

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
Online-Umfrage

zur Ausgabe 4/2020 teil.
Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.
<https://www.umfrageonline.com/s/44d8d14>

Digitale Rentenübersicht **2**

Bundestag gibt grünes Licht

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung **5**

Obligatorisch ab 2023

Begleitende Entgeltunterlagen **7**

Elektronisch ab 2022

Praxisintegrierte Ausbildung **9**

Regelung der Versicherungspflicht

Mitarbeitende Gesellschafter **14**

Versicherungsrechtliche Beurteilung

Auf einen Blick **17**

Voraussichtliche Rechengrößen 2021



Die Digitale Rentenübersicht

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: 27.11.2020

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.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD wurde die Einführung einer säulenübergreifenden Renteninformation vereinbart. Das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen ([Gesetz Digitale Rentenübersicht](#)) setzt dieses Vorhaben um. Mit dem Bundestagsbeschluss vom 19. November 2020 hat das Gesetz eine wichtige Hürde genommen.

Komplexität des Systems der Altersvorsorge

Das aus drei Säulen bestehende System der Altersvorsorge in Deutschland ist komplex. Ein umfassendes Bild der individuellen Absicherung im Alter ergibt sich regelmäßig erst aus der Zusammenschau aller Ansprüche aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge.

Viele Vorsorgeeinrichtungen – der Gesetzgeber versteht hierunter alle Anbieter, Träger oder Stellen, die gesetzliche, betriebliche oder private Altersvorsorgeprodukte anbieten – stellen zwar schon heute regelmäßig Informationen oder Standmitteilungen zur Verfügung. Allerdings weisen diese deutliche Unterschiede in der Darstellung auf, sind nicht immer leicht verständlich und nur sehr bedingt geeignet, einen Gesamtüberblick über die individuelle Altersvorsorge zu erhalten.

Gesamtübersicht über individuelle Altersvorsorge

Hier setzt der Gesetzgeber an: Die Digitale Rentenübersicht soll die individuellen Informationen aus den Mitteilungen der Vorsorgeeinrichtungen nutzerfreundlich und übersichtlich zusammenstellen; sie soll einen Gesamtüberblick der erreichten und erreichbaren Altersvorsorgeansprüche geben.

Die Informationen sollen vollständig, verlässlich, verständlich und – unter Berücksichtigung der Unterschiede der Altersvorsorgesysteme – möglichst vergleichbar sein. Die Nutzenden sollen mithilfe der Digitalen Rentenübersicht etwaigen Handlungsbedarf frühzeitig erkennen und souverän Altersvorsorgeentscheidungen treffen können.

Ergänzendes, elektronisches Informationsangebot

Die Digitale Rentenübersicht ist als reines Mittel zur Beschaffung von Informationen angelegt. Es handelt sich um ein zusätzliches Angebot, das die bereits heute zur Verfügung gestellten Informationen oder Standmitteilungen ergänzt. Die Digitale Rentenübersicht kann ausschließlich über ein elektronisches Portal abgerufen werden. Auf Wunsch des Nutzenden können die Daten auch in einem Nutzerkonto gespeichert werden.

Entwicklung und Betrieb


Entwickelt wird die Digitale Rentenübersicht in mehreren Schritten durch die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR), welche bei der Deutschen Rentenversicherung Bund eingerichtet wird. Mit der Aufgabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund sollen deren Erfahrungen und Expertise im Aufbau zentraler Stellen – zu nennen sind die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen sowie die Zentrale Stelle für Pflegevorsorge – genutzt und eine effiziente und kostengünstige Umsetzung gewährleistet werden. Bereits bestehende Schnittstellen der Vorsorgeeinrichtungen zur Zentralen Stelle für Altersvorsorge beziehungsweise zur Zentralen Stelle für Pflegevorsorge sollen auch für die ZfDR so weit wie möglich genutzt werden. Darüber hinaus bestehen auch Schnittstellen mit dem Rentenbezugsmitteilungsverfahren, deren Nutzung ebenfalls einen Beitrag zur effizienten und kostengünstigen Umsetzung der Digitalen Rentenübersicht leisten kann.

Eine angemessene Berücksichtigung der Interessen aller beteiligten Gruppen wird durch die Einbindung eines Steuerungsgremiums in Entscheidungen sowie die Mitwirkung von Fachberätern sichergestellt.

Die ZfDR entwickelt und betreibt darüber hinaus das elektronische Portal, über das die Digitale Rentenübersicht abgerufen werden kann.

Verpflichtende Anbindung ab Stichtag

Die Nutzung ist für die Bürgerinnen und Bürger freiwillig. Auch den Vorsorgeeinrichtungen ist zunächst die Anbindung an die ZfDR grundsätzlich freigestellt. Ab einem bestimmten Stichtag, der erst nach der ersten Betriebsphase festgelegt wird, besteht



jedoch eine Anbindungspflicht für solche Vorsorgeeinrichtungen, die aufgrund gesetzlicher Regelungen gehalten sind, mindestens jährlich Mitteilungen über den Stand von Altersvorsorgeansprüchen zu übermitteln.

Inkrafttreten

Die Regelungen zur Digitalen Rentenübersicht sollen im Wesentlichen am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Dann werden die erforderlichen Grundlagen entwickelt. 21 Monate später soll die erste Betriebsphase mit freiwillig teilnehmenden Vorsorgeeinrichtungen starten.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung wird zur Pflicht

Im Jahr 2019 wurden rund 40 Prozent aller Betriebsprüfungen mit Hilfe der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) durchgeführt, das waren fast 313.000 Prüfungen. Im Jahr 2020 ist der Anteil der Prüfungen, die mit euBP durchgeführt wurden, wegen der besonderen Umstände in der Corona-Krise noch einmal kräftig gestiegen: Ende Oktober lag der euBP-Anteil bei 54 Prozent. Gleichwohl ist die euBP derzeit immer noch ein freiwilliges Verfahren. Das wird sich ab dem 1. Januar 2023 ändern: Die euBP wird zur Pflicht, zumindest was Daten der Entgeltabrechnung angeht.

Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz regelt Verpflichtung


Ab dem 1. Januar 2023 wird die euBP grundsätzlich verpflichtend, soweit es die Daten der Entgeltabrechnung betrifft. So regelt es das [Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch](#) und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020. Ist das euBP-Modul in der Entgeltabrechnung bis dahin ein Zusatzmodul, so wird es ab 2023 ein Pflichtmodul werden.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann der zuständige Rentenversicherungsträger allerdings für Zeiträume bis 31. Dezember 2026 auf die Übermittlung der Daten verzichten. Der Verzicht ist an keinerlei Bedingungen geknüpft, die Rentenversicherungsträger werden ihn deshalb in der Regel erklären.

Bei den Daten der Finanzbuchhaltung bleibt alles beim Alten: Die Übermittlung dieser Daten ist weiterhin freiwillig. Hier hat der Gesetzgeber den Rentenversicherungsträgern und den Arbeitgebern aufgegeben zu prüfen, wie auch Finanzbuchhaltungsdaten strukturiert übermittelt werden können.

euBP erleichtert den Prüfungsablauf und macht Nacharbeiten leichter

Die euBP ist für alle an der Prüfung Beteiligten eine Erleichterung. Mit der elektronischen Übermittlung der Daten gibt man dem Prüfer im Prinzip alles an die Hand, was er zur Prüfung braucht. Umgekehrt stellt die Rentenversicherung dem Arbeitgeber Datensätze für die Meldekorrekturen sowie das Prüf-



ergebnis elektronisch zur Verfügung. Dies bedeutet für beide Seiten eine enorme Arbeitserleichterung.

Derzeit sind 38 Programmanbieter in der Lage, die Entgeltabrechnungsdaten für die euBP bereitzustellen. Eine Recherchemöglichkeit, welche Anbieter darunter sind, finden Sie hier:

<https://gkv-ag.de/das-verfahren/programme-im-verfahren-der-systemuntersuchung/systemgepruefte-programme-mit-abschluss/>

Begleitende Entgeltunterlagen künftig elektronisch


Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 1 BVV werden heutzutage in der Regel maschinell geführt. Anders verhält es sich dagegen bei den die Entgeltabrechnung begleitenden und erläuternden Unterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV, sie liegen noch ganz überwiegend in Papier vor. Das soll sich ab dem 1. Januar 2022 ändern.

Siebtens SGB IV-Änderungsgesetz regelt Verpflichtung zur elektronischen Führung begleitender Entgeltunterlagen

Bislang ist nicht geregelt, in welcher Form begleitende Entgeltunterlagen geführt werden müssen. Dies ändert sich mit Wirkung vom 1. Januar 2022. Das [Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch](#) und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020 sieht nämlich vor, dass diese Unterlagen dem Arbeitgeber künftig elektronisch zur Verfügung gestellt werden müssen. Dies bedeutet, dass nicht nur der Arbeitgeber in der Pflicht ist, diese Unterlagen elektronisch zu führen. Schon derjenige, der dem Arbeitgeber eine solche Unterlage einreicht (ein Student reicht beispielsweise eine Immatrikulationsbescheinigung ein), muss dies elektronisch tun.

Die wichtigsten dieser Unterlagen und Daten sind nachstehend aufgeführt:

- Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zu einer Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht und zu einer Entsendung
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
- Daten zu den erstatteten Meldungen
- Daten zu Rückmeldungen der Krankenkassen
- Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- Niederschrift nach [§ 2 des Nachweisgesetzes](#)
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
- Kopien von Anträgen auf ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund
- Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht

- 
- Entscheidungen der Finanzbehörden, dass Studiengebühren kein Arbeitsentgelt sind
 - Nachweis der Elterneigenschaft
 - Aufzeichnungen nach dem [Mindestlohngesetz](#) und dem [Arbeitnehmer-Entsendegesetz](#)

Die Regelung steht im engen Zusammenhang mit der Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) ab dem Jahr 2023. Der Verordnungsgeber will erreichen, dass dann Unterlagen und Daten nur noch elektronisch ausgetauscht werden.

Bis Ende 2026 besteht die Möglichkeit, sich von der Verpflichtung befreien zu lassen, die Unterlagen elektronisch zu führen. Dies ist unabhängig von der Teilnahme an der euBP möglich.

Praxisintegrierte Ausbildung: Regelung der Versicherungspflicht

Zum 1. Juli 2020 wurde in allen Zweigen der Sozialversicherung geregelt, dass Auszubildende in praxisintegrierter Ausbildung versicherungspflichtig sind. Damit soll der soziale Schutz während dieser Ausbildung verbessert werden. Zudem wird die versicherungsrechtliche Beurteilung Auszubildender in neuen Ausbildungsformen einfacher.

Versicherungspflicht in der Ausbildung

Die versicherungsrechtliche Beurteilung Auszubildender hängt davon ab, ob die Ausbildung im Rahmen betrieblicher oder schulischer Organisationsformen erfolgt. Während für Auszubildende in betrieblicher Berufsbildung Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigter besteht ([§ 5 Abs. 1 Nr. 1 und 10 SGB V](#), [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 10 SGB XI](#), [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#), [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#)), sind Schüler einer schulischen Ausbildung nicht sozialversicherungspflichtig.

Dabei ist in der Regel zwischen betrieblicher Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der schulischen Ausbildung nach den Schulgesetzen der Bundesländer zu unterscheiden. Allerdings kann es sich auch bei außerhalb des Berufsbildungsgesetzes geregelten Ausbildungen um betriebliche Berufsbildung handeln, wenn sie der betrieblichen Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz vergleichbar ist, insbesondere überwiegend betrieblich organisiert, gelenkt und bestimmt ist.

Neue Ausbildungsformen

In den letzten Jahren haben sich verstärkt Ausbildungsformen etabliert, die eine enge Verzahnung von betrieblicher und schulischer Ausbildung vorsehen, die in etwa zu gleichen Anteilen die Ausbildung prägen. Bei diesen sogenannten praxisintegrierten Ausbildungsformen ist die Abgrenzung zwischen betrieblicher Berufsbildung und schulischer Ausbildung zunehmend schwieriger geworden. Die Ausbildungen sind in den Schulgesetzen der Länder sowie Berufs- bzw. Berufszulassungsgesetzen des Bundes geregelt.

Betriebliche Berufsbildung oder schulische Ausbildung

Praxisintegrierte Studiengänge

Die Abgrenzung zwischen betrieblicher Berufsbildung und schulischer Ausbildung erfolgt insbesondere nach den Grundsätzen des BSG zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Teilnehmer an dualen Studiengängen (Urteil vom 1. Dezember 2009 – [B 12 R 4/08 R](#)).

Bei den praxisintegrierten dualen Studiengängen wechseln sich theoretischer Unterricht an der Fachhochschule und praktische Ausbildung in Unternehmen, die mit den Fachhochschulen Kooperationsverträge geschlossen haben, regelmäßig ab. Die Kooperationsunternehmen schließen mit den Studenten Ausbildungsverträge mit arbeitnehmertypischen Regelungen z. B. über monatliche Vergütungen, Urlaubsanspruch und die weisungsgebundene Eingliederung.

Die Praxisphasen sind jedoch als durch das Fachhochschulrecht geregelte Studienangelegenheiten anzusehen, wenn die praktische Ausbildung durch die Fachhochschule geregelt und gelenkt wird. Dabei ist für die „Regelung“ und „Lenkung“ der praktischen Ausbildung ausreichend, wenn diese durch die Studienordnung allgemein vorgegeben werden. Durch die enge organisatorische und lehrplanmäßige Verzahnung zwischen dem Lernort Schule und dem Lernort Betrieb wird demnach ein Teil der für den Schulabschluss erforderlichen Kompetenzen im Betrieb erworben und bewertet.

Regelung der Versicherungspflicht

Um die Teilnehmer an dualen Studiengängen dennoch in den Sozialversicherungsschutz einzubeziehen, wurde 2012 deren Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung gesetzlich geregelt, indem sie den zur Berufsausbildung Beschäftigten im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gleichgestellt wurden ([§ 5 Abs. 4a Satz 2 SGB V](#), [§ 1 Satz 5 SGB VI](#), [§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#)).

Diese Fiktionsregelung gilt jedoch nur für duale Studiengänge an (Fach)Hochschulen. Darüber hinaus ist die Rechtsprechung des BSG weiterhin zu berücksichtigen.

Praxisintegrierte Ausbildung

Demnach waren Ausbildungen, die in Schul- und Ausbildungsordnungen regelmäßig als praxisintegrierte Ausbildungen bezeichnet werden, die ausgeprägte berufspraktische Ausbildungsabschnitte beinhalten, sich turnusmäßig mit den schulischen Ausbildungsphasen abwechseln und zu in etwa gleichen Teilen Bestandteil der Gesamtbildung sind, dennoch als Schulausbildung zu beurteilen. Voraussetzung war, dass die berufspraktische Ausbildung sich im Wesentlichen als nicht-betrieblich darstellt, weil sie derart eng mit der durch die Fachschule geregelten fachtheoretischen Ausbildung verzahnt ist, dass sie als integraler Bestandteil des Besuchs der Fachschule zu werten ist, die die Gesamtverantwortung für die Ausbildung trägt.

Davon wurde regelmäßig ausgegangen, wenn die Gesamtverantwortung für die Ausbildung beim schulischen Ausbildungsträger lag. Dem stand nicht entgegen, dass ein Ausbildungsvertrag mit einer monatlichen Ausbildungsvergütung und arbeitnehmer-typischen Regelungen wie beispielsweise tarifliche Arbeitszeit, Urlaubsanspruch oder Entgeltfortzahlung geschlossen wurde.

Aufgrund zahlreicher und vielfältiger Modellprojekte zu neuen Ausbildungsformen (insbesondere in Gesundheitsberufen wie der Ausbildung von Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, medizinisch-technischen Assistenten, Logopäden, Diätassistenten, Orthoptisten oder der Erzieherausbildung) mit verstärkter Praxisorientierung oder neuer Schwerpunktsetzung in theoretischen Ausbildungsinhalten erwies sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung jedoch als zunehmend schwierig.

Neue Regelung der Sozialversicherungspflicht

Mit Wirkung ab 1. Juli 2020 hat der Gesetzgeber daher durch das [Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch](#) und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) Klarheit geschaffen und auch Teilnehmende an praxisintegrierten Ausbildungen den zur Berufsausbildung sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gleichgestellt ([§ 5 Abs. 4a Satz 1 SGB V](#), [§ 1 Abs. 1 Satz 5 SGB VI](#), [§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#)).

Voraussetzung für die Annahme einer versicherungspflichtigen praxisintegrierten Ausbildung ist hiernach, dass für eine Ausbildung

- mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung
- ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird und
- Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht.

Die Versicherungspflicht gilt grundsätzlich nur für praxisintegrierte Ausbildungen, die nach dem 30. Juni 2020 begonnen wurden. Für Bestandsfälle wurden Übergangsregelungen getroffen.

Übergangsregelungen

Abgeschlossene und laufende Ausbildungen

Auszubildende praxisintegrierter Ausbildungen, die vor dem 1. Juli 2020 begonnen wurden, sind nach ihrer tatsächlichen versicherungsrechtlichen Behandlung zu beurteilen. Hiermit soll ein Eingriff in die Abwicklung der Bestandsfälle ausgeschlossen werden ([§ 331 SGB V](#), [§ 229 Abs. 9 SGB VI](#), [§ 451 SGB III](#)).

Dabei wird zum einen ein vor dem 1. Juli 2020 aufgrund einer Beitragszahlung angenommener Versicherungsschutz nicht rückwirkend aufgehoben. Zum anderen wird in am 1. Juli 2020 laufenden Ausbildungen, für die keine Beiträge gezahlt werden, eine freiwillige Aufnahme der Beitragszahlung zugelassen.

Wurden demnach in einer praxisintegrierten Ausbildung,

- die vor dem 1. Juli 2020 begonnen hat, für Auszubildende Versicherungsbeiträge aufgrund der Annahme einer Versicherungspflicht gezahlt, gelten diese Beiträge im Rahmen einer rückwirkenden Versicherungspflicht als zu Recht gezahlt.
- die über den 30. Juni 2020 andauert, keine Versicherungsbeiträge gezahlt, besteht ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Beitragszahlung durch die Ausbildungseinrichtung Versicherungspflicht. Die freiwillige Beitragszahlung ist nur im beiderseitigen Einvernehmen der Ausbildungseinrichtung und des Auszubildenden möglich.

Keine rückwirkende Beitragserstattung oder -zahlung

Daher ist einerseits auch eine Erstattung der Beiträge ausgeschlossen, die für Auszubildende praxisintegrierter Ausbildungen in der irrtümlichen Annahme einer Versicherungspflicht in der Vergangenheit bereits gezahlt wurden.

Wurden in der Vergangenheit hingegen keine Beiträge für Auszubildende praxisintegrierter Ausbildungen gezahlt, ist andererseits auch eine freiwillige Beitragszahlung zur rückwirkenden Begründung der Versicherungspflicht ausgeschlossen.

Lediglich in den Fällen, in denen vor dem 1. Juli 2020 Beiträge für Auszubildende in praxisintegrierter Ausbildung erstattet wurden, akzeptieren die Sozialversicherungsträger eine Wiedereinzahlung der Beiträge mit rückwirkender Versicherungspflicht. Eine Verpflichtung zur Rückabwicklung der Beitragserstattung besteht jedoch nicht. Sie ist zudem nur im beiderseitigen Einvernehmen der Ausbildungseinrichtung und des Auszubildenden möglich.

Versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH, die nicht zur Geschäftsführung bestellt sind

Nachdem das BSG in den letzten Jahren seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Geschäftsführern einer GmbH fortentwickelt hat, hat es nunmehr auch seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern, die nicht als Geschäftsführer bestellt worden sind, konkretisiert (vgl. Urteil vom 12. Mai 2020 – [B 12 KR 30/19 R](#)). Danach können auch mitarbeitende Mehrheitsgesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion im Rahmen einer versicherungspflichtigen (abhängigen) Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung tätig sein.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Der Geschäftsführer einer GmbH übt seine Geschäftsführertätigkeit nach der ständigen sozialgerichtlichen Rechtsprechung dann nicht in einer (abhängigen) Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung aus, wenn er aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Stellung einen beherrschenden Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft nehmen kann. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn er über mindestens 50 v. H. des Stammkapitals der GmbH verfügt oder als Minderheitsgesellschafter über eine uneingeschränkte Sperrminorität verfügt.

Mitarbeitende Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion

Auch für mitarbeitende Gesellschafter, die nicht zum Geschäftsführer bestellt sind, hat die sozialgerichtliche Rechtsprechung bisher das Vorliegen einer Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung ausgeschlossen, wenn der mitarbeitende Gesellschafter einen beherrschenden Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft hat. Eine beherrschende Stellung nimmt ein mitarbeitender Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion ein, wenn er Beschlüsse in der Gesellschafterversammlung eigenständig herbeiführen kann. Dies ist der Fall, wenn der mitarbeitende Gesellschafter Mehrheitsgesellschafter ist und die Beschlüsse der Gesellschaft nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst werden ([§ 47 Abs. 1 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung](#) (GmbHG)), soweit sich

das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters dabei nach der Höhe seiner Geschäftsanteile richtet ([§ 47 Abs. 2 GmbHG](#)).


Zwar ist die Dienstaufsicht und das Weisungsrecht über die Arbeitnehmer der GmbH Sache der laufenden Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung. Ein derartiger Gesellschafter hat aber aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Position letztlich auch die Leitungsmacht gegenüber dem Geschäftsführer und unterliegt damit nicht seinerseits dessen Weisungsrecht. Seine Abhängigkeit als Arbeitnehmer kann er aufgrund seiner Rechtsmacht jederzeit beenden, indem er einen ändernden Mehrheitsbeschluss herbeiführt. Er hat damit maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft.

BSG-Urteil vom 12. Mai 2020 – B 12 KR 30/19 R –

Das BSG hat nunmehr mit Urteil vom 12. Mai 2020 seine bisherige Rechtsprechung dahingehend konkretisiert, dass auch ein mitarbeitender Mehrheitsgesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion im Rahmen einer versicherungspflichtigen (abhängigen) Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung tätig sein kann. Dies ist dann der Fall, wenn für die Bestellung und Abberufung sowie die Ausgestaltung der Tätigkeit der Geschäftsführer über den Gesellschaftsvertrag als Satzung gesellschaftsrechtliche Einschränkungen bestehen. Eine solche Einschränkung liegt vor, wenn diese es dem Mehrheitsgesellschafter nicht erlauben, durch Herbeiführung eines Gesellschafterbeschlusses eine eventuell eigene Abhängigkeit jederzeit beenden zu können.

Im entschiedenen Fall war die mitarbeitende Mehrheitsgesellschafterin mit 70 v. H. am Stammkapital der Gesellschaft beteiligt. Zum Geschäftsführer war eine andere Person aus dem familiären Umfeld bestellt worden. Beschlüsse wurden in der Gesellschafterversammlung mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen getroffen.

Da dem Geschäftsführer im Zusammenhang mit der Führung der laufenden Geschäfte auch das arbeitgeberseitige Direktionsrecht im Sinne von [§ 106 der Gewerbeordnung](#) zusteht, unterlag die mitarbeitende Mehrheitsgesellschafterin insoweit auch dem Weisungsrecht des Geschäftsführers. Denn trotz ihrer Stellung als Mehrheitsgesellschafterin war sie nicht in der Lage, diese Weisungen zu verhindern, weil § 9 Nr. 2 des Gesellschafts-



vertrags für alle Beschlüsse, die die Geschäftsführung betreffen (§§ 6 bis 8 des Gesellschaftsvertrags), eine Mehrheit von 75 v. H. der Stimmen aller Gesellschafter fordert. Allein aufgrund ihres Gesellschaftsanteils von 70 v. H. konnte die Mehrheitsgesellschafterin daher keine Beschränkungen der Geschäftsführung erwirken und unterstand daher letztlich – wie andere Beschäftigte – dem Weisungsrecht des Geschäftsführers.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2021

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2021 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	7.100	6.700
Jahr	85.200	80.400
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	8.700	8.250
Jahr	104.400	99.000
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.837,50
Jahr		58.050
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		64.350
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		58.050
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Übergangsbereich		
Faktor F		0,7509
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.290	3.115
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		263
Freie Unterkunft		237
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		1,3 %
Pflegeversicherung		3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,4 %
Insolvenzgeldumlage		0,12 %
Künstlersozialabgabe		4,2 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt vom 1. Januar bis 30. Juni 2021 bei 9,50 Euro. Ab 1. Juli 2021 steigt er auf 9,60 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer