

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Reform der Mini- und Midijobs **2**

Ein Überblick

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze **4**

Was ist zulässig?

Midijobs **6**

Wie wird der Beitrag berechnet?

Übergangsregelungen **8**

Was gilt für Alt-Midijobber?

BSG-Urteil zum Ehrenamt **11**

Versicherungsrechtliche Beurteilung

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren **14**

Die Prognoseentscheidung

Aktualisiertes Rundschreiben **16**

Statusfeststellung von Erwerbstätigen



Reform der Mini- und Midijobs

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:
Thorsten Diepenbrock,
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim,
Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29.8.2022

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.

Die Regelungen für Mini- und Midijobs ändern sich. Die Änderungen treten ab 1. Oktober 2022 in Kraft und stehen im direkten Zusammenhang mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde.

Das [Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung](#) sieht eine Dynamisierung der Minijob-Grenze, eine Ausweitung des Midijobs und neue Regelungen für beide Beschäftigungsformen vor.

Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche [Mindestlohn](#) beläuft sich seit dem 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro pro Stunde und steigt ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro. Er ist ein Bruttostundenlohn und gilt auch für geringfügig Beschäftigte.

Dynamische Geringfügigkeitsgrenze

Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigten orientiert sich künftig am gesetzlichen Mindestlohn und wird dynamisch ausgestaltet. Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde erhöht sich die neue Geringfügigkeitsgrenze von bisher 450 Euro auf 520 Euro monatlich. Die Formel zur Berechnung der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze legt eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden in Höhe des Mindeststundenlohns zugrunde; sie lautet:

Mindestlohn x 130 : 3 (aufgerundet auf volle Euro)

Die Zahl 130 entspricht dabei 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Unvorhersehbares Überschreiten bei Minijobs

Das bisher in den [Geringfügigkeits-Richtlinien](#) im Rahmen der Auslegung geregelte gelegentliche nicht vorhersehbare Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze wird gesetzlich normiert. Künftig ist ein unvorhersehbares Überschreiten bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze für maximal zwei Monate innerhalb eines Zeitjahres möglich.

Übergangsbereich

Zum 1. Juli 2019 trat an die Stelle der bisherigen Gleitzone der Übergangsbereich. Arbeitsentgelte innerhalb des Übergangsbereichs werden bei der Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils nach einer im Gesetz festgelegten Formel vermindert. Der vom Beschäftigten zu zahlende reduzierte Beitragsanteil führt aber nicht zu geminderten Rentenansprüchen.

Neuer Übergangsbereich

Der Einstieg in den Übergangsbereich, in dem Arbeitnehmer als Midijobber bezeichnet werden, beginnt bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro. Die Höchstgrenze wird von bisher 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Arbeitgeber werden künftig stärker belastet, wodurch Arbeitnehmer profitieren. Möglich wird das durch zwei neue Formeln, eine Formel zur Berechnung des Gesamtbeitrags und eine gesonderte Formel zur Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers. Die beiden Formeln und nähere Erläuterungen finden Sie im Artikel „Beitragsberechnung für Midijobs“ ab **Seite 6**.

Bestandsschutzregelungen für Alt-Midijobs

Midijobber, die am 30. September 2022 mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt sind, aber nicht mehr als durchschnittlich 520 Euro im Monat verdienen, bleiben unter den alten Midijob-Bedingungen bis längstens zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. In der Rentenversicherung werden diese Arbeitnehmer hingegen als Minijobber rentenversicherungspflichtig. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist auch möglich.

Veröffentlichungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

Die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten ([Geringfügigkeits-Richtlinien](#)) und das [Gemeinsame Rundschreiben](#) „Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich“ wurden an die aktuelle Rechtslage angepasst.

Die Minijob-Zentrale gibt in ihrem [Blog](#) mit dem Beitrag „Neue Minijob-Regelungen ab 1. Oktober 2022 – Ihre Fragen, unsere Antworten“ einen Überblick über die wesentlichen Änderungen.

Unvorhersehbares Überschreiten bei Minijobs ab 1. Oktober 2022

Unvorhersehbare Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobs kommen immer mal wieder vor. Für eine begrenzte Anzahl von Monaten mit einem gedeckelten Höchstverdienst sind sie auch unkritisch.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung setzt ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze voraus. Ab 1. Oktober 2022 liegt die Grenze bei 520 Euro, das entspricht einem Jahreswert von 6.240 Euro. Der Arbeitgeber hat das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Rahmen einer vorausschauenden Jahresbetrachtung zu Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder Änderung der Verhältnisse (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) zu ermitteln.

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn sich das vom Arbeitgeber in seiner vorausschauenden Betrachtung ermittelte regelmäßige Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse auf mehr als 520 Euro im Monat erhöht.

Auswirkung eines regelmäßigen Überschreitens

Überschreitet das Arbeitsentgelt dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor (z. B. Erhöhung des monatlichen Arbeitsentgelts ab 1.11. = Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung am 31.10.).

Unvorhersehbares Überschreiten

Wenn das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet und dies nicht dauerhaft beabsichtigt ist, wirkt sich das nur auf den Kalendermonat des Überschreitens aus. Unvorhersehbar sind beispielsweise Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass (z. B. Krankheitsvertretung) sowie erfolgs- oder leistungsabhängige Einmalzahlungen.

Zulässiges unvorhersehbares Überschreiten

Ein nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.040 Euro) beendet den Minijob nicht, wenn es höchstens in zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres vorkommt. Dadurch kann sich der Jahresverdienst auf maximal das 14-fache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (von 6.240 Euro auf 7.280 Euro) erhöhen. Das zu prüfende Zeitjahr endet immer mit dem letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats (z. B. Überschreitung im Juni 2023 = Jahreszeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023).

Unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten

In den Kalendermonaten, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres bereits im Vorfeld mindestens zweimal unvorhersehbar überschritten wurde, liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor (Beispiel: Überschreitung im Juni 2023 und im Vorfeld bereits im November 2022 und März 2023). Im Anschluss an den Kalendermonat des unzulässigen unvorhersehbaren Überschreitens (im vorgenannten Beispiel ab 1. Juli 2023) kann sich wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ergeben, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ab diesem Zeitpunkt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Ein unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten liegt auch für die Kalendermonate vor, in denen das Arbeitsentgelt das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (mehr als 1.040 Euro) übersteigt. Diese Monate zählen ebenfalls mit bei der Anzahl der Überschreitungen innerhalb des zu berücksichtigenden Zeitjahres.

Beitragsberechnung für Midijobs

Der neue Übergangsbereich ab 1. Oktober 2022 betrifft Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro bis 1.600 Euro im Monat. Diese Midijobs unterscheiden sich von anderen versicherungspflichtigen Beschäftigungen mit höherem Arbeitsentgelt dadurch, dass die zu zahlenden Beiträge nach besonderen Regelungen ermittelt werden.

Midijobber profitieren vom Übergangsbereich, Arbeitgeber werden mehr als üblicherweise belastet. Im unteren Übergangsbereich haben Arbeitgeber dadurch eine Beitragsbelastung wie bei einem Minijob von ca. 28 %, während Arbeitnehmer den vollen Sozialversicherungsschutz nahezu zum Nulltarif erhalten. Mit steigendem Entgelt nimmt die Belastung des Arbeitgebers ab und die des Arbeitnehmers zu. Die Berechnung der Beiträge erfolgt in drei Schritten.

Schritt 1: Ermittlung der Gesamtbeiträge

Die Ermittlung der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme (BE) zur anschließenden Berechnung des für den jeweiligen Versicherungszweig maßgebenden Gesamtbeitrags erfolgt über folgende Formel:

$$BE = F \times G + \left(\frac{1600}{1600 - G} - \frac{G}{1600 - G} \times F \right) \times (AE - G)$$

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt, G die Geringfügigkeitsgrenze und F der Quotient aus 28 und dem Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (einschließlich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in der Krankenversicherung von derzeit 1,3 %).

Der Gesamtbeitrag für jeden einzelnen Versicherungszweig berechnet sich wie folgt:

BE x halber Beitragssatz = halber Beitrag (kaufmännisch gerundet) x 2

Schritt 2: Ermittlung der Beitragsanteile des Arbeitnehmers

Im zweiten Schritt ist auch die fiktive beitragspflichtige Einnahme zur Berechnung der Beitragsanteile des Arbeitnehmers über eine Formel zu ermitteln. Diese lautet wie folgt:

$$BE = \left(\frac{1600}{1600 - G} \right) \times (AE - G)$$

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers berechnet sich wie folgt:

BE x halber Beitragssatz (kaufmännisch gerundet)

Der vom Arbeitnehmer allein zu tragende Zuschlag bei Kinderlosigkeit in der Pflegeversicherung von 0,35 % wird gesondert von der BE unter Schritt 1 berechnet.

Schritt 3: Ermittlung der Beitragsanteile des Arbeitgebers

Die Beitragsanteile des Arbeitgebers berechnen sich für jeden einzelnen Versicherungszweig wie folgt:

Gesamtbeitrag – Beitragsanteil des Arbeitnehmers

Beispiele zur beitragspflichtigen Einnahme

Arbeitsentgelt in Euro	BE	BE
	Gesamtbeitrag in Euro	AN-Anteile in Euro
521,00	365,61	1,48
800,00	684,79	414,81
1.100,00	1.027,99	859,26
1.400,00	1.371,20	1.303,70
1.600,00	1.600,00	1.600,00

Beispiele zur Beitragsberechnung (Gesamtbeträge für alle Zweige ohne Kinderzuschlag in der Pflegeversicherung)

Arbeitsentgelt in Euro	Gesamtbeitrag in Euro	AN-Anteile in Euro	AG-Anteile
			in Euro
521,00	146,08	0,30	145,78
800,00	273,58	82,87	190,71
1.100,00	410,68	171,64	239,04
1.400,00	547,78	260,40	287,38
1.600,00	639,20	319,60	319,60

Übergangsregelungen für Alt-Midijobber

Ab 1. Oktober 2022 liegt ein Minijob vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 520 Euro nicht übersteigt. Midijobber, die am 30. September 2022 monatlich durchschnittlich 450,01 bis 520 Euro verdienen, bleiben für eine Übergangszeit aber weiterhin unter den alten Midijob-Bedingungen versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. In der Rentenversicherung gelten hingegen die Minijob-Regelungen.

Hintergrund der Bestandsschutzregelungen


Arbeitnehmer, die am 30. September 2022 aufgrund ihrer Beschäftigung einen Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung haben und diesen bei Anwendung des vom 1. Oktober 2022 an geltenden Rechts verlieren würden, sollen Bestandsschutz genießen und nicht schlechter gestellt werden als bisher. In der Rentenversicherung ist kein Bestandsschutz erforderlich, weil Minijobber rentenversicherungspflichtig sind.

Befristete Regelung, die auch vorzeitig enden kann

Der Bestandsschutz in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt nur für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2023. Spätestens ab dem 1. Januar 2024 liegt dann bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis 520 Euro ein Minijob vor. Der Bestandsschutz endet auch früher und es gelten die Regelungen für einen Minijob, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf unter 450,01 Euro reduziert wird. Bei Erhöhungen des Durchschnittsentgelt auf mehr als 520 Euro gelten die neuen ab 1. Oktober 2022 maßgebenden Regelungen für Midijobs im Übergangsbereich. In beiden aufgezeigten Fällen ist eine Rückkehr zu den Bestandsschutzregelungen ausgeschlossen.

Familienversicherung in der Krankenversicherung hat Vorrang

Erfüllen vom Bestandsschutz betroffene Arbeitnehmer ab 1. Oktober 2022 in der Kranken- und Pflegeversicherung die Voraussetzungen für eine beitragsfreie Familienversicherung, gelten für diese Versicherungszweige die Regelungen für einen



Minijob. Dies kann sich auch im Laufe der Übergangsregelung bis zum 31. Dezember 2023 ergeben. Der vom Arbeitnehmer vorzulegende Nachweis der Krankenkasse gehört zu den Entgeltunterlagen.

Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht

Arbeitnehmer können auf den Bestandsschutz verzichten und sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversicherung befreien lassen. Der Antrag auf Befreiung muss nicht bei der Krankenkasse oder der Agentur für Arbeit, sondern kann schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden.

Die Befreiung wirkt vom 1. Oktober 2022 an, wenn der Antrag bis zum 2. Januar 2023 beim Arbeitgeber eingeht. Wurden in der Krankenversicherung nach dem 30. September 2022 Leistungen in Anspruch genommen, tritt die Befreiung (auch in der Pflegeversicherung) erst vom Beginn des Kalendermonats nach dem Monat der Antragstellung ein. Nach dem 2. Januar 2023 ist nur noch in der Arbeitslosenversicherung ein Befreiungsantrag möglich. Er wirkt dann vom Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat der Antragstellung folgt.

Regelung in der Rentenversicherung

In der Rentenversicherung sind alle Arbeitnehmer, die am 1. Oktober 2022 ein regelmäßiges Arbeitsentgelt bis 520 Euro im Monat erzielen, rentenversicherungspflichtig aufgrund eines Minijobs. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist auch hier auf Antrag möglich und schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären.

Was ist bei Meldungen zu beachten?

Für bestandsgeschützte Beschäftigungen müssen Arbeitgeber Änderungen im Meldeverfahren veranlassen. Die Beschäftigung ist bei der Krankenkasse mit Meldegrund 32 (Beitragsgruppenwechsel) abzumelden und jeweils mit Meldegrund 12 (Beitragsgruppenwechsel) für die Rentenversicherung bei der Minijob-Zentrale und für die Versicherungszweige der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung bei der Krankenkasse anzumelden. Der Personengruppenschlüssel orientiert sich am Recht der Rentenversicherung und lautet einheitlich „109“.

Der Beitragsgruppenschlüssel ist wie folgt anzugeben:

Für die Minijob-Zentrale	Bei den Krankenkassen
in der KV 0 oder 6	in der KV 0 oder 1
in der RV 1 oder 5	in der RV 0
in der AV 0	in der AV 0 oder 1
in der PV 0	in der PV 0 oder 1

Er variiert abhängig davon, ob Versicherungspflicht in den einzelnen Versicherungszweigen besteht oder eine Befreiung beantragt wird bzw. in der Kranken- und Pflegeversicherung die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt sind.

Beitragsberechnung nach alter Formel für Midijobs

Sofern in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Bestandschutz gegeben ist, erfolgt die Berechnung der Pflichtbeiträge und die Beitragslastverteilung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in diesen Versicherungszweigen weiterhin nach der bis zum 30. September 2022 maßgebenden Formel für den Übergangsbereich.

Alt-Midijobs in Privathaushalten

Die Ausführungen gelten gleichermaßen für bestandsgeschützte Beschäftigungen in Privathaushalten. In der Rentenversicherung gilt allerdings die Ausnahme, dass trotz vorliegendem Minijob die Pflichtbeiträge – wie in den übrigen Versicherungszweigen auch – nach der Regelung für Alt-Midijobs berechnet werden. Änderungsmeldungen sind deshalb vom Arbeitgeber auch nicht zu veranlassen, weil die Krankenkasse die Pflichtbeiträge weiterhin für alle Versicherungszweige entgegennimmt. Sollte sich der Arbeitnehmer jedoch von der Rentenversicherungspflicht aufgrund des Minijobs befreien lassen oder Bestandsschutz in der Krankenversicherung nicht bestehen (Befreiung von der Versicherungspflicht oder Familienversicherung), wären gesonderte Meldungen und Beitragszahlungen zu den einzelnen Versicherungszweigen an die zuständige Krankenkasse und die Minijob-Zentrale vorzunehmen.

Ehrenamt: BSG-Urteile zur versicherungsrechtlichen Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten für juristische Personen des Privatrechts und juristische Personen des öffentlichen Rechts

Das BSG hat seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten mit Urteilen vom 23. Februar 2021 ([B 12 R 15/19 R](#) – ehrenamtlicher Vorstand einer gemeinnützigen Stiftung bürgerlichen Rechts) und vom 27. April 2021 ([B 12 KR 25/19 R](#) – ehrenamtliche Ortsvorsteher und [B 12 R 8/20 R](#) – ehrenamtlicher Bürgermeister) fortgeführt.

Bisherige Rechtsprechung


Im Urteil vom 16. August 2017 ([B 12 KR 14/16 R](#) – ehrenamtlich tätiger Kreishandwerksmeister) hatte das BSG Grundsätze zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von ehrenamtlichen Tätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung aufgestellt.

Die Sozialversicherungsträger haben die Anwendung dieser Grundsätze auf ehrenamtliche Tätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung beschränkt (vgl. summa summarum [Ausgabe 2/2018](#)). Für eine etwaige Übertragung auf ehrenamtliche Organtätigkeiten für juristische Personen des Privatrechts und des öffentlichen Rechts sollte weitere Rechtsprechung abgewartet werden.

Urteile des BSG vom 23. Februar 2021 und 27. April 2021

Das BSG hat in diesen Urteilen entschieden, dass die von ihm im Urteil vom 16. August 2017 aufgestellten Grundsätze zur funktionalen Selbstverwaltung auch auf die versicherungsrechtliche Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten für juristische Personen des Privatrechts und des öffentlichen Rechts gelten.

Das BSG hält daran fest, dass für die Statusabgrenzung nicht die Unterscheidung von Repräsentations- und Verwaltungsaufgaben, sondern diejenige zwischen den zur Ausübung des Wahlamts erforderlichen und den darüber hinausgehenden Aufgaben maßgebend ist. Verwaltungsaufgaben führen auch für




Wahlamtsinhaber zu Weisungsgebundenheit und Eingliederung, soweit sie unter arbeitsteiliger Inanspruchnahme der Organisationsstrukturen des Dienstgebers übertragen werden und ihrer Art nach nicht notwendig mit dem Wahlamt verbunden sind, sondern auch von Dritten erbracht werden könnten. Für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung ist entscheidend, welcher Aufgabenbereich die Tätigkeit prägt, was in einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls einschließlich des Ausmaßes der finanziellen Zuwendungen zu beurteilen ist. Diese Maßstäbe gelten auch in der kommunalen Selbstverwaltung.

Kennzeichnend für die persönliche Abhängigkeit Beschäftigter ist, so das BSG, dass sie ihre Arbeitsleistung auf der Grundlage eines Rechtsverhältnisses erbringen, um als Gegenleistung dafür eine Entlohnung zu erhalten, sodass die Arbeitsleistung bei objektiver Betrachtung zu Erwerbszwecken erbracht wird. Eine sozialversicherungsfreie ehrenamtliche Tätigkeit erhält demgegenüber ihr Gepräge durch ihre ideellen Zwecke und Unentgeltlichkeit.

Die Unentgeltlichkeit eines Ehrenamts ist Ausdruck dafür, dass keine Erwerbsabsicht im Vordergrund steht, weil es seiner Art oder den Umständen nach mit keiner berechtigten Vergütungserwartung verbunden ist. Finanzielle Zuwendungen in Form von Aufwendersatz für konkrete oder pauschal berechnete Aufwände einschließlich eines Ausgleichs für die übernommene Verpflichtung und einer gewissen Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit hindern die Sozialversicherungsfreiheit nicht.

Monatlich feste Beträge, die nicht nur für den mit der Organstellung verbundenen Aufwand gezahlt werden, sondern auch die Wahrnehmung darüber hinausgehender Verwaltungsaufgaben vergüten, sind ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung. Das BSG hat dazu zwar keine konkreten Werte genannt, eine pauschale Aufwandsentschädigung von monatlich 1200 Euro – bezogen auf das Jahr 2009 – bei weniger als der Hälfte der üblichen Arbeitszeit erfüllte jedoch in dem entschiedenen Einzelfall den Tatbestand der Entgeltlichkeit.

Das BSG sieht bei der gebotenen Einzelfallbetrachtung keine Möglichkeit, eine für alle Tätigkeiten gleichermaßen geltende Grenze der Unentgeltlichkeit vorzugeben. Die Bestimmung ei-



ner festen Grenze der sozialversicherungsrechtlichen Schutzbedürftigkeit auch des nach Normen außerhalb des Sozialversicherungsrechts ehrenamtlich Tätigen sei Sache des Gesetzgebers. Ohne eine solche gesetzlich vorgegebene Grenze bedarf es unter Einbeziehung des mit der Aufwandsentschädigung berücksichtigten Aufwands, der mit der Tätigkeit ggf. verbundenen Kosten und eines Vergleichs mit normativen Pauschalen für ehrenamtliche Tätigkeiten in anderen Bereichen, auch außerhalb des Sozialversicherungsrechts, einer Gesamtwürdigung der im Einzelfall festzustellenden Umstände. Auf deren Grundlage könne eine Evidenzkontrolle Aufschluss darüber geben, ob noch eine ehrenamtliche Entschädigung zum Ausgleich von Beschwerden und Einbußen angenommen werden kann oder eine solche offensichtlich überschritten ist und damit eine verdeckte Entlohnung vorliegt.

Das BSG hat im Ergebnis die Auffassung der Rentenversicherung bestätigt, dass bei ehrenamtlichen Bürgermeistern ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, wenn über den Repräsentationsaufgaben hinaus dem Erwerbsleben allgemein zugängliche Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden und hierfür eine dem tatsächlichen Aufwand übersteigende pauschale Aufwandsentschädigung gewährt wird.

Demgegenüber ist ein Ortsvorsteher nicht abhängig beschäftigt, wenn das wesentliche Gepräge der Tätigkeit als Ehrenbeamter nicht durch vertragliche Vereinbarungen bestimmt wird, sondern durch die das Amt des Ortsvorstehers regelnden Normen des Kommunalverfassungsrechts. In der an diesen Normen ausgerichteten Tätigkeit als Ortsvorsteher ist er gegenüber der Stadt weder weisungsgebunden noch in die Verwaltungsabläufe eingegliedert.

Die Prognoseentscheidung – ein neues Instrument im Statusfeststellungsverfahren

Seit 1. April 2022 bietet das Statusfeststellungsverfahren der Clearingstelle (§ 7a SGB IV) Auftraggebern und Auftragnehmern neue Möglichkeiten (vgl. summa summarum Ausgabe 3/2021). Eine der Neuerungen ist die Prognoseentscheidung, die den Beteiligten frühzeitiger als bisher Rechtssicherheit geben soll, ob eine Zusammenarbeit als abhängige Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit zu bewerten ist. Eine Statusfeststellung kann jetzt bereits vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen.

Prüfkriterien für die Statusabgrenzung

Ob sozialversicherungsrechtlich eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt, entscheidet sich insbesondere nach der gelebten Vertragsbeziehung. Dieser Grundsatz und die sonstigen Prüfkriterien zur Statusabgrenzung gelten unverändert.

Voraussetzungen für eine Prognoseentscheidung

Der Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus bereits vor Aufnahme der Tätigkeit kann vom Auftraggeber oder Auftragnehmer oder von beiden gemeinsam gestellt werden. Damit die noch nicht ausgeübte Tätigkeit realitätsnah und zutreffend bewertet werden kann, sind die schriftlichen Vereinbarungen einzureichen und von den Beteiligten Angaben zur antizipierten Vertragsdurchführung zu machen. Insoweit ist wichtig, dass feststeht, wie die tatsächliche Vertragsbeziehung in der Praxis gelebt werden soll. Zu den anzugebenden Umständen gehören unter anderem der Rahmen und etwaige Vorgaben zur Vertragsabwicklung und zur Art und Weise der Zusammenarbeit zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer. Detaillierte und genaue Angaben vermeiden etwaige Rückfragen und ermöglichen eine rasche Entscheidung. Sind die Angaben zur antizipierten Vertragsdurchführung zu ungenau oder unvollständig, kann es dazu kommen, dass der Antrag abgelehnt oder eine Entscheidung erst nach Aufnahme der Tätigkeit getroffen wird.

Wirkungen der Prognoseentscheidung

Die Prognoseentscheidung ist keine Entscheidung „light“. Sie ist keine besondere Art der Entscheidung, sondern eine endgültige Feststellung über den Erwerbsstatus im Sinne des [§ 7a Abs. 2 SGB IV](#). Weder muss die Prognoseentscheidung nach Aufnahme der Tätigkeit bestätigt werden noch ist eine weitere Entscheidung notwendig. Sie unterscheidet sich von einer Feststellung des Erwerbsstatus nach Aufnahme der Tätigkeit nur dadurch, dass die Umstände der Ausübung der Tätigkeit noch nicht gelebt, sondern allein von den Beteiligten antizipiert werden.

Mitteilungspflicht bei Änderungen

Ändern sich nach Tätigkeitsaufnahme die schriftlichen Vereinbarungen oder weichen die Umstände der tatsächlich gelebten Vertragsbeziehung von den bei der Antragstellung angegebenen, antizipierten Verhältnissen ab, haben die Beteiligten dies unverzüglich anzuzeigen. Diese besondere Mitteilungspflicht gilt für alle Änderungen, die sich innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit ergeben ([§ 7a Abs. 4a Satz 3 SGB IV](#)). Ergibt die Überprüfung eine andere Bewertung des Erwerbsstatus, erfolgt die Abänderung und Anpassung an das tatsächlich gelebte Vertragsverhältnis grundsätzlich mit Wirkung für die Zukunft.

Dies schützt insbesondere Arbeitgeber vor Beitragsnachforderungen. Sind die Beteiligten hingegen ihrer Mitteilungspflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachgekommen, soll die Entscheidung rückwirkend aufgehoben werden. In diesem Fall wirkt die Aufhebung auf den Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit zurück, unabhängig davon, wann die Änderung eingetreten ist ([§ 7a Abs. 4a Satz 5 SGB IV](#)). Bei Änderungen, die außerhalb der Monatsfrist im Laufe der späteren Durchführung eintreten oder für den Fall, dass die Prognoseentscheidung bereits bei ihrem Erlass fehlerhaft – etwa wegen vorsätzlich falscher Angaben – war, gelten die allgemeinen Korrekturmöglichkeiten von Verwaltungsakten ([§§ 44 ff. SGB X](#)).

Bitte lesen Sie auch unseren Artikel „Statusfeststellung von Erwerbstätigen: Aktualisiertes Rundschreiben“ auf der [Seite 16](#).

Statusfeststellung von Erwerbstätigen: Aktualisiertes Rundschreiben

Der Gesetzgeber hat das von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund durchzuführende Verfahren zur Statusfeststellung weiterentwickelt. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben dies zum Anlass genommen, das gemeinsame Rundschreiben zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen zu aktualisieren.

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren

Für das Statusfeststellungsverfahren sind mit dem [Gesetz](#) zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2970) neue Regelungen getroffen worden.

Die Regelungen sind am 1. April 2022 in Kraft getreten und sollen eine frühere, einfachere und schnellere Statusbeurteilung ermöglichen. Sie betreffen insbesondere die Elementenfeststellung, die Statusentscheidung gegenüber Dritten, das Antragsrecht für Dritte, die Prognoseentscheidung und die Gruppenfeststellung (vgl. auch *summa summarum* [Ausgabe 3/2021](#)).

Die Statusentscheidung gegenüber Dritten, die Möglichkeit der Antragstellung Dritter, die Prognoseentscheidung und die Gruppenfeststellung sind bis 30. Juni 2027 befristet. Bis Ende 2025 soll die Deutsche Rentenversicherung Bund dem BMAS über ihre Erfahrungen dazu berichten.

Aktualisierung des Rundschreibens

Nähere Ausführungen zum Statusfeststellungsverfahren sind im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen zusammengefasst. Das [Rundschreiben](#) wurde aufgrund der Änderungen zum Statusfeststellungsverfahren aktualisiert und am 1. April 2022 veröffentlicht.

Änderungen zum Statusfeststellungsverfahren

Dabei wurden die Auswirkungen der neuen Regelungen insbesondere zur Elementenfeststellung, zur Statusentscheidung ge-

genüber Dritten sowie zum Antragsrecht für Dritte, zur Prognoseentscheidung und zur Gruppenfeststellung beschrieben.

Näheres dazu wird in dieser und in den nächsten Ausgaben von *summa summarum* vorgestellt.

Neue Rechtsprechung

Zudem wurden die Ausführungen zu den von der höchstrichterlichen Rechtsprechung entwickelten Kriterien für die Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit ergänzt.

Dabei wurden die Bewertungen des BSG in dessen Entscheidungen der letzten Jahre zur Statusbeurteilung Erwerbstätiger berücksichtigt, insbesondere

- zur persönlichen Abhängigkeit durch Weisungsgebundenheit oder eine mindestens funktionsgerecht dienende Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation,
- zum maßgeblichen Gesamtbild der vertraglichen Vereinbarungen und tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen des rechtlich Zulässigen,
- zur Würdigung von Arbeitsbedingungen, die sich bereits aus der Natur der Sache ergeben, beispielsweise einer Erwerbstätigkeit immanenter Begleitumstände,
- zur Bedeutung der individuellen Schutzbedürftigkeit,
- zur Bedeutung der Honorarhöhe,
- zum Einfluss arbeitsrechtlicher Beurteilungen,
- zur Definition und Würdigung eines Unternehmerrisikos und Kapitaleinsatzes,
- zur Berücksichtigung des Einsatzes von eigenem Personal,
- zur Auswirkung der Arbeit im Rahmen agiler Arbeitsmethoden oder von Projektarbeit.

Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern und Gesellschaftern

Darüber hinaus wurde die aktuelle Rechtsprechung des BSG zur Statusbeurteilung von Geschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH bzw. GmbH & Co KG berücksichtigt (Anlage 3 des Rundschreibens).

Dies gilt insbesondere für die Bewertung von

- Stimmbindungsvereinbarungen,
- unwiderruflichen Optionen zur Übernahme der Kapitalanteile anderer Gesellschafter,
- erfolgsabhängigen Vergütungen,
- übernommenen Bürgschaften,
- Treuhänderstellungen mit Stimmrechtsbevollmächtigung für Treugeber,
- Verfügungs- und Stimmrechtspoolvereinbarungen,
- der Kommanditistenstellung eines Fremdgeschäftsführers der Verwaltungs-GmbH einer GmbH & Co KG,
- der Kommanditistenstellung eines Geschäftsführers einer Verwaltungs-GmbH einer GmbH & Co KG deren Stammkapital von der KG gehalten wird,
- Beherrschungsverträgen über die Beherrschung einer GmbH durch eine Mutter-GmbH für die Beurteilung eines an der Mutter-GmbH beteiligten Fremdgeschäftsführers der beherrschten GmbH,
- Generalhandlungsvollmachten mitarbeitender Gesellschafter.

Berufsgruppenkatalog

Des Weiteren wurde der sog. Berufsgruppenkatalog ergänzt, der Hinweise zur Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit bei einzelnen Berufsgruppen enthält (Anlage 5 des Rundschreibens). Neu in den Katalog wurden Ausführungen zu

- Honorarärzten,
- Honorarpflegekräften,
- IT-Beratern und
- Amateursportlern

aufgenommen.