

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

<b><u>Versicherungsnummernnachweis</u></b>	<b>2</b>
Langjährige Praxis wird Gesetz	
<b><u>Reform der Hinzuverdienstgrenzen</u></b>	<b>4</b>
Änderungen seit 1. Januar 2023	
<b><u>Firmen-Rad</u></b>	<b>5</b>
Beitragspflichtig oder beitragsfrei?	
<b><u>Gesellschafter-Geschäftsführer</u></b>	<b>6</b>
BSG zur Rechtsanwalts-GmbH	
<b><u>BVerfG zur Pflegeversicherung</u></b>	<b>9</b>
Berücksichtigung des Erziehungsaufwands	
<b><u>Angebote der Deutschen Rentenversicherung</u></b>	<b>12</b>
Hilfe im Berufsalltag	
<b><u>Sozialwahl 2023</u></b>	<b>13</b>
Für eine starke Gemeinschaft	
<b><u>Auf einen Blick</u></b>	<b>15</b>
Aktuelle Branchenmindestlöhne	



# Seit 1. Januar 2023: Versicherungsnummernachweis

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: 27.1.2023

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](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum).

**Der Sozialversicherungsausweis (SV-Ausweis) hat ausgedient. Zum Jahresbeginn ist er durch den Versicherungsnummernachweis abgelöst worden.**

An den neuen Begriff wird man sich wahrscheinlich noch etwas gewöhnen müssen. Doch einschneidende Änderungen gibt es nicht.

## Gesetz bildet langjährige Praxis ab

Schon seit vielen Jahren war der SV-Ausweis kein Ausweis im Sinn des üblichen Begriffsverständnisses mehr. Der oder dem Versicherten wurde lediglich ein Nachweis seiner Versicherungsnummer übermittelt. Diese Praxis hat der Gesetzgeber nun „namensgebend“ im Gesetz abgebildet. Mit dem Achten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (8. SGB IV-Änderungsgesetz – [8. SGB IV-ÄndG](#)) wurden die bisher in [§ 18h SGB IV](#) enthaltenen Regelungen zum SV-Ausweis aufgehoben. Zugleich wurden annähernd gleichlautende Bestimmungen zum Inhalt und zur Vergabe des Versicherungsnummernachweises in [§ 147 Abs. 4 und 5 SGB VI](#) aufgenommen. Alle bisher ausgestellten SV-Ausweise bleiben weiterhin gültig.

## Keine Pflicht zur Vorlage bei Beginn einer Beschäftigung

Neu eingestellte Beschäftigte sind nicht mehr verpflichtet, den Versicherungsnummernachweis bzw. dessen Vorgänger (den SV-Ausweis) vorzulegen. Stattdessen erfolgt im Rahmen der Meldeverfahren jetzt in jedem Fall, in dem einem Arbeitgeber keine Versicherungsnummer vorgelegt wird, automatisch eine Abfrage zur Versicherungsnummer bei der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung. Die Antwort wird dann in der Regel automatisch im Abrechnungssystem gespeichert.

## Personaldaten sind amtlichen Dokumenten zu entnehmen

Dazu muss der Arbeitgeber die Personaldaten nach wie vor einem amtlichen Dokument entnehmen und dies in den Entgeltunterlagen dokumentieren. Zur sicheren Zuordnung sind neben Namen und Geburtsdatum auch der Geburtsort und das Geburtsland anzugeben.

## Versicherungsnummer gilt ein Leben lang

Spätestens dann, wenn jemand in Deutschland erstmals eine Beschäftigung aufnimmt, vergibt die Rentenversicherung für diese Person eine Versicherungsnummer. Diese Nummer – abgekürzt VSNR oder auch „RVNR“ (Rentenversicherungsnummer) – identifiziert die versicherte Person eindeutig und begleitet sie durch ihr ganzes Berufs- und Rentenleben. Sie stellt u.a. sicher, dass die eingezahlten Beiträge zur Rentenversicherung dem richtigen Konto zugeordnet werden. Sie muss daher bei allen Meldungen zur Sozialversicherung korrekt angegeben werden.

## Muster eines Versicherungsnachweises

 <b>Deutsche Rentenversicherung</b>  <b>Versicherungsnummernachweis</b> <small>Insurance number certificate Certificat de numero d'assurance Certificato di attribuzione del numero di assicurazione di previdenza sociale Certificado del número de seguro Αποδεικτικό του αριθμού ασφάλισης Sigorta numaramıza ilişkin yazı Zaświadczenie o nadaniu numeru ubezpieczenia społecznego</small>	<b>Versicherungsnummer:</b> <b>12 020564 M 525</b> <b>Name, Vorname:</b> <b>Mustermann, Erika</b> <b>Geburtsname:</b> <b>Musterfrau</b>  <b>ausgestellt am:</b> 16.10.2023
--	--

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Reform der Hinzuverdienstgrenzen

**Zum 1. Januar 2023 wurden die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten aufgehoben und bei Erwerbsminderungsrenten angepasst.**

Mit dem Achten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (8. SGB IV-ÄndG) vom 20. Dezember 2022 wurde das Recht des Hinzuverdienstes neben der Rente neugestaltet.

Altersrenten können nun unabhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes in voller Höhe bezogen werden.

Erwerbsminderungsrenten können ab dem 1. Januar 2023 unter Beachtung dynamischer Hinzuverdienstgrenzen bezogen werden.

Beim Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ergibt sich im Jahr 2023 eine Hinzuverdienstgrenze von rund 35.650 Euro, bei Renten wegen voller Erwerbsminderung von rund 17.820 Euro. Für Erwerbsminderungsrenten gilt weiterhin, dass eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit nur im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens ausgeübt werden darf, welches Grundlage für die Erwerbsminderungsrente ist. Anderenfalls kann der Anspruch auf die Rente trotz Einhaltung der Hinzuverdienstgrenzen entfallen.

Auf der Internetseite [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) werden häufige Fragen zu den Änderungen bei den Hinzuverdienstgrenzen seit 1. Januar 2023 beantwortet.

## Firmen-Rad: Überlassung eines betrieblichen Fahrrads – beitragspflichtig oder beitragsfrei?

**Die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads zur privaten Nutzung ist steuer- und beitragsrechtlich auf unterschiedliche Art und Weise möglich. Dabei kommt es insbesondere darauf an, ob die Überlassung zusätzlich zum bisherigen Arbeitsentgelt erfolgt.**

### Zusätzlich zum Arbeitsentgelt

Wird dem Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrrad zur privaten Nutzung überlassen, ist dies nach [§ 3 Nr. 37 EStG](#) steuerfrei, wenn das Fahrrad kein Kraftfahrzeug im Sinne des [§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG](#) ist und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt überlassen wird. Die Überlassung ist aufgrund der Steuerfreiheit dann in der Sozialversicherung auch beitragsfrei ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#)).

Ein steuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil für den Sachbezug entsteht demnach nicht. Der Steuer- und Beitragsfreiheit der Fahrradüberlassung würde jedoch eine Arbeitnehmerfinanzierung der privaten Fahrradnutzung – z. B. durch Übernahme von Leasingraten – im Rahmen einer Entgeltumwandlung entgegenstehen, da es sich dann nicht mehr um eine zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährte Überlassung handeln würde ([§ 8 Abs. 4 EStG](#); vgl. auch [summa summarum 1/2022](#)).

### Entgeltumwandlung

Wird das Fahrrad im Rahmen einer Entgeltumwandlung überlassen, ist der geldwerte Vorteil in Höhe des Sachbezugswertes nach [§ 8 Abs. 2 Satz 10 EStG](#) in Verbindung mit dem entsprechenden Erlass der obersten Finanzbehörden der Länder ([BStBl. I 2020 S. 174](#)) steuerpflichtig und nach [§ 3 Abs. 1 Satz 2 SvEV](#) in gleicher Höhe beitragspflichtig.

Daneben zählt der Entgeltumwandlungsbetrag dann nicht mehr zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, wenn ein arbeitsrechtlich wirksamer Verzicht auf diesen Arbeitsentgeltbetrag erklärt wurde. Besteht kein arbeitsrechtlicher Anspruch mehr auf den Entgeltumwandlungsbetrag, entfällt auch der Beitragsanspruch für diesen Arbeitsentgeltbetrag.

## Aktuelles Urteil zum Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH – auch in einer Rechtsanwalts-GmbH kann Sozialversicherungspflicht bestehen

Nachdem sich das BSG bereits in den Jahren 2019 und 2021 umfassend mit dem sozialversicherungsrechtlichen Status von Honorar-, Not- und Vertretungsärzten beschäftigt (vgl. [summa summarum 3/2019](#) und [1/2022](#)) und in einer ganzen Reihe von Urteilen die sozialversicherungsrechtliche Bewertung von Geschäftsführern beleuchtet hat (vgl. [summa summarum 5/2015](#)), erging im vergangenen Jahr eine Entscheidung zum Status von Rechtsanwälten, die Gesellschafter-Geschäftsführer in einer Anwalts-GmbH sind. Das BSG bleibt auch hier seiner Linie treu.

### Anwalts-GmbH

Rechtsanwälte, die als Gesellschafter-Geschäftsführer einer Rechtsanwaltsgesellschaft tätig sind, können aufgrund abhängiger Beschäftigung sozialversicherungspflichtig sein. Dies ist nicht von vornherein deshalb ausgeschlossen, weil Rechtsanwälte unabhängige Organe der Rechtspflege sind. So das BSG in einem aktuellen Urteil (Urteil vom 28. Juni 2022 – [B 12 R 4/20 R](#)), das damit die Rechtsauffassung der Clearingstelle in einem Statusfeststellungsverfahren nach [§ 7a SGB IV](#) bestätigte.

### Rechtsmacht ist entscheidend

Auch bei Rechtsanwaltsgesellschaften kommt es, ebenso wie bei allen anderen Gesellschaften mit beschränkter Haftung, für die Frage der Sozialversicherungspflicht aufgrund Beschäftigung der Gesellschafter-Geschäftsführer darauf an, ob sie über die gesellschaftsrechtliche Rechtsmacht verfügen, die Geschichte des Unternehmens zu bestimmen.

In dem zu entscheidenden Fall haben sich mehrere Rechtsanwälte zur gemeinsamen Berufsausübung zusammengeschlossen und sich in einer GmbH organisiert. Alle Rechtsanwälte wurden zu Geschäftsführern bestellt. Sie verfügten über eine identische Anzahl von Gesellschaftsanteilen von 20 % bzw. später 25 %. Keiner besaß damit eine Anteilsmehrheit. Auch eine relevante Sperrminorität wurde nicht vereinbart. Damit ver-

fügte keiner der betroffenen Rechtsanwälte als Geschäftsführer über die vom BSG in ständiger Rechtsprechung geforderte Rechtsmacht, um die Geschicke der Gesellschaft zu bestimmen. Zudem enthielten die Geschäftsführerverträge arbeitnehmer-typische Regelungen, wie eine feste Vergütung und Anspruch auf Erholungsurlaub. Sie waren damit in einen fremden Betrieb eingegliedert und führten kein eigenes Unternehmen. Damit konnte keine Selbständigkeit im Sinne der Sozialversicherung begründet werden. Ergo bestand eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach [§ 7 SGB IV](#).


### **Auch Berufsrecht schließt Sozialversicherungspflicht nicht aus**

Nach Auffassung des BSG schließt auch das anwaltliche Berufsrecht die sozialversicherungsrechtliche Einordnung als abhängige Beschäftigung nicht aus. Zwar gehe das Berufsrecht der Anwälte grundsätzlich vom Leitbild des Selbständigen aus, lasse aber auch den Status des Arbeitnehmers zu. Auch der Zuordnung der Anwaltstätigkeit zu den sog. Freien Berufen komme kein normativer Charakter dergestalt zu, dass die Angehörigen eines solchen Berufs grundsätzlich als Selbständige zu beurteilen seien.

### **Auf die Weisungsfreiheit kommt es nicht entscheidend an**

Nach dem Inhalt der Geschäftsführerverträge sollten die Anwälte unabhängig, weisungsfrei und eigenverantwortlich unter Beachtung ihres Berufsrechts ihre Arbeiten ausführen. Nach [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers Anhaltspunkte für eine Beschäftigung. Daraus ist nach ständiger Rechtsprechung des BSG aber nicht zwingend zu schließen, dass Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb stets kumulativ vorliegen müssen. Es handele sich nur um „Anhaltspunkte“ für eine persönliche Abhängigkeit, also im Regelfall typische Merkmale einer Beschäftigung und nicht um abschließende Beurteilungskriterien. Insbesondere bei sog. Diensten höherer Art könne die Weisungsgebundenheit aufs Stärkste eingeschränkt sein und sich „zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinern.

Etwas anderes gilt auch nicht für Rechtsanwälte einer Rechtsanwalts-gesellschaft. Die Bundesrechtsanwaltsordnung ge-



währleistet lediglich die fachliche Unabhängigkeit der Rechtsanwälte, schließt eine Tätigkeit von Rechtsanwälten in abhängiger Beschäftigung aber nicht aus. Losgelöst von ihrer fachlichen Unabhängigkeit können Rechtsanwälte in ihrer Position als Geschäftsführer in das Unternehmen eingegliedert sein und gesellschaftsrechtlichen Weisungen durch die Gesellschafterversammlung unterliegen. Es besteht mithin kein Unterschied zu anderen Geschäftsführern außerhalb der „Freien Berufe“ in vergleichbaren Fällen, die durch das BSG entschieden wurden.

### **Rechtsprechung gilt für alle Freien Berufe**

Das BSG rückt das nunmehr ergangene Urteil ausdrücklich in die Nähe seiner Grundsatzentscheidung aus dem Jahr 2019 zu den Honorarärzten (Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 11/18 R](#)). Damit wird deutlich, dass das Urteil nicht isoliert auf Rechtsanwaltsgesellschaften anzuwenden ist, sondern sich alle Gesellschaften, in denen sich Freiberufler zur gemeinsamen Berufsausübung zusammengeschlossen haben, an diesem Urteil messen lassen müssen. Insbesondere spielt die für Freiberufler typische relative Weisungsunabhängigkeit in ihrer Tätigkeit keine entscheidende Rolle. Auch berufsrechtliche Regelungen überlagern nicht die Regelung des [§ 7 SGB IV](#). Bei GmbHs gilt einzig und allein die dazu ergangene Rechtsprechung des BSG zu [§ 7 SGB IV](#).

Diese Gesellschaften sind aufgefordert, die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ihrer Gesellschafter zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Rechtssicherheit bietet hier das Statusfeststellungsverfahren nach [§ 7a SGB IV](#).



## Pflegeversicherung: Weitergehende Berücksichtigung des Erziehungsaufwandes bei der Beitragszahlung

**Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass die bisherige pauschale Berücksichtigung des Aufwandes für die Kindererziehung bei der Beitragsbemessung zur gesetzlichen Pflegeversicherung verfassungswidrig ist. Der Gesetzgeber wurde verpflichtet, noch in diesem Jahr eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.**

### Verfassungsrechtliche Belastungsgleichheit


Die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen erfordert die Beachtung des aus dem allgemeinen Gleichheitssatz nach [Art. 3 Abs. 1 GG](#) abgeleiteten Gebots der Belastungsgleichheit, das sich auf alle staatlich geforderten Abgaben erstreckt. Als Differenzierungsgebot ist der allgemeine Gleichheitssatz zwar nicht schon dann verletzt, wenn der Gesetzgeber Differenzierungen, die er vornehmen darf, nicht vornimmt. Er verletzt aber das Gleichheitsgrundrecht, wenn er es versäumt, tatsächliche Ungleichheiten des zu ordnenden Lebenssachverhalts zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, dass sie beachtet werden müssen.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat hierzu am 7. April 2022 in verschiedenen Verfahren zu entscheiden gehabt, ob die bisherigen beitragsrechtlichen Regelungen in der gesetzlichen Pflege-, Kranken- und Rentenversicherung verfassungswidrig sind, weil die Berücksichtigung des Erziehungsaufwandes von Versicherten bei der Beitragsbemessung nicht bzw. nicht ausreichend differenziert erfolgt ([1 BvR 717/16](#), [1 BvR 2257/16](#), [1 BvR 2824/17](#) und [1 BvL 3/18](#)).

### Pflegeversicherung

In der gesetzlichen Pflegeversicherung müssen Versicherte, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und nicht Eltern sind, einen Beitragszuschlag zahlen. Der sog. Beitragszuschlag für Kinderlose von derzeit 0,35 Prozentpunkten ist von pflegeversicherungspflichtig Beschäftigten allein zu tragen.

Das BVerfG hat entschieden, dass diese Beitragsregelungen mit [Art. 3 Abs. 1 GG](#) insoweit unvereinbar sind, als beitragspflichtige



Eltern in der sozialen Pflegeversicherung unabhängig von der Zahl der von ihnen betreuten und erzogenen Kinder mit gleichen Beiträgen belastet werden.

Durch die gleiche Beitragsbelastung innerhalb der Gruppe der Eltern mit unterschiedlich vielen Kindern werden Eltern mit mehr Kindern gegenüber solchen mit weniger Kindern in der sozialen Pflegeversicherung in spezifischer Weise benachteiligt. Denn Eltern mit mehr Kindern werden beitragsrechtlich lediglich im gleichen Maße bessergestellt, wie Eltern mit weniger Kindern, obwohl der wirtschaftliche Erziehungsmehraufwand mit wachsender Kinderzahl steigt.

Diese Benachteiligung wird innerhalb des Systems der sozialen Pflegeversicherung auch durch die beitragsfreie Mitversicherung von Familienangehörigen, die Absicherung pflegender Angehöriger in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung oder die Gewährung von Rechten und Leistungen bei Inanspruchnahme von Pflegezeit einschließlich des Pflegeunterstützungsgeldes nicht hinreichend kompensiert.


### **Neuregelung bis 31. Juli 2023**

Der Gesetzgeber wurde vom BVerfG verpflichtet, bis zum 31. Juli 2023 eine Neuregelung zu treffen. Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat dazu angekündigt, die Entscheidungsgründe eingehend zu analysieren und zügig die erforderlichen Vorschläge für Anpassungen zu erarbeiten.

Das BMG hat dabei darauf hingewiesen, dass nach Auffassung des BVerfG dem Gesetzgeber bei der verfassungskonformen Ausgestaltung ein großer Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum zustehe und vielfältige Möglichkeiten bestehen, „wie der Gesetzgeber die gebotene kinderzahlbezogene Differenzierung von Eltern im Beitragsrecht vornehmen und gegenfinanzieren könnte, ohne dass er verfassungsrechtlich auf eine dieser Möglichkeiten festgelegt wäre“.

### **Krankenversicherung**

Im Hinblick auf das Beitragsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung sieht das BVerfG den Gleichheitssatz nach [Art. 3 Abs. 1 GG](#) nicht dadurch verletzt, dass Mitglieder der gesetzli-



chen Krankenversicherung mit Kindern mit einem gleich hohen Krankenversicherungsbeitrag wie Mitglieder ohne Kinder belastet werden.

Der wirtschaftliche Erziehungsaufwand wird durch die beitragsfreie Familienversicherung und die sie flankierenden kinderbezogenen Leistungen ausreichend kompensiert.

### **Rentenversicherung**

Auch im Hinblick auf das Beitragsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung sieht das BVerfG den Gleichheitssatz nach [Art. 3 Abs. 1 GG](#) nicht dadurch verletzt, dass Mitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung mit Kindern mit einem gleich hohen Rentenversicherungsbeitrag wie Mitglieder ohne Kinder belastet werden.

Der wirtschaftliche Erziehungsaufwand wird hier durch die beitragsfreie Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten ausreichend kompensiert. Für die drei Jahre Kindererziehungszeiten je Kind werden Versicherten Rentenanwartschaften gewährt, die grundsätzlich einer Beitragsleistung für einen drei Jahre rentenversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Durchschnittsverdienst entsprechen.

## Angebote der Deutschen Rentenversicherung: Hilfe im Berufsalltag

**Die Deutsche Rentenversicherung unterstützt Arbeitgeber und Steuerberater mit verschiedenen Angeboten in ihrem Berufsalltag.**

### **Broschürenreihe „Auf den Punkt gebracht“**

Neben den Ausgaben der Zeitschrift summa summarum erscheinen jährlich auch vier Broschüren unter dem Motto „Auf den Punkt gebracht“:

Auf den Punkt gebracht: Versicherung

Auf den Punkt gebracht: Beiträge

Auf den Punkt gebracht: Meldungen

Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z

Hier finden Sie aufgeteilt nach Fachgebieten relevante Fakten und Informationen zu Betriebsprüfungen. Umfassende Querverweise im Inhalt und umfangreiche Verlinkungen erleichtern Ihnen die Arbeit.

Die aktualisierten Ausgaben für 2023 erscheinen ab Anfang Februar 2023. Der kostenlose summa summarum-Newsletter informiert über die genauen Erscheinungstermine. Noch keine Abonnettin/kein Abonnent?

### [Newsletter Abonnement](#)

### **Fachzeitschrift RVaktuell**

Ein weiteres lohnendes Newsletter-Abonnement betrifft die Fachzeitschrift RVaktuell.

Die RVaktuell informiert umfassend, aktuell und kostenlos über alle Aspekte der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Zeitschrift enthält fundierte Artikel zu gesetzlichen Neuregelungen und zur Rechtsanwendung sowie Urteilsbesprechungen. Sie verschafft Einblicke in die sozialpolitischen Entwicklungen und gibt gleichzeitig einen Ausblick in die Zukunft.

Besuchen Sie das Angebot rund um die [RVaktuell](#) im Internet und abonnieren Sie den kostenlosen [Newsletter](#).

## Sozialwahl 2023 – für eine starke Gemeinschaft

**Alle sechs Jahre finden bei den Krankenkassen, den Berufsgenossenschaften und den Rentenversicherungsträgern die Sozialwahlen statt. Von April bis zum 31. Mai 2023 kann gewählt werden.**

Rechtliche Grundlagen für die Sozialversicherungswahlen – kurz Sozialwahlen – finden sich im SGB IV und in der Wahlordnung für die Sozialversicherung (SVWO). Insgesamt bestimmen 2023 144 Versicherungsträger im Rahmen der Sozialwahlen ihre Selbstverwaltungen.

Gewählt werden die Mitglieder der Vertreterversammlungen in der Renten- und Unfallversicherung sowie die Mitglieder der Verwaltungsräte in der Kranken- und Pflegeversicherung. Beide Gremien sind zumeist paritätisch, das heißt zu gleichen Teilen, mit gewählten ehrenamtlichen Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber besetzt. Bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) wirken zusätzlich auch Selbständige ohne fremde Arbeitskräfte mit. Eines gilt für alle Selbstverwaltungsorgane: Jeder, der Mitglied ist bzw. Beiträge zahlt, kann mitmachen, mitreden und mitbestimmen.

Gewählt wird getrennt nach Versicherten und Arbeitgebern (bzw. Selbständigen ohne fremde Arbeitskräfte). Sozialwahlen sind sog. Listenwahlen. Interessengruppen und Organisationen stellen Listen mit ihren Kandidaten zusammen. Um die Sitze in den Vertreterversammlungen und Verwaltungsräten konkurrieren dann die Listen.

Es heißt zwar Sozialwahl, aber es kommt häufig vor, dass Versicherte und ihre Arbeitgeber keine Wahlunterlagen erhalten. Dann hat eine „Wahl ohne Wahlhandlung“, eine sog. Friedenswahl, stattgefunden. Dies geschieht immer dann, wenn sich diejenigen, die sich für ein Engagement im Verwaltungsrat oder in der Vertreterversammlung interessieren, auf eine Vorschlagsliste einigen oder sich auf den verschiedenen Vorschlagslisten nur so viele Kandidatinnen und Kandidaten befinden, wie es zu vergebende Mandate gibt. Dann gelten die vorgeschlagenen Bewerberinnen und Bewerber als gewählt. Es werden keine

Stimmzettel gedruckt. Die Versicherten und ihre Arbeitgeber erhalten keine Wahlunterlagen. Diese Möglichkeit sieht das Gesetz ausdrücklich vor.

An den Urwahlen – also Wahlen mit Wahlhandlung – können insgesamt 52 Millionen Wählerinnen und Wähler teilnehmen. Urwahlen finden 2023 bei den folgenden Versicherungsträgern statt: Techniker Krankenkasse, DAK-Gesundheit, Barmer, KKH, hkk und Deutsche Rentenversicherung Bund jeweils in der Gruppe der Versicherten sowie bei der SVLFG in der Gruppe der Selbständigen. Bei den übrigen 15 Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung finden Friedenswahlen statt.

Die Wahlen sind frei, geheim und öffentlich. Die Wahlhandlung findet grundsätzlich als Briefwahl statt. Versicherte der Ersatzkassen können bei dieser Wahl in einem Modellvorhaben erstmals auch online wählen. Wahltag ist der 31. Mai 2023. Dies bedeutet, dass die Wahlbriefumschläge mit den Stimmzetteln (die ab April 2023 versandt werden) die jeweiligen Sammelorte bis zum Ablauf dieses Tages erreicht haben müssen. Online-Stimmabgaben sind bis 23 Uhr 59 Minuten und 59 Sekunden möglich.

Bei der letzten Sozialwahl im Jahr 2017 fand bei 10 von 161 Versicherungsträgern eine Urwahl mit etwa 51 Millionen Wahlberechtigten statt. Die durchschnittliche Wahlbeteiligung lag bei etwa 30,5 Prozent.

### Weil es unsere Wahl ist

Weitere Informationen zur Sozialwahl allgemein, den Aufgaben der Selbstverwaltung und zu den wählbaren Vertretern finden Sie zum Beispiel auf [www.sozialwahl.de](http://www.sozialwahl.de), auf den Seiten der einzelnen Versicherungsträger, bei zahlreichen Gewerkschaften, sonstigen Arbeitnehmerorganisationen und selbstverständlich bei den Listenträgern selbst.



## Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2023

**Der gesetzliche Mindestlohn beträgt im Jahr 2023 12 Euro brutto je Zeitzunde.**

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne:

Branche	Mindestlohn in Euro (bundesweit)
Arbeitnehmerüberlassung <sup>1</sup>	12,43
Dachdeckerhandwerk	
gelernte AN	14,80
ungelernte AN	13,30
Elektrohandwerk	13,40
Fleischwirtschaft <sup>2</sup>	12,00
Gebäudereinigung	
Innen- und Unterhaltsreinigung	13,00
Glas- und Fassadenreinigung	16,20
Gerüstbauer-Handwerk <sup>3</sup>	12,85
Pflegebranche <sup>4</sup>	
Pflegehilfskräfte	13,70
Qualifizierte Pflegehilfskräfte	14,60
Pflegefachkräfte	17,10
Schornsteinfegerhandwerk	13,80
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk <sup>3</sup>	13,35
<sup>1</sup>	Bis 31. März 2023, ab 1. April 2023 13,00 Euro
<sup>2</sup>	Bis 30. November 2023 gilt gesetzlicher Mindestlohn, ab 1. Dezember 2023 12,30 Euro
<sup>3</sup>	Bis 30. September 2023
<sup>4</sup>	Bis 30. April 2023, vom 1. Mai bis 30. November 2023 13,90 Euro, 14,90 Euro bzw. 17,65 Euro und ab 1. Dezember 2023 14,15 Euro, 15,25 Euro bzw. 18,25 Euro

Stand: 1. Januar 2023, Quelle: BMAS, Angaben ohne Gewähr

Für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen ergeben sich je nach Entgeltgruppe und Beschäftigungsort unterschiedliche Mindestlöhne (siehe [Auflistung des BMAS](#)).