

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

### **ELENA-Klarstellungen**

2

Summa Summarum nimmt Stellung zu Fehlinformationen, die im Rahmen der ELENA-Diskussion immer wieder ins Feld geführt werden.

### **Flexible Arbeitszeitregelungen:**

#### **Die wichtigsten Fragen und Antworten**

4

Durch das Flexi-II-Gesetz ergibt sich eine Fülle neuer Möglichkeiten. Diese werfen zahlreiche Fragen auf. Die Sozialversicherungsträger beantworten die wichtigsten Punkte.

### **Statusfeststellung von Erwerbstätigen**

8

Am 1. Juni 2010 traten wichtige Änderungen bezüglich der Zuständigkeit der Clearingstelle und deren Beurteilung der Versicherungspflicht in Kraft.



SUMMA SUMMARUM

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

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692<sup>1)</sup>, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

<sup>1)</sup> 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. 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: 20. 5. 2010  
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.

**In den letzten Monaten und Wochen ist das Verfahren ELENA in der breiten Öffentlichkeit und in der Fachwelt sehr kontrovers diskutiert worden. Nicht jede Information oder Behauptung hält dabei kritischer Betrachtung stand. SUMMA SUMMARUM hat sich mit häufig vorgetragenen Behauptungen befasst.**

## **1. Behauptet wird, ELENA sei eine Altlast aus früheren Jahren und werde tatsächlich nicht mehr gebraucht.**

Richtig ist, dass mit den derzeit im Verfahren ELENA enthaltenen Bescheinigungen die deutsche Wirtschaft jährlich um ca. 85 Mio. EUR entlastet wird; die Einbeziehung jeder weiteren Bescheinigung wird mit Einsparungen in Höhe von 5 Mio. EUR jährlich beziffert.

## **2. Behauptet wird, aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Vorratsdatenspeicherung könne auf die Verfassungswidrigkeit von ELENA geschlossen werden.**

Richtig ist, dass das Urteil des Bundesverfassungsgerichts prinzipiell eine Vorratsdatenspeicherung erlaubt. Gefordert wird allerdings eine Verschlüsselung der Daten und eine strenge Zweckbindung. Diese Voraussetzungen werden von ELENA in vorbildlicher Weise alle erfüllt.

## **3. Behauptet wird, das Verfahren ELENA sei auszusetzen, weil Verfassungsbeschwerden dagegen erhoben worden ist.**

Richtig ist, dass Verfassungsbeschwerden gegen das Gesetz erhoben wurde, was aber nicht automatisch zur Nichtanwendung der Regelungen führt. Es liegt vielmehr ein nach wie vor gültiges deutsches Gesetz vor, dessen Verfassungsmäßigkeit im Gesetzgebungsverfahren von den dafür zuständigen Bundesministerien der Justiz und des Innern bestätigt wurde. Dass dies von den Beschwerdeführern bestritten wird, hat keinerlei Auswirkung auf die Gültigkeit des Gesetzes, d. h. die Arbeitgeber sind zur Meldung verpflichtet. Solange das Gesetz nicht für verfassungswidrig erklärt wird, muss es befolgt werden.

#### **4. Behauptet wird, das derzeitige Fehlen einer Möglichkeit zur Selbstauskunft des Teilnehmers mache das gesamte Verfahren datenschutzrechtlich unzulässig.**

Richtig ist, dass den gesetzlichen Regelungen nicht eindeutig entnommen werden kann, wann das Recht zur Selbstauskunft realisiert sein muss. Hierüber bestehen unterschiedliche Auffassungen. Einigkeit besteht aber darüber, dass die Selbstauskunft realisiert sein muss, sobald das Verfahren ELENA funktionsfähig ist – also Abrufe gespeicherter ELENA-Daten durch die zuständigen Leistungsträger (ab 2012) möglich sind.

#### **5. Behauptet wird, jeder Systemadministrator könne die ELENA Daten lesen.**

Diese Behauptung ist nicht richtig. Die Daten werden verschlüsselt unter einem Pseudonym bei einer Zentralen Speicherstelle gespeichert. Entschlüsselt werden können die Daten nur mithilfe des vom Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit verwalteten Datenbankhauptschlüssels.

#### **6. Behauptet wird, dass Arbeitgeber Papierrückmeldungen erhalten, obwohl es sich um ein elektronisches Verfahren handelt und sie dies überhaupt nicht möchten.**

Richtig ist, dass Absender von ELENA-Daten eine Papiermeldung bei fehlerhaften Meldungen dann erhalten, wenn sie dies so ausdrücklich im Datensatz der Zentralen Speicherstelle gemeldet haben. Möglicherweise ist aber bei den Absendern fälschlicherweise im Datensatz Kommunikation (DSKO) an der Stelle 412 eine falsche Voreinstellung getroffen worden. Es gibt auch die Möglichkeit, derartige Fehlermeldungen über einen Kommunikationsserver abzuholen oder per E-Mail gesendet zu bekommen.

#### **7. Behauptet wird, dass es nur Annahmebestätigungen, nicht aber eine Bestätigung über die korrekte Verarbeitung gibt.**

Richtig ist, dass in dem o. g. Datensatz im Feld 411 auch die Möglichkeit vorgesehen ist, bei fehlerfreier Verarbeitung eine Bestätigung zu erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Flexible Arbeitszeitregelungen: Die wichtigsten Fragen und Antworten


**Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Änderungen, die sich aus dem „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008“ (BGBl. I S. 2940) (Flexi-II-Gesetz) für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ergeben haben, in einem Rundschreiben zusammengefasst (vgl. SUMMA SUMMARUM 3/2009). Nach Veröffentlichung dieses Rundschreibens vom 31. März 2009 haben sich weitere Sachverhalte ergeben, zu denen Festlegungen erforderlich wurden. Sie wurden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in einem ergänzenden Frage-/Antwortkatalog dargestellt.**

Wesentliche Festlegungen betreffen den Arbeitgeberbeitragsanteil im Wertguthaben, die Wertguthabenverwendung für die betriebliche Altersversorgung sowie die Kombination von Altersteilzeitmodellen mit weiteren Wertguthabenvereinbarungen.

### **Arbeitgeberbeitragsanteil im Wertguthaben**

Seit dem 1. Januar 2009 ist der Arbeitgeberbeitragsanteil Bestandteil des Wertguthabens. Dieses setzt sich seit diesem Zeitpunkt aus dem Entgeltguthaben und dem hierauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteil zusammen (§ 7d Abs. 1 SGB IV). Der Arbeitgeberbeitragsanteil, der auf das ab 2009 angesparte Arbeitsentgelt entfällt, ist demnach ins Wertguthaben einzustellen. Da auch oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielt und ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt später in der Freistellungsphase regelmäßig beitragspflichtig entspart wird, gilt Folgendes: Der Arbeitgeberbeitragsanteil ist auf die volle Höhe des Arbeitsentgelts bezogen – also ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze – einzustellen.

Die Vorschriften zu den flexiblen Arbeitszeitregelungen sehen keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers vor, falls die Beitragssätze während der Freistellungsphase höher liegen als während der Ansparphase: In dieser Konstellation ist der während der Ansparphase eingestellte Arbeitgeberbeitragsanteil zu niedrig, wenn man ihn mit dem Arbeitgeberbeitragsanteil vergleicht, wie



er sich aufgrund der Beitragssätze zum Zeitpunkt der Freistellung ergeben würde. Zu ähnlichen Effekten kann es aufgrund eines Wertzuwachses des Entgeltguthabens kommen, oder auch bei einem Wechsel des Versicherungsstatus. Doch auch hierfür existiert keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers.

Soweit Wertguthaben den Arbeitgeberbeitragsanteil beinhalten, ist dieser daher in der Freistellungsphase oder bei Übertragung des Wertguthabens nach den aktuellen Rechengrößen und dem aktuellen Versicherungsstatus aus dem – vorbehaltlich der Wert-erhaltungsgarantie bei planmäßiger Freistellung – vorhandenen Wertguthaben zu finanzieren. Da wie oben erwähnt keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers besteht, gilt auch im umgekehrten Fall kein Entnahmerecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitgeberbeitragsanteile.

Sofern die während der Entsparung des Wertguthabens bzw. im Übertragungsfall vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge höher sind als die in der Ansparphase eingestellten Arbeitgeberbeitragsanteile, vermindert sich das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers entsprechend. Im umgekehrten Fall erhöht sich das zur Verfügung stehende Entgeltguthaben.

Die vorgenannten Grundsätze gelten im Störfall analog. Zur Berechnungsgrundlage zählt im Störfall allerdings neben dem tatsächlich eingestellten Entgeltguthaben, sowie den zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge im Störfall geltenden Beitragssätzen, auch die SV-Luft.

Für Bestandswertguthaben gilt im Übertragungs- oder Störfall Folgendes: Für das in der Freistellungsphase fällige Arbeitsentgelt, das auf bereits am 31. Dezember 2008 bestandenem und bereits aus anderen Gründen in den Entgeltunterlagen auszuweisendem Wertguthaben beruht, sind die Arbeitgeberbeitragsanteile (nach den aktuellen Beitragssätzen) vom Arbeitgeber zusätzlich aufzubringen. Sie sind also nicht aus dem Wertguthaben zu finanzieren.

Im Rahmen der Freistellungsphase sind die Arbeitgeberbeitragsanteile – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge – auf das aus dem Wertguthaben entnommene Arbeitsentgelt zu zahlen. Im

Übertragungsfall sind die Arbeitgeberbeitragsanteile vor der Übertragung zu ermitteln und in das Wertguthaben einzustellen.

Bei den nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben, die an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden sind, müssen die Arbeitgeberbeitragsanteile bei der Umwandlung in Entgeltguthaben in das Wertguthaben eingebracht werden. Eine Umwandlung ist hierbei spätestens bei einer Übertragung von Wertguthaben vorzunehmen.

### **Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung**

Unabhängig von der Regelung in § 23b Abs. 3a SGB IV besteht die Möglichkeit zur beitragsfreien Entgeltumwandlung von Wertguthaben zugunsten der betrieblichen Altersversorgung: Möglich ist dies im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Nr. 9 SvEV bzw. des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV während der Freistellungsphase bzw. im Störfall, wenn bereits vor der Freistellungsphase mit der Entgeltumwandlung begonnen wurde.

Im Rahmen der Altersteilzeit galt dies bereits bisher unter der Bedingung, dass der Arbeitgeber während der Arbeitsphase die Hälfte des Vollzeitarbeitsentgelts (vor der Entgeltumwandlung) ins Wertguthaben einstellt und dabei festgelegt wird, dass auch während der Freistellungsphase aus diesem Wertguthaben eine entsprechende Entgeltumwandlung erfolgt. Hierbei war ausreichend, wenn mindestens im letzten Monat der Arbeitsphase mit der Entgeltumwandlung begonnen wurde.

Im Zusammenhang mit der Änderung der Vorschriften zu den flexiblen Arbeitszeitregelungen ist dies im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Nr. 9 SvEV bzw. des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch für sonstige Wertguthabenvereinbarungen außerhalb von Altersteilzeitvereinbarungen möglich. Bei Vorliegen der o. g. Voraussetzungen gilt dies – unter Berücksichtigung der bereits im betreffenden Kalenderjahr erfolgten beitragsfreien Entgeltumwandlung – auch im Störfall. Dabei ist unerheblich, ob mit der Entgeltumwandlung innerhalb oder vor der Arbeitsphase (für den Wertguthabenaufbau) begonnen wurde. Gleiches gilt bezüglich der Frage, ob die Entgeltumwandlung regelmäßig oder unregelmäßig erfolgt.

## Altersteilzeit und weitere Wertguthabenvereinbarungen

Für die Altersteilzeit gelten in der gesetzlichen Rentenversicherung besondere beitragsrechtliche Regelungen. Daher dürfen Wertguthaben aus einer anderen flexiblen Arbeitszeitregelung nicht zur Reduzierung der vom Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Altersteilzeitgesetz zu zahlenden zusätzlichen Aufstockungs- und Rentenversicherungsbeiträge verwendet werden. Für das Wertguthaben aus der weiteren flexiblen Arbeitszeitregelung tritt spätestens mit der Freistellungsphase der Altersteilzeit ein Störfall ein. Das aus der Störfallverbeitragung des Wertguthabens resultierende Nettoentgeltguthaben kann dann für die Freistellungsphase der Altersteilzeitvereinbarung als Nettolohnaufstockung verwendet werden.

### Weitergehende Ausführungen

Der Frage-Antwortkatalog vom 13. April 2010 ist auf den Internetseiten der Rentenversicherungsträger (z. B. unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de), Zielgruppe „Arbeitgeber und Steuerberater“) veröffentlicht und enthält darüber hinaus detaillierte Ausführungen u. a.

- zum Forbestand der Beschäftigung während der Freistellung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen
- zur beitragsrechtlichen Behandlung von nicht vergüteten Zeitguthaben aus sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen
- zu den Auswirkungen von Änderungen der Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen während der Freistellung auf die Angemessenheit des Arbeitsentgelts
- zum Mindestsicherungsumfang von Insolvenzschutzmaßnahmen
- zur Berücksichtigung der Unfallversicherung bei Wertguthabenvereinbarungen

## Statusfeststellung von Erwerbstätigen

Das in **SUMMA SUMMARUM 2/2010 (Seite 14 f.)** angekündigte neue Rundschreiben „**Statusfeststellung von Erwerbstätigen**“ ist zwischenzeitlich erschienen. Es informiert über maßgebliche Regelungen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht und beinhaltet auch gesetzliche Änderungen, die jüngere Rechtsprechung sowie neuere Besprechungsergebnisse zum besonderen Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund.

### Statusfeststellung von Erwerbstätigen

Download unter folgender Adresse im Internet:  
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>  
(siehe Zielgruppen „Arbeitgeber und Steuerberater“ → Publikationen → Gemeinsame Rundschreiben für das Jahr 2010 → Statusfeststellung von Erwerbstätigen)

Das Rundschreiben „**Statusfeststellung von Erwerbstätigen**“ vom 13. April 2010 vereint inhaltlich das überarbeitete Rundschreiben „Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit“ vom 5. Juli 2005 zum optionalen Statusfeststellungsverfahren sowie die überarbeiteten „Grundsätze zur leistungsrechtlichen Bindung der Arbeitslosenversicherung“ vom 11. November 2004 zum obligatorischen Statusfeststellungsverfahren. Zudem wurde die bisherige „Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Angehörigen“ vom 11. November 2004 unverändert aufgenommen.

Mit Wirkung vom 1. Juni 2010 löst das Rundschreiben diese bisherigen Veröffentlichungen ab. Die Sozialversicherungsträger legen damit ein benutzerfreundliches Gesamtpaket vor, das umfassend sämtliche Ausführungen zur optionalen und obligatorischen Statusfeststellung von Erwerbstätigen beinhaltet. Im Folgenden werden die Änderungen der Statusfeststellungsverfahren und die damit verbundenen Auswirkungen ausführlich erläutert. Zunächst werden das optionale und obligatorische Statusfeststellungsverfahren kurz vorgestellt.

### Clearingstelle

Statusfragen bezüglich der Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit sind von Auftraggeber und / oder Auftragnehmer schriftlich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postfach, 10704 Berlin, zu richten.

### Optionales Statusfeststellungsverfahren

Auftraggeber und Auftragnehmer (Erwerbstätige) können einzeln oder auch gemeinsam ein optionales Statusfeststellungsverfahren bei der **Clearingstelle** der Deutschen Rentenversicherung Bund beantragen. So kann optional eine Klärung herbeigeführt werden, ob ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird (§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Damit sollen abweichende Statusentscheidungen unter-



schiedlicher Sozialversicherungsträger vermieden und den Beteiligten Rechtssicherheit gegeben werden.

### **Obligatorisches Statusfeststellungsverfahren**

Seit 1. Januar 2005 ist obligatorisch – das heißt zwingend – ein Statusfeststellungsverfahren durchzuführen, sobald bei der Einzugsstelle die Aufnahme der Beschäftigung des Ehegatten oder Lebenspartners eines Arbeitgebers bzw. eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH angemeldet wird (§ 7a Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe d und e SGB IV). Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren wurde bereits mit Wirkung vom 1. Januar 2008 auf die Beschäftigung von mitarbeitenden Kindern des Arbeitgebers ausgedehnt.

### **Änderungen im optionalen Statusfeststellungsverfahren**

Änderungen im optionalen Statusfeststellungsverfahren ergeben sich durch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) und durch Gesetzesänderungen sowie Festlegungen der Sozialversicherungsträger zur Auswirkung bestimmter Gesellschaftsformen von Auftragnehmern auf deren Statusbeurteilungen.

### **Versicherungspflichtiges/-freies Beschäftigungsverhältnis**

Die Clearingstelle hat bisher (nur) entschieden, ob ein Auftragsverhältnis im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses oder als selbstständige Tätigkeit vollzogen wird. Die Frage, ob im Fall der Feststellung einer abhängigen Beschäftigung Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit besteht, wurde in diesem Verfahren bisher nicht geklärt. Das BSG hatte mit seinen Urteilen vom 11. März 2009, B 12 R 11/07 R – und vom 4. Juni 2009, B 12 R 6/08 R – entschieden, dass es im optionalen Statusfeststellungsverfahren nicht ausreicht, ausschließlich über die Abhängigkeit einer Beschäftigung zu befinden. Zukünftig wird im Rahmen eines optionalen Statusfeststellungsverfahrens auch mit geprüft und durch rechtsmittelfähigen Bescheid entschieden, ob eine versicherungspflichtige bzw. versicherungsfreie Beschäftigung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vorliegt.

### **Beendete Auftragsverhältnisse**

Die Clearingstelle entscheidet im optionalen Statusfeststellungsverfahren nunmehr auch über bereits beendete Auftragsverhält-

nisse, das heißt auch dann, wenn dieses Verfahren erst nach Beendigung des zu beurteilenden Auftragsverhältnisses beantragt wird. Die Sozialversicherungsträger folgen damit nunmehr dem Urteil des BSG vom 4. Juni 2009, B 12 KR 31/07 R. Danach erfolgt die Zuständigkeitsabgrenzung gegenüber den Verfahren bei den Einzugsstellen nach § 28h Abs. 2 SGB IV bzw. den Rentenversicherungsträgern als Prüfstellen nach § 28p SGB IV ausschließlich nach dem Kriterium der zeitlichen Vorrangigkeit der Antragstellung: Dementsprechend kann die Statusfeststellung für beendete Auftragsverhältnisse wahlweise bei der Clearingstelle oder der Einzugsstelle beantragt werden.

### **Beginn der Versicherungspflicht**

Mit dem Wegfall des § 7b SGB IV (i. d. F. bis zum 31. Dezember 2007) kann es bei verspätet eingeleiteten optionalen Statusfeststellungsverfahren, das heißt später als einen Monat nach Beschäftigungsaufnahme eingeleitet, nicht mehr zum späteren Beginn der Versicherungspflicht kommen. Damit beginnt die Versicherungspflicht bei verspätet eingeleiteten optionalen Statusfeststellungsverfahren stets rückwirkend mit dem Eintritt in das festgestellte versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis.

### **Beitragsfähigkeit**

Infolge des rückwirkenden Beginns der Versicherungspflicht wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht mehr erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung bezüglich des Bestehens eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses unanfechtbar geworden ist. Entsprechend den allgemeinen Regelungen wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag rückwirkend nach Feststellung eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt worden ist, wobei ein verbleibender Restbetrag am drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig wird (§ 23 Abs. 1 SGB IV). Der unterbliebene Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils kann lediglich für die letzten drei Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen nachgeholt werden (§ 28g Satz 3 SGB IV). Im Übrigen können unter den Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 SGB IV auf die nachzuzahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge für die Vergangenheit Säumniszuschläge anfallen.

## Auswirkung bestimmter Gesellschaftsformen der Auftragnehmer auf deren Statusbeurteilungen

Auftragnehmer sind nicht ausnahmslos natürliche Personen, sondern auch juristische Personen oder rechtsfähige Personengesellschaften. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber ist dabei grundsätzlich ausgeschlossen, sofern der Auftragnehmer eine Gesellschaft in Form einer juristischen Person ist (z. B. AG, SE, GmbH, Unternehmergesellschaft – UG – [haftungsbeschränkt]). Ausgeschlossen wird für natürliche Personen insoweit allerdings nur ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber, nicht jedoch zur Gesellschaft (z. B. GmbH). Im Regelfall ausgeschlossen ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber auch, sofern es sich beim Auftragnehmer um eine rechtsfähige Personengesellschaft handelt (z. B. OHG, KG, GmbH & Co. KG, Partnerschaftsgesellschaft, BGB-Gesellschaft). Überwiegen allerdings im zu beurteilenden Auftragsverhältnis ausnahmsweise die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung mit einer entsprechenden Weisungsgebundenheit gegenüber den Merkmalen einer selbstständigen Tätigkeit, kommt es auch bei Gründung einer Personengesellschaft aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu keiner anderen Bewertung. Denn Arbeitnehmer kann – anders als beim Arbeitgeber – ausschließlich eine natürliche Person sein. Auch die Gründung einer Ein-Personen-GmbH oder Ein-Personen-Limited kann in derartigen Fällen nicht zur Umgehung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses einer natürlichen Person führen.

## Änderungen im obligatorischen Statusfeststellungsverfahren

Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren wurde auf zwei weitere Personenkreise ausgedehnt und wird zukünftig ausschließlich von der Clearingstelle durchgeführt.

## Abkömmlinge

Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren war seit seiner Einführung zum 1. Januar 2005 zunächst auf den bei der Einzugsstelle neu angemeldeten mitarbeitenden Ehegatten bzw. Lebenspartner des Arbeitgebers sowie auf geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH begrenzt (§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe d und e SGB IV i. d. F. bis 31. Dezember 2007).

Bereits zum 1. Januar 2008 wurde das Verfahren auf neu angemeldete mitarbeitende Abkömmlinge des Arbeitgebers ausgedehnt (§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe d SGB IV i. d. F. ab 1. Januar 2008). Abkömmlinge im Sinne dieser Vorschrift sind die Kinder oder weitere Nachkommen einer Person, die in gerader Linie voneinander abstammen. Daher zählen dazu nicht nur die im ersten Grad verwandten Kinder, sondern auch Enkel, Urenkel und so weiter. Zudem erfasst werden Adoptivkinder, nicht hingegen Stief- oder Pflegekinder.

### **Geschäftsführer einer Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)**

Durch das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) vom 23. Oktober 2008 (BGBl I S. 2026) wurde zum 1. November 2008 die haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft (UG) eingeführt (vgl. SUMMA SUMMARUM 3/2009, Seite 4 f.). Bei der UG (haftungsbeschränkt) handelt es sich um keine eigene Rechtsform, sondern um eine besondere Variante der GmbH. Demzufolge ist das obligatorische Statusfeststellungsverfahren auch bei der Anmeldung eines geschäftsführenden Gesellschafters einer UG (haftungsbeschränkt) in Gang zu setzen (Statuskennzeichen „2“).

### **Ausschließliche Zuständigkeit der Clearingstelle**

Bisher führten teilweise die Einzugsstellen das obligatorische Statusfeststellungsverfahren für den Ehegatten bzw. Lebenspartner des Arbeitgebers durch, sofern bestimmte Voraussetzungen vorlagen. Seit 1. Juni 2010 wird das Verwaltungsverfahren zur obligatorischen Statusfeststellung für Neuanmeldungen des Ehegatten bzw. Lebenspartners eines Arbeitgebers, die nach dem 31. Mai 2010 erfolgen, ausschließlich von der Clearingstelle durchgeführt. Bei Abkömmlingen des Arbeitgebers und geschäftsführenden Gesellschaftern einer GmbH war Letzteres schon bisher der Fall.

### **Leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit**

An die rechtskräftige Feststellung der Clearingstelle – im optionalen wie auch im obligatorischen Statusfeststellungsverfahren –, dass ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist die Bundesagentur für Arbeit im Leistungsfall gebunden (§ 336 SGB III). Der Bundesagentur für Arbeit steht – z. B. bei der Beantragung von Arbeitslosengeld – kein eigenes Prüfungsrecht

im Leistungsfall zu. Sie kann sich nachträglich nicht darauf berufen, dass kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden hat und folglich die Gewährung beantragter Leistungen verweigern. Für den betroffenen Beschäftigten tritt damit die gewünschte Rechtssicherheit ein.

Über den Wortlaut des § 336 SGB III (i. d. F. ab 1. Januar 2005) hinaus, bindet sich die Bundesagentur für Arbeit nach wie vor auch an Statusentscheidungen der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV.

Optionale Statusentscheidungen können grds. auch bei der Einzugsstelle beantragt werden. Ist die Statusfeststellung jedoch ausdrücklich auf die leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit ausgerichtet, ist zu beachten, dass nunmehr nur eine von der Clearingstelle getroffene Entscheidung zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit führt.

Wurde der Ehegatte bzw. Lebenspartner oder ein Abkömmling des Arbeitgebers bzw. ein geschäftsführender GmbH-Gesellschafter vom Arbeitgeber zunächst nicht als Beschäftigter angesehen und daher folgerichtig auch nicht als abhängig Beschäftigter bei der Einzugsstelle angemeldet, kann bei späteren Zweifeln an dieser Einschätzung ein optionales Statusfeststellungsverfahren zu deren Überprüfung eingeleitet werden. Wegen der nur bei der Clearingstelle zu erlangenden leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit sollte auch ein solches Verfahren nur bei der Clearingstelle beantragt werden.

### **Leistungsrechtliche Bindung in Bestands- und Übergangsfällen**

Die Bundesagentur für Arbeit erklärt sich leistungsrechtlich auch gebunden an Entscheidungen der Einzugsstellen im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren nach § 28h Abs. 2 SGB IV, die in den folgenden Zeiträumen durchgeführt bzw. noch eingeleitet wurden:

- Vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Mai 2010 für geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH, mit Aufnahme der Beschäftigung vor dem 1. Januar 2005.
- Vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Mai 2010 für den Ehegatten bzw. Lebenspartner des Arbeitgebers – und zwar unabhängig

davon, ob die Beschäftigung vor oder ab dem 1. Januar 2005 aufgenommen wurde.

- Vom 1. Januar 2008 bis zum 31. Mai 2010 für Abkömmlinge des Arbeitgebers, mit Aufnahme der Beschäftigung vor dem 1. Januar 2008.

Darüber hinaus bindet sich die Bundesagentur für Arbeit weiterhin an Statusentscheidungen, für die von einer Agentur für Arbeit auf Antrag des versicherungspflichtig Beschäftigten eine Zustimmungserklärung nach § 336 SGB III (i. d. F. bis 31. Dezember 2004) abgegeben wurde. Nach der damaligen Fassung dieser Vorschrift war die Bundesagentur für Arbeit allerdings längstens für fünf Jahre an ihre Zustimmungserklärung gebunden.

### **Änderung in den Verhältnissen**

Bei einer Änderung in den Verhältnissen (z. B. höhere oder niedrigere Kapitalbeteiligung des geschäftsführenden GmbH-Gesellschafters) sind die Adressaten der Statusbescheide gehalten, von sich aus tätig zu werden. Insbesondere im Hinblick auf die ggf. entfallende Bindungswirkung der Bundesagentur für Arbeit sollten sie sich zur Überprüfung des Bescheids umgehend an die Stelle wenden, die die Statusentscheidung getroffen hat. Die Statusfeststellungsbescheide enthalten dazu ausdrücklich einen aufklärenden Hinweis.

### **Anlagen des Rundschreibens**

Das Rundschreiben zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen beinhaltet sechs Anlagen. Keine Änderungen erfahren haben Anlage 2 (Versicherungsrechtliche Beurteilung von Handelsvertretern) und die neu aufgenommene Anlage 4 (bisher „Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen“ vom 11. November 2004). Geringfügig zu einzelnen Personenkreisen überarbeitet wurde die Anlage 1 (Abgrenzungskatalog für im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätige Personen). Die bisherige Anlage 4 wurde zu Anlage 5 („Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit“). Hier waren Ergänzungen zu einzelnen Berufsgruppen insbesondere aufgrund ergangener Urteile der Landessozialgerichte und des BSG erforderlich.

Hinsichtlich dreier Gesichtspunkte wurde Anlage 3 (Versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH) aufgrund jüngerer BSG-Rechtsprechung überarbeitet:

- Der Kapitalanteil eines mitarbeitenden – nicht zum Geschäftsführer bestellten – Gesellschafters einer GmbH schließt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nunmehr erst von vornherein ohne weitere Prüfung aus, sofern er mehr als 50 % beträgt (bisher mindestens 50 %).
- Bei der Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse ist insbesondere die den Beteiligten zustehende Rechtsmacht zu berücksichtigen. Das heißt, maßgebend ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (Anlage 3 – Anhang 1 – [Entscheidungshilfe]).
- Nach Auffassung des BSG ist der im Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis (angeblich) fehlende typische Interessensgensatz bei Personenidentität von Gesellschaftern und Geschäftsführern einer GmbH nicht (mehr) als geeignetes Abgrenzungskriterium zu sehen (Anlage 3 – Anhang 2 – [Rechtsprechungsübersicht, lfd. Nrn. 6 und 34]).

Die Statusfeststellungsanträge zum optionalen (Anlage 6) und obligatorischen Verfahren für GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Anlage 3 – Anhang 3) sowie für mitarbeitende Angehörige (Anlage 4 – Anhang) sind weitere Bestandteile der Anlagen. Der Antrag zum optionalen Verfahren (V027) beinhaltet nunmehr auch Fragen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit von abhängig Beschäftigten. Darüber hinaus enthält er drei personenspezifische Anlagen, zur Statusfeststellung für sonstige Erwerbstätige (Anlage 6.1), für Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH (Anlage 6.2) und für mitarbeitende Angehörige (Anlage 6.3).

## Rentantrag – nun auch online möglich

**Anträge auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung können jetzt auch online gestellt werden. Damit bietet die Deutsche Gesetzliche Rentenversicherung ihren Kunden eine moderne, wirtschaftliche und bürgernahe Dienstleistung.**

Die Beantragung von Leistungen bei der Deutschen Rentenversicherung ist online über die Internetseite [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) (Beratung) möglich. Der über das Internet ausgefüllte Antrag wird anschließend auf sicherem Weg elektronisch an den zuständigen Rentenversicherungsträger versandt und dort bearbeitet.

Fragen, die bei der Antragstellung aufkommen, werden unter anderem von den Mitarbeitern des Servicetelefons der Deutschen Rentenversicherung unter der kostenlosen Nummer 0800 1000 4800 beantwortet.

Ähnlich wie beim Verfahren Elster der Finanzämter muss vom Antragsteller zusätzlich ein Unterschriftenblatt per Post an den zuständigen Rentenversicherungsträger gesandt werden. Für Antragsteller, die bereits eine Signaturchipkarte mit elektronischer Unterschrift verwenden, entfällt dies.

Selbstverständlich können Anträge weiterhin bei den antragnehmenden Stellen gestellt werden. Hierfür stehen Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger, Versicherungsämter und Gemeindebehörden sowie die Versichertenältesten bzw. Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung.