Einzug von SV-Beiträgen

Der Arbeitgeber wird beim Beitragseinzug für die Träger der Sozialversicherung sozusagen auftragsweise tätig. Unterläuft ihm jedoch ein Fehler, was in der Praxis vorkommt, haftet er mit seinem Vermögen. Deshalb ist es wichtig, die Spielregeln zu beachten und zu wissen, in welchen Fällen der Anteil des Arbeitnehmers noch nachträglich abgezogen werden kann.



Beitragsverteilung

Grundsätzlich teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge. Allerdings gibt es einige Ausnahmen.

Geringverdiener. Für Geringverdiener mit einem monatlichen Entgelt von nicht mehr als 325 Euro muss der Arbeitgeber auch den Anteil des Beschäftigten mit übernehmen. Das gilt allerdings nur für Auszubildende und andere zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte. Wird in einzelnen Monaten – z. B. wegen einer Einmalzahlung – dieser Grenzwert überschritten, zahlt der Arbeitgeber die Beiträge aus 325 Euro in voller Höhe, die Beiträge aus dem überschießenden Betrag teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte.

Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung. Seit dem Jahr 2005 zahlen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung zusätzlich zum allgemeinen Beitragssatz einen Zusatzbeitrag von 0,9 % des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Diesen Zusatzbeitrag trägt der Beschäftigte grundsätzlich allein. Ausnahme: Für Geringverdiener übernimmt der Arbeitgeber neben dem Arbeitnehmeranteil auch den Zusatzbeitrag.

Zuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung. In der Pflegeversicherung müssen Kinderlose einen höheren Beitrag zahlen – ausgenommen sind Personen vor Vollendung des 23. Lebensjahres und Personen, die vor 1940 geboren wurden. Er beträgt 0,25 % des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Auch diesen Beitragszuschlag zahlt der Beschäftigte grundsätzlich allein. Ausnahme sind auch hier die Geringverdiener, für die der Arbeitgeber den Zuschlag übernimmt.

Kurzarbeit. Wird in einem Unternehmen kurz gearbeitet, trägt der Arbeitgeber die auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträge allein.

Einbehalt des Arbeitnehmeranteils

Der Arbeitgeber hat einen Rechtsanspruch auf den von seinem Beschäftigten zu tragenden Beitragsanteil. Allerdings kann er diesen Anspruch grundsätzlich nur durch einen Abzug vom Arbeitsentgelt realisieren. Versäumt er den laufenden Abzug, darf er diesen nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachholen. Versäumt er auch dies, ist ein Abzug nicht mehr möglich. Der Arbeitgeber bleibt auf den Ausgaben sitzen. Sinn dieser Regelung ist es, den Beschäftigten vor einer finanziellen Überforderung durch einen nachträglichen Gehaltsabzug zu schützen, von dem er im Regelfall keine Kenntnis hatte und daher keine Rücklagen bilden konnte. Ausnahmen gibt es allerdings – damit sich der Arbeitnehmer nicht ungerechtfertigt bereichern kann, sollte er Schuld an dem unterbliebenen Beitragsabzug sein.

Späterer Abzug

Ein späterer Abzug **(Beispiel 1)** ist ausnahmsweise auch nach Ablauf der drei Monate möglich. Das betrifft folgende Fälle:

Späterer Abzug – Beispiel 1
Arbeitgeber und Arbeitnehmer streiten sich um die tarifvertragliche Einstufung. Vor dem Arbeitsgericht bekommt der Arbeitnehmer Recht und eine rückwirkende Höhergruppierung mit Gehaltsnachzahlung für die vergangenen zwölf Monate zugesprochen.
In diesem Fall kann der Arbeitgeber aus der Nachzahlung selbstverständlich die Arbeitnehmerbeiträge einbehalten. Hier ist ihm kein Verschulden anzulasten. Da die Zahlung des Gehaltes erst mit dem Urteil des Arbeitsgerichtes entschieden wurde, hatte er ja zuvor gar keine Möglichkeit den Arbeitnehmeranteil einzubehalten. Hier trifft ihn kein Verschulden, sodass der Beschäftigte den nachträglichen Abzug dulden muss.

- **wenn der Beitragsabzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist.**

An das „Nicht-Verschulden“ des Arbeitgebers werden recht hohe Anforderungen gestellt. So reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber etwa einen Fehler gemacht hat, auch wenn dies in Unkenntnis der tatsächlichen Verhältnisse geschah.

Häufiger Fall: Im Rahmen der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger werden Beitragsnachforderungen vorgenommen. Hier hat der Arbeitgeber in aller Regel keine Möglichkeit des nachträglichen Beitragsabzugs. Auch wenn das Recht zum nachträglichen Beitragsabzug ausnahmsweise bestehen sollte, kann es nicht mehr realisiert werden. Das ist dann der Fall, wenn die Beschäftigung zwischenzeitlich beendet wurde, und der Arbeitnehmer kein Gehalt mehr erhielt, von dem die Beiträge einbehalten werden könnten.

- **wenn der Beschäftigte seinen Auskunftspflichten gegenüber dem Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt.**

Das schlichte Verschweigen etwa einer zweiten Beschäftigung reicht dafür nicht aus. Es sei denn, der Arbeitgeber hat den Beschäftigten nachweislich danach befragt, und dieser hat die Zweitbeschäftigung verschwiegen. Da hier der Arbeitgeber stets in der Beweispflicht steht, sind die Ansprüche gegen den Beschäftigten vielfach nur schwer zu realisieren. Ist der Nachweis aber möglich, kann er den Arbeitnehmeranteil sogar bei beendetem Beschäftigungsverhältnis noch verlangen – also nicht nur im Rahmen des Gehaltsabzugs.

- **wenn der Beschäftigte den Beitrag allein trägt.**

Das betrifft den Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung von 0,9 % und den Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung von 0,25 %.

Diese Beitragsteile kann der Arbeitgeber auch noch zu einem späteren Zeitpunkt, nach Ablauf der drei Monate, vom Gehalt einbehalten. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber bei der Abrechnung einen Fehler gemacht hat und etwa im Rahmen der Betriebsprüfung Beiträge nachzahlen muss. Auch hier kann der Arbeitgeber über das Ende der Beschäftigung hinaus die Begleichung der Beitragsforderung verlangen.

- **solange der Beschäftigte nur Sachbezüge erhält.**

Dieser Fall ist in der Praxis nicht sehr häufig. Im Grunde geht es um Beschäftigte, die – z. B. wegen Ablauf der Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall – kein Arbeitsentgelt mehr beziehen, aber noch laufende Sachbezüge wie Kost und Logis, Firmenfahrzeug mit Privatnutzung usw. erhalten. Wenn hiervon Beiträge zu zahlen sind, kann der Arbeitgeber den Beitragsabzug auch später, also nach Wiederaufnahme der Beschäftigung vornehmen.

Abführen der SV-Beiträge

Der Arbeitgeber behält die Arbeitnehmeranteile, einschließlich der vom Beschäftigten zu zahlenden Beitragszuschläge, ein und führt sie an die Einzugsstelle ab. Einzugsstelle ist jeweils die gesetzliche Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Besteht keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, ist die Kasse zuständig, bei der zuletzt eine Versicherung bestanden hat. Gibt es eine solche Kasse nicht oder nicht mehr, entscheidet der Arbeitgeber, an

welche Kasse er die Beiträge abführt. Diese Entscheidung bleibt auf Dauer gültig. Die Einzugsstelle erhält die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie die Umlagebeiträge des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlungsversicherung (U1, U2).

Die Beiträge sind spätestens bis zum Fälligkeitstag bei der Krankenkasse einzuzahlen.

Wichtig: Die Beiträge müssen so rechtzeitig gezahlt werden, dass sie am Fälligkeitstag der Krankenkasse zur Verfügung stehen. So reicht etwa die Abgabe eines Schecks am Fälligkeitstag nicht aus. Die Banklaufzeiten müssen vom Arbeitgeber berücksichtigt werden. Sonst drohen Säumniszuschläge.

Am sichersten ist es, der Krankenkasse eine Einzugsermächtigung zu erteilen. Dann trägt diese das Risiko des rechtzeitigen Einzugs.

Fälligkeit der Beiträge

Die Fälligkeitstage sind inzwischen gesetzlich vereinheitlicht worden. Beiträge werden fällig am drittletzten banküblichen Arbeitstag eines Kalendermonats. Daraus ergeben sich für das Jahr 2008 die entsprechenden aktuellen Fälligkeitstermine **(Kasten).** Bei dieser Terminsetzung ist klar, dass im Normalfall die tatsächliche Beitragshöhe noch gar nicht feststeht, insbesondere bei stundenweiser Abrechnung, Überstunden usw.

Deshalb muss zum Fälligkeitstermin die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ermittelt werden. Dabei darf es sich nicht um eine bloße Schätzung handeln, sondern die voraussichtliche Höhe der Beiträge muss unter Berücksichtigung aller bekannten Faktoren sorgfältig ermittelt werden. Vor allem absehbare Lohnerhöhungen, Überstunden, Einmalzahlungen usw. müssen berücksichtigt werden.

Die für die Ermittlung der voraussichtlichen Höhe zugrunde gelegten Kriterien sind in den Gehaltsunterlagen zu dokumentieren und unterliegen der Prüfung im Rahmen der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger. Differenzen zwischen dem voraussichtlichen Beitrag und dem tatsächlich abgerechneten Wert werden mit der nächsten Beitragszahlung zum folgenden Fälligkeitstag ausgeglichen **(Beispiel 2)**.

Um den Aufwand für die Unternehmen zu verringern, hat der Gesetzgeber nach ersten Problemen in der Praxis eine so genannte „Vereinfachungsregel" verabschiedet. Leider wurde diese in der Rechtsauslegung durch die Sozialversicherungsträger dann doch wieder aufwendiger gestaltet als es eigentlich notwendig ist.

Vereinfachungsregel

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber als voraussichtliche Beitragshöhe einfach auf den tatsächlichen Wert des Vormonats zurückgreifen und sich damit die aufwendige Vorausberechnung ersparen. Voraussetzung für die Nutzung der Vereinfachungsregel **(Beispiel 3)** ist, dass die Entgeltzahlung im Unternehmen regelmäßig

TERMINE

Beitragszahlung		Abgabe der Beitragsnachweise	
Mai	28.05.2008	**Mai**	26.05.2008
Juni	26.06.2008	**Juni**	24.06.2008
Juli	29.07.2008	**Juli**	25.07.2008
August	27.08.2008	**August**	25.08.2008
September	26.09.2008	**September**	24.09.2008
Oktober	28./29.10.2008*	**Oktober**	24./27.10.2008*
November	26.11.2008	**November**	24.11.2008
Dezember	23.12.2008	**Dezember**	19.12.2008

* Der 29.10.2008 gilt in den Bundesländern, in denen der 31.10.2008 kein Feiertag ist.

* Der 27.10.2008 gilt in den Bundesländern, in denen der 31.10.2008 kein Feiertag ist.



Echt
stark:

Unsere CAB PC-Wandschränke aus widerstandsfähigem Polycarbonat. Mit hervorragender Brandklassifikation.
Für extreme industrielle Umgebungen. Im Außenbereich. Und im Innenbereich. Gern auch mit transparenten Türen und Deckeln.



FIBOX GmbH
Rehwinkel 30 • 32457 Porta Westfalica
Telefon: +49 - 57 31 - 8 69 46 - 0
Telefax: +49 - 57 31 - 8 69 46 - 50
E-Mail: info@fibox.de • www.fibox.de

Finnisch gut!
FIBOX
Enclosing innovations

durch Mitarbeiterwechsel oder die Zahlung von variablen Entgeltbestandteilen geprägt ist:

- Um einen **Mitarbeiterwechsel** in diesem Sinne handelt es sich, wenn eine versicherungsfreie geringfügige oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen oder beendet wird. Auch ein Wechsel zwischen rechtlich selbstständigen Unternehmen innerhalb eines Konzerns reicht dafür aus.
- Um **variable Arbeitsentgeltbestandteile** handelt es sich z. B. bei Mehrarbeitsvergütungen, Zuschlägen und Zulagen, deren genaue Höhe grundsätzlich erst nach Abschluss der Entgeltabrechnung feststeht (auch Provisionen oder Umsatzbeteiligungen).
- Regelmäßig liegen diese Kriterien vor, wenn in drei aufeinanderfolgenden Monaten (einschließlich des Monats, für den erstmals die Vereinfachungsregel in Anspruch genommen werden soll) mindestens eines der beiden Kriterien erfüllt ist.

Sind die Voraussetzungen für die Vereinfachungsregelung erfüllt, kann der Arbeitgeber diese nutzen. Er ist aber nicht dazu verpflichtet. Welches Verfahren er nutzt, bleibt ihm überlassen. Die Entscheidung kann er für jeden Monat wieder neu treffen. Wird die Vereinfachungsregel angewandt, so gilt dies für alle Einzugsstellen, also alle im Unternehmen vertretenen Krankenkassen und für die Minijobzentrale. Nutzt der Arbeitgeber die Vereinfachungsregelung, so hat er darauf zu achten, dass die erforderlichen Kriterien auch weiterhin erfüllt sind. Das muss zwar nicht in jedem einzelnen Kalendermonat der Fall sein. Gab es aber in den vergangenen drei Abrechnungsmonaten weder einen Mitarbeiterwechsel noch variable Entgeltbestandteile, endet das Recht auf die Nutzung **(Beispiel 4)**.

Abgabe des Beitragsnachweises

Seit Anfang 2008 ist auch für die Abgabe des Beitragsnachweises, der der Beitragszahlung an die Krankenkasse zugrunde liegt, ein einheitlicher Abgabetermin gesetzlich geregelt. Zuvor konnte jede Krankenkasse selbst in ihrer Satzung einen entsprechenden Termin festlegen.

Der Beitragsnachweis muss spätestens zwei bankübliche Arbeitstage vor dem Fälligkeitstag bei der Krankenkasse vorliegen, d. h. übermittelt sein. Für das Jahr 2008 ergeben sich daraus die folgenden spätesten Abgabetermine **(Kasten)**.

Besser nicht zu spät zahlen

Bei verspäteter Überweisung der Sozialversicherungbeiträge versteht der Gesetzgeber keinen Spaß. Bereits bei einem Tag Verspätung werden Säumniszuschläge fällig – in Höhe von 1 % je angefangenem Monat, nicht Kalendermonat **(Beispiel 5)**. In Ausnahmefällen kann die Krankenkasse die Säumniszuschläge auf Antrag des Arbeitgebers erlassen. Das geht aber nur bei einem ansonsten pünktlichen Beitragszahler.

Höchstens zwei Mal im Jahr kann die Kasse bei entsprechender Begründung – z. B. plötzliche Krankheit des Gehaltsbuchhalters oder des Prokuristen – die Säumniszuschläge erlassen. Die Krankenkassen können hier nur sehr eingeschränkt agieren, da es sich nicht nur um die Beiträge zur Krankenversicherung handelt, sondern alle Sozialversicherungsträger betroffen sind.

Zahlungsschwierigkeiten

Jedes Unternehmen kann einmal in die Verlegenheit von Zahlungsproblemen kommen, wenn beispielsweise ein großer Auftraggeber noch nicht gezahlt hat oder gerade eine größere Steuernachzahlung fällig war.

Dann kann es passieren, dass die Sozialversicherungsbeiträge auch mit bestem Willen einfach nicht pünktlich gezahlt werden können. Jetzt sollte der Arbeitgeber aber auf keinen Fall den Kopf in den Sand stecken. Ansonsten kann es teuer werden – Säumniszuschläge – und ggf. unangenehm – Mahnungen, Kontenpfändung, Zwangsvollstreckungsmaßnahmen, zu denen die Kassen verpflichtet sind – usw.

Das Problem ist vielmehr offensiv anzugehen. Die Krankenkasse(n) sollten am besten schon vor der Fälligkeit von den vorübergehenden Schwierigkeiten informiert werden. Mit dem Ruf eines „redlichen Schuldners“ sind viele Kompromisse und Verhandlungen möglich. Zudem werden keine Säumniszuschläge fällig, wenn die Kasse die Beitragsschulden vor der Fälligkeit stundet. Zwar müssen dann grundsätzlich Zinsen gezahlt werden. Die Krankenkasse hat dabei aber mehr Möglichkeiten der Gestaltung – etwa niedrigere Zinsen oder einen teilweisen oder vollständigen Erlass. In das Gespräch mit der Kasse sollte man mit einem konkreten Zeitplan, ggf. einen Ratenzahlungsvorschlag und wenn möglich mit Sicherheiten gehen.

Wichtig: Zumindest ist nach Möglichkeit die Zahlung der Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen sicherzustellen. Dieses Geld wurde (zumindest theoretisch) von den Beschäftigten einbehalten. Werden diese Anteile nicht gezahlt, ist der Tatbestand der Beitragshinterziehung (§ 266a Strafgesetzbuch) erfüllt.

Neben einer strafrechtlichen Verfolgung kann dies auch haftungsrechtliche Konsequenzen haben, sodass etwa ein GmbH-Geschäftsführer für die einbehaltenen Arbeitnehmeranteile auch mit seinem Privatvermögen haftet.

Gesundheitsfonds

An diesen Regelungen wird sich auch durch die Einführung des noch immer heftig diskutierten Gesundheitsfonds zunächst nichts ändern.

Allerdings wird es zum 1. Januar 2009 einen einheitlichen, gesetzlich festgelegten Beitragssatz zur Krankenversicherung geben, sodass nicht mehr jede Krankenkasse ihren eigenen Beitragssatz festlegen kann. Die Kassen bleiben aber weiterhin Einzugsstellen für die Beiträge. Ab 2011 werden Arbeitgeber sich eine Krankenkasse als zentrale Weiterleitungsstelle für alle Sozialversicherungsbeiträge wählen können – auf freiwilliger Basis. Diese Krankenkasse zieht dann die Beiträge für alle im Unternehmen vertretenen Krankenkassen ein und leitet sie an den Gesundheitsfonds und die anderen Sozialversicherungsträger weiter.

Sie nimmt ebenfalls die Meldungen für alle Mitarbeiter zentral entgegen.

J. Heidenreich

Fälligkeit – Beispiel 2

Für den Abrechnungsmonat August 2008 (Fälligkeit 27.8.) ermittelt die Gehaltsabteilung ein voraussichtliches Beitragssoll in Höhe von 10500 Euro. Nach der endgültigen Abrechnung des Monats August, die Anfang September erfolgt, ergibt sich eine Beitragsschuld von 10900 Euro. Für den September (Fälligkeit 26.9.) wird ein voraussichtliches Soll von 11000 Euro ermittelt.

Zum 26.9. zahlt die Firma einen Betrag von 11400 Euro (einschließlich 400 Euro Nachzahlung aus August) an die Krankenkasse.

Vereinfachung – Beispiel 3

Die Firma Elektro-Brügge möchte ab September 2008 die Vereinfachungsregelung nutzen. Das ist möglich, wenn es in jedem der drei Monate September, August und Juli entweder einen Mitarbeiterwechsel gab, oder für mindestens einen Beschäftigten variable Entgeltbestandteile zu berücksichtigen waren.

Wegfall der Vereinfachungsregel – Beispiel 4

Die Firma Elektrobau Süd nutzt die Vereinfachungsregelung. In den Monaten Juni, Juli und August 2008 gab es weder einen Mitarbeiterwechsel, noch wurden variable Entgeltbestandteile gezahlt. Ab September 2008 ist die Nutzung der Vereinfachungsregel nicht mehr zulässig.

Säumniszuschlag – Beispiel 5

Die Firma Elektro-Wöller ermittelt für den September 2008 einen Beitrag von 12400 Euro. Statt am 26.9. überweist sie den Betrag erst einen Tag später. Die Krankenkasse stellt Säumniszuschläge in Höhe von 124 Euro in Rechnung.