

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

- 4. SGB IV Änderungsgesetz** **2**
Der Gesetzgeber plant weitere Änderungen im Sozialversicherungsrecht.
- Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten** **4**
Für die sozialversicherungsrechtliche Zuständigkeit bestehen klare Regelungen.
- Minijobs: „Aufstocken“ kann sich lohnen** **8**
Der Verzicht auf Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung bietet Minijobbern einige Vorteile.
- Zuständige Einzugsstelle nach Schließung der City BKK** **16**
Arbeitgeber haben ggf. ein Ersatzwahlrecht auszuüben.



Neuregelungen im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für 2012 in Vorbereitung

SUMMA SUMMARUM

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

Verlag und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 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, 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: 31. 5. 2011

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.

Das Bundeskabinett hat am 25. Mai 2011 dem Entwurf für ein „Viertes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ zugestimmt und ihn in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Das Gesetz soll – von einzelnen Regelungen abgesehen – am 1. Januar 2012 in Kraft treten.

Der Gesetzentwurf beinhaltet insbesondere eine Vielzahl von Regelungen in den Sozialgesetzbüchern, die geändert und angepasst werden sollen, um die Verfahren effektiver zu gestalten. Zusätzlich wird eine Reihe von Einzelfragen der Sozialversicherung geklärt. Für die Arbeitgeber sind insbesondere folgende geplante Neuregelungen von Bedeutung:

Duale Studiengänge

Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 1. Dezember 2009, B 12 R 4/08 festgestellt, dass Teilnehmer an dualen praxisintegrierten Studiengängen regelmäßig nicht als Beschäftigte gegen Arbeitsentgelt sozialversicherungspflichtig sind. Die bis dahin bestehende Rechtsauffassung der Sozialversicherungsträger wurde damit nicht bestätigt.

Die Sozialversicherungsträger sind der BSG-Rechtsprechung gefolgt und haben deren Auswirkungen in der gemeinsamen Verlautbarung „Versicherungsrechtliche Beurteilung von Teilnehmern an dualen Studiengängen“ vom 5. Juli 2010 dargestellt (vgl. SUMMA SUMMARUM 5/2010, Seiten 4 ff.).

Im jetzigen Gesetzentwurf sind Regelungen enthalten, die sicherstellen sollen, dass Teilnehmer an dualen Studiengängen künftig wieder einheitlich in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie der Arbeitsförderung als Beschäftigte versicherungspflichtig sind. Sie sollen den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt werden.

Die bestehenden Regelungen zu Absicherung der Betroffenen in der gesetzlichen Unfallversicherung sollen unverändert bleiben.

Meldeverfahren

In den Fällen, in denen ausschließlich eine Meldung zur Unfallversicherung erfolgt, soll künftig auf eine Kopie der Meldung an den Arbeitnehmer verzichtet werden (Bürokratievermeidung).

Durch das GKV-Finanzierungsgesetz werden zum 1. Januar 2012 wegen der Einführung eines GKV-weiten Sozialausgleichs bei der Erhebung von Zusatzbeiträgen in der gesetzlichen Krankenversicherung (vgl. SUMMA SUMMARUM 1/2011, Seiten 4 ff.) neue Meldetabellbestände für Arbeitgeber in Kraft treten. Für die Durchführung des Sozialausgleichsverfahrens bei Arbeitnehmern mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen, deren Arbeitsentgelte in der Summe innerhalb der Gleitzone für Midijobs (monatlich über 400 EUR bis 800 EUR) liegen, benötigt die Krankenkasse allerdings nicht – wie ursprünglich gesetzlich vorgesehen – die Meldung des nach der Gleitzoneformel berechneten reduzierten Arbeitsentgelts (= beitragspflichtiges Arbeitsentgelt). Der Gesetzentwurf sieht eine dahingehende Klarstellung vor, dass in derartigen Fällen das tatsächlich erzielte (= volle) Arbeitsentgelt zu melden ist.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

Im Gesetzentwurf ist – entsprechend den Regelungen im Steuerrecht – die Möglichkeit einer elektronisch unterstützten Betriebsprüfung vorgesehen. Das Nähere zum Verfahren und dem Aufbau der Datenbausteine und Datensätze soll in Grundsätzen geregelt werden. Hierdurch sollen insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen bei der Betriebsprüfung entlastet werden.

Entgeltunterlagen

Nach § 19 Abs. 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sind Arbeitgeber und Entleiher unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Der Gesetzentwurf enthält eine Regelung, nach der diese Aufzeichnungen für Prüfzwecke der Rentenversicherungsträger (wieder) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen sind.

SUMMA SUMMARUM wird Sie über den Ausgang des Gesetzgebungsverfahrens informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Sozialversicherungsrecht bei Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten

Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten eine Beschäftigung oder Tätigkeit ausüben, unterliegen grundsätzlich nur den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates. Welche Rechtsvorschriften zur Anwendung kommen, regeln insbesondere die Art. 11 bis 13 und 16 der Verordnung (EG) 883/2004, Einzelheiten zur Durchführung des Verfahrens ergeben sich aus Art. 14, 16 und 18 bis 21 der Verordnung (EG) 987/2009.

Zur Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr **EU-Mitgliedstaaten** kommt es insbesondere bei folgenden Sachverhalten:

EU-Mitgliedstaaten

Die Verordnungen (EG) 883/2004 und 987/2009 gelten in den Mitgliedstaaten Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern (griechischer Teil).

- Unter Beibehaltung einer Beschäftigung in einem EU-Mitgliedstaat wird zugleich eine gesonderte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber in einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgeübt (z. B. osteuropäische Saisonarbeiter, die während ihres bezahlten Urlaubs in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen oder Arbeitnehmer mit zeitgleichen Beschäftigungsverhältnissen bei verschiedenen Arbeitgebern in Grenzregionen).
In diesen Fällen gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates (Art. 13 Abs. 1 Buchst. a VO (EG) 883/2004).
- Das Einsatzgebiet einer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erstreckt sich auf zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten (z. B. Kraftfahrer, Kundendienst, Bauarbeiter in Grenzregionen).
In diesen Fällen gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates, wenn dort ein wesentlicher Teil der Beschäftigung ausgeübt wird (Art. 13 Abs. 1 Buchst. a VO (EG) 883/2004). Von einem wesentlichen Teil ist im Rahmen einer Gesamtbewertung im Regelfall auszugehen, wenn die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt mindestens einen Anteil von 25 % ausmachen. Anderenfalls ist für die anzuwendenden Rechtsvorschriften der Sitz des Arbeitgebers entscheidend.

- Unter Beibehaltung einer selbstständigen Tätigkeit in einem EU-Mitgliedstaat wird zugleich eine abhängige Beschäftigung in einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgeübt (z. B. als ost-europäische Saisonarbeitskraft).
In diesen Fällen gelten die Rechtsvorschriften des EU-Mitgliedstaates, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird (Art. 13 Abs. 3 VO (EG) 883/2004).

In der Praxis kann die Unterscheidung zwischen einer Entsendung in einen anderen EU-Mitgliedstaat nach Artikel 12 VO (EG) 883/04 (siehe dazu SUMMA SUMMARUM, Zeitschrift 1/2011, Seite 12) und einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten nach Artikel 13 VO (EG) 883/04 Schwierigkeiten bereiten. Entscheidend ist hierbei die Dauer der Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat (ob dauerhaft, kurzfristig, vorübergehender Art) und die Definition des Arbeitsorts im Arbeitsvertrag (Art. 14 Abs. 7 VO (EG) 987/2009).

Ausnahmen

Die zuständigen Träger der beteiligten EU-Mitgliedstaaten können nach Art. 16 VO (EG) 883/2004 im gemeinsamen Einvernehmen Ausnahmen von den Festlegungen in den Art. 11 bis 15 VO (EG) 883/2004 im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen vorsehen. Der diesbezügliche Antrag ist vom Arbeitgeber oder der betreffenden Person bei dem bezeichneten Träger des EU-Mitgliedstaates zu stellen, dessen Rechtsvorschriften der Arbeitnehmer zu unterliegen wünscht (Art. 18 der VO (EG) 987/2009).

Verfahren

Für die Fälle, in denen eine Person in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Tätigkeit ausübt, ist nach Art. 16 der VO (EG) 987/2009 folgende Verfahrensweise vorgesehen:

- Die Person (der Arbeitnehmer) teilt dem bezeichneten Träger seines Wohnmitgliedstaates den Sachverhalt mit.
- Der bezeichnete Träger legt unverzüglich fest, welchen Rechtsvorschriften die betreffende Person unterliegt. Er unterrichtet die bezeichneten Träger eines jeden EU-Mitgliedstaates, in dem eine Tätigkeit ausgeübt wird.

- Die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ist zunächst vorläufig und erhält endgültigen Charakter, wenn einer der beteiligten Träger nicht binnen 2 Monaten widerspricht. Bei unterschiedlicher Auffassung bemühen sich die betreffenden Träger um eine Einigung. Lässt sich eine Einigung nicht erzielen, ist die Verwaltungskommission anzurufen.
- Auf Antrag der betreffenden Person oder ihres Arbeitgebers bescheinigt der Träger des Mitgliedstaates, dessen Vorschriften anzuwenden sind, dass und ggf. wie lange und unter welchen Umständen das der Fall ist (Art. 19 Abs. 2 VO (EG) 987/2009). Dies erfolgt seit 1. Mai 2010 mit der Bescheinigung A1.
- Unterlässt eine Person die Mitteilung an den bezeichneten Träger des Wohnmitgliedstaates, trifft dieser eine Entscheidung, sobald er über die Situation der Person – möglicherweise durch einen anderen betroffenen Träger – unterrichtet wird.

Zuständiger Träger

Wenn eine Person in zwei oder mehr Mitgliedstaaten beschäftigt ist, wird die Feststellung, welche Rechtsvorschriften zur Anwendung kommen, grundsätzlich von dem Träger getroffen, den die für den Wohnmitgliedstaat zuständige Behörde benennt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in der Bekanntmachung vom 15. Dezember 2010 (GMBL Nr. 1/2011, S. 11) dazu Folgendes bestimmt:

Für **in Deutschland wohnende Personen** wurde der

GVK-Spitzenverband
Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA)
Postfach 20 04 64
53134 Bonn
Tel.: 0228/95 30-0
Fax: 0228/95 30-600
E-Mail: post@dvka.de

als zuständige Stelle bezeichnet.

Die DVKA ist bei Wohnsitz in Deutschland und Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auch für die Ausstellung der Bescheinigung A1 zuständig.

Bei **Wohnsitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat** gelten innerhalb der beteiligten deutschen Behörden folgende Zuständigkeiten:

- Die Deutsche Rentenversicherung Bund in Berlin ist zuständige Stelle im Sinne des Art. 16 der VO (EG) 987/2009. Sie wird von dem Träger des Wohnsitzstaates über die vorläufige Rechtsanwendung unterrichtet und kann dessen Festlegung widersprechen.
- Wenn ein anderer EU-Mitgliedstaat bestätigt, dass die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, so sind für die Ausstellung der Bescheinigung A1 folgende Träger zuständig:
 - Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn die Person bei einem solchen Träger krankenversichert ist.
 - Zuständiger Träger der Rentenversicherung, wenn die betreffende Person nicht der gesetzlichen Krankenversicherung angehört und nicht Mitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung ist.
 - Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen in Berlin, wenn die betreffende Person nicht der gesetzlichen Krankenversicherung angehört und Mitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung ist.Für die Ausstellung von Bescheinigungen A1 in Entsendefällen gilt im Übrigen die gleiche Zuständigkeit.

Die DVKA ist – unabhängig vom Wohnsitz – für einen Abschluss von **Ausnahmevereinbarungen** nach Art. 16 VO (EG) 883/2004 zuständig, wenn die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften gewünscht wird. In diesen Fällen stellt sie auch die Bescheinigung A1 aus.

Pflichten des Arbeitgebers

Hat ein Arbeitgeber seinen Sitz oder seine Niederlassung außerhalb des EU-Mitgliedstaates, dessen Rechtsvorschriften Anwendung finden, so hat er u. a. der Pflicht zur Zahlung von Beiträgen nachzukommen, als hätte er seinen Sitz oder seine Niederlassung im betreffenden Staat. Er kann mit seinem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser seine Zahlungspflichten wahrnimmt. Zutreffendenfalls hat er eine solche Vereinbarung dem zuständigen Träger des Mitgliedstaates, dessen Rechtsvorschriften gelten, zu übermitteln (Art. 21 der VO (EG) 987/2009).

Wenn ein Arbeitgeber keine Meldungen zur deutschen Sozialversicherung abgibt, weil er davon ausgeht, dass für seinen Arbeitnehmer die Rechtsvorschriften eines anderen EU-Mitgliedstaates gelten, so hat er diesen Sachverhalt durch eine Bescheinigung des zuständigen Trägers des betreffenden Mitgliedstaates nachzuweisen. Bis 30. April 2010 war dies der Vordruck E 101, der seit 1. Mai 2010 vom Vordruck A1 abgelöst wurde. Der Vordruck ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Fehlt der Nachweis, so kann es anlässlich von Betriebsprüfungen zur Nachberechnung von Beiträgen zur deutschen Sozialversicherung kommen. Es empfiehlt sich daher, den Arbeitnehmer aufzufordern, diesen Nachweis möglichst vor Beginn der Beschäftigung zu besorgen bzw. seine Ausstellung bei dem zuständigen Träger des Wohnsitzstaates zu veranlassen.

Übergangsregelung

Wenn bereits vor dem 1. Mai 2010 nach der VO (EWG) 1408/71 die anzuwendenden Rechtsvorschriften festgelegt wurden und seither keine Änderung des vorherrschenden Sachverhalts eingetreten ist, verbleibt es für einen Übergangszeitraum von höchstens 10 Jahren bei dieser ursprünglichen Festlegung. Letzteres gilt nicht, falls die betreffende Person beantragt, dass ihre Situation nach der VO (EG) 883/2004 neu bewertet wird (§ 87 Abs. 8 VO (EG) Nr. 883/2004).

Minijobs: „Aufstocken“ kann sich lohnen

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, sogenannte 400-Euro-Minijobber, können sich durch Zahlung eines Eigenanteils die gleichen rentenrechtlichen Ansprüche sichern wie rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer sind in einer **geringfügig entlohnten Beschäftigung** grundsätzlich versicherungsfrei. Die Arbeitgeber zahlen für sie Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung, eine Pauschsteuer, Beiträge zur Unfallversicherung und gegebenenfalls die Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage.

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung beträgt 15 % des Arbeitsentgelts und wird vom Arbeitgeber – mit den übrigen

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

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

Minijob-Zentrale

Die Minijob-Zentrale ist eine Abteilung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in 45115 Essen und seit 1. April 2003 zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (§ 28i Satz 5 SGB IV).

Beträgen – an die **Minijob-Zentrale** als zuständige Einzugsstelle überwiesen. Mit diesem Pauschalbeitrag erwirbt der Arbeitnehmer keine vollwertigen Leistungsansprüche in der Rentenversicherung.

Ein geringfügig entlohnt Beschäftigter hat jedoch die Möglichkeit, vollwertige Leistungsansprüche zu erwerben, wenn er auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI). Durch den Verzicht erwirbt der Beschäftigte den Status eines rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmers. Dadurch können die Beschäftigten insbesondere

- alle Wartezeiten (Mindestversicherungszeit) für einen Rentenanspruch früher erfüllen,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation erwerben,
- den Versicherungsschutz für eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten bzw. erlangen,
- sich den Anspruch auf eine staatlich geförderte private Altersvorsorge (Riester-Rente) sichern.

Bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wird jeder Monat einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Wartezeit angerechnet. Eine 1 Jahr lang ausgeübte geringfügige Beschäftigung entspricht dann auch 1 Jahr (12 Monate) Beitragszeit. Hingegen werden bei alleiniger Zahlung der Pauschalbeiträge pro Jahr lediglich 4 Wartezeitmonate als Beitragszeit angerechnet.

Beispiel 1

Eine Versicherte hat bisher nur 3 Jahre (36 Monate) Kindererziehungszeiten für die Wartezeit erworben. Für sie besteht die Möglichkeit, die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren (60 Monaten) für die Inanspruchnahme der Regelaltersrente zu erfüllen, wenn sie 2 Jahre eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt und auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Ohne den Verzicht kann die erforderliche Wartezeit erst nach einer 6-jährigen Ausübung eines Minijobs erfüllt werden.

Aufgrund der Vorteile bezüglich der Wartezeit, sowie aufgrund des Statuswechsels von der Rentenversicherungsfreiheit zur Rentenversicherungspflicht, ergeben sich auch weitere positive Auswirkungen: Die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation können leichter

erfüllt werden. Denn ein Anspruch auf medizinische Leistungen zur Rehabilitation besteht unter anderem für Versicherte, die bei Antragstellung entweder bereits eine Wartezeit von 15 Jahren zurückgelegt oder in den letzten 2 Jahren vor der Antragstellung 6 Kalendermonate mit Pflichtbeiträgen für eine rentenversicherte Beschäftigung belegt haben. Die letztere Alternative kann mit einem rentenversicherungsfreien Minijob nicht erfüllt werden.

Für den Versicherungsschutz für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist es neben der Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von 60 Kalendermonaten u. a. erforderlich, dass in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung 3 Jahre Pflichtbeiträge für eine rentenversicherte Beschäftigung gezahlt wurden. Die erforderliche Belegung mit Pflichtbeitragszeiten kann durch den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erreicht werden.

Wer als Minijobber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist bei Abschluss eines privaten Altersvorsorgevertrags unmittelbar berechtigt, die sogenannte Riester-Förderung zu beanspruchen durch staatliche Zulagen und Steuervergünstigung.

Achtung:

Arbeitnehmern wird generell empfohlen, sich vor Abgabe einer Verzichtserklärung bei einer der Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung über deren Auswirkungen in ihrem persönlichen Fall zu informieren. Die jeweils nächsterreichbare Anlaufstelle ist im Internet unter www.deutscherentenversicherung-bund.de/beratungsstellen recherchierbar.

Erklärung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären. Diese Möglichkeit bietet sich beispielsweise im Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte, der unter www.minijob-zentrale.de (Downloadcenter, Rubrik Formulare und Anträge) angeboten wird.

Der Verzicht entfaltet Rechtswirkung nur für die Zukunft. Die Rentenversicherungspflicht beginnt erst mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeit-

geber folgt. Der Arbeitnehmer kann auch einen späteren Zeitpunkt für den Beginn der Versicherungspflicht erklären.

Beispiel 2

Beginn der geringfügig entlohnten Beschäftigung am 1.4.2011.

Am 16.5.2011 erklärt der Arbeitnehmer schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit.

Der Verzicht wirkt frühestens ab dem Tag nach Eingang der schriftlichen Verzichtserklärung bei dem Arbeitgeber. Somit ist der Arbeitnehmer ab 17.5.2011 rentenversicherungspflichtig.

Geht die Verzichtserklärung jedoch innerhalb von 14 Tagen nach Aufnahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung beim Arbeitgeber ein, wirkt sie ab Beginn der Beschäftigung, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht.

Beispiel 3

Beginn der geringfügig entlohnten Beschäftigung am 1.4.2011.

Am 12.4.2011 erklärt der Arbeitnehmer schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ab Beginn der Beschäftigung.

Da die Verzichtserklärung innerhalb von 14 Tagen nach Aufnahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung beim Arbeitgeber eingeht, ist der Arbeitnehmer bereits ab 1.4.2011 rentenversicherungspflichtig.

Die Verzichtserklärung ist für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung gültig. Sie kann nicht widerrufen werden und verliert ihre Wirkung erst mit Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, muss er den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erneut erklären; und zwar auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt. Dies gilt bei Aufnahme einer erneuten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nur, wenn zwischen dem Ende der bisherigen und dem Beginn der neuen Beschäftigung ein Zeitraum von mindestens 2 Monaten liegt. Anderenfalls wird vermutet, dass eine durchgehende Beschäftigung vorliegt, für die der ausgesprochene Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit weiterhin gilt und infolgedessen nicht erneut erklärt werden muss.

Verzicht bei mehreren geringfügig entlohn­ten Beschäftigungen

Arbeitnehmer, die mehrere rentenversicherungs­freie geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausüben, können nur einheitlich auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Somit wirkt die gegenüber einem Arbeitgeber abgegebene Verzichtserklärung zugleich für alle im Zeitpunkt ihrer Abgabe bestehenden und danach zusätzlich aufgenommenen Beschäftigungen. Die entstandene Versicherungspflicht verliert ihre Wirkung erst, wenn keine dieser geringfügig entlohn­ten Beschäftigungen mehr ausgeübt wird. Daher hat der Arbeitnehmer in diesen Fällen stets alle weiteren Arbeitgeber über den Verzicht zu informieren.

Beispiel 4

Eine Hausfrau übt seit Jahren eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR aus, in der sie auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet hat. Zum 1.6.2011 nimmt sie eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 120 EUR auf.

Da das Gesamtarbeitsentgelt von 320 EUR die zulässige Entgeltgrenze von 400 EUR im Monat regelmäßig nicht überschreitet, finden die Minijob-Regelungen weiterhin Anwendung. In der neu aufgenommenen Beschäftigung besteht ab 1.6.2011 ebenfalls Rentenversicherungspflicht, weil der in der ersten geringfügig entlohn­ten Beschäftigung erklärte Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit auch hier gilt.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, geringfügig entlohnte Arbeitnehmer auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit hinzuweisen und dies in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren (§ 2 Abs. 1 Satz 4 Nachweisgesetz, § 8 Abs. 2 Nr. 6 Beitragsverfahrensverordnung). Die schriftliche Verzichtserklärung des Arbeitnehmers ist ebenfalls zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Aufstocken der Pauschalbeiträge

Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer geringfügig entlohn­ten Beschäftigung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten, erklären sich damit gleichzeitig bereit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers bis zum vollen Rentenversicherungsbeitrag einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (derzeit 19,9 %) auf eigene Kosten aufzustocken.

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer verdient 350 EUR und hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Die Rentenversicherungsbeiträge (insgesamt 19,9 %) sind wie folgt aufzubringen:

Arbeitgeber (15 % von 350 EUR =)	52,50 EUR
Arbeitnehmer (4,9 % von 350 EUR =)	17,15 EUR

Mindestbeitragsbemessungsgrundlage 155 EUR

Allerdings ist zu beachten, dass aufgestockte Rentenversicherungsbeiträge in jedem Fall mindestens aus 155 EUR pro Monat zu berechnen sind. Dies gilt nicht, wenn die Summe der Arbeitsentgelte mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 EUR übersteigt oder wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird.

Bei der Verteilung der Beitragslast ist zu beachten, dass der Arbeitgeber in jedem Fall nur seinen Pauschalbeitrag vom tatsächlichen Minijob-Arbeitsentgelt trägt. Der Arbeitnehmer hat stets den Restbetrag bis zum vollen Rentenversicherungsbeitrag aufzubringen.

Beispiel 6

Ein Arbeitnehmer verdient 120 EUR und hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Die Rentenversicherungsbeiträge sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag (19,9 % von 155 EUR =)	30,85 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (15 % von 120 EUR =)	<u>18,00 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil	12,85 EUR

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet, ist ein anteiliger Mindestbeitrag zu berechnen. Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit). Die anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist wie folgt zu ermitteln:

$$\frac{155 \text{ EUR} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage}$$

Beispiel 7 (Fortsetzung von Beispiel 6)

Die Beschäftigung endet am 15.6.2011, für Juni 2011 wird ein Arbeitsentgelt in Höhe von 60 EUR gezahlt. Die Rentenversicherungsbeiträge für Juni 2011 sind wie folgt aufzubringen:

Anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (155 EUR × 15 : 30 =)	77,50 EUR	
Mindestbeitrag (19,9 % von 77,50 EUR =)		15,42 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (15 % von 60 EUR =)		<u>9,00 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		6,42 EUR

Der Aufstockungsbetrag ist vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten. Reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

Beitrags- und melderechtliche Abwicklung

Verzichtet ein Arbeitnehmer in seiner geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit, behält der Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag vom Arbeitsentgelt ein und führt ihn zusammen mit seinem Beitragsanteil als vollen Beitrag zur Rentenversicherung (Beitragsgruppe RV: 0100) ab. Die entsprechende Kennzeichnung ist im Beitragsnachweisdatensatz und im Meldedatensatz vorzunehmen.

Auch wenn auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wird, bleibt die Minijob-Zentrale zuständige Einzugsstelle.

Altersrentner und Versorgungsbezieher

Bezieher einer Vollrente wegen Alters bzw. einer Versorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze nach beamtenrechtlichen Vorschriften sind nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfrei. Sie können spätestens mit Beginn dieser Leistungen keine Rentenanwartschaftszeiten mehr erwerben. Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der geringfügig entlohnten Beschäftigung endet in diesem Fall mit dem Tag, der dem Tag des Beginns der vorgenannten Leistungen vorausgeht.

Beispiel 8

Einem Arbeitnehmer, der auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat, wird ab 1.6.2011 die Regelaltersrente zuerkannt. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung besteht weiterhin.

Für den Monat Mai 2011 wird letztmalig der volle Rentenversicherungsbeitrag von 19,9 % (Arbeitgeber: 15 %; Arbeitnehmer: 4,9 %) gezahlt. Ab 1.6.2011 zahlt der Arbeitgeber nur noch seinen Pauschalbeitrag von 15 %. Die entsprechende Kennzeichnung ist im Beitragsnachweisdatensatz und im Meldedatensatz vorzunehmen (bis 31.5.2011 Beitragsgruppe RV: 0100; ab 1.6.2011 Beitragsgruppe RV: 0500).

Geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten

Geringfügig entlohnt Beschäftigte im Privathaushalt können den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit auf dem Haushaltscheck erklären. Dieses vereinfachte Beitrags- und Meldeverfahren gilt speziell für Privathaushalte. Hierbei ist zu beachten, dass der Aufstockungsbetrag des Arbeitnehmers höher ausfällt als bei Beschäftigungen außerhalb von Privathaushalten. Denn bei Privathaushalten beträgt der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers generell nur 5 % des Arbeitsentgelts. Der Restbeitrag bis zum vollen Rentenversicherungsbeitrag für eine versicherungspflichtige Beschäftigung (derzeit 19,9 %) beträgt hier 14,9 %. Dieser Beitragsanteil ist vom Arbeitnehmer allein aufzubringen.

Beispiel 9

Ein Arbeitnehmer im Privathaushalt verdient 150 EUR und hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Die Rentenversicherungsbeiträge sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag (19,9 % von 155 EUR =)	30,85 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (5 % von 150 EUR =)	<u>7,50 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil	23,35 EUR

Zuständige Einzugsstelle nach Schließung der City BKK

Die City BKK wird zum 1. Juli 2011 vom Bundesversicherungsamt geschlossen. Für deren Mitglieder endet die Mitgliedschaft zum 30. Juni 2011. Bei einer Krankenkassenschließung gibt es keinen Rechtsnachfolger, bei dem „automatisch“ eine Mitgliedschaft fortgeführt werden könnte. Die Mitglieder der City BKK müssen sich deshalb selbst eine neue Krankenkasse suchen. Versicherungspflichtige Mitglieder können ihr Krankenkassenwahlrecht bis zu 2 Wochen nach dem Schließungstermin, also bis zum 14. Juli 2011, ausüben. Freiwillig versicherte Mitglieder können sogar bis zum 30. September 2011 in eine andere Krankenkasse ihrer Wahl wechseln.

Macht ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer von seinem Krankenkassenwahlrecht keinen Gebrauch oder lässt er die 2-Wochen-Frist verstreichen und legt seinem Arbeitgeber bis zum 14. Juli 2011 keine neue Mitgliedsbescheinigung einer anderen Krankenkasse vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Mitglied bei der Krankenkasse anzumelden, die vor der Mitgliedschaft bei der City BKK die Versicherung durchgeführt hat (vgl. § 175 Abs. 3 Satz 2 SGB V). Ist die vorherige Krankenkasse nicht zu ermitteln oder existiert sie nicht mehr, hat der Arbeitgeber anstelle des Mitglieds eine neue Krankenkasse zu wählen (sog. Ersatzwahlrecht). Der Arbeitgeber ist bei der Ersatzwahl völlig frei und muss sich an keinerlei Vorgaben halten.

Für freiwillig versicherte Arbeitnehmer gilt das Ersatzwahlrecht des Arbeitgebers nicht. Insbesondere freiwillig versicherte Arbeitnehmer mit einem Einkommen über der Versicherungspflichtgrenze dürfen das 3-monatige Beitrittsrecht bei einer neuen Krankenkasse nicht versäumen, sonst gefährden sie ihren gesetzlichen Krankenversicherungsschutz.