

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

<u>Vor 20 Jahren</u>	2
RV übernimmt Betriebsprüfungen	
<u>Kein Vertrauensschutz für CGZP-Anwender</u>	5
BSG Entscheidung	
<u>Zeitsoldaten</u>	6
Berufsausbildung und Sozialversicherung	
<u>Stimmbindungsvereinbarungen</u>	10
Aktuelle Rechtsprechung	
<u>Beschäftigung von Flüchtlingen</u>	13
Hinweise für Arbeitgeber	
<u>Arbeitslohnspende</u>	15
Ohne Bedeutung für das Beitragsrecht	
<u>Auf den Punkt gebracht:</u>	16
Die Ausgaben 2016 unserer Broschüren	



Vor 20 Jahren: Rentenversicherung übernimmt die Arbeitgeberprüfungen

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

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:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 26.1.2016

Gemäß § 13 ff. 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.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.


Am 1. Januar 2016 jährte es sich zum zwanzigsten Mal, dass die Verantwortung für die Arbeitgeberprüfungen von den Krankenkassen auf die Rentenversicherungsträger übergegangen ist. Seither ist viel passiert: Prüfdienste sind aufgebaut worden, ein EDV-Verfahren wurde konzipiert und programmiert, mehrere tausend Mitarbeiter sind für die neue Aufgabe gewonnen und ausgebildet worden. Der nachfolgende Beitrag erinnert an die Anfänge der Betriebsprüfung und zieht eine Bilanz.

Hintergründe der Neuregelung

Nach [§ 28p SGB IV](#) in der Fassung des Dritten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuchs (3. SGBÄndG) vom 30. Juni 1995 sind die Rentenversicherungsträger mit Wirkung vom 1. Januar 1996 für die Arbeitgeberprüfungen zuständig. Die Geburtsstunde der Neuregelung des Jahres 1995 war allerdings bereits das Gesundheitsstrukturgesetz aus dem Jahr 1992. Es regelte erstmals mit Wirkung vom 1. Januar 1996 ein absolutes Krankenkassenwahlrecht für alle Versicherten. Damit standen die Krankenkassen in einem Wettbewerb untereinander. Dieser Wettbewerb vertrug sich nicht mit einer objektiven Prüfung. Das 3. SGBÄndG ist in einem großen politischen Konsens verabschiedet worden. Kernstück des Gesetzes war der neue [§ 28p SGB IV](#). Die Norm gilt – abgesehen von Erweiterungen durch die Aufgabenzuwächse wegen der Prüfung der Künstlersozialabgabe im Jahr 2007 und der Unfallumlage im Jahr 2010 – seit 1996 nahezu unverändert.

Thematische Schwerpunkte aus 20 Jahren Prüfung

In den vergangenen 20 Jahren hat es viele Themen gegeben, die den Prüfdienst, aber auch Arbeitgeber und Steuerberater beschäftigt haben. Das war beispielsweise die im Jahr 1999 entfachte Diskussion um die sog. Scheinselbständigkeit. Das Thema hat alle Beteiligten seither nicht mehr losgelassen. Danach erregte die sog. Phantomlohndebatte die Gemüter – eine Auswirkung des in der Sozialversicherung geltenden Entstehungsprinzips. Sie ist im Juli 2004 vom BSG mit einem Grundsatzurteil beendet worden. Im Jahr 2010 brachte das Bundesarbeitsgericht mit seinem Beschluss zur Tarif-



unfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) eine neue Herausforderung für den Prüfdienst an der Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht.

Thematische Schwerpunkte waren schließlich auch die neuen Rechtsgebiete Künstlersozialversicherung und Unfallversicherung, die den Prüfdienst gezwungen haben, weitab vom Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu agieren.


Ergebnisse der Prüfungen

Eine Prüfung darf nicht nur an ihren finanziellen Ergebnissen gemessen werden, die general-präventive Wirkung der Prüfung ist sicher wichtiger als reines Zahlenwerk. Gleichwohl dürfen bei einem Rückblick auf 20 Jahre Prüfung Ergebnisse nicht fehlen; diese können sich sehen lassen: In dieser Zeit wurden rd. 14 Millionen Prüfungen durchgeführt und dabei Beiträge, Umlagen sowie Säumniszuschläge in Höhe von rd. 13,3 Milliarden Euro nacherhoben, andererseits aber auch den Arbeitgebern mehr als 1,2 Milliarden Euro fälschlicherweise gezahlte Beiträge und Umlagen gutgeschrieben. Seit Mitte 2007 wurden rd. 201,7 Millionen Euro an Künstlersozialabgabe geltend gemacht. Für die Unfallversicherung wurden seit Anfang 2010 rd. 26,5 Milliarden Euro an positiven Entgeltdifferenzen und rd. 15,6 Milliarden Euro an negativen Entgeltdifferenzen festgestellt.

Diese zusätzlichen Einnahmen sind nicht nur den Sozialversicherungsträgern zugute gekommen. Auf der Grundlage der Prüfergebnisse wurden Leistungsansprüche der Versicherten geschaffen oder gestärkt. Es wurden Tausende von Rentenkonten berichtigt, Viele erhalten eine höhere Rente, weil die Betriebsprüfung Beitragsansprüche erfolgreich geltend gemacht hat.

summa summarum begleitet die Prüfung

Der Übergang der Verantwortlichkeiten für die Arbeitgeberprüfungen ist untrennbar verknüpft mit der Schriftenreihe summa summarum. Sie begleitet die Prüfungen seit dem Beginn des Jahres 1999, zuerst als Verlagsobjekt, später in der alleinigen Verantwortung der Rentenversicherung. Die Schriftenreihe hat Arbeitgeber und Steuerberater in mittlerweile mehr



als 100 Ausgaben über Neues und Wissenswertes rund um die Betriebsprüfung informiert.

Bilanz und Ausblick

In den letzten 20 Jahren ist quasi aus dem Nichts ein leistungsfähiger Prüfdienst entstanden. Die Rentenversicherung wird heute als die Prüfinstitution in der Sozialversicherung wahrgenommen. Die Politik hat der Rentenversicherung seit 2007 immer wieder neue Aufgaben zugewiesen, dies ist ein Vertrauensbeweis in die Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit des Prüfdienstes. Beim Gesamtsozialversicherungsbeitrag gibt es in Deutschland seit Jahren eine Soll/Ist-Quote von im Durchschnitt über 99,5 %. Dies bedeutet, dass über 99,5 % der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung am Fälligkeitstag – dem drittletzten Bankarbeitstag eines Monats – bei der Krankenkasse als Einzugsstelle eingegangen sind. Darauf dürfen alle am Beitragseinzug Beteiligten stolz sein: Die Arbeitgeber, die Krankenkassen – auch der Prüfdienst der Rentenversicherung.

Einen ausführlichen Artikel zum Thema „20 Jahre Betriebsprüfung“ können Sie in der Ausgabe November/Dezember 2015 der [Fachzeitschrift RVaktuell](#) nachlesen. Das Einzelheft erhalten Sie für 1,50 Euro. Bestellungen richten Sie bitte per E-Mail an Abo-Service@drv-bund.de.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

BSG: Kein Vertrauensschutz für CGZP-Anwender

Fünf Jahre und zwei Tage nach dem „CGZP-Beschluss“ des BAG befasste sich am 16. Dezember 2015 das BSG (B 12 R 11/14 R) mit den beitragsrechtlichen Folgen der Tarifunfähigkeit der CGZP. Es befand die von den Prüfdiensten erhobenen Nachforderungen grundsätzlich für rechtens.

Aus der Tarifunfähigkeit der Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), die am 14. Dezember 2010 abschließend das BAG (1 ABR 19/10) festgestellt hatte, folgt, dass ein höherer Beitragsanspruch besteht. Dafür ist maßgeblich, welches Arbeitsentgelt arbeitsrechtlich geschuldet wurde. Für Leiharbeitnehmer, die nach den unwirksamen CGZP-Tarifverträgen vergütet wurden, gilt kraft Gesetzes „equal pay“: Geschuldet ist die Bezahlung, die auch die vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihunternehmens bekommen.

Rund 600 Klageverfahren gegen CGZP-Nachforderungen sind gegenwärtig bei den Sozialgerichten anhängig. Mit der Entscheidung des BSG steht fest, dass die Rentenversicherung berechtigt war, Beitragsnachforderungen geltend zu machen. Es gibt, so das BSG, keinen Vertrauensschutz zugunsten der betroffenen Arbeitgeber – auch nicht, was sozialversicherungsrechtliche Folgen der Tarifunfähigkeit der CGZP und darauf basierende Beitragsnachforderungen anbelangt. Weder stehen frühere Prüfungen und Prüfbescheide Beitragsnachforderungen entgegen, noch fehlt es an der anfänglichen Unwirksamkeit der Tarifverträge.

Trotz dieser Klarstellung verwies das BSG den Rechtsstreit an das LSG zurück, weil alle betroffenen Leiharbeitnehmer sowie Fremdversicherungsträger hätten beigeladen werden müssen und für den über vier Jahre hinausgehenden Teil der Beitragsnachforderungen noch genauere Feststellungen des Vorsatzes zu erfolgen haben. Mit den schriftlichen Entscheidungsgründen ist voraussichtlich im Februar 2016 zu rechnen.

Zeitsoldaten in einem Berufsausbildungsverhältnis

Seit dem 1. Juli 2011 ist die für männliche Personen bestehende gesetzliche Wehrpflicht ausgesetzt. Die Bundeswehr sichert seitdem ihren Personalbedarf verstärkt durch Zeitsoldaten. Eine Vielzahl dieser Zeitsoldaten nimmt zum Ablauf ihrer aktiven Dienstzeit die Möglichkeit in Anspruch, unter Förderung durch die Bundeswehr eine berufliche Ausbildung aufzunehmen. Wie diese Personen während der Berufsausbildung sozialversicherungsrechtlich zu behandeln sind, wird nachfolgend dargestellt.

Förderung durch die Bundeswehr

Die Bundeswehr fördert die Wiedereingliederung von Zeitsoldaten in ein zivilberufliches Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis. Die Förderung kann zum einen darin bestehen, dass der Zeitsoldat vor dem eigentlichen Ende seines Wehrdienstverhältnisses unter Fortzahlung seiner Dienstbezüge für eine Berufsausbildung freigestellt wird. Zum anderen werden für die Zeit nach Beendigung des Wehrdienstverhältnisses Übergangsgebühren gezahlt.

Berufsausbildungsverhältnis


Nimmt ein Zeitsoldat unter Freistellung vom Dienst ein Berufsausbildungsverhältnis auf, so kann der Ausbildungsbetrieb die fortgezählten Dienstbezüge auf die Ausbildungsvergütung anrechnen, soweit arbeits- oder tarifrechtliche Regelungen dem nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses, in der dem ehemaligen Zeitsoldaten Übergangsgebühren gezahlt werden.

Die versicherungsrechtliche Behandlung von Zeitsoldaten während einer Berufsausbildung hat getrennt nach den einzelnen Versicherungszweigen zu erfolgen.

Krankenversicherung

Freistellung bei Fortzahlung der Dienstbezüge

Wird ein Zeitsoldat bereits vor dem eigentlichen Ende seines Wehrdienstverhältnisses für eine Berufsausbildung unter Fortzahlung seiner Dienstbezüge freigestellt, so besteht in dieser Zeit der Anspruch auf freie Heilfürsorge im Rahmen der trup-



penärztlichen Versorgung fort. Daraus ergibt sich auch für den Fall der Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit ein Fortzahlungsanspruch nach dem beamtenrechtlichen Alimentationsgrundsatz.

Auszubildende, die unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge vom militärischen Dienst vorzeitig freigestellt werden, sind danach in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei ([§ 6 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 3 Satz 1 SGB V](#)).

Etwas anderes gilt für Zeitsoldaten, die im Einzelfall ohne Fortzahlung ihrer Dienstbezüge vom Dienst beurlaubt werden. Ihnen steht weder ein Anspruch auf freie Heilfürsorge noch auf Fortzahlung der Dienstbezüge bei Arbeitsunfähigkeit zu. Sie unterliegen daher im Rahmen einer Berufsausbildung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Zahlung von Übergangsgebührrnissen

Mit Beendigung des Wehrdienstverhältnisses entfällt auch der vollumfängliche Anspruch auf freie Heilfürsorge. Solange nach Beendigung des Dienstverhältnisses Übergangsgebührrnisse gezahlt werden, besteht nur noch ein geminderter Anspruch auf Bundesbeihilfe. Diese führt nicht zur Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Übergangsgebührrnisse stellen eine Entschädigung für den Wegfall der Verdienstmöglichkeiten nach Ende der Dienstzeit dar. Sie sollen insbesondere den Wiedereinstieg in das zivile Berufsleben unterstützen. Bei Übergangsgebührrnissen handelt es sich in diesem Zusammenhang nicht um Ruhegehalt oder ähnliche Bezüge ([§ 6 Abs. 1 Nr. 6 SGB V](#)). Krankenversicherungsfreiheit liegt damit nicht vor.

Erhält der Auszubildende eine Ausbildungsvergütung, stellt diese Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Während der entgeltlichen Ausbildung besteht Versicherungspflicht in der Krankenversicherung auch dann, wenn das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro im Monat nicht übersteigt ([§ 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V](#)).

Auch wenn dem Auszubildenden keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird, besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen

Krankenversicherung ([§ 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V](#)). Der Auszubildende hat in diesem Fall die Beiträge zur Krankenversicherung in voller Höhe allein zu tragen ([§ 250 Abs. 1 Nr. 3 SGB V](#)). Ein Anspruch auf Beitragszuschuss im Sinne von [§ 257 SGB V](#) steht dem Auszubildenden nicht zu.

Pflegeversicherung

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Pflegeversicherung folgt dem Recht der Krankenversicherung ([§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI](#)). Besteht während der Ausbildung eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, tritt in diesem Fall auch Versicherungspflicht in der gesetzlichen Pflegeversicherung ein.

Liegt hingegen während einer Freistellung vom militärischen Dienst unter Fortzahlung der Dienstbezüge Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung vor, so gilt dies auch für die gesetzliche Pflegeversicherung.


Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind Personen versicherungspflichtig, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind ([§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#)). Dies gilt auch, wenn ihnen eine Ausbildungsvergütung nicht gezahlt wird.

In der Rentenversicherung wirkt die Versicherungsfreiheit als Soldat auf Zeit nur unmittelbar auf das Wehrdienstverhältnis. In einer gleichzeitig ausgeübten weiteren Beschäftigung besteht Versicherungsfreiheit nur ausnahmsweise, wenn die Gewährleistung auf eine Versorgung durch die Bundeswehr durch gesonderte Entscheidung auch auf diese zusätzliche Beschäftigung erstreckt wird. Dies ist regelmäßig nicht der Fall.

Auszubildende unterliegen daher von Beginn der Ausbildung an in der Regel der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Wird dem Auszubildenden keine Ausbildungsvergütung gezahlt, sind die Rentenversicherungsbeiträge von einem beitragspflichtigen Entgelt in Höhe von einem Prozent der Bezugsgröße zu bemessen ([§ 162 Nr. 1 SGB VI](#)). Dies ist im Jahr 2016 ein monatlicher Betrag in Höhe von 29,05 Euro oder 25,20 Euro in den neuen Bundesländern.



Beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung nicht mehr als 325 Euro, hat der Ausbildungsbetrieb als Arbeitgeber den Rentenversicherungsbeitrag in voller Höhe zu tragen ([§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV](#)).

Arbeitslosenversicherung

Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt werden, unterliegen auch in der Arbeitslosenversicherung der Versicherungspflicht, unabhängig davon, ob sie eine Ausbildungsvergütung erhalten ([§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)).

Die Versicherungsfreiheit als Soldat auf Zeit erstreckt sich in der Arbeitslosenversicherung nicht auf gleichzeitig ausgeübte andere Beschäftigungen. Mit Beginn der Ausbildung besteht Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

Wird dem Auszubildenden keine Ausbildungsvergütung gezahlt, sind auch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von einem beitragspflichtigen Entgelt in Höhe von einem Prozent der Bezugsgröße zu bemessen ([§ 342 SGB III](#)).

Auch hier gilt, dass der Arbeitslosenversicherungsbeitrag allein durch den Arbeitgeber zu tragen ist, wenn die monatliche Ausbildungsvergütung 325 Euro nicht übersteigt.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von GmbH-Gesellschaftern: Aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung zu Stimmbindungsvereinbarungen und ähnlichen Gestaltungen


Bereits in der [Ausgabe 5/2015 von summa summarum](#) wurde über den Einfluss von Stimmbindungsvereinbarungen, Stimmrechtsvollmachten und Treuhandschaften hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern berichtet. Die dort vertretene Rechtsauffassung wurde durch aktuelle Entscheidungen des BSG zu dieser Thematik bestätigt.

Der 12. Senat des BSG hat am 11. November 2015 über die bei ihm anhängigen Verfahren (B 12 R 2/14 R, B 12 KR 13/14 R und B 12 KR 10/14 R) bezüglich der Wirkung von Stimmbindungsvereinbarungen in sozialrechtlichen Verfahren zur Statusfeststellung entschieden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegt lediglich der Terminbericht zu dieser Sitzung vor. Die daraus zu entnehmenden Erläuterungen tragen vollumfänglich die Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich der Statusbeurteilung von GmbH-Gesellschaftern mit geschlossenen Stimmbindungsvereinbarungen.

Gesellschaftsvertraglich statuierte Rechtsmacht

In seinen Entscheidungen vom 29. August 2012 (12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R) stellte das BSG klar, dass es für die Beurteilung einer Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) stets auf die gesellschaftsvertraglichen Regelungen ankommt. Ein Beschäftigungsverhältnis liegt dann nicht vor, wenn der GmbH-Geschäftsführer nach den gesellschaftsvertraglichen Regelungen die Rechtsmacht in der Gesellschaft inne hat.

Diese Rechtsprechung wurde durch die neuen Entscheidungen vom 11. November 2015 bestätigt. Das BSG stellt klar, dass es weiterhin allein auf die gesellschaftsvertraglich statuierte Rechtsmacht ankommen kann. Auch die, in letzter Zeit häufig angeführten, weitreichenden Entscheidungsbefugnisse des GmbH-Geschäftsführers oder eine besondere Nähe zu dem Unternehmen durch umfangreiche Darlehensgewährungen an die



GmbH oder eine Stundung der Gehaltszahlungen, haben keinen Einfluss auf die Statusbeurteilung des GmbH-Gesellschafters. Es verbleibt bei der objektiven Beurteilung der gesellschaftsvertraglichen Regelungen.

Sonderfall Stimmbindungsvereinbarungen

In seinen jüngsten Entscheidungen betont das BSG, dass zwischen GmbH-Gesellchaftern geschlossene Stimmbindungsverträge nicht geeignet sind, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsmachtverhältnisse ohne Weiteres mit sozialversicherungsrechtlicher Wirkung zu verschieben.

Ebenso weist das BSG darauf hin, dass die gesellschaftsrechtliche Zulässigkeit bestimmter vertraglicher Gestaltungen nicht per se auch Auswirkungen auf die im Rahmen der Abwägung getroffene sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nach [§ 7 SGB IV](#) hat. Eine uneingeschränkte Parallelität von gesellschaftsrechtlich relevanten Beziehungen und sozialversicherungsrechtlich vorzunehmenden Wertungen gebe es nicht.


Damit bestätigt das BSG die Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich einer rein schuldrechtlichen Wirkung von Stimmbindungsvereinbarungen. Auch kann es nicht darauf ankommen, ob sich nur einige oder alle Gesellschafter einer Stimmbindungsvereinbarung unterworfen haben.

Das BSG geht zudem von einer jederzeitigen Kündbarkeit von Stimmbindungsvereinbarungen aus, so dass im Konfliktfall zwischen den Gesellchaftern die Stimmbindungsvereinbarung durch Kündigung aufgelöst werden kann.

Deshalb kann es durch die Stimmbindungsvereinbarung zu keiner Verschiebung der Rechtsmacht kommen, die Relevanz für die Statusbeurteilung hat.

Fazit

Die neusten Entscheidungen zeigen deutlich, dass das BSG, wie auch in den vorangegangenen Entscheidungen, seiner Rechtsprechung treu bleibt und die gesellschaftsvertraglich statuierte Rechtsmacht als entscheidendes Kriterium für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit eines GmbH-Gesellschafters



ansieht. Diese Grundsätze werden auch auf die Beurteilung der sozialversicherungsrelevanten Auswirkung von Stimmbindungsvereinbarungen angewendet.

Diese Rechtsauffassung wird mithin durch die aktuellen Entscheidungen vollumfänglich bestätigt.

Beschäftigung von Flüchtlingen

Für die Beschäftigung von Flüchtlingen sind neben dem Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht besondere Regelungen des Asylgesetzes, des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung zu beachten.

Aufenthaltsstatus


Personen, die verfolgt werden oder z. B. durch Krieg vom Tod bedroht sind, können in Deutschland als Asylberechtigte oder anerkannte Flüchtlinge eine Aufenthaltserlaubnis erhalten ([§ 25 Aufenthaltsgesetz](#)). Während des laufenden Asylverfahrens gilt für diese Personen lediglich eine Aufenthaltsgestattung ([§ 55 Asylgesetz](#)). Personen, deren Asylantrag zwar abgelehnt wurde, die jedoch z. B. aus humanitären Gründen nicht abgeschoben werden können, haben einen sog. geduldeten Aufenthaltsstatus ([§ 60a Aufenthaltsgesetz](#)).

Während für die Beschäftigung von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen keine besonderen Regelungen gelten, müssen Asylsuchende und geduldete Personen grundsätzlich über eine Arbeitserlaubnis der Ausländerbehörde verfügen.

Arbeitserlaubnis

Asylsuchende und geduldete Personen dürfen frühestens nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen. Zwingende Voraussetzung ist jedoch eine Arbeitserlaubnis der Ausländerbehörde.

In den ersten vier Jahren des Aufenthalts in Deutschland muss die Ausländerbehörde zudem die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einholen, die davon abhängt, ob die Beschäftigung unter den gleichen Arbeitsbedingungen erfolgen soll, die auch für inländischen Beschäftigten des Arbeitgebers gelten. In den ersten 15 Monaten des Aufenthalts in Deutschland stimmt die Bundesagentur für Arbeit zudem nur dann der Beschäftigungsaufnahme zu, wenn der betreffende Arbeitsplatz nicht auch durch einen arbeitssuchenden Deutschen, EU-Staatsbürger oder ausländischen Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus besetzt werden kann. Eine Beschäftigung zur Berufsausbildung und bestimmte Praktika können geduldete Personen ab dem Zeitpunkt der Duldung, also ggf. bereits in den ersten drei



Monaten des Aufenthalts in Deutschland, aufnehmen, wenn eine Erlaubnis der Ausländerbehörde vorliegt.

Geringfügige Beschäftigung

Für Asylsuchende und geduldete Personen gelten die allgemeinen Regelungen des Versicherungs-, Beitrags- und Melderechts der Sozialversicherung. Mehr als geringfügig beschäftigte Flüchtlinge unterliegen demnach in allen Zweigen der Sozialversicherung der Versicherungs- und Beitragspflicht. Für sie finden die Mindestlohnregelungen Anwendung. Beschäftigte Asylsuchende und geduldete Personen haben daher nur dann keinen Mindestlohnanspruch, wenn das Mindestlohngesetz Ausnahmen vom Mindestlohn vorsieht (z. B. während der Beschäftigung zur Berufsausbildung oder bestimmter Praktika).

Im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung ist zu beachten, dass diese Flüchtlinge regelmäßig nicht gesetzlich krankenversichert sind und der Arbeitgeber somit keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen hat. In der gesetzlichen Rentenversicherung kann der Flüchtling von dem Recht auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Gebrauch machen.

Eine kurzfristige Beschäftigung, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt, ist nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Beschäftigte Asylsuchende und geduldete Personen üben befristete Beschäftigungen jedoch berufsmäßig aus, da die Beschäftigung für sie grundsätzlich nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Sozialversicherungsfreiheit wegen der Kurzfristigkeit einer Beschäftigung ist bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt über 450 Euro daher ausgeschlossen.

Arbeitslohnspende zugunsten der Flüchtlingshilfe

Die Finanzverwaltung hat Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der Hilfe für Flüchtlinge getroffen, von denen das Beitragsrecht der Sozialversicherung unberührt bleibt.

Steuerfreiheit von Arbeitslohnspenden

Die Finanzverwaltung hat mehrere Regelungen zur Förderung der Flüchtlingshilfe bekannt gegeben, die bis 31. Dezember 2016 gelten (vgl. BMF-Schreiben vom 22. September 2015 unter www.bundesfinanzministerium.de).

Aus Billigkeits- und Vereinfachungsgründen können Arbeitgeber hiernach Arbeitslohnspenden ihrer Arbeitnehmer an eine spendenempfangsberechtigte Einrichtung nach [§ 10b Abs. 1 EStG](#) zugunsten der Flüchtlingshilfe lohnsteuerfrei abrechnen.

Die Arbeitnehmer dürfen diese Spende dann jedoch nicht in der Einkommenssteuererklärung geltend machen. Im Ergebnis wird die mit der Einkommenssteuererklärung mögliche Steuerfreistellung der Spende vorweggenommen und bereits in der Lohnabrechnung des Arbeitgebers berücksichtigt.

Beitragspflicht trotz Steuerfreiheit

Die steuerfreie Entgeltumwandlung führt jedoch nicht zur Beitragsfreiheit, da es dafür an einer entsprechenden Rechtsgrundlage im Sozialversicherungsrecht fehlt.

Auf den Punkt gebracht: Die Ausgaben 2016 unserer Broschüren

Zu aktuellen Themen aus der Betriebsprüfung informieren wir Sie mit unserem ePaper summa summarum viermal im Jahr. Einmal im Jahr bringen wir die vier Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Versicherung, Beiträge, Meldungen und Prüfung von A – Z“ heraus. Anfang Februar 2016 erscheinen die aktuellen Ausgaben.

Wissen kompakt

Die Broschüre „[Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z](#)“ fasst die wichtigsten Stichworte aus allen Broschüren in alphabetischer Reihenfolge zusammen und liefert so einen guten ersten Überblick über die Begrifflichkeiten rund um die Betriebsprüfung.

Versicherung, Beiträge, Meldungen

Wer ist versichert? Wie hoch sind die Beiträge? Was muss wem und wann gemeldet werden?

Die zentralen Fragen zum Thema Sozialversicherung Ihrer Beschäftigten beantworten wir in den drei Spezialbroschüren:

- [Auf den Punkt gebracht: Versicherung](#)
- [Auf den Punkt gebracht: Beiträge](#)
- [Auf den Punkt gebracht: Meldungen](#)

Wir möchten Ihnen helfen, alle Sachverhalte richtig zu beurteilen. Auf diese Weise können Fehler, die im Rahmen einer Betriebsprüfung zu Prüfbeanstandungen führen könnten, bereits im Vorfeld vermieden werden.

Wir stellen Ihnen alle Broschüren kostenlos als pdf-Datei zur Verfügung. So können Sie durch die seitlichen Lesezeichen, das verlinkte Inhaltsverzeichnis und die durchgängige Verlinkung aller Verweise im Inhalt leicht die von Ihnen gesuchten Informationen finden.