

## Niederschrift

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

am 30.03.2011

	Seite
1. Versicherungsrechtliche Beurteilung kurzfristiger Auslandseinsätze in Konzernunternehmen im Rahmen einer Entsendung	3
2. Beitragsrechtliche Beurteilung von Verdienstausfallentschädigungen nach § 65a SGB I	5
3. Beitragsrechtliche Beurteilung der Geldleistungen zur Förderung in Kindertagespflege nach § 23 SGB VIII an Tagespflegepersonen (Tagesmütter)	7
4. Beitragsrechtliche Behandlung von Vorteilen aus Arbeitnehmerbeteiligungsprogrammen nach französischem Recht (FCPE)	11
5. Insolvenzgeldumlage bei gewöhnlicher Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten der EU	15

- 2 -

- unbesetzt -

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

am 30.03.2011

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung kurzfristiger Auslandseinsätze in Konzernunternehmen im Rahmen einer Entsendung

---

Eine Entsendung im Sinne einer Ausstrahlung nach § 4 SGB IV bei Beschäftigung in einer ausländischen Beteiligungsgesellschaft (z. B. einer Tochtergesellschaft) liegt vor, wenn der Beschäftigte im Rahmen eines bei der inländischen Gesellschaft (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zeitlich begrenzt entsandt wird (vgl. Abschnitt 3.3.3 der Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung und Einstrahlung vom 02.11.2010). Ein Fortbestehen eines bei der inländischen Gesellschaft begründeten Beschäftigungsverhältnisses im sozialversicherungsrechtlichen Sinne (§ 7 SGB IV) setzt voraus, dass der im Ausland Beschäftigte organisatorisch in den Betrieb in Deutschland eingliedert bleiben bzw. sein muss. Außerdem muss er dem Weisungsrecht seines bisherigen Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit - unter Umständen in einer durch den Auslandseinsatz bedingten gelockerten Form - unterstehen. Schließlich muss sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers ausschließlich gegen den bisherigen Arbeitgeber richten. Dafür spricht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt des im Ausland Beschäftigten - weiterhin - in der Entgeltabrechnung wie für seine Beschäftigten im Inland ausweist. Darüber hinaus ist bei Konzernunternehmen maßgebend, ob das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung im Inland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend gemacht wird (vgl. Urteil des BSG vom 07.11.1996 - 12 RK 79/94 -, USK 9651).

In diesem Zusammenhang ist fraglich, welche Bedeutung die steuerrechtliche Behandlung des Arbeitsentgelts hat und ob eine Entsendung im Sinne einer Ausstrahlung nach § 4 SGB IV generell auszuschließen ist, wenn das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe durch die aufnehmende Konzerngesellschaft geltend gemacht wird.

Bei konzerninternen Entsendungen ist entscheidend, wo der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses liegt. Dies gilt insbesondere bei kurzfristigen Entsendungen. Hier kommt der Eingliederung in den Betrieb des inländischen Arbeitgebers als wesentliches Element eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem

entsendenden Arbeitgeber entscheidende Bedeutung zu. Soweit dabei die Frage zu klären ist, gegen wen sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch richtet, gilt dies unverändert. Wer das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerlich geltend macht, tritt in diesem Zusammenhang bei der Beurteilung kurzfristiger Entsendungen in den Hintergrund.

Die steuerliche Geltendmachung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe durch die aufnehmende Konzerngesellschaft ist daher unschädlich, wenn

- Ø der Einsatz des dort vorübergehend eingesetzten Arbeitnehmers einer in einem anderen Staat ansässigen Konzerngesellschaft von kurzfristiger Dauer ist; von kurzfristiger Dauer ist ein Einsatz, der zwei Monate nicht überschreitet,
- Ø der Arbeitnehmer keinen anderen Arbeitnehmer ablöst, der zuvor vorübergehend dort eingesetzt war und
- Ø sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers, ausschließlich gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet.

Bei dem erneuten kurzfristigen Einsatz des Arbeitnehmers in demselben Staat bei demselben Unternehmen handelt es sich nur dann um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, wenn seit dem Ende der vorherigen vorübergehenden Beschäftigung dort mindestens zwei Monate vergangen sind.

Die vorstehenden Grundsätze gelten spätestens für ab 01.05.2011 beginnende Entsendungen. Soweit in der Vergangenheit anders verfahren wurde, wird dies nicht beanstandet.

Die Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern bei Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 SGB IV) vom 02.11.2010 werden bei nächster Gelegenheit entsprechend ergänzt.

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

am 30.03.2011

2. Beitragsrechtliche Beurteilung von Verdienstausfallentschädigungen nach § 65a SGB I

---

Arbeitsentgelt sind 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 und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Hierbei muss es sich zwar grundsätzlich um Leistungen handeln, die vom Arbeitgeber zur Abgeltung einer Arbeitstätigkeit zu erbringen sind. Das relevante Arbeitsentgelt wird aber nicht auf Einnahmen beschränkt, die vom Arbeitgeber selbst gezahlt werden. Vielmehr können auch Leistungen eines Dritten Arbeitsentgelt sein. Voraussetzung ist jedoch, dass die Leistungen tatsächlich eine Vergütung der Arbeitsleistung darstellen bzw. mit dieser im Zusammenhang stehen.

Wer der Aufforderung eines Leistungsträgers zum persönlichen Erscheinen oder zu einer medizinischen Untersuchung nachkommt, kann nach § 65a SGB I für entgangenes Arbeitsentgelt eine Verdienstausfallentschädigung erhalten. Bei dieser Verdienstausfallentschädigung handelt es sich nicht um sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Die Entschädigung des Verdienstausfalls stellt weder eine Vergütung für eine Arbeitsleistung dar noch steht sie im Zusammenhang mit einer erbrachten Arbeitsleistung. Der Charakter der Leistung wird gerade durch die Nichterbringung der Arbeitsleistung und dem damit einhergehenden Verlust des Anspruchs auf Vergütung bestimmt.

Der vorstehenden Bewertung steht nicht entgegen, dass entsprechende Verdienstausfallentschädigungen gegebenenfalls nach § 24 Nr. 1 Buchst. a in Verb. mit § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 EStG zu den steuerpflichtigen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zu zählen sind. An einer vergleichbaren Regelung fehlt es für die Sozialversicherung, anders als beispielsweise für Verdienstausfallentschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (§§ 56, 57

IfSG) oder in der Rentenversicherung für Verdienstausfallentschädigungen für Wehrübende nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (§ 13 USG i. V. m. § 166 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI).

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

am 30.03.2011

3. Beitragsrechtliche Beurteilung der Geldleistungen zur Förderung in Kindertagespflege  
nach § 23 SGB VIII an Tagespflegepersonen (Tagesmütter)

---

Die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Kindertagespflege wird in der Regel nicht im Rahmen eines versicherungsrechtlich relevanten Beschäftigungsverhältnisses (§ 7 Abs. 1 SGB IV) ausgeübt. Im Einzelfall und in Abhängigkeit von der konkreten Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen dem bzw. den Personensorgeberechtigten (das sind im Regelfall die Eltern) und der Tagespflegeperson kann jedoch ein Beschäftigungsverhältnis bestehen, wenn die für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses von der Rechtsprechung aufgestellten Kriterien erfüllt sind. Hierbei kommt es auf die Gesamtwürdigung der tatsächlichen Umstände des Einzelfalles an.

Die Träger der Jugendhilfe fördern die Betreuung von Kindern in Kindertagespflege nach §§ 22 ff. SGB VIII. Die Förderung umfasst die Vermittlung des Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson und deren fachliche Beratung, Begleitung und weitere Qualifizierung sowie die Gewährung einer laufenden Geldleistung (§ 23 Abs. 1 SGB VIII). Bestandteile dieser Geldleistung sind nach § 23 Abs. 2 SGB VIII

- Ø die Erstattung angemessener Kosten, die für den Sachaufwand entstehen (Nummer 1),
- Ø ein Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung (Nummer 2),
- Ø die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für Beiträge zu einer Unfallversicherung sowie die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung der Tagespflegeperson (Nummer 3) und
- Ø die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Kranken- und Pflegeversicherung der Tagespflegeperson (Nummer 4).

Der Anspruch auf die Geldleistung besteht im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Leistungsverhältnisses zwischen dem für die Leistung zuständigen Träger und der Tagespflegeperson als Leistungsempfänger. Die Förderung der Kindertagespflege nach dem SGB VIII wird unabhängig davon erbracht, ob die von einer Tagespflegeperson in ihrem Haushalt

oder im Haushalt des Personensorgeberechtigten geleistete Kindertagespflege im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit oder eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erbracht wird. Auch die in einem Beschäftigungsverhältnis zu den Personensorgeberechtigten stehenden Tagespflegepersonen haben grundsätzlich einen Anspruch auf Erstattung der Beiträge zur Unfall-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung nach Maßgabe des § 23 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB VIII. Da hier die Personensorgeberechtigten als Arbeitgeber auftreten und im Innenverhältnis gegenüber der Tagespflegeperson und im Verhältnis zu den Sozialversicherungsträgern zur Leistung bzw. Beitragszahlung verpflichtet sind, kann im Wege eines öffentlich-rechtlichen Vertrages nach §§ 53 ff. SGB X zwischen Jugendamt und Tagespflegeperson bzw. Personensorgeberechtigten die Zahlung der laufenden Geldleistung an die Personensorgeberechtigten (etwa im Wege der Abtretung) vereinbart werden.

In der Praxis bestehen unterschiedliche Auffassungen, ob es sich bei diesen Geldleistungen an die in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Tagespflegepersonen um sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV handelt.

Arbeitsentgelt sind 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 und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Hierbei muss es sich zwar grundsätzlich um Leistungen handeln, die vom Arbeitgeber zur Abgeltung einer Arbeitstätigkeit zu erbringen sind. Das relevante Arbeitsentgelt wird aber nicht auf Einnahmen beschränkt, die vom Arbeitgeber selbst gezahlt werden. Vielmehr können auch Leistungen eines Dritten Arbeitsentgelt sein. Voraussetzung ist jedoch, dass diese Leistungen tatsächlich eine Vergütung der Arbeitsleistung darstellen bzw. mit der Arbeitsleistung in einem engen Zusammenhang stehen.

Die Geldleistungen nach § 23 Abs. 2 SGB VIII stehen zwar in engem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung der Tagespflegeperson. Allerdings wird die Geldleistung im Rahmen der Übernahme der Kindertagespflege im öffentlichen Auftrag des Trägers der Jugendhilfe erbracht. Bei der Leistung handelt es sich um eine Sozialleistung im Sinne des § 11 in Verb. mit § 27 Abs. 1 Nr. 3 SGB I, die im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Leistungsverhältnisses beansprucht wird. Dies schließt die Behandlung der Geldleistung als von einem Dritten gezahltes Arbeitsentgelt aus. Sofern die im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses einer Tagespflegeperson gewährten Geldleistungen vom Träger der Jugendhilfe an die Personensorgeberechtigten zur Auszahlung an die Tagespflegepersonen erbracht werden, ist die Leistung nach § 23 Abs. 2 Nr. 2 SGB VIII (Betrag zur Anerkennung der För-



derungsleistung) Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 SGB IV. Dies gilt auch für die nach § 23 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII für die Erstattung tatsächlicher Sachaufwandskosten gewährten Leistungen. Da die Personensorgeberechtigten nach der Intention des Gesetzgebers (vgl. Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 14.12.2010 – Anlage) auch bei der Beschäftigung von Tagespflegepersonen (grundsätzlich nicht belastet werden sollen, werden die Beitragsleistungen nach § 23 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB VIII in diesen Fällen zur Finanzierung der von den Personensorgeberechtigten zu tragenden Arbeitgeberbeitragsanteile zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Umlage zur Unfallversicherung gewährt und sind daher nicht zum Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 SGB IV zu zählen.

Anlage





Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 11018 Berlin

Deutsche Rentenversicherung Bund  
Herr Dirk Büchel  
10704 Berlin

Referat 513  
Ausbau und Qualität der  
Kindertagesbetreuung

Stefan Haddick

HAUSANSCHRIFT Glinkastraße 24, 10117 Berlin  
POSTANSCHRIFT 11018 Berlin

TEL +49 (0)3018 555-1917

FAX +49 (0)3018 555-41917

E-MAIL stefan.haddick@bmfjsfj.bund.de

INTERNET www.bmfjsfj.de

ORT, DATUM Berlin, den 14.12.2010  
GZ 513-2283/002

## Beitragsrechtliche Behandlung der Geldleistungen zur Förderung in Kindertagespflege nach § 23 SGB VIII

Ihre Schreiben vom 03.06.2010 und 18.10.2010

Sehr geehrter Herr Büchel,

ich bitte die späte schriftliche Rückmeldung im Anschluss an unser Telefonat vom 23.07.2010 zu entschuldigen.

Für die beitragsrechtliche Behandlung der Geldleistungen zur Förderung in Kindertagespflege nach § 23 SGB VIII bitten Sie um Mitteilung, welche Intention der Gesetzgeber mit dieser Regelung verfolgt hat und wie sich dies auf abhängig beschäftigte Tagespflegepersonen im Haushalt der Eltern auswirkt.

Ausweislich der Begründung des Regierungsentwurfs eines Kinderförderungsgesetzes (KiföG; BT-Drs. 16/9299, S. 10, 14 f.) hat der Gesetzgeber mit der Neuregelung der „laufenden Geldleistung“ die Intention verfolgt, das Vergütungsniveau der Tagespflegepersonen auf ein angemessenes, leistungsgerechtes und auskömmliches Niveau zu heben und damit auch die aus der Besteuerung der Geldleistungen folgenden finanziellen Belastungen zu kompensieren. Durch die hälftige Übernahme angemessener ausgewählter Sozialversicherungsbeiträge sollten Tagespflegepersonen in ihrer Absicherung angestellten Arbeitnehmern angenähert werden und so auch die erstrebte Profilierung der Kindertagespflege zum Ausdruck kommen. Zwar beziehen sich diese Ausführungen in der Gesetzesbegründung nur auf Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, sind aber sinngemäß auf die schon zuvor in § 23 SGB VIII geregelte, praktisch infolge der steuerrechtlichen Behandlung wenig relevante Erstattung von Rentenversicherungsbeiträgen übertragbar.

Die beabsichtigte Annäherung an angestellte Arbeitnehmer bedeutet nicht, dass die Regelung auf selbständige Tagespflegepersonen beschränkt ist. Das Leistungsverhältnis zwischen Ta-

Servicetelefon: 01801 90 70 50  
Telefax: 03018 555 4400  
E-Mail: Info@bmfjsfj.service.bund.de  
Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 18.00 Uhr  
3,9 Cent pro angefangene Minute aus dem Festnetz

VERKEHRSANBINDUNG U2-Mohrenstr.; U6-Stadtmittel; U55-Brandenb.Tor  
Bus: TXL, 100, 200 Unter den Linden/Friedrichstr.  
S-Bahn: S1, S2, S25 Brandenburger Tor



SEITE 2

gespflegepersonen und Eltern ist nicht Gegenstand des SGB VIII. Leistung der Jugendhilfe ist gemäß § 2 Abs. 2 Ziff. 3 SGB VIII die Förderung in Kindertagespflege gemäß §§ 23, 24 SGB VIII und damit das öffentlich-rechtliche Leistungsverhältnis zwischen dem für die Leistungsgewährung zuständigen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe (§ 85 Abs. 1 SGB VIII) und dem Leistungsempfänger. § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB VIII sieht ausdrücklich vor, dass die Kindertagespflege auch im Haushalt des Personensorgeberechtigten geleistet werden kann. Wenn die unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts gemäß § 5 SGB VIII gewährte Leistung sich im Verhältnis zwischen Tagespflegeperson und Eltern als abhängige Beschäftigung darstellt, darf dies nicht zu (finanziellen) Lasten der Eltern gehen. Nach der Gesetzessystematik regelt sich die pauschalierte Kostenbeteiligung der Eltern allein nach § 90 SGB VIII. Auch bei abhängiger Beschäftigung bei den Eltern sind daher grundsätzlich Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge nach Maßgabe von § 23 Abs. 2 SGB VIII zu erstatten. Hinweise zur praktischen Umsetzung gibt das beigefügte Informationspapier „Fakten und Empfehlungen zu den Neuregelungen in der Kindertagespflege“.

Vor diesem Hintergrund erscheint aus Sicht des SGB VIII eine unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Behandlung der „laufenden Geldleistung“ danach, ob im Verhältnis zwischen Tagespflegeperson und Eltern eine abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit vorliegt, problematisch.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag



## Fakten und Empfehlungen zu den Neuregelungen in der Kindertagespflege

Das Gebiet der Kindertagespflege zeichnet sich durch eine große Uneinheitlichkeit aus. Nicht nur durch das große Spektrum an Erscheinungsformen – Vollzeit- oder Randzeitenbetreuung, nebenberufliche Betreuung weniger Kinder bis Großtagespflege –, sondern auch wegen der von Land zu Land und Kommune zu Kommune unterschiedlichen rechtlichen, fachlichen und finanziellen Rahmenbedingungen. Belastbare Angaben zur Höhe des von Tagespflegepersonen zu versteuernden Einkommens sind aus diesem Grund nicht möglich, zumal diese wiederum von etwaigen Zusatzeinkommen und dem Einkommen des Ehepartners abhängig ist. Das zu versteuernde Einkommen ist wiederum Grundlage für die Beitragszahlung zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Mit den Neuregelungen zur Kindertagespflege durch das Kinderförderungsgesetz haben Bund und Länder auf die – steuerrechtlich notwendige – neue Behandlung der Einkünfte aus Kindertagespflege reagiert. Sie stellen sicher, dass alle Tagespflegepersonen trotz der sehr uneinheitlichen Vergütungsstruktur der öffentlichen Kindertagespflege einen Sozialversicherungsschutz erhalten zu Bedingungen, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Leistungsfähigkeit stehen. Mit den gesetzlichen Vorgaben zur leistungsgerechten Ausgestaltung der Vergütungsstruktur in der Kindertagespflege und dem „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ hat das Bundesfamilienministerium die entscheidenden Weichen dafür gestellt, dass sich die Kindertagespflege mittelfristig zu einem anerkannten Berufsbild entwickeln kann und sich so auch ohne Verwerfungen in die gängige Struktur des Steuer- und Sozialversicherungsrechts einfügen lässt.

### 1. Besteuerung

Die Besteuerung der Einkünfte aus der öffentlich finanzierten Kindertagespflege folgt aus den Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17. Dezember 2007 (IV C 3 – S 2342/07/0001, BStBl I 2008, 17) und vom 20. Mai 2009 (IV C 6 - S 2246/07/10002, 2009/0327067). Ab dem Veranlagungszeitraum 2009 müssen auch Tagesmütter und Tagesväter, die vom Jugendamt bezahlt werden, die Einkünfte aus ihrer Tagespflege Tätigkeit versteuern. Bisher wurden die Einkünfte aus der öffentlich geförderten selbständigen Kindertagespflege als steuerfreie Beihilfe im Sinne von § 3 Nr. 11 Einkommensteuergesetz (EStG) behandelt, während rein privat tätige Tagespflegepersonen ihre Einkünfte auch in der Vergangenheit zu versteuern hatten.

Seit dem 1. Januar 2009 haben nun alle Tagespflegepersonen, die nicht im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, ihre Gewinne im Rahmen der Einkünfte aus selbständiger Arbeit zu versteuern (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 EStG). Eine Steuerfestsetzung erfolgt jedoch erst, wenn das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag von 8.004 € (bei Ledigen) oder von 16.008 € (bei zusammen veranlagten Ehegatten) übersteigt.

Dabei ist jedoch zu beachten:

Steuerfrei bleiben gemäß § 3 Nr. 9 EStG n.F. die nach § 23 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und 4 SGB VIII vom Jugendhilfeträger zu leistenden Erstattungen der Unfall-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge.

Zu versteuern ist der Gewinn, d.h. die Einnahmen abzüglich der Betriebsausgaben. Betriebsausgaben sind alle Aufwendungen, die im Zusammenhang mit der Ausübung der selbständigen Tätigkeit anfallen. Bei der Gewinnermittlung durch Einnahmenüberschussrechnung (§ 4 Abs. 3 EStG) gibt es zwei Möglichkeiten:

Die Tagespflegeperson weist die tatsächlich angefallenen Betriebsausgaben nach. Als Betriebsausgaben kommen beispielsweise – ggfls. anteilig – in Betracht: Nahrungsmittel, Ausstattungsgegenstände (Mobiliar), Beschäftigungsmaterialien (Spiel- und Bastelmaterialien), Fachliteratur, Hygieneartikel, Miete und Betriebskosten der zur Kinderbetreuung genutzten Räumlichkeiten, Telekommunikationskosten, Aufwendungen für Versicherungen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Betreuungstätigkeit stehen, Weiterbildungskosten, Fahrtkosten, Aufwendungen für Außer-Haus-Programm (z.B. Besuch von Zoo und kulturellen Veranstaltungen).

oder

Die Tagespflegeperson kann eine Betriebsausgabenpauschale geltend machen: Die Pauschale ist zum Veranlagungszeitraum 2009 von 246,- Euro auf monatlich 300,- Euro pro ganztags betreutem Kind (40 Stunden in der Woche) erhöht worden. Soweit die tatsächlich vereinbarte Betreuungszeit weniger als 40 Stunden pro Woche beträgt, ist die zeitanteilige Kürzung gemäß der Klarstellung im Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 20. Mai 2009 (IV C 6 - S 2246/07/10002, 2009/0327067) nach folgender Formel vorzunehmen:

$$\frac{300 \text{ €} \times \text{vereinbarte wöchentliche Betreuungszeit (max. 40 Stunden)}}{(8 \text{ Stunden} \times 5 \text{ Tage} \Rightarrow 40 \text{ Stunden})}$$

Auch für Zeiten, in denen die Tagespflegeperson (etwa wegen Urlaubs, Krankheit oder Fortbildung) verhindert ist, die vereinbarte Betreuung selbst zu erbringen, kann die Betriebsausgabenpauschale abgezogen werden, wenn die „laufende Geldleistung“ in dieser Zeit durch das Jugendamt weiter gezahlt wird.

Den Tagespflegepersonen bleibt es in jedem Fall unbenommen, statt der Pauschale die tatsächlichen höheren Betriebsausgaben geltend zu machen. Ein Abzug von einzelnen nachweisbaren Aufwendungen (z.B. für Lebensmittel) neben dem Abzug der Pauschale ist dagegen nicht möglich.

Findet die Kindertagespflege im Haushalt der Erziehungsberechtigten des Kindes statt, steht die Betriebsausgabenpauschale nicht zur Verfügung. In diesem Fall sind die tatsächlichen Kosten in der Regel leicht nachweisbar und daher eine Pauschale nicht erforderlich. Gleiches gilt bei Kindertagespflege in unentgeltlich zur Verfügung gestellten Räumen.

#### Empfehlung:

Tagespflegepersonen sollten Kontakt mit dem Finanzamt aufnehmen und sich den „Fragebogen zur steuerlichen Erfassung“ zusenden lassen. Der Fragebogen ist auch über das Formular-Management-System des Bundesministeriums der Finanzen im Internet abrufbar ([www.formulare-bfinv.de](http://www.formulare-bfinv.de)) und kann am PC ausgefüllt und anschließend an das Finanzamt gesandt werden. In diesem Fragebogen sind Angaben u.a. zu den künftigen Gewinnen zu machen. Anhand der Angaben zum voraussichtlichen Gewinn berechnet das Finanzamt die Vorauszahlungen für Einkommensteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag und nennt die Fälligkeitstermine. Die Vorauszahlungen können auf Antrag beim Finanzamt der tatsächlichen

Gewinnentwicklung angepasst werden. Die endgültige Steuerfestsetzung erfolgt dann anhand der Steuererklärung, die grundsätzlich bis zum 31. Mai des Folgejahres abgegeben werden muss.

## 2. Kranken- und Pflegeversicherung

Für Tagespflegepersonen, die bis zu fünf gleichzeitig anwesende, fremde Kinder betreuen, gelten bis 31. Dezember 2013 nach Maßgabe der durch das KiföG geänderten §§ 10 und 240 SGB V folgende Erleichterungen in der gesetzlichen Krankenversicherung:

1. Familienversicherte Tagespflegepersonen können innerhalb gewisser Einkommensgrenzen auch künftig beitragsfrei in der Familienversicherung bleiben:
  - bei selbstständiger Tätigkeit: maximales monatliches Gesamteinkommen von 365 Euro.
  - bei Anstellung im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses: maximales monatliches Gesamteinkommen von 400 Euro.
2. Für Tagespflegepersonen, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, werden die Beiträge ausgehend von einer Mindestbemessungsgrundlage in Höhe von 851,67 Euro berechnet (grundsätzlich gilt für Selbständige eine Mindestbemessungsgrundlage i.H.v. von 1.916,25 Euro). Ist das tatsächliche Einkommen höher als 851,67 Euro, wird der Beitrag auf der Grundlage des tatsächlichen Einkommens errechnet. Relevant ist das Arbeitseinkommen, also der steuerrechtliche Gewinn.

Als Beitragssatz findet der ermäßigte Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung (seit dem 1. Juli 2009 im Zuge des Konjunkturpakets II auf 14,3 Prozent gesenkt) Anwendung. Hinzu kommen Beiträge für die gesetzliche Pflegeversicherung in Höhe von 1,95 Prozent (für Eltern) bzw. 2,2 Prozent (für Kinderlose).

### Beispiel:

Bei einem steuerlichen Gewinn von bis zu 851,67 Euro entspricht dies einen monatlichen Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung von derzeit 138,40 Euro (Eltern) bzw. 140,53 (Kinderlose). Bei einem steuerlichen Gewinn von 900,- Euro ergibt sich ein monatlicher Beitrag für Kranken- und Pflegeversicherung von 146,25 Euro (Eltern) bzw. 148,50 Euro (Kinderlose).

Diese Regelungen gelten für alle Tagespflegepersonen unabhängig davon, ob sie durch das Jugendamt oder privat von den Eltern finanziert werden. Etwas anderes kann gelten, wenn bei verheirateten Tagespflegepersonen der Ehepartner nicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Näheres zur Beitragsbemessung findet sich in den „Einheitlichen Grundsätzen zur Beitragsbemessung freiwilliger Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und weiterer Mitgliedergruppen sowie zur Zahlung und Fälligkeit der von Mitgliedern selbst zu entrichtenden Beiträge“, die in der jeweils aktuellen Fassung auf dem Internetauftritt des GKV-Spitzenverbandes zu finden ist (<http://www.gkv-spitzenverband.de>).

Bund und Länder haben vereinbart, die Regelungen zum Krankenversicherungsschutz der Tagespflegepersonen vor dem Ende der Ausbauphase (31. Dezember 2013) zu evaluieren und auf dieser Grundlage rechtzeitig über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Hierdurch ist sichergestellt, dass sich eine Tätigkeit in der Kindertagespflege weiter rechnen wird.

Empfehlung:

Die Voraussetzungen für den Nachweis der Tagespflegetätigkeit legen die Krankenkassen fest. Da die Tagespflegeerlaubnis über die tatsächliche Tätigkeit in der Kindertagespflege nichts aussagt, ist zu erwarten, dass im öffentlichen Auftrag tätige Tagespflegepersonen zusätzlich eine Bescheinigung des Jugendamtes und rein privat tätige Tagespflegepersonen Verträge etc. bei der Krankenkasse vorzulegen haben. In jedem Fall ist hier eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Krankenkasse zu empfehlen.

Die Beitragsbemessung erfolgt in der Regel anhand des letzten Einkommensteuerbescheides. Rückwirkend zum 1. Mai 2009 hat der Spitzenverband Bund in Arbeitshinweisen an die Krankenkassen die Möglichkeit eröffnet, die Beitragsfestsetzungen auch auf der Grundlage eines steuerlichen Vorauszahlungsbescheids zuzulassen. Auch bei einer veränderten Einkommenssituation sollten sich Tagespflegepersonen daher immer kurzfristig mit ihrer Krankenkasse in Verbindung setzen.

Zu beachten ist, dass mit den privilegierten Beiträgen kein Anrecht mehr auf Krankengeld nach §§ 44 ff. SGB V besteht. Hier sollten sich Tagespflegepersonen von ihrer Krankenkasse beraten lassen und sich gegebenenfalls freiwillig absichern. Nach dem Sinn und Zweck des § 23 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII hat das Jugendamt auch hierzu angemessene Beiträge zu erstatten.

### **3. Rentenversicherung**

Bei selbstständig tätigen Tagespflegepersonen tritt gemäß § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung ein, wenn die Tätigkeit mehr als nur geringfügig ausgeübt wird. Dies ist der Fall, wenn die Einkünfte der Tagespflegeperson 400,- Euro überschreiten. Entscheidend ist hier wiederum der einkommensteuerliche Gewinn, der gemäß § 165 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in Verbindung mit § 15 Abs. 1 SGB IV die Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Deutschen Rentenversicherung bildet. Der steuerliche Gewinn bemisst sich aus der Summe der Einnahmen (ohne die nach § 3 Nr. 9 EStG steuerfreien Erstattungsbeiträge des Jugendamtes für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung gemäß § 23 Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB VIII), wobei alternativ zum Abzug der tatsächlichen Betriebsausgaben pro vollzeitbetreutem Kind und Monat wieder eine Betriebsausgabenpauschale von 300,- Euro abgezogen werden kann. Der Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung liegt derzeit bei 19,9 Prozent.

Empfehlung:

Bei der Deutschen Rentenversicherung sollte vorab ausdrücklich die einkommensgerechte Beitragszahlung beantragt werden.

### **4. Vergütung**

Die Vergütung der Tagesmütter und -väter, die im öffentlichen Auftrag die Förderung in Kindertagespflege übernehmen, ist in dem durch das KiföG geänderten § 23 SGB VIII geregelt.

Die Vergütung bzw. „laufende Geldleistung“ setzt sich gemäß § 23 Abs. 2 SGB VIII aus folgenden Komponenten zusammen:

- Die Erstattung angemessener Kosten für den Sachaufwand der Tagespflegeperson.



- Der Anerkennungsbetrag für Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes, der gemäß dem neuen § 23 Abs. 2a SGB VIII „leistungsgerecht auszugestalten“ ist.
- Die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für Beiträge zu einer Unfallversicherung sowie die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung der Tagespflegeperson.
- Hälftig erstattet werden im Rahmen der Geldleistung nach § 23 SGB VIII ab 2009 auch die nachgewiesenen Aufwendungen zu einer angemessenen Kranken- und Pflegeversicherung.

Anders als ein pauschal gewährter Arbeitslohn wird der „Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung“ abgestuft gewährt. Aspekte, die hierbei zu berücksichtigen sind, sind nach dem Gesetzeswortlaut der zeitliche Umfang der Leistung und die Anzahl und der Förderbedarf der betreuten Kinder. Dieser Katalog ist nicht abschließend; aus der Gesetzesbegründung und dem Sinn und Zweck der Regelung folgen, dass bei der Beurteilung der „Leistungsgerechtigkeit“ insbesondere auch die Qualifikation von Tagespflegepersonen heranzuziehen ist. Weitere sachgerechte Aspekte für die Abstufung sind beispielsweise besondere Betreuungszeiten und die wegen der formalen Selbständigkeit von Tagespflegepersonen notwendige Rücklagenbildung für Krankheits- und Urlaubszeiten sowie Betreuungsausfälle.

Die im neuen § 23 Abs. 2a SGB VIII vorgesehene leistungsgerechte Ausgestaltung der Vergütung in der öffentlichen Kindertagespflege ist der Schlüssel zum Ausbau der Kindertagespflege. Nur durch eine leistungsgerechte Vergütung werden hinreichende Anreize für eine qualifizierte Tätigkeit in der Kindertagespflege geschaffen. Gleichzeitig sorgt eine einheitliche, leistungsgerechte Ausgestaltung der Vergütungsstruktur dafür, dass sich die Kindertagespflege zu einem anerkannten Berufsbild entwickeln kann. Hier sind nun Länder und Kommunen in der Verantwortung, diese gesetzlichen Vorgaben adäquat umzusetzen.

Die Neufassung von § 23 SGB VIII stellt weiter klar, dass die Vergütung (Wortlaut im Gesetz: „laufende Geldleistung“) an die Tagespflegeperson gezahlt werden muss. Nach der Intention des Gesetzgebers sollte damit der Tagespflegeperson eine gerichtliche Kontrolle der Leistung erleichtert werden, die bisher im Hinblick auf die Adressatenoffenheit der Regelung umstritten war. Das Schleswig-Holsteinische Verwaltungsgericht hat in einem Präzedenzfall mit Urteil vom 11.02.2010 (Az.: 15 A 162/09) entschieden, dass die gesetzliche Neuregelung der laufenden Geldleistung subjektive Rechte für Tagespflegepersonen begründet, so dass sie bei Streitigkeiten hierüber gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen können. Im Hinblick auf diese Überprüfbarkeit und die Steuerfreiheit der Erstattungsbeiträge für die Sozialversicherung (dazu gleich unter 5.) müssen die in § 23 Abs. 2 SGB VIII aufgeführten Bestandteile der „laufenden Geldleistung“ vom Jugendamt einzeln aufgeführt werden.

Dies ändert nichts daran, dass die öffentliche Förderung gem. § 23 Abs. 1 und 2 SGB VIII konsequent von dem privatrechtlichen Rechtsverhältnis zwischen Eltern und Tagespflegeperson zu unterscheiden ist. Der Zuordnung der „laufenden Geldleistung“ an die Tagespflegeperson liegt zwar das Modell der selbständigen Tagespflegeperson bzw. der beim Träger der öffentlichen Jugendhilfe angestellten Tagespflegeperson zugrunde. Sollte im Einzelfall durch die Betreuungskonstellation, mit der der Träger der öffentlichen Jugendhilfe seiner Förderungsverpflichtung gemäß § 24 SGB VIII nachkommt, ein Anstellungsverhältnis zu den Eltern begründet werden – etwa bei der Betreuung von Kindern ausschließlich aus einem Haushalt oder der Betreuung im Haushalt der Erziehungsberechtigten –, darf sich der arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Status der Tagespflegeperson nicht zu Lasten der betreuungsbedürftigen Kinder und Eltern auswirken. Auch bei einem Anstellungsverhältnis sind daher grundsätzlich Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge nach Maßgabe von § 23 Abs. 2 SGB VIII zu erstatten. Da hier die Eltern als Arbeitgeber im Innenverhältnis gegenüber der Tagespflegeperson und im Verhältnis zu den Sozialkassen verpflichtet sind, kann im Wege eines öffentlich-rechtlichen Vertrages gem. §§ 53 ff. SGB X zwischen Jugendamt und Tagespflegeperson bzw.

Eltern die Leistung der laufenden Geldleistung an die Eltern (etwa im Wege der Abtretung) vereinbart werden.

Private Zuzahlungen von Dritten – insbesondere der Eltern – sind in der Systematik der §§ 22 ff. SGB VIII grundsätzlich nicht vorgesehen. Bejaht das Jugendamt den Betreuungsbedarf i.S.d. § 24 Abs. 2 und 3 SGB VIII (bzw. besteht ein Rechtsanspruch auf Betreuung gem. § 24 Abs. 1 SGB VIII), hat das Jugendamt grundsätzlich für alle aus der bedarfsgerechten Betreuung resultierenden Kosten einzustehen. Dies gilt beispielsweise auch für die Kosten einer angemessenen Verpflegung, die als Sachaufwand zu erstatten sind.

Die Kostenbeteiligung der Eltern richtet sich allein nach § 90 SGB VIII und muss den Grundsätzen von Verhältnismäßigkeit und Gleichbehandlung genügen. Erst hier kann die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Eltern Berücksichtigung finden. Die Tagespflegeperson hat in jedem Fall gegenüber dem Jugendamt einen Anspruch auf die ungekürzte „laufende Geldleistung“ nach § 23 SGB VIII. Die Zahlungswege Jugendamt – Tagespflegeperson und Eltern – Jugendamt sind strikt zu trennen. Eine Verrechnung der Elternbeiträge mit der „laufenden Geldleistung“ dergestalt, dass das Jugendamt an die Tagespflegeperson nur die Differenz auszahlt und der Restbetrag durch die von Eltern an Tagespflegepersonen zu zahlenden Elternbeiträge abgedeckt wird, ist unzulässig. Auch die gelegentlich als „wirtschaftliche Jugendhilfe“ (das SGB VIII kennt keine solche Begrifflichkeit) bezeichnete Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Eltern bereits innerhalb der Prüfung des Betreuungsbedarfs im Sinne von § 24 SGB VIII ist unzulässig.

## 5. Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen

Wird die Tagespflegeperson nach §§ 23, 24 SGB VIII im Auftrag des Jugendamtes tätig, erstattet das Jugendamt die nachgewiesenen hälftigen Aufwendungen zu einer angemessenen Krankenversicherung und Pflegeversicherung sowie zu einer angemessenen Alterssicherung. Im Ergebnis werden Tagespflegepersonen ab 2009 also hinsichtlich der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wie Arbeitnehmer behandelt. Da die Erstattungsbeiträge durch das Kinderförderungsgesetz in § 3 Nr. 9 EStG steuerfrei gestellt sind, erhöhen sie auch nicht den steuerlichen Gewinn.

Die Erstattung von hälftigen Beiträgen zu einer angemessenen Alterssicherung war schon vor dem Kinderförderungsgesetz in § 23 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB VIII vorgesehen, wurde aber wegen des nicht vorhandenen steuerlichen Gewinns (durch die Einordnung der Geldleistungen als steuerfreie Beihilfe) bis Ende 2008 nur relevant in Bezug auf freiwillige Altersvorsorgeleistungen.

Die hälftige Erstattung von Aufwendungen zu einer angemessenen Kranken- und Pflegeversicherung wurde durch das Kinderförderungsgesetz neu in § 23 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 SGB VIII geregelt.

Zentral ist die „Angemessenheit“ der gezahlten Beiträge, die für jeden Einzelfall zu ermitteln ist. Bei Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit in der öffentlichen Kindertagespflege stehen, ist stets von einer Angemessenheit auszugehen. Sind Krankenversicherungsbeiträge wegen der familiären Situation einer Tagespflegeperson (z.B. bei privater Krankenversicherung des Ehegatten) höher als die für nebenberuflich Selbständige, sind sie trotzdem angemessen, wenn sie einen vergleichbaren Versicherungsschutz gewährleisten. Dieses Risiko liegt nach der Systematik des § 23 SGB VIII beim Jugendhilfeträger, zumal die hälftige Erstattung nicht an die nebenberufliche Selbständigkeit geknüpft ist.

Gestattet bzw. toleriert das Jugendamt private Zuzahlungen der Eltern (hierzu oben Ziff. 4 a.E.), legt dies den Schluss nahe, dass die vom Jugendamt gewährte „laufende Geldleistung“ nicht die Kosten einer bedarfsgerechten Betreuung deckt. Sollte in diesem Fall durch die Zuzahlungen die Einkommensgrenze für Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung überschritten werden, stehen die Beiträge im Zusammenhang mit der Tätigkeit aus der Kindertagespflege und sind als angemessene Beitragszahlungen hälftig zu erstatten.

#### Empfehlung:

Über die Modalitäten und den Zeitpunkt der Beitragszahlung sollten sich die Tagespflegepersonen möglichst frühzeitig mit ihrer Krankenkasse und der Deutschen Rentenversicherung in Verbindung setzen. Mit diesen dergestalt nachgewiesenen Aufwendungen sollte dann mit dem zuständigen Jugendamt die Frage der Erstattung geklärt werden, um zu gewährleisten, dass die Tagespflegeperson nicht in Vorleistung treten muss. Die Jugendämter haben in jedem Einzelfall die Angemessenheit von Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträgen zu ermitteln. Eine Erstattung in Form von Pauschalen, wie sie bislang insbesondere bei der Alterssicherung praktiziert wurde, ist daher künftig nicht mehr möglich.

Zuständig für die laufende Geldleistung und damit für die Erstattung der Aufwendungen zur Sozialversicherung ist jeweils das Jugendamt, in dessen Auftrag die Tagespflegeperson tätig wird (§ 86 SGB VIII; die Frage der Zuständigkeit für die Erlaubniserteilung gem. § 87a SGB VIII ist hiervon zu trennen). Sind wegen der Betreuung von Kindern aus unterschiedlichen Bezirken/Gemeinden/Kreisen verschiedene Jugendämter zuständig, haben diese die geschuldeten Beiträge anteilig zu erstatten. Hierüber sollten sich die beteiligten Jugendämter rechtzeitig ins Benehmen setzen.

## **6. Weitere Änderungen im SGB VIII durch das KiföG**

Durch das KiföG wurden die Regelungen für die Erlaubnis zur Kindertagespflege (§ 43 SGB VIII) konkreter formuliert:

- Klargestellt wurde durch entsprechende Ergänzungen, dass die Erlaubnis zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern befugt. Sie kann auch für weniger Kinder erteilt und mit einer Nebenbestimmung versehen werden.
- Landesrecht kann künftig bestimmen, dass die Erlaubnis für mehr als fünf gleichzeitig anwesende, fremde Kinder erteilt werden kann, wenn die Person über eine pädagogische Ausbildung verfügt. In der Pflegestelle dürfen allerdings nicht mehr Kinder betreut werden als in einer vergleichbaren Gruppe einer Tageseinrichtung. Mit dieser Regelung ist nun Rechtssicherheit auch für die Großtagespflege geschaffen.
- Zuständig für die Erteilung der Erlaubnis ist der örtliche Träger, in dessen Bereich die Pflegeperson ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat (§ 87a Abs. 1 SGB VIII). § 76 SGB VIII n.F. eröffnet hier künftig die Möglichkeit, anerkannte freie Träger der Jugendhilfe an der Überprüfung zu beteiligen. Die Erlaubniserteilung selbst bleibt – da Verwaltungsakt – aber Aufgabe des öffentlichen Jugendhilfeträgers.
- Die Kostenbeiträge, die für die Inanspruchnahme von Kindertagespflege und Tageseinrichtungen zu entrichten sind, sind nach § 90 Abs. 1 Satz 2 und 3 SGB VIII n.F. insbesondere nach Einkommen, Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder in der Familie und täglicher Betreuungszeit zu staffeln, soweit Landesrecht nicht etwas anderes bestimmt.

## 7. Weiterführende Informationen

- Informationen zu den Neuregelungen  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=111844.html>
- Informationen zum Kinderförderungsgesetz (KiföG):  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html>
- Handbuch Kindertagespflege:  
[www.handbuch-kindertagespflege.de](http://www.handbuch-kindertagespflege.de)
- Aktionsprogramm Kindertagespflege:  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=120556.html>
- Informationen zu den steuerlichen Änderungen:  
[www.bundesfinanzministerium.de/nn\\_55208/DE/Buergerinnen\\_und\\_Buerger/Familie\\_und\\_Kinder/Kinderbetreuung/Tagespflege.html](http://www.bundesfinanzministerium.de/nn_55208/DE/Buergerinnen_und_Buerger/Familie_und_Kinder/Kinderbetreuung/Tagespflege.html)
- Portal des BMFSFJ zur Kinderbetreuung:  
[www.vorteil-kinderbetreuung.de](http://www.vorteil-kinderbetreuung.de)

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

am 30.03.2011

4. Beitragsrechtliche Behandlung von Vorteilen aus Arbeitnehmerbeteiligungsprogrammen  
nach französischem Recht (FCPE)

---

Die Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmenskapital ist in Deutschland bislang relativ gering verbreitet. Um die Anzahl der Arbeitnehmer mit direkten oder indirekten Beteiligungen am Unternehmen mittelfristig zu steigern, ist zuletzt mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz vom 07.03.2009 (BGBl. I S. 451) die steuerliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erweitert worden.

In Frankreich ermöglicht der „Plan d'épargne d'entreprise“, ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm in der Form eines betrieblichen Vermögensbildungsplans, den Arbeitnehmern zu steuerlich und sozialversicherungsrechtlich vorteilhaften Bedingungen ein Wertpapierfolio aufzubauen. Der Plan kann aus mehreren Quellen gespeist werden, insbesondere durch Zahlungen der Beschäftigten und Beiträge des Arbeitgebers. Die Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer werden in einen für die Arbeitnehmer bestimmten geschlossenen französischen Investmentfonds, dem Fonds Commun de Placement d'Enterprise (FCPE), eingebracht und in frei wählbaren Formen angelegt, zum Beispiel in Aktien des Arbeitgebers bzw. der Muttergesellschaft des Arbeitgebers. Die Verwendung eines FCPE erleichtert die Verwaltung der Wertpapiere sowohl für die Anteilsinhaber als auch für die Arbeitgeber.

Arbeitnehmer, die an einem entsprechenden Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnehmen, erwerben entgeltlich Anteile an dem FCPE. Die Anteile unterliegen einer Sperrfrist von mindestens fünf Jahren, während der die Arbeitnehmer nicht über die Anteile verfügen können. Nur in wenigen Ausnahmefällen (z. B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) sind die Arbeitnehmer berechtigt, vorzeitig über ihre Anteile zu verfügen. Nach Ablauf der Sperrfrist bzw. im Fall einer vorzeitigen Freigabe werden die im FCPE angesammelten Mittel auf Verlangen jedes einzelnen Arbeitnehmers an diesen ausgezahlt. Hierzu muss der Arbeitnehmer seine Anteile an den Fonds verkaufen und erhält im Gegenzug den Marktwert seiner Anteile. Dividenden, die während der Sperrfrist auf die vom FCPE gehaltenen Aktien anfallen, werden in der Regel nicht an die Arbeitnehmer ausgezahlt, sondern durch den FCPE reinvestiert.

Die vorstehend beschriebene Form von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen ist in Frankreich stark verbreitet; an ihnen nehmen auch die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer von Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen französischer Konzerne regelmäßig teil.

Lohnsteuerrechtlich ist bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen unter Verwendung von französischen FCPE-Strukturen eine Besteuerung des geldwerten Vorteils erst im Zeitpunkt der Auflösung des Programms und Überweisung eines Geldbetrags an den Arbeitnehmer bzw. der Zuwendung anderer Vorteile (z. B. Tausch in Aktien) vorgesehen (vgl. auch BMF-Schreiben vom 08.12.2009, IV C 5 - S 2347/09/10002, Textziffer 4, Anlage 2). Die während der Laufzeit des Programms thesaurierten Gewinne stellen für den Arbeitnehmer keine Kapitaleinkünfte dar, sondern führen zu Wertsteigerungen und damit zu einer Erhöhung des geldwerten Vorteils. Dieser wird (wie ein Veräußerungsgewinn) ermittelt aus der Differenz zwischen Rückkaufspreis der FCPE-Fondsanteile (d. h. der Marktpreis der vom Fonds gehaltenen Aktien zum Zeitpunkt des Verkaufs einschließlich zusätzlicher Aktien, die im Markt mit dem Geld von reinvestierten Dividenden angeschafft wurden) und dem Betrag, den der Arbeitnehmer zum Erwerb der Anteile selbst gezahlt hat.

Der Begriff des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung (§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV) erfasst auch die Vorteile, die durch das individuelle Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers veranlasst sind. Das ist der Fall, wenn die Vorteile mit Rücksicht auf das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis eingeräumt werden und sich die Leistung im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweist. Nach diesen Maßstäben sind auch die im Zusammenhang mit einer Beschäftigung erzielten Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen unter Verwendung von französischen FCPE-Strukturen als Arbeitsentgelt anzusehen und damit beitragspflichtig.

Die in Rede stehenden (geldwerten) Vorteile stellen Arbeitsentgelt dar, das nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt wird. Für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gilt hinsichtlich der Entstehung des Beitragsanspruchs das Zuflussprinzip (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Bei Anwendung des Zuflussprinzips gelangt - der steuerrechtlichen Behandlung folgend - erst bei Rückkauf der Fondsanteile der geldwerte Vorteil in das wirtschaftliche Eigentum des Arbeitnehmers (vgl. BMF-Schreiben vom 08.12.2009, IV C 5 - S 2347/09/10002). Dementsprechend ist erst von diesem Zeitpunkt an ein Zufluss anzunehmen.

Der (geldwerte) Vorteil wird ermittelt aus der Differenz zwischen Rückkaufspreis der FCPE-Fondsanteile und dem Betrag, den der Arbeitnehmer zum Erwerb der Anteile selbst gezahlt hat. Für den (Ausnahme-)Fall, dass ein Veräußerungsverlust vorliegen sollte, führt dies nicht zu negativem Arbeitsentgelt; diese negativen Beträge werden als vergebliche Erwerbsaufwendungen angesehen, die als Werbungskosten im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer abziehbar sind, nicht jedoch das Arbeitsentgelt in beitragsrechtlicher Hinsicht mindern.

Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG in Höhe von 360 EUR ist nicht auf den geldwerten Vorteil anzuwenden, der durch den Rückkauf der Fondsanteile bei Überweisung eines Geldbetrags entsteht. Sachbezüge (z. B. Aktien), die der Arbeitnehmer bei Rückkauf erhält, können dagegen nach § 3 Nr. 39 EStG steuerfrei sein, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

- unbesetzt -



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

am 30.03.2011

5. Insolvenzgeldumlage bei gewöhnlicher Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten  
der EU

---

Nach Artikel 13 Abs. 1 Buchst. a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 unterliegen Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU eine Beschäftigung bei mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten ausüben, den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn ein wesentlicher Teil der Erwerbstätigkeit (25 %) dort ausgeübt wird. Unter den genannten Voraussetzungen gelten daher bei Wohnsitz des Arbeitnehmers in Deutschland die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Die Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften (Vordruck A1) stellt in diesen Fällen der GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA), aus. Die beteiligten Arbeitgeber erhalten eine Kopie der Bescheinigung und werden damit aufgefordert, die nach innerstaatlich deutschem Recht erforderlichen Meldungen abzugeben und die Beiträge zu zahlen. Da das Insolvenzgeld und die Insolvenzgeldumlage nicht in den sachlichen Anwendungsbereich der Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts fallen, ist fraglich, ob die beteiligten Arbeitgeber in den in Rede stehenden Fällen bei gewöhnlicher Beschäftigung in zwei oder mehreren EU-Mitgliedstaaten regelmäßig auch die Insolvenzgeldumlage nach den §§ 358 ff. SGB III zu zahlen haben.

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit entfalten keine unmittelbaren Wirkungen hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitsentgelte der unter die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 fallenden Arbeitnehmer bei der Bemessung der Insolvenzgeldumlage. Die Frage der Einbeziehung einzelner im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer bzw. ihrer Arbeitsentgelte in die Umlagepflicht ist daher unter Berücksichtigung des mit der Insolvenzgeldumlage verfolgten Regelungszwecks eigenständig auszulegen und abzugrenzen. Das schließt nicht aus, die Grundsätze der in Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 festgelegten Koordinierungsregeln mittelbar zu übernehmen.

Das bedeutet, dass für die in Deutschland wohnenden Arbeitnehmer, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU eine Beschäftigung bei mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten ausüben und für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, grundsätzlich Insolvenzgeldumlage nach den §§ 358 ff. SGB III zu zahlen ist. Die Umlagepflicht trifft jedoch nur die in Deutschland ansässigen Arbeitgeber für die in Deutschland ausgeübte(n) Beschäftigung(en). Dagegen besteht für die in einem oder jedem weiteren EU-Mitgliedstaat ausgeübte Beschäftigung, für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, keine Insolvenzgeldumlagepflicht des ausländischen Arbeitgebers.

Für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer (z. B. Saisonarbeitskräfte), die nicht in Deutschland wohnen und die weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres Wohnmitgliedstaates unterliegen, ist keine Insolvenzgeldumlage nach deutschem Recht zu zahlen (vgl. auch Ziffer II 3.2.18 der Gemeinsamen Verlautbarung vom 03.11.2010 zur Insolvenzgeldumlage).