mehr) vor. Die Voraussetzungen

hierfür sind vom Unternehmer nachzuweisen. Hiervon unberührt bleiben die Fälle, in denen der Arbeitnehmer aufgrund eines gesetzlichen Anspruchs (z. B. Resturlaub, Mutterschutz, Wertguthaben) freigestellt wird.

Grundlage dieser Beurteilung ist, dass es sich bei der Unfallversicherung nach ihrem Charakter um eine Haftpflichtversicherung handelt. Da bei einer endgültigen unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung die Dispositionsbefugnisse des Unternehmers endgültig entfallen sind, liegt insoweit kein zu versicherndes Risiko mehr vor. Diese - auf den Bereich der Unfallversicherung begrenzte - Beurteilung wird gestützt durch die Rechtsprechung des BSG zum Unfallversicherungsrecht. Danach sind für Arbeitnehmer, die nach Konkurseröffnung bis zur fristgerechten Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse endgültig von der Arbeit freigestellt worden sind, keine Beiträge an die Berufsgenossenschaft zu leisten (vgl. Urteil des BSG vom 30.07.1981 - 8/8a RU 48/80 -, USK 81293). Zwar ergibt sich hierdurch eine abweichende Beurteilung gegenüber den anderen Zweigen der Sozialversicherung; nach der Rechtsprechung des BSG ist der Begriff der „Beschäftigung“ in der Sozialversicherung funktionsdifferent auszulegen (vgl. u. a. Urteil des BSG vom 26.11.1985 - 12 RK 51/83 -, USK 85130).

Für diese Zeiten der unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses sind vom Arbeitgeber in den Entgeltmeldungen keine Daten zur Unfallversicherung zu melden. Bei Entgeltmeldungen bis zum 31.05.2011 sind insoweit im Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) ein unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt in Höhe von 0 EUR und keine Arbeitsstunden anzugeben; bei Entgeltmeldungen ab dem 01.06.2011 ist im DBUV der UV-Grund „B03“ (Versicherungsfreiheit in der UV gemäß SGB VII) vorzugeben.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

3. Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 5
SGB V

Nach § 5 Abs. 5 SGB V werden Personen, die hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind, von der Krankenversicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 oder 5 bis 12 SGB V ausgeschlossen. Der Ausschluss von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung führt im Ergebnis dazu, dass die akzessorische Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung ebenfalls nicht besteht. Die Ausschlussregelung des § 5 Abs. 5 SGB V soll ihrem Zweck nach verhindern, dass nicht versicherungspflichtige Selbstständige durch Aufnahme einer niedrig vergüteten versicherungspflichtigen Nebenbeschäftigung oder durch Erfüllung eines anderen Versicherungspflichttatbestandes den umfassenden Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten, obwohl sie weder zu dem des Solidarschutzes bedürftigen Personenkreis gehören noch mit ihrem Arbeitseinkommen bzw. ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zu den Lasten der Solidargemeinschaft beitragen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben den Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit im Anwendungsbereich des § 5 Abs. 5 SGB V durch Aussagen in ihrem gemeinsamen Rundschreiben vom 21.11.1988 zum Gesundheits-Reformgesetz sowie in Besprechungsergebnissen (vgl. Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 08./09.11.1989, Punkt 1 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 21./22.11.2006) konkretisiert.

Der GKV-Spitzenverband hat den Begriff der hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit, der im Anwendungsbereich der gesetzlichen Krankenversicherung nicht allein auf die Vorschrift des § 5 Abs. 5 SGB V beschränkt ist, sondern in weiteren Regelungen Bedeutung hat, inzwischen näher definiert und insbesondere von der selbstständigen Tätigkeit, die nicht hauptberuflich ausgeübt wird, abgrenzt. In diesem Zusammenhang waren auch die bisherigen Aussagen zur Feststellung der Hauptberuflichkeit einer selbstständigen Tätigkeit, die neben einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt wird, in Teilen anzupassen.

Danach gelten folgende Grundsätze:

Hauptberuflich ist eine selbstständige Erwerbstätigkeit dann, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt (vgl. Gesetzesbegründung zu § 5 Abs. 5 SGB V, Bundestags-Drucksache 11/2237 S. 159); in diese Beurteilung sind selbstständige Tätigkeiten als land- oder forstwirtschaftlicher Unternehmer oder als Künstler oder Publizist mit einzubeziehen. Die Rechtsprechung hat diese Erwägungen im Gesetzgebungsverfahren zur Auslegung des Begriffs der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit übernommen und sich dem angeschlossen. Dem Kriterium „Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit“ kommt allerdings keine eigenständige Bedeutung zu (vgl. Urteil des BSG vom 29.09.1997 - 10 RK 2/97 -, USK 9766); es stellt insbesondere kein eigenständiges Tatbestandsmerkmal dar, sondern dient lediglich der Verdeutlichung des Begriffs „hauptberuflich“.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit stellt sich bereits als entscheidungserhebliches Merkmal für eine hauptberuflich ausgeübte selbstständige Tätigkeit dar, ohne dass die wirtschaftliche Bedeutung und der zeitliche Umfang der selbstständigen Tätigkeit regelmäßig näher zu prüfen wären. Bei Personen, die mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, ist daher generalisierend anzunehmen, dass sie aufgrund ihrer Arbeitgeberfunktion - unabhängig von einem persönlichen Arbeitseinsatz - hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind. Werden mehrere Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt, deren Arbeitsentgelte bei Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV überschreiten, ist die Ausübung einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit ebenfalls anzunehmen. In diese Betrachtung sind der Ehegatte des landwirtschaftlichen Unternehmers und seine mitarbeitenden Familienangehörigen nicht einzubeziehen, soweit keine Rentenversicherungspflicht besteht. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist im Rahmen der Feststellung der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit stets vorrangig zu prüfen.

Wenn es gilt, die selbstständige Erwerbstätigkeit gegen eine oder mehrere abhängige Beschäftigungen abzuwägen, ist darauf abzustellen, ob die selbstständige Erwerbstätigkeit von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Umfang her die übrigen Erwerbstätigkeiten deutlich übersteigt. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, wird die selbstständige Tätigkeit nicht hauptberuflich ausgeübt. Die dazu erforderliche Prüfung ist im Zweifelsfall nicht schematisch, sondern im Rahmen einer Gesamtschau vorzunehmen. Eine solche Gesamt-

schau verhindert einerseits Zufallsergebnisse in den Fällen, in denen ein geringes Zurückbleiben bei einem Kriterium mit einem deutlichen Übersteigen beim anderen Kriterium zusammentrifft, und erlaubt andererseits, dass Besonderheiten wie z. B. im Falle eines Ausbildungsverhältnisses mit entsprechend geringer Vergütung berücksichtigt werden können, indem eine höhere Bewertung der wirtschaftlichen Bedeutung dieses Entgelts im Hinblick auf die angestrebte abhängige Beschäftigung im späteren Beruf vorgenommen wird. Werden mehrere selbstständige Tätigkeiten ausgeübt, sind sie hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und des zeitlichen Umfangs zusammenzurechnen.

Im Sinne einer den Belangen aller Beteiligten Rechnung tragenden Abgrenzung, die vor allem verfahrenspraktisch relativ einfach durchzuführen ist, ist zunächst von folgenden Grundannahmen auszugehen:

- Ø Bei Arbeitnehmern, die aufgrund tariflicher, betriebsbedingter oder arbeitsvertraglicher Regelungen vollschichtig arbeiten oder deren Arbeitszeit der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebs entspricht, besteht die widerlegbare Vermutung, dass - unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts - daneben für eine hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit kein Raum mehr bleibt.

- Ø Bei Arbeitnehmern, die mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten und deren monatliches Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) mehr als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße beträgt, besteht die widerlegbare Vermutung, dass daneben für eine hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit kein Raum mehr bleibt.

- Ø Im umgekehrten Fall, also wenn die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) nicht mehr als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße beträgt, besteht die widerlegbare Vermutung, dass die selbstständige Erwerbstätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird.

Lässt sich nach diesen Grundsätzen das Vorliegen einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit nicht eindeutig bestimmen oder gilt es, Vermutungen zu widerlegen, ist nach den Gegebenheiten des Einzelfalles bei Vergleich der Kriterien wirtschaftliche Bedeutung und zeitlicher Aufwand der jeweiligen Erwerbstätigkeiten festzustellen, ob die selbstständige Erwerbstätigkeit deutlich überwiegt. Für die Prüfung der wirtschaftlichen Bedeutung der selbstständigen Tätigkeit einerseits und der Beschäftigung andererseits sind das Arbeitseinkommen (§ 15 SGB IV) und das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) miteinander zu vergleichen.

Wann von einem „deutlichen Überwiegen“ auszugehen ist, hat die Rechtsprechung bislang nicht konkret beantwortet. Übersteigt die selbstständige Tätigkeit sowohl von der wirtschaftlichen Bedeutung als auch vom zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten um jeweils mindestens 20 v. H. kann von einem deutlichen Überwiegen ausgegangen werden; der vorgenannte Prozentsatz ist allerdings kein starrer Wert, sondern dient der Orientierung.

Eine neben einer Beschäftigung nicht hauptberuflich ausgeübte selbstständige Tätigkeit wird nicht dadurch „hauptberuflich“, dass in Fällen der kurzfristigen Unterbrechung des fortdauernden Arbeitsverhältnisses oder im Fall der Elternzeit kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, wenn die selbstständige Tätigkeit in dieser Zeit nicht ausgeweitet wird.

Nach den Grundsätzen ist erstmals vom 01.01.2011 an zu verfahren. Dies gilt uneingeschränkt in den Fällen, in denen die selbstständige Tätigkeit nach dem 31.12.2010 aufgenommen wird. Wurde die selbstständige Tätigkeit vor dem 01.01.2011 aufgenommen, ist bei der nächsten Prüfung des Versicherungsverhältnisses (auch auf Verlangen des Mitglieds) oder bei einer Änderung der Verhältnisse, die für die Feststellung der Versicherungspflicht erheblich sind, nach den vorliegenden Grundsätzen zu verfahren. Etwaige Änderungen im Versicherungsstatus, die allein auf die Anwendung dieser Grundsätze zurückzuführen sind, sind zukunftsbezogen zu berücksichtigen; soweit ein Verwaltungsakt vorliegt, sind die verwaltungsverfahrensrechtlichen Regelungen, insbesondere §§ 45, 48 SGB X, zu beachten.

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

4. Überarbeitung des gemeinsamen Rundschreibens vom 09.03.2004 zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes
-

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes auf Altersteilzeitarbeit, die nach dem 30.06.2004 beginnt, ein gemeinsames Rundschreiben vom 09.03.2004 herausgegeben.

Das Altersteilzeitgesetz ist zwischenzeitlich u. a. durch

- ∅ das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954),
- ∅ das Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung vom 24.04.2006 (BGBl. I S. 926),
- ∅ das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007 (BGBl. I S. 554),
- ∅ das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19.12.2007 (BGBl. I S. 3024),
- ∅ das Jahressteuergesetz 2008 vom 20.12.2007 (BGBl. I S. 3150) und
- ∅ das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21.12.2008 (BGBl. I S. 2940)

geändert worden.

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelungen und zwischenzeitlich getroffenen Beratungsergebnissen waren die Ausführungen im gemeinsamen Rundschreiben vom 09.03.2004 zu überarbeiten. Die jeweiligen Änderungen sind im Vorfeld innerhalb einer Arbeitsgruppe erörtert und abgestimmt worden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung kommen überein, das gemeinsame Rundschreiben zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes in der vorliegenden überarbeiteten Fassung unter dem Datum vom 02.11.2010 neu bekanntzugeben.

Anlage [*hier nicht beigefügt; siehe unter Rundschreiben vom 02.11.2010 „Altersteilzeitgesetz; Versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtliche Auswirkungen“*]

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

5. Anpassung des Arbeitgeberbeitragsanteils im Wertguthaben während der Entspargung
aufgrund veränderter Rechengrößen

Wertguthaben, die im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV aufgebaut werden, sind seit dem 01.01.2009 nach § 7d Abs. 1 SGB IV als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Der auf das ab 2009 angesparte Arbeitsentgelt entfallende Arbeitgeberbeitragsanteil ist demnach ebenfalls ins Wertguthaben einzustellen.

Im Frage-/Antwortkatalog der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen vom 13.04.2010 (Seite 5 ff.) wird hierzu klargestellt, dass der Arbeitgeberbeitragsanteil in der Freistellungsphase oder bei Übertragung des Wertguthabens nach den aktuellen Rechengrößen und dem aktuellen Versicherungsstatus aus dem - vorbehaltlich der Werterhaltungsgarantie bei planmäßiger Freistellung nach § 7d Abs. 3 SGB IV - vorhandenen Wertguthaben zu finanzieren ist. Eine Nachschusspflicht bzw. im umgekehrten Fall ein Entnahmerecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitgeberbeitragsanteile besteht nicht. Sofern die während der Entspargung des Wertguthabens bzw. im Übertragungsfall vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge höher sind als die in der Ansparphase eingestellten Arbeitgeberbeitragsanteile, vermindert sich das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers entsprechend. Im umgekehrten Fall erhöht sich das zur Verfügung stehende Entgeltguthaben. Die Entspargung kann in diesen Fällen durch eine Anpassung der letzten oder der laufenden monatlichen Wertguthabenenentnahme erfolgen.

Zu der Art und Weise der konkreten Anpassung der aus der letzten oder der laufenden monatlichen Wertguthabenenentnahme resultierenden Arbeitsentgelthöhe sind bislang keine Aussagen getroffen worden. Diesbezüglich gilt der Grundsatz, dass das ab 2009 angesparte Wertguthaben zum Zeitpunkt der Entspargung den Arbeitgeberbeitragsanteil enthält, der sich nach dem aktuellen Versicherungsstatus und den aktuellen Beitragssätzen ergibt. Danach bemisst sich die Höhe des zu entsparenden Bruttoarbeitsentgelts.

Beispiel (vereinfachte Darstellung)

Wertguthabenvereinbarung über vier Jahre
(zwei Jahre Arbeitsphase und zwei Jahre Freistellung)

erarbeitetes Arbeitsentgelt mtl.	3500 EUR
Auszahlungsverzicht zugunsten des Wertguthabenaufbaus mtl.	1500 EUR
ausgezahltes Arbeitsentgelt	2000 EUR

Wertguthabenaufbau in der Arbeitsphase mtl.	1800 EUR
Arbeitsentgelt	1500 EUR
Arbeitgeberbeitragsanteil (bei hälftigem Gesamtbeitragssatz i. H. von 20%)	300 EUR

Wertguthaben am Ende der Arbeitsphase	43200 EUR
Arbeitsentgelt	36000 EUR
Arbeitgeberbeitragsanteil	7200 EUR

Reduzierung des im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens aufgrund Erhöhung des Gesamtbeitragssatzes mit Beginn der Freistellung auf 44%:

Wertguthaben	43200 EUR
abzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil (bei hälftigem Gesamtbeitragssatz i. H. von 22%)	7790,16 EUR
verbleibendes Entgeltguthaben	35409,84 EUR

Wertguthabenabbau in der Freistellungsphase

Variante 1

vereinbarungsgemäße Entsparung (Arbeitsentgelt) mtl.	1500,00 EUR
zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22%	330,00 EUR
angepasstes Arbeitsentgelt im letzten (24.) Monat der Freistellungsphase	909,84 EUR
zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22%	200,16 EUR

Variante 2

angepasste Entsparung (Arbeitsentgelt) mtl.	1475,41 EUR
zzgl. Arbeitgeberbeitragsanteil i. H. von 22%	324,59 EUR

Die Angemessenheit des entsparten Arbeitsentgelts gilt in der Variante 1 auch im letzten Monat der Entsparung als gegeben.

Im Störfall gelten die vorgenannten Grundsätze entsprechend. Soweit im vorgenannten Frage-/Antwortkatalog ausgeführt wird, dass dann - neben der SV-Luft und den zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge geltenden Beitragssätzen - allerdings das tatsächlich eingestellte Entgeltguthaben Berechnungsgrundlage ist, gilt dies lediglich in den Fällen, in denen die SV-

Luft das Entgeltguthaben im Wertguthaben unterschreitet. Überschreitet die SV-Luft das Entgeltguthaben, führt dies z. B. bei steigenden Beitragssätzen auch im Störfall zu einer Reduzierung des aus dem Wertguthaben zu verbeitragenden Bruttoarbeitsentgelts.

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

6. Beitragsrechtliche Auswirkungen einer Umwandlung von Arbeitsentgelt bei Überlassung
von Firmenfahrzeugen

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV 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 oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Auch die Überlassung eines Firmenfahrzeugs zur privaten Nutzung an den Arbeitnehmer kann als Sachbezug Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sein. Für die Bewertung dieser Art von Sachbezügen im Sozialversicherungsrecht sind die in § 8 Abs. 2 Satz 2 und 3 EStG enthaltenen steuerlichen Regelungen entsprechend anzuwenden (§ 3 Abs. 1 Satz 3 SvEV).

Wird im Zuge der Überlassung eines Firmenfahrzeugs statt der bisherigen Vergütung die Zahlung eines reduzierten Barlohns vereinbart, ist diese Art von Barlohnnumwandlung nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beitragsrechtlich von Bedeutung, wenn sie arbeitsrechtlich zulässig ist, der Verzicht schriftlich niedergelegt wird und der Verzicht sich ausschließlich auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile richtet (vgl. Punkt 8 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21./22.11.2001).

Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 02.03.2010 - B 12 R 5/09 R - (USK 2010-40) entschieden, dass eine arbeitsrechtlich wirksame Vereinbarung über die Gewährung eines Sachbezugs (Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung) gegen Verzicht auf Barlohn auch dann beitragsrechtlich zu beachten ist, wenn die Vereinbarung mündlich getroffen wurde. Für die Wirksamkeit einer entsprechend wirksamen Vereinbarung bestehen im Beitragsrecht der Sozialversicherung keine besonderen Schriftformerfordernisse. Darüber hinaus hat das BSG festgestellt, dass bei einer entsprechenden Vereinbarung die Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach dem ausgezahlten Barlohn und dem Wert der als Sachbezug gewährten Überlassung des Firmenfahrzeugs zur privaten Nutzung zu errechnen sind.

Das gilt auch dann, wenn die Summe aus dem Wert des Sachbezugs und dem reduzierten Barlohn geringer ist als ein dem Arbeitnehmer ohne Sachbezug zustehender reiner Barlohn.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung verständigen sich darauf, den Grundsätzen des Urteils des BSG vom 02.03.2010 - B 12 R 5/09 R - (USK 2010-40) zu folgen, wonach es für einen sozialversicherungsrechtlich relevanten Verzicht auf Arbeitsentgelt nicht auf ein besonderes Schriftformerfordernis ankommt, wenn der Verzicht arbeitsrechtlich wirksam ist. Die Wirksamkeit des Entgeltverzichts bzw. der Entgeltumwandlung ist demnach allein danach zu beurteilen, ob der Entgeltverzicht bzw. die Entgeltumwandlung auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt ist insoweit unter Berücksichtigung der Entgeltumwandlung analog dem Steuerrecht zu ermitteln; eine Begrenzung auf den geldwerten Vorteil der Nutzungsüberlassung ist nicht vorzunehmen. Nach diesen Grundsätzen ist spätestens ab 01.01.2011 zu verfahren. Eine an den bisherigen Aussagen ausgerichtete Verfahrensweise wird für die Vergangenheit nicht beanstandet.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

7. Rechtskreiszuordnung bei Teilnahme von Arbeitnehmern an Transfermaßnahmen

Die Beiträge der versicherungspflichtigen Arbeitnehmer zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sind unter Berücksichtigung der besonderen Rechengrößen für das Beitrittsgebiet zu bemessen, wenn die beitragspflichtigen Einnahmen aus einer Beschäftigung im Beitrittsgebiet erzielt werden (§ 228a Abs. 1 SGB VI, § 408 SGB III). Die Rechtskreiszuordnung im Bereich der Renten- und Arbeitslosenversicherung hängt danach also entscheidend vom Beschäftigungsort ab. Beschäftigungsort ist nach § 9 Abs. 1 SGB IV der Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Für Arbeitnehmer, die infolge Betriebsänderungen in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit des Betriebes/Transfergesellschaft übergehen und im Zuge dessen eine Beschäftigung tatsächlich nicht (mehr) ausüben, lässt sich nach dem vorgenannten Grundsatz eine Rechtskreiszuordnung nicht ohne Weiteres vornehmen. Auch die Fiktionsregelungen zum Beschäftigungsort (vgl. § 9 Abs. 2 bis 6 SGB IV) ermöglichen für diese Fälle keine klare Zuordnung.

Die in Rede stehenden Arbeitnehmer erhalten unter den Voraussetzungen des § 216b SGB III Transferkurzarbeitergeld sowie häufig ein vom ehemaligen Arbeitgeber (personalabgebender Betrieb) finanziertes Arbeitsentgelt für Urlaubs- und Feiertage und unter Umständen einen Zuschuss zum Transferkurzarbeitergeld. Für die Bemessung des Transferkurzarbeitergeldes nimmt die Bundesagentur für Arbeit die Rechtskreiszuordnung nach dem Sitz des personalabgebenden Betriebs vor, da nach § 216b Abs. 5 Satz 2 SGB III auch die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit zu erfolgen hat, in deren Bezirk der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat.

Angesichts der Besonderheiten des auf Qualifizierung und Arbeitsvermittlung gerichteten Beschäftigungsverhältnisses dieser an Transfermaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmer halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung es für sachgerecht, wenn auch für die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessenden Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge sich die Rechtskreiszuordnung nach dem Sitz des personalabgebenden Betriebs rich-

tet. Befindet sich der Sitz des personalabgebenden Betriebs mithin im Beitrittsgebiet, ist die Beitragsbemessungsgrenze für das Beitrittsgebiet (Beitragsbemessungsgrenze [Ost]) zu berücksichtigen. Die Rechtskreiszuordnung ist danach unabhängig vom Wohnort des Arbeitnehmers und dem Sitz der Transfergesellschaft vorzunehmen.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

8. Zuordnung nicht gemeldeter Arbeitnehmer im Rahmen der Durchführung des Versicherungs- und Beitragsrechts in der Sozialversicherung für die Zeit ab 01.01.2011

Im Rahmen der gemeinsamen Verlautbarungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Krankenkassenwahlrecht gemäß § 173 ff. SGB V und zu den Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern wurde festgelegt, dass in den Fällen, in denen das Krankenkassenwahlrecht überhaupt nicht - also weder vom Arbeitnehmer nach § 173 SGB V noch vom Arbeitgeber nach § 175 Abs. 3 SGB V - ausgeübt worden und keine „letzte Kasse“ vorhanden ist, für die Zuordnung der nicht gemeldeten Arbeitnehmer die beiden letzten Ziffern der Betriebsnummer des Arbeitgebers, bei der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, maßgeblich sein sollen. Diese Zuordnung wird in der Regel jährlich in Anlehnung an die zum Stichtag 01.07. im Bereich der allgemeinen Krankenversicherung bestehenden Mitgliedschaften krankensicherter Arbeitnehmer überprüft. Die aufgrund dieser Zahlen vorgenommene Quotierung gilt sodann für das auf den jeweiligen Stichtag folgende Kalenderjahr.

Aufgrund der vom Bundesministerium für Gesundheit zum Stichtag 01.07.2010 veröffentlichten Mitgliederzahlen der gesetzlichen Krankenversicherung ist eine Überarbeitung der für die Zeit vom 01.01.2011 an geltenden Quotierung vorzunehmen. Gemäß Abschnitt A Ziffer 1.5.2 der gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 24.04.2007 zu den Prüfungen der Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern wird mit Wirkung vom 01.01.2011 folgende Zuordnung bekannt gegeben:

Betriebsnummer-Endziffern	00 - 31	=	Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK)
Betriebsnummer-Endziffern	32 - 51	=	Betriebskrankenkasse (BKK) [BKK Landesverband Hessen, KompetenzCenter Vollstreckung, Postfach 100122, 48050 Münster]
Betriebsnummer-Endziffern	52 - 60	=	Innungskrankenkasse (IKK)
Betriebsnummer-Endziffern	61 - 62	=	Knappschaft
Betriebsnummer-Endziffern	63 - 71	=	BARMER GEK
Betriebsnummer-Endziffern	72 - 79	=	Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK)
Betriebsnummer-Endziffern	80 - 91	=	Techniker Krankenkasse (TK)
Betriebsnummer-Endziffern	92 - 94	=	KKH-Allianz
Betriebsnummer-Endziffer	95	=	HEK - Hanseatische Krankenkasse
Betriebsnummer-Endziffer	96	=	hkk
Betriebsnummer-Endziffern	97 - 99	=	BARMER GEK

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

9. Prüfung eines Insolvenzschutzes nach § 7e Abs. 6 SGB IV;
hier: Zahlungsabrede im Fall der Verpfändung einer Lebensversicherung
-

Nach § 7e Abs. 1 SGB IV muss das einer Vereinbarung nach § 7b SGB IV zugrunde liegende Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers gesichert werden, soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und das Wertguthaben des Arbeitnehmers einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags grundsätzlich einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. Die vorgenannte Insolvenzschutzpflicht schließt also den auf das Entgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteil mit ein.

Die Rentenversicherungsträger haben im Rahmen ihrer turnusmäßigen Prüfungen bei den Arbeitgebern nach § 28p SGB IV bestimmte Regelungen zum Insolvenzschutz zu prüfen (§ 7e Abs. 6 SGB IV). Dabei ist festgestellt worden, dass in Verpfändungsvereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen werden, sich häufig Klauseln finden, die wie nachfolgend oder vergleichbar formuliert sind:

„An den auf die Ansprüche entfallenden jeweiligen Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer hiermit einen Anspruch ein. Eine Auszahlung dieser Arbeitgeberbeiträge erfolgt an die jeweiligen Sozialversicherungsträger.“

Da die Einzugsstellen aufgrund von möglichen Krankenkassenwechseln der Arbeitnehmer in der Praxis nicht selbst Vereinbarungspartner einer Verpfändungsvereinbarung sein können, stellt ein entsprechender Passus in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Fall der Notwendigkeit der Inanspruchnahme des Pfandrechts sicher, dass (auch) die Arbeitgeberbeitragsanteile an die zuständige Einzugsstelle ausgekehrt werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind der Auffassung, dass entsprechende Formulierungen Zahlungsabreden beinhalten und in Bezug auf die Sicherung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge vor den Folgen der Insolvenz zulässig sind.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 02./03.11.2010

10. Überarbeitung der gemeinsamen Verlautbarung vom 26.09.2008 zur Umlage für das
Insolvenzgeld

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die mit dem Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz - UVMG) vom 30.10.2008 (BGBl. I S. 2130) für die Zeit ab 01.01.2009 beschlossene Übertragung des Einzugs der Umlage für das Insolvenzgeld von den Unfallversicherungsträgern auf die Einzugsstellen zum Anlass genommen, unter dem Datum vom 26.09.2008 eine gemeinsame Verlautbarung zur Umlage für das Insolvenzgeld herauszugeben. Seitdem sind in der Auslegung einige Änderungen vollzogen und bislang noch nicht dokumentierte Fragestellungen bzw. Sachverhalte bewertet worden. Aufgrund dessen ist in Bezug auf die vorgenannte gemeinsame Verlautbarung Überarbeitungsbedarf formuliert worden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung kommen überein, die gemeinsame Verlautbarung vom 26.09.2008 zur Umlage für das Insolvenzgeld in der vorliegenden überarbeiteten Fassung unter dem Datum vom 03.11.2010 neu bekanntzugeben.

Anlage [*hier nicht beigefügt; siehe unter Rundschreiben vom 03.11.2010 „Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung vom 30.10.2008; hier: Umlage für das Insolvenzgeld“*]

- unbesetzt -