Ausgabe 2 • 2023

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

RV Fit 2
Gesundheit ist Chefsache

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren 4
Beteiligung Dritter und mündliche Anhörung

Kurzarbeitergeld 7
Auswirkungen auf die Beitragsabrechnung

Störfallabrechnung 10
Unzutreffend erfasste Werte

Vorruhestandsgeld 12
Versicherungspflicht

Pflegeversicherung 14
Beitragssatz ab dem 1. Juli 2023

Ferienjobs 16
Was gilt bei Beschäftigung von Jugendlichen?

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

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: 23.6.2023

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.

Wenn die Gesundheit der Beschäftigten zur Chefsache wird

Jedes Jahr scheiden zahlreiche Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben aus. Damit geht den Unternehmen wertvolle Fachkompetenz verloren. Hier lohnt es sich, frühzeitig und aktiv gegenzusteuern. Gelegentliche Rückenschmerzen, Übergewicht, Stress- oder Schlafprobleme – bereits bei ersten gesundheitlichen Beeinträchtigungen hilft die Rentenversicherung mit ihrem Präventionsprogramm RV Fit.

RV Fit wurde speziell für Berufstätige konzipiert. Der Großteil des Programms (insgesamt sechs Monate) liegt außerhalb der Arbeitszeit und wird von den Teilnehmenden berufsbegleitend in ihrer Freizeit absolviert. Für die Startphase (drei bis fünf Tage) sowie für die Auffrischung (ein bis drei Tage) haben die Beschäftigten gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf Freistellung und Entgeltfortzahlung durch ihre Arbeitgeber.

Das Trainingsprogramm setzt sich aus Elementen zu Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung zusammen. Teilnehmen können alle, die aktuell berufstätig und nicht arbeitslos sind, wenn sie innerhalb der letzten zwei Jahre 6 Monate Rentenversicherungsbeiträge gezahlt haben. RV Fit ist für die Teilnehmenden kostenfrei. Sie müssen keine Zuzahlung leisten. Außerdem werden entstandene Fahrkosten bezuschusst.

Eine leistungsfähige Belegschaft ist eine wichtige Ressource und ein Wettbewerbsvorteil. Mit dem Angebot RV Fit können Arbeitgeber im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ihre Beschäftigten aktiv dabei unterstützen, gesund und motiviert zu bleiben.

Das Netz der Trainingsanbieter wird laufend ausgeweitet sowie Online-Angebote und freie Plätze angezeigt. Gerne können sich auch mehrere Beschäftigte gemeinsam anmelden und in einer Gruppe im Rahmen von RV Fit aktiv werden. Der Antrag kann durch den schlanken Online-Anmeldeprozess in wenigen Minuten gestellt werden.

Sie wollen mit Ihrem Unternehmen oder Betrieb dabei sein?
Erste Eindrücke finden Sie auf der Internetseite www.rv-fit.de. Für weitergehende Informationen steht Ihnen der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung als Ansprechpartner zur Verfügung. Sie erreichen den bundesweiten Firmenservice telefonisch unter 0800 1000 453 immer montags bis freitags von 9 bis 15 Uhr oder per E-Mail an firmenservice@drv-bund.de.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Statusfeststellungsverfahren – Beteiligung Dritter und die mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren

Seit 1. April 2022 kann im Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV auch bei Auftragsverhältnissen mit Drittbezug geklärt werden, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt und wer – wenn eine Beschäftigung festgestellt wird – der Arbeitgeber ist. Die Neuregelung zielt auf die im Clearingverfahren immer wieder anzutreffende Konstellation des Einsatzes von Fremdpersonal in Unternehmen beispielsweise im Rahmen von IT-Projekten ab. Eine weitere Neuerung ist die Möglichkeit eine mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren durchzuführen.

Drittbeteiligung nach § 7a Abs. 2 Satz 2 SGB IV

Ob das Beschäftigungsverhältnis zu einer dritten Person besteht, wird dann geprüft, wenn die Tätigkeit für einen Dritten erbracht wird und sich aus den von Auftragnehmer und/oder Auftraggeber im Statusfeststellungsverfahren eingereichten Unterlagen Anhaltspunkte dafür ergeben, dass

- → ein Beschäftigungsverhältnis besteht,
- → der Auftragnehmer in die Arbeitsorganisation des Dritten eingegliedert ist und
- → dessen Weisungen unterliegt.

Bei einer solchen Drittbeteiligung ist neben dem Erwerbsstatus bei Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses auch festzustellen, ob der Auftraggeber oder der Dritte der Arbeitgeber ist. Der Dritte wird in dem Verwaltungsverfahren der Clearingstelle zum Verfahrensbeteiligten i. S. d. § 12 Abs. 1 Nr. 2 SGB X mit der Folge, dass ihm gegenüber die Amtsermittlungs- und Anhörungspflichten der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a Abs. 3 und 4 SGB IV bestehen. Als potenzieller Arbeitgeber hat der Dritte außerdem Auskunfts- und Vorlagepflichten bezogen auf das klärungsbedürfte Beschäftigungsverhältnis nach § 98 Abs. 1 SGB X. Die Clearingstelle kann daher z. B. vom Einsatzbetrieb des Dritten schriftliche Angaben und Unterlagen anfordern, insbesondere die zwischen Auftraggeber und dem Einsatzbetrieb bestehenden Verträge.

Antragsrecht des Dritten nach § 7a Abs. 2 Satz 3 SGB IV

Der neue § 7a Abs. 2 Satz 3 SGB IV eröffnet dem Dritten die Möglichkeit, ebenfalls einen Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV zu stellen und damit klären zu lassen, ob ein Beschäftigungsverhältnis zu ihm besteht. Der Dritte ist aber nur dann antragsberechtigt, wenn er als Verpflichteter für die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in Frage kommt. Hierfür müssen Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass es sich bei dem Auftragsverhältnis um ein Beschäftigungsverhältnis handelt und der Auftragnehmer in die Arbeitsorganisation des Dritten eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt. Der Dritte hat hierzu entsprechende Angaben zu machen.

Bei einer Antragstellung durch den Dritten sind Auftragnehmer und Auftraggeber ebenfalls am Verfahren zu beteiligen.

summa summarum
Mehr zur Prognoseentscheidung in der Ausgabe 3/2022, zur Gruppenfeststellung in der Ausgabe 4/2022.

Der Dritte ist nicht berechtigt, eine Prognose- oder eine Gruppenfeststellung zu beantragen.

Mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren nach § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV

Im Widerspruchsverfahren können die Beteiligten eine mündliche Anhörung beantragen, die gemeinsam mit den anderen Beteiligten erfolgen soll. Die mündliche Anhörung soll es ermöglichen, die individuellen tatsächlichen Verhältnisse im Gespräch besser aufzuklären. Eine mündliche Anhörung kann nur der Widerspruchsführer beantragen, nicht die weiteren Beteiligten, sofern sie nicht selbst Widerspruch eingelegt haben. Die mündliche Anhörung setzt voraus, dass der Widerspruch zuvor schriftlich begründet wurde. Dies soll sicherstellen, dass sich die Deutsche Rentenversicherung Bund angemessen auf die Anhörung vorbereiten kann und bereits Kenntnis darüber hat, auf welche Gesichtspunkte sich der Widerspruchsführer stützt. An der mündlichen Anhörung können die Beteiligten (Auftragnehmer, Auftraggeber und ggf. Dritter) und ihre Bevollmächtigten teilnehmen; die Teilnahme an der mündlichen Anhörung ist jedoch nicht verpflichtend.

Wie genau die mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren erfolgt, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Da es sich bei § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV nicht um ein gesondertes Verwaltungsver-

fahren handelt, ist die mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren in Übereinstimmung mit der Formlosigkeit des Verwaltungsverfahrens nach § 9 SGB X an keine bestimmte Form gebunden. Im Regelfall findet die Anhörung als Videokonferenz statt; in begründeten Einzelfällen ist eine Durchführung in Präsenz möglich. Die in dem Gespräch gewonnenen Erkenntnisse und Argumente werden protokolliert und bei der Entscheidung über den Widerspruch berücksichtigt.

Die Drittbeteiligung nach § 7a Abs. 2 Satz 2 und 3 SGB IV sowie das mündliche Anhörungsrecht im Widerspruchsverfahren nach § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV sind probeweise bis 30. Juni 2027 befristet.

Kurzarbeitergeld: Korrekturen des Kurzarbeitergeldes betreffen auch die Beitragsabrechnung

Für den Bezug von Kurzarbeitergeld gelten in der Sozialversicherung besondere beitragsrechtliche Regelungen. Ergeben sich rückwirkende Änderungen beim Kurzarbeitergeld, wirkt sich dies auch auf dessen beitragsrechtliche Behandlung aus. Die davon abweichende Verfahrensregelung der Sozialversicherungsträger wurde aufgegeben.

Kurzarbeitergeld und Sozialversicherung

In der Sozialversicherung besteht bei Bezug von Kurzarbeitergeld Versicherungspflicht. Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden dabei aus 80 % des wegen Kurzarbeit ausgefallenen Bruttoarbeitsentgelts berechnet. In der Arbeitslosenversicherung besteht keine Beitragspflicht für den Kurzarbeitergeldbezug.

Aufgrund des erheblichen Anstiegs der Anträge auf Kurzarbeitergeld während der Corona-Pandemie haben die Arbeitsagenturen die abschließende Prüfung der vorläufig bewilligten Kurzarbeitergelder auf Zeiten weit nach der Beendigung des Kurzarbeitergeldbezuges verschieben müssen. Daher stellte sich die Frage, wie sich dabei ergebende Rückforderungen von Kurzarbeitergeld auf die vorherige beitragsrechtliche Abwicklung der Kurzarbeitergeldgewährung auswirken.

Besonderer Vertrauensschutz

Die Sozialversicherungsträger hatten zunächst die Auffassung vertreten, dass sich eine Korrektur der Kurzarbeitergeldzahlung nicht auf die vorherige beitragsrechtliche Behandlung des Kurzarbeitergeldbezuges auswirkt. Diese Auffassung basierte darauf, dass hier der sozialversicherungsrechtliche Grundsatz Anwendung fand, wonach in rechtmäßig abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht rückwirkend eingegriffen werden kann. Dem lag, insbesondere aufgrund der hinausgeschobenen Abschlussprüfungen, der Gedanke des „Vertrauendürfens" in den mit dem Leistungsbezug verbundenen Versicherungsschutz zugrunde.

Dabei wurde davon ausgegangen, dass die Vorläufigkeit der Bewilligung von Kurzarbeitergeld der Annahme der Rechtmäßigkeit des abgewickelten Versicherungsverhältnisses auch dann nicht entgegensteht, wenn im Nachhinein festgestellt wird, dass die Anspruchsvoraussetzungen nicht oder nicht in dem angenommenen Umfang vorlagen und daher Kurzarbeitergeld teilweise oder ganz zurückgefordert wird.

Änderung der Verwaltungsauffassung

Nach erneuter Bewertung der Sach- und Rechtslage halten die Sozialversicherungsträger an der bisherigen Auffassung nicht mehr fest, wonach es sich auch bei fehlerhafter Gewährung von Kurzarbeitergeld und dem daraus resultierenden Versicherungsverhältnis um ein rechtmäßig abgewickeltes Versicherungsverhältnis handelt. Demnach kann auch der sozialversicherungsrechtliche Grundsatz des Vertrauensschutzes für ein rechtmäßig abgewickeltes Versicherungsverhältnisses keine Anwendung finden. Bei rückwirkenden Korrekturen eines Kurzarbeitergeldbezuges ist daher auch das Versicherungsverhältnis, insbesondere dessen beitragsrechtliche Abwicklung zu korrigieren.

Die Änderung der Verwaltungsauffassung gilt spätestens für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2023. Soweit Arbeitgeber zuvor anders verfahren haben, wird dieses Vorgehen für Entgeltabrechnungszeiträume bis Dezember 2022 daher nicht beanstandet (vgl. Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 17. Februar 2023).

Beitragsrechtliche Korrekturen ab 2023

Stellt sich heraus, dass Kurzarbeitergeld zurückgefordert werden muss, weil der Bruttoentgeltausfall unzutreffend bestimmt wurde oder die Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht erfüllt waren, ist auch dessen beitragsrechtliche Abwicklung zu korrigieren. Dazu zählt auch die Überprüfung von neben dem Kurzarbeitergeld geleisteten beitragsfreien Aufstockungsbeträgen zum Kurzarbeitergeld.

Wird festgestellt, dass kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestand und das Kurzarbeitergeld zurückgefordert, ist vom Arbeitgeber zu prüfen, ob und in welcher Höhe (wieder) ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die aufgrund der Kurzarbeit ausgefalle-

ne Arbeitszeit entsteht. Dabei kommt es auf die im Einzelfall getroffenen arbeitsvertraglichen Regelungen, insbesondere die Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit, an. Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist dabei festzustellen, ob der Arbeitnehmer

- → Anspruch auf das in Höhe des arbeitsvertraglich ohne Kurzarbeit vereinbarte Arbeitsentgelt hat,
- → Anspruch auf Arbeitsentgelt in Höhe des auf einen Bruttobetrag hochgerechneten Kurzarbeitergeldes hat,
- → Anspruch auf ein Arbeitsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes hat,
- → keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat.

Anhand des vom Arbeitnehmer zu beanspruchenden Arbeitsentgelts hat der Arbeitgeber rückwirkend die entsprechenden beitragsrechtlichen Korrekturen, insbesondere auch die Beitragszahlung zur Arbeitslosenversicherung, zu veranlassen.

Gesetzliche Übergangsregelung

Der Gesetzgeber hat aber auf die erhebliche Zunahme der Kurzarbeit aufgrund der Corona-Pandemie reagiert. Mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz vom 20. Dezember 2022 wurde eine Sonderregelung getroffen, wonach für die vorläufigen Bewilligungen von Kurzarbeitergeld für die Monate März 2020 bis Juni 2022 keine Abschlussprüfungen durch die Arbeitsagenturen erfolgen. Dies gilt immer dann, wenn der Gesamtauszahlungsbetrag des Kurzarbeitergeldes und der dem Arbeitgeber erstatteten Sozialversicherungsbeiträge für den jeweiligen Arbeitsausfall 10.000 Euro nicht überschreitet (§ 421c SGB III).

Störfallabrechnung von Wertguthaben mit unzutreffend manuell erfassten Vortragswerten

Bei Betriebsprüfungen wurde festgestellt, dass bei Wertguthaben Vortragswerte aus nicht zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen manuell und ohne beitragsrechtliche Überprüfung in ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm übernommen wurden. Das kann zu Problemen bei Störfallabrechnungen führen, wenn das Zustandekommen der Vortragswerte nicht nachvollziehbar ist.

Beim Wechsel von Entgeltabrechungsprogrammen müssen für die Führung von Wertguthaben die Vortragswerte übernommen werden. Stellen die manuellen Vortragswerte kumulierte Angaben dar, deren Zustandekommen weder nachvollzogen werden kann, noch dokumentiert ist, fehlt es an den Aufzeichnungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV. Das zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramm kann in diesen Fällen eine maschinelle Überprüfung der Beitragsabrechnung bis zur BBG nicht vornehmen, da die erforderlichen Grunddaten fehlen.

Störfall
Ein Störfall liegt vor, wenn ein im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen gebildetes Wertguthaben nicht entsprechend der getroffenen Vereinbarung für eine Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet wird.

Wird nun festgestellt, dass bei der Beitragsberechnung im Störfall Einmalzahlungen unrichtigen Abrechnungszeiträumen zugeordnet wurden, sind Beiträge nachzufordern.

Allgemeines

Vortragswerte in einem zertifizierten Abrechnungsprogramm sind unter bestimmten Voraussetzungen notwendig. Das ist dann der Fall wenn eine Abrechnung von Entgeltbestandteilen erfolgen soll, deren Beitragspflicht nur unter Berücksichtigung von Abrechnungswerten aus Vorzeiträumen festgestellt werden kann und diese in dem aktuell verwendeten Entgeltabrechnungsprogramm nicht vorgehalten werden (z. B. Beitragspflicht einmalig gezahlten Arbeitsentgelts, Anwendung Märzklausel). Ein zertifiziertes Abrechnungsprogramm kann erforderliche Werte aus der Vergangenheit nicht selbst darstellen, wenn die Abrechnungswerte aus der Vergangenheit durch Wechsel des Entgeltabrechnungsprogramms fehlen.

Märzklausel
Eine von Januar bis März geleistete Einmalzahlung kann im Rahmen der Märzklausel voll dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zugerechnet werden.

Rechtsgrundlage

Der Arbeitgeber hat das Wertguthaben einschließlich dessen Änderungen durch Zu- und Abgänge in den Entgeltunterlagen darzustellen (§ 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV). Hierzu gehören die angesparten Entgeltguthaben, die darauf entfallenden Beiträge sowie die SV-Luft für jeden Sozialversicherungszweig. Deshalb ist es notwendig, für die Störfallabrechnung von Wertguthaben (z. B. bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses) den Gesamtzeitraum von Beginn der Ansparphase bis zum Störfall lückenlos zu dokumentieren.

Ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm mit einem Modul für die Wertguthabenabrechnung bietet dem Anwender die Möglichkeit, die erforderlichen Werte zu erfassen und fortzuschreiben. Im Störfall ist es nur dann maschinell möglich, eine korrekte Auflösung des Wertguthabens abzurechnen.

Rechtsfolge

Wird in der Betriebsprüfung ein solcher Sachverhalt vorgefunden, ist das Zustandekommen der manuellen Vortragswerte und die Beitragsbemessungsgrundlage zu den Zweigen der Sozialversicherung für den betroffenen Zeitraum zu klären.

Bei der Störfallabrechnung von Wertguthaben sind die Beitragsbemessungsgrundlagen der einzelnen Zweige in der Sozialversicherung zu ermitteln und die Beitragserhebung bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrundlage zu überprüfen. Werden dabei Differenzbeträge festgestellt, so sind Beiträge nachzufordern.

Der Arbeitgeber hat die Verantwortung dafür, manuelle Vortragswerte ordnungsgemäß in ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm einzupflegen und deren Zustandekommen zu protokollieren (§ 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV). Unterlässt er dies, ist im Einzelfall zu prüfen, ob Säumniszuschläge zu erheben sind. Das setzt voraus, dass der Arbeitgeber billigend in Kauf genommen hat, dass die Beiträge zur Sozialversicherung mit unzutreffenden Werten berechnet wurden (bedingter Vorsatz). In diesem Fall ist der Tatbestand der verschuldeten Unkenntnis erfüllt (§ 24 Abs. 2 SGB IV). Hat der Arbeitgeber eine abrechnende Stelle nach § 28p Abs. 6 Satz 1 SGB IV mit der Entgeltabrechnung beauftragt, so ist das Verschulden dieser Stelle dem Arbeitgeber zuzurechnen.

Vorruhestandsgeld: Versicherungspflicht bis zur Altersrente

Für Bezieher von Vorruhestandsgeld besteht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung Versicherungspflicht. Die Versicherungspflicht endet grundsätzlich, wenn eine Altersrente bezogen wird oder ein Anspruch auf eine Altersrente besteht.

Vorruhestandsgeld

Bezieher von Vorruhestandsgeld im Sinne des Vorruhestandsgesetzes (VRG) sind in der Kranken- und Pflegeversicherung wie gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte versicherungspflichtig (§ 5 Abs. 3 SGB V und § 20 Abs. 2 SGB XI). In der Rentenversicherung besteht für sie als sonstige Versicherte Versicherungspflicht (§ 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI). Die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht setzt voraus, dass das Vorruhestandsgeld mindestens 65 % des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts der letzten sechs Monate beträgt (§ 3 Abs. 2 VRG).

Vorruhestand

Das als Fördergesetz ausgestaltete VRG war zwar bis zum 31. Dezember 1988 befristet und galt danach nur noch für vor dem 1. Januar 1989 eingetretene geförderte Vorruhestandsfälle (§ 14 VRG). Es besteht – wie das Altersteilzeitgesetz – jedoch auch nach Auslaufen der vorgesehenen Förderung fort und bestimmt die Auslegung des Vorruhestandsbegriffs.

Hiernach wird Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente oder ähnlicher Bezüge öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn keine dieser Leistungen beansprucht werden kann, bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b VRG in Verbindung mit Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 13./14. November 2007).

Versicherungspflicht bis zur Altersrente

Der Bezug einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung steht dem kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtigen Bezug von Vorruhestandsgeld demnach entgegen.

Dies gilt auch für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Dabei ist unerheblich, ob diese Altersrente abschlagsfrei oder mit Abschlägen bezogen wird.

Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente

Die Versicherungspflicht aufgrund des Vorruhestandsgeldes endet aber auch ohne Bezug einer Altersrente, wenn eine Altersrente beansprucht werden kann. Dies gilt jedoch nur für den Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente.

Soweit im Vorruhestandsgesetz auf den Anspruch auf eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze abgestellt wird, betraf dies zum damaligen Zeitpunkt abschlagsfreie Altersrenten, da die Abschläge auf vorgezogene Altersrenten erstmals mit dem Rentenreformgesetz 1992 eingeführt wurden. Mit der Intention des Vorruhestandsgesetzes, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu erleichtern, dürfte ein Zwang zur Inanspruchnahme einer Altersrente mit Abschlägen jedoch nicht vereinbar sein. Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger ist die Regelung daher dahingehend auszulegen, dass auf den Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente abzustellen ist.

Vorruhestandsvereinbarung

Soweit eine Vorruhestandsvereinbarung über den Zeitpunkt des erstmaligen Anspruchs auf eine abschlagsfreie Altersrente hinaus abgeschlossen wird, tritt dennoch zunächst Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht für den Bezug von Vorruhestandsgeld ein.

Die Versicherungspflicht endet dann ab dem Zeitpunkt, ab dem eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen oder abschlagsfrei oder eine vergleichbare Alterssicherungsleistung bezogen wird oder eine vorgezogene Altersrente ohne Abschläge beansprucht werden kann, spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze.

Neuer Beitrag zur Pflegeversicherung

Zum 1. Juli 2023 ändert sich die der Beitragshöhe zur Pflegeversicherung. Dies hat der Deutsche Bundestag mit dem Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz - PUEG), BGBl. 2023 I Nr. 155 vom 23. Juni 2023, beschlossen.

Beitragssätze werden angehoben

Für Versicherte ohne Kinder erhöht sich der Beitragssatz zum 1. Juli 2023 von bisher 3,4 auf 4,0 Prozent. Für Versicherte mit Kindern steigt er von bisher 3,05 Prozent auf 3,4 Prozent. Den Beitragssatz von 3,4 Prozent zahlen auch Versicherte ohne Kinder, wenn sie vor dem 1. Januar 1940 geboren wurden oder das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Beitragsabschlag wird eingeführt

GKV-Spitzenverband
Hinweise zur Berücksichtigung von Kindern

Für Versicherte mit mindestens zwei Kindern unter 25 Jahren wird künftig ein Beitragsabschlag berücksichtigt. Für sie wird sich der Beitragssatz von 3,4 Prozent ab dem zweiten bis zum fünften Kind um jeweils 0,25 Prozentpunkte vermindern. Können die Abschläge von den Arbeitgebern als beitragsabführenden Stellen nicht bereits ab dem 1. Juli 2023 berücksichtigt werden, sind sie so bald wie möglich, spätestens bis zum 30. Juni 2025 zu erstatten.

Daten werden digital übermittelt

Das Gesetz gibt den Auftrag zur Entwicklung eines digitalen Verfahrens, mit dem die Daten zur Zahl der Kinder verwaltungs- und bürokratiearm übertragen werden sollen.

Im Rahmen des digitalen Verfahrens soll es zu einem effizienten und schnellen Austausch von Daten zwischen einer Vielzahl von Stellen kommen, die Beiträge an die Pflegeversicherung abführen. Der Aufbau des Verfahrens mit vielen Schnittstellen innerhalb und außerhalb der Sozialversicherung ist sehr aufwendig und wird einige Zeit in Anspruch nehmen. Nach dem Gesetz müssen die Beitragsabschläge bis zum 30. Juni 2025 umgesetzt werden.

Einfaches Nachweisverfahren im Übergangszeitraum

Vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 gilt ein vereinfachtes Nachweisverfahren. In diesem Zeitraum ist es ausreichend, wenn die Arbeitnehmer ihre unter 25-jährigen Kinder dem Arbeitgeber mitteilen, sofern sie von ihm dazu aufgefordert werden. Auf die Vorlage und Prüfung konkreter Nachweise kann in diesem Fall verzichtet werden. Spätestens nach dem Übergangszeitraum müssen die Arbeitgeber bzw. die beitragsabführenden Stellen die angegebenen Kinder überprüfen.

Beitragsabschläge werden rückwirkend berücksichtigt

Die zu viel gezahlten Beiträge müssen spätestens bis Ende Juni 2025 verzinst zurückgezahlt werden. Das gilt rückwirkend für die Zeit ab 1. Juli 2023.

Unser Schaubild „Beitragssätze in der Pflegeversicherung ab dem 1. Juli 2023" fasst die Regelungen für Sie zusammen:

Beitragssätze in der Pflegeversicherung ab dem 1. Juli 2023 - Schaubild in Farbe

Beitragssätze in der Pflegeversicherung ab dem 1. Juli 2023 - Schaubild in Schwarz-Weiß

Ferienjobs – was gilt es zu beachten?

Schülerinnen und Schüler können die Ferienzeiten nutzen, um mit einem Job ihr Taschengeld aufzubessern und gleichzeitig Einblick in die Berufswelt zu erhalten.

Schülerinnen und Schüler werden in Betrieben oftmals als Aushilfskräfte eingesetzt, die in der Urlaubszeit einen zusätzlichen Personalbedarf abdecken. Junge Menschen sollen aber vor Überlastung geschützt werden. Deshalb gibt es Grenzen dafür, ab welchem Alter Schüler einen Minijob oder andere Arten von Jobs ausüben dürfen. Diese Altersgrenzen sind im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Sollen Schülerinnen und Schüler in der Ferienzeit Vollzeit eingesetzt werden, müssen sie mindestens 15 Jahre alt sein. Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt nicht der gesetzliche Mindestlohn.

Beschäftigungen von Schülern allgemeinbildender Schulen, die in den Ferien oder während des Schulbesuchs ausgeübt werden, sind regelmäßig dann in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig, wenn sie geringfügig entlohnt oder kurzfristig sind. In der Rentenversicherung besteht dagegen bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen grundsätzlich Versicherungspflicht, kurzfristig Beschäftigte sind rentenversicherungsfrei.

Kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und – sofern das monatliche Arbeitsentgelt 520 Euro übersteigt – nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung fallen unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.

Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen sind im aktuellen Kalenderjahr zusammenzurechnen.

Bei Beginn jeder Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten Beschäftigungen die maßgebliche Zeitgrenze über-

schreitet. Wird die Zeitgrenze überschritten, tritt mit Beginn des aktuellen Ferienjobs Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung ein, sofern keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

520-Euro-Minijobs – geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind Schülerinnen und Schüler in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig. In der Rentenversicherung besteht für sie Versicherungspflicht; sie können sich davon befreien lassen. Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht unterschreiben.

Ist eine Befreiung nicht erfolgt, sind bei einer geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung zur Rentenversicherung Pflichtbeiträge in Höhe von 18,6 % zu zahlen; davon entfallen auf den Arbeitgeber 15 % und auf den Schüler 3,6 %. Erfolgt eine Befreiung, muss der Arbeitgeber pauschale Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % zahlen.

In der Krankenversicherung werden für gesetzlich krankenversicherte Schüler pauschale Krankenversicherungsbeiträge in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts fällig.

Weitere Informationen

Antworten auf Fragen rund um die Versicherung, Meldung und Beitragsberechnung bei geringfügiger Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern finden Sie beispielsweise hier:

Auf den Punkt gebracht: Versicherung
Auf den Punkt gebracht: Meldungen
Auf den Punkt gebracht: Beiträge
Lexikoneintrag „Geringfügige Beschäftigung“
Filmische Erklärung für Schülerinnen und Schüler
Hinweise im Internet
Tipps und Tricks der Minijob-Zentrale