

Stand: Januar 2021

M E R K B L A T T

zur Errechnung der Sozialversicherungsbeiträge nach Abschnitt „G“ der Beitragsübersicht in der Kauffahrtei

Im Gegensatz zu den Abschnitten A, I und L, bei denen Ihnen bereits die endgültige monatliche D-Heuer ausgewiesen wird, müssen Sie beim Abschnitt G die entsprechende D-Heuer aus der Tabelle anhand der tatsächlichen Bruttoarbeitsentgelte ermitteln. Für die Durchschnittsheuern des Abschnittes G der Beitragsübersicht gelten folgende Besonderheiten:

Anwendungsbereiche und Dienststellungen

Die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge nach Abschnitt G der Beitragsübersicht ist nur für folgende Seeleute zulässig:

1. Besatzungsmitglieder auf Offshore-Schiffen,
2. Besatzungsmitglieder der Fähr- und Fördeschiffe,
3. Besatzungsmitglieder der Forschungs- und Vermessungsschiffe,
4. Besatzungsmitglieder der Yachten,
5. Bedienungs- und Küchenpersonal auf Seebäder- und Hochseefährschiffen,
6. Arbeitnehmer, deren Dienststellung nicht unter den anderen Abschnitten aufgeführt ist,
7. Arbeitnehmer, die eine Heuer nach einer höherbezahlten Dienststellung als der gemusterten erhalten,
8. Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung in der Gleitzone ausüben.

Folgende Dienststellungen sind dort aufgeführt:

- Kapitän (Kennzahl 6400),
- Schiffsoffiziere (Kennzahl 6410),
- sowie übrige Besatzungsmitglieder (Kennzahl 6420). Hierzu gehören u. a. Vorleute, Facharbeiter, Fachkräfte, Hilfskräfte und Auszubildende.

Grundsätze für die Ermittlung der Durchschnittsheuer

Bei Ermittlung der für die Beitragsabrechnung maßgebenden Durchschnittsheuer nach Abschnitt G der Beitragsübersicht darf nicht das Bruttoarbeitsentgelt eines einzelnen Abrechnungsmonats zu Grunde gelegt werden. Vielmehr muss ein Durchschnittsentgelt aus einem größeren Zeitraum errechnet werden. Für die Errechnung des Durchschnittsentgelts ist das volle monatliche Bruttoarbeitsentgelt zu berücksichtigen. Diesem Durchschnittsentgelt ist dann die entsprechende Durchschnittsheuer in der Beitragsübersicht zuzuordnen.

Grundsätzlich muss der Ausgangszeitraum mindestens drei Kalendermonate umfassen, und zwar den Abrechnungsmonat und die beiden vorangegangenen Monate (siehe Beispiel 1). Er kann aber auch größer sein, höchstens jedoch zwölf Monate. Die Entscheidung, welcher Ausgangszeitraum bei der Ermittlung der D-Heuer zugrunde gelegt wird, darf nicht während des laufenden Jahres geändert werden. Die Änderung ist in den Lohnunterlagen zu dokumentieren.

Bei Beginn der Beschäftigung sind Bruttoarbeitsentgelte aus einer vorherigen Beschäftigung nicht zu berücksichtigen. Damit ist bei jeder Neuaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich ein neuer Ausgangszeitraum für die Ermittlung des Durchschnittsentgelts zu bilden. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind der letzte Abrechnungsmonat und die beiden vorangegangenen Monate zu berücksichtigen. Der Abrechnungsmonat kann auch ein Teilmonat sein (siehe Beispiel 2).

Bei der Errechnung des Durchschnittsentgelts dürfen nur die so genannten „Sozialversicherungstage“ (SV-Tage) berücksichtigt werden. Das sind alle Kalendertage, für die Beiträge zu entrichten sind. Ausgenommen werden die beitragsfreien Tage, z. B. bei Krankengeldbezug. Volle Kalendermonate sind stets mit 30 Tagen zu berücksichtigen, Teilmonate mit der tatsächlichen Anzahl der Kalendertage. Das Arbeitsentgelt des Ausgangszeitraums ist durch die Anzahl der SV-Tage zu teilen, wobei das Ergebnis auf mindestens drei Stellen nach dem Komma zu errechnen ist. Anschließend wird das ungerundete Ergebnis mit 30 vervielfacht. Der so ermittelte Betrag ist das maßgebende monatliche Durchschnittsentgelt.

Bruttoarbeitsentgelt

Unter Bruttoarbeitsentgelt **im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung** ist der Gesamtbeitrag der Arbeitsentgelte zu verstehen. Hierzu gehören im Wesentlichen:

- Normalvergütung,
- Überstundenvergütung,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, auch wenn diese lohnsteuerfrei sind,
- Einmalzahlungen, z. B. Weihnachtsgeld, Jahresabschlussvergütung, Urlaubsgeld, zulässige Urlaubsabgeltungen
- Durchschnittssatz für Beköstigung in Höhe des von der BG Verkehr festgesetzten Betrags (2021: EUR 264,00 mtl.) sowie andere Sachbezüge,
- andere Beträge, soweit sie der Lohnsteuerpflicht unterliegen.

Die Bruttoarbeitsentgelte sind grundsätzlich dem Abrechnungsmonat (Kalendermonat) zuzuordnen, in dem sie gezahlt werden. Werden Beträge erst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt, sind sie dem letzten Abrechnungsmonat zuzuordnen (siehe Beispiel 3).

Da die Durchschnittsheuer nach den Grundsätzen der Unfallversicherung ermittelt wird, sind auch die lohnsteuerfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit in allen Versicherungszweigen beitragspflichtig, vgl. § 1 Abs. 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Die Durchschnittsheuer ist nach entsprechenden Verweisungsvorschriften auch in den anderen Versicherungszweigen bei der Beitragsberechnung maßgebend. Allerdings ist bei der Beitragsberechnung zur Unfallversicherung besonders zu beachten, dass die nach Abschnitt G monatlich ermittelten D-Heuern zum Jahresende als Lohnsumme zusammengefasst und dann ggf. auf den Höchstjahresarbeitsverdienst (2021: EUR 84.000,-- je Arbeitnehmer) begrenzt werden. Eine Begrenzung auf eine monatliche Beitragsbemessungsgrenze findet **nicht** statt (siehe Beispiel 4).

Einmalzahlungen sind bei der Ermittlung der D-Heuer nach Abschnitt G der Beitragsübersicht grundsätzlich dem laufenden Bruttoarbeitsentgelt hinzuzurechnen. Damit werden diese in der Regel beim Durchschnittsentgelt berücksichtigt und rechnen in der Unfallversicherung mit zur Lohnsumme im Jahresbeitragsnachweis (siehe Beispiel 5).

Beispiele für die Ermittlung von Durchschnittsheuern nach Abschnitt G

Beispiel 1: Aufnahme einer Beschäftigung (voller Kalendermonat)

Ein Decksmann nimmt am 1. April ein Heuerverhältnis auf.

Abrechnungsmonat APRIL

Bruttoarbeitsentgelt im April EUR 1.940,00

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 1.938,00**

Das Bruttoarbeitsentgelt (einschl. Beköstigungssatz) fällt in die Staffelung „über EUR 1.925,00 bis EUR 1.950,00“ nach Abschnitt G der Beitragsübersicht und entspricht damit einer Durchschnittsheuer von EUR 1.938,00.

Abrechnungsmonat MAI

Bruttoarbeitsentgelt im Mai EUR 2.130,00

Berechnung des Durchschnittsentgelts

April EUR 1.940,00 (30 SV-Tage)

Mai EUR 2.130,00 (30 SV-Tage)

EUR 4.070,00 : 60 SV-Tage = EUR 67,833 x 30 = EUR 2.034,99

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 2.037,00**

Bruttoarbeitsentgelt im Juni EUR 2.050,00

Berechnung des Durchschnittsentgelts

April EUR 1.940,00 (30 SV-Tage)

Mai EUR 2.130,00 (30 SV-Tage)

Juni EUR 2.050,00 (30 SV-Tage)

EUR 6.120,00 : 90 SV-Tage = EUR 68,000 x 30 = EUR 2.040,00

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 2.037,00**

In diesem Beispiel hat sich der Ausgangszeitraum für die Ermittlung des Durchschnittsentgelts damit schrittweise auf 3 Kalendermonate erhöht. In den folgenden Abrechnungsmonaten ist das Durchschnittsentgelt ebenfalls jeweils aus den letzten 3 Kalendermonaten zu ermitteln, soweit sich das Unternehmen für den Dreimonatszeitraum entschieden hat.

Beispiel 2: Aufnahme einer Beschäftigung (Teilmonat)

Ein Seemann nimmt am 16. April ein Heuerverhältnis auf.

Abrechnungsmonat APRIL

Bruttoarbeitsentgelt im April EUR 2.400,00

Berechnung des Durchschnittsentgelts

April EUR 2.400,00 (15 SV-Tage)

EUR 2.400,00 : 15 SV-Tage = EUR 160,00 x 30 = EUR 4.800,00

Durchschnittsheuer „G“ $\text{EUR } 4.788,00 : 30 = 159,60 \times 15 = \text{EUR } 2.394,00$

Für die Ermittlung des Durchschnittsentgelts ist der anteilige Monatsverdienst auf einen vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die so ermittelte D-Heuer ist in der Lohnsumme im Jahresbeitragsnachweis anteilig mit zu berücksichtigen und zur Unfallversicherung zu verbeitragen.

Beispiel 3: Heuernachzahlung nach Beendigung einer Beschäftigung

Ein Seemann erhält am 16. April eine Heuernachzahlung in Höhe von EUR 500,00 für das am 31.03. geendete Heuerverhältnis.

Abrechnungsmonat MÄRZ (ohne Heuernachzahlung)

Bruttoarbeitsentgelt im März EUR 3.200,00

Berechnung des Durchschnittsentgelts

Januar EUR 3.000,00 (30 SV-Tage)

Februar EUR 2.750,00 (30 SV-Tage)

März EUR 3.200,00 (30 SV-Tage)

$\text{EUR } 8.950,00 : 90 \text{ SV-Tage} = \text{EUR } 99,444 \times 30 = \text{EUR } 2.983,32$

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 2.988,00**

Abrechnungsmonat März (Korrektur)

Eine nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährte Zahlung ist grundsätzlich dem letzten Abrechnungsmonat der Beschäftigung zuzuordnen. In diesem Fall ist das Durchschnittsentgelt des letzten Abrechnungsmonats unter Berücksichtigung der Heuernachzahlung neu zu ermitteln.

Berechnung des Durchschnittsentgelts

Januar EUR 3.000,00 (30 SV-Tage)

Februar EUR 2.750,00 (30 SV-Tage)

März EUR 3.200,00 (30 SV-Tage)

Nachzahlung im

April EUR 500,00

$\text{EUR } 9.450,00 : 90 \text{ SV-Tage} = \text{EUR } 105,00 \times 30 = \text{EUR } 3.150,00$

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 3.138,00**

Die neu ermittelte D-Heuer für den Monat März ist bei der Lohnsumme im Jahresbeitragsnachweis zu berücksichtigen.

Beispiel 4: Ermittlung der D-Heuer bei Bruttoarbeitsentgelten über EUR 7.000,00 monatlich

Ein Kapitän war bei einem Arbeitgeber vom 1. Juli bis 30. September beschäftigt.

Abrechnungsmonat JULI

Bruttoarbeitsentgelt im Juli EUR 8.500,00

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 8.487,00**

Abrechnungsmonat AUGUST

Bruttoarbeitsentgelt im August EUR 7.500,00

Berechnung des Durchschnittsentgelts

Juli	EUR	8.500,00	(30 SV-Tage)
August	EUR	7.500,00	(30 SV-Tage)
<hr/>			
EUR 16.000,00 : 60 SV-Tage = EUR 266,666 x 30 = EUR 7.999,98			

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 7.989,00**

Abrechnungsmonat SEPTEMBER

Bruttoarbeitsentgelt im September EUR 10.500,00

Berechnung des Durchschnittsentgelts

Juli	EUR	8.500,00	(30 SV-Tage)
August	EUR	7.500,00	(30 SV-Tage)
September	EUR	10.500,00	(30 SV-Tage)
<hr/>			
EUR 26.500,00 : 90 SV-Tage = EUR 294,444 x 30 = EUR 8.833,32			

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 8.838,00**

Die D-Heuern der Monate Juli bis September sind in voller Höhe bei der Lohnsumme im Jahresbeitragsnachweis zu berücksichtigen, da der Höchstjahresarbeitsverdienst (EUR 84.000,00) nicht überschritten wird.

Beispiel 5: Einmalzahlungen während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

Ein Decksmann erhält am 15. April eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 500,00.

Abrechnungsmonat April

Berechnung des Durchschnittsentgelts

Februar	EUR	2.600,00	(30 SV-Tage)
März	EUR	2.600,00	(30 SV-Tage)
April	EUR	2.600,00	(30 SV-Tage)
Einmalzahlung im			
April	EUR	500,00	
<hr/>			
EUR 8.300,00 : 90 SV-Tage = EUR 92,222 x 30 = EUR 2.766,66			

Durchschnittsheuer „G“ **EUR 2.763,00**

Die Einmalzahlung wird dem laufenden Bruttoarbeitsentgelt hinzugerechnet. Sie wird auch bei der Ermittlung der jeweiligen D-Heuer in den Folgemonaten berücksichtigt (im Zeitraum von mindestens 3 bzw. höchstens 12 Monaten).

Urlaubsabgeltungen

In der Seeschifffahrt verlängern Urlaubsansprüche in der Regel das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis. Urlaubsansprüche können nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgegolten werden (generelles Abgeltungsverbot).

Regelungen für alle Arbeitnehmer in der Seefahrt

Nach § 64 des Seearbeitsgesetzes darf Urlaub nur abgegolten werden, soweit er wegen Beendigung des Heuerverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann **und** eine Verlängerung des Heuerverhältnisses wegen Eingehens eines neuen Heuer- oder sonstigen Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist. Die bloße Absicht, ein neues Arbeitsverhältnis einzugehen, reicht für eine Abgeltung nicht aus; das Bestehen eines neuen Arbeitsverhältnisses muss dem bisherigen Arbeitgeber in geeigneter Form nachgewiesen werden, z. B. durch einen Heuerschein.

Eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen ist auch zulässig,

- soweit Urlaub bei Beendigung des Heuerverhältnisses wegen Krankheit nicht gewährt werden kann,
- wenn das Heuerverhältnis durch arbeitsgerichtliches Urteil oder arbeitsgerichtlichen Vergleich endet.

Besondere Regelungen für Arbeitnehmer, für die der Manteltarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt (MTV-See) gilt

In der Seeschifffahrt können Urlaubsansprüche außerdem nach § 25 MTV-See abgegolten werden,

- im schriftlichen Einvernehmen mit dem Besatzungsmitglied bis zu **einem Viertel** des erworbenen Urlaubsanspruchs; eine solche Vereinbarung darf frühestens 30 Tage vor Urlaubsantritt getroffen werden,

oder

- wenn eine Verlängerung des Heuerverhältnisses wegen Antritts eines Studiums oder Schulbesuchs nicht möglich ist; der Antritt eines Studiums oder Schulbesuchs ist insoweit dem Eingehen eines neuen Heuer- oder sonstigen Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 64 Seearbeitsgesetz gleichzusetzen,

oder

- wenn einem Besatzungsmitglied nach § 67 Seearbeitsgesetz außerordentlich (fristlos) gekündigt wird.

In allen Abgeltungsfällen ist jedoch zu beachten, dass der gesetzliche Mindesturlaub nach § 57 Seearbeitsgesetz **nicht** abgegolten werden darf. Dieser Urlaubsanspruch beträgt jährlich 30 Kalendertage. Als Kalendertag zählt jeder Wochentag einschließlich Sonn- und Feiertage.