

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

[Online-Umfrage](#) zur Ausgabe
1/2018 teil.

Es erwarten Sie drei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/294bac6>

Sondierungsgespräche **2**

Was planen CDU/CSU und SPD?

Krankenversicherungsfreiheit **3**

Entgeltminderung und Unterbrechung

Statusfeststellung von Erwerbstätigen **6**

Rundschreiben aktualisiert

Dauerbeschäftigung oder nicht **10**

Welche BBG gilt?

Gesonderte Meldung **16**

Abschied vom Papier



Was CDU/CSU und SPD planen - ein Auszug aus den Sondierungsgesprächen

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: 30.1.2018

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.summa-summarum.eu.

Am 21. Januar 2018 hat sich die SPD auf einem Sonderpartei-tag für die Aufnahme von Koalitionsverhandlungen mit CDU und CSU ausgesprochen. Was ist den Sondierungsgesprächen zufolge für die gesetzliche Rentenversicherung geplant?

Rentenversicherungspflicht für Selbständige

Geplant ist eine Altersvorsorgepflicht für alle Selbständigen. Im Rahmen einer Opt-out-Lösung können die Betroffenen dann zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und anderen geeigneten und insolvenzsicheren Altersvorsorgearten wählen.

„Grundrente“

Mit einer um 10 % oberhalb des regionalen Grundsicherungsbedarfs liegenden Leistung soll die Lebensleistung bedürftiger Versicherter gewürdigt werden, die 35 Jahre lang Beiträge eingezahlt, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben.

Mütterrente

36 statt 24 Monate Erziehungszeit sollen als Mütterrente II Müttern angerechnet werden, die vor 1992 drei oder mehr Kinder erzogen haben.

Geänderte Rentenformel und Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“

Das Rentenniveau soll bis 2025 auf dem heutigen Niveau von 48 % gesetzlich abgesichert werden. Um das zu schaffen, wird bereits im Jahr 2018 die Rentenformel geändert. Mit der Fortentwicklung der gesetzlichen Rente auch über das Jahr 2025 hinaus soll sich dann eine Rentenkommission beschäftigen.

Erwerbsminderungsrente

Die Zurechnungszeit wird in mehreren Schritten bis zum 67. Lebensjahr angehoben.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Krankenversicherungsfreiheit bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Unter dem Datum vom 22. März 2017 hat der GKV-Spitzenverband „Grundsätzliche Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ herausgegeben. Die Hinweise sind eine Entscheidungshilfe, sie ersetzen im konkreten Einzelfall nicht die Entscheidung der Krankenkasse. In den Hinweisen werden über 21 Seiten Rechtsprechung und Verwaltungspraxis zu dem Thema zusammengefasst dargestellt. Manches ist bekannt und geläufig, manches weniger. Der folgende Beitrag geht speziell auf die Besonderheiten bei vorübergehenden oder befristeten Entgeltminderungen und bei Unterbrechung einer entgeltlichen Beschäftigung ein.

Vorübergehende oder befristete Entgeltminderung

Die Versicherungsfreiheit endet sofort, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet. Dies gilt – entgegen früherer Verwaltungspraxis der Krankenkassen – auch dann, wenn die Entgeltminderung ihrem Anschein nach nur vorübergehender Natur oder zeitlich befristet ist. Ausnahmen bilden der Bezug von Kurzarbeitergeld (ohne Transferkurzarbeitergeld) und die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben. Vorübergehende und zeitlich befristete Entgeltminderungen bieten daher auch die Möglichkeit, wieder in die gesetzliche Krankenversicherung zurückzukehren und dort unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Erfüllung der Voraussetzungen der freiwilligen Versicherung nach [§§ 9 und 188 SGB V](#)) zu verbleiben.

Unterbrechungstatbestände

Bei Zeiten der Unterbrechung des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses kommt es darauf an, ob und inwieweit eine Versicherungsfreiheit nach [§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#) weiterhin besteht. Davon hängt ab, ob Versicherungspflicht nach anderen Rechtsvorschriften der Krankenversicherung (z. B. als Rentenbezieher oder Rentenantragsteller) eintreten kann. In Zeiten der Versicherungsfreiheit ist außerdem eine Familienversicherung über den Ehegatten oder Lebenspartner ausgeschlossen.

Zu den Zeiten der Unterbrechung eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses, die ohne Auswirkungen auf den krankensicherungsrechtlichen Status bleiben, zählen insbesondere Zeiten

- der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung (unabhängig davon, ob Krankengeld oder Krankentagegeld gezahlt wird),
- des Bezugs von Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld,
- des Bezugs von Mutterschaftsgeld,
- des Bezugs von Kurzarbeitergeld (ohne Transferkurzarbeitergeld),
- in denen sich der Arbeitnehmer rechtmäßig im Arbeitskampf befand,
- der Teilnahme an einer Eignungsübung.

Die Versicherungsfreiheit endet dagegen bei

- unbezahltem Urlaub nach Ablauf eines Monats,
- Inanspruchnahme von Elternzeit,
- Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz.

Zu den Auswirkungen der Unterbrechung im Einzelnen

Wird die Beschäftigung eines versicherungsfreien Arbeitnehmers ohne Entgeltzahlung unterbrochen, gilt nach [§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV](#) die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, längstens jedoch für einen Monat. Diese Fiktion des für eine begrenzte Zeit fortdauernden entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses erfasst auch die nach [§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#) versicherungsfreien Arbeitnehmer. Sie führt dazu, dass die Versicherungsfreiheit bei einem fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis mit unterbrochener Arbeitsentgeltzahlung zunächst fortwirkt, spätestens jedoch nach Ablauf eines Monats endet.

Bei Unterbrechung des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses aus Anlass der Inanspruchnahme von Elternzeit – unabhängig von der Dauer der beanspruchten Elternzeit – endet die Versicherungsfreiheit mit Beginn der Elternzeit; der Monatszeitraum des [§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV](#) findet keine Anwendung ([§ 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV](#)). Gleiches gilt bei einer Freistel-

lung von der Arbeitsleistung nach [§ 3 des Pflegezeitgesetzes](#) ([§ 7 Abs. 3 Satz 4 SGB IV](#)).

Wird im Anschluss an die Elternzeit unbezahlter Urlaub oder eine andere Art der Freistellung von der Arbeitsleistung ohne Entgeltzahlung vereinbart bzw. in Anspruch genommen, besteht ebenfalls keine Versicherungsfreiheit, da bereits während der Elternzeit der Tatbestand des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze wegen des vollständigen Wegfalls des Arbeitsentgelts nicht mehr erfüllt ist. Zwar gilt in diesen Fällen das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis für den ersten Monat des unbezahlten Urlaubs oder der anderen Art der Freistellung von der Arbeitsleistung ohne Entgeltzahlung als fortbestehend. In der Konsequenz führt die fehlende Entgeltzahlung mit Beginn des zweiten Monats zu einem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten hinsichtlich der Renten- und Arbeitslosenversicherung abmelden.

Die gleichen versicherungsrechtlichen Folgen ergeben sich in den Fällen, in denen nach dem Ende des Krankengeldbezugs (insbesondere durch Erreichen der Höchstanspruchsdauer) die entgeltliche Beschäftigung bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses nicht (wieder) aufgenommen wird.

Die „Grundsätzlichen Hinweise“ stehen auf der Seite der [Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See](#) zur Verfügung.

Statusfeststellung von Erwerbstätigen

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Anlagen 2 bis 6 des Rundschreibens „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 13. April 2010 überarbeitet und in der Fassung vom 8. November 2017 neu bekanntgegeben. Sie werden damit Bestandteil des Rundschreibens. Anlass für die Überarbeitung sind die Auswirkungen jüngerer BSG-Urteile sowie zweitinstanzlicher Rechtsprechung.

Anlage 2 – Handelsvertreter

Anlage 2 enthält Ausführungen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Handelsvertretern. Zunächst wurde der Begriff des Unternehmerrisikos konkretisiert. Ein solches besteht nach den vom BSG weiterentwickelten Grundsätzen nicht nur, wenn eigenes Kapital, sondern auch die eigene Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird.

Rechtsmacht

Maßgeblich für die Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit ist das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen wird. Die sich aus vertraglichen Vereinbarungen (z. B. Gesellschaftsvertrag einer GmbH) und ggf. gesetzlichen Vorgaben (z. B. GmbHG) ergebende Rechtsmacht ist daher für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung bedeutsam, auch wenn sie tatsächlich nicht ausgeübt wird.

Zudem wurde der Grundsatz aus den sog. **Rechtsmacht-Urteilen** (vgl. zuletzt [summa summarum 3/2016](#)) des BSG aufgenommen, wonach beim Abweichen der tatsächlichen Gegebenheiten von den vertraglichen Vereinbarungen die tatsächlichen Verhältnisse nur dann ausschlaggebende Bedeutung haben können, wenn eine – formlose – Abbedingung der vertraglichen Vereinbarungen rechtlich möglich ist.

Weiter wurde das Merkmal „Tätigwerden für mehrere Auftraggeber“ von einem starken Merkmal für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit zu einem Abgrenzungsmerkmal ohne bzw. mit sehr geringem Gewicht herabgestuft. Denn nach der Argumentation des BSG in seiner jüngeren Rechtsprechung (vgl. z. B. [summa summarum 2/2017](#)) ist es auch bei Beschäftigten nicht ungewöhnlich, dass sie noch bei einem weiteren Arbeitgeber eine Nebenbeschäftigung ausüben, ohne dass der sozialversicherungsrechtliche Charakter der ersten Beschäftigung deshalb abweichend beurteilt werden müsste.

Schließlich wurde das verbliebene starke Merkmal „Beschäftigung von eigenen versicherungspflichtigen Arbeitnehmern“ konkretisiert. Sie müssen tatsächlich regelmäßig beschäftigt werden und damit das Gesamtbild der Tätigkeit des Handelsvertreters prägen.

Anlage 3 – Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH

Anlage 3 beinhaltet die versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern, mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH. Sie wurde aufgrund mehrerer BSG-Urteile aus den Jahren 2015 und 2016 ergänzt (vgl. dazu auch [summa summarum 3/2016](#)).


Fortentwicklung der „Kopf- und Seele“-Rechtsprechung

Die Fortentwicklung der „Kopf-und-Seele“-Rechtsprechung des 12. Senats des BSG wurde in der Anlage 3 nachvollzogen. Diese von den für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung und das Recht der Unfallversicherung zuständigen Senaten des BSG entwickelten Grundsätze sind für die Statusbeurteilung im Versicherungs- und Beitragsrecht nicht anwendbar.

Außerhalb des Gesellschaftsvertrags geregelte Vereinbarungen zur Stimmabgabe

Die Rechtsauffassung des 12. Senats, wonach außerhalb des Gesellschaftsvertrags geregelte Vereinbarungen zur Stimmabgabe nicht geeignet sind, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsmachtverhältnisse ohne Weiteres mit versicherungsrechtlicher Wirkung zur Annahme einer selbständigen Tätigkeit zu verschieben, fand ebenfalls Aufnahme in Anlage 3.

Dazu zählen z. B. rechtlich zulässige und außerhalb eines formgebundenen Gesellschaftsvertrags einzelschriftlich getroffene Stimmbindungsverträge zur einheitlichen Stimmabgabe der Gesellschafter oder im Anstellungsvertrag von Gesellschafter-Geschäftsführern ohne umfassende Sperrminorität eingeräumte Veto-Rechte gegen mehrheitlich gefasste Beschlüsse der Gesellschafterversammlung. Beide Vereinbarungen können im Konfliktfall einseitig zwischen den Gesellschaftern ggf. ordentlich bzw. jederzeit aus wichtigem Grund gekündigt werden. Daher kommt es allein auf die den Beteiligten aufgrund des Kündigungsrechts zustehende Rechtsmacht an. Auch gesellschaftsrechtlich ohnehin unwirksame Stimmrechtsübertragungen gehören dazu, egal ob sie als Legitimationszession (Ausübung des Stimmrechts im eigenen Namen) oder als Stimmrechtsvollmacht (Ausübung des Stimmrechts im fremden Namen) auszulegen sind. Sie können jederzeit widerrufen wer-



den, so dass es daher allein auf die aufgrund des Widerufsrechts zustehende Rechtsmacht ankommt. Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung des Gesamtbildes einer Tätigkeit allein aus im Gesellschaftsvertrag selbst eingeräumten Minderheitenrechten eine selbständige Tätigkeit abgeleitet werden kann.

Rechtsprechungsübersicht


Die Rechtsprechungsübersicht im Anhang 1 wurde um die sieben BSG-Urteile des 12. Senats aus den Jahren 2015 und 2016 zur „Kopf-und-Seele“-Rechtsprechung und zur Bewertung von außerhalb des Gesellschaftsvertrags geregelten Vereinbarungen zur Stimmabgabe ergänzt.

Anlage 4 – mitarbeitende Angehörige

Anlage 4 befasst sich mit der versicherungsrechtlichen Beurteilung von mitarbeitenden Familienangehörigen. Auch hier wurde – wie in Anlage 2 – der Grundsatz aus den sog. Rechtsmacht-Urteilen des BSG aufgenommen, wonach beim Abweichen der tatsächlichen Gegebenheiten von den vertraglichen Vereinbarungen die tatsächlichen Verhältnisse nur dann ausschlaggebende Bedeutung haben können, wenn eine – formlose – Abbedingung der vertraglichen Vereinbarungen rechtlich möglich ist.

Zudem wurde verdeutlicht, dass die regelmäßige Zahlung von Lohnsteuer und die Buchung der Einkünfte als Betriebsausgaben nach Auffassung des BSG ein gewichtiges Indiz für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis von mitarbeitenden Familienangehörigen darstellen (vgl. dazu [summa summarum 1/2014](#)). Demgegenüber misst das BSG der Gewährung von Krediten und der Übernahme von Bürgschaften nur noch eine geringe Indizwirkung gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zu (vgl. dazu [summa summarum 3/2016](#)).

Schließlich wurde zur Frage der Mitunternehmerschaft eines Ehegatten oder sonstigen Familienangehörigen herausgestellt, dass nach der Rechtsprechung des BSG nur noch darauf abgestellt wird, wer alleiniger Betriebs- bzw. Unternehmensinhaber ist. Bei einer juristischen Person mit eigener Rechtspersönlichkeit ist diese unabhängig von den als Gesellschafter dahinterstehenden juristischen oder natürlichen Personen und deren



verwandtschaftlichen oder wirtschaftlichen Beziehungen zu betrachten. Dieser Grundsatz findet auch auf die Trägerschaft eines Unternehmens durch eine (natürliche) Einzelperson Anwendung. Damit unterscheidet sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Erwerbstätigkeit im Einzelunternehmen eines Familienangehörigen nicht wesentlich von der Beurteilung einer Erwerbstätigkeit in einer Familien-GmbH (vgl. dazu [summa summarum 1/2014](#)).

Anlage 5 – Katalog bestimmter Berufsgruppen

In Anlage 5 mit dem Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit wurden unter dem Stichwort *Ärzte* Ausführungen zu sog. *Honorarärzten in stationären Einrichtungen* und zu *ärztlichen Leitern von Rettungsdiensten* nach landesgesetzlichen Regelungen aufgenommen. Beim Stichwort *Ausbeiner* wurden zur Verdeutlichung der Einsatzmöglichkeiten dieser Personengruppe verschiedene Fallgruppen ergänzt. Als neue Stichwörter wurden aufgenommen: *Bewachungsgewerbe*, *EDV-Berater*, *Entbindungspfleger*, *Ernährungsberater*, *Verkaufsförderer* sowie *Synchron- und Werbesprecher*. Das Stichwort *Pflegekräfte* wurde unterteilt in *Pflegepersonen in der ambulanten (häuslichen) Pflege* und *in stationären Einrichtungen (Alten- oder Krankenpflege)*. Das Stichwort *Vertreter eines niedergelassenen Arztes* wurde um die Personengruppen der *Vorbereitungs-, Weiterbildungs- und Entlastungsassistenten* erweitert.

Darüber hinaus wurden diverse Stichwörter um BSG-Rechtsprechung und insbesondere zweitinstanzliche Urteile ergänzt.

Beschäftigung – auf Dauer, regelmäßig wiederkehrend oder unständig: Unterschiede bei der Beitragsberechnung

Das Arbeitsentgelt eines versicherungspflichtig Beschäftigten ist bis zur BBG der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig. Dabei findet grundsätzlich die volle und nur in bestimmten Fällen die anteilige monatliche BBG Anwendung.

Beitragsbemessungsgrenze (BBG)

Die Beiträge werden von einem Arbeitsentgelt bis zur Höhe der für den Abrechnungszeitraum geltenden BBG erhoben. Die BBG wird jährlich im Voraus für das nächste Kalenderjahr festgesetzt. Sie beträgt 2018 in der Kranken- und Pflegeversicherung monatlich 4.425 Euro (einheitlich in den alten und neuen Bundesländern). In der Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Bundesländern monatlich 6.500 Euro (knappschaftliche Rentenversicherung: 8.000 Euro) und in den neuen Bundesländern 5.800 Euro (knappschaftliche Rentenversicherung: 7.150 Euro).

BBG nach Beschäftigungsdauer

Ob bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung das Arbeitsentgelt bis zur Höhe der vollen oder der auf die tatsächliche Beschäftigungszeit entfallenden anteiligen monatlichen BBG beitragspflichtig ist, hängt grundsätzlich davon ab, für welchen Zeitraum Versicherungspflicht besteht. Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um eine versicherungspflichtige Dauerbeschäftigung oder eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung handelt. Für unständige Beschäftigungen gilt hingegen eine besondere Regelung.

Dauerbeschäftigung

Bei einer versicherungspflichtigen Dauerbeschäftigung ist unabhängig davon, an wie viel Tagen die Beschäftigung im Monat tatsächlich ausgeübt wird, das während der durchgehenden Versicherungspflicht gewährte Arbeitsentgelt jeweils bis zur vollen monatlichen BBG beitragspflichtig. Lediglich bei Beginn und Ende der Dauerbeschäftigung und Versicherungspflicht im Laufe eines Kalendermonats ist der Beitragsberechnung nur der für den Zeitraum der Versicherungspflicht auf den Teilmonat entfallende anteilige Wert der monatlichen BBG zu Grunde zu legen. Dies gilt auch für Zeiten der Unterbrechung der Beschäftigung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt. Allerdings besteht für diese Zeiten die versicherungspflichtige Dauerbeschäftigung grundsätzlich für einen (Zeit-)Monat fort ([§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV](#)).

Vom Vorliegen einer Dauerbeschäftigung ist auszugehen, wenn sich einzelne Arbeitsverrichtungen/-einsätze von Beginn an in gewissen Abständen vereinbarungsgemäß wiederholen und eine Verfügungsbereitschaft zwischen den Arbeitseinsätzen nicht ausgeschlossen ist. Eine Dauerbeschäftigung liegt deshalb

auch dann vor, wenn den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ein (Rahmen-)Arbeitsvertrag oder eine sonstige – auch stillschweigende – Abrede zu Grunde liegt, aus der sich ergibt, dass die Rechtsbeziehung auf Dauer angelegt sein soll (z. B. durch die Aufnahme in einen Kreis immer wieder Beschäftigter oder zur Verfügung stehender Personen) und sich der Arbeitnehmer verpflichtet – in einem typischen oder atypischen Abrufverhältnis –, regelmäßig für Arbeitseinsätze zur Verfügung zu stehen, deren Zeitpunkte nicht von vornherein feststehen. Dabei ist von einer durchgehenden Dauerbeschäftigung auszugehen, wenn der Beschäftigte mindestens einmal im Monat bei demselben Arbeitgeber zum Einsatz kommt, wobei eine Unterbrechung von nicht länger als einem Monat i. S. des [§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV](#) unschädlich ist.

Beispiel 1

Der Beschäftigung als Programmierer liegt ein (Rahmen-)Arbeitsvertrag zu Grunde, wonach der freiwillig krankenversicherte Beschäftigte an drei Tagen pro Woche, deren konkrete zeitliche Lage vom Arbeitgeber jeweils in der Vorwoche festgelegt wird, insgesamt 20 Stunden arbeitet. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 7.000 EUR.

Aufgrund der ständigen Verfügungsbereitschaft des Beschäftigten liegt eine renten- und arbeitslosenversicherungspflichtige Dauerbeschäftigung vor. Das monatliche Arbeitsentgelt ist i. H. der vollen monatlichen BBG der allgemeinen Rentenversicherung beitragspflichtig. Der Berechnung des Beitragszuschusses zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung ist ein dem Grunde nach beitragspflichtiges Arbeitsentgelt i. H. der vollen monatlichen BBG der Kranken- und Pflegeversicherung zu Grunde zu legen.

Regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung

Bei regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen besteht grundsätzlich nur während der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt Versicherungspflicht. Der Beitragsberechnung ist dabei das Arbeitsentgelt bis zu der für den Zeitraum der Versicherungspflicht auf den Teilmonat entfallenden anteiligen monatlichen BBG zu Grunde zu legen.

Eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung liegt vor, wenn sich lediglich einzelne befristete Beschäftigungen in bestimmten zeitlichen Abständen wiederholen. Dies ist auch der Fall,

wenn die sich wiederholenden Beschäftigungen aufgrund einer Rahmenvereinbarung erfolgen, die noch keine Verpflichtung des Beschäftigten zu Arbeitsverrichtungen/-einsätzen enthält, diese vielmehr jeweils gesondert vereinbart wird.

Beispiel 2

Der Beschäftigung als Programmierer liegt ein Rahmenvertrag zu Grunde. Die tatsächlichen Beschäftigungszeiten von jeweils maximal zwei Tagen zu je 8 Stunden mit einem Stundenlohn i. H. von 80 EUR werden je nach Bedarf zwischen dem Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart.

Es handelt sich um eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung. Der Beitragsberechnung ist jeweils die auf die tatsächliche versicherungspflichtige Beschäftigungszeit entfallende jeweils maßgebende anteilige BBG zu Grunde zu legen. Aufgrund der jeweils von vornherein erfolgten Befristung der wiederkehrenden Beschäftigung findet § 7 Abs. 3 SGB IV zum Fortbestand der Beschäftigung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt keine Anwendung.

Unständige Beschäftigungen

Bei versicherungspflichtig unständig Beschäftigten besteht zwar ebenfalls nur während der tatsächlichen Ausübung der auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt Versicherungspflicht. Bei einer berufsmäßig ausgeübten versicherungspflichtigen unständigen Beschäftigung ist jedoch unabhängig von der kurzen Beschäftigungsdauer das Arbeitsentgelt jeweils bis zur vollen monatlichen BBG beitragspflichtig. Dies gilt in der Rentenversicherung auch dann, wenn die unständige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. [summa summarum 4/2017](#)). In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt in diesen Fällen hingegen lediglich die für den Zeitraum der Versicherungspflicht auf den Teilmonat entfallende anteilige monatliche BBG.

Unständige Beschäftigungen sind dabei Arbeitsverrichtungen/-einsätze von weniger als einer Woche, die jeweils getrennt voneinander vereinbart werden. Diese unterscheiden sich voneinander vom Inhalt und Zweck und erschöpfen sich nach ihrer jeweiligen Erfüllung, ohne auf einander folgenden Tätigkeiten abzielen oder diese zur Folge zu haben. Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und unständig Beschäftigtem entsteht also von unständiger Beschäftigung zu unständiger Beschäfti-

gung immer wieder neu. Unständige Beschäftigungen wiederholen sich daher nicht aufgrund einer schon vorher getroffenen Absprache.

Beispiel 3

Für die Synchronisation eines Filmes wird ein Synchronsprecher für zwei Tage beschäftigt. Das Arbeitsentgelt beträgt 800 EUR. Der Synchronsprecher übt die auf weniger als eine Woche befristete Beschäftigung versicherungspflichtig berufsmäßig aus.

Der Beitragsbemessung ist das Arbeitsentgelt in voller Höhe zu Grunde zu legen. Eine Begrenzung auf die jeweilige anteilige BBG erfolgt nicht.

Beitragsbemessungsgrenze bei Mehrfachbeschäftigung

Werden innerhalb eines Kalendermonats mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, deren Arbeitsentgelte in der Summe die monatliche BBG übersteigen, sind die Arbeitsentgelte zum Zwecke der Beitragsberechnung nach dem Verhältnis ihrer Höhe so zueinander zu vermindern, dass sie zusammen höchstens die BBG erreichen. Übersteigen bereits einzelne Arbeitsentgelte die BBG sind sie vor der Verhältnisrechnung auf die BBG zu reduzieren (vgl. [Gemeinsame Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Beitragsberechnung nach § 22 Abs. 2 SGB IV bei Arbeitnehmern mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen vom 12. November 2014](#)).

Beispiel 4

Ein Beschäftigter übt in den alten Bundesländern bei zwei Arbeitgebern jeweils eine versicherungspflichtige Dauerbeschäftigung aus. Im März 2018 verdient er bei Arbeitgeber A 2.800 EUR und bei Arbeitgeber B 1.900 EUR.

Das Gesamtentgelt beträgt im März 4.700 EUR.

Renten- und Arbeitslosenversicherung:

Da die maßgebende BBG i. H. von 6.500 EUR nicht überschritten wird, sind beide Arbeitsentgelte in voller Höhe beitragspflichtig.

Kranken- und Pflegeversicherung:

Aufgrund der maßgebenden BBG i. H. von 4.425 EUR ist das Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A i. H. von 2.636,17 EUR und bei Arbeitgeber B i. H. von 1.788,83 EUR beitragspflichtig.

Fortsetzung

Beispiel 4 - Fortsetzung

Das jeweils beitragspflichtige Arbeitsentgelt wird wie folgt berechnet:

Arbeitgeber A	Arbeitgeber B
<u>2.800 EUR x 4.425 EUR</u>	<u>1.900 EUR x 4.425 EUR</u>
4.700 EUR	4.700 EUR

Wenn neben einer bestehenden versicherungspflichtigen Beschäftigung im Laufe eines Monats eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung hinzutritt oder wegfällt, sind aus Vereinfachungsgründen die Arbeitsentgelte der hinzutretenden bzw. wegfallenden Beschäftigung dem gesamten Kalendermonat des Hinzutritts bzw. Wegfalls zuzuordnen. Gleiches gilt, wenn die hinzutretende versicherungspflichtige Beschäftigung im Laufe desselben Monats wieder wegfällt.

Beispiel 5

Ein Beschäftigter übt in den alten Bundesländern bei Arbeitgeber A eine versicherungspflichtige Dauerbeschäftigung und bei Arbeitgeber B eine versicherungspflichtige wiederkehrende Beschäftigung aus. Im März 2018 verdient er bei Arbeitgeber A 2.800 EUR und bei Arbeitgeber B vom 5. bis 9. März 1.900 EUR.

Es bleibt bei der Lösung zu Beispiel 4.

Tritt eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Laufe eines Monats zu einer versicherungspflichtigen Beschäftigung hinzu, die ebenfalls nicht für den gesamten Kalendermonat besteht, kann für die anteilmäßigen Aufteilung der Arbeitsentgelte nicht die volle monatliche BGG berücksichtigt werden. Vielmehr sind die (gesamten) Arbeitsentgelte aus den Beschäftigungen, ungeachtet des konkreten Mehrfachbeschäftigungs- bzw. Überschneidungszeitraums, ins Verhältnis zu einer anteiligen BGG für den Rahmenzeitraum zu setzen. Dies gilt auch bei der Beendigung parallel ausgeübter versicherungspflichtiger Beschäftigungen im Laufe eines Monats. Rahmenzeitraum ist die Zeit, die mit Beschäftigungszeiten belegt ist.

Beispiel 6

Ein Beschäftigter übt in den alten Bundesländern bei Arbeitgeber A ab 5. März eine versicherungspflichtige Dauerbeschäftigung und bei Arbeitgeber B eine versicherungspflichtige wiederkehrende Beschäftigung aus. Im März 2018 verdient er bei Arbeitgeber A 2.500 EUR und bei Arbeitgeber B vom 12. bis 16. März 1.900 EUR Arbeitsentgelt.

Beispiel 6

Das Gesamtentgelt beträgt im März 4.400 EUR. Der Rahmenzeitraum besteht vom 5. bis 31. März.

Renten- und Arbeitslosenversicherung:

Anteilige BBG für den Rahmenzeitraum
 $6.500 \times 27 / 30 = 5.850 \text{ EUR}$

Da das Gesamtentgelt die anteilige BBG nicht überschreitet, sind beide Arbeitsentgelte in voller Höhe beitragspflichtig.

Kranken- und Pflegeversicherung:

Anteilige BBG für den Rahmenzeitraum
 $4.425 \text{ EUR} \times 27 / 30 = 3.982,50 \text{ EUR}$

Aufgrund der anteiligen BBG i. H. von 3.982,50 EUR ist das Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber A i. H. von 2.262,78 EUR und bei Arbeitgeber B i. H. von 1.719,72 EUR beitragspflichtig.

Das jeweils beitragspflichtige Arbeitsentgelt wird wie folgt berechnet:

Arbeitgeber A	Arbeitgeber B
<u>2.500 EUR x 3.982,50 EUR</u>	<u>1.900 EUR x 3.982,50 EUR</u>
4.400 EUR	4.400 EUR

Die Aufteilung der Arbeitsentgelte unabhängig vom konkreten Zeitraum der Mehrfachbeschäftigung bzw. Überschneidung, dient der Verfahrensvereinfachung. Sie führt dazu, dass eine Aufteilung unterbleiben kann, wenn die Summe der Arbeitsentgelte aus derartigen Mehrfachbeschäftigungen für weniger als einen Kalendermonat die anteilige BBG für den Rahmenzeitraum nicht übersteigt. In den übrigen Fällen wird zudem vermieden, dass die erzielten Arbeitsentgelte für Tage der Mehrfachbeschäftigung bzw. Überschneidung gesondert zu ermitteln sind. Sofern Arbeitgeber eine taggenaue Aufteilung der Arbeitsentgelte und BBG für den Überschneidungszeitraum vornehmen, wird dies nicht beanstandet.

Den Arbeitgebern von Mehrfachbeschäftigten, deren Arbeitsentgelte nach Auswertung der Entgeltmeldungen durch die Krankenkassen insgesamt die BBG übersteigen, teilen die Krankenkassen – nach Abgabe der GKV-Monatsmeldungen für den Zeitraum der Mehrfachbeschäftigung (vgl. auch [summa summarum 6/2014](#)) – das monatliche Gesamtarbeitsentgelt je Sozialversicherungszweig mit. Spätestens auf dieser Grundlage können Arbeitgeber, die entsprechend dem Verhältnis der Höhe der Arbeitsentgelte zueinander abzuführenden Beiträge unter Beachtung der maßgebenden BBG berechnen und ggf. nachträglich berichtigen.

Datensatz statt Papier – die elektronische Anforderung der Gesonderten Meldung

Die digitale Verbindung zwischen Arbeitgeber und Rentenversicherung wird immer enger. Mit dem Einsatz des jüngsten Verfahrens wird es künftig möglich sein, Gesonderte Meldungen elektronisch beim Arbeitgeber anzufordern – vorausgesetzt, der Arbeitgeber hat sich für das Verfahren registriert.

Um einen nahtlosen Übergang vom Erwerbsleben in den Altersrentenbezug zu erreichen oder im Rahmen eines Scheidungsverfahrens die bis zum Eheende erworbenen Rentenansprüche für das Familiengericht zeitnah ermitteln zu können, wurde zum 1. Januar 2008 die Gesonderte Meldung eingeführt. Gesonderte Entgeltmeldungen sind für bereits abgelaufene, aber noch nicht gemeldete Zeiträume im laufenden Kalenderjahr zu erstatten, wenn dies der Versicherte oder das Familiengericht beantragt. Die Rentenversicherung ermittelt daraufhin die voraussichtlichen beitragspflichtigen Einnahmen bis zum Rentenbeginn bzw. Eheende durch Hochrechnung. Hierdurch werden Arbeitgeber und Sozialleistungsträger von der Verpflichtung zur Ausstellung einer Bescheinigung über die voraussichtlichen beitragspflichtigen Einnahmen befreit.

Die Zeiten ändern sich...

Gesonderte Meldungen sind durch die Arbeitgeber seit dem Jahr 2008 elektronisch aus dem Lohnabrechnungsprogramm (Meldegrund 57) abzugeben. Demgegenüber erfolgte die Anforderung der Gesonderten Meldungen durch die Rentenversicherung bisher immer noch mit einem Papierformular direkt beim Arbeitgeber oder über den Versicherten.

Um das Verfahren durchgängig elektronisch und damit auch für die Arbeitgeber unbürokratischer zu gestalten, besteht bereits seit 1. Januar 2017 für die Rentenversicherung die Pflicht, Gesonderte Meldungen auf elektronischem Wege anzufordern. Künftig kann die Anforderung auf diese Weise papierlos innerhalb weniger Minuten beim Arbeitgeber sein – und die Meldung schon am gleichen Tag auf dem Weg in das Versicherungskonto.

Registrierung für das Verfahren

Die Teilnahme am elektronischen Anforderungsverfahren ist für den Arbeitgeber nicht verpflichtend. Um die Vorteile des maschinellen Verfahrens nutzen zu können, müssen sich Arbeitgeber oder beauftragte Abrechnungsstellen jedoch über das Entgeltabrechnungsprogramm einmalig bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) registrieren. Möchte der Arbeitgeber nicht mehr am Verfahren teilnehmen, ist eine Abmeldung möglich.

Voraussetzung für die Registrierung ist, dass das vom Arbeitgeber eingesetzte Entgeltabrechnungsprogramm die neue Funktion unterstützt und durch die Systemuntersuchung der Sozialversicherung zertifiziert wurde. Erst ab 1. Januar 2019 sind die Softwareanbieter verpflichtet, die Annahme von elektronischen Anforderungen sowie die damit verbundene Verfahrensregistrierung anzubieten. Wer wissen will, ob er bereits jetzt von den Vorteilen des elektronischen Anforderungsverfahrens profitieren kann, erhält diese Information vom jeweiligen Anbieter.

Selbstverständlich steht die DSRV allen Arbeitgebern und Steuerberatern beratend zur Seite.

Ablauf des Verfahrens

Werden Entgeltdaten zur Festsetzung einer Rente oder der Ermittlung von Versorgungsanwartschaften für ein Scheidungsverfahren benötigt, löst der zuständige Rentenversicherungsträger eine elektronische Anforderung mit den Daten der letzten im Versicherungskonto gespeicherten Arbeitgebermeldung an die DSRV aus. Die Anforderung beinhaltet Angaben zum Versicherten, zum Arbeitgeber und die anzufordernden Werte. Die DSRV prüft auf Grundlage der Daten, ob sich der Arbeitgeber für die Teilnahme am Verfahren registriert hat. Ist das der Fall, wird die elektronische Anforderung an den Arbeitgeber weitergeleitet. Sollte zu diesem Zeitpunkt noch keine Registrierung seitens des Arbeitgebers erfolgt sein, wird wie bisher der Postversand des Papierformulars veranlasst. Die Gesonderte Meldung ist durch den Arbeitgeber wie gewohnt aus dem Lohnabrechnungsprogramm zu erstellen und übermitteln.

Entwicklung seit 2017

Im zweiten Halbjahr 2017 testeten die Rentenversicherungsträger den Versand von elektronischen Anforderungen an die DSRV. Im Januar 2018 wurde dieser Teil des Verfahrens produktiv eingesetzt, sodass Gesonderte Meldungen nunmehr ausschließlich elektronisch durch die Rentenversicherungsträger angefordert werden. Zeitgleich wurde die Testphase zur Weiterleitung der elektronischen Anforderung von der DSRV an registrierte Arbeitgeber erfolgreich beendet und produktiv eingesetzt.

Seit November 2017 war es ersten Arbeitgebern möglich, sich für das elektronische Verfahren zu registrieren. Bis zum endgültigen Einsatz des Verfahrens im Januar 2018 wurde - auch für bereits registrierte Arbeitgeber - stets der Versand des Papierformulars veranlasst.

Das Verfahren stößt auf großes Interesse. Bereits im Januar 2018 haben sich innerhalb weniger Tage eine halbe Million Arbeitgeber für das Verfahren registrieren lassen

rvBEA

Die Umsetzung der elektronischen Anforderung der Gesonderten Meldung stellt einen Teil des Verfahrens rvBEA dar. Hinter dem Kürzel rvBEA verbirgt sich das Angebot der Rentenversicherung für Arbeitgeber „Bescheinigungen Elektronisch Annehmen“: elektronischer Datenaustausch statt Papierformulare.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/35ecfaa)

zur Ausgabe 2/2018 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/35ecfaa>

Interessante Entscheidungen **2**

Aktuelle BSG-Urteile zum Versicherungs- und Beitragsrecht

Versicherungsrechtliche Beurteilung von Ehrenamtssinhabern **4**

BSG-Urteil vom 16. August 2017

U2-Umlage I **10**

Rundfunkanstalten – BSG-Urteil vom 26. September 2017

U2-Umlage II **13**

Erweiterung des Personenkreises

Kurzfristige Beschäftigung **15**

BSG-Urteil vom 5. Dezember 2017

Neues aus dem Meldeverfahren **17**

Absendernummer – Elektronischer Lohnnachweis



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: 25.4.2018

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.summa-summarum.eu.

Vor wenigen Wochen erst hat sich die neue Bundesregierung konstituiert. Bis die im Koalitionsvertrag vereinbarten Vorhaben in Gesetzgebung umgesetzt werden, wird es noch etwas dauern. summa summarum wird zu gegebener Zeit darüber berichten. Den Schwerpunkt dieser Ausgabe bildet die Darstellung dreier Entscheidungen des BSG, die von diesem kürzlich zum Versicherungs- und Beitragsrecht getroffen wurden.

Im ersten Verfahren ging es um die Frage, ob freie Mitarbeiter von Rundfunkanstalten, die kontinuierlich und regelmäßig dort arbeiten – die sog. festen Freien, der Begriff allein ist schon ein Paradoxum – Arbeitnehmer sind, für die die Umlage für Aufwendungen bei Mutterschaft (sog. U2) zu zahlen ist. Der 1. Senat des BSG hat die Frage bejaht und noch zwei Fragestellungen mitentschieden, die eigentlich nicht zur Diskussion standen: Für die Erhebung der Umlage gilt die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung und die Rentenversicherungsträger dürfen die Umlage in ihre Betriebsprüfungen einbeziehen sowie Verwaltungsakte dazu erlassen. Das Urteil ist zu begrüßen. Es beseitigt eine nur schwer nachvollziehbare Besonderheit, die die Rundfunkanstalten für sich in Anspruch genommen hatten.

Im zweiten Urteil hat der 12. Senat des BSG entschieden, dass es bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit kurzfristig Beschäftigter (z. B. Arbeitsloser) keine anteiligen monatlichen Werte gibt. Unabhängig davon, an wie vielen Tagen der Beschäftigte im Monat arbeitet, erst ab einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro kann Berufsmäßigkeit vorliegen. Das Urteil wird sicherlich bei all jenen Zustimmung finden, die in hohem Maße Kurzfristige beschäftigen; hier wird die Prüfung der Berufsmäßigkeit leichter.

Das am meisten beachtete Urteil in dieser Reihe ist das sog. Ehrenamtsurteil des 12. Senats vom 16. August 2017. Das BSG hat im Fall eines Kreishandwerkermeisters als Vorsitzendem des Vorstandes einer Kreishandwerkerschaft entschieden, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht vorliegt. Das Urteil und seine schriftlichen Gründe waren mit Spannung erwartet worden, die Sozialversicherungsträger, vor allem aber Arbeitgeber, die Ehrenamtliche beschäftigen, und Interessenverbände hofften



auf Antworten auf viele Fragen. Ein Teil dieser Fragen blieb jedoch unbeantwortet. Eine offene Frage ist der Anwendungsbe-
reich: Für welche Ehrenämter soll die Rechtsprechung gelten? Lediglich für die der funktionalen Selbstverwaltung oder auch für die der kommunalen Selbstverwaltung oder gar für alle Ehrenämter? Das BSG spricht zwar von einer Fortführung seiner Rechtsprechung zum Ehrenamt (die seinerzeit zu kommunalen Ehrenämtern ergangen ist). Das zu verstehen, fällt aber schwer. Denn die seinerzeitigen Fallgestaltungen waren anders als die jetzt entschiedene und die jeweiligen Urteilsgründe sind völlig verschieden. Den Sozialversicherungsträgern blieb nach alledem nur eine Beschränkung auf die entschiedene Fallgestaltung, nämlich die Ehrenämter der funktionalen Selbstverwaltung.

Eine weitere offene Frage ist die zulässige Höhe der Aufwandsentschädigung. In der früheren Rechtsprechung des 12. Senats kam es – neben der Ausübung von Verwaltungstätigkeit – auch darauf an, ob die steuerlich zulässigen Freibeträge überschritten wurden. Der Senat hat seinerzeit die steuerlichen Grenzen nicht in Frage gestellt. War der maßgebliche Freibetrag überschritten, lag Entgeltlichkeit vor. Im neuen Urteil bleibt das Steuerrecht gänzlich unerwähnt und unberücksichtigt. Einzige Bedingung an die Aufwandsentschädigung ist, dass sie nicht verdeckte Entlohnung für Erwerbsarbeit darstellen darf. Es spielt auch keine Rolle, ob die Aufwandsentschädigung konkret oder pauschal berechnete Aufwände abdeckt. Für eine eigenständige Festlegung von Richtwerten fehlt es in der Sozialversicherung an Rechtsgrundlagen oder einschlägiger ausdrücklicher Rechtsprechung. Sie hat sich daher einstweilen damit geholfen, widerlegbar all jene Aufwandsentschädigungen als „unschädlich“ zu betrachten, die durch Gesetz oder davon abgeleitet (z. B. in einer Satzung oder in Richtlinien) festgesetzt sind.

Eine Dauerlösung ist mit der jüngsten Rechtsprechung nicht geschaffen. Auch der 12. Senat hat in seinen Urteilsgründen den Hinweis gegeben, dass eine gesetzliche Klarstellung zu den Rahmenbedingungen des Ehrenamts wünschenswert wäre. Es bleibt abzuwarten, ob sich der Gesetzgeber in dieser Legislaturperiode der Sache annimmt.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Ehrenamt: BSG-Urteil zu ehrenamtlichen Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung

Das BSG hat seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten mit Urteil vom 16. August 2017 (B 12 KR 14/16 R) fortgeführt und neue Grundsätze für die Beurteilung aufgestellt.

Bisherige Rechtsprechung

Das BSG hat bisher bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von organschaftlichen Ehrenämtern wie z. B. ehrenamtlichen Bürgermeistern, Feuerwehrführungskräften oder Landräten Beschäftigungsverhältnisse angenommen, wenn die Betroffenen über Repräsentationsfunktionen hinaus dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsaufgaben wahrgenommen und hierfür eine den tatsächlichen Aufwand übersteigende pauschale Aufwandsentschädigung erhalten haben. Im Einzelfall war in einer Gesamtwürdigung der Umstände zu beurteilen, ob eine Verpflichtung zur weisungsgebundenen Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben besteht und damit dieser Aufgabenbereich die Tätigkeit prägt.

Neues Urteil

In seinem Urteil vom 16. August 2017 zu einem ehrenamtlich tätigen und mit Verwaltungsaufgaben betrauten Kreishandwerksmeister als Vorstandsvorsitzendem der Kreishandwerkerschaft hat das BSG ein Beschäftigungsverhältnis ausgeschlossen, weil:

- die Tätigkeit nicht im Rahmen eines gegenseitigen Vertrages bzw. Rechtsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses erfolgte,
- es keine Weisungen hinsichtlich Art, Zeit oder Ort der Tätigkeit und keine arbeitnehmertypische Einbindung in die Arbeitsorganisation der Kreishandwerkerschaft gab,
- das Fehlen der Beschränkung der Tätigkeit auf Repräsentationsaufgaben unerheblich ist und
- das ehrenamtliche Engagement nicht um einer finanziellen Gegenleistung willen erbracht wurde.

Repräsentationsaufgaben

Die fehlende Beschränkung der ehrenamtlichen Tätigkeit des Kreishandwerksmeisters auf Repräsentationsaufgaben begründete nach Auffassung des BSG nicht die Annahme einer Beschäftigung, da dessen Aufgaben und Tätigkeiten allein Ausfluss seiner organschaftlichen Stellung waren und dessen Ehrenamt nicht für jedermann frei zugänglich ist. Die Ausübung des Ehrenamts führte nicht zu der eine Beschäftigung kennzeichnenden persönlichen Abhängigkeit gegenüber der Kreishandwerkerschaft. Denn als deren Vorstandsvorsitzender hat er über das gesetzlich und satzungsrechtlich bestimmte Spektrum seiner Aufgaben hinaus keine überobligatorischen, sein Ehrenamt überschreitende Aufgaben des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgeübt.

Zudem, so das BSG, sei ehrenamtliche Tätigkeit grundsätzlich nicht auf Repräsentationsaufgaben beschränkt, sondern durch ihre ideellen Zwecke und Unentgeltlichkeit geprägt.

Unentgeltlichkeit

Die Unentgeltlichkeit eines Ehrenamtes sei dabei Ausdruck dafür, dass bei der im Rahmen ideeller Zwecke „geleisteten Arbeit“ keine maßgebliche Erwerbsabsicht im Vordergrund steht. Sofern finanzielle Zuwendungen erfolgen, schließen diese die Unentgeltlichkeit des ehrenamtlichen Engagements noch nicht aus. Sie seien vielmehr unschädlich, wenn sie in Form von Aufwendungsersatz konkrete oder pauschal berechnete Aufwände abdecken. Dies soll auch dann gelten, wenn sie einen pauschalen Ausgleich für die übernommene Verpflichtung darstellen oder Entschädigungen für Zeitversäumnis und Verdienstausschlag enthalten.

Die Verfolgung eines ideellen Zwecks ohne Erwerbsabsicht müsse dabei objektiv erkennbar vorliegen, und die gewährte Aufwandsentschädigung dürfe sich nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellen. Die Beurteilung der Erwerbsmäßigkeit erfolgt daher nicht aus der subjektiven Sicht des Einzelnen. Vielmehr ist das ehrenamtliche Engagement objektiv zu beurteilen. Dazu ist zu klären, was vom ehrenamtlich Tätigen im konkreten Fall normativ oder mangels rechtlicher Regelung nach allgemeiner Verkehrsanschauung – von

Aufwandsentschädigung und Aufwendungsersatz abgesehen – ohne Entlohnung seiner Arbeitskraft erwartet werden kann.

In der dem Kreishandwerksmeister gewährten Aufwandsentschädigung von bis zu 6.600 Euro im Jahr sah das BSG keinen Grund zur Annahme einer Erwerbszwecken dienenden Ehrenamtsausübung.

Neue Grundsätze der versicherungsrechtlichen Beurteilung


Aus dem Urteil leiten die Sozialversicherungsträger geänderte Grundsätze für die versicherungsrechtliche Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten ab, die mit der Tätigkeit eines ehrenamtlichen Kreishandwerksmeisters, also eines Organs der funktionalen Selbstverwaltung, vergleichbar sind. Dies gilt, wie in dem vom BSG entschiedenen Fall, im Rahmen der Verjährung auch für bereits vergangene Zeiträume.

Funktionale Selbstverwaltung

Bei der funktionalen Selbstverwaltung handelt es sich um die aufgabenbezogene und eigenverantwortliche Erfüllung öffentlicher Aufgaben durch juristische Personen des öffentlichen Rechts, z. B. Sozialversicherungsträger, Kreishandwerkerschaften, Industrie- und Handelskammern, Innungen und berufsständische Kammern. Hierzu zählen im Wesentlichen die soziale Selbstverwaltung (z. B. Sozialversicherungsträger), die berufsständische Selbstverwaltung (z. B. berufsständische Körperschaften bzw. Kammern) und die kulturelle Selbstverwaltung (z. B. Hochschulen, öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten).


Grundsätze der Beurteilung

→ Eine abhängige Beschäftigung wird weder durch den Umstand der Wahrnehmung eines Ehrenamtes noch durch eine öffentlich-rechtliche Organstellung gehindert. Dabei schließen weder das Rechtsverhältnis als Ehrenbeamter als solches noch dessen Rechtsstellung als Organ oder Mitglied eines Organs einer juristischen Person des öffentlichen Rechts mit eigenen gesetzlichen Befugnissen oder die Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung ohne Bezug zu einem konkreten Verdienstaufschlag die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses aus.

- 
- Ehrenamtliche Tätigkeit ist nicht auf Repräsentationsaufgaben beschränkt, sondern erhält ihr Gepräge durch ideelle Zwecke und Unentgeltlichkeit.
 - Aufgaben und Tätigkeiten, die Ausfluss der organschaftlichen Stellung einer ein Ehrenamt ausübenden Person in der funktionalen Selbstverwaltung und nicht jedermann frei zugänglich sind, führen regelmäßig nicht zu der eine Beschäftigung kennzeichnenden persönlichen Abhängigkeit. Die unmaßgeblichen organschaftlichen Aufgaben ergeben sich dabei aus den gesetzlichen und den darauf basierenden satzungsrechtlichen Regelungen. Dies gilt grundsätzlich auch für die Ausführung von Organbeschlüssen und organschaftliche Verwaltungsaufgaben aufgrund normativer Vorgaben. Tätigkeiten, die rein organschaftlich bestimmte Aufgaben übersteigen (überobligatorische Tätigkeiten), wie z. B. die Erledigung laufender Verwaltungsgeschäfte, können eine Beschäftigung begründen.
 - Dem Ausschluss einer Erwerbserzielungsabsicht – als wesentliches Merkmal eines außerhalb beruflicher Erwerbstätigkeit ausgeübten Ehrenamtes – stehen konkrete oder pauschale finanzielle Zuwendungen für Aufwandsersatz nicht entgegen. Dies gilt auch für Zuwendungen, die für den Ausfall von Zeit oder Verdienst gewährt werden, wenn diese gesetzlich vorgesehen sind. Die Verrichtung von Tätigkeiten zur Verfolgung eines ideellen Zwecks ohne Erwerbsabsicht muss dabei objektiv erkennbar vorliegen. Die gewährte Aufwandsentschädigung darf sich nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellen. Auf die subjektive Sicht des Einzelnen kommt es nicht an.

Erwerbserzielungsabsicht

Für die Frage, wann sich eine Aufwandsentschädigung als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellt, enthält das BSG-Urteil keine Hinweise zu möglichen finanziellen Grenzen einer unentgeltlichen ehrenamtlichen Tätigkeit. Für eine Festlegung eines Grenzwertes oder Richtwertes, ggf. auch im Rahmen einer widerlegbaren Vermutung der unentgeltlichen ehrenamtlichen Tätigkeit, durch die Sozialversicherungsträger fehlt es jedoch an Anhaltspunkten in der Rechtsprechung und den maßgebenden Gesetzen. Daher gehen die Sozialversicherungsträger zunächst davon aus, dass bei gesetzlich bzw. satzungsrechtlich geregelten und von den jeweiligen Rechts- bzw. Fachaufsichten



nicht beanstandeten Entschädigungen für Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung bis zu einer näheren Bestimmung finanzieller Grenzbeträge durch den Gesetzgeber oder die Rechtsprechung grundsätzlich widerlegbar zu vermuten ist, dass die ehrenamtliche Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt wird.


Anwendungsbereich

Über die funktionale Selbstverwaltung hinaus findet das Urteil keine Anwendung.

Kommunale Selbstverwaltung

Das BSG hat in jahrzehntelanger ständiger Rechtsprechung zu Organtätigkeiten in der kommunalen Selbstverwaltung (z. B. von ehrenamtlichen Bürgermeistern und Ortsvorstehern in Gebietskörperschaften wie z. B. Landkreisen und Gemeinden) abhängige Beschäftigungen aufgrund der Ausübung von organschaftlichen Verwaltungstätigkeiten festgestellt. Im aktuellen Urteil zu Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung sind jedoch keine konkreten Aussagen zur Aufgabe dieser Rechtsprechung getroffen worden. Für eine Übertragung der neuen Grundsätze auf ehrenamtliche Organtätigkeiten in der kommunalen Selbstverwaltung bedürfte es ausdrücklicher entsprechender Rechtsprechung. Zumal sich bei einer etwaigen Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung die Frage nach dem Zeitpunkt der Anwendung der geänderten Rechtsauffassung stellt.

Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass z. B. bei ehrenamtlichen Bürgermeistern keine grundsätzliche Unterscheidung in den Aufgaben ehrenamtlicher und hauptamtlicher Bürgermeister ersichtlich ist. Die Aufgabeninhalte als reiner Ausfluss der organschaftlichen Stellung können aber dann kein Kriterium gegen die Annahme einer Beschäftigung sein. Zudem ist mit der Organstellung regelmäßig ein Wahlbeamtenstatus verbunden, für den zahlreiche beamtenrechtliche Regelungen Anwendung finden. Darüber hinaus ist – abgesehen von der passiven Wahlberechtigung – die Organbesetzung in der kommunalen Selbstverwaltung regelmäßig für jedermann frei zugänglich. Auch der landes- und kommunalrechtliche Rahmen für die kommunale Selbstverwaltung (Beamtengesetze des Bundes und der Länder) spricht zum Teil deutlich für eine Entgeltlichkeit der Entschädigungsregelungen, da sich deren Höhe mitunter nach



Inhalt und Umfang des Amtes sowie der Schwierigkeit der Verwaltungsverhältnisse in der Gemeinde richtet.

Sonstige ehrenamtliche Tätigkeiten

Für eine Übertragung der Grundsätze auf Ehrenämter bei privatrechtlichen juristischen Personen (z. B. Vereinen) fehlt es bereits an vergleichbaren speziellen gesetzlichen Rahmenvorgaben für organschaftliche ehrenamtliche Tätigkeiten, für organschaftliche Aufgaben und Organisation sowie für Entschädigungen und an einer Rechts- bzw. Fachaufsicht.

U2-Umlage I: Umlagepflicht für „feste freie Mitarbeiter“ der Rundfunkanstalten

Nach dem BSG-Urteil vom 26. September 2017 – [B 1 KR 31/16 R](#) – sind U2-Umlagen (Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz) von einer Rundfunkanstalt für sog. freie Mitarbeiter zu entrichten, weil diese Personen nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen als Arbeitnehmer zu beurteilen sind.

Sachverhalt

Die Rundfunkanstalt erstattete für „freie Mitarbeiter“ Meldungen zur Sozialversicherung und zahlte Sozialversicherungsbeiträge. Sie zahlte allerdings keine U2-Umlagen, da sie der Auffassung war, dass es sich zwar um Beschäftigte, aber nicht um Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts handelte. Nach einer Betriebsprüfung forderte der Rentenversicherungsträger die U2-Umlagen für den Zeitraum von 2006 bis 2008 nach, weil er die „freien Mitarbeiter“ als Arbeitnehmer ansah.

Erstattungsanspruch (§ 1 Abs. 2 AAG)

Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang

1. den vom Arbeitgeber gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
2. das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt (...).

Aufbringung der Mittel (§ 7 Abs. 1 AAG)

Die Mittel zur Durchführung der U1- und U2-Verfahren werden von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern jeweils durch gesonderte Umlagen aufgebracht, die die erforderlichen Verwaltungskosten angemessen berücksichtigen.

Verfahren zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen

Um die [Erstattungsansprüche](#) der Arbeitgeber wegen Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall (U1-Verfahren) und den Aufwendungen wegen Mutterschutz (U2-Verfahren) zu finanzieren, sind Umlagen für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens an die Krankenkassen zu zahlen ([§ 7 Abs. 1 Aufwenausgleichsgesetz – AAG](#)). Rundfunkanstalten nehmen am Verfahren zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen ([§ 1 AAG](#)) teil, soweit U2-Umlagen betroffen sind. Am Ausgleichsverfahren wegen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nehmen die Anstalten des öffentlichen Rechts – so auch die Rundfunkanstalten – nicht teil ([§ 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG](#)).

U2-Umlagen sind verfahrensrechtlich den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung gleichgestellt ([§ 10 AAG](#)). Rentenversicherungsträger sind bei Betriebsprüfungen daher berechtigt, U2-Umlagen nachzufordern.

Beurteilung als Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne des AAG erfolgt nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen

Die im AAG verwendeten Begriffe „Arbeitgeber“ und „Arbeitnehmer“ waren bis 31. Dezember 2017 auch bezogen auf die

U2-Umlage nach der Rechtsprechung des BSG arbeitsrechtlich geprägt.

Ein Arbeitsverhältnis setzt voraus, dass sich der Arbeitnehmer vertraglich zur Leistung von Diensten verpflichtet.

Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer beschäftigt. Als Arbeitnehmer ist zu beurteilen, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Maßgebend sind der objektive Inhalt der getroffenen Vereinbarung und die Durchführung des Vertrags. Allgemeingültige – für alle Arbeitsverhältnisse geltende Kriterien – können nicht aufgestellt werden; es bedarf vielmehr einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls.

Kein Arbeitsverhältnis besteht bei einer freien Mitarbeit im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen.

Begriff des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses stimmen weitestgehend überein

Für sämtliche Zweige der Sozialversicherung wird „Beschäftigung“ als „nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“ definiert (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Das Bestehen eines Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses bestimmt sich weitestgehend nach denselben Kriterien. Für die Nachforderung von U2-Umlagen im streitbefangenen Zeitraum war es unerheblich, ob ein Beschäftigungsverhältnis bestand.


Rundfunkanstalten haben Grundanforderungen des Arbeits- und Sozialrechts einzuhalten

Die Grundanforderungen des Arbeits- und Sozialrechts gelten nach Auffassung des BSG auch für Rundfunkanstalten. Um der gebotenen Programmvierfalt gerecht zu werden, sind Rundfunkanstalten aufgrund des verfassungsrechtlichen Schutzes der Rundfunkfreiheit zwar berechtigt, Mitarbeiter auszuwählen und für die Begründung von Mitarbeiterverhältnissen den geeigneten Vertragstyp zugrunde zu legen. Die Rundfunkfreiheit wird jedoch durch allgemeine Gesetze – wie die Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts – eingeschränkt. Der Auffassung der

Beschäftigung

(§ 7 Abs. 1 SGB IV)

Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.



Rundfunkanstalt, dass beim Personenkreis der „freien Mitarbeiter“ das Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis auseinander fielen und ausschließlich Beiträge, jedoch keine U2-Umlagen zu entrichten seien, hat sich das BSG nicht angeschlossen. Vielmehr lassen die für „freie Mitarbeiter“ erstatteten Meldungen und Beitragszahlungen darauf schließen, dass in diesen Fällen Arbeitsverhältnisse bestanden und U2-Umlagen zu entrichten waren.

Deshalb hätte die Rundfunkanstalt Umstände vortragen müssen, die gegen ein Arbeitsverhältnis sprechen und zur Umlagefreiheit führen.

Begrenzung des umlagepflichtigen Arbeitsentgelts bei U2-Umlagen ist verfassungsgemäß

Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt bei U2-Umlagen wird durch die BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt ([§ 7 Abs. 2 Satz 1 AAG](#)). Diese Begrenzung verstößt nach Ansicht des BSG nicht gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz ([Art. 3 Abs. 1 GG](#)), da die Ungleichbehandlung von Arbeitgebern sachlich gerechtfertigt ist. Je höher der Anteil der Arbeitnehmer ist, die ein Arbeitsentgelt oberhalb der BBG erzielen, desto größer ist zwar der prozentuale Anteil der umlagefreien Arbeitsentgeltanteile am gesamten vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelt. Wie das BSG ausführt, ist die Anzahl der Arbeitnehmer mit Arbeitsentgelten bis zur BBG jedoch weitaus größer als von Arbeitnehmern mit Entgelten oberhalb der BBG. Das BSG geht davon aus, dass sich die BBG nur in geringem Umfang auf die Erhebung der U2-Umlagen auswirkt. Die Begrenzung ist sachlich gerechtfertigt, da sie sich nach Ansicht des BSG in der Verwaltungspraxis sowohl bei der Berechnung der Umlagen als auch beim Einzug der Umlagebeträge bewährt hat.

Neues Recht ab 2018

Seit dem 1. Januar 2018 ist die Problematik durch eine Änderung des Muttschutzgesetzes gelöst worden. Danach orientiert sich die Umlagepflicht U2 seither an der Beschäftigteneigenschaft. Der folgende Artikel befasst sich mit diesem Thema.

U2-Umlage II: Erweiterung des Personenkreises

Mit der Änderung des Mutterschutzgesetzes und der damit verbundenen Ausweitung der Leistungsansprüche werden seit 1. Januar 2018 mehr Personen in das Ausgleichsverfahren U2 einbezogen als bisher.


Ausgleichsverfahren U2

Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang den während der Schutzfristen gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten nach § 18 Mutterschutzgesetz gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich darauf entfallender Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Arbeitgeber zahlen dafür eine Umlage.

Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz ([§ 1 Abs. 2 AAG](#)). Für dieses **Ausgleichsverfahren U2** zahlen Arbeitgeber eine Umlage. Die Umlage wird nach den rentenversicherungspflichtigen bzw. dem Grunde nach rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelten der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern und Auszubildenden berechnet. Dabei wurde bisher der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff zu Grunde gelegt ([§ 7 Abs. 2 AAG](#)).

Für die Leistungsansprüche nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) kommt es seit dem 1. Januar 2018 nicht mehr auf den arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerstatus der Frauen an. Ansprüche auf Leistungen hat seitdem vielmehr jede Frau, die in einem Beschäftigungsverhältnis nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) steht ([§ 1 Abs. 2 MuSchG](#)). Arbeitgeber im Sinne des Mutterschutzgesetzes und somit auch im Sinne der Regelungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes zum Ausgleichsverfahren U2 ist, wer eine Frau beschäftigt ([§ 2 Abs. 1 MuSchG](#)).

Demnach kommt es auch für die Einbeziehung in das Ausgleichsverfahren U2 nicht mehr auf die arbeitsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft, sondern die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigteneigenschaft an. Seit dem 1. Januar 2018 ist daher insbesondere auch auf Arbeitsentgelte für GmbH-Geschäftsführer, sofern sie als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) sind, die Umlage U2 zu zahlen. Zu den Beschäftigten zählen im Übrigen auch Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft.



Für das Ausgleichsverfahren U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) verbleibt es hingegen dabei, dass grundsätzlich nur auf Basis der Arbeitsentgelte der Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes Umlagen zu zahlen sind (vgl. auch die [Grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zu den Ausgleichsverfahren vom 7. November 2017](#)).

BSG: Bei weniger als einen Monat andauernden kurzfristigen Beschäftigungen monatliche Entgeltgrenze anwenden

Mit Urteil vom 5. Dezember 2017 ([B 12 R 10/15 R](#)) hat das BSG entschieden, dass bei der Prüfung der Entgeltgrenze einer kurzfristigen Beschäftigung nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 115 SGB IV](#) das im jeweiligen Monat insgesamt erzielte Arbeitsentgelt des Beschäftigten dem jeweiligen monatlichen Grenzbetrag (aktuell 450 Euro und bis zum 31. Dezember 2012 400 Euro) gegenüberzustellen ist.

Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 115 SGB IV](#) vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.

Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Sie liegt allerdings nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 450 Euro im Monat überschreitet.

Sachverhalt

Der Kläger ist Betreiber eines Unternehmens im Sicherheitsgewerbe, das Sicherheitsdienstleistungen sowie den Auf- und Abbau bei Veranstaltungen erledigt. Er beschäftigte seinerzeit 18 Arbeitnehmer in Vollzeit und darüber hinaus teilweise nur tageweise Aushilfskräfte für spezielle Großveranstaltungen. Zwei arbeitslos gemeldete Beschäftigte waren dort mit dem Auf-/Abbau im Rahmen solcher Veranstaltungen befasst. Einer arbeitete in der Zeit vom 1. bis zum 9. Januar 2006 an drei Tagen und erhielt ein Arbeitsentgelt von 135 Euro; der andere arbeitete am 19. Dezember 2006 und erhielt ein Arbeitsentgelt von 65 Euro. Beide Beschäftigten übten im streitigen Zeitraum keine weiteren Beschäftigungen aus. Der Rentenversicherungsträger begründete in der Betriebsprüfung die nach seiner Auffassung bestehende Versicherungspflicht damit, dass kurzfristige Beschäftigungen nicht vorgelegen haben, weil die Beschäftigten arbeitslos gemeldet waren und daher ihre tageweise Beschäftigungen berufsmäßig ausübten. Zudem ist nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bei Beschäftigungen, die nicht zumindest einen Monat andauern, die anteilige Entgeltgrenze anzuwenden, die vorliegend überschritten war (bis 2012: 400 Euro x Arbeitstage : 30 Kalendertage = 40 Euro bei drei Arbeitstagen und 13,33 Euro bei einem Arbeitstag).

Entscheidungsgründe

Wie die Vorinstanzen hat auch das BSG das Vorliegen von Versicherungsfreiheit bejaht. Der 12. Senat konnte dabei die Frage offen lassen, ob die Beschäftigten allein wegen ihrer Arbeitslosigkeit und ihrer Meldung bei der Arbeitsverwaltung als berufsmäßig anzusehen sind, denn das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen von 135 Euro bzw. 65 Euro hat die damalige maßgebende monatliche Entgeltgrenze von 400 Euro nicht überschritten.

Das BSG ist damit der Auffassung der Sozialversicherung nicht gefolgt: Bei der Prüfung der Entgeltgrenze ist das in dem jeweiligen Monat insgesamt erzielte Entgelt stets dem monatlichen Grenzbetrag von 450 Euro (bis 31. Dezember 2012 400 Euro) gegenüberzustellen, ohne dass eine Umrechnung auf die einzelnen Tage der Arbeitsleistung vorzunehmen ist.

Begründet hat das BSG seine Rechtsauffassung vor allem mit dem Sinn und Zweck der Regelung zur Versicherungsfreiheit, dem Wortlaut von [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) sowie der Systematik der Verteilung der Beitragslast.

Ausblick

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden sich der in der Praxis einfacher zu handhabenden Rechtsauffassung des BSG anschließen und die Geringfügigkeits-Richtlinien dementsprechend überarbeiten.

summa summarum wird berichten, sobald die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien vorliegen.

Neues aus dem Meldeverfahren

Am 28. Februar kamen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zusammen, um Fragen des Gemeinsamen Meldeverfahrens zu erörtern. Zwei Themen wollen wir näher erläutern.

Beantragung der gesonderten Absendernummer

Die Betriebsnummer stellt im Meldeverfahren der Sozialversicherung das zentrale Identifikationsmerkmal für Arbeitgeber dar.

So werden maschinelle Rückmeldungen der Sozialversicherungsträger an den Arbeitgeber im Regelfall an die durch den Arbeitgeber bzw. Steuerberater genutzte Betriebsnummer zurückgemeldet und im Entgeltabrechnungsprogramm verarbeitet. Meldet ein Arbeitgeber mit einer Betriebsnummer aus zwei unterschiedlichen Entgeltabrechnungsprogrammen – um zum Beispiel leitende Angestellte von den übrigen Beschäftigten zu trennen – fehlt es an einem Unterscheidungsmerkmal, sodass Rückmeldungen unter Umständen im falschen Entgeltabrechnungsprogramm eingehen.

Um dieses Problem zu beheben, wurde zum 1. Januar 2017 mit dem Sechsten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze im [§ 18n Abs. 1 SGB IV](#) die Grundlage für die gesonderte Absendernummer als zusätzliches Unterscheidungsmerkmal geschaffen. Diese ist im Meldeverfahren zusätzlich zur Betriebsnummer anzugeben. Im Regelfall entspricht diese der Betriebsnummer. Nur wenn die meldende Stelle Meldungen für eine Betriebsnummer aus mehr als einem Entgeltabrechnungsprogramm erstatten möchte, sind auf Antrag des Arbeitgebers durch das Trustcenter der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) gesonderte Absendernummern nach [§ 18n Abs. 2 SGB IV](#) zu vergeben. Für diese Absendernummern muss ein weiteres Zertifikat erworben werden muss.

Seit dem 1. Januar 2018 ist eine elektronische Beantragung der gesonderten Absendernummer in der Ausfüllhilfe der gesetzlichen Krankenversicherung „sv.net“ möglich. Um allen Anbietern von Entgeltabrechnungsprogrammen bzw. Ausfüllhilfen

die Möglichkeit zu geben, ein elektronisches Antragsverfahren als zusätzliches Modul in die Entgeltabrechnungsprogramme zu integrieren und zertifizieren zu lassen, werden die Gemeinsamen Grundsätze für die Systemprüfung nach [§ 22 DEÜV](#) zum 1. Juli 2018 ergänzt und damit die rechtliche Grundlage geschaffen. Ab diesem Zeitpunkt können Softwareersteller darüber hinaus nach erfolgreich abgeschlossener Systemprüfung ein elektronisches Antragsverfahren für die Vergabe von Zahlstellennummern nach [§ 202 Abs. 3 SGB V](#) anbieten.

Korrekturverfahren elektronischer Lohnnachweise

Für die Beitragsjahre 2016 und 2017 hatte jedes Unternehmen bis spätestens 16. Februar des Folgejahres zusätzlich zum hergebrachten Lohnnachweis in Papierform einen digitalen Lohnnachweis abzugeben. Ab dem Beitragsjahr 2018 bildet ausschließlich der digitale Lohnnachweis die alleinige Grundlage der Beitragsberechnung.

Enthielt ein elektronisch übermittelter Lohnnachweis unzutreffende Daten ist dieser nach [§ 99 Abs. 3 SGB IV](#) unverzüglich, jedoch spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung zu stornieren und neu zu melden. Eine sofortige Berücksichtigung der eingegangenen Korrekturmeldungen – bei mitunter monatlichen Rückrechnungen – würde für die Unfallversicherungsträger und Arbeitgeber einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bedeuten. Aus diesem Grund werden die Unfallversicherungsträger korrigierte elektronische Lohnnachweise grundsätzlich erst mit der nächsten Umlage im Folgejahr für die Abrechnung berücksichtigen.

Auf Antrag des Arbeitgebers ist jedoch auch eine zeitnahe Berücksichtigung der korrigierten Daten möglich. Die Beantragung hat dabei formlos außerhalb des maschinellen Verfahrens zu erfolgen. Auch vorzeitige Abrechnungen von Sachverhalten, die eine umgehende beitragsrechtliche Umsetzung durch die Unfallversicherungsträger erfordern, können jederzeit durchgeführt werden.

Die Gemeinsamen Grundsätze nach [§ 103 SGB IV](#) wurden um die Regelungen zum Korrekturverfahren entsprechend ergänzt.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](#)

zur Ausgabe 3/2018 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/27a0650>

Mehr als Arbeitgeberprüfungen **2**

Systemprüfung von
Entgeltabrechnungsprogrammen

15 Jahre Minijob-Zentrale **5**

Eine Bilanz

Jahresarbeitsentgeltgrenze **7**

Konkretisierung durch den GKV-Spitzenverband

Entsendebescheinigung A1 **10**

Elektronische Beantragung möglich

DSGVO **14**

Was ist für Arbeitgeber relevant



Mehr als Arbeitgeberprüfungen – Systemprüfung von Entgeltabrechnungsprogrammen

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Rührstraße 2, 0709 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
Betina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Naderl, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss 28.8.2018

Gemäß § 3 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.summa-summarum.eu.

In summa summarum stellten wir Ihnen an dieser Stelle zuletzt die Prüfung unmittelbarer Beitragszahler als eine weniger bekannte Aufgabe des Prüfdienstes vor. Die Beteiligung an Systemprüfungen von Entgeltabrechnungsprogrammen ist eine weitere dieser Aufgaben.

Korrekte Sozialleistungen durch maschinelle Arbeitgebermeldungen


Leistungen der Sozialversicherung werden auf Grundlage der durch die Arbeitgeber gemeldeten Daten erbracht. Die Meldungen nach der DEÜV, die Umlageerstattung an Arbeitgeber nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und selbst alle Bescheinigungen für Entgeltersatzleistungen sind nur noch maschinell mittels Datenübertragung zu übermitteln. Zugelassene systemgeprüfte und damit sichere Entgeltabrechnungsprogramme sowie maschinell erstellte Ausfüllhilfen sind hierfür die Voraussetzung.

3,2 Millionen Arbeitgeber, 190.000 autorisierte Kommunikationsteilnehmer, jährlich mehr als 300 Millionen Meldungen – und doch sind über 99 % der abgegebenen Meldungen technisch korrekt und plausibel. Auch ein Verdienst der Systemprüfung.

Rechtliche Grundlagen und Beteiligte

Die rechtlichen Regelungen für die Durchführung von Systemprüfungen finden sich in [§ 18 ff. DEÜV](#). Die detaillierte Ausgestaltung des Verfahrens erfolgt mit Ermächtigung des [§ 22 DEÜV](#) in Gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.

Verantwortlich für die Umsetzung der Vorschriften ist der GKV-Spitzenverband, der diese Aufgabe an die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) übertragen hat. Auf Grundlage der DEÜV unterstützen die Renten- und Unfallversicherung die ITSG bei der Erfüllung der Aufgabe sowohl fachlich als auch personell.



Derzeit sind rund 140 systemgeprüfte Softwareersteller von Entgeltabrechnungsprogrammen am Markt aktiv, die an den automatisierten Meldeverfahren teilnehmen.

Ablauf einer Systemprüfung

Will ein Softwarehersteller erstmalig an den Meldeverfahren in der gesetzlichen Sozialversicherung teilnehmen, ist das neue Programm einer Systemprüfung zu unterziehen. Der Antrag für die Durchführung und die Zulassung des neuen Programms ist an die ITSG zu richten. Im Rahmen der Zulassung werden anhand von Testfällen die Beitragsberechnung und Beitragsabrechnung sowie die Ermittlung und Übermittlung der Meldedaten und der Daten der Beitragsnachweise unter Beachtung der technischen Sicherheit geprüft. Im Anschluss daran erfolgt eine praxisorientierte Bewertung des neuen Programms mittels Pilotprüfungen bei mindestens zwei verschiedenen Programmanwendern.

Wurden sowohl die Systemprüfung als auch die Pilotprüfungen erfolgreich durchgeführt, erteilt der GKV-Spitzenverband dem Softwarehersteller einen Bescheid über den erfolgreichen Abschluss der Systemuntersuchung. Die ITSG vergibt zum Zwecke der Dokumentation zusätzlich das GKV-Zertifikat „systemuntersucht“.

Für die Identifizierung des systemuntersuchten Entgeltabrechnungsprogramms im Meldeverfahren und zur Sicherstellung eines maschinellen Fehlermanagements vergibt die ITSG für den Programmnamen sowie für die geprüfte Version eine entsprechende Kennung (Produktions-/Modifikations-Identifikation - Prod-/Mod-ID), die ab dem Zeitpunkt der Zulassung im Datensatz Kommunikation (DSKO) jeder Meldung anzugeben ist. Anhand der angegebenen Kennung ist feststellbar, ob maschinell übermittelte Meldungen und Beitragsnachweise aus einem systemuntersuchten Entgeltabrechnungsprogramm stammen. Darüber hinaus können Fehler des Programms im späteren praktischen Einsatz schneller erkannt und in Zusammenarbeit mit Systemprüfern im Qualitätsmanagement behoben werden. Denn: Enthält ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm trotz Systemprüfung eine Schwäche oder einen programmseitigen Fehler, betrifft dies alle Arbeitgeber, die mit diesem Programm abrechnen.

Qualitätskontrolle

Um den hohen Verfahrensstandard aufrecht zu erhalten, wird bei jedem Softwareersteller anlassbezogen, jedoch mindestens einmal im Kalenderjahr eine sogenannte Qualitätskontrolle durchgeführt. Diese erfolgt durch die Kontrolle

- der ständig verarbeiteten Testfälle,
- der Umsetzung gesetzlicher Änderungen,
- der Änderungen des Entgeltabrechnungsprogramms sowie
- der Erweiterungen um zusätzliche Module.

Über den erfolgreichen Abschluss der Qualitätskontrolle erteilt die ITSG eine Prüfmitteilung, ein neues Zertifikat „systemuntersucht“ sowie für die geprüfte Programmversion eine neue Mod-ID.

Mehr

Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie im Internetauftritt der ITSG unter <https://gkv-ag.de>.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Die Minijob-Zentrale: Seit 15 Jahren die erste Adresse für Minijobber

Die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wurde in diesem Jahr 15 Jahre alt. Seit dem 1. April 2003 ist ausschließlich sie die bundesweite Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte, die erste Adresse für Minijobber.

Geburtsstunde

Nach einer Vorbereitungszeit von nur drei Monaten nahm die [Minijob-Zentrale](#) der damaligen Bundesknappschaft und heutigen Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See am 1. April 2003 ihre Arbeit auf. Sie ist seitdem für alle [Minijobs](#) in Deutschland die zuständige Einzugsstelle.

Mit der Konzentration des Melde- und Beitragswesens auf eine einzige Stelle bundesweit wurde ein wesentlicher Beitrag zur Vereinfachung und Entbürokratisierung geleistet, denn die Arbeitgeber müssen seitdem Minijobs nur noch mit dieser Stelle abrechnen und nicht wie früher mit allen Krankenkassen und Finanzämtern in Deutschland.

Weitere Aufgaben

Im Jahre 2006 übernahm die Minijob-Zentrale für Minijobs in Privathaushalten auch die Anmeldung und Beitragserhebung zur gesetzlichen Unfallversicherung. Darüber hinaus betreibt die Minijob-Zentrale seit dem 30. Oktober 2014 die Haushaltsjob-Börse. Unter www.haushaltsjob-boerse.de können Privathaushalte und Arbeitnehmer kostenlos ihre Stellenangebote für haushaltsnahe Minijobs veröffentlichen.

Beitrags- und Pauschsteuereinzug


Im Beitrags- und Pauschsteuereinzug ist die Minijob-Zentrale mit ca. 160 Milliarden Euro eingezogenen Beiträgen und Pauschsteuer in den vergangenen 15 Jahren eine der großen Einzugsstellen in Deutschland.

Standorte

Die Arbeit der Minijob-Zentrale verteilt sich auf die Standorte Cottbus, Hamburg, Gelsenkirchen und Essen. Das Finanz- und Logistik-Zentrum ist in Essen untergebracht. Darüber hinaus ist

Minijob

Eine geringfügige Beschäftigung wird auch als Minijob bezeichnet.



in den vier Städten das sog. Back-Office angesiedelt, das für die Betreuung des Meldeverfahrens und die Beitragsabrechnung sowie den Pauschsteuereinzug für geringfügig Beschäftigte zuständig ist.

In Cottbus befindet sich das Service-Center der Minijob-Zentrale. Hier werden Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter 03 55 / 290 270 799 in allen Fragen rund um die Minijobs telefonisch beraten. Pro Jahr erreichen das Service-Center mehr als zwei Millionen Anfragen. Die Internet-Seite www.mini-job-zentrale.de wurde im vergangenen Jahr rund vier Millionen Mal aufgerufen.

Entwicklung der Minijobs

Seit der Errichtung der Minijob-Zentrale liegt die Zahl der gemeldeten Minijobber (ohne Privathaushalte) kontinuierlich auf einem in etwa gleichbleibenden Niveau. Zum Start der Minijob-Zentrale gab es rund 6,8 Millionen geringfügig entlohnte Minijobber. Aktuell sind deutschlandweit gut 6,7 Millionen geringfügig beschäftigte Minijobber (ohne Privathaushalte) gemeldet. Deutlich angestiegen ist dagegen die Zahl der geringfügig entlohten Minijobber in Privathaushalten. Waren es anfangs noch rund 100.000 gemeldete Minijobber, so sind es heute rund 300.000.

Jahresarbeitsentgeltgrenze: Konkretisierung zu variablen Entgeltbestandteilen

Der GKV-Spitzenverband hat mit Datum vom 22. März 2017 „Grundsätzliche Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ herausgegeben. Die darin enthaltenen Ausführungen zur Beurteilung variabler Entgeltbestandteile haben in der betrieblichen Praxis zu Nachfragen geführt. Daher hat der GKV-Spitzenverband am 21. März 2018 die Ausführungen konkretisiert und ergänzt.

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind Beschäftigte versicherungsfrei nach [§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#), wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (JAE) die JAE-Grenze übersteigt. Zum regelmäßigen JAE zählen alle Einnahmen, die nach [§ 14 Abs. 1 SGB IV](#) Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Dazu gehört das laufende Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Einmalig gezahlte Bezüge sind zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zu zählen, wenn sie mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit z. B. aufgrund eines Tarif- oder Arbeitsvertrages mindestens einmal jährlich gezahlt werden.

Vorausschauende Betrachtung

Das regelmäßige JAE ist bei Beginn der Beschäftigung und bei jeder Änderung der Bezüge neu zu bestimmen. Ob das regelmäßige JAE aus einer Beschäftigung die JAE-Grenze übersteigt, ist in einer vorausschauenden Betrachtungsweise auf der Grundlage der gegenwärtigen und bei normalem Verlauf für ein Zeitjahr zu erwartenden Einkommensverhältnisse festzustellen. Das regelmäßige JAE wird dabei durch Multiplikation der aktuellen Monatsbezüge mit zwölf (ohne Rücksicht auf das Kalenderjahr) unter Berücksichtigung der regelmäßig gewährten Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen ermittelt.

Schätzung bei schwankenden Bezügen

Bei schwankenden Bezügen (wie z. B. bei Akkordlöhnern) ist das regelmäßige JAE im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung zu ermitteln.

Grundsätzliche Hinweise des GKV-Spitzenverbandes

Der GKV-Spitzenverband hat mit Datum vom 22. März 2017 [„Grundsätzliche Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“](#) herausgegeben. Danach sind variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen gewährt werden, dem regelmäßigen JAE nicht zuzurechnen, weil ungewiss ist, ob und ggf. in welcher Höhe sie gewährt werden. Diese Ausführungen haben in der betrieblichen Praxis zu Nachfragen geführt. Sie ergaben sich, weil variable Arbeitsentgeltbestandteile, zu denen auch individuell-leistungsbezogene und unternehmenserfolgsbezogene Provisionen oder Tantiemen zählen, von den Arbeitgebern in der Vergangenheit nicht selten bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE berücksichtigt wurden. Dies geschah insbesondere in Fällen, in denen diese variablen Arbeitsentgeltbestandteile monatlich zufließen und daher das monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich mitbestimmen.

Klarstellung und Ergänzung

Am 21. März 2018 hat der GKV-Spitzenverband die [Grundsätze](#) wie folgt konkretisiert und ergänzt.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Variable Arbeitsentgeltbestandteile, deren Höhe an die Leistung des Arbeitnehmers geknüpft ist und die als Einmalzahlung gewährt werden (z. B. Jahrestantieme), sind bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE bei einer prognostischen Betrachtung bzw. einer Schätzung im Wege einer Durchschnittsbetrachtung nicht zu berücksichtigen. Dies trifft auch auf Arbeitsentgeltbestandteile zu, die von dem Erfolg des Unternehmens abhängig sind (z. B. Gewinnbeteiligungen). Bei diesen Bezügen ist in aller Regel zum Zeitpunkt der Ermittlung des regelmäßigen JAE ungewiss, ob und ggf. in welcher Höhe diese Arbeitsentgeltbestandteile gewährt werden.

Sollte in der Vergangenheit von Arbeitgebern aufgrund nachweislich divergierender Informationen der Einzugsstellen davon abweichend verfahren worden sein hat es für zurückliegende Zeiträume sein Bewenden.

Monatlich zufließendes Arbeitsentgelt

Variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen gewährt werden, sind hingegen dann dem regelmäßigen JAE zuzurechnen, wenn sie üblicherweise Bestandteil des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts sind und dieses insoweit mitprägen (z. B. Verkaufsprovisionen). Sofern sich das monatlich zufließende Arbeitsentgelt typischerweise aus einem vertraglich fest vereinbarten Fixum sowie einem erfolgsabhängigen und somit variablen Anteil zusammensetzt, wird das monatliche Arbeitsentgelt auch von dem variablen Anteil dergestalt charakterisiert, dass bei diesem variablen Arbeitsentgeltbestandteil ebenfalls von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen ist. Dabei ist die Höhe des monatlich zufließenden variablen Arbeitsentgeltbestandteils bzw. dessen Relation zum ggf. vertraglich vereinbarten Fixum grundsätzlich nicht von Bedeutung. Bei schwankender Höhe des variablen Arbeitsentgeltbestandteils ist der für die Ermittlung des regelmäßigen JAE maßgebende Betrag im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung zu ermitteln.

Beispiel

Am 1. August 2018 nimmt ein Autoverkäufer eine Beschäftigung in einem Autohaus auf. Er erhält ein monatlich vereinbartes Gehalt von 2.000 Euro. Für Verkaufsabschlüsse erhält er zusätzlich monatlich einen prozentualen Anteil vom Verkaufspreis. Diese Verkaufsprovision wird voraussichtlich im Durchschnitt etwa 3.000 Euro monatlich betragen. Darüber hinaus ist im Dezember eines jeden Jahres ein zu zahlendes Weihnachtsgeld in Höhe von 1.000 Euro vertraglich vereinbart. Zudem wird abhängig von der Höhe des Geschäftsergebnisses eine Gewinnbeteiligung bis zur Höhe von 5.000 Euro gezahlt.

Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts:

Monatliches Gehalt	2.000 Euro x 12 Monate = 24.000 Euro
Monatliche Verkaufsprämie	3.000 Euro x 12 Monate = 36.000 Euro
Vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld	1.000 Euro
Gesamt	61.000 Euro

Das regelmäßige JAE des Autoverkäufers beträgt 61.000 Euro und überschreitet damit die allgemeine JAE-Grenze (2018: 59.400 Euro). Er ist damit ab Beschäftigungsbeginn krankenversicherungsfrei. Die bis zur Höhe von 5.000 Euro mögliche Gewinnbeteiligung ist bei der Ermittlung des JAE nicht zu berücksichtigen.

Entsendebescheinigung A1: Elektronische Beantragung möglich

Im Jahr 2016 waren mehr als 260.000 Beschäftigte aus Deutschland im Rahmen einer Entsendung vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat der EU, des EWR oder der Schweiz (im Folgenden: Mitgliedstaat) erwerbstätig. Eine Beschleunigung des Verfahrens zum Erhalt der die Entsendevoraussetzungen dokumentierenden Bescheinigung A1 ist möglich, indem die Bescheinigung elektronisch beantragt und ausgestellt wird.

Für grenzüberschreitende Beschäftigungen in den Mitgliedstaaten gelten die Europäischen Verordnungen zur Koordinierung der Sozialen Sicherheit, nach deren Bestimmungen auf eine vorübergehend (bis zu 24 Monaten) in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübte Beschäftigung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit gelten. Umgekehrt finden die entsprechenden Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats dann keine Anwendung.

Als Nachweis für die Freistellung von den am Beschäftigungsort geltenden Sozialversicherungsbestimmungen dient die Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, kurz die „Bescheinigung A1“. Sie bietet Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte bei grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit in den Mitgliedstaaten.

Um bei Kontrollen im Beschäftigungsstaat eine Bescheinigung A1 vorlegen zu können, sollte diese bereits vor Beginn des Auslandseinsatzes beantragt werden. Hierbei ist der zeitliche Aufwand bei den ausstellenden deutschen Trägern einzukalkulieren.

Eine Beschleunigung verspricht dabei das neue elektronische Antragsverfahren für die Ausstellung der Bescheinigung A1.

Europarechtlicher Rahmen der Bescheinigung A1

Nach [Artikel 15 Abs. 1 der VO \(EG\) Nr. 987/2009](#) hat der Arbeitgeber einer Person, die in einen anderen Mitgliedstaat **entsandt** wird, grundsätzlich den zuständigen Träger im Entsendestaat im Voraus über die Entsendung zu unterrichten. Dieser Träger


stellt der betreffenden Person die Bescheinigung A1 aus und informiert hierüber gleichzeitig den zuständigen Träger des Staates, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt werden soll (Beschäftigungsstaat).

Auch wenn der Wortlaut des Artikels 15 Abs. 1 VO (EG) Nr. 987/2009 nicht ausschließt, dass eine Bescheinigung A1 ausnahmsweise nachträglich beantragt wird, hat die Praxis doch gezeigt, dass insbesondere bei Entsendungen nach Belgien, Frankreich, Österreich oder in die Schweiz Schwierigkeiten mit dortigen Kontrollbehörden auftreten können, sofern eine Bescheinigung A1 vor Ort nicht vorgelegt werden kann.

In diesem Zusammenhang hat die EU-Verwaltungskommission darauf hingewiesen, dass aus ihrer Sicht zwar die Verpflichtung zur Beantragung und Mitführung einer Bescheinigung A1 (selbst bei nur kurzfristigen Auslandseinsätzen, wie z. B. Dienstreisen und Messebesuchen) besteht und Bußgelder im Beschäftigungsstaat bei Nichtmitführung der Bescheinigung A1 europarechtlich nicht grundsätzlich ausgeschlossen sind. Sie vertrat aber auch die Auffassung, dass Bußgelder nicht zu erheben seien, wenn im Einzelfall nachgewiesen werden könne, dass die Bescheinigung A1 aus objektiven Gründen nicht rechtzeitig beantragt werden konnte (etwa bei Vertretung plötzlich erkrankter Kollegen) oder dass die Bescheinigung bereits beantragt wurde (die zuständige Stelle diese jedoch noch nicht ausgestellt hat). Die weitere Entwicklung der diesbezüglich innerhalb der EU-Verwaltungskommission geführten Diskussion bleibt abzuwarten.

Neues elektronisches Antragsverfahren im innerstaatlichen Recht verspricht Beschleunigung

Seit dem 1. Januar 2018 können Arbeitgeber Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für nach [Artikel 12 Absatz 1 VO \(EG\) Nr. 883/2004](#) in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer gemäß [§ 106 SGB IV](#) im Rahmen des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens mittels systemgeprüfter Abrechnungsprogramme oder einer maschinellen Ausfüllhilfe an die jeweils zuständige Stelle (Krankenkasse, Rentenversicherungsträger, Arbeitsgemeinschaft berufständischer Versorgungseinrichtungen) übermitteln. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die nach [Artikel 11 Absatz 3 Buchst. b VO \(EG\) Nr. 883/2004](#) entsandt werden, gilt dies gleichermaßen.



Die Nutzung der neuen Antragsmöglichkeit durch den Arbeitgeber setzt voraus, dass sein Entgeltabrechnungsprogramm über das erforderliche Modul verfügt.

Vorteil des Verfahrens ist, dass die bislang bei der Antragstellung am häufigsten auftretenden Fehler (Beantragung der Bescheinigung A1 bei einer unzuständigen Stelle, Entsendezeitraum überschreitet 24 Monate, Beantragung einer A1 Bescheinigung für Entsendung in einen Staat außerhalb der EU) maschinell erkannt und angezeigt werden können. Dadurch dürften zeitraubende Rückfragen durch die den Antrag bearbeitende Stelle künftig im Wesentlichen entfallen.

Ist festgestellt, dass die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, erhält der Arbeitgeber nach [§ 106 Absatz 1 Satz 3 SGB IV](#) innerhalb von drei Arbeitstagen die beantragte Bescheinigung. Die Frist beginnt demnach nicht etwa bereits mit dem Eingang des elektronischen Antrags bei der zuständigen Stelle sondern erst zu dem Zeitpunkt, zu dem die zuständige Stelle nach Auswertung der relevanten Informationen festgestellt hat, dass die Entsendevoraussetzungen erfüllt sind.

Elektronische Antragstellung nicht für alle grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeiten möglich

Das elektronische Antragsverfahren gilt nur für entsandte Beschäftigte und für Beamte und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes.

Eine elektronische Antragstellung kommt damit insbesondere nicht in Betracht für

- Selbständige,
- Personen, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig sind (z. B. Fernfahrer) und
- Personen, die im Rahmen eines bilateralen Sozialversicherungsabkommens (z. B. mit den USA oder China) entsandt werden.

In diesen Fällen ist die Bescheinigung A1 bzw. Entsendebescheinigung nach bilateralem Recht wie bisher mittels der zur Verfügung stehenden Vordrucke (abzurufen über www.dvka.de) zu beantragen. Die Ausstellung der Bescheinigung durch die zuständige Stelle erfolgt hier ebenfalls weiterhin in Papierform.

Elektronische A1-Antragstellung für entsandte Beschäftigte ab 1. Januar 2019 obligatorisch

Die elektronische Antragstellung ist bis zum 31. Dezember 2018 optional. Das heißt, dass die Antragstellung bis zu diesem Zeitpunkt (wie bisher) auch noch mittels der im Internet zur Verfügung stehenden Antragsvordrucke erfolgen kann.

Zum 1. Januar 2019 werden das elektronische Antragsverfahren und die elektronische Ausstellung der Bescheinigung A1 für entsandte Beschäftigte dann für Antragsteller und ausstellende Stellen verpflichtend.

Ausgenommen davon sind die zuvor aufgeführten Selbständigen, in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätige und Entsandte nach Maßgabe bilateraler Sozialversicherungsabkommen.

Datenschutz-Grundverordnung in Kraft

Seit dem 25. Mai 2018 ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im EWR unmittelbar anwendbares Recht. Daneben gelten die teilweise angepassten nationalen Vorschriften über den Datenschutz weiter.

Mit der Verabschiedung des umfangreichen Datenschutz-Reformpakets werden verschiedene Zwecke verfolgt. Beispielfolgend darf hier auf folgende Aspekte verwiesen werden:

- Harmonisierung des datenschutzrechtlichen Rechtsrahmens mit dem Ziel einer einheitlichen Anwendung europarechtlicher Vorschriften.
- Einführung von Datenschutzgrundsätzen mit dem Ziel, individuelle Datenschutzinteressen stärker in den Fokus zu rücken und frühzeitiger zu berücksichtigen.
- Stärkung der Rechte des Einzelnen durch die Einführung von Transparenzverpflichtungen und Statuierung des Rechts auf Datenübertragbarkeit.
- Einführung bzw. Ausweitung von Nachweis- und Rechenschaftspflichten für die Verantwortlichen.

Die mediale Präsenz des Themas sowie die insbesondere privaten Unternehmen drohenden Bußgelder haben das Bewusstsein für den Datenschutz zwar stark gefördert und in den Fokus gerückt. Die Unsicherheit ist jedoch so kurz nach dem Zeitpunkt, ab dem die [DSGVO](#) im EWR unmittelbar anwendbares Recht geworden ist, bei vielen Unternehmen immer noch sehr hoch.

EU und EWR

Die Europäische Union (EU) ist ein Verbund von derzeit 28 Mitgliedstaaten. Der Europäische Wirtschaftsraum (EWR) besteht aus den Mitgliedstaaten der EU und den EFTA-Staaten Norwegen, Liechtenstein und Island. Die Schweiz ist zwar Mitglied in der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), aber nicht im EWR.

Wer ist betroffen?

Die DSGVO gilt für alle, die mit personenbezogenen Daten umgehen. Dabei kann es sich z. B. um Daten von Kunden oder auch Beschäftigten handeln.

Betroffen sind auch die Rentenversicherungsträger. Alle Beschäftigten der Rentenversicherungsträger werden zu Beginn ihrer Tätigkeit auf die Einhaltung der geltenden Geheimhaltungsvorschriften, insbesondere auf das Sozialgeheimnis ([§ 35 SGB I](#)) verpflichtet. Nach [§ 35 SGB I](#) haben die Rentenversicherungsträger sicherzustellen, dass Sozialdaten nicht unbefugt verarbeitet werden. Die Wahrung des Sozialgeheimnisses umfasst auch alle betriebs- und geschäftsbezogenen Daten der Arbeit-

geber, die ihnen z. B. im Rahmen einer Betriebsprüfung bekannt werden. Bei jeder Anmeldung zu einer Betriebsprüfung werden die Arbeitgeber über den Umgang mit personenbezogenen Daten bei den Rentenversicherungsträgern informiert.

Was sind personenbezogenen Daten?

Alle Daten, die Rückschlüsse auf eine Person zulassen. Dazu gehören neben dem Namen und der Adresse z. B. auch das Geburtsdatum oder die IP-Adresse. Die Träger der Sozialversicherung erhalten darüber hinaus z. B. von Arbeitgebern, Krankenkassen und Arbeitsagenturen Informationen über Beschäftigungs- und Krankheitszeiten sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit und erheben in einigen Fällen auch medizinische Daten.

Was muss dokumentiert werden?

Kern der neuen Datenschutz-Grundverordnung ist auch eine Ausweitung von Nachweis- und Rechenschaftspflichten. Im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten müssen daher z. B. der Zweck der Datenverarbeitung (also beispielsweise die Gehaltszahlung) oder beteiligte Drittparteien (externe Lohnbuchhaltungen und Steuerberater) sowie die betroffenen Personengruppen (Mitarbeiter) schriftlich festgehalten werden.

Neben diesen Pflichten bestehen die nationalen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten nach dem SGB und der Beitragsverfahrensordnung weiter. Änderungen aufgrund der DSGVO haben sich hier nicht ergeben. Der Arbeitgeber hat danach weiterhin auf Verlangen dem prüfenden Rentenversicherungsträger Auskunft über die Art und Dauer der Beschäftigung, den Beschäftigungsort und das Arbeitsentgelt zu erteilen. Wegen der Entrichtung von Beiträgen hat der Arbeitgeber über alle Tatsachen Auskunft zu geben, die für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge notwendig sind. Auf Verlangen hat er die Geschäftsbücher, Listen oder andere Unterlagen, aus denen die Angaben über die Beschäftigung hervorgehen, dem prüfenden Rentenversicherungsträger zur Einsicht vorzulegen ([§ 98 Abs. 1 SGB X](#)). Die Aufzeichnungs- und Nachweispflichten sind umfassend in der Beitragsverfahrensverordnung geregelt (hier: [§§ 7 bis 13 BVV](#)). Sie erstrecken sich auf die Grundsätze der Prüfung, die zu führenden Entgeltunterlagen, die Bei-

tragsabrechnung, die Mitwirkung des Arbeitgebers bzw. der zu prüfenden Stelle sowie den Umfang der Prüfung.

Sind die personenbezogenen Daten bei Ihnen sicher?

Es muss gewährleistet sein, dass die erhobenen Daten auch sicher verwahrt werden. Zugangs- und Zugriffskontrollen sowie Berechtigungskonzepte leisten hierzu einen wichtigen Beitrag.

Fit in Sachen DSGVO?

Wie gut Sie sich in allen Fragen rund um die neue Datenschutz-Grundverordnung auskennen, können Sie bei einem kleinen und unterhaltsamen Test feststellen, den das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht auf seiner [Internetseite](#) zur Verfügung stellt.

Information der Deutschen Rentenversicherung

Sie und Ihre Mitarbeiter wollen wissen, wie die Deutsche Rentenversicherung den Schutz der Sozialdaten umsetzt? Die kostenlose Broschüre [„Datenschutz - Ihre Daten und Ihre Rechte“](#) informiert über alle wichtigen Aspekte.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/c95861f)

zur Ausgabe 4/2018 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/c95861f>

RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz **2**

Was ändert sich im Jahr 2019?

Mindestlohn **4**

Rechtsprechung des BAG und des EuGH
in der Übersicht

Kurzfristige Beschäftigung **10**

70-Tage-Regelung bleibt

Minijobs **12**

Die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien

Krankenversicherung **15**

Rückkehr zur paritätischen Beitragstragung

Auf einen Blick **17**

Voraussichtliche Rechengrößen 2019

Das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz

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: 28.11.2018

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.summa-summarum.eu.


Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD wurden u. a. die Erweiterung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder, Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente und allgemein die Stabilisierung der Rente vereinbart. Zum 1. Januar 2019 sollen nun die Regelungen des RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes in Kraft treten, mit denen die Koalition einige ihrer Vorhaben umsetzen möchte.

Erweiterung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder

Im Entwurf des [RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes](#) ist eine weitere Erhöhung der Rente für die Erziehung vor 1992 geborener Kinder vorgesehen. Der Zuschlag für Mütter und Väter wird pro Kind nach heutigen Werten 16,02 Euro im Westen und 15,35 Euro brutto im Osten betragen. Die Erhöhung wird sowohl für Mütter und Väter gelten, die am 1. Januar 2019 bereits Rente beziehen als auch für diejenigen, die erst nach dem 31. Dezember 2018 Rente erhalten werden. Damit werden die Leistungen für die Erziehung der vor 1992 geborenen Kinder an die der ab 1992 geborenen angeglichen. Darüber hinaus sieht der Entwurf vor, dass bestimmte Rentenbezieher, die nicht von der Ausweitung der Leistungen für Kindererziehung im Jahr 2014 profitiert haben, wie z. B. Adoptiv- und Pflegeeltern, die die Erziehung erst nach dem 12. Kalendermonat nach der Geburt aufgenommen haben, auf Antrag einen Pauschalzuschlag für jeden Monat der Kindererziehung erhalten können. Dies gilt jedoch nur, soweit noch keine Kindererziehungszeiten bei einer anderen Person berücksichtigt wurden.

Anhebung der Zurechnungszeit bei den Erwerbsminderungsrenten

Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit werden besser abgesichert, indem die Zurechnungszeit für Rentenzugänge ab 2019 verlängert wird. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Zurechnungszeit bei einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bei einem Rentenbeginn ab dem Jahr 2031 erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres endet. Zuvor soll die Zurech-



nungszeit im Jahr 2019 in einem ersten Schritt auf das Alter von 65 Jahren und acht Monaten angehoben werden und dann ab dem Jahr 2020 bis zum Jahr 2031 schrittweise steigen. Durch die verlängerte Zurechnungszeit wird die Anhebung der Regelaltersgrenze nachvollzogen und erwerbsgeminderte Versicherte werden ab dem Jahr 2031 rentenrechtlich so gestellt, als hätten sie bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres gearbeitet. Entsprechendes gilt für Renten wegen Todes.

Entlastung von Geringverdienern bei den Beiträgen zur Sozialversicherung: Der Übergangsbereich

Die „Gleitzone“ mit einem Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 850 Euro wird zu einem „Übergangsbereich“ für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von 450,01 bis 1.300 Euro ausgeweitet und umgestaltet. Beschäftigte, die ein Arbeitsentgelt zwischen 850 und 1.300 Euro erzielen, werden erstmalig bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Beschäftigte im Übergangsbereich erhalten eine höhere Rentenanwartschaft, als es dem gezahlten Beitrag entspricht. Davon sollen bis zu 3,5 Millionen Beschäftigte profitieren.

Diese Regelung tritt erst zum 1. Juli 2019 in Kraft.

Festlegung von Haltelinien für Beitragssatz und Rentenniveau sowie zusätzliche Bundesmittel

Das Rentenniveau soll bis zum Jahr 2025 bei 48 Prozent gehalten werden und der Beitragssatz zur Rentenversicherung bis zum Jahr 2025 20 Prozent nicht überschreiten. Deshalb sind Sonderzahlungen des Bundes an die Deutsche Rentenversicherung in Höhe von viermal 500 Millionen Euro plus Dynamisierung analog zum allgemeinen Bundeszuschuss geplant. Außerdem steigt der allgemeine Bundeszuschuss.

Änderung im beruflichen Rehabilitierungsgesetz

Der Gesetzentwurf sieht den Ausgleich von rentenrechtlichen Nachteilen vor, wenn Eltern wegen einer aus rechtsstaatswidrigen Gründen erlittenen Haft in der ehemaligen DDR ihre Kinder tatsächlich nicht erziehen konnten.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Aktuelle Rechtsprechung zu der Anrechnung von Zulagen auf den gesetzlichen Mindestlohn

Mehr zum Mindestlohn-gesetz in der [Ausgabe 1/2015 von summa summarum](#)


Am 1. Januar 2015 ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten und damit erstmalig in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt worden.

Werden neben dem vereinbarten Stunden- oder Monatslohn noch weitere Zulagen oder Zuschläge vom Arbeitgeber erbracht, stellt sich die Frage, ob diese Leistungen bei der Berechnung des Lohns hinsichtlich der Einhaltung des Mindestlohns zu berücksichtigen sind.

Nachdem das Mindestlohngesetz ([MiLoG](#)) nunmehr seit fast vier Jahren in Kraft ist, hat sich mittlerweile eine höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu dieser Frage herausgebildet, die in diesem Beitrag näher betrachtet werden soll. Dies betrifft insbesondere die Frage der Anrechenbarkeit von Zahlungen als Ausgleich für Arbeit unter besonderen Bedingungen, wie ein Mehr an Arbeit (z. B. Überstundenzuschläge) oder Arbeitsstunden zu besonderen Zeiten (z. B. Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeitszuschlag) sowie Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen (Gefahr-/ Schmutzzulage).

Frühere Rechtsprechung

Bereits vor der Geltung des MiLoG haben sich der EuGH und das BAG unter Bezugnahme auf die europäische Entsende-richtlinie und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ([AEntG](#)) mit der Frage beschäftigt, welche Entgeltbestandteile auf tarifliche Lohnuntergrenzen anrechenbar sind. In seinen Urteilen vom 14. April 2005 ([C-341/02](#)) und 7. November 2013 ([C-522/12](#)) hat der EuGH die Anrechnung eines Entgeltbestandteils auf den Mindestentgeltsatz dann zugelassen, wenn dadurch das gegenseitige Verhältnis von vertraglich geschuldeter Arbeitsleistung und Gegenleistung nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers verschoben wird. Das BAG hat in Konkretisierung dieser Vorgaben im Hinblick auf das AEntG nur solche Arbeitgeberzahlungen als Entgeltbestandteil auf den Mindestentgeltsatz anerkannt, die nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers



und der vom Arbeitgeber erhaltenen Gegenleistung verändern (funktionale Gleichwertigkeit der Leistungen).

BAG vom 18. April 2012 – [4 AZR 139/10](#); BAG vom 16. April 2014 – [4 AZR 802/11](#)


Leiturteile des Bundesarbeitsgerichts

Diese Grundsätze hat das BAG mittlerweile in grundlegenden Entscheidungen auf das MiLoG übertragen und weiter ausgeprägt.

Hervorzuheben ist das Urteil des BAG vom 25. Mai 2016 ([5 AZR 135/16](#)). Das Gericht betont hier nochmals ausdrücklich, dass alle „im Austausch für die Arbeitsleistung“ gewährten Geldleistungen des Arbeitgebers geeignet sind, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Der Anspruch wird allerdings nicht durch Zahlungen erfüllt, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Demnach habe der Arbeitgeber den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreiche, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem jeweils geltenden Mindestlohn ergibt. Das MiLoG mache den Anspruch nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Es gelte ein umfassender Entgeltbegriff.

Diese Sichtweise wiederholt und vertieft das BAG dann in seinem Urteil vom 21. Dezember 2016 ([5 AZR 374/16](#)) und nimmt Bezug auf die vor der Einführung des MiLoG ergangene Rechtsprechung des EuGH.

Nach Einführung des MiLoG hat der EuGH seine Rechtsprechung fortgeführt und weiter präzisiert. Nach dieser national bindenden Entscheidung sind alle „zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers“ für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers „Bestandteile des Mindestlohns“ (EuGH vom 12. Februar 2015 – [C-396/13](#)). Mit seiner Rechtsprechung zum MiLoG folgt das BAG dieser Begriffsbestimmung und berücksichtigt dabei die Zweckrichtung des



gesetzlichen Mindestlohns. Vorrangiger Zweck des gesetzlichen Mindestlohns sei es, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu gewährleisten. Unabhängig von der Frage, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde, kann demnach jede dem Arbeitnehmer verbleibende Vergütungszahlung des Arbeitgebers diesem Zweck dienen.

Zuschläge und Zuwendungen

Vor diesem Hintergrund ist seit der Einführung des MiLoG eine Vielzahl von Entscheidungen des BAG zu einzelnen Arbeitgeberleistungen, die über die Grundvergütung hinausgehen, ergangen. Diese werden im Folgenden dargestellt:

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Urlaubs- und Weihnachtsgeldzahlungen sind in dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden, auf den Mindestlohn anzurechnen, soweit sie neben dem monatlichen Bruttogehalt vorbehaltlos und unwiderruflich erbracht werden. Sie sind eine im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehende Gegenleistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit. Werden sie jeweils nur in einem Monat des Jahres ausgezahlt, sind sie auch nur in diesem Monat mindestlohnanrechenbar. Anders verhält es sich z. B. dann, wenn sie über das gesamte Jahr monatlich zu jeweils 1/12 ausgezahlt werden. Dann sind sie jeden Monat anrechenbar.

BAG vom 25. Mai 2016 – [5 AZR 135/16](#); vom 20. September 2017 – [10 AZR 171/16](#)

Sonn- und Feiertagszuschläge

Auch diese Leistungen sind nach Ansicht des BAG auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar, da sie keiner besonderen Zweckbestimmung unterliegen. Weder die steuerliche Privilegierung noch die Tatsache, dass ein Ausgleich für Arbeit zu ungünstigen Zeiten geschaffen werden soll, spielt für die Frage der Mindestlohnwirksamkeit demnach eine Rolle.

BAG vom 24. Mai 2017 – [5 AZR 431/16](#); vom 17. Januar 2018 – [5 AZR 69/17](#)

Nachtarbeitszuschlag

Zu einer anderen Beurteilung kommt das BAG indes bei der Beurteilung von Nachtarbeitszuschlägen nach [§ 6 Abs. 5](#) Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer einen „angemessenen Zuschlag“ auf das zustehende Bruttoarbeitsentgelt für Zeiten der Nachtarbeit zu gewähren. Mit diesem Zuschlag kann der neben dem vertraglichen Anspruch stehende gesetzliche Mindestlohnanspruch nicht erfüllt werden. Es besteht eine besondere gesetzliche Zweckbestimmung, die die Anrechnung verbietet.

BAG vom 25. Mai 2016 – [5 AZR 135/16](#); vom 25. April 2018 – [5 AZR 25/17](#)

Zuschüsse zu Verpflegungsmehr- und Übernachtungsaufwendungen

Die o. g. Leistungen sind als echter Aufwendersersatz nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Sie gleichen lediglich Aufwendungen zur Erbringung der Arbeitsleistung aus und stellen kein Äquivalent für die erbrachte Leistung dar. Mithin fehlt ihnen der Entgeltcharakter und sie sind nicht als Entlohnung zu betrachten. Aus diesem Grund können diese Zuschüsse auch nicht den Anspruch auf Mindestlohn erfüllen.

EuGH vom 12. Februar 2015 – [C-369/13](#); BSG vom 18. Januar 2018 – [B 12 R 3/16 R](#); BAG vom 24. September 2014 – [5 AZR 256/13](#) (die beiden letztgenannten Urteile sind nicht zum Mindestlohn ergangen)

Tagegelder und Entschädigungen für tägliche Pendelzeit

Tagegelder und Entschädigungen, die zusätzlich zum echten Aufwendersersatz gezahlt werden und als Nachteilsausgleich aufgrund der Entsendung zu einem weit entfernten Arbeitsort zu verstehen sind (Entsendungszulage), sind hingegen mindestlohnrechenbar.

EuGH vom 12. Februar 2015 – [C-369/13](#)

Schichtzulagen, Erschwerniszulagen, Leistungszulagen

Die oben genannten Zulagen, die letztlich den besonderen Umständen der Erbringung der Arbeitsleistung Rechnung tragen, sind nach Ansicht des BAG auf den Mindestlohn anzurechnen.

Es handele sich um im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachte Entgeltzahlungen des Arbeitgebers und damit um einen Teil der regelmäßigen Vergütung. Insbesondere kommen auch Leistungsprämien und Boni Erfüllungswirkung zu; sie sind als Leistungslohn Teil des arbeitsvertraglichen Entgelts. Eine Anrechnung ist jedoch nur in dem Monat möglich, in dem die Prämie auch ausbezahlt wird.

BAG vom 21. Dezember 2016 – [5 AZR 374/16](#); vom 22. März 2017 – [5 AZR 424/16](#); vom 22. März 2017 – [5 AZR 425/16](#); vom 6. September 2017 – [5 AZR 441/16](#); vom 8. November 2017 – [5 AZR 692/16](#)

Treue-/Anwesenheits-/Vertretungsprämien


Hierbei handelt es sich um besondere Zuwendungen, die als Bonus für besonders lange Betriebszugehörigkeit, keine oder wenige Krankmeldungen oder besondere Vertretungssituationen erbracht werden.

Auch diese Zuwendungen des Arbeitgebers sind auf den Mindestlohn anrechenbar, da sie ebenfalls im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehen.

BAG vom 22. März 2017 – [5 AZR 424/16](#); vom 22. März 2017 – [5 AZR 425/16](#); vom 11. Oktober 2017 – [5 AZR 621/16](#); vom 6. Dezember 2017 – [5 AZR 864/16](#); vom 25. April 2018 – [5 AZR 25/17](#)

Prozentuale Zuschläge auf den Lohn

Oftmals sehen Arbeits- und/oder Tarifverträge einen prozentualen bzw. anteiligen Lohnzuschlag für die Arbeit unter besonderen Bedingungen vor, hier insbesondere Sonn-/Feiertags-/Nachtarbeitszuschläge mit Blick auf [§ 3b EStG](#) und [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#). Das BAG betont, dass der Anspruch nach dem MiLoG als gesetzlicher Anspruch neben den vertraglichen oder tariflichen Ansprüchen steht und damit einen Anspruch eigener Art darstellt, der allerdings bei einem vertraglichen Anspruch oberhalb des Mindestlohns durch diesen (mit-)erfüllt wird. Liegt der vertragliche Anspruch unterhalb des Mindestlohns, stellt sich die Frage, woraus die Zulagen zu berechnen sind. Hier gilt, dass die Vertragsabreden regelmäßig auf den vertraglichen Grundlohn abstellen. Der Grundlohn ist damit Berechnungs-



grundlage für die Zuschläge, soweit insgesamt damit eine Stundenvergütung oberhalb des Mindestlohns erreicht wird. Eine Ausnahme bildet jedoch der Nachtarbeitszuschlag nach [§ 6 Abs. 5 ArbZG](#). Das Gesetz stellt hier für die Berechnung des Zuschlags auf das „zustehende Bruttoarbeitsentgelt“ ab. Liegt der vertragliche Grundlohn unterhalb des Mindestlohns, steht dem Arbeitnehmer der Mindestlohn zu. Der gesetzliche Lohnanspruch überlagert hier quasi den vertraglichen Anspruch. Der Nachtarbeitszuschlag ist dann aus dem Mindestlohn zu berechnen.

BAG vom 25. Mai 2016 – [5 AZR 135/16](#)

Kurzfristige Beschäftigung – 70-Tage-Regelung bleibt

Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung wurden ab dem Jahr 2015 für vier Jahre befristet von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Hierdurch sollten mögliche Probleme im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, insbesondere bei der Saisonarbeit, abgemildert werden.


Bisherige Übergangsregelung gilt unbefristet

Diese Regelung zur Entlastung der Arbeitgeber, vor allem in der Landwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe, wird nunmehr dauerhaft beibehalten. So sieht es der Entwurf für ein [Qualifizierungschancengesetz](#) vor. Hierdurch soll die gesetzliche Grundlage für die kurzfristige Beschäftigung ([§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#)) dauerhaft geändert werden.

Kurzfristige Beschäftigungen sind versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Es sind keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Dies ist der Fall, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt ist oder im Voraus vertraglich begrenzt wird. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn diese berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro beträgt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person von nicht untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Für kurzfristig Beschäftigte gilt das übliche DEÜV-Meldeverfahren. Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist hierbei „000 000“, als Beitragsgruppenschlüssel „0000“ und als Personengruppenschlüssel „110“ anzugeben.



Zusätzlich sind die notwendigen Angaben zur Unfallversicherung zu melden (auch das zur Unfallversicherung beitragspflichtige Entgelt). Die DEÜV-Meldungen für kurzfristig Beschäftigte müssen an die [Minijob-Zentrale](#) bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See übermittelt werden.

Das Arbeitsentgelt der kurzfristig Beschäftigten ist zu den Umlagen der Ausgleichsverfahren zu den Arbeitgebereaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1) und Mutterschaftsleistungen (U2) umlagepflichtig. Ebenfalls ist daraus die Insolvenzgeldumlage zu berechnen.

Minijob-Regelungen auf den neuesten Stand gebracht

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügig beschäftigten Personen ist nicht immer einfach. Deshalb erläutern die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung den Umgang mit dieser Beschäftigungsform in den Geringfügigkeits-Richtlinien und unterstützen damit Arbeitgeber sowie Abrechnungsstellen bei der Erfüllung ihrer sozialversicherungsrechtlichen Pflichten. Diese Richtlinien wurden nunmehr überarbeitet und neu veröffentlicht.

In der aktuellen Fassung der Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 21. November 2018 wurden neben Rechtsänderungen, wie zuletzt die dauerhafte Verlängerung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen, auch zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung berücksichtigt. Zudem wurde die Rechtsauslegung zu Einzelfragen durch die Sozialversicherungsträger klargestellt.

Monatliche Entgeltgrenze wird nicht anteilig gekürzt

Das BSG hat mit Urteil vom 5. Dezember 2017 ([B 12 R 10/15 R](#)) klargestellt, dass es sich bei der in [§ 8 SGB IV](#) genannten Entgeltgrenze von 450 Euro um einen Monatswert handelt, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht. Ein anteiliger Monatswert ist nicht zu bilden, so dass eine Beschäftigung z. B. auch bei einer nur einwöchigen Dauer mit einem Arbeitsentgelt bis 450 Euro geringfügig sein kann. Dies gilt einheitlich für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ([§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#)) und die kurzfristige Beschäftigung ([§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#)). Im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung ist die Entgeltgrenze im Zusammenhang mit der Prüfung der Berufsmäßigkeit zu beachten.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach [§ 3 Nr. 26 EStG](#) (Übungsleiterpauschale) und nach [§ 3 Nr. 26a EStG](#) (Ehrentamtspauschale) gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SVEV](#)). Sie sind insofern auch nicht bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

für die Prüfung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu berücksichtigen.

Demnach bleiben die steuerfreien Einnahmen in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen. D. h., die Berücksichtigung erfolgt unabhängig davon, ob der jeweilige Steuerfreibetrag pro rata oder en bloc ausgeschöpft wird. Soweit der Arbeitnehmer die Freibeträge bereits anderweitig in Anspruch nimmt, muss er dies dem Arbeitgeber anzeigen.

Beispiel

Ein Übungsleiter übt ab dem 1. Januar 2019 eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt in Höhe von 600 Euro aus. Der Arbeitgeber behandelt das Arbeitsentgelt in den ersten vier Monaten im Rahmen einer en bloc-Betrachtung des Jahressteuerfreibetrages in Höhe von 2.400 Euro steuerfrei (600 Euro x 4 = 2.400 Euro).


Die Beschäftigung wird geringfügig entlohnt ausgeübt, da das regelmäßige Arbeitsentgelt unter anteiliger Berücksichtigung des in Anspruch genommenen Freibetrags 450 Euro nicht übersteigt (600 Euro x 12 = 7.200 Euro - 2.400 Euro = 4.800 Euro ./ 12 = 400 Euro). In der Zeit vom 1. Mai bis 31. Dezember 2019 sind Pauschalbeiträge zur GKV und Pflichtbeiträge zur RV als Minijobber zu zahlen.

EU und EWR

Die Europäische Union (EU) ist ein Verbund von derzeit 28 Mitgliedstaaten. Der Europäische Wirtschaftsraum (EWR) besteht aus den Mitgliedstaaten der EU und den EFTA-Staaten Norwegen, Liechtenstein und Island. Die Schweiz ist zwar Mitglied in der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), aber nicht im EWR.

Arbeitnehmer aus dem Ausland

Für Minijobber aus dem Ausland, die den deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit unterliegen, ist der Pauschalbeitrag zur KV zu zahlen, wenn sie in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind. Da die geringfügige Beschäftigung selbst krankenversicherungsfrei ist, begründet sie keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings kommt für die Aushilfe in der Regel die sog. Auffangversicherungspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V) in Betracht. Diese Regelung gilt für Personen in Deutschland, die nicht anderweitig gesetzlich krankenversichert sind. Ausgenommen von der Auffangversicherungspflicht sind nur Personen, die zuletzt privat krankenversichert waren. Dies kann bei Arbeitnehmern aus einem EU/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz auch eine zuletzt in ihrem Heimatland bestandene private KV sein. Sofern dies der Fall ist, ist vom Beschäftigten ein entsprechender Nachweis zu verlangen und zu den Entgeltunterlagen zu



nehmen. Nur so kann der Arbeitgeber die unterbliebene Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung begründen.

Bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung in Deutschland und einer weiteren Beschäftigung in einem anderen EU/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz können die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines ausländischen Staates gelten. Dies ist durch Vorlage der sog. A1-Bescheinigung nachzuweisen. In diesem Fall finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung. Sämtliche dem Arbeitgeber obliegenden Beitrags- und Meldepflichten richten sich dann nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates.

Meldegründe für kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigungen sind mit den Abgabegründen „10“ und „30“ oder „40“ zu melden. Bei Rahmenvereinbarungen bestehen aber keine Bedenken, wenn eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ zum Beginn der Rahmenvereinbarung und eine Abmeldung mit Abgabegrund „30“ zum Ende der Rahmenvereinbarung erfolgt, auch wenn zwischen den einzelnen Einsätzen mehr als ein Kalendermonat liegt.

Krankenversicherung: Rückkehr zur paritätischen Beitragstragung

Nach dem Entwurf des GKV-Versichertenentlastungsgesetzes sollen auch die Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung ab 1. Januar 2019 zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden.

Zusatzbeitrag der Krankenkassen


Krankenkassen können seit 2009 von ihren Mitgliedern einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben, wenn der Finanzbedarf der Krankenkasse durch die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds, in den die von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern je zur Hälfte zu tragenden Pflichtbeiträge fließen, nicht gedeckt ist. Der kassenindividuelle Zusatzbeitrag ist bisher grundsätzlich allein vom Versicherten zu tragen. Er wird bei Arbeitnehmern lediglich vom Arbeitgeber zusammen mit den gemeinsam getragenen Pflichtbeitrag vom Arbeitsentgelt abgezogen und an die Krankenkassen weitergeleitet.

Paritätische Beitragstragung

Der Entwurf des GKV-Versichertenentlastungsgesetzes ([GKV-VEG](#)) sieht vor, dass der Arbeitgeber ab 1. Januar 2019 auch den kassenindividuellen und einkommensabhängigen Zusatzbeitrag zur Hälfte mitzutragen hat. Nach zehn Jahren werden damit die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung für Arbeitnehmer wieder vollständig paritätisch finanziert. Für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber einen entsprechend erhöhten Beitragszuschuss zu zahlen. Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern orientiert sich die Erhöhung des Beitragszuschusses am durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz (2019: 0,9 %).

Beitragsberechnung

Da es sich bei dem einkommensabhängigen Zusatzbeitrag um einen eigenständigen Beitrag handelt, sind die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung aus dem Arbeitsentgelt weiterhin getrennt voneinander zu berechnen. Der allgemeine bzw. ermäßigte Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung ist demnach für die Beitragsberechnung nicht um den kassenindividuellen Zusatzbeitrag zu erhöhen. Viel-



mehr sind weiterhin der dem Gesundheitsfonds zufließende Krankenversicherungsbeitrag in Anwendung des allgemeinen bzw. ermäßigten Beitragssatzes und der den Krankenkassen zufließende Zusatzbeitrag in Anwendung des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes getrennt zu berechnen und im Beitragsnachweis auszuweisen.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2019

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

Rechengrößen ab 1. Januar 2019 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	6.700	6.150
Jahr	80.400	73.800
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	8.200	7.600
Jahr	98.400	91.200
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.537,50
Jahr		54.450
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		60.750
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		54.450
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Gleitzone		
Faktor F		0,7566
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.115	2.870
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		251
Freie Unterkunft		231
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		0,9 %
Pflegeversicherung		3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,5 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
Künstlersozialabgabe		4,2 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt 2019 bei 9,19 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer