

Das verkannte Sparpotenzial

PRAXIS. Betriebe sollten die Kosten für die gesetzliche Unfallversicherung unter die Lupe nehmen: Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, kann dies den Beitrag mindern.

Von **Sven Nottmeyer** und
Thomas Muschiol (Red.)

Was unterliegt der Beitragspflicht in der Sozialversicherung? Oder umgekehrt ausgedrückt: Welche Lohnbestandteile unterliegen ausnahmsweise nicht der sogenannten Verbeitragung? Diese Frage wird in den Personalabteilungen nicht selten gestellt. Meist allerdings in der Art und Weise, dass in den lohnsteuerrechtlichen Vorschriften nach Möglichkeiten gefahndet wird, bestimmte Lohnbestandteile steuerfrei zu stellen oder eine günstige Pauschalsteuer anstelle der individuellen Lohnsteuer zu wählen. Ist eine solche Lücke gefunden, so sind diese Zahlungen in der Regel auch beitragsfrei in der Sozialversicherung (§ 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV).

Die BG-Uhren ticken anders

Betrachtet man diese herkömmlichen „Sparmodelle“ aus dem Blickwinkel der Beitragspflicht für den Sozialversicherungszweig „Gesetzliche Unfallversicherung“, so tut sich hier zunächst wenig Sparpotenzial auf, denn: Auf die Tatsache, dass ein Entgeltbestandteil lohnsteuer- und damit auch sozialversicherungsfrei ist, nimmt das Beitragsrecht der gesetzlichen Unfallversicherung in der Regel keine Rücksicht. Mit anderen Worten: Bei der Frage, welche Entgelte zur Zahlungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung führen, also in die sogenannte Lohnsumme einfließen, ticken die Uhren der Berufsge-

nossenschaften anders. Entscheidend ist nicht die allgemeine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung, sondern die Frage, ob dem Arbeitnehmer ein Entgelt aufgrund seiner tatsächlichen Tätigkeit zugeflossen ist.

Genauere Differenzierung ist angesagt

Aufgrund der vorzunehmenden Differenzierung kann dies unter Umständen aber auch bedeuten, dass gezahlte Entgelte zwar in der Lohnabrechnung zu einer Beitragspflicht führen, bei der Bewertung der Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung dagegen außen vor bleiben. Anhand der exakten Beurteilung von Zahlungen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen wird besonders deutlich, dass es durchaus auch Sachverhalte geben kann, bei denen nicht unerhebliche Kosteneinsparungen bei den Unternehmen auftreten. Voraussetzung dafür ist, dass die Differenzierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Steuerpflicht, der Sozialversicherungspflicht und der Unfallversicherungsp-

Es kann zu Kosteneinsparungen kommen, sofern die Differenzierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Unfallversicherungspflicht bekannt sind.

pfligt bekannt sind. Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses werden gegenüber Arbeitnehmern aus unterschiedlichen Gründen geleistet. Dabei ist hinsichtlich der daraus resultierenden Beitragspflichten gegenüber den Unfallversicherungsträgern und den sonstigen Sozialversicherungsträgern wie folgt zu differenzieren.

Abfindung als Verlustentschädigung

Wird die Abfindung als lupenreine Verlustentschädigung, auch Sozialabfindung im engeren Sinne genannt, gezahlt, entsteht weder eine allgemeine Sozialversicherungspflicht noch wird diese Zahlung in die Lohnsumme bei Festlegung der Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung einberechnet.

Die „unechte“ Abfindung

Nicht selten werden Abfindungen aber auch zur Abgeltung aller Ansprüche, die beim Ende einer Beschäftigung noch bestehen oder zumindest streitig sind, bezahlt. Bei diesen Zahlungen spricht man in der Sozialversicherung von sogenannten unechten Abfindungen, weil sie trotz Bezeichnung als Abfindung in Wirklichkeit Arbeitsentgelt sind. In derartigen Fällen liegt eine allgemeine Beitragspflicht vor und die unechte Abfindung muss auch bei der Lohnsumme für die Berechnung der Beiträge zur Unfallversicherung berücksichtigt werden.

Gehaltszahlung mit Freistellung

Neben den Varianten der beschriebenen Abfindungszahlungen gibt es aber auch

OHNE
ÜBERSTUNDEN
INS
WOCHENENDE



Reisekosten
leicht gemacht

 **CONCUR**
www.concur.de

PRAXISBEISPIEL

So mindern Freistellungen die Beiträge

Mit einer Kündigung wird oft die „sofortige Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge“ ausgesprochen. Wie ein findiger Arbeitgeber diese Kosten bei der gesetzlichen Unfallversicherung teilweise wieder hereinholen kann, zeigt folgendes Beispiel.

Ein Hochbauunternehmen beschäftigt am Standort Hamburg einige leitende Mitarbeiter, die aufgrund der Aufgabe des Standorts betriebsbedingt zu kündigen sind. Mit den Mitarbeitern existieren zum Teil langjährige Arbeitsverträge, die mit langen Kündigungsfristen und hohen Abfindungen verbunden sind. Für den Niederlassungsleiter ist ein monatliches Gehalt von 15.000 Euro zugrunde zu legen. Für die anstehende viermonatige Kündigungsfrist soll dieser freigestellt werden und in diesem Zusammenhang eine Vereinbarung zum Tragen kommen, die einen endgültigen und unwiderruflichen Verzicht auf die geschuldete Arbeitsleistung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vorsieht. Unter der Voraussetzung, dass diese Vereinbarung verbindlich und schriftlich geschlossen und auch tatsächlich eingehalten wird, lassen sich folgende Beitragseinsparungen gegenüber der Berufsgenossenschaft erzielen:

Relevantes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt:

01.01. bis 30.04. = 4 Monate x 15.000 Euro = 60.000 Euro

Prozentuale Beitragsbelastung für ein Unternehmen des Hoch- und Tiefbaus bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, Bezirksverwaltung Hamburg, mit:

Gefahrklasse (Gefahrtarif 01.01.2012): 15,12

Beitragsfuß (Region Hamburg 2012): 4,25

Rechnerischer Beitragssatz (I): $15,12 \times 4,25 / 1.000 =$

6,426 %

Interner Lastenausgleich (2012): 0,135 %

Lastenverteilung nach Neurenten (2012): $15,12 \times 0,0250 = 0,378 \%$

Lastenverteilung nach Entgelten: 0,216 %

Rechnerischer Beitragssatz (II): $0,135 \% + 0,378 \% + 0,216 \% =$

**+ 0,729 %
= 7,155 %**

Ergebnis: Es besteht die Möglichkeit, eine Beitragsreduzierung in Verbindung mit der Freistellung des Mitarbeiters vorzunehmen. Diese berechnet sich anhand des Beispiels mit insgesamt

$60.000 \text{ Euro} \times 7,155 \% = 4.293 \text{ Euro}$

Quelle: BeGe Consulting

den häufigen Fall, dass bei Kündigungen oder Aufhebungsverträgen eine Freistellung für die noch offene Kündigungsfrist erfolgt und für diesen Zeitraum das Entgelt weitergezahlt wird. Bei der beitragsrechtlichen Beurteilung wird nicht selten übersehen, dass diese Zahlungen zwar bezüglich der allgemeinen Sozialversicherung als Arbeitsentgelt zu verbeitragen sind. Da es sich um eine Freistellung handelt und der Mitarbei-

ter während dieser Zeit keinem tatsächlichen Unfallversicherungsrisiko unterliegt, besteht im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung kein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mehr. ■



Sven Nottmeyer ist
Geschäftsführer der BeGe
Consulting GmbH in Luhliden.