

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

3 Saisonarbeitskräfte

In der Sozialversicherung gelten Besonderheiten, wenn ausländische Saisonarbeitskräfte beschäftigt werden.

7 Firmenfahrzeug für Ehegatten

Die unentgeltliche Nutzung von Firmenfahrzeugen durch beschäftigte Ehegatten kann Arbeitsentgelt darstellen.

9 Werkstudentenprivileg

Höhere Semester können in Beschäftigungen neben dem Studium auch heute noch rentenversicherungsfrei sein.

11 Aufzeichnungspflichten

Auch für Minijobber müssen Nachweise über die wöchentliche Arbeitszeit und die geleisteten Arbeitsstunden geführt werden.

12 Vorstände einer AG

Vorstände einer AG sind zukünftig nur noch bei Beschäftigungen im selben Unternehmen rentenversicherungsfrei.



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND
DEUTSCHER
RENTENVERSICHERUNGS-
TRÄGER

Spargesetze zur Rentenversicherung

Sehr geehrte Damen und Herren,
am 6. November 2003 hat der Deutsche Bundestag ein Gesetzespaket mit dem Ziel beschlossen, den Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung im kommenden Jahr mit 19,5% stabil zu halten.

Keine Rentenanpassung im Jahr 2004

Im Jahr 2004 wird es keine Anpassung der Renten – wie sonst zum 1. Juli eines Jahres üblich – geben. An die Rentenanpassung ist immer auch eine Anpassung der Einkommensanrechnung bei Hinterbliebenenrenten gekoppelt. Da eine Rentenanpassung nicht stattfindet, verbleibt es auch bei dem bisher angerechneten Betrag.

Beitrag zur Pflegeversicherung

Ab 1. April 2004 fällt der Beitragsanteil des Rentenversicherungsträgers zur Pflegeversicherung der Rentner bzw., bei freiwillig gesetzlich oder privat Krankenversicherten, dessen Zuschuss zu den Aufwendungen für die soziale bzw. private Pflegeversicherung der Rentner weg. Der auszuzahlende Rentenbetrag (inkl. etwaiger Zuschüsse) vermindert sich damit um 0,85%; das heißt, bei einer Brutto-Monatsrente von beispielsweise 1 000 EUR sinkt der auszuzahlende Betrag um 8,50 EUR.

Weitergabe von Beitragssatzveränderungen

Derzeit werden Beitragssatzveränderungen in der Krankenversicherung stets mit der Rentenanpassung an die Rentner weitergegeben. Der am 1. Januar eines Jahres geltende Beitragssatz gilt vom 1. Juli dieses Jahres bis zum 30. Juni des darauffolgenden Jahres. Ab 1. Januar 2004 werden Beitragssatzveränderungen in der Krankenversicherung mit einer zeitlichen Verzögerung von lediglich 3 Monaten an die Rentner weitergegeben. Dies bedeutet zum Beispiel, dass eine Veränderung zum 1. Januar eines Jahres bei den Rentnern zum 1. April wirksam wird. Ab 1. April 2004 gilt der am 1. Januar 2004 maßgebende Beitragssatz der Krankenkasse.

(Fortsetzung auf Seite 15)

Versicherung: Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft

Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften ist insbesondere in der Landwirtschaft stark verbreitet. Viele Landwirte behelfen sich wegen der häufig auf dem deutschen Arbeitsmarkt fehlenden Arbeitskräfte damit, vor allem osteuropäische Arbeitnehmer während der Erntezeit einzusetzen. Beabsichtigt ist dabei hauptsächlich der Einsatz in Form von versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungen.

Anders als Arbeitnehmer aus EU-/EWR-Staaten, benötigen Arbeitnehmer aus Nicht-EU-/EWR-Staaten zur Arbeitsaufnahme in Deutschland gemäß §§ 284, 285 SGB III eine Aufenthalts- sowie eine **Arbeiterlaubnis**. Der Arbeitgeber hat zunächst vor Beschäftigungsbeginn eine Einstellungszusage abzugeben. Diese stellt einen geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer dar, mit dem auch die zugesicherte Entlohnung festgelegt wird. Die Einstellungszusage wird über das örtlich zuständige Arbeitsamt des Arbeitgebers an die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn weitergeleitet. Dort wird der Vorgang nach Prüfung der Vermittlungsvoraussetzungen gemäß der Anwerbestoppausnahmereverordnung an die Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes des Arbeitnehmers geschickt. Im Heimatort hat der Arbeitnehmer nach Erhalt der Einstellungszusage durch das dortige Wohnsitzarbeitsamt ein Arbeitsvisum zur Beschäftigung in Deutschland zu beantragen. Nach der Einreise in Deutschland hat der Arbeitgeber vor Arbeitsaufnahme beim örtlich zuständigen Arbeitsamt unter Vorlage des Arbeitsvisums eine Arbeiterlaubnis zu beantragen. Ohne Arbeiterlaubnis darf die Arbeit nicht aufgenommen werden.

Auch für die Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitskräften gelten die allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt vor, wenn deren Voraussetzungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erfüllt sind. Mehrere aufeinander folgende kurzfristige Beschäftigungen sind bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 2 Monaten/60 Kalendertagen oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten werden, zusammenzurechnen. Für die Prüfung der

Arbeiterlaubnispflicht

Die Erteilung einer Arbeiterlaubnis (§ 285 Abs. 1 SGB III) regelt die Arbeitsgenehmigungsverordnung in Verbindung mit der Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV). Danach dürfen Ausländer eine Beschäftigung nur ausüben und von Arbeitgebern nur beschäftigt werden, soweit sie im Besitz einer Arbeiterlaubnis sind. Die Arbeiterlaubnis kann Ausländern für eine Beschäftigung von

- mindestens 30 Stunden wöchentlich
- bei durchschnittlich 6 Stunden pro Arbeitstag bis zu insgesamt 3 Monaten im Kalenderjahr erteilt werden. Sofern ein Ausländer ohne Arbeiterlaubnis beschäftigt ist, liegt eine Ordnungswidrigkeit nach § 404 SGB III vor, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann

Kurzfristige Beschäftigung

Eine Beschäftigung ist kurzfristig, wenn sie für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die innerhalb eines Kalenderjahres (bis 31. 3. 03: im Lauf eines Zeitjahres seit ihrem Beginn) auf nicht mehr als 2 Monate/60 Kalendertage oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, sie wird berufsmäßig ausgeübt und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung übersteigt 400 EUR (bis 31. 3. 03: 325 EUR) im Monat

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zu 400 EUR (bis 31. 3. 2003: 325 EUR und weniger als 15 Stunden wöchentlich) sind versicherungsfrei (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind hierbei zusammenzurechnen. Gleiches gilt für versicherungspflichtige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen, wobei seit dem 1. 4. 2003 die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung unbeachtlich ist (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV)

Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (BSG vom 28. 10. 1960 – 3 RK 31/56), also der Lebensunterhalt in überwiegendem Maße oder in solchem Umfang bestritten wird, dass der wirtschaftliche Schwerpunkt auf der Beschäftigung beruht

Zeitgrenzen sind nunmehr aufgrund der Änderung durch die so genannte „Hartz-Gesetzgebung“ für Zeiträume seit dem 1. April 2003 ausschließlich die Verhältnisse des Kalenderjahres maßgeblich. Die versicherungsrechtliche Beurteilung muss nach dem Grundsatz der vorausschauenden Betrachtungsweise erfolgen, das heißt, jeweils zum Tag der Beschäftigungsaufnahme oder bei jeder Änderung im Beschäftigungsverhältnis ist eine Beurteilung durchzuführen. Wird eine Beschäftigung an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt, ist der 2-Monats-Zeitraum (hilfsweise 60 Kalendertage) maßgebend, bei einer Beschäftigung an regelmäßig weniger als 5 Tagen in der Woche der Zeitraum von 50 Arbeitstagen. Der Anwendung der Regelung von 50 Arbeitstagen kommt bei ausländischen Saisonarbeitskräften erfahrungsgemäß in der Praxis allerdings nur geringe Bedeutung zu, weil mit Abgabe der Einstellungszusage bzw. des Arbeitsvertrags bereits ein genau bezeichneter befristeter Zeitraum mit einer festen Arbeitszeit vereinbart ist. Beabsichtigt ist dabei in aller Regel eine Vollzeitbeschäftigung, die allenfalls durch witterungsbedingte Ausfälle unterbrochen wird. Dies führt jedoch nicht zur Anwendung der 50-Arbeitstage-Regelung.

Werden die Zeitgrenzen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten, liegt eine kurzfristige Beschäftigung nicht mehr vor. In diesen Fällen besteht, sofern keine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** vorliegt, ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Überschreitung grundsätzlich Sozialversicherungspflicht.

Neben der Überschreitung der Zeitgrenzen steht der Annahme einer kurzfristigen Beschäftigung auch die **berufsmäßige** Ausübung entgegen, wenn ihr Entgelt 400 EUR im Monat übersteigt. Berufsmäßigkeit liegt insbesondere dann vor, wenn Personen Leistungen vom Arbeitsamt beziehen oder beim Arbeitsamt für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitsuchende gemeldet sind, sowie für Beschäftigungen, die während der Elternzeit, eines unbezahlten Urlaubs oder als Sozialhilfeempfänger ausgeübt werden. Die berufsmäßige Beschäftigung ist ohne Rücksicht auf ihre Dauer versicherungspflichtig, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Beschäftigungen neben einer Hauptbeschäftigung während eines bezahlten Urlaubs sind nicht berufsmäßig. Gleiches gilt für die Beschäftigung von Hausfrauen/-männern, Altersrentnern, Studenten und Schülern. Regelmäßig wird bei den im Herkunftsland abhängig Beschäftigten Berufsmäßigkeit bei der Tätigkeit in der Landwirtschaft nicht angenommen, wenn die Saisontätigkeit die übliche Höchstdauer des Jahresurlaubs im Herkunftsland nicht überschreitet.

Der Arbeitgeber hat gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 6 und 7 i. V. m. Abs. 2 Beitragsüberwachungsverordnung (BÜV) in die Lohnunterlagen alle für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben und die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts (§ 14 SGB IV) aufzunehmen sowie die dafür einschlägigen Unterlagen bei den Lohnunterlagen aufzubewahren. Hierzu gehört gem. § 2 Abs. 1 Nr. 2 a BÜV auch der Aufenthaltstitel. Der Nachweis der maßgebenden Angaben zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung ist bei ausländischen Saisonarbeitskräften oftmals schwierig. Die Sozialversicherungsträger haben deshalb in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Bauernverband und dem Zentralverband Gartenbau e. V. einen **bundeseinheitlichen Fragebogen** entwickelt. Diesen Fragebogen erhält der Arbeitnehmer bereits vor Einreise von seiner Arbeitsverwaltung im Heimatland.

Die Rentenversicherungsträger akzeptieren bei ihren Prüfungen diesen ordnungsgemäß ausgefüllten Fragebogen, vorausgesetzt, dass die dort gemachten Angaben für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von der im Herkunftsland zuständigen Stelle oder Behörde bestätigt sind. Dies sind beispielsweise:

- Bestätigung des Gewerbebeamten bei selbstständig Tätigen bzw. eine entsprechende Gewerbebescheinigung
- Bestätigung des landwirtschaftlichen Versicherungsträgers bei selbstständigen Landwirten mit Angaben zur bewirtschafteten Fläche
- Bestätigung des Arbeitgebers zum Erholungsurlaub bzw. unbezahlten Urlaub bzw. sonstige Freistellung
- Bestätigung des Arbeitsamtes bei Arbeitslosen
- Schul- bzw. Immatrikulationsbescheinigungen
- Rentenbescheide

Bundeseinheitlicher Fragebogen

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ausländischer Saisonarbeitskräfte haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung einen bundeseinheitlichen Fragebogen entwickelt. Der Vordruck ist 2-sprachig; er existiert in einer

- polnischen,
- tschechischen,
- slowakischen,
- kroatischen,
- slowenischen,
- ungarischen,
- bulgarischen und
- rumänischen

Version und ist an die Partnerverwaltungen der Arbeitsvermittlung in den jeweiligen Ländern weitergeleitet worden. Der deutschsprachige Vordruck ist in SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 4/2002, Seiten 5 und 6, bereits veröffentlicht

Bei Hausfrauen/-männern ist eine Erklärung erforderlich, woraus der Lebensunterhalt bestritten wird.

Der Beitragsschuldner für die Sozialversicherungsbeiträge ist allein der Arbeitgeber. Es ist daher ratsam, bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung die vorgelegten Fragebögen und sonstigen Unterlagen bereits bei Beschäftigungsaufnahme einer Plausibilitätsprüfung zu unterziehen. Werden vorliegende Bescheinigungen im Rahmen von Betriebsprüfungen widerlegt, so können sich dadurch bei Feststellung von Versicherungs- und Beitragspflicht erhebliche finanzielle Folgen für den Arbeitgeber ergeben.

Hinweis: Ab 1. Mai 2004 zählen folgende Staaten zur Europäischen Union, sodass für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse dieser Arbeitnehmer grundsätzlich EU-Recht, also die Vorschriften der EWG-Verordnung 1408/71, gilt:

- | | |
|------------|--------------|
| ■ Estland | ■ Slowakei |
| ■ Lettland | ■ Slowenien |
| ■ Litauen | ■ Tschechien |
| ■ Malta | ■ Ungarn |
| ■ Polen | ■ Zypern |

Allerdings gelten bezüglich der Freizügigkeit dieser Arbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt (z. B. Arbeitserlaubnispflicht) in einer bis zu 7 Jahre dauernden Übergangsperiode für die Anwendung des EU-Rechts einschränkende Übergangsregelungen. Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass bis 30. April 2006 grundsätzlich das bisherige Recht weitergilt, sich am Verfahren mit Arbeitnehmern aus diesen Ländern also zunächst nichts ändern wird. Ausnahmen gelten allerdings dann, wenn sich Staatsangehörige der genannten Länder bereits für längere Zeit zulässigerweise zum Beispiel in Deutschland aufhalten und hier rechtmäßig erwerbstätig sind: Diese Personen haben bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bereits während der Übergangsfristen unbefristeten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Über die besonderen Details im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den neuen EU-Beitrittsländern ab 1. Mai 2004 werden wir Sie in einer späteren Ausgabe von SUMMA SUMMARUM ausführlich informieren.

Privatnutzung eines Firmenfahrzeugs durch den beschäftigten Ehegatten

Überlässt der Arbeitgeber oder aufgrund eines Dienstverhältnisses ein Dritter dem Arbeitnehmer ein Kraftfahrzeug zur unentgeltlichen privaten Nutzung, so handelt es sich um einen Sachbezug, der grundsätzlich **Arbeitsentgelt** im Sinne des § 14 SGB IV darstellt, das bei der Beitragsberechnung in Höhe des im Steuerrecht zu ermittelnden Nutzungsvorteils zu berücksichtigen ist (siehe SUMMA SUMMARUM 3/2001 Seite 8).

Fraglich ist, ob in Fällen, in denen ein Betrieb über ein Firmenfahrzeug verfügt und das Fahrzeug dem angestellten Ehegatten überlassen wird, die Überlassung nicht im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses, sondern als Ausfluss der ehelichen Unterhaltspflicht (§§ 1360, 1360 a BGB) erfolgt. Das Fahrzeug ist dabei steuerrechtlich dem Betriebsinhaber zugewiesen und wird als Privatentnahme deklariert und der Einkommensteuer unterworfen. Aufgrund des Urteils des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 15. Mai 2002 (VI R 132/00) liegt ein steuerlicher geldwerter Vorteil nicht vor, wenn das Kraftfahrzeug zum Betriebsvermögen gehört und die ertragssteuerliche Erfassung der Nutzung des betrieblichen Kraftfahrzeugs zu Privatfahrten des beschäftigten Ehegatten allein dem Ehegattenarbeitgeber zugerechnet wird. In diesen Fällen ist somit kein steuerpflichtiges Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Grundsätzliche Ausführungen über die Privatnutzung von Firmenfahrzeugen durch mehrere Personen, insbesondere von Angehörigen, enthält das Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen vom 21. Januar 2002 (IV A6 – S 2177 – 1/02, BStBl I 2002 Seite 148).

Die für die Prüfung beim Arbeitgeber zuständigen Rentenversicherungsträger hatten sich in der Vergangenheit mehrmals mit der beitragsrechtlichen Beurteilung der unentgeltlichen Fahrzeugüberlassung in den Fällen befasst, in denen kein steuerlicher Sachbezug wegen des o. a. Sachverhaltes vorliegt.

Anfänglich stufte man die Privatnutzung eines Firmenfahrzeugs durch den beschäftigten Ehegatten des Betriebsinhabers – abhängig davon, in welcher Rechtsform die Firma betrieben wird – als geldwerten Vorteil im Sinne des § 14 SGB IV, also als beitrags-

Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden

pflichtiges Arbeitsentgelt ein. Diese Entscheidung, die man immer dann traf, wenn dieser geldwerte Vorteil nicht schon beim Ehegattenarbeitgeber steuerlich angerechnet wurde, musste aufgegeben werden. Sie stellte auch darauf ab, ob diese Nutzung als gewollte Entlohnung für geleistete Arbeit oder als rein private Verpflichtung bzw. eine Nutzung aus geschäftlichen Gründen anzusehen war.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich am 30./31. Oktober 2003 nochmals mit dieser Problematik befasst und abschließend nachfolgendes Ergebnis erzielt, das künftig bei den Betriebsprüfungen zu berücksichtigen ist.

- Wird die Pkw-Nutzung steuerlich beim Ehegattenarbeitgeber bzw. Gesellschafter als
 - Privatentnahme,
 - verdeckte Gewinnausschüttung oder
 - Gehalt

berücksichtigt, ist die Pkw-Nutzung unabhängig von der Gesellschaftsform und der Art der ausgeübten Beschäftigung des Ehegattenarbeitnehmers Ausfluss der ehelichen Gemeinschaft und damit kein Arbeitsentgelt.

- Erfolgt keine steuerliche Berücksichtigung beim Ehegattenarbeitgeber bzw. Gesellschafter und benötigt der Ehegattenarbeitnehmer zur Ausübung seiner Beschäftigung typischerweise ein Kraftfahrzeug, welches auch privat genutzt werden darf, so ist die Berechtigung zur privaten Nutzung grundsätzlich Ausfluss des Arbeitsverhältnisses und damit Arbeitsentgelt; dabei ist auf ein abstraktes Berufsbild abzustellen. Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden, wenn der Ehegattenarbeitnehmer vor Eintritt in die Beschäftigung das Kraftfahrzeug bereits privat nutzte.

Den Ehegatten stehen folgende Personen gleich, wobei eine häusliche Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber nicht erforderlich ist:

- Verwandte bis zum 2. Grade (Kinder, Enkelkinder, Eltern, Großeltern und Geschwister),
- Verschwägerte bis zum 2. Grade (Schwiegertöchter, -söhne, -eltern und -enkel, Stiefkinder und -enkel, Ehegatten von Geschwistern und Geschwister von Ehegatten) und
- Pflegekinder des Versicherten oder seines Ehegatten.

Fortgeltung des Werkstudentenprivilegs: Entscheidung des Bundessozialgerichts

Sieben Jahre ist es her, seit mit dem Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz in der gesetzlichen Rentenversicherung das „**Werkstudentenprivileg**“ (20-Stunden-Theorie) des damaligen § 5 Abs. 3 SGB VI gestrichen wurde. Seit dem 1. Oktober 1996 gilt damit, dass auch „Studentenjobs“ rentenversicherungspflichtig sind (siehe auch SUMMA SUMMARUM 4/2003, Seite 13). Über die Auslegung der zugleich geschaffenen **Übergangsregelung** des § 230 Abs. 4 SGB VI hatte im Mai dieses Jahres das Bundessozialgericht (BSG) zu befinden.

Dabei ging es um die Frage, ob die Übergangsregelung auch für Studenten gilt, die am maßgeblichen Stichtag – dem 30. September 1996 – aufgrund der Geringfügigkeit der neben dem Studium ausgeübten Erwerbstätigkeit versicherungsfrei waren.

Im Streitfall beschäftigte die Klägerin eine Studentin laufend sowohl vor als auch nach dem 30. September 1996. Die Tätigkeit überstieg während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses 20 Stunden durchschnittlich wöchentlich nicht. Unabhängig vom Studentenstatus war diese Beschäftigung am Stichtag nach § 5 Abs. 2 SGB VI schon deshalb rentenversicherungsfrei, weil sie **geringfügig** war (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Später wurde allerdings die Tätigkeit ausgeweitet: 1997 und auch in der Folgezeit überschritt sie in mehreren Monaten die damals geltenden Geringfügigkeitsgrenzen. Die Arbeitgeberin ging von der Anwendbarkeit der Übergangsregelung des § 230 Abs. 4 SGB VI aus und führte keine Rentenversicherungsbeiträge ab.

Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung konnte allerdings § 230 Abs. 4 SGB VI nur dann eingreifen, wenn am 30. September 1996 die Beschäftigung gerade wegen des bis dahin geltenden Werkstudentenprivilegs rentenversicherungsfrei war. Die Besitzstandsregelung erfasste nach dieser Auffassung nur Beschäftigungsverhältnisse von Studenten, die am Stichtag eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausgeübt hatten.

Werkstudentenprivileg

Gegen Arbeitsentgelt beschäftigte, ordentlich Studierende sind versicherungsfrei: § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V regelt dies für die Kranken- und Pflege-, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III für die Arbeitslosenversicherung. Bis zur Abschaffung des § 5 Abs. 3 SGB VI galt Versicherungsfreiheit auch in der Rentenversicherung.

Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung den Studenten grundsätzlich nicht mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt. Anderenfalls steht nicht das Studium, sondern die Beschäftigung im Vordergrund, und es handelt sich damit nicht um einen ordentlich Studierenden

Übergangsregelung auch für Studenten

Nach § 230 Abs. 4 SGB VI bleiben Personen, die am 1. 10. 1996 in einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit als ordentlich Studierende einer Fachhochschule oder Hochschule versicherungsfrei waren, in dieser Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit versicherungsfrei. Sie können jedoch beantragen, dass die Versicherungsfreiheit endet

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Siehe Seite 4

Gegen die Nachforderung von Rentenversicherungsbeiträgen und die ihr zu Grunde liegende Auslegung der Übergangsvorschrift wandte sich die Klägerin und hatte mit ihrer Revision vor dem BSG Erfolg. Anders als die Vorinstanz, die sich der Rechtsauffassung der Spitzenorganisationen angeschlossen hatte, entschied das BSG, dass die Beschäftigte auch über den 30. September 1996 hinaus nach § 230 Abs. 4 SGB VI als Studentin versicherungsfrei in der Rentenversicherung war (Urteil vom 22. 5. 2003, B 12 KR 24/02 R). Die Versicherungsfreiheit aufgrund der Geringfügigkeit der Beschäftigung (§ 5 Abs. 2 SGB VI) und diejenige aufgrund des ehemaligen Werkstudentenprivilegs (§ 5 Abs. 3 SGB VI a.F.) stünden, so das BSG, nebeneinander und verdrängten sich nicht. Am Stichtag sei daher die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs nicht dadurch beseitigt worden, dass die Beschäftigung zusätzlich auch die Voraussetzungen der Geringfügigkeit der Beschäftigung erfüllte.

Die Spitzenorganisationen haben in ihrer Besprechung am 30./31. Oktober 2003 beschlossen, dieser Entscheidung über den Einzelfall hinaus zu folgen. Bei Betriebsprüfungen nach § 28 p SGB IV und noch anhängigen Widerspruchs- und Klageverfahren werden die Betriebsprüfdienste der Rentenversicherungsträger daher ab sofort gemäß der vom BSG vertretenen Auffassung entscheiden.

Geringfügige Beschäftigungen: Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Seit dem In-Kraft-Treten der Neuregelungen zu den Minijobs am 1. April 2003 erreichen die Prüfdienste regelmäßig Anfragen von Arbeitgebern und Steuerberatern, ob Nachweise über die wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bei geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen noch zu den Lohnunterlagen genommen werden müssen.

§ 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV setzte in seiner bis 31. März 2003 geltenden Fassung voraus, dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden wöchentlich ausgeübt wurde. Seit 1. April 2003 kommt es dagegen bei der Prüfung der Geringfügigkeit nicht mehr auf die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden an. Dadurch ist der Eindruck entstanden, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die geleisteten Arbeitsstunden nicht mehr in den Lohnunterlagen zu dokumentieren sind.

Die Regelungen der Beitragsüberwachungsverordnung (BÜV) über die Führung von Lohnunterlagen gelten jedoch weiterhin uneingeschränkt auch für geringfügige Beschäftigungen. Durch diese Aufzeichnungspflicht sollen die Versicherungsträger in die Lage versetzt werden, Fragen der Versicherungs- und Beitragspflicht auch noch rückwirkend prüfen zu können. Folgerichtig haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 25. Februar 2003 festgelegt, dass die für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebenden Angaben in den Lohnunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Lohnunterlagen zu nehmen sind. Hierzu zählen nach wie vor auch Angaben zu den Wochenarbeitsstunden. Nicht zuletzt im Rahmen von Betriebsprüfungen müssen schließlich beispielsweise nachvollzogen werden:

- Entscheidungen über die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung nach § 27 Abs. 5 SGB III,

● Geringfügig entlohnte Beschäftigung
Siehe Seite 4

- Entscheidungen über die Versicherungspflicht von beschäftigten Studenten,
- beitragsrechtliche Beurteilungen von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen,
- Abgrenzungen zwischen kurzfristiger und geringfügig entlohnter Beschäftigung und
- Anwendung des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen.

Die Vorlage von Arbeitsverträgen reicht allein nicht aus, weil diese nicht unbedingt die tatsächlichen Verhältnisse widerspiegeln.

Irrwege zur Befreiung aus der Rentenversicherung

Seit kurzem werden von Finanzberatern Angebote zur Verabschiedung aus der Rentenversicherungspflicht als Arbeitnehmer aufgezeigt.

Vorstandsmitglieder einer AG

Vorstandsmitglieder einer AG unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung. Sie sind gemäß § 1 Satz 4 SGB VI nicht rentenversicherungspflichtig

Die Anbieter weisen daraufhin, dass die Rentenversicherungspflicht für **Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften** (AGen) nicht nur für diese Vorstandstätigkeit ausgeschlossen ist, sondern auch für daneben ausgeübte Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern, weil das Bundessozialgericht (BSG) entschieden hat, dass Mitglieder des Vorstandes von AGen auch in einer neben der Vorstandstätigkeit ausgeübten Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen. (BSG-Urteile vom 22. 11. 1973 – 12/3 RK 20/71, 4. 9. 1979 – 7 RA 57/78, 27. 3. 1980 – 12 RA 1/79 und 19. 6. 2001 – B 12 KR 44/00 R)

Das BSG begründete seine Entscheidungen damit, dass dem Gesetzgeber Schutz und Sicherheit durch die Rentenversicherung für Vorstandsmitglieder von AGen wegen ihrer herausragenden und starken wirtschaftlichen Stellung entbehrlich erschien, insbesondere auch dann, wenn zusätzlich zu dem Entgelt als Vor-

standsmitglied einer AG weitere Arbeitsentgelte aufgrund von weiteren Beschäftigungsverhältnissen treten, also die wirtschaftliche Lage des Vorstandsmitglieds einer AG noch verbessert wird.

Finanzberater bieten deshalb potenziellen zahlungskräftigen Kunden, die aufgrund einer **Beschäftigung** rentenversicherungspflichtig sind, an, mit einem Eigenkapital von mehreren tausend Euro Anteile einer eigens zu diesem Zweck gegründeten AG (Zitat: „BfA-Befreiungs AG“) zu kaufen. Gleichzeitig wird der neue Aktionär mit dem Kauf der Anteile sofort zum Vorstandsmitglied dieser AG bestellt. Alternativangebote bestehen darin, dass der Kunde auch selbst eine AG gründet und in dieser als Vorstandsmitglied fungiert. Mit dieser Konstruktion glaubt man, die vom BSG aufgestellten Grundsätze erfüllt zu haben, die dazu führen, dass der Vorstand dieser AG nicht nur in dieser Vorstandstätigkeit, sondern darüber hinaus auch in einer abhängigen (Haupt-)Beschäftigung nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegt.

Allerdings hat das BSG im oben genannten Urteil vom 19. Juni 2001 darauf hingewiesen, dass auch Vorstände kleiner und finanzschwacher AGEN einer sozialen Absicherung in der Rentenversicherung (und Arbeitslosenversicherung) bedürften.

Die Gründung von finanz- und wirtschaftsschwachen AGEN nur zu dem Zweck, als Vorstand einer AG in einer daneben ausgeübten (Haupt-)Beschäftigung nicht der Rentenversicherungspflicht zu unterliegen, ist von der Rechtsprechung des BSG nicht gedeckt. Mitglieder der Vorstände derartiger AGEN haben keine herausragende und starke wirtschaftliche Stellung, die es rechtfertigen würde, sie in einer daneben ausgeübten Beschäftigung von der Rentenversicherungspflicht freizustellen. Die Gründung einer AG zum Zweck der Umgehung der Rentenversicherungspflicht führt daher in einer neben der Vorstandstätigkeit ausgeübten Beschäftigung nicht zum Ausschluss der Rentenversicherungspflicht, da eine solche Erstreckung rechtsmissbräuchlich und daher unzulässig ist.

Um sozialgerichtliche Streitverfahren in diesem Zusammenhang für die Zukunft zu vermeiden, hat der Gesetzgeber reagiert und beabsichtigt, die bestehende Vorschrift über die Rentenversicherungspflicht von Vorstandsmitgliedern entsprechend der Vorschrift für die Arbeitslosenversicherung wie folgt abzuändern:

● Beschäftigung

Eine der Voraussetzungen für die Sozialversicherungspflicht von Arbeitnehmern ist das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses. Hierunter versteht man ein nicht selbstständiges Arbeitsverhältnis einschließlich einer Beschäftigung zur Berufsausbildung. Verrichtet ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen, so ist – ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung – von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Der Beginn eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses richtet sich nach dem Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme. Es endet mit der Einstellung der Arbeitsleistung und der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

„Mitglieder des Vorstands einer AG sind in dem Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören, nicht rentenversicherungspflichtig beschäftigt, wobei Konzernunternehmen im Sinne des § 18 AktG als ein Unternehmen gelten.“

Mit dieser Formulierung ist gewährleistet, dass zweifelsfrei nur die Beschäftigungen als Mitglied eines Vorstandes nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen. Die Neuregelung soll ab 1. Januar 2004 für alle nach dem 6. November 2003 bestellten AG-Vorstände gelten. Bei einer Vorstandstätigkeit schon am 6. November 2003 bleiben auch Beschäftigungen außerhalb des Konzerns weiterhin nicht versicherungspflichtig, es kann aber bis 31. Dezember 2004 die Versicherungspflicht mit Wirkung für die Zukunft beantragt werden. Dieser Vertrauensschutz gilt allerdings nicht für Missbrauchsfälle, wie etwa die Gründung von finanzschwachen Aktiengesellschaften, bei denen die Vorstandvergütung keine ausreichende und dauerhafte Absicherung der Vorstandsmitglieder gewährleistet.

Gleichzeitig mit der Gesetzesinitiative sind alle Rentenversicherungsträger über den Sachverhalt informiert worden. Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger wurden aufgefordert, ab sofort bei den Arbeitgeberprüfungen die Versicherungsverhältnisse der bisher rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, die ohne Änderung ihrer Vertragsverhältnisse von ihrem Arbeitgeber als rentenversicherungsfrei beurteilt werden, besonders zu überprüfen. Sofern ein geschilderter Sachverhalt vorliegt und keine Rentenversicherungsbeiträge mehr einbehalten und abgeführt werden, haben sie im Rahmen der geltenden **Verjährungs-****vorschriften** die Beiträge nachzufordern. Arbeitgeber, die also nach Vorlage von Erklärungen einer Aktiengesellschaft, dass der bisher rentenversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer nunmehr auch Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft ist, und auf Drängen des Arbeitnehmers keine Rentenversicherungsbeiträge mehr entrichten, müssen mit zum Teil erheblichen Nachforderungen zu ihren eigenen Lasten rechnen. Dabei haben sie keine bzw. nur eingeschränkte sozialversicherungsrechtliche Rückgriffsrechte gegenüber dem Arbeitnehmer.

Verjährung von Beitragsansprüchen

Nach § 25 SGB IV verjähren Ansprüche auf Beiträge in 4 Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren nach 30 Jahren

(Fortsetzung von Seite 2)

Freiwillige bzw. private Krankenversicherung

Der Zuschuss zu den Aufwendungen der Rentner zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung und zur privaten Krankenversicherung wird zurzeit auf der Grundlage des halben durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen gezahlt. Er wird gegebenenfalls auf die Hälfte der Aufwendungen der Rentner für die Krankenversicherung begrenzt. Der am 1. Januar eines Jahres geltende Beitragssatz gilt jeweils vom 1. Juli eines Jahres bis zum 30. Juni des darauffolgenden Jahres. Ab 1. Januar 2004 ist bei den freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Rentnern der halbe krankenkassenindividuelle Beitragssatz Grundlage für die Zuschussberechnung. Beitragssatzveränderungen werden – wie bei den pflichtversicherten Rentnern – jeweils nach 3 Monaten weitergegeben. Ab 1. April 2004 wird für die Zuschussgewährung der Beitragssatz der Krankenkasse am 1. Januar 2004 herangezogen. Bei den in der privaten Krankenversicherung versicherten Rentnern bleibt im Wesentlichen alles beim Alten.

Rentenauszahlung künftig zum Ende des Monats

Derzeit werden die Renten zu Beginn des Monats fällig, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Voraussichtlich ab 1. April 2004 werden die Renten erst zum Ende des Monats fällig. Dies gilt allerdings lediglich für Neurentner. Bei Personen, die bereits Rente beziehen bzw. deren Rente noch vor dem 1. April 2004 beginnen wird, verbleibt es bei der Auszahlung zu Beginn des Monats. Dies gilt auch für Hinterbliebenenrenten, die von einer Versichertenrente abgeleitet werden, die vor dem 1. April 2004 begonnen hat. Im Gegensatz zu den sonstigen erwähnten Änderungen bedarf die Neuregelung über die Rentenauszahlung der Zustimmung des Bundesrates. Diese Zustimmung hat der Bundesrat in seiner Sitzung am 28. November 2003 zunächst nicht erteilt.

Mit freundlichen Grüßen

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Eysseneckstraße 55, 60322 Frankfurt, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 10 15 62, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Mitglieder des VDR:
LVA Baden-Württemberg,
LVA Berlin,
LVA Brandenburg,
LVA Braunschweig,
LVA Freie und Hansestadt Hamburg,
LVA für das Saarland,
LVA Hannover,
LVA Hessen,
LVA Mecklenburg-Vorpommern,
LVA Niederbayern-Oberpfalz,
LVA Oberbayern,
LVA Oberfranken und Mittelfranken,
LVA Oldenburg-Bremen,
LVA Rheinland-Pfalz,
LVA Rheinprovinz,
LVA Sachsen,
LVA Sachsen-Anhalt,
LVA Schleswig-Holstein,
LVA Schwaben,
LVA Thüringen,
LVA Unterfranken,
LVA Westfalen,
Bahnversicherungsanstalt, Seekasse,
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,
Bundesknapenschaft
Verantwortlich für den Inhalt:
Schriftleitung:
Ulrich Grintsch, VDR Frankfurt
Hans-Michael Hönigmann, BfA
Bruno Krawczyk,
LVA Rheinprovinz

Seiten 2 und 15:
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28. 11. 2003
ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.

Auf einen Blick: Aktuelle Rechengrößen 2004

Auch zu diesem Jahreswechsel werden viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

● ● ● Neue Grenzwerte ab 1. Januar 2004 (in EUR)		
	WEST	OST
Beitragsbemessungsgrenzen		
Arbeiter-/Angestelltenrentenversicherung und Arbeitslosenversicherung		
Monat	5 150,00	4 350,00
Jahr	61 800,00	52 200,00
Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	6 350,00	5 350,00
Jahr	76 200,00	64 200,00
Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		3 487,50
Jahr		41 850,00
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung¹		
Jahr		46 350,00
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		400,00
Gleitzone²		
Faktor F		0,5952
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2 415,00	2 030,00
KV/PV		2 415,00
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		197,75
Freie Unterkunft	191,70	174,00
Beitragssätze		
Krankenversicherung		individuell
Pflegeversicherung		1,7 %
Arbeiter-/Angestelltenrentenversicherung ²		19,5 %
Knappschaftliche Rentenversicherung ²		25,9 %
Arbeitslosenversicherung		6,5 %

¹ Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 41 850 EUR

² Vorläufige Werte.