

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
Online-Umfrage

zur Ausgabe 2/2021 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/3419f6e>

Betriebsprüfung 2

Rechte und Pflichten

Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz 3

Evaluation abgeschlossen

Korrekturhinweise 5

Verwarnungsgelder im Straßenverkehr 6

Teil des beitragspflichtigen Entgelts?

Ärztinnen und Ärzte in Impf- und Testzentren 9

Einnahmen steuerfrei und beitragsfrei

Organtätigkeiten in einer Europäischen Gesellschaft (SE) 13

BSG zur Vergleichbarkeit mit Aktiengesellschaften

Kurzfristige Beschäftigungen 15

BSG-Entscheidung: Monate und/oder Arbeitstage?



Rechte und Pflichten bei der Betriebsprüfung

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: 29.4.2021

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.

Alle vier Jahre prüfen die Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern, ob sie ihre Pflichten rund um den Gesamtsozialversicherungsbeitrag erfüllt haben. Die gegenseitigen Rechte und Pflichten bei der Prüfung regelt die BVV. Dazu gehört beispielsweise, wann und wie eine Prüfung angekündigt wird, welche Unterlagen vorzulegen sind und wie die Prüfung abgeschlossen wird. In der letzten Ausgabe hat summa summarum über eine Selbstverpflichtung der Rentenversicherung berichtet, die über diese Regelungen hinausgeht.

Die [Ausgabe 1/2021](#) von summa summarum befasste sich mit dem BSG-Urteil vom 19. September 2019 – [B 12 R 25/18 R](#) und der von den Rentenversicherungsträgern daraus abgeleiteten Selbstverpflichtung zur Prüfung von geschäftsführenden Gesellschaftern einer GmbH sowie von Angehörigen eines Arbeitgebers (Ehegatten, Lebenspartner, Abkömmlinge). Dabei stellt sich zwangsläufig die Frage: Was ist mit anderen Sachverhalten?

Die von den Rentenversicherungsträgern eingegangene Selbstverpflichtung geht über das hinaus, was die [BVV](#) verlangt, nämlich die stichprobenhafte Prüfung der Abrechnungen im gesamten Prüfzeitraum. Sie gibt damit dem Arbeitgeber und dem von der Selbstverpflichtung betroffenen Personenkreis Sicherheit für die abgerechneten Zeiträume, vor allem aber – so lange sich nichts ändert – für die Zukunft. Daneben gibt es aber noch andere prüfrelevante Sachverhalte (z. B. beitragsrechtlicher Natur), für die sich der Arbeitgeber u. U. auch eine verbindliche Beurteilung wünscht. Das Recht, eine solche Beurteilung im Rahmen der Prüfung zu erhalten, hat der Arbeitgeber. Er muss allerdings aktiv auf die Prüferin oder den Prüfer zugehen und eine Beurteilung verlangen. Außerhalb einer Prüfung kann der Rentenversicherungsträger als Prüfinstitution keine verbindliche Entscheidung treffen. Hier steht der Weg zur Einzugsstelle oder – bei [Statusfragen](#) – zur Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund offen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Evaluierung des Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetzes abgeschlossen

Im Januar 2019 erhielt das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) vom BMAS den Auftrag, das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz, welches am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist, zu evaluieren. Im Dezember 2020 ist der 149-seitige Evaluierungsbericht vorgelegt worden. Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass die mit dem Gesetz verfolgten Ziele in erheblichem Umfang erreicht wurden und Verbesserungsbedarf nur in Einzelpunkten besteht.

Das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz im Überblick

Zentrale Ziele des Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetzes (KSASTabG) sind die Stabilisierung des Abgabesatzes, eine größere Abgabegerechtigkeit, eine Erhöhung der Prüfwirksamkeit bei verringertem Aufwand, eine Verwaltungsvereinfachung im Geringfügigkeitsbereich und eine Erleichterung bei der Gründung von Ausgleichsvereinigungen und weiteren Verfahrensabläufen. Um diese zu erreichen, wurden Neuregelungen beschlossen zu:


- der Geringfügigkeitsgrenze ([§ 24 Abs. 3 KSVG](#))
- den Betriebsprüfungen ([§§ 28p SGB IV, 35 KSVG](#))
- den Ausgleichsvereinigungen ([§ 32 KSVG](#))
- den Bußgeldern ([§ 36 Abs. 3 KSVG](#))

Während vor dem 1. Januar 2015 pro Jahr rund 70.000 Arbeitgeber geprüft wurden, werden seither alle rund 800.000 Arbeitgeber im Jahr mit dem Thema Künstlersozialabgabe konfrontiert, sei es durch eine Prüfung oder sei es durch eine Beratung.

Evaluierung unter Einbeziehung von Arbeitgebern/Steuerberatern

Die Evaluierung nach vier Jahren Prüferfahrung sollte Aufschluss darüber geben, ob diese Ziele erreicht wurden oder nicht. Dazu wurden verschiedene Analysen und Befragungen durchgeführt:

- Statistische Analyse von Daten der Deutschen Rentenversicherung und der Künstlersozialkasse

- 
- Online-Befragung aller Prüfer der Rentenversicherungsträger
 - Befragung aller Prüfer der Künstlersozialkasse durch Interviews
 - Online-Befragung von geprüften Arbeitgebern
 - Online-Befragung von Steuerberatern
 - Befragung von Ausgleichsvereinigungen (Interviews)

Gerade dank des Engagements der geprüften Arbeitgeber und Steuerberater, die sich ab Ende November 2019 die Zeit genommen haben, an den Online-Befragungen teilzunehmen, war es möglich, Antworten auf die Forschungsfragen zu erhalten, die sich nicht allein mit statistischen Analysen ermitteln ließen.

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Stabilisierung des Abgabesatzes

Seit dem Jahr 2018 ist eine Stabilisierung des Abgabesatzes trotz des Anstiegs der Zahl der Beitragszahler und der Höhe ihrer Einkommen gelungen, wozu zwei Faktoren beigetragen haben: die gestiegenen Honorarsummen der Unternehmen sowie deren umfassendere Heranziehung durch eine Ausweitung der Prüfverfahren.


Verbesserung der Abgabegerechtigkeit

Die Zahl der Unternehmen, die in Form einer Prüfung oder Beratung mit der Künstlersozialabgabe (KSA) befasst wurden, hat sich seit 2015 auf insgesamt jährlich etwas mehr als 700.000 Unternehmen erhöht. Davon sind rund 370.000 Arbeitgeber anlässlich der turnusmäßigen Betriebsprüfung durch die „Hinweise über die Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz“ beraten worden

Die Experten sehen hierdurch eine Steigerung der Abgabegerechtigkeit, wenngleich auch aufgezeigt wird, dass es weiteren Verbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung dieser Hinweise gibt.

Einführung einer neuen Geringfügigkeitsgrenze

Die Bewertung der neu eingeführten Geringfügigkeitsgrenze fällt unterschiedlich aus.



Aus Sicht der befragten Prüferinnen und Prüfer trägt die Einführung einer Geringfügigkeitsgrenze zu einer Verwaltungserleichterung bei.

Die Steuerberater bewerten diese Möglichkeit weniger positiv, und auch die Mehrheit der Arbeitgeber sieht darin keine Erleichterung, was laut Bericht damit zusammenhängen dürfte, dass sie zunächst alle relevanten Unterlagen zusammenstellen und dann prüfen müssen, ob die Geringfügigkeitsgrenze in Anspruch genommen werden kann oder nicht.

Den vollständigen Bericht hat das BMAS im Februar 2021 veröffentlicht. Sie können ihn auf der Internetseite des BMAS ([Publikationen/Forschungsberichte](#)) herunterladen.

Korrekturhinweise

Die Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z“ wurde am 31. März 2021 aktualisiert. Bei den Stichworten „Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener“ und „Corona-Beihilfen“ wurden Korrekturen vorgenommen.

Die Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Meldungen“ wurde am 23. April 2021 aktualisiert. Im Kapitel „Haushaltsscheckverfahren“ wurden die Werte für Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft korrigiert. Unter Ziffer 6.4 wurde der Abgabegrund GD 10 eingefügt.

Bitte laden Sie sich die aktualisierten Fassungen herunter.

[Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z](#)

[Auf den Punkt gebracht: Meldungen](#)

Verwarnungsgelder: Beitragspflichtiges Entgelt?

[Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 9. April 2014](#)

Schon länger war klar, dass vom Arbeitgeber übernommene Buß- und Verwarnungsgelder, die gegen bei ihm beschäftigte Arbeitnehmer (z. B. wegen des Verstoßes gegen die Lenk- und Ruhezeiten) verhängt worden waren, zum steuer- und damit beitragspflichtigen Arbeitslohn gehören. Die Sozialversicherung folgt hier der finanzgerichtlichen Rechtsprechung (BFH vom 14. November 2013 – [VI R 36/12](#)).

Der Finanzgerichtsbarkeit stellte sich zuletzt die weiter gehende Frage, ob Verwarnungsgelder, die zwar aufgrund von Rechtsverstößen der Beschäftigten verhängt, aber nicht gegen den Beschäftigten selbst, sondern gegen den Arbeitgeber festgesetzt (also gefordert) werden, ebenso zu behandeln sind.

Aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs

Hier lässt die aktuelle Entscheidung des BFH vom 13. August 2020 – [VI R 1/17](#) aufhorchen, die leicht zu Missverständnissen führen kann.

In dem vom BFH entschiedenen Fall hatte ein Paketzustelldienst immer wieder die Verwarnungsgelder übernommen, die wegen Verstößen seiner Zusteller gegen Halte- und Parkregeln verhängt wurden. Hierbei wurden die Verwarnungsgelder in vielen Fällen nicht gegen die Zusteller selbst, sondern nach [§ 56 Abs. 1 Satz 1 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten \(OWiG\)](#) gegen den Zustelldienst, mithin den Arbeitgeber, als Halter der Fahrzeuge festgesetzt.

Der BFH hat entschieden, dass der Arbeitgeber als Halter eines Kfz die Zahlung eines Verwarnungsgeldes wegen einer ihm erteilten Verwarnung auf eine eigene Schuld leistet. Allein die Zahlung des Verwarnungsgeldes führt deshalb nicht zu Arbeitslohn des die Ordnungswidrigkeit begehenden Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber lässt die Verwarnung durch Zahlung des Verwarnungsgeldes sich gegenüber wirksam werden. Da die Verwarnung dem Arbeitgeber ungeachtet seines fehlenden Tatbeitrages erteilt wird, ist nur der Arbeitgeber Beteiligter des Verfahrens und nicht der Fahrer, der die Ordnungswidrigkeit begangen hat. Der Arbeitgeber leistet folglich auf eine

eigene und nicht auf die fremde Schuld seiner Arbeitnehmer. Somit kann, anders als in der Entscheidung aus dem Jahre 2013, nicht unmittelbar davon ausgegangen werden, dass es sich bei der „Übernahme“ des Verwarnungsgeldes um beitragspflichtigen Arbeitslohn handelt.

An diesem Punkt wird der Leser des Urteils leicht in die Irre geführt. Es besteht nur auf den ersten Blick und nur scheinbar Steuerfreiheit und Beitragsfreiheit. Der BFH hat nämlich weiter klargestellt, dass auch der Verzicht auf einen Regress gegen den Arbeitnehmer steuer- und damit beitragsrechtliche Konsequenzen mit sich bringt.

Erlässt der Arbeitgeber eine realisierbare Forderung, liegt hierin die Zuwendung eines als Arbeitslohn zu erfassenden geldwerten Vorteils. Die Bereicherung des Arbeitnehmers liegt darin, dass der Verzicht des Arbeitgebers auf seine Ersatzforderung eine Verbesserung der Vermögenssituation des Arbeitnehmers darstellt. In dem zu entscheidenden Fall wurde die Angelegenheit zur Klärung der Frage, ob ein Regressanspruch besteht, an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Arbeitslohn auch bei Verzicht auf Regress

Nach § 14 Abs. 1 SGB IV sind Arbeitsentgelt alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Auch bei geldwerten Vorteilen handelt es sich um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Der Verzicht auf den Regress stellt einen solchen geldwerten Vorteil dar.

Der BFH gibt in dem Urteil auch den Hinweis, was Rechtsgrund für einen Regressanspruch gegen die Arbeitnehmer sein kann. Bei der Akzeptanz und Zahlung des Verwarnungsgeldes wird es sich um einen Fall der Geschäftsführung ohne Auftrag nach §§ 683, 670 BGB handeln.

Es entspricht dem mutmaßlichen Interesse des Fahrers, der das Halteverbot nicht beachtet hat, dass sein Arbeitgeber die Zahlung des Verwarnungsgeldes für ihn übernimmt und er von

weiteren Ermittlungen und einer Verwarnungsgeldfestsetzung gegen ihn selbst verschont bleibt.

Der Verzicht auf die Geltendmachung dieser Forderung, die dem Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer zusteht, führt zu Arbeitslohn i. S. d. [§ 19 Abs. 1 Satz 1 EStG](#) und damit auch zu beitragspflichtigem Arbeitsentgelt nach [§ 14 Abs. 1 SGB IV](#). Die Bereicherung des Arbeitnehmers liegt darin, dass der Verzicht des Arbeitgebers auf seine Ersatzforderung eine Verbesserung seiner Vermögenslage zur Folge hat.

Unterlässt der Arbeitgeber die Geltendmachung der Regressansprüche, wurden die Forderungen nach [§ 397 BGB](#) erlassen. Die Verwarnungsgelder stellen demnach als geldwerte Vorteile beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Fazit

Im Ergebnis ändert sich mit dem Urteil des BFH bei der beitragsrechtlichen Bewertung von übernommenen Buß- und Verwarnungsgelder damit nichts. Ob die Sanktion nun gegen den Arbeitgeber oder gegen den Arbeitnehmer bzw. Fahrer festgesetzt wurde, spielt keine Rolle; in beiden Fällen handelt es sich um steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Corona-Pandemie: Versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von Mitarbeitenden der Impf- und Testzentren

Zur Bekämpfung der Corona-Pandemie werden Impf- und Testzentren betrieben. Für die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung dort tätiger Ärzte hat der Gesetzgeber übergangsweise Sonderregelungen vorgesehen.

Versicherungsrechtliche Beurteilung


Für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Mitarbeiter in den Impf- und Testzentren, einschließlich der dort angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams, gelten keine besonderen Regelungen. Die Beurteilung erfolgt daher nach den allgemeinen Kriterien zur Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit. Dabei sind insbesondere die Entscheidungen des BSG zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von sog. Honorarärzten in Krankenhäusern und Honorarpflegekräften in Pflegeeinrichtungen aus dem Jahr 2019 zu berücksichtigen (vgl. [summa summarum Ausgabe 3/2019](#)).

Maßgebend sind immer die konkreten Umstände des Einzelfalls. Nach der bisher bekannten Ausgestaltung der Tätigkeiten des medizinischen und nichtmedizinischen Personals der Impf- und Testzentren sowie der dort angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams in verschiedenen Bundesländern ist jedoch davon auszugehen, dass diese grundsätzlich im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung erbracht werden. Denn die Arbeitsleistungen werden aufgrund der zwingend notwendigen Beachtung der von den Betreibern der Einrichtungen vorgegebenen organisatorischen Rahmenbedingungen und detaillierten Handlungsabläufe in einer fremdbestimmten Arbeitsorganisation weisungsgebunden eingegliedert erbracht. Für die Annahme einer – eine selbständige Tätigkeit kennzeichnenden – selbstbestimmten und weisungsfreien Ausgestaltung der Arbeitsleistung sowie eines damit verbundenen Unternehmerrisikos besteht kein Raum.

Sonderregelung für Ärzte

Ausschluss versicherungsrechtlicher Folgen

Auch wenn die Ärzte der Impf- und Testzentren sowie der dort angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams zu den Einrich-



tungen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen, ergeben sich daraus aber keine versicherungs- und beitragsrechtlichen Folgen.

Impfärzte vom 15. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2021

Mit dem Gesetz zur Reform der technischen Assistenzberufe in der Medizin ([MTA-Reform-Gesetz](#)) vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) ist eine Übergangsregelung getroffen worden, wonach in der Zeit vom 15. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2021 Einnahmen aus Tätigkeiten von Ärzten in einem Impfzentrum im Sinne der Coronavirus-Impfverordnung oder einem dort angegliederten mobilen Impfteam nicht beitragspflichtig sind. Damit fehlt es in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht an der Entgeltlichkeit der Beschäftigung, sie ist nicht versicherungspflichtig. Für Tätigkeiten, die nicht versicherungspflichtig sind, und bei denen Einnahmen nicht beitragspflichtig sind, bestehen auch keine Meldepflichten zur Sozialversicherung (Art. 14a MTA-Reform-Gesetz zu [§ 130 SGB IV](#)).

Testärzte vom 4. März 2021 bis 31. Dezember 2021


Die gleiche Übergangsregelung wurde für Ärzte getroffen, die in einem Testzentrum im Sinne der Coronavirus-Testverordnung oder einem dort angegliederten mobilen Testteam in der Zeit vom 4. März 2021 bis 31. Dezember 2021 tätig werden (Art. 14b MTA-Reform-Gesetz zu [§ 131 SGB IV](#)).

Die Regelung gilt aus Bestandsschutzgründen nicht für Tätigkeiten, die vor dem 4. März 2021 vereinbart wurden. Auf die Gründe für die Notwendigkeit dieser Bestandsschutzregelung für Ärzte in Testzentren und mobilen Testteams gegenüber den Ärzten in Impfzentren und mobilen Impfteams geht die Gesetzesbegründung nicht ein.

Schutzbedürfnis des übrigen Personals

Die Regelungen sind auf Ärzte beschränkt und erfassen demnach nicht das übrige Personal der Impf- und Testzentren und dort angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams.

Der Gesetzgeber hat dies damit begründet, dass es sich bei den Ärzten um einen besonderen Personenkreis handeln würde, welcher immer einem berufsständischen Versorgungswerk zugeordnet sei und bereits zu einer großen Zahl nicht der Sozial-



versicherungspflicht unterfallen würde, insbesondere, weil mit der Ausnahme im Wesentlichen selbständig tätige niedergelassene Ärzte sowie entsprechende Ruheständler angesprochen werden würden ([BT-Drs. 19/26249](#)).

Weitere Personengruppen (z. B. Medizinisch-technische Fachangestellte, Pflegekräfte) gingen im Unterschied zu den Ärzten typischerweise regelmäßig ihrer Erwerbstätigkeit in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nach. Der mit einer Sozialversicherungspflicht einhergehende soziale Schutz sei für sie von größerer Bedeutung als für Ärzte.

Arbeitnehmerüberlassung

Von den Sonderregelungen werden jedoch nur die Ärzte erfasst, die in einem direkten Vertragsverhältnis zu den Betreibern der Impf- bzw. Testeinrichtungen stehen, aus dem sich der Anspruch auf die Einnahmen ergibt, für die die Beitragspflicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde.

Ärzte, die hingegen in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der sie im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses als Verleiher den Betreibern der Impf- bzw. Testeinrichtungen zur Arbeitsleistung überlässt ([§ 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz](#)), haben einen Arbeitsentgeltanspruch aus diesem Arbeitsverhältnis. Dieser grundsätzliche Arbeitsentgeltanspruch gegenüber dem Verleiher wird durch die vertraglichen Vereinbarungen des Verleihers mit den Betreibern der Impf- bzw. Testeinrichtungen als Entleiher nicht berührt.

Bei den in einer Hauptbeschäftigung bei einem Verleiher stehenden Ärzten entspricht diese Rechtsfolge auch der Gesetzesbegründung zu den Sonderregelungen, wonach die Ausnahme vom Sozialversicherungsschutz u. a. auf die Bedeutung des Schutzbedürfnisses der Ärzte in der Sozialversicherung abstellt. Würde die Arbeitnehmerüberlassung der Ärzte an Betreiber der Impf- bzw. Testeinrichtungen mit einem vorübergehenden Verlust ihres bisherigen Sozialversicherungsschutzes aus dem Beschäftigungsverhältnis einhergehen, würde dies zudem der mit den Regelungen beabsichtigten Steigerung der Attraktivität des Einsatzes von Ärzten in den Impf- bzw. Testeinrichtungen entgegenstehen.

Beitragsrechtliche Behandlung

Für die beitragsrechtliche Behandlung des Arbeitsentgelts der übrigen Beschäftigten der Impf- und Testzentren gelten grundsätzlich keine Besonderheiten.

Allerdings soll sich die Finanzministerien von Bund und Ländern auf eine steuerliche Entlastung der Mitarbeiter in Impfzentren verständigt haben. Diese sollen unter den Voraussetzungen des [§ 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG](#) von der sog. Übungsleiter- bzw. Ehrenamtspauschale profitieren. Diese Information kann z. B. einer [Pressemitteilung](#) des Landes Baden-Württemberg entnommen werden.

Dabei sollen diejenigen Mitarbeiter, die direkt an der Impfung beteiligt sind – also in Aufklärungsgesprächen oder beim Impfen selbst – die Übungsleiterpauschale in Höhe von 3.000 Euro im Jahr (2020: 2.400 Euro) in Anspruch nehmen können.

Diejenigen Mitarbeiter, die in der Verwaltung und der Organisation von Impfzentren tätig werden, sollen die Ehrenamtspauschale in Höhe von 840 Euro im Jahr (2020: 720 Euro) in Anspruch nehmen können.

Diese Regelung soll für Einkünfte in den Jahren 2020 und 2021 gelten. Ob es sich hierbei um eine beabsichtigte gesetzliche Sonderregelung oder eine Auslegung der bestehenden Regelung handelt, ist unklar. In den bekannten Veröffentlichungen wird zudem von freiwilligen Helfern in den Impfzentren gesprochen. Es dürfte aber davon auszugehen sein, dass damit die Beschäftigten der Impfzentren und auch der mobilen Impfteams gemeint sind, die diese Beschäftigung im Sinne der steuerrechtlichen Regelung nebenberuflich ausüben.

Eine offizielle Publikation des BMF zu dieser Thematik liegt nicht vor.

Nach [§ 3 Nr. 26 und 26a EStG](#) steuerfreie Einnahmen zählen jedenfalls nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SVEV](#) nicht zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt. Rückwirkende gesetzliche Regelungen einer Steuerfreiheit können sich versicherungs- und beitragsrechtlich jedoch grundsätzlich nur für künftige Zeiträume auswirken. Auslegungen der Finanzverwaltung können hingegen auch zurück liegende Zeiträume betreffen.

BSG-Urteile zu Organtätigkeiten in einer Europäischen Gesellschaft (SE)

Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (AG) sind in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Absatz 1 Nr. 5 SGB III) bzw. nicht versicherungspflichtig (§ 1 Satz 3 SGB VI). In zwei Urteilen vom 7. Juli 2020 (B 12 R 19/18 R und B 12 27/18 R) hatte sich das BSG mit der Frage zu befassen, ob diese Ausnahmenvorschriften auch für Organmitglieder einer monistisch organisierten Europäischen Gesellschaft (SE) gelten.

Bisherige Rechtsprechung

Das BSG lehnt in ständiger Rechtsprechung eine erweiternde Auslegung der genannten Ausnahmenvorschriften grundsätzlich ab. Es hat daher eine Gleichstellung von Organen anderer juristischer Personen im Wege richterlicher Rechtsfortbildung nur wegen der Vergleichbarkeit von Gesellschaftsformen ausgeschlossen. Möglich ist hingegen eine gesetzliche Tatbestandsgleichstellung durch eine sog. Äquivalenzregelung. Für Vorstandsmitglieder „großer“ Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG) hat das BSG das Vorliegen einer solchen Äquivalenzregelung bejaht, weil die Vorstandsmitglieder des VVaG durch eine Reihe von Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes den Vorstandsmitgliedern einer AG rechtlich gleichgestellt sind.

Rechtsgrundlagen und Organisationsformen einer SE

Die SE (Societas Europaea) ist eine europäische Kapitalgesellschaft. Wesentliche Rechtsgrundlagen sind die [Verordnung \(EG\) Nr. 2157/2001](#) des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (SE-VO) sowie das vom nationalen Gesetzgeber erlassene SE-Ausführungsgesetz ([SEAG](#)).

Organe der SE sind neben der Hauptversammlung der Aktionäre entweder ein Aufsichts- und ein Leitungsorgan (dualistisches System) oder (nur) ein Leitungsorgan, der Verwaltungsrat (monistisches System). Neben dem Verwaltungsrat sind für das monistische System geschäftsführende Direktoren vorgesehen, die zugleich Mitglieder des Verwaltungsrats sein können.

BSG-Urteile vom 7. Juli 2020 – B 12 R 19/18 R und B 12 R 27/18 R

Mit seinen Urteilen vom 7. Juli 2020 hat das BSG seine bisherige Rechtsprechung zur Übertragung der für Vorstandmitglieder einer AG geltenden Ausnahme von der Versicherungspflicht in der Arbeits- und Rentenversicherung auf Vorstandsmitglieder oder Mitglieder vergleichbarer Organe anderer juristischer Personen konkretisiert. Für Verwaltungsratsmitglieder und geschäftsführende Direktoren einer monistisch organisierten SE gelten die Ausnahmebestimmungen zwar nicht unmittelbar, da ein Verwaltungsratsmitglied kein Mitglied des „Vorstandes“ einer AG ist. Allerdings enthalten die für die SE geltenden Rechtsnormen Äquivalenzregelungen, die jedenfalls zu einer sozialversicherungsrechtlichen Gleichstellung beider Personenkreise führt. Erforderlich, aber auch ausreichend ist die weitgehende rechtliche Gleichstellung von Vorstandsmitgliedern der AG und Verwaltungsratsmitgliedern der SE, die sich nach dem Willen des (europäischen) Gesetzgebers auch außerhalb des Aktiengesetzes auswirken soll. Kernanliegen der SE-VO und des SEAG sind eine Gleichbehandlung beider Gesellschaftsformen.

In einem der beiden entschiedenen Fälle war der Betroffene Verwaltungsratsmitglied und zugleich geschäftsführender Direktor der SE. Der Ausschluss von Versicherungspflicht erstreckt sich in diesem Fall auch auf die Tätigkeit als geschäftsführender Direktor.

Drei Monate oder 70 Arbeitstage: Welcher Grenzwert ist bei kurzfristigen Beschäftigungen maßgeblich?

Befristete, nicht berufsmäßige Beschäftigungen sind im Sinne der Sozialversicherung geringfügig und damit versicherungsfrei, wenn bestimmte, im Gesetz genannte Zeiten – drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres – nicht überschritten werden. Aber welcher dieser Werte ist maßgeblich? Die Antwort der Verwaltung lautete bisher: Es kommt darauf an. Der 12. Senat des BSG meint in einem aktuellen Urteil vom 24. November 2020: Beide!

Das Gesetz kennt zwei Arten geringfügiger Beschäftigungen: Die geringfügig entlohnte Beschäftigung („Minijob“), die wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts als „geringfügig“ definiert wird, und die kurzfristige Beschäftigung. Letztere ist gemäß [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) geringfügig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf „längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage“ im Voraus vertraglich oder aufgrund ihrer Eigenart auf diese Zeit befristet ist und bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Darüber, welche dieser Zeitgrenzen für die Bemessung der maximalen Dauer maßgeblich ist, trifft das Gesetz keine Aussage.

Bisherige Auslegung der Verwaltung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in den „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen“ ([Geringfügigkeits-Richtlinien](#) – zuletzt aktualisierte Fassung vom 21. November 2018) die jeweilige Anwendung der genannten Werte vom zeitlichen Umfang der Beschäftigung innerhalb einer (Arbeits-)Woche abhängig gemacht. Von einem Dreimonatszeitraum (oder – bei der erforderlichen Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres – von umgerechnet 90 Kalendertagen) ist dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Wird dagegen die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen.

Urteil des BSG vom 24. November 2020

Obwohl sowohl die Vorschrift selbst – teilweise mit anderen Zeitwerten, aber inhaltlich nahezu unverändert – wie auch die vorstehend beschriebene Auslegung durch die Sozialversicherungsträger schon jahrzehntelang existieren, hatte sich das BSG erstaunlicherweise erstmals jetzt näher mit der Regelung zu befassen. Der 12. Senat des BSG ist dabei in seiner Entscheidung vom 24. November 2020 ([B 12 KR 34/19 R](#)) zu einer anderen Auslegung gekommen.

Sachverhalt


Strittig war die Beurteilung einer im Jahr 2010 ausgeübten Beschäftigung. Nach damals gültigem Recht betrug die zeitlichen Grenzwerte zwei Monate oder 50 Arbeitstage. Der Arbeitgeber schloss mit der Beschäftigten „mit Wirkung vom 01.07.2010 bis 07.09.2010“ einen Rahmenarbeitsvertrag, der einen Diensteinsatz „mit maximal 50 Arbeitstagen“ vorsah. Tatsächlich gearbeitet wurde innerhalb dieses Zeitraums an 49 Tagen.

Die vom Arbeitgeber angenommene Geringfügigkeit und – daraus folgend – Versicherungsfreiheit wurde im Rahmen einer Betriebsprüfung beanstandet, da die Beschäftigung der Mitarbeiterin, die fünf Tage in der Woche gearbeitet hatte, den (damals maßgeblichen) Zwei-Monats-Zeitraum überschritten hatte.

Entscheidung und Entscheidungsgründe

Das BSG kommt bei der Beurteilung des Sachverhalts zum Ergebnis, dass nach dem Wortlaut des Gesetzes die nach Arbeitstagen berechnete Zeitgrenze als Tatbestandsalternative gleichwertig neben der weiteren Tatbestandsalternative „(Zwei- bzw. nach aktueller Rechtslage Drei-)Monatszeitraum“ steht. Aufgrund der Verknüpfung der beiden Alternativen durch das Wort „oder“ liege Zeitgeringfügigkeit immer dann vor, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist, unabhängig davon, wie sich die Verteilung der Arbeitstage im Kalenderjahr oder die Anzahl der Wochenarbeitstage gestaltet. Aus dem Gesetz sei nicht zu entnehmen, dass bei einer betriebsüblichen Fünftagewoche allein die monatliche Begrenzung herangezogen werden dürfe.

Das BSG hält eine eng am Gesetzeswortlaut orientierte Auslegung für geboten. Darüber hinaus verweist das Gericht zur Begründung seiner Entscheidung darauf, dass sich die beiden



genannten Zeitgrenzen auch inhaltlich gleichrangig gegenüberstehen. Auch wenn sich in weiten Teilen der Arbeitswelt die Fünftageweche durchgesetzt hat, gelten nach der Rechtsordnung nach wie vor sechs Tage einer Woche als „Werktage“. Die normativ somit zur Regel erklärte Sechstageweche spreche somit gegen die Maßgeblichkeit der Fünftageweche als Abgrenzungskriterium. Die – im zu entscheidenden Zeitraum gültigen – 50 Arbeitstage entsprächen durchschnittlich dem Zeitraum von zwei Monaten. Auch dies belege die Gleichwertigkeit der beiden Zeitwerte.

Gesetzeshistorisch ergäben sich aus den Gesetzesbegründungen ebenfalls keine Hinweise darauf, dass für zusammenhängende Zeiträume einer Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens fünf Tagen pro Woche ausschließlich die Begrenzung nach Monaten anwendbar sein soll.

Auch die frühere Rechtsprechung des BSG führe zu keiner anderen Bewertung. Mit der aufgeworfenen Abgrenzungsfrage habe sich das BSG bisher überhaupt noch nicht befasst. Eine Entscheidung aus dem Jahr 1971 (Urteil vom 27. Januar 1971, 12 RJ RJ 118/70), in dem es im Kern um einen Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld gegangen war und dabei die Vorschriften über Versicherungsfreiheit von Nebenbeschäftigungen zur Beurteilung eines anderen Sachverhalts nur hilfsweise herangezogen wurden, stehe dem ebenso wenig entgegen wie ein Urteil vom 26. September 1972 (12 RJ 352/71). Zu einem Urteil vom 11. Mai 1993 (12 RK 23/91) wird angemerkt, dort werde lediglich ausgeführt, dass bei einer „Serie von kürzeren, tages- oder stundenweisen Beschäftigungen ... zunächst“ die nach Arbeitstagen bemessene Zeitgrenze zu prüfen sei, dort aber ebenfalls keine Aussage zur Zeitgeringfügigkeit einer längeren, bis zu einigen Wochen dauernden einmaligen Beschäftigung getroffen wird.

Klarstellung zur Inanspruchnahme von Urlaubstagen

Auch zur Berücksichtigung von Urlaubstagen bei der Prüfung einer zeitgeringfügigen Beschäftigung macht das BSG Ausführungen. Arbeitstage im Sinne der Geringfügigkeitsregelungen seien nicht nur solche, an denen tatsächlich gearbeitet werde, sondern sämtliche Tage, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dazu gehören auch Tage, für die bezahlter Urlaub

gewährt wird. Ob im zu entscheidenden Fall tatsächlich Urlaub eingeräumt wurde, könne aber dahinstehen, da die vertraglich vereinbarte Begrenzung auf maximal 50 Arbeitstage (siehe Absatz „Sachverhalt“) nur abschließend verstanden werden könne und eine Erweiterung dieses Zeitrahmens um Urlaubstage bei der gebotenen vorausschauenden Betrachtungsweise zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses als nicht beabsichtigt angesehen werden müsse. Durch einen eventuellen Anspruch auf Urlaubsabgeltung werde das Beschäftigungsverhältnis nicht verlängert.

Wie geht es weiter?

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zwischenzeitlich entschieden, dem Urteil des BSG zu folgen. Die einschlägigen Ausführungen in den Geringfügigkeits-Richtlinien werden unter Darstellung weiterer Details, die sich aus der Umsetzung der Entscheidung ergeben, überarbeitet. Über die Herausgabe der neu gefassten Geringfügigkeits-Richtlinien, die gegen Jahresende zu erwarten ist, wird summa summarum berichten.