

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Flexible Arbeitszeitmodelle (Flexi-II) 2

Das neue Rundschreiben vom 31. März 2009 erläutert die aktuelle Rechtslage.

Haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft 4

Für diese neue Unterform der GmbH erfolgen versicherungsrechtliche Beurteilungen wie bei einer GmbH.

Nachzahlung von Arbeitsentgelt 6

Wird Minijobbern Entgelt wegen eines Urteils nachgezahlt, so kann dies Auswirkungen auf ihren Status haben.

Pflegezeit 9

Für Pflegepersonen ergeben sich wichtige versicherungsrechtliche Konsequenzen.

Organmitglieder ausländischer Kapitalgesellschaften 11

Unterliegen Organmitglieder einer „Limited“ und ähnlicher EU-Gesellschaften deutschem Sozialversicherungsrecht?



SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Hindenburgstr. 64, 79102 Freiburg, Tel. 0180-5555-692[†], Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

[†] 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, abweichende Mobilfunkpreise. Ein Service von dtms.

Beteiligte

Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Verantwortlich für den Inhalt
Schriftleitung:
Werner Föhlinger,
Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz;
Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund;
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29. 5. 2009

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 kostenlosen Publikation.

SUMMA SUMMARUM hatte bereits über die beabsichtigte Änderung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen berichtet (Ausgabe 6/2008). Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zu den Auswirkungen des mittlerweile verkündeten Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 („Flexi-II“) (BGBl. I S. 2940) ein neues Rundschreiben unter dem Datum 31. März 2009 herausgegeben.

Nach der erstmaligen Einführung der besonderen Regelungen zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten hatten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung 1998 die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen in einem gemeinsamen Rundschreiben zusammengefasst, das mehrmals aktualisiert wurde. Zu den ab 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Änderungen wurde ein neues Rundschreiben veröffentlicht.

Neben der umfassenden Darstellung der Rechtsänderungen und deren Auswirkungen sind die Auslegungen zur Abgrenzung von Wertguthabenvereinbarungen und sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen von besonderer Bedeutung. Freistellungen von der Arbeitsleistung für mehr als einen Monat führen seit 1. Januar 2009 nur noch dann zum Fortbestand eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, wenn der Freistellung eine Wertguthabenvereinbarung zugrunde liegt. Die Auswirkungen der aktuellen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 24. September 2008 zum Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei Freistellungen von der Arbeitsleistung erläutert SUMMA SUMMARUM in der nächsten Ausgabe.

Im Rahmen der Auslegungen zur neuen Möglichkeit von Wertguthabenvereinbarungen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist nach Auffassung der Sozialversicherungsträger im Rahmen der gesetzgeberischen Zielsetzungen ein Wechsel des Versicherungsstatus aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung unzulässig. Darüber hinaus sind bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen im Rahmen der Beurteilung der Geringfügigkeit einer

Beschäftigung die sich aus Arbeitszeitkonten abzuleitenden Arbeitsentgeltansprüche zu berücksichtigen.

Zu den arbeitsrechtlichen Schutzregelungen über die Anlage von Wertguthaben im Rahmen der für die Sozialversicherungsträger geltenden Vermögensanlagevorschriften des Vierten Buches Sozialgesetzbuch wurde klargestellt, dass die Regelungen des Sozialgesetzbuches lediglich entsprechende Anwendung finden. Die sich daraus ergebenden besonderen Anlagebeschränkungen gelten demzufolge im Wesentlichen für sogenannte Partizipationsmodelle, bei denen Anlageverluste nicht ausgeschlossen sind. Darüber hinaus wurden Hinweise zur Berücksichtigung der für Aktien- bzw. Aktienfondsanlagen vorgesehenen Anlagequote aufgenommen.

Von zentraler Bedeutung sind die Ausführungen zu den geänderten und verpflichtenden Insolvenzschutzregelungen. Dies gilt insbesondere für die konkreten Vorgaben zur Ausgestaltung der Insolvenzsicherungsmaßnahmen sowie die anzuwendenden Kriterien bei Betriebsprüfungen. Die Prüfung eines ausreichenden Insolvenzschutzes erfolgt künftig anhand spezieller Kriterien durch die Rentenversicherungsträger.

Neben den Ausführungen zur neuen Übertragungsmöglichkeit von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zur Vermeidung einer Auflösung und Verbeitragung von Wertguthaben bei Beendigung einer Beschäftigung und dessen Verwendungsmöglichkeiten in späteren Beschäftigungen oder Zeiten der Nichtbeschäftigung sind weitere Einzelheiten zur Abwicklung der Übertragung auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung Bund veröffentlicht (www.deutsche-rentenversicherung-bund.de, Zielgruppe „Wertguthaben“).

Das neue Rundschreiben vom 31. März 2009 ist auf den Internetseiten der Rentenversicherungsträger (z. B. unter www.deutsche-rentenversicherung.de, Zielgruppe „Arbeitgeber und Steuerberater“) veröffentlicht. Dort ist auch das bisherige Rundschreiben vom 29. August 2003 eingestellt, welches hinsichtlich der Rechtslage bis 31. Dezember 2008 maßgebend bleibt.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft

Die GmbH ist als Gesellschaftsform weithin bekannt. Die haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft ist eine neue Unterform der GmbH. Sie wurde per Gesetz zum 1. November 2008 eingeführt. Unternehmensgründungen sollen so erleichtert und beschleunigt werden.

Nach einigen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesgerichtshofs sind u. a. sogenannte Limited-Companies („Limited“), die nach dem Recht eines anderen europäischen Staats mit sehr geringen finanziellen Mitteln gegründet wurden, auch in Deutschland als Kapitalgesellschaften anzuerkennen. Seither sieht man „Limiteds“ immer häufiger. Beweggründe sind der niedrige Mitteleinsatz und die einfache Eintragung. Durch das „Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen“ (MoMiG) vom 23. Oktober 2008 (BGBl I S. 2026) nahm sich der deutsche Gesetzgeber der Thematik an. Unter anderem soll die Gründung von Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) gegenüber solchen vergleichbaren ausländischen Gesellschaften attraktiver gemacht werden. Hierzu wurde zum 1. November 2008 die haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft eingeführt.

Keine neue Rechtsform – aber neue Regelungen

Bei der haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft handelt es sich nicht um eine neue Rechtsform, sondern um eine (Unter-)Form der GmbH. Für die Gründung einer haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft ist kein Stammkapital von 25.000 EUR erforderlich, es genügt bereits ein Stammkapital ab 1 EUR. Im Gegenzug ist es aber für die Haftungsbeschränkung erforderlich, dass aufgrund des geringen Stammkapitals Rücklagen zur Absicherung gebildet werden. Gesetzlich ist vorgeschrieben, dass mindestens 25 % des Jahresgewinns als Eigenkapitalrücklage zurückgelegt werden müssen. Diese laufende Erhöhung des Eigenkapitals soll die Gläubiger der Gesellschaft besser absichern.

Ist das Mindeststammkapital einer GmbH in Höhe von 25.000 EUR an Rücklagen erreicht, kann die haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft in eine Unternehmergesellschaft umbenannt oder auch in eine „normale“ GmbH umfirmiert werden.

Zur Kennzeichnung der haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft muss diese die Bezeichnung „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ oder „UG (haftungsbeschränkt)“ führen. Eine Abkürzung des Zusatzes „haftungsbeschränkt“ ist wegen des Publikumsschutzes nicht zulässig.

Versicherungsrechtliche Beurteilung mitarbeitender Gesellschafter

Der Gesellschafter einer GmbH unterliegt bei Ausübung einer Tätigkeit für die Gesellschaft grundsätzlich nicht der Sozialversicherungspflicht, sofern er aufgrund seines Kapitalanteils maßgeblichen Einfluss auf die GmbH nehmen kann oder beherrschend im Unternehmen tätig ist.

Soweit Gesellschafter der haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft in dieser Gesellschaft mitarbeiten (z. B. als deren Geschäftsführer), ist zu prüfen, ob in dieser Tätigkeit Versicherungspflicht in der Sozialversicherung besteht. Die Beurteilung ist nach den bestehenden Regelungen für mitarbeitende Gesellschafter-Geschäftsführer, mitarbeitende Gesellschafter und Fremdgeschäftsführer einer GmbH vorzunehmen. Die haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft stellt eine Unterform der GmbH dar. Daher gelten die Grundsätze, die zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH entwickelt wurden, auch hier uneingeschränkt.

Obligatorisches Statusfeststellungsverfahren

Für mitarbeitende Gesellschafter-Geschäftsführer, die zur Sozialversicherung angemeldet werden, ist seit dem 1. Januar 2005 gemäß § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV zwingend die Durchführung einer versicherungsrechtlichen Beurteilung durchzuführen. Dieses Statusfeststellungsverfahren soll dem Beschäftigten Rechtssicherheit geben und die beteiligten Sozialversicherungsträger im Leistungsfall an die Entscheidung binden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben diese Beurteilungsgrundsätze im „Gemeinsamen Rundschreiben zum Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 5. Juli 2005“, Anlage 3, ausführlich dargestellt. Dieses Rundschreiben und seine Anlagen können im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de abgerufen werden (im Bereich **Angebot für spezielle Zielgruppen → Arbeitgeber und Steuerberater → Publikationen → Rundschreiben → 2005**).

Wird ein mitarbeitender Gesellschafter-Geschäftsführer einer haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft als versicherungspflichtig Beschäftigter zur Sozialversicherung angemeldet, so ist in der Anmeldung das Statuskennzeichen „2“ zu setzen. Auch für diesen mitarbeitenden Gesellschafter-Geschäftsführer muss schließlich das **obligatorische Statusfeststellungsverfahren** durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund durchgeführt werden (siehe SUMMA SUMMARUM 1/2009, Seite 6 f.).

Nachzahlung von Arbeitsentgelt: Auswirkungen aufgrund gerichtlicher Entscheidungen

Immer wieder berichten die Medien über Arbeitsgerichtsverfahren, in denen Arbeitgeber verpflichtet werden, rückwirkend höhere Arbeitsentgelte zu zahlen. Nachstehend werden die daraus resultierenden Auswirkungen in der Sozialversicherung dargestellt.

Eine rückwirkende Entgelterhöhung wirkt sich nicht nur auf die Höhe der zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge aus. Sie löst auch melderechtliche, unter Umständen sogar versicherungsrechtliche Konsequenzen aus.

Versicherungsrecht

Versicherungspflichtig Beschäftigte

Eine rückwirkende Entgelterhöhung (auch per Gerichtsurteil) hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf den sozialversicherungsrechtlichen Status des versicherungspflichtigen Arbeitnehmers.

Lediglich im Falle des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung könnte nach Ablauf von drei Jahren Versicherungsfreiheit in diesem Versicherungszweig eintreten.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Bei einer rückwirkenden Entgelterhöhung ist erneut zu prüfen, ob die für Minijobs maßgebende Grenze von 400 EUR regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts überschritten wird.

Sofern diese Entgeltgrenze weiterhin nicht überschritten wird, ergeben sich lediglich beitragsrechtliche Auswirkungen (Pauschalbeiträge). Sollte die Grenze von 400 EUR überschritten werden, tritt auch rückwirkend Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR im Monat nicht übersteigt (sog. Minijobs).

Beitragsrecht

Versicherungspflichtig Beschäftigte

Aus nachzuzahlendem Arbeitsentgelt sind Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Die Berechnung dieser Beiträge richtet sich nach dem sogenannten Entstehungsprinzip. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass die Gesamtsumme der Beiträge nicht mit den aktuellen Beitragsätzen zu berechnen ist. Vielmehr ist jeder Beitragsmonat mit dem nun höheren Arbeitsentgelt und den für diesen Monat gültigen Berechnungsgrundlagen (Beitragsatz und Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweigs) zu berücksichtigen.

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigten hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, der 13 % des Arbeitsentgelts beträgt, sofern der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist. Für geringfügig entlohnte Beschäftigten in Privathaushalten beträgt der pauschale Krankenversicherungsbeitrag 5 %. Sofern der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist, entfällt die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung.

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigten hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung zu zahlen, der 15 % des Arbeitsentgelts beträgt. Für geringfügig entlohnte Beschäftigten in Privathaushalten beträgt der Pauschalbeitrag 5 %.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Sofern das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auch unter Berücksichtigung der Nachzahlung die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR nicht überschreitet, sind die fälligen **Pauschalbeiträge** weiterhin allein vom Arbeitgeber aufzubringen. Ein Beitragsabzugsrecht für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung gegenüber dem Arbeitnehmer besteht nicht. Lediglich die pauschale Abgeltungssteuer von 2 % kann der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers einbehalten.

Sofern durch die Entgelterhöhung Sozialversicherungspflicht eintritt, sind die bisher gezahlten Pauschalbeiträge zur Minijob-Zentrale zu Unrecht entrichtet und können erstattet werden. Der neu berechnete Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist an die Krankenkasse des Arbeitnehmers zu zahlen. Auch hier berechnen sich die jeweiligen Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach den Rechengrößen des jeweiligen Monats, für den das Entgelt nachgezahlt wird (Entstehungsprinzip). Bei Arbeitsentgelt von 400,01 EUR bis 800,00 EUR gelten die Grundsätze der Gleitzone-Regelung.

Der Eintritt der Sozialversicherungspflicht hat zur Folge, dass die Versteuerung nach den individuellen Steuermerkmalen zu erfolgen hat.

Melderecht

Bei bereits bisher versicherungspflichtigen Beschäftigten sind alle betroffenen Entgeltmeldungen zu stornieren und neu einzureichen.

Pauschsteuer

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer grundsätzlich mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts erheben, wenn für den betreffenden Arbeitnehmer Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist dann nicht erforderlich, mit der Folge, dass das Arbeitsentgelt bei der persönlichen Steueranlagung des Arbeitnehmers ohne Ansatz bleibt.

Gleitzone

Eine Gleitzone liegt bei einem Beschäftigungsverhältnis vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 EUR bis 800 EUR im Monat liegt, und die Grenze von 800 EUR im Monat regelmäßig nicht überschritten wird. Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Wenn das Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt, wird bei der Beitragsberechnung zwar bezüglich des Arbeitgeberanteils vom tatsächlichen Arbeitsentgelt ausgegangen, bezüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags aber von einem niedrigeren Arbeitsentgelt.

Beim Eintritt von Versicherungspflicht für den gesamten Beschäftigungszeitraum sind alle bei der Minijob-Zentrale eingereichten Meldungen zu stornieren. Die Meldungen sind an die Krankenkasse des Arbeitnehmers zu erstatten.

Nettoentgeltberechnung

Sofern durch das Anheben des Stundenlohns die für die geringfügige Beschäftigung geltende Grenze von 400 EUR überschritten wird, ist der Arbeitnehmer an der Zahlung der nunmehr fälligen Sozialversicherungsbeiträge zu beteiligen. Ebenso entfällt die Möglichkeit der **pauschalen Abgeltungssteuer** von 2 %. Die Beitragsbelastung des Arbeitnehmers wird durch die **Gleitzoneregelung** abgemildert.

Beispiel

Eine verheiratete vierzigjährige Frau (kinderlos) arbeitet im Monat 80 Stunden mit einem Stundenlohn von 5 EUR. Durch das monatliche Entgelt von 400 EUR liegt eine geringfügige Beschäftigung vor. Der Arbeitgeber hält zulässigerweise die zu zahlende Pauschalsteuer in Höhe von 8 EUR vom Entgelt der Arbeitnehmerin ein. Ihr verbleibt ein Nettoentgelt von 392 EUR.

Nunmehr wird der Stundenlohn der Arbeitnehmerin auf 8,20 EUR angehoben. Das Monatsentgelt beträgt somit 656 EUR. Aufgrund der beitragsrechtlichen Regelungen zur Gleitzone (Entgelt ab 400,01 EUR bis 800 EUR) ergibt sich für die Arbeitnehmerin ein Beitragsanteil von 121,57 EUR¹. Die Abgaben an das Finanzamt belaufen sich in der Lohnsteuerklasse V für die Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag auf insgesamt 88,38 EUR². Es verbleibt somit ein Nettoentgelt in Höhe von 446,05 EUR.

¹ Berechnet mit dem Gleitzone-rechner der Deutschen Rentenversicherung für 2009; siehe unter www.deutsche-rentenversicherung.de

² Berechnet mit dem Abgabenrechner des Bundesministeriums der Finanzen für 2009; siehe unter www.abgabenrechner.de

Im o. g. Beispiel – das sich an einem in der Praxis aufgetretenen Fall orientiert – wird durch die Erhöhung des Bruttoentgelts nicht nur eine Erhöhung des Nettoentgelts erreicht. Darüber hinaus tritt auch ein voller Sozialversicherungsschutz für die Arbeitnehmerin ein. So bekommt sie durch die Versicherungspflicht einen Anspruch auf Krankengeld. Gleiches gilt für Leistungen der Arbeitsagentur. Außerdem erhöhen sich die Rentenanwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Versicherungsrechtliche Auswirkungen der Inanspruchnahme von Pflegezeit

Durch das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) vom 28. Mai 2008 eröffnete der Gesetzgeber den Beschäftigten die Möglichkeit, sich von der Arbeit freustellen zu lassen, um pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Durch dieses Gesetz, welches am 1. Juli 2008 in Kraft trat, soll die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert werden.

Das Pflegezeitgesetz unterscheidet bei der Freistellung von der Arbeitsleistung zwischen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit. Beide Varianten können vom Arbeitnehmer als vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung oder als teilweise Freistellung (Reduzierung der Arbeitszeit) in Anspruch genommen werden. Während der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Beschäftigte haben im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung im Sinne von § 2 PflegeZG die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. So können sie pflegebedürftige nahe Angehörige in akut auftretenden Pflegesituation betreuen und deren bedarfsgerechte Pflege organisieren.

Pflegezeit

Für eine länger notwendige Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung besteht für Beschäftigte ein besonderer Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung – die Pflegezeit (§ 3 PflegeZG). Sie kann für längstens sechs Monate beansprucht werden. Der Anspruch auf Pflegezeit besteht allerdings nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

Versicherungsrechtliche Auswirkungen

Der Gesetzgeber hat in § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV ausdrücklich geregelt, dass ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt längstens für ein Monat als fortbestehend gilt, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort-dauert (z. B. bei unbezahltem Urlaub, Streik oder Aussperrung, Arbeitsbummelei).

Fortbestand der Versicherungspflicht während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung

Die Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV hat zur Folge, dass während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) die versicherungspflichtige Beschäftigung fortbesteht. Der fehlende Entgeltanspruch steht dem insoweit nicht entgegen. Der Versicherungsschutz in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung bleibt damit während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung beitragsfrei bestehen. Gleichwohl sind die Tage während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung stets als sogenannte Sozialversicherungstage (SV-Tage) bei der Beitragsberechnung zu berücksichtigen.

Unterbrechung der Versicherungspflicht während der Pflegezeit

Mit Einführung des Pflegezeitgesetzes wurde § 7 Abs. 3 SGB IV für die Zeit ab dem 1. Juli 2008 um Satz 3 ergänzt. Danach gilt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis während der Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) ausdrücklich nicht als fortbestehend. Dies hat zur Folge, dass durch die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung bei Inanspruchnahme einer Pflegezeit die versicherungspflichtige Beschäftigung mit dem letzten Tag der Beschäftigung vor Beginn der Pflegezeit endet. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ist daher stets mit dem Tag vor Beginn der Pflegezeit abzumelden.

Die versicherungspflichtige Beschäftigung besteht bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung während der Pflegezeit selbst in den Fällen nicht fort, in denen dem Beschäftigten durch den Arbeitgeber weiterhin Leistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen, Kontoführungsgebühren, Dienstwagen, Dienstwohnung) gewährt werden. Diese Zuwendungen sind dann beitragsfrei zur Sozialversicherung.

Wird hingegen während der Pflegezeit im Sinne von § 3 PflegeZG keine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung, sondern lediglich eine Reduzierung der Arbeitszeit in Anspruch genommen (z. B. Halbierung der wöchentlichen Arbeitszeit), so bleiben die Versicherungs- und Beitragspflicht bestehen, sofern die Beschäftigung dadurch nicht nur geringfügig ausgeübt wird.

Organmitglieder ausländischer Kapitalgesellschaften: Versicherungsrechtliche Beurteilung

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Niederlassungsfreiheit ermöglicht es, dass ausländische Kapitalgesellschaften eine Zweigniederlassung z. B. in Deutschland errichten können, ohne dabei ihr Gesellschaftsstatut verändern zu müssen. Somit gilt auch für diese Zweigniederlassung das nationale Recht des Staats, in dem die Gesellschaft gegründet wurde. Problematisch ist daher die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der in Deutschland beschäftigten Organmitglieder EU-mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften: Sind solche Organmitglieder genau wie Vorstandsmitglieder einer deutschen Aktiengesellschaft (AG) von der Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen?

Die Vorstandsmitglieder einer deutschen AG sind aufgrund besonderer Regelungen in einem Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören, nicht rentenversicherungspflichtig bzw. versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung (§ 1 Satz 4 SGB VI und § 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III). Diese Ausnahmeregelungen finden auch auf weitere Beschäftigungen der Vorstandsmitglieder in Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes (AktG) Anwendung.

In der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es keine derartigen Regelungen. In der Krankenversicherung sind Vorstandsmitglieder einer AG regelmäßig wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. Abs. 6 oder 7 SGB V versicherungsfrei. Im Falle einer freiwilligen Krankenversicherung besteht für sie Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung. Sofern sie in der sozialen Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig sind, werden sie pflichtmäßig von der privaten Pflegeversicherung erfasst.

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte sich am 27. Februar 2008 in zwei Klageverfahren mit der versicherungsrechtlichen Beurteilung in Deutschland beschäftigter Mitglieder von Organen einer irischen Kapitalgesellschaft (B 12 KR 23/06 R) und einer schweizerischen Kapitalgesellschaft (B 12 KR 5/07 R) zu befassen.

Versicherungspflicht für BoD-Mitglieder (irisches Recht)

Im erstgenannten Verfahren hat das BSG entschieden, dass ein in Deutschland beschäftigtes Mitglied des Board of Directors (BoD) einer private limited company irischen Rechts nicht wie ein Mitglied des Vorstands einer deutschen AG zu behandeln ist. Auch die Berücksichtigung des Rechts der Europäischen Gemeinschaft (EG) ändert also nichts daran, dass diese Personen in Deutschland renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig sind. Eine Gleichstellung mit einem Mitglied des Vorstands einer deutschen AG – und damit die Herausnahme aus der Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht – kommt für das beschäftigte Mitglied des BoD nicht in Betracht. Die nach Art. 43 und 48 EG-Vertrag gewährleistete Niederlassungsfreiheit gebietet keine solche Gleichstellung.

Vergleichbarkeit mit einer AG oder einer GmbH?

In seiner Urteilsbegründung macht das BSG allerdings deutlich, dass die in Deutschland beschäftigten Mitglieder von Organen ausländischer Kapitalgesellschaften beanspruchen können, dass sie mit den Mitgliedern vergleichbarer inländischer Kapitalgesellschaften in Bezug auf die Vorschriften über die Sozialversicherung gleichbehandelt werden. Dies bedeutet, dass Mitglieder von Organen ausländischer Kapitalgesellschaften, die als solche mit AGen vergleichbar sind, den Vorstandsmitgliedern deutscher AGen gleichzustellen sind. Andererseits sind aber Mitglieder der Organe ausländischer Kapitalgesellschaften, die ihrer Art nach der deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) vergleichbar sind, Geschäftsführern der deutschen GmbH gleichzustellen. Letzteres trifft auf das in Deutschland beschäftigte Mitglied des BoD einer private limited company irischen Rechts zu. Die Kapitalgesellschaft, deren Organ es angehört, ist in den gesellschaftsrechtlichen Richtlinien in der EG praktisch durchgehend der GmbH gleichgestellt.

Die Sozialversicherungsträger vertreten hierzu eine einheitliche Auffassung: Den vom BSG aufgestellten Grundsätzen für Kapitalgesellschaftsformen der EU-Mitgliedstaaten ist hinsichtlich ihrer Vergleichbarkeit mit einer AG nach deutschem Recht bzw. einer GmbH nach deutschem Recht grundsätzliche Bedeutung beizumessen. Diesen Grundsätzen ist daher über den entschiedenen Einzelfall hinaus zu folgen.

Der folgenden Tabelle kann entnommen werden, welche EU-mitgliedstaatlichen Kapitalgesellschaften aufgrund der Festlegungen des europäischen Gesetzgebers mit einer deutschen AG bzw. GmbH gleichgesetzt werden können. Beschäftigte Organmitglieder einer mitgliedstaatlichen Kapitalgesellschaft, die demnach mit einer AG deutschen Rechts vergleichbar sind, sind – unabhängig von der Bezeichnung ihrer jeweiligen Organfunktion – statusrechtlich dem Vorstand einer deutschen AG gleichgestellt und demzufolge in der deutschen Rentenversicherung nicht versicherungspflichtig bzw. in der Arbeitslosenversicherung nicht versicherungsfrei (§ 1 Satz 4 SGB VI und § 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III).

Mitgliedstaat	mit deutscher AG vergleichbar <i>[inoffizielle Abkürzung]</i>	mit deutscher GmbH vergleichbar
Belgien	la société anonyme/ de naamloze vennootschap <i>[N.V.]</i>	la société privée à responsabilité limitée/ besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
Bulgarien	акционерно дружество <i>[Akzionerno druschestwo – AD]</i>	дружество с ограничена отговорност
Dänemark	aktieselskaber <i>[A/S]</i>	anpartselskaber <i>[APS]</i>
Estland	aktsiaselts	osaühing
Finnland	julkinen osakeyhtiö / publikt aktiebolag <i>[OYJ]</i>	./.
Frankreich	la société anonyme <i>[S.A.]</i>	la société à responsabilité limitée
Griechenland	ανώνυμη εταιρία <i>[Anonimi etairia – AE]</i>	εταιρία περιορισμένης ευθύνης
Irland	public companies limited by shares, public companies limited by guarantee having a share capital	private companies limited by shares, private companies limited by guarantee having a share capital
Italien	società per azioni <i>[SpA]</i>	società a responsabilità limitata
Lettland	akciju sabiedrība	un sabiedrība ar ierobežotu atbildību
Litauen	akcinės bendrovės	uždarosios akcinės bendrovės

Mitgliedstaat	mit deutscher AG vergleichbar <i>[inoffizielle Abkürzung]</i>	mit deutscher GmbH vergleichbar
Luxemburg	la société anonyme	la société à responsabilité limitée
Malta	kumpaniji pubbliċi/ public limited liability companies	kumpaniji privati/ private limited liability companies
Niederlande	de naamloze vennootschap <i>[N.V.]</i>	de besloten vennootschap met beperkte aansprakelij- kheid
Österreich	die Aktiengesellschaft <i>[AG]</i>	die Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Polen	spółka akcyjna <i>[S.A.]</i>	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Portugal	a sociedade anónima de responsabilidade limitada <i>[S.A.]</i>	a sociedade por quotas de responsabilidade limitada
Rumänien	societate pe acțiuni <i>[S.A.]</i>	societate cu răspun- dere limitată
Schweden	publikt aktiebolag <i>[AB]</i>	./.
Slowakei	akciová spoločnosť <i>[a.s.]</i>	spoločnosť s ručením obmedzeným
Slowenien	delniška družba	družba z omejeno odgovornostjo
Spanien	la sociedad anónima <i>[S.A.]</i>	la sociedad de re- sponsabilidad limitada
Tschechische Republik	akciová společnost <i>[a.s.]</i>	společnost s ručením omezeným
Ungarn	részvénytársaság <i>[Rt]</i>	korlátolt felelősségű társaság
Vereinigtes Königreich	public companies limited by shares, public companies limited by guarantee having a share capital <i>[LTD]</i>	private companies limited by shares, private companies limited by guarantee having a share capital
Zypern	Δημόσια Εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με μετοχές, Δημόσια Εταιρεία περιο- ρισμένης ευθύνης με εγγύηση	ιδιωτική εταιρεία

Ausblick: Mitglied des Verwaltungsrats einer schweizerischen AG

In dem weiteren genannten Verfahren (B 12 KR 5/07 R) hat sich das BSG am selben Tag mit der Frage befasst, ob das Mitglied des Verwaltungsrats einer schweizerischen AG in seiner Beschäftigung in Deutschland von der Rentenversicherungspflicht ausgenommen ist. Das BSG hat den Rechtsstreit ausgesetzt und dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vorgelegt. Es geht um die Frage, wie die Vorschriften über die Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung auszulegen sind: Verbietet das „Abkommen über die Freizügigkeit zwischen der EG und der Schweizerischen Eidgenossenschaft“ eine unterschiedliche Behandlung von Vorstandsmitgliedern einer deutschen AG einerseits und Verwaltungsratsmitgliedern einer AG nach schweizerischem Recht? Die Entscheidung des EuGH dazu steht noch aus.

Das BSG wird erst daran anschließend seine Entscheidung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Organmitgliedern von AGen nach schweizerischem Recht fällen. Frühestens bei Vorliegen der Urteilsgründe des BSG wird man konkrete Beurteilungskriterien für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Organmitgliedern ausländischer, nicht EU-mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften ableiten können. Summa Summarum wird zu gegebener Zeit hierüber berichten.

Mit der DVD „Online-rvLiteratur“ rundum informiert

Die Deutsche Rentenversicherung Bund bietet mit ihrer DVD „Online-rvLiteratur“ einen umfassenden Einblick in das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die DVD enthält eine Gesetzessammlung – die Sozialgesetzbücher I bis XII und viele Nebengesetze –, zahlreiche Urteile und Vordrucke im PDF-Format, die zum Teil auch am Bildschirm ausgefüllt werden können, sowie die Informationsbroschüren der Deutschen Rentenversicherung. Die Sozialgesetzbücher und viele andere Gesetze werden in den Rechtshandbüchern vertiefend ausgelegt.

Nutzern wird eine komfortable Onlinesuche (Stichwort und Volltext) geboten. Ein Änderungsdienst informiert darüber, was sich seit der letzten Auflage verändert hat.

Die DVD „Online-rvLiteratur“ erscheint bis zu viermal im Jahr. Ein Einzelexemplar kostet 3,50 Euro. Im Abonnement kostet die DVD 3,00 Euro. Abonnenten können auch Mehrfachlizenzen erwerben. Die Lizenzgebühr beträgt pro Lizenz 1,50 Euro.

Bestellung (gegen Rechnung) bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation (GB 0200) in 10704 Berlin (bestellservice@drv-bund.de, Telefon 030 865-24536, Fax 030 865-27089).