

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/40a75b3)

zur Ausgabe 1/2020 teil.
Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.
<https://www.umfrageonline.com/s/40a75b3>

Aus dem Betriebsprüfdienst **2**
Ergebnisse der Prüfungen 2019

Brexit **4**
Klarheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Betriebliche Krankenversicherung **5**
Zuwendungen des Arbeitgebers

Urlaubsabgeltung für verstorbene Arbeitnehmer **9**
Beitragsrechtliche Behandlung

„Eigenwerber“ **11**
Künstlersozialkasse stellt Checkliste bereit

7. SGB IV-Änderungsgesetz **13**
Was kommt zum 1. Juli 2020?

Auf einen Blick **16**
Aktuelle Branchenmindestlöhne und
neue Mindestausbildungsvergütung



Ergebnisse der Betriebsprüfungen 2019 liegen vor

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: 28.1.2020

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.


Die Rentenversicherungsträger prüfen bei den Arbeitgebern alle vier Jahre, ob diese ihre Beitrags- und Meldepflichten nach dem Sozialgesetzbuch ordnungsgemäß erfüllen. So schreibt es das Vierte Buch Sozialgesetzbuch vor. Das vorläufige Ergebnis der Prüfungen des vergangenen Jahres liegt bereits vor.

Im Jahr 2019 haben die Rentenversicherungsträger insgesamt rund 789.000 Arbeitgeber geprüft. Dabei wurden Sozialversicherungsbeiträge, Umlagen und Säumniszuschläge in Höhe von rund 1,14 Milliarden Euro nacherhoben. Rund 687 Millionen Euro entfallen davon auf sog. Standardprüfungen, die in einen regelmäßigen Turnus von vier Jahren stattfinden. Rund 450 Millionen Euro stammen aus Prüfungen im Zusammenhang mit illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit; bei diesen Prüfungen arbeiten die Rentenversicherungsträger eng mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Hauptzollämter zusammen.

Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger haben mit ihren Prüfungen und den erzielten Ergebnissen zum einen zur Herstellung von Beitragsgerechtigkeit beigetragen. Die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung ist gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Prüfdienste leisten so ihren Beitrag dazu.

Der Einzug der nacherhobenen Beträge ist Aufgabe der derzeit 105 gesetzlichen Krankenkassen.

Die Rentenversicherungsträger erheben nicht nur Beiträge nach, sie stellen auch fest, wenn Beiträge zu viel gezahlt wurden. So entstanden im Jahr 2019 Gutschriften in Höhe von rund 105 Millionen Euro. Sie wurden entweder unmittelbar in der Prüfung mit Nachforderungen verrechnet oder werden später durch die Krankenkassen auf Antrag erstattet.



Die Prüfung der Künstlersozialabgabe hat Nacherhebungen in Höhe von rund 24,2 Millionen Euro ergeben. Dies wird den Abgabebesatz der Künstlersozialversicherung erneut stützen.

Der Anteil der Arbeitgeber, die die Vorteile der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung nutzen, ist gegenüber dem Jahr 2018 deutlich gestiegen. Rund 312.000 oder knapp 40% der geprüften Arbeitgeber nahmen dieses Angebot an.

Die Statistik für das Jahr 2019 schließt am 29. Februar 2020, bis dahin kann es noch zu geringfügigen Veränderungen der Ergebnisse kommen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

BREXIT – endlich Klarheit!

Nach langem Hin und Her ist ein Austrittsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland ausgehandelt und ratifiziert worden. Am 31. Januar 2020 ist das Vereinigte Königreich aus der EU ausgeschieden. Was bedeutet das für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

Zur Erinnerung: Das Vereinigte Königreich hat am 29. März 2017 dem Europäischen Rat den Austritt aus der EU mitgeteilt. Zuvor hatte sich am 23. Juni 2016 eine knappe Mehrheit der britischen Bevölkerung in einem Referendum für einen Austritt ausgesprochen.

Das erforderliche Ratifizierungsverfahren zum Austrittsabkommen wurde zwischenzeitlich durchgeführt. Der Austritt erfolgte zum 31. Januar 2020, das Abkommen ist am 1. Februar 2020 in Kraft getreten.

Das Austrittsabkommen enthält die Bedingungen der Trennung und Regelungen für eine Übergangsphase. Hiernach wird es eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 geben, in der die Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich weitgehend unverändert bleiben. In der Übergangsphase finden demnach auch die Verordnungen (EG) [Nr. 883/2004](#) und [Nr. 987/2009](#) weiterhin Anwendung. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet dies, dass das A1-Bescheinigungsverfahren auf jeden Fall bis zum 31. Dezember 2020 weiter gilt.

A1-Bescheinigungen, die bisher auf die Zeit bis 31. Januar 2020 befristet waren, müssen ggf. erneut beantragt werden.

Beitragsrechtliche Behandlung von Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung

Übernimmt der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Beiträge zur Sozialversicherung für seine pflichtversicherten Beschäftigten, so gehören diese Aufwendungen als sog. Zukunftssicherungsleistungen nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Damit stellen diese Arbeitgeberaufwendungen auch kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Wie die Beiträge eines Arbeitgebers zu einer freiwilligen betrieblichen Krankenversicherung beitragsrechtlich behandelt werden, wird im folgenden Beitrag erläutert.

Zukunftssicherungsleistungen

Zu den sog. Zukunftssicherungsleistungen gehören insbesondere die Beitragsanteile, die ein Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (Gesamtsozialversicherungsbeitrag) für seine pflichtversicherten Beschäftigten zu tragen hat. Hierzu gehören außerdem auch die Beiträge, die der Arbeitgeber für seine Beschäftigten zur Unfallversicherung zu zahlen hat. Diese Arbeitgeberaufwendungen sind steuerfrei ([§ 3 Nr. 62 EStG](#)). Sie sind damit auch nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen, wenn sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#)). Hiervon werden allerdings Aufwendungen eines Arbeitgebers zu einer freiwilligen betrieblichen Krankenversicherung der Beschäftigten nicht erfasst.

Betriebliche Krankenversicherung

Von einer betrieblichen Krankenversicherung wird gesprochen, wenn ein Arbeitgeber die Aufwendungen zu einer privaten Krankenzusatzversicherung für seine Beschäftigten ganz oder teilweise übernimmt. Über die betriebliche Krankenzusatzversicherung werden Risiken abgedeckt, die nicht zum regelmäßigen Leistungsumfang der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung gehören. Dies können insbesondere nachfolgende Leistungen sein:

- Vorsorgeleistungen
- Übernahme der Behandlungskosten durch Heilpraktiker

- Sehhilfen
- Zusätzliche Leistungen bei Krankenhausbehandlungen
- Zahnvorsorge und Zahnersatz

Steuerliche Behandlung der Arbeitgeberzuwendungen

Die Zuwendungen eines Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung sind dem steuerpflichtigen Arbeitslohn und damit auch dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen, wenn diese Aufwendungen als Geldleistung im Sinne eines Barlohns zu qualifizieren sind. Sind die Aufwendungen hingegen als Sachbezug zu bewerten, stellen sie keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn sie die monatliche Freigrenze in Höhe von 44 Euro ([§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG](#)) nicht übersteigen. Sie zählen dann auch nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung ([§ 3 Abs. 1 Satz 4 SvEV](#)).

Ein Sachbezug liegt vor, wenn den Beschäftigten eine Sache bzw. Leistung zusteht. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die Beschäftigten diese Leistung unmittelbar vom Arbeitgeber erhalten oder aber von einem Dritten (z. B. Versicherungsgesellschaft) auf Kosten des Arbeitgebers beziehen. Haben die Beschäftigten hingegen auch einen Anspruch darauf, dass ihnen der Arbeitgeber anstelle der Sache Barlohn auszahlt, liegt kein Sachbezug vor.

Bisherige Auffassung der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung hat in der Vergangenheit die Auffassung vertreten, dass die Zuwendungen eines Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung in der Regel steuerrechtlich als Barlohnzuwendungen zu bewerten sind. Dabei war es unerheblich, ob der Arbeitgeber den Versicherungsvertrag als Versicherungsnehmer zugunsten seiner Beschäftigten mit der Versicherungsgesellschaft unmittelbar abgeschlossen oder er die Beiträge für von den Beschäftigten geschlossene Versicherungsverträge diesen erstattet hat. Hatte der Arbeitgeber eine eigene Geldleistungsverpflichtung oder eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitnehmers übernommen, wurde demnach steuerrechtlich ein Sachbezug ausgeschlossen. In der Konsequenz konnte damit auch die (die steuerrechtliche Behandlung von Sachbezügen begünstigende) 44-Euro-Freigrenze keine Anwendung finden.

Neue Auffassung der Finanzverwaltung

Der Bundesfinanzhof hat sich in zwei Urteilen vom 7. Juni 2018 ([VI R 13/16](#)) und vom 4. Juli 2018 ([VI R 16/17](#)) mit der Abgrenzung von Barlohn zum Sachbezug bei Zuwendungen zu einer betrieblichen Krankenversicherung auseinandergesetzt. Maßgebliches Abgrenzungsmerkmal ist danach, ob der Arbeitgeber ein arbeitsrechtliches Versprechen erfüllt, das auf die Gewährung eines Sachbezugs gerichtet ist. Dem folgt die Finanzverwaltung (Veröffentlichung der BFH-Entscheidungen im Bundessteuerblatt BStBl II 2019, S. 371 und 373 vom 28. Juni 2019).

Arbeitsrechtliches Versprechen

Kann der Beschäftigte nach den arbeitsrechtlich maßgebenden Grundlagen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) eine betriebliche Krankenzusatzversicherung beanspruchen, so liegt in diesem Fall ein Sachbezug vor. Davon ist einerseits immer dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für seine Beschäftigten unmittelbar bei einer Versicherungsgesellschaft einen Krankenzusatzversicherungsvertrag abschließt. In diesem Fall können die Beschäftigten als Leistungsberechtigte im Leistungsfall lediglich die jeweils versicherte Leistung in Anspruch nehmen. Ob die Leistung als solche eine Sachleistung oder Geldleistung ist, ist unerheblich. Andererseits liegt aber auch dann ein Sachbezug vor, wenn das arbeitsrechtliche Versprechen auf Gewährung des Sachbezugs gerichtet ist und hierfür der Abschluss des Krankenversicherungsvertrages durch den Arbeitnehmer vorgesehen ist und der Arbeitgeber die Kosten übernimmt.

Im Rahmen der 44-Euro-Freigrenze gewährte Sachbezüge sind demnach weder steuer- noch beitragspflichtig. Wird die Freigrenze überschritten und der monatliche Sachbezug nach [§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG](#) pauschal versteuert, bleibt er in der Sozialversicherung nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV](#) beitragsfrei, da es sich nach [§ 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) um laufendes Arbeitsentgelt handelt.

Soweit in diesen Fällen die Zuwendungen eines Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung bisher bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung als steuerpflichtiger Arbeitslohn oder pauschal besteuert Barlohn und damit als beitragspflichtiges

Arbeitsentgelt behandelt worden sind, wirkt sich die Änderung auf die beitragsrechtliche Behandlung nur aus, wenn die ursprüngliche lohnsteuerrechtliche Behandlung vom Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltabrechnung noch eigenständig geändert werden kann. Dies ist nur bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung für das betreffende Jahr möglich.

Fehlendes arbeitsrechtliches Versprechen

Zu einem anderen Ergebnis ist der Bundesfinanzhof in der Konstellation gekommen, in der das arbeitsrechtliche Versprechen fehlte und lediglich die Inanspruchnahme eines unverbindlichen Angebotes auf Krankenversicherungsschutz vom Arbeitgeber finanziell bezuschusst wurde. Hier liegt Barlohn vor ([VI R 16/17](#)).

In diesen Fällen findet die 44-Euro-Freigrenze keine Anwendung. Es besteht zwar die Möglichkeit, den steuerpflichtigen Barlohn pauschal zu versteuern ([§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG](#)). Dies führt aber nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV](#) nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, da es sich bei dem Barlohn nach [§ 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) beitragsrechtlich – trotz eventuell monatlicher Zahlung – um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt, weil nicht die konkrete Arbeitsleistung eines Monats vergütet wird.

Einmalzahlungen

Einmalzahlungen sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Einmalzahlungen unterliegen allerdings nur der Beitragspflicht, soweit sie zusammen mit den bis zum Ende des Auszahlungsmonats beitragspflichtigen Einnahmen die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze (Jahres-BBG) nicht überschreiten.

Die Übernahme von Beiträgen für eine betriebliche Krankenzusatzversicherung aufgrund einer reinen Beitragszusage durch den Arbeitgeber führt danach in jedem Fall zu beitragspflichtigem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Steuerrechtliche Klarstellung ab 1. Januar 2020

Das „Jahressteuergesetz 2019“ enthält steuerrechtliche Klarstellungen für die Zeit ab 2020. Unter anderem soll die steuerrechtliche Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezug geschärft werden ([§ 8 Abs. 1 EStG](#)). „Zweckgebundene Geldleistungen“ sind hiernach Barlohn. Ob die Finanzverwaltung darunter auch die im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Versprechens vom Arbeitgeber übernommenen Beiträge des Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Krankenversicherung versteht, wird ggf. im Laufe des Jahres durch ein BMF-Schreiben klargestellt.

Urlaubsabgeltungen für verstorbene Arbeitnehmer: Beitragsrechtliche Behandlung


Für die beitragsrechtliche Behandlung einer Urlaubsabgeltung für einen verstorbenen Arbeitnehmer kommt es auf den arbeitsrechtlichen Abgeltungsanspruch an. Durch die Änderung der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung zum Abgeltungsanspruch ändert sich auch die beitragsrechtliche Behandlung.

Bisherige Rechtsauffassung

Zahlungen zur Abgeltung verfallener Urlaubsansprüche gehören zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt. Dies galt bisher nicht, wenn es sich um eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen eines verstorbenen Arbeitnehmers handelte. Dem lag die frühere Rechtsprechung des BAG zu Grunde, wonach es sich bei einem Urlaubsanspruch um einen höchstpersönlichen Anspruch des Arbeitnehmers handeln würde, der weder übertragbar noch vererblich ist (vgl. u. a. Urteile vom 20. September 2011 – [9 AZR 416/10](#) – und 12. März 2013 – [9 AZR 532/11](#) –). Urlaubsansprüche bzw. Abgeltungsansprüche für nicht genommenen Urlaub sind hiernach verfallen, wenn der Arbeitnehmer verstorben ist. Sofern Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bei Tod des Arbeitnehmers dennoch die Zahlung eines Betrages in Höhe der Urlaubsabgeltung an Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Angehörige vorsahen, wurden entsprechende Zahlungen demnach nicht als sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt behandelt, da dieser Anspruch als originärer Anspruch der Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Angehörigen gegen den Arbeitgeber angesehen wurde, der nicht mehr dem Beschäftigungsverhältnis zugeordnet werden konnte.

Änderung der arbeitsrechtlichen Bewertung

Das BAG folgt jedoch nunmehr der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Urlaubsabgeltungsanspruch (u. a. Urteil vom 22. Januar 2019 - [9 AZR 45/16](#)) und legt die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) unionsrechtskonform aus. Hiernach begründet der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach [§ 1 BUrlG](#) nicht nur einen Freistellungsanspruch, sondern auch einen Anspruch auf Bezahlung. Die Vergütungskomponente des Anspruchs auf bezahlten Urlaub ist dabei im bestehenden Arbeitsverhältnis fest mit dem Frei-



stellungsanspruch verbunden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht zwar der Freistellungsanspruch unter, die Vergütungskomponente des Urlaubsanspruchs bleibt jedoch als Abgeltungsanspruch bestehen. Der Vergütungsanspruch ist demnach noch während des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitnehmer entstanden.

Neue beitragsrechtliche Beurteilung

Die beitragsrechtliche Beurteilung dieser Urlaubsabgeltungen folgt nunmehr der unionsrechtskonformen Anpassung der arbeitsrechtlichen Bewertung des Urlaubsabgeltungsanspruchs für Urlaubsabgeltungen, die nach dem 22. Januar 2019 (Datum des o. g. BAG-Urteils) gezahlt werden. Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers erfüllen demnach einen während der Beschäftigung erworbenen Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers und zählen somit zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt. Die Urlaubsabgeltungen stellen dabei einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dar, das nach den dafür in [§ 23a SGB IV](#) vorgesehenen Regelungen der Beitragspflicht unterliegt, sofern die Abgeltung im Einzelfall tatsächlich gezahlt wird ([§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)).

Künstlersozialabgabe – Checkliste „Eigenwerber“

Eigenwerber

Abgabepflichtig sind nach § 24 Abs. 1 Satz 2 KSVG außerdem die sog. Eigenwerber.

Das sind Unternehmen, die für Zwecke ihres eigenen Unternehmens Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben und dabei nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler oder Publizisten erteilen.

Die Künstlersozialkasse stellt eine Checkliste „Eigenwerber für künstlersozialabgabepflichtige Entgelte nach § 25 Künstlersozialversicherungsgesetz“ bereit.

Die Rentenversicherungsträger prüfen bei den Arbeitgebern auch die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe ([§ 28p Abs. 1a SGB IV](#)).

Spätestens seit Inkrafttreten des Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetzes am 1. Januar 2015 werden alle Arbeitgeber mit dem Thema konfrontiert, sei es durch eine Prüfung oder sei es durch eine Beratung.

Die Künstlersozialkasse bietet den abgabepflichtigen Unternehmen neben den Informationsschriften auch Checklisten an, so auch eine für Eigenwerber. Diese Checkliste enthält in kompakter Form die wesentlichen Informationen. Sie hilft den Arbeitgebern und Steuerberatern u. a. bei der Beurteilung von abgabepflichtigen Sachverhalten, bei branchenspezifischen Besonderheiten und bei der Einordnung von meldepflichtigen Entgelten im Sinne des [§ 25 Künstlersozialversicherungsgesetz](#).

Auszug aus der Checkliste „Eigenwerber“



Checkliste Eigenwerber für künstlersozialabgabepflichtige Entgelte nach § 25 KSVG

Thema	Sachverhalt	Abgabepflicht	Bemerkungen
Künstler/Publizisten	hauptberuflich tätig	ja	
	nebenberuflich tätig	ja	z. B. Schüler, Rentner, Beamte
	nicht über die KSK versichert	ja	gem. § 25 Abs. 1 S. 1 KSVG
	im Ausland lebend oder tätig	ja	wenn die Möglichkeit der Nutzung der Leistung/des Werkes im Inland nicht ausgeschlossen ist BSG-Urteil v. 18.09.08, B 3 KS 4/07 R
Rechtsformen	Einzelunternehmen	ja	
	Personengesellschaften z. B. GbR, Partnergesellschaft	ja	
	Personerhandelsgesellschaften z. B. OHG, KG, GmbH & Co. KG	nein	BSG-Urteil v. 12.08.10, B3 KS 2/09 R BSG-Urteil v. 16.07.14, B3 KS 3/13 R
	juristische Personen z. B. GmbH, UG (haftungsbeschränkt), AG, e. V., Körperschaften	nein	
Honorarformen	Entgelte, Gagen, Honorare etc.	ja	
	Sachleistungen	ja	z. B. geldwerter Vorteil
	Pauschalhonorare	ja	
	Ausfallhonorare	ja	wenn eine Leistung erbracht, jedoch nicht genutzt wurde
	Stipendien	nein	abgabepflichtig nur, wenn eine Verpflichtung zur Gegenleistung besteht
	Zahlungen an Erben	nein/ja	abgabepflichtig nur, wenn die konkrete Forderung, die der Zahlung zugrunde liegt, noch zu Lebzeiten des Künstlers/der Künstlerin entstanden ist
	Übungsleiterpauschale n. § 3 Nr. 26 EStG	nein	gem. § 25 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 KSVG



Weitere Checklisten für Verlage, Galerien, Werbeagenturen und Veranstalter

Neben der Checkliste für Eigenwerbung betreibende Unternehmen finden sich auf der Homepage der Künstlersozialkasse auch Checklisten für Verlage, Galerien, Werbeagenturen und Veranstalter:

<https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/mediencenter-unternehmen-und-verwerter.html>

Änderungen im Melderecht zur Sozialversicherung durch das „7. SGB IV-Änderungsgesetz“ geplant

Die Bundesregierung plant mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz (BR-Drs. 2/20) ab Juli 2020 eine Reihe von Verbesserungen. Viele Anpassungen stehen im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung.

A1-Bescheinigung für selbständig Erwerbstätige künftig elektronisch

Selbständig Erwerbstätige, die vorübergehend in einem Mitgliedstaat der EU, des EWR oder in der Schweiz eine Tätigkeit ausüben, sollen verpflichtet werden, einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung (Artikel 12 Absatz 2 der Verordnung (EG) [Nr. 883/2004](#)) elektronisch zu stellen. Die A1-Bescheinigung dokumentiert, dass das deutsche Recht weiterhin gilt.

Ist festgestellt, dass die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit gelten, soll die A1-Bescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen an den selbständig Erwerbstätigen elektronisch zugänglich gemacht werden.

Diese Regelung soll zum 1. Juli 2020 in Kraft treten.

Angaben zur Steuer bei Entgeltmeldungen für geringfügig Beschäftigte

In den Entgeltmeldungen für geringfügig Beschäftigte sollen zusätzlich die Steuernummer des Arbeitgebers, die Identifikationsnummer des Beschäftigten nach [§ 139b AO](#) und die Art der Besteuerung angegeben werden.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Haftung des Arbeitgebers bei Beauftragung Dritter

Arbeitgeber sind verpflichtet, Meldungen für Beschäftigte zu erstatten und Entgeltabrechnungen durchzuführen. Vielfach beauftragen sie damit Dritte (z. B. Steuerberater). Für diese Fälle soll ausdrücklich klargestellt werden, dass damit die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Träger der Sozialversicherung oder der berufsständischen Versorgungseinrichtung nicht er-

licht oder weitergegeben wird, sondern in vollem Umfang beim Arbeitgeber verbleibt.

Diese Regelung soll zum 1. Juli 2020 in Kraft treten.

Arbeitgeber ohne Sitz im Inland

Angesichts zunehmender grenzüberschreitender Tätigkeiten sollen Arbeitgeber ohne Sitz im Inland verpflichtet werden, für die im Inland zu erfüllenden Pflichten einen Bevollmächtigten mit Sitz im Inland zu bestellen. Der Bevollmächtigte kann die nach [§ 28p SGB IV](#) zu prüfenden Entgeltunterlagen in seinen eigenen oder in den Geschäftsräumen der prüfenden Stelle vorlegen.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Systemgeprüfte Ausfüllhilfe und Online-Datenspeicher

Die Krankenversicherungen stellen in Abstimmung mit den anderen Sozialversicherungsträgern seit Jahren eine Ausfüllhilfe für die elektronische Datenübermittlung zur Verfügung. Mit einer beabsichtigten Regelung sollen der Umfang der Übermittlung und das Verfahren zur Nutzung künftig gesetzlich abgesichert werden. Durch die Einbeziehung der Antrags- und Bescheinigungsverfahren wie z. B. dem A1-Verfahren wird es künftig notwendig, auch für die Übermittlung der Daten für Selbstständige eine Ausfüllhilfe zur Verfügung zu stellen. Damit soll erreicht werden, die Erstellung einer Vielzahl von abweichend aufgebauten Web-Anwendungen zu vermeiden und die Vorteile eines einheitlichen Verfahrenszugangs zu nutzen.

Diese Regelung soll zum 1. Juli 2020 in Kraft treten.


Einführung der Unternehmensnummer

In der Unfallversicherung wird die bislang verwendete Mitgliedsnummer durch die Unternehmensnummer abgelöst.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2023 in Kraft treten.

Führung elektronischer Entgeltunterlagen

Unterlagen, die dem Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung gestellt wurden, sind vom Arbeitgeber ebenfalls elektronisch zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Der Arbeitgeber kann sich bis



zum 31. Dezember 2026 bei dem für ihn zuständigen Prüfdienst davon befreien lassen, elektronische Unterlagen zu führen.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2022 in Kraft treten.

Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung entfällt

Im Meldeverfahren wird das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung künftig entfallen.

Diese Regelung soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2020

Zum 1. Januar 2020 stieg der gesetzliche Mindestlohn von 9,19 Euro je Zeitstunde auf 9,35 Euro. Neu eingeführt wurde eine Mindestvergütung für Auszubildende

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Diese finden Sie mit Stand 1. Januar 2020 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	West	Ost
Abfallwirtschaft ¹	10,00	10,00
Berufliche Weiterbildung		
Mindestlohn I	16,19	16,19
Mindestlohn II	16,39	16,39
Elektrohandwerk	11,90	11,90
Gebäudereiniger		
Lohngruppe 1 ²	10,80	10,55
Lohngruppe 6 ³	14,10	13,50
Gerüstbauerhandwerk ⁴	11,88	11,88
Maler und Lackierer		
Lohngruppe gelernte AN ⁵	13,30	12,95
Lohngruppe ungelernete AN ⁶	10,85	10,85
Pflege ⁷	11,35	10,85
Schornsteinfeger	13,20	13,20
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk ⁸	11,85	11,85

¹ Ab 1. Oktober 2020 einheitlich 10,25 Euro

² Ab 1. Dezember 2020 einheitlich 10,80 Euro

³ Ab 1. Dezember 2020 einheitlich 14,10 Euro

⁴ Bis 31. Juli 2020

⁵ Ab 1. Mai 2020 einheitlich 13,50 Euro

⁶ Ab 1. Mai 2020 einheitlich 11,10 Euro

⁷ Bis 30. April 2020

⁸ Ab 1. Mai 2020 einheitlich 12,20 Euro

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Angaben ohne Gewähr

Die Mindestlohnverordnungen für das Dachdeckerhandwerk und das Baugewerbe sowie die Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung sind zum 31. Dezember 2019 ausgelaufen. Für das Dachdeckerhandwerk wurde bereits ein neuer Tarifvertrag geschlossen.

Neue Mindestvergütung für Auszubildende

Erstmalig wurde mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zum 1. Januar 2020 eine Mindestausbildungsvergütung für Lehrlinge beschlossen. Das Gesetz sieht eine angemessene Vergütung vor ([§ 17 Abs. 1 BBiG](#)). Angemessen ist laut § 17 Abs. 2 BBiG im ersten Jahr der Berufsausbildung eine monatliche Mindestvergütung von 515 Euro, wenn die Ausbildung im Jahr 2020 begonnen wird. Beginnt sie im Jahr 2021 sind es 550 Euro, im Jahr 2022 585 Euro und im Jahr 2023 620 Euro. Im zweiten Jahr der Berufsausbildung steigt die Mindestvergütung um 18 Prozent, im dritten Jahr müssen 35 Prozent mehr als im ersten Jahr und im vierten Jahr 40 Prozent mehr als im ersten Ausbildungsjahr gezahlt werden.

Zum 1. Januar 2024 werden die im Gesetz genannten Beträge fortgeschrieben.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/26cc9d7)

zur Ausgabe 2/2020 teil.
Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.
<https://www.umfrageonline.com/s/26cc9d7>

Corona	2
Auswirkungen in der Sozialversicherung	
... Kurzarbeitergeld	4
Zugang erleichtert	
... Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen	8
Erleichterte Bedingungen	
... Kurzfristige Beschäftigungen	10
Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen	
... Werkstudenten	14
Auslegung des Begriffs „vorlesungsfreie Zeit“	
... Altersteilzeit	15
Erweiterte Auslegungen zu Arbeits- und Freistellungsphase	
... Sonderzahlung für Beschäftigte	18
Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit	
... Hinzuverdienst bei Altersrenten	19
Höhere Grenzbeträge	



Corona – Auswirkungen in der Sozialversicherung

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: 16.4.2020

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.

Seit Wochen dreht sich alles um Corona. Es hat alle Lebensbereiche ergriffen, das gilt gleichermaßen für das Private wie den Beruf. Es gibt auch eine Reihe von Fragestellungen, die sich aus Anlass der Pandemie für Beschäftigte und Arbeitgeber ergeben. Summa summarum hat sich daher entschlossen, die Ausgabe 2/2020 ganz unter das Thema Corona zu stellen und zu diesen Fragestellungen Antworten zu geben:

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld – werden auch Sozialversicherungsbeiträge von der BA übernommen? Was darf man dazu verdienen? Können die Arbeitgeber auf erleichterte Stundung von Beiträgen hoffen? Können Aushilfen, beispielsweise bei der Spargelernte, jetzt länger kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei arbeiten? Was geschieht, wenn Minijobber nun Mehrarbeit leisten müssen und deswegen die Entgeltgrenze für Minijobs überschritten wird? Wird das Werkstudentenprivileg angesichts geschlossener Universitäten ausgeweitet? Was passiert beispielsweise mit Pflegerinnen und Pflegern, die in der jetzigen Notsituation in einer Freistellungsphase der Altersteilzeit arbeiten? Bleiben Sonderzahlungen der Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei? Dürfen Rentner jetzt mehr dazu verdienen?

Nicht zuletzt stellt sich die Frage, ob unter den gegenwärtigen Bedingungen überhaupt noch Betriebsprüfungen stattfinden können. Viele Betriebe kämpfen derzeit um ihr wirtschaftliches Überleben, andere können sich vor Aufträgen nicht retten. Fast alles ist derzeit wichtiger als Betriebsprüfungen. Dazu kommt die Sorge um die Gesundheit der im Betrieb Tätigen, seien es Beschäftigte oder der Arbeitgeber selbst. Die Rentenversicherungsträger haben daher sowohl aus Sorge um die Gesundheit der Arbeitgeber/Steuerberater und deren Beschäftigten sowie der Prüferinnen und Prüfer als auch mit Rücksicht auf die betrieblichen Situationen beschlossen, ab dem 16. März 2020 Prüfungen bei den Arbeitgebern und Steuerberatern in deren Räumlichkeiten nicht mehr durchzuführen. Rund 200 Mitarbeitende der Prüfdienste unterstützen die BA bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes.



Soweit derzeit noch Prüfungshandlungen stattfinden, geschieht dies auf elektronischem Wege (insbesondere mit der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung) oder durch Übersendung von Unterlagen. Die Fristen zur Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen von Anhörungen zu beabsichtigten Bescheiden über durchgeführte Prüfungen sind erweitert worden, um auch auf diese Weise für die Arbeitgeber etwas Entlastung zu schaffen.

Wann und wie die Prüfungen vor Ort wieder aufgenommen werden, ist noch ungewiss. Gewiss ist aber, dass irgendwann wieder Normalität eintreten muss. Dazu gehören dann auch wieder Betriebsprüfungen. Arbeitgeber und Steuerberater dürfen aber versichert sein, dass die Prüferinnen und Prüfer mit der nötigen Sensibilität auf sie zukommen werden.

Mit freundlichen Grüßen und den besten Wünschen
für die Gesundheit
Die Herausgeber

Kurzarbeitergeld – Zugang erleichtert

Erleichterter Zugang


Auf der Grundlage des Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 hat die Bundesregierung den Zugang zum Kurzarbeitergeld deutlich erleichtert. Rückwirkend zum 1. März 2020 und befristet bis zum 31. Dezember 2020 regelt die Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020:

- Kurzarbeitergeld ist für jeden Betrieb möglich, auch für Beschäftigte in Zeitarbeit
- Absenkung des Schwellenwerts auf 10 %
Ein Betrieb kann Kurzarbeit anmelden, wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, sofern mindestens 10 % der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Bisher lag die Schwelle bei einem Drittel der Belegschaft.
- Kein Aufbau von „Minusstunden“ notwendig
Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird verzichtet. Das geltende Recht verlangt, dass Betriebe, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit einsetzen müssen. Durch die Aussetzung dieser Regelung werden Arbeitgeber von der Pflicht entbunden, Entgelt für eine Arbeitsleistung zu zahlen, die sie erst später abrufen können.
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge
Die Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden werden den Arbeitgebern zu 100 % von der BA erstattet. Dies war bislang nicht möglich, vielmehr mussten die Arbeitgeber bislang die Beiträge (sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerbeitragsanteil) allein tragen und finanzieren.

Mit diesen Regelungen sollen Arbeitsplätze und die Liquidität der Unternehmen gesichert werden.

Dauer und Höhe

Das Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von – unverändert – längstens zwölf Monaten geleistet. Es orientiert sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes und beträgt



60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Berücksichtigt werden Löhne und Gehälter nur bis zu einer Höhe von monatlich 6.900 Euro brutto (West) bzw. 6.450 Euro (Ost) (BBG). Kurzarbeitergeld ist nur für Arbeitnehmer möglich, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind, also nicht für geringfügig Beschäftigte, weil diese versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung sind.

Online-Angebote der BA


Die BA bittet Arbeitgeber, verstärkt ihre Online-Angebote zu nutzen. Sowohl die Anzeige als auch die Beantragung von Kurzarbeitergeld können schnell, sicher und jederzeit online erfolgen. Unter www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/ finden sich umfassende und anschauliche Informationen zum Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise und Hinweise zur Antragstellung.

Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit

Das Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 (Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2) enthält auch eine befristete Lockerung der Grenze für Hinzuverdienste während der Kurzarbeit.

Vom 1. April bis zum 31. Oktober 2020 werden Verdienste aus Nebentätigkeiten, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld in systemrelevanten Branchen oder Berufen aufgenommen werden, nur insoweit auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, als die Summe von ggf. verbleibendem Verdienst aus der Hauptbeschäftigung, ergänzenden Verdienst aus einer neu aufgenommenen Nebenbeschäftigung und aus dem Kurzarbeitergeld den Betrag des Verdienstes überschreitet, der ohne Arbeitsausfall in der Hauptbeschäftigung erzielt worden wäre.

Dadurch wird ein Anreiz geschaffen, auf freiwilliger Basis vorübergehend Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen, wie z. B. der Landwirtschaft, aufzunehmen.



Eine nicht abschließende Listung der systemrelevanten Bereiche findet sich unter www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/sozialschutz-paket.html.

Nebenbeschäftigungen, die schon vor dem Beginn der Kurzarbeit aufgenommen wurden, haben keine Auswirkungen auf das Kurzarbeitergeld.


Rechenbeispiele zu den Hinzuverdienstmöglichkeiten hat das BMAS unter www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html#faq866234 eingestellt.

Altersteilzeit

Kurzarbeit steht dem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung nicht entgegen. Wird für das wegen der Kurzarbeit ausfallende Arbeitsentgelt Kurzarbeitergeld gewährt, ist der beitragsrechtlichen Behandlung der Altersteilzeitarbeit weiterhin das Arbeitsentgelt zu Grunde legen, das ohne Kurzarbeit für die Altersteilzeitbeschäftigung zu zahlen gewesen wäre. Während der Kurzarbeit sind daher neben den Beiträgen für das Arbeitsentgelt für die Kurzarbeit und 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts die Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge in unveränderter Höhe weiter zu zahlen.

Sofern das für die Kurzarbeit in der Arbeitsphase erzielte Arbeitsentgelt nicht ausreicht, um das Altersteilzeitwertguthaben für die Freistellungsphase weiterhin planmäßig aufzubauen, muss das fehlende Wertguthaben nachgearbeitet werden oder durch den Arbeitgeber aufgestockt werden.

Besteht bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit Kurzarbeit, wirkt sich die durch die Kurzarbeit reduzierte Arbeitszeit nicht auf die der Altersteilzeitbeschäftigung zu Grunde zu legende wöchentliche Arbeitszeit aus. In diesen Fällen ist vielmehr die zuletzt vor der Kurzarbeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für die Ermittlung der der Altersteilzeitbeschäftigung zu Grunde zu legende Hälfte der vorherigen wöchentlichen Arbeitszeit maßgebend. Soweit dabei die vorherige wöchentliche Arbeitszeit die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate nicht übersteigen darf, bleiben Zeiten der Kurzarbeit in



diesem 24 Monatszeitraum für die Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ebenfalls unberücksichtigt.

Mehr zum Thema „Altersteilzeit“ auch im Artikel „Altersteilzeit – Freistellung in der Arbeitsphase/Arbeit in der Freistellungsphase“ in diesem Heft.

Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen – erleichterte Bedingungen

Die Krankenkasse als Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge darf Beitragsansprüche stunden, wenn die Einziehung mit erheblichen Härten für den Zahlungspflichtigen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. So regelt es das Vierte Buch Sozialgesetzbuch. In der Notlage, in der sich viele Betriebe derzeit befinden, wird sicherlich in vielen Fällen – trotz der beschlossenen Hilfsmaßnahmen – auch auf die Stundung zurückgegriffen werden müssen, um vorübergehend das Überleben der Betriebe zu sichern.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich daher aus Anlass der durch den Coronavirus ausgelösten Pandemie auf erleichterte Bedingungen für die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen verständigt, insbesondere wird auf eine Verzinsung verzichtet. Auf Antrag können unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Arbeitgebern die bereits fällig gewordenen oder noch fällig werdenden Beiträge für die Ist-Monate März 2020 und April 2020 gestundet werden. Ab dem Ist-Monat Mai 2020 ist die Stundung unter den „normalen“ Bedingungen möglich, also wieder gegen angemessene Verzinsung. Der Stundungszinssatz beträgt 0,5 % je angefangenen Monat.

Der GKV-Spitzenverband hat auf seiner Homepage Fragen und Antworten zu der Stundung unter erleichterten Bedingungen veröffentlicht (www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/2020-04-03_FAQ_Beitraege_Corona_Stundung.pdf und www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/20200325_Hintergrund_Beitragsstundung.pdf).

Die wichtigsten Punkte sind nachfolgend stichwortartig aufgeführt:

- Die Stundung muss bei jeder Einzugsstelle für den jeweils geschuldeten Betrag beantragt werden. Der GKV-Spitzen-



verband nimmt Anträge nicht entgegen.

- Den Antrag stellt der Arbeitgeber oder eine von ihm autorisierte Person (z. B. Anwalt, Steuerberater).
- Der Antrag ist an keine bestimmte Form gebunden.
- Die Beiträge können bis zum Fälligkeitstag im Monat Mai 2020, das ist der 27. Mai 2020, erleichtert gestundet werden.
- Es sind weder Stundungszinsen noch Säumniszuschläge (der Beitrag ist nicht fällig geworden) zu zahlen.
- Vorrangig sollen die in dem mittlerweile verabschiedeten Gesetzespaket angebotenen Hilfsmaßnahmen in Anspruch genommen werden. Die erleichterte Stundung ist deshalb nachrangig und auch zeitlich begrenzt.
- Zur Glaubhaftmachung der erheblichen Betroffenheit reicht eine Erklärung des Arbeitgebers aus.

Eine Stundung ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass bei einem bestehenden Lastschriftverfahren bereits Beiträge zum Fälligkeitstag abgebucht wurden. Nach Absprache mit der Einzugsstelle können Beiträge zurückgezahlt werden.

Kurzfristige Beschäftigungen – Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen

Kurzfristige Beschäftigung

Kurzfristige Beschäftigungen werden sozialversicherungsfrei ausgeübt. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres sind zusammenzurechnen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.

Erhöhung der Zeitgrenzen von März bis Oktober 2020

Mit dem „Sozialschutz-Paket“ hat der Gesetzgeber im Rahmen einer Übergangsregelung die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung übergangsweise für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 erhöht (§ 115 SGB IV). An die Stelle von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen treten fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch weiterhin nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.

Beschäftigungen in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020

Für eine ausschließlich in die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 fallende befristete Beschäftigung gelten die Zeitgrenzen von fünf Monaten bzw. 115 Arbeitstagen. Bei der Prüfung sind jedoch im Hinblick auf die Regelungen zur Zusammenrechnung auch eventuelle Vorbeschäftigungszeiten vor dem 1. März 2020 zu berücksichtigen. Bei einer Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen, die nicht jeweils genau einen Monat oder mehrere Monate umfassen, treten an die Stelle des Grenzwertes von fünf Monaten 150 Kalendertage.

Die Übergangsregelung ist erst am 28. März 2020 in Kraft getreten, gilt aber bereits ab dem 1. März 2020. In Einzelfällen kann dies rückwirkend zur Versicherungsfreiheit ab 1. März 2020 führen.

Beschäftigungen, die vor dem 1. März 2020 begonnen haben oder nach dem 31. Oktober enden

Für die Bestimmung der zulässigen Zeitdauer (drei Monate bzw.

70 Arbeitstage oder fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) ist das Recht anzuwenden, das zu dem Zeitpunkt gilt, zu dem die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung zu erfolgen hat, also zunächst bei Aufnahme der jeweiligen Beschäftigung. Zum Zeitpunkt einer nachfolgenden Rechtsänderung ist eine neue Beurteilung aufgrund der geänderten Rechtslage – ggf. unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten – vorzunehmen.

Daraus folgt für eine befristete Beschäftigung ...

- ... die vor dem 1. März 2020 beginnt
 Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab Beginn vor, wenn sie auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Aufgrund der zum 1. März 2020 kraft Gesetzes eintretenden Änderung in den Verhältnissen ist eine neue Beurteilung vorzunehmen. Ab diesem Zeitpunkt liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage befristet ist.
- ... die nach dem 31. Oktober 2020 endet:
 Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab Beginn vor, wenn sie auf längstens fünf Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist. Zum 1. November 2020 tritt kraft Gesetzes eine Änderung in den Verhältnissen ein, so dass ab diesem Zeitpunkt wieder die kürzere Zeitdauer zu berücksichtigen ist. Ab 1. November 2020 liegt eine kurzfristige Beschäftigung nur noch dann vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist.

Beispiele:					
Befristet beschäftigte Aushilfe, nicht berufsmäßig, keine Vorbeschäftigungszeiten, Arbeitsentgelt über 450 Euro monatlich.					
Variante	Zeitraum	Kurzfristige Beschäftigung		Keine kurzfristige Beschäftigung	
		von	bis	von	bis
A	1.4. - 31.8.2020	1.4.	31.8.2020	-	-
B	1.2. - 30.6.2020	1.3.	30.6.2020	1.2.	29.2.2020
C	1.7. - 30.11.2020	1.7.	31.10.2020	1.11.	30.11.2020

Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung ausgeübt, wenn das Arbeitsentgelt für den Beschäftigten nicht lediglich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dabei gehen die Sozialversicherungsträger bisher pauschalierend davon aus, dass Arbeitslose, Asylbewerber, Personen in Elternzeit oder Arbeitnehmer während unbezahlten Urlaubs eine Beschäftigung berufsmäßig ausüben. Hingegen wird u. a. für Schüler, Studenten, Rentner, Hausmänner und Hausfrauen sowie Personen, die in einer Hauptbeschäftigung (auch während bezahlten Urlaubs) oder einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit stehen, die Ausübung einer Beschäftigung nicht als berufsmäßig angesehen. Als in einer Hauptbeschäftigung stehend gelten dabei in generalisierender Betrachtungsweise auch Beschäftigte in Kurzarbeit, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Minijobber. An diesen Festlegungen wird auch im Rahmen der Übergangsregelung festgehalten. Das bedeutet, dass nicht allein aufgrund der bis zu fünf Monate möglichen Dauerbeschäftigung von einer berufsmäßigen Ausübung der Beschäftigung ausgegangen wird.

Auswirkung der geänderten Zeitgrenzen auf geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs)

Die höheren Zeitgrenzen bei der kurzfristigen Beschäftigung wirken sich auch auf die Regelungen zu geringfügig entlohnerten Beschäftigungen (Minijobs) aus. Bei dieser Beschäftigungsform ist ein gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze trotz Überschreitung der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 Euro unschädlich für die Annahme einer geringfügig entlohnerten Beschäftigung. Als gelegentlich wird grundsätzlich ein Zeitraum bis zu drei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres – zurückgerechnet ab dem jeweiligen Monat des Überschreitens – angesehen.

Analog zur Erhöhung der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung wird ein gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze für die Kalendermonate März bis Oktober 2020 angenommen, wenn innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres maximal in fünf Kalendermonaten ein nicht vorhersehbares Überschreiten vorliegt. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt bei der Überschreitung keine Rolle.

Unvorhersehbar ist in der derzeitigen Corona-Krise beispielsweise Mehrarbeit, die sich ergibt, weil andere Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit, Quarantäne oder sonstiger Freistellung ausfallen oder Arbeitsaufwände (z. B. Pflege oder Reinigung) höher sind als üblicherweise.

Dokumentation in den Entgeltunterlagen

Arbeitgeber sind verpflichtet, Entgeltunterlagen für jeden Arbeitnehmer zu führen (§ 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV, § 8 BVV). Die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben sind in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören im Zusammenhang mit den hier genannten Regelungen

- bei kurzfristig Beschäftigten:
Nachweise und Erklärungen über eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Altersvollrentner, beschäftigungsloser Arbeitsuchender) der Aushilfe. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung empfehlen hier die Verwendung eines Einstellungsfragebogens. Diesen finden Sie unter www.minijob-zentrale.de im Service-Bereich unter dem Namen „Checkliste – Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte“.
- bei geringfügig entlohnten Beschäftigten:
Nachweise und Erklärungen zum unvorhergesehenen gelegentlichen Überschreiten der Entgeltgrenze.

Veröffentlichungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erläutern die versicherungsrechtliche Beurteilung geringfügiger Beschäftigungen in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018. Die sich aus der Übergangsregelung ergebenden Auswirkungen werden in einer diese Richtlinien ergänzenden Verlautbarung vom 30. März 2020 beschrieben (www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01_ag_rundschreiben_versicherung/Verlautbarung_VoruebergendeErhoehung_kurzfr_Beschaeftigte.pdf?blob=publicationFile&v=1).

Werkstudenten – Auslegung des Begriffs „vorlesungsfreie Zeit“

Ordentliche Studierende sind in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts im Rahmen des sog. Werkstudentenprivilegs kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium im Vordergrund steht, also Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Davon ist nach der Rechtsprechung des BSG immer dann auszugehen, wenn die Beschäftigungszeit 20 Stunden in der Woche nicht überschreitet.

Auf die 20-Wochenstunden-Grenze kommt es hingegen u. a. nicht an, wenn die Beschäftigung während der vorlesungsfreien Zeit der Semesterferien ausgeübt wird. Wird in dieser Zeit eine Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten in der Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch für eine Beschäftigung, die während des Semesters an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgedehnt und nach dem Ende der Semesterferien wieder auf eine Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zurückgeführt wird.

Als vorlesungsfreie Zeit gelten in diesem Zusammenhang auch die Semesterferien, die aufgrund der Corona-Krise über das ursprünglich vorgesehene Ende hinaus ausgeweitet bzw. verlängert werden.

Auch die krisenbedingt verlängerten Semesterferien ändern nichts daran, dass das Werkstudentenprivileg verlorengeht, wenn sich Beschäftigungen bzw. Beschäftigungszeiten mit mehr als 20 Wochenstunden (einschließlich solcher in den Semesterferien) im Laufe eines Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen.

In der Rentenversicherung gilt das Werkstudentenprivileg nicht.

Altersteilzeit – Erweiterte Auslegungen zu Arbeits- und Freistellungsphase

Freistellung in der Arbeitsphase

Im Rahmen der Altersteilzeitarbeit ist die Arbeitszeit auf die Hälfte der vorherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate nicht überschreiten darf, zu reduzieren. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber das dafür zu gewährende Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % steuer- und beitragsfrei aufzustocken sowie auf Basis von regelmäßig mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen.

Die Arbeitszeit ist für die gesamte Altersteilzeitarbeit einzuhalten. Im Blockmodell wird regelmäßig die Arbeitszeit in der Arbeitsphase in Vollzeit erbracht, an die sich die Freistellungsphase bis zum Ende der Altersteilzeitbeschäftigung anschließt.

Betriebliche Gründe

Eine vorübergehende Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und der zusätzlichen Arbeitgeberleistungen wird als unschädlich für die Altersteilzeitarbeit angesehen. Vorübergehende Freistellungen liegen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger nur vor, wenn kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und unplanbar eingetreten sind. Der Arbeitnehmer muss jedoch weiterhin dienstbereit bleiben, der Verfügungsmacht des Arbeitgebers unterstehen und auch tatsächlich wieder eine Tätigkeit aufnehmen, wenn der vorübergehende betriebsbedingte Anlass weggefallen ist. In diesem Zusammenhang ist auch die Beschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu prüfen. Dabei darf nur ein vorübergehender einseitiger Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung gegeben sein, dessen zeitliche Grenzen sich aus dem betriebsbedingten Anlass ergeben, so dass es für die Frage der vorübergehenden Natur der Freistellung auf den konkreten Einzelfall ankommt.

Sofern Arbeitgeber wegen der besonderen aktuellen Situation in der Corona-Krise Beschäftigte in der Arbeitsphase einer Altersteilzeitarbeit freistellen, handelt es sich nach Auffassung der Sozialversicherungsträger um vorübergehende Freistellungen,


die im Ergebnis zumindest wie betriebsbedingte Freistellungen zu bewerten sind, die für den Arbeitnehmer bei einer Weiterzahlung des Arbeitsentgelts, der Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nicht zu einer Unterbrechung der Altersteilzeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne führen.

Quarantäne

Dies gilt auch bei einer Freistellung aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne für Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige ([§ 30 Abs. 1 Satz 2 Infektionsschutzgesetz](#) - IfSG) in den ersten sechs Wochen des Bezugs der Verdienstaufschädigung nach [§ 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG](#). In dieser Zeit besteht in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungs- und Beitragspflicht auf Basis des vereinbarten Arbeitsentgelts fort ([§ 56 Abs. 2 und 3](#) i. V. m. [§ 57 Abs. 1 und 2 IfSG](#)). Die Altersteilzeitbeschäftigung wird dann nicht unterbrochen, wenn zudem weiterhin das Wertguthaben aufgebaut, Aufstockungsbeträge sowie zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Die melde- und beitragsrechtliche Abwicklung erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser hat das Arbeitsentgelt als Verdienstaufschädigung für die Entschädigungsbehörde nach [§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG](#) fortzuzahlen und kann die Beitragsabwicklung nach [§ 57 Abs. 1 Satz 3 IfSG](#) sowie die Meldungen für die Zeit der zu entschädigenden Freistellungszeiten übernehmen. Die Altersteilzeitbeschäftigung muss somit in dieser Zeit abrechnungs- und meldetechnisch nicht unterbrochen werden. Die Aufwendungen kann sich der Arbeitgeber im Rahmen des [§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG](#) von der Entschädigungsbehörde erstatten lassen.

Arbeit in der Freistellungsphase

Ausnahmsweise steht dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit eine unvorhersehbare vorübergehende geringfügige Arbeit in der Freistellungsphase nicht entgegen, sofern dadurch der Charakter der Altersteilzeitarbeit, der durch die Halbierung der vorherigen Arbeitszeit bestimmt ist, nicht verändert wird. Die Beurteilung hat in Abhängigkeit vom konkreten Einzelfall und regelmäßig in Abstimmung mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger zu erfolgen. Als unvorhersehbar wird dabei nur ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass angesehen, z. B. wenn eine projektbezogene Arbeit, die bei Beendigung der Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen ist, mit dem in Alters-



teilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden soll. Wann von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, beurteilt sich im Einzelfall, z. B. in Abhängigkeit von der Dauer der Altersteilzeitbeschäftigung sowie der Dauer und dem Umfang der Mehrarbeit. Die Regelungen zu geringfügig entlohnenden oder kurzfristigen Beschäftigungen sind hierbei nicht maßgeblich. Eine Dauerarbeitsleistung bzw. die Wiederaufnahme der Beschäftigung in vollem Umfang würde dem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung jedenfalls regelmäßig entgegenstehen.

Aufgrund der Corona-Krise und der aktuellen Situation im Gesundheitswesen halten es die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken für gerechtfertigt, bei einer Wiederaufnahme der Beschäftigung von Arbeitnehmern in Gesundheitsberufen oder vergleichbaren Beschäftigungen pauschalierend von einem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung während der Arbeit insbesondere von Krankenhauspersonal in der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit auszugehen.

Dabei sind beitragsrechtlich vor der Verbeitragung der für die Arbeit in der Freistellungsphase zu beanspruchenden Vergütung zur gesetzlichen Rentenversicherung vorrangig die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu ermitteln, also die fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen nach [§ 163 Abs. 5 SGB VI](#) zu verbeitragen.

Sonderzahlung für Beschäftigte – Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit


In der Corona-Krise werden Sonderzahlungen für Beschäftigte bis zu einem Betrag von 1.500 Euro im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Mit der Steuer- und Beitragsfreiheit der Sonderzahlungen wird die besondere und unverzichtbare Leistung der Beschäftigten in der Corona-Krise anerkannt.

Die Information stammt aus einer [Pressemittelung des BMF](#) vom 3. April 2020.

Das BMF hat im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder für Beihilfen und Unterstützungen während der Corona-Krise dazu festgelegt, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach [§ 3 Nummer 11 EStG](#) steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren können. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die in R 3.11 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) genannten Voraussetzungen brauchen nicht vorzuliegen. Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise kann allgemein unterstellt werden, dass ein die Beihilfe und Unterstützung rechtfertigender



Anlass im Sinne des R 3.11 Absatz 2 Satz 1 LStR vorliegt. Arbeitgeberseitig gezahlte Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese Regelung ([BMF-Schreiben vom 9. April 2020, GZ IV C 5 - S 2342/20/10009 :001](#)).

Die Steuerfreiheit führt über [§ 1 SvEV](#) zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Hinzuverdienst bei Altersrenten – höhere Grenzbeträge

Durch die Corona-Krise besteht derzeit ein besonders hoher Bedarf an medizinischem Personal. Aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen kann es zu Personalengpässen aufgrund von Erkrankungen oder Quarantäneanordnungen kommen. Um die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt zu erleichtern, hat die Bundesregierung die im jeweiligen Kalenderjahr geltende Hinzuverdienstgrenze für das Jahr 2020 von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben. Jahreseinkünfte bis zu dieser Höhe führen somit nicht zu einer Kürzung einer vorgezogenen Altersrente.

Ab dem Jahr 2021 gilt dann wieder die bisherige Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr.

Die Neuregelung ist Teil des Sozialschutz-Pakets der Bundesregierung vom 27. März 2020 und gilt rückwirkend zum 1. Januar 2020.

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen gilt für Neu- und Bestandsrentnerinnen und -rentner. Keine Änderungen gibt es hingegen bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Ferienjobs und Corona

2

Teilweise geänderte Bedingungen für Schülerbeschäftigungen und befristete Jobs von Schulabgängern



Schülerbeschäftigungen und befristete Jobs von Schulabgängern

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: 18.5.2020

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.

Die Sommerferien stehen bevor. Ideal für Schüler und Schulabgänger, um mit einem Ferienjob das Taschengeld aufzubessern und gleichzeitig Einblick in die Berufswelt zu erhalten.

Trotz der Corona-Krise – und in manchen Branchen genau aus diesem Grunde – sind Schüler und Schulabgänger bei Unternehmen als flexible Aushilfskräfte insbesondere in der Ferienzeit sehr beliebt. Sie vertreten während der Urlaubszeit Teile der Stammebelegschaft oder decken einen zusätzlichen saisonalen oder Corona-bedingten Personalbedarf ab. Durch die regelmäßig bestehende Sozialversicherungsfreiheit verursachen diese Aushilfskräfte zudem weniger Personalkosten.


Nachfolgend werden die maßgebenden Regelungen für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Schülern und befristet beschäftigten Schulabgängern dargestellt.

Beschäftigung von Schülern

Schüler allgemeinbildender Schulen, die in den Ferien oder während des Schulbesuchs beschäftigt sind, unterliegen grundsätzlich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht. Regelmäßig sind diese Beschäftigungen dann allerdings versicherungsfrei, wenn sie geringfügig entlohnt oder kurzfristig sind. In der Rentenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen jedoch versicherungspflichtig mit der Möglichkeit der Befreiung. In der Arbeitslosenversicherung sind Schüler allgemeinbildender Schulen aufgrund einer Sonderregelung grundsätzlich versicherungsfrei ([§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#)). Dies gilt ausnahmsweise nicht, wenn der Schulbesuch außerhalb der üblichen Arbeitszeit erfolgt ([§ 27 Abs. 4 Satz 2 SGB III](#)), so z. B. beim Besuch eines Abendgymnasiums.

450-Euro-Minijobs

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Rentenversicherung versicherungspflichtig. Es besteht



für den Schüler jedoch die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

Bitte beachten Sie: Bei minderjährigen Schülern muss der gesetzliche Vertreter den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht unterschreiben. Nähere Informationen finden Sie in der [Ausgabe 5/2015](#) von summa summarum.

Arbeitgeber haben für Schüler in einer geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % zu zahlen, und zwar unabhängig davon, ob der Schüler sich von dieser Versicherungspflicht befreien lässt oder nicht.

Lässt er sich nicht befreien, behält der Arbeitgeber zusätzlich Beiträge in Höhe von 3,6 % vom Arbeitsentgelt des Schülers ein. Der Rentenversicherungsbeitrag muss in diesen Fällen aber mindestens von einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro (Mindestbeitragsbemessungsgrundlage) berechnet werden. Wird ein niedrigeres monatliches Arbeitsentgelt erzielt, muss der Beitrag (fiktiv) aus 175 Euro monatlich berechnet werden. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers in Höhe von 15 % ist jedoch nur aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen – der beschäftigte Schüler trägt die Differenz. In der Krankenversicherung fällt für den Arbeitgeber ein Beitrag in Höhe von 13 % an, sofern der Schüler (z. B. im Rahmen einer Familienversicherung) gesetzlich krankenversichert ist. Eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage gibt es hier nicht. Bei privat krankenversicherten Schülern entfällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung.

450-Euro-Minijobs in Privathaushalten

Eine Besonderheit gilt für geringfügig entlohnte Schülerbeschäftigungen in Privathaushalten. Dort sind vom Arbeitgeber Beiträge von je 5 % zur Renten- und ggf. Krankenversicherung zu zahlen. Lässt der Schüler sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien, behält der Arbeitgeber zusätzlich Beiträge in Höhe von 13,6 % vom Arbeitsentgelt des Schülers ein. Es findet jedoch auch hier die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung von 175 Euro Anwendung (s. o.).

Mehr als geringfügig entlohnt ausgeübte Beschäftigung als Ferienjob

Schüler, die während der Schulzeit einer geringfügig entlohten Dauerbeschäftigung nachgehen und diese in den Sommerferien ausweiten und mit einem Verdienst von mehr als 450 Euro monatlich ausüben, können auch in den Ferien weiterhin eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben.

Voraussetzung ist jedoch, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt vorausschauend im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro pro Monat nicht übersteigt. Das Arbeitsentgelt darf also nicht mehr als 5.400 Euro im Jahr betragen (12 Monate x 450 Euro).

Beispiel:

Ein in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherter Schüler einer Gesamtschule übt seit dem 1. Januar 2020 eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung als Aushilfsverkäufer für 350 Euro monatlich aus. Er hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. In den sechswöchigen Sommerferien jobbt er als Urlaubsvertretung beim selben Arbeitgeber für 700 Euro monatlich.

Da der Schüler im gewählten Jahreszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 insgesamt nicht mehr als 5.400 Euro verdient, bleibt seine Beschäftigung auch in den Sommerferien geringfügig entlohnt.

Der Arbeitgeber zahlt – auch während der Sommerferien – durchgehend Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und (da keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vorliegt) Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung.

Gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze

In einem weiteren Sonderfall kann, auch wenn die o. g. Arbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro im Jahreszeitraum überschritten wird, weiterhin eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bestehen. Voraussetzung ist dann, dass es sich dabei um ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro monatlich handelt. Als gelegentlich ist grundsätzlich ein Zeitraum von bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Aufgrund der Auswirkungen der

Corona-Pandemie wird für die Kalendermonate März bis Oktober 2020 ein noch „gelegentliches Überschreiten“ angenommen, wenn innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres maximal in fünf Kalendermonaten ein nicht vorhersehbares Überschreiten vorliegt.

Eine in die Zeit der diesjährigen Sommerferien fallende Mehrarbeit ist somit unschädlich für die Annahme einer weiterhin vorliegenden geringfügigen Beschäftigung, wenn diese Mehrarbeit darüber hinaus auch unvorhersehbar war. Als nicht vorhersehbares Ereignis wird dabei Mehrarbeit angesehen, die sich ergibt, weil – z. B. – andere Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit oder – bezogen auf die derzeitige Corona-Krise – wegen Quarantäne oder sonstiger Freistellung (etwa zur Kinderbetreuung) ausfallen oder Arbeitsaufwände (z. B. Pflege oder Reinigung) höher sind als üblicherweise.

Beispiel:

Ein in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherter Gymnasiast jobbt seit dem 1. Januar 2020 als Lagerarbeiter für 450 Euro monatlich. Er hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Kurz vor Beginn der Sommerferien entsteht ein enormer Wasserschaden im Lager des Arbeitgebers. In den sechswöchigen Sommerferien übernimmt der Schüler die umfangreichen Aufräumarbeiten im Lager und erhält dafür monatlich 1.400 Euro.


Aufgrund der Mehrarbeit übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (1. Januar bis 31. Dezember) 450 Euro. Dennoch bleibt die Beschäftigung des Schülers auch in den Sommerferien weiterhin geringfügig entlohnt.

Es handelt sich um ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze.

Der Arbeitgeber zahlt – auch während der Sommerferien – durchgehend Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung.

Kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen

Aushilfsbeschäftigungen von Schülern, die ausschließlich in den sechswöchigen Sommerferien erfolgen, sind als sog. kurzfristige Beschäftigungen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfrei. Eine kurzfristige Beschäftigung



liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und – sofern das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt – nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung fallen unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.

Durch das Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutzpaket) vom 27. März 2020 ([BGBl. I S. 575](#)) wurden die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung übergangsweise für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage erhöht ([§ 115 SGB IV](#)).

Mehrere kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen im Kalenderjahr

Schüler allgemeinbildender Schulen, die im Laufe eines Kalenderjahres mehr als drei Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage bzw. in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 mehr als fünf Monate (150 Kalendertage) oder 115 Arbeitstage) jobben, sind versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Bereits zuvor im selben Kalenderjahr ausgeübte (Ferien-)Jobs können dazu führen, dass eine Beschäftigung in späteren Ferien zur Versicherungspflicht führt. Bei Beginn jeder einzelnen Beschäftigung ist daher zu prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten die maßgebliche Zeitgrenze überschreitet. Maßgeblich ist die Zeitgrenze, die in dem Zeitpunkt gilt, zu dem die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung zu erfolgen hat, also zunächst bei Aufnahme der jeweiligen Beschäftigung. Zum Zeitpunkt einer nachfolgenden Rechtsänderung, also beim Auslaufen der Übergangsregelung zum 31. Oktober 2020/ 1. November 2020, ist eine neue Beurteilung aufgrund der geänderten Rechtslage – ggf. unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten – vorzunehmen.

Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen sind im aktuellen Kalenderjahr zusammenzurechnen. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Keine Rolle spielt dabei, ob die Beschäftigungen beim selben oder bei ver-

schiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Wird die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen/150 Kalendertagen bzw. 70/115 Arbeitstagen durch die Addition der einzelnen Ferienjobs überschritten, besteht von Beginn des aktuell zu beurteilenden Ferienjobs an Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Aufgrund der Rechtsänderung zum 1. November 2020 ist zu diesem Zeitpunkt bei über den 31. Oktober 2020 hinaus andauernden Beschäftigungen zu prüfen, ob die ab 1. November 2020 wieder geltenden niedrigeren Zeitgrenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen eingehalten sind. Eine Ausnahme liegt nur dann vor, wenn es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Beispiel:

Ein angehender Abiturient in Bayern hat erstmalig zum 1. Januar eines Jahres eine auf ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von (ursprünglich) maximal 70 Arbeitstagen als Regaleinräume in einer Drogeriemarktkette geschlossen. In diesem Jahr hat er bisher in den Weihnachts- und Faschingsferien sowie ab Beginn der Einstellung des Unterrichts wegen der Corona-Pandemie ab 16. März 2020 bis zum 24. April 2020 teilweise an sechs Tagen und teilweise an weniger als fünf Tagen in der Woche kurzfristige Beschäftigungen für täglich 60 Euro ausgeübt. Auch in den Pfingstferien soll nun eine gleichartige Beschäftigung ausgeübt werden. In den Sommerferien wollte er von dem verdienten Geld ursprünglich eine Reise unternehmen, was sich aufgrund der aktuellen Entwicklungen jedoch zerschlagen hat. Da er nicht verreist, bietet ihm sein Arbeitgeber kurzfristig vorher an, auch in den Sommerferien vom 27. Juli 2020 bis 7. September 2020 sechs Tage pro Woche als Regaleinräume für 60 Euro pro Tag zu jobben.

Bei der Prüfung, ob die maßgebliche Zeitgrenze überschritten wird, sind alle bisherigen kurzfristigen Jobs aus diesem Kalenderjahr und der jeweils zu beurteilende Ferienjob – ab 2. Juni 2020 bzw. ab 27. Juli 2020 - zusammenzurechnen. Vorliegend ist für die beiden in der Zukunft liegenden zu beurteilenden Beschäftigungen jeweils die Grenze von 115 Arbeitstagen maßgebend, da Beschäftigungen mit mindestens fünf Tagen in der Woche mit solchen von weniger als fünf Tagen in der Woche zusammentreffen. Der Grenzwert von 115 Arbeitstagen (und nicht von 70 Arbeitstagen) ist maßgeblich, da der jeweilige Beschäftigungsbeginn in den Übergangszeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 fällt.

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Beispiel Fortsetzung:

<u>Jobs</u>	<u>Anzahl der Arbeitstage</u>
Weihnachtsferien: 1. bis 6. Januar	3
Faschingsferien: 24. bis 29. Februar	6
Unterrichtsfreie Zeit/Osterferien: 16. März bis 24. April	30
Pfingstferien: 2. bis 13. Juni	9
Gesamt	48
Sommerferien: 27. Juli bis 7. September	36
Gesamt	84

Die Beschäftigung in den Pfingstferien ab 2. Juni ist eine kurzfristige Beschäftigung. Auch unter Berücksichtigung der vorhergehenden Beschäftigungen wird der maßgebliche Grenzwert von 115 Arbeitstagen, der bei Beschäftigungsaufnahme in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 gilt, nicht überschritten.

Auch die Beschäftigung in den Sommerferien ist eine kurzfristige Beschäftigung, weil bereits zu ihrem Beginn am 27. Juli feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von 115 Arbeitstagen nicht überschreitet.

Sofern in den Herbstferien ab 2. November 2020 oder/und in den Weihnachtsferien ab 23. Dezember 2020 nochmals zeitliche befristete Beschäftigungen gleicher Art wahrgenommen würden, läge jeweils keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Es handelte sich nicht um kurzfristige Beschäftigungen, weil jeweils zu Beginn feststünde, dass zusammen mit den im Jahr 2020 bereits ausgeübten Beschäftigungen die dann – seit 1. November 2020 – wieder geltende Grenze von 70 Arbeitstagen überschritten würde. Es lägen auch keine geringfügig entlohnten Beschäftigungen vor, weil das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro beträgt. Daher läge Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung vor. In der Arbeitslosenversicherung bestünde als Schüler Versicherungsfreiheit.

Achtung: Sofern bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung im Januar auch die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten feststehen, sind alle Beschäftigungen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtig und versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung.

Weitere Informationen zu der vorübergehenden Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen finden Sie in der [Ausgabe 2/2020](#) von *summa summarum*.

Ende des Schülerstatus

Die Schülereigenschaft endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung oder, wenn eine solche nicht vorgesehen ist, mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung des Ausbildungsabschnitts. Wird ein Prüfungs- oder Abschlusszeugnis erstellt, ergibt sich daraus das Datum für das Ende der Schulzeit. Außerdem endet die Eigenschaft als Schüler mit dem Abbruch der Schulausbildung. Mit dem Ende der Schülereigenschaft kann auch die Regelung zur Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung von Schülern allgemeinbildender Schulen nicht mehr angewendet werden.

Befristete Beschäftigungen von Schulabgängern

Schulabgänger üben vor dem Eintritt in ihren nächsten Lebensabschnitt häufig eine befristete Beschäftigung aus. Sozialversicherungsrechtlich werden sie nicht mehr als Schüler, sondern – nun auch in der Arbeitslosenversicherung – wie „normale“ Arbeitnehmer beurteilt. Eine kurzfristige Beschäftigung von Schulabgängern bis zu drei Monaten oder 70 Arbeitstagen bzw. – übergangsweise vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 – bis zu fünf Monaten bzw. 115 Arbeitstagen ist versicherungsfrei, es sei denn, sie wird berufsmäßig ausgeübt und ein Arbeitsentgelt von über 450 Euro monatlich erzielt.

Nicht berufsmäßige (gelegentliche) Beschäftigungen

Gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen. Dazu zählen auch Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung und beabsichtigtem klassischem Fach- oder Hochschulstudium.

Berufsmäßige Beschäftigungen

Nicht nur gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen sind wirtschaftlich bedeutend und werden daher als berufsmäßig angesehen. Dazu gehören befristete Beschäftigungen vor Aufnahme einer ersten Dauerbeschäftigung, eines Ausbildungsverhältnisses, eines versicherungsfreien Dienstverhältnisses als Beamter auf Widerruf, als Soldat auf Zeit oder Berufssoldat oder eines dualen Studiums.

Als berufsmäßig angesehen werden auch Beschäftigungen zwischen Schulende und der Teilnahme an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, am Bundesfreiwilligendienst oder am freiwilligen Wehrdienst sowie am entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „WELTWÄRTS“ oder am Incoming-Freiwilligendienst, und zwar auch dann, wenn anschließend eine Fachschulausbildung oder ein Fach- oder Hochschulstudium beabsichtigt ist.

Coronavirus - Aktuelles aus der Rentenversicherung

Im April ist die [Ausgabe 2/2020](#) von summa summarum ganz im Zeichen von Corona erschienen. Die Artikel informieren über die Auswirkungen in der Sozialversicherung, Kurzarbeitergeld, die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen, kurzfristige Beschäftigungen, Werkstudenten, Altersteilzeit, Sonderzahlungen für Beschäftigte und Hinzuverdienst bei Altersrenten.

Unter www.deutsche-rentenversicherung.de/corona stellt die Deutsche Rentenversicherung aktuelle Informationen rund um Corona zur Verfügung.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

Online-Umfrage zur Ausgabe
3/2020 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/9511c32>

Wiederaufnahme der Vor-Ort-Prüfungen **2**

Betriebsprüfer kommen wieder vorbei

Meisterpflicht wieder da **3**

Handwerksordnung geändert

Werkstudentenprivileg **5**

Beschäftigung in den Semesterferien

Nettolohnoptimierung **7**

Regeln und Grenzen

Versorgungsbezüge **13**

Freibetrag bei Betriebsrenten

RV Fit **16**

Gesunde Mitarbeiter



Wiederaufnahme der Vor-Ort-Prüfungen bei Arbeitgebern und Steuerberatern

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: 28.8.2020

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.

Nach einem zehnwöchigen Lockdown bei den Vor-Ort-Prüfungen von Mitte März bis Ende Mai kehrt auch die Betriebsprüfung zur Normalität zurück. Dazu gehören auch Prüfungen vor Ort.

Nach der Aufhebung einer Reihe von Kontaktbeschränkungen sind die Rentenversicherungsträger seit Anfang Juni wieder dazu übergegangen, Prüfungen vor Ort bei Arbeitgebern und Steuerberatern durchzuführen – summa summarum berichtet in einem Newsletter darüber. Trotz der Aufhebung von Kontaktbeschränkungen sind Arbeitgeber und Steuerberater sehr zurückhaltend mit Vor-Ort-Prüfungen. Vielen ist es lieber, wenn die Prüfung ohne direkten persönlichen Kontakt stattfindet. Die Rentenversicherungsträger respektieren das.

Es ist die Pflicht der Rentenversicherungsträger, jeden Arbeitgeber alle vier Jahre zu prüfen. Die Erfüllung dieser Pflicht stand in den vergangenen über zwei Jahrzehnten nie in Frage; in diesem Jahr werden die Prüfdienste sie aber sehr wahrscheinlich aufgrund der coronabedingten Einschränkungen nicht vollumfänglich erfüllen können. Nicht durchgeführte Prüfungen müssen 2021 nachgeholt werden. Dadurch könnten Beitragsansprüche verjähren, aber auch Leistungsansprüche der Beschäftigten verloren gehen. Verhindern könnte dies eine Übergangsweise gesetzliche Regelung, wonach die Verjährung von Beitragsansprüchen, die wegen nicht durchgeführter Prüfungen zu verjähren drohen, gehemmt wird. Letztlich muss darüber der Gesetzgeber entscheiden.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Handwerksordnung – Meisterpflicht kommt wieder

Für zwölf bislang zulassungsfreie Handwerke gilt seit dem 14. Februar 2020 wieder die Meisterpflicht.

Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks setzt bestandene Meisterprüfung voraus

Der selbständige Betrieb eines zulassungspflichtigen Handwerks ist nur bei einer Eintragung in die Handwerksrolle gestattet (§ 1 Handwerksordnung – HwO). In die Handwerksrolle wird eingetragen, wer über einen Befähigungsnachweis nach [§§ 7 ff. HwO](#) (insbesondere die Meisterprüfung) verfügt.

Meisterpflicht wird erweitert

Im Jahr 2004 führte die Novellierung der HwO dazu, dass die Meisterpflicht für 53 von 94 Handwerksberufen aufgehoben wurde. Ziel war es, Existenzgründungen im Handwerk zu erleichtern und mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. Dieses Ziel wurde nicht vollständig erreicht, da sich zwar die Anzahl der Neugründungen im Handwerk erhöhte, viele Betriebe ohne Meisterpflicht jedoch nicht ausbildeten.

Mit Wirkung zum 14. Februar 2020 ist die Meisterpflicht für zwölf bislang zulassungsfreie Handwerke durch das Vierte Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften vom 6. Februar 2020 ([BGBl. I S. 142](#)) wieder eingeführt worden. Hiervon betroffen sind handwerkliche Tätigkeiten, die als gefahrgeneigt oder als kulturell bedeutsam gelten.

Folgende zwölf Handwerke wurden erneut in die [Anlage A zur HwO](#) – dem Verzeichnis der zulassungspflichtigen Gewerke – aufgenommen:

- Fliesen-, Platten- und Mosaikleger
- Betonstein- und Terrazzohersteller
- Estrichleger
- Behälter- und Apparatebauer
- Parkettleger
- Rollladen- und Sonnenschutztechniker
- Drechsler und Holzspielzeugmacher
- Böttcher

- Glasveredler
- Schilder- und Lichtreklamehersteller
- Raumausstatter
- Orgel- und Harmoniumbauer

Bestandsschutz

Wurde bereits vor dem 14. Februar 2020 ein zulassungsfreies Handwerk selbständig betrieben, das aufgrund der Änderung der Anlage A zur HwO erstmals zulassungspflichtig geworden ist, besteht ein Bestandsschutz ([§ 126 HwO](#) – neu angefügt). Der bislang zulassungsfreie Handwerksbetrieb ist von Amts wegen in die Anlage A zur HwO umzutragen. Selbständige Handwerker ohne Meisterbrief o. ä. können ihre Tätigkeit somit weiter ausüben, ohne nachträglich die Meisterprüfung ablegen zu müssen.

Auswirkung auf die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

Personen, die ein Handwerksgewerbe nur bei Nachweis bestimmter Qualifikationsanforderungen – z. B. einer abgelegten Meisterprüfung – ausüben dürfen und infolgedessen in die bei den Handwerkskammern geführte Handwerksrolle einzutragen sind, sind in der gesetzlichen Rentenversicherung kraft Gesetzes versicherungspflichtig ([§ 2 Satz 1 Nr. 8 SGB VI](#)).

Für selbständige Gewerbetreibende, die allein wegen der Überführung ihres Gewerks in die Anlage A zur HwO zum 14. Februar 2020 rentenversicherungspflichtig werden würden, gibt es eine Übergangsregelung ([§ 229 Abs. 8 SGB VI](#) – neu angefügt). Dieser Personenkreis bleibt nicht rentenversicherungspflichtig, falls am 13. Februar 2020 keine Rentenversicherungspflicht nach [§ 2 Satz 1 Nr. 8 SGB VI](#) bestand.

Beschäftigung von Studenten in den Semesterferien

Studenten, die während der Vorlesungszeit neben ihrem Studium eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind in dieser Beschäftigung in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig, wenn Zeit und Arbeitskraft des Studierenden überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird (sog. Werkstudentenprivileg). Während der vorlesungsfreien Zeit – im allgemeinen Sprachgebrauch: Semesterferien – spielen Zeit und Arbeitskraft dagegen grundsätzlich keine Rolle. In der Rentenversicherung gelten keine besonderen Regelungen, Studenten werden behandelt wie alle anderen Beschäftigten.

Werkstudentenprivileg

Personen, die eine entgeltliche Beschäftigung ausüben, unterliegen der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Beschäftigte Studenten (Werkstudenten) sind hingegen nach ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig (Werkstudentenprivileg).

Werkstudenten sind ordentlich Studierende, die während der Dauer ihres Studiums eine entgeltliche Beschäftigung ausüben und deren Zeit und Arbeitskraft dabei überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. Die Beschäftigung wird insoweit „neben“ dem Studium ausgeübt. Eine Beschäftigung wird neben dem Studium ausgeübt, wenn diese wöchentlich an nicht mehr als 20 Stunden ausgeübt wird. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist in diesem Zusammenhang ohne Bedeutung. Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit im Einzelfall diese 20-Wochenstunden-Grenze, bleibt das Werkstudentenprivileg erhalten, wenn die Beschäftigung auch weiterhin den Erfordernissen des Studiums angepasst und untergeordnet wird. Dies ist der Fall, wenn die 20-Wochenstunden-Grenze ausschließlich durch Arbeit am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden überschritten wird. Die Arbeitszeit von 20 Stunden in der Woche darf von Studenten während der Vorlesungszeit allerdings nur vorübergehend durch Nacht- und Wochenend-

arbeit überschritten werden. Wird von vornherein auf Dauer oder befristet für einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen eine längere Arbeitszeit je Woche – unter Einbeziehung von Nacht- und Wochenendarbeit – vereinbart, gilt das Werkstudentenprivileg nicht.

Beschäftigung während der vorlesungsfreien Zeit

Bei entgeltlichen Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt werden, ist nach der ständigen Rechtsprechung des BSG davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in einer Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (vgl. u. a. BSG-Urteil vom 30. Januar 1980 - 12 RK 45/78). Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit begrenzt wird, Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs. Wird allerdings erkennbar, dass eine Beschäftigung von mehr als 20 Wochenstunden über die vorlesungsfreie Zeit hinaus mehr als zwei Wochen andauern soll, endet die Versicherungsfreiheit. Insgesamt darf die 20-Stundengrenze innerhalb einer Jahresfrist nicht in mehr als 26 Wochen überschritten werden, auch wenn die Beschäftigung(en) ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird/werden.

Definition der vorlesungsfreien Zeit

Vorlesungsfreie Zeit im o. a. Sinne sind nur die offiziellen Semesterferien der Universitäten und Hochschulen. Die Semesterferien sind die Zeiten am Ende eines Semesters bis zum Beginn des neuen Semesters, in der regelmäßig keine Lehrveranstaltungen stattfinden. Dennoch finden in den vorlesungsfreien Zeiten Prüfungen statt, die Prüfungen werden vorbereitet, es werden Kurse besucht und Studienarbeiten abgefasst. Die Semesterferien werden nach Maßgabe der Universitäten und Hochschulen von diesen offiziell als vorlesungsfreie Zeit bezeichnet. Vorlesungsfreie Zeit im Sinne des Werkstudentenprivilegs sind lediglich die Zeiten am Ende des Sommersemesters und am Ende des Wintersemesters. Andere Zeiten während der Vorlesungszeiten des Studiums ohne tatsächliche Lehrveranstaltungen (z. B. „Weihnachtsferien“) werden den vorlesungsfreien Zeiten nicht zugerechnet. Dies gilt auch für die Zeit zwischen der vorgeschriebenen letzten Prüfungsleistung (Abgabe der letzten schriftlichen Prüfungsarbeit) und der Bekanntgabe des Gesamtergebnisses der Prüfungsleistungen.

Nettolohnoptimierung – Regeln und Grenzen

Sogenannte Nettolohnoptimierungsmodelle erfreuen sich schon seit längerer Zeit großer Beliebtheit und werden immer wieder – mit teilweise unterschiedlichen Schwerpunkten – bei Arbeitgebern beworben und umgesetzt. Ziel ist es, steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgeltbestandteile in steuer- und sozialversicherungsfreie bzw. -begünstigte Arbeitgeberleistungen umzuwandeln, um insgesamt die Abgabenlast zu verringern. Doch Vorsicht: Solche Modelle können Risiken bergen und Nachteile haben.

Beitragsfreie Entgeltbestandteile

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach [§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Ergänzend hierzu bestimmt [§ 1 SvEV](#), welche Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Hiernach gehören u. a. bestimmte Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen nicht zum Arbeitsentgelt, sofern sie vom Arbeitgeber nach den Regelungen des Steuerrechts lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden. Dies gilt für die in [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1, 4 und 4a SvEV](#) näher bezeichneten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen jedoch nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich mit dem Zusätzlichkeitserfordernis wiederholt befasst (Besprechungsergebnisse vom [20./21. November 2013, TOP 7](#) und [2./3. November 2010, TOP 6](#)). Sie haben sich darauf verständigt, den Grundsätzen des Urteils des BSG vom 2. März 2010 – [B 12 R 5/09 R – \(USK 2010-40\)](#) zu folgen. Danach ist die Wirksamkeit eines Entgeltverzichts bzw. einer Entgeltumwandlung beitragsrechtlich zu beachten, wenn der Verzicht bzw. die Umwandlung auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Beitragsfreiheit von Entgeltbestandteilen kann demnach grundsätzlich auch durch einen „Gehaltsverzicht“ unter gleichzeitiger Vereinbarung „zu-

sätzlicher“ lohnsteuerfreier Leistungen bzw. pauschalbesteu-
ter Leistungen (§ 1 Abs. 1 SvEV) erreicht werden.

Arbeitsrechtliche Zulässigkeit

Die arbeitsrechtliche Zulässigkeit kann daran scheitern, dass ein solcher „Gehaltsverzicht“ gegen zwingendes Arbeitsrecht wie das Mindestlohngesetz ([MiLoG](#)), gegen allgemeinverbindliche Tarifverträge nach [§ 5 Tarifvertragsgesetz](#) (TVG) oder gegen zwingend anzuwendende Tarifverträge bzw. Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz ([AEntG](#)) verstößt. Zudem können auch unmittelbar oder aufgrund von Bezugnahme Klauseln geltende Haus- oder Branchentarifverträge oder entsprechende Betriebsvereinbarungen eine Gehaltsumwandlung verbieten, soweit diese Vereinbarungen keine entsprechenden Öffnungsklauseln beinhalten.

Neue Lohnvereinbarungen nur für die Zukunft

Schließlich ist eine solche „Gehaltsumwandlung“ sozialversicherungsrechtlich auch nur zulässig, wenn sie im Sinne eines Neuvertrages (Novation) auf die Zukunft gerichtet ist. Es reicht damit keinesfalls aus, die bestehenden vertraglichen Gehaltsabreden im Sinne einer steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Optimierung buchhalterisch umzuwidmen, um eine möglichst hohe Nettovergütung zu erzielen.

Beiden Arbeitsvertragsparteien muss klar sein, dass sie sich auf eine für beide Seiten bindende und auf Dauer geltende Vertragsänderung einlassen. Eine Regelung, welche die „Gehaltsumwandlung“ mit einer auflösenden Bedingung oder einer Rückfallklausel in den ursprünglichen Vertragszustand vorsieht, würde demnach nicht zu einer zulässigen „Gehaltsumwandlung“ im Sinne der o. g. Rechtsprechung des BSG führen. Das kann z. B. bei der Umwandlung von Arbeitsentgelt in einen Kindergartenzuschuss der Fall sein. Denn die Aufwendungen für den Kindergartenzuschuss fallen weg, wenn die Kinder ihn nicht mehr besuchen.

Ebenso schädlich ist jede Regelung, die ein einseitiges Rückkehrrecht des Arbeitnehmers zu seiner vorherigen Vergütungsvereinbarung durch einseitige Willenserklärung statuiert. Auch in diesem Fall würde es sich nicht um eine „echte“ zukunftsge-

richtete Neuregelung handeln, sondern lediglich um eine Vereinbarung zur Entgeltverwendung.

Insbesondere wenn es realistisch erscheint, dass der Sachgrund für die steuerprivilegierte Leistung im Laufe der Vertragsdurchführung wegfallen könnte, ist auf Arbeitnehmerseite Obacht geboten: Will man wieder zu dem alten Lohn zurückkehren, muss das mit dem Arbeitgeber neu verhandelt werden und man ist unter Umständen auf dessen Wohlwollen angewiesen.

Weitere Voraussetzung: Lohnsteuerfreiheit

Als weitere Voraussetzung für die Beitragsfreiheit von Entgeltbestandteilen sieht [§ 1 SvEV](#) die Lohnsteuerprivilegierung dieser Leistungen vor.

Hier steckt der Teufel im Detail: Viele der in der Praxis sehr beliebten steuerfreien oder pauschalbesteuerten Leistungen, wie beispielsweise der Kindergarten- und Kinderbetreuungszuschuss nach [§§ 3 Nr. 33 bzw. Nr. 34a EStG](#) oder Fahrtkostenzuschüsse nach [§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG](#), enthalten in den steuerrechtlichen Normen ein eigenes Zusätzlichkeitserfordernis, das unabhängig neben der Anforderung der „Zusätzlichkeit“ nach [§ 1 SvEV](#) steht.

Nach überholter Rechtsprechung des BFH (z. B. Urteil vom 15. Mai 1998 – VI R 127/97) setzte das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ lediglich voraus, dass die zweckbestimmte Leistung „zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber aus anderen Gründen schuldet“.

Damit war quasi jede Leistung, die neben dem Barlohn erbracht wurde, steuerprivilegiert.

Von dieser Rechtsprechung ist der BFH im Jahre 2012 (Urteil vom 19. September 2012 – [VI R 54/11](#) und [VI R 55/11](#)) in aller Deutlichkeit abgekehrt und hat damals entschieden, dass das in bestimmten lohnsteuerrechtlichen Begünstigungsnormen verwendete Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen erfüllt sei, auf die kein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht. Damit wurde die Tür für die Vereinbarung lohnsteuer- und beitragsrechtlich privilegierter Arbeitgeberleistungen zunächst

vom BFH verschlossen, denn solchen Leistungen liegen bei praxisnaher Betrachtung immer arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlagen zu Grunde; wenn nicht vertraglich, dann doch spätestens durch das Entstehen einer betrieblichen Übung.

Die „Rettung“ für diese Vertragskonstruktion nahte dann jedoch in Form des Nichtanwendungserlasses des BMF vom 22. Mai 2013 (BStBl 2013 I S. 728).

Die Verwaltung sah die Zusätzlichkeitsvoraussetzung entgegen o. g. BFH-Rechtsprechung demnach als erfüllt an, wenn die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet (vgl. R 3.33 Abs. 5 Satz 1 Lohnsteuerrichtlinie (LStR 2015)). Kommt die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzu, den der Arbeitgeber (vor der Gewährung dieser Leistung) schuldet, ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat. Eine Ausnahme soll jedoch bestehen, wenn dieser Anspruch mit einer Verringerung des Barlohnanspruchs einhergeht. Dann sei die steuerrechtliche Zusätzlichkeitsvoraussetzung der steuerprivilegierten Leistung nicht mehr erfüllt. Gehaltsumwandlungen sind demnach schädlich.

Das bedeutet im Ergebnis, dass das in [§ 1 SVEV](#) geforderte Kriterium der „Lohnsteuerfreiheit“ im Rahmen einer Gehaltsumwandlung nur erfüllt werden kann, wenn die Leistung kein steuerrechtliches Zusätzlichkeitserfordernis enthält. Das ist beispielsweise bei der Zahlung von Verpflegungsmehraufwendungen nach [§ 3 Nr. 16 EStG](#) oder der „Computerpauschale“ nach [§ 3 Nr. 45 EStG](#) der Fall, nicht aber bei der Zahlung eines Kinderbetreuungszuschusses nach [§ 3 Nr. 34a EStG](#), eines Fahrtkostenzuschusses nach [§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG](#) oder bei der Übereignung betrieblicher Fahrräder nach [§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG](#).

Urteil des BFH vom 1. August 2019, neuerlicher Nichtanwendungserlass und bevorstehende Gesetzesänderung

Dieser Rechtsauffassung trat der Bundesfinanzhof dann allerdings mit einer Entscheidung vom 1. August 2019 – [VI R 32/18](#)

entgegen und verneinte, dass bestimmte Steuervergünstigungen für Sachverhalte mit Gehaltsverzicht oder -umwandlung durch die Zusätzlichkeitsvoraussetzung ausgeschlossen werden. Demnach wären sämtliche arbeitsrechtlich zulässigen Gestaltungen des Gehaltsverzichts oder der Gehaltsumwandlung steuerrechtlich – und damit auch beitragsrechtlich – privilegiert, unabhängig davon, ob steuerrechtlich eine Zusätzlichkeit verlangt wird oder nicht. Da das aber erkennbar dem gesetzgeberischen Willen entgegenlief, wurde die Entscheidung in Form eines neuerlichen Nichtanwendungserlasses des BMF vom 5. Februar 2020 ([BStBl. 2020 II S. 106](#)) im Vorgriff auf eine bevorstehende gesetzliche Klarstellung umgehend „kassiert“.

Im Jahressteuergesetz 2020 soll die Zusätzlichkeit im Sinne des Steuerrechts nunmehr gesetzlich durch eine Änderung des [§ 8 Abs. 4 EStG](#) geregelt werden. Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden demnach nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn


- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht

wird. Die neue Regelung soll am Tag nach Verkündung des Gesetzes in Kraft treten. Ursprünglich sollte [§ 8 Abs. 4 EStG](#) bereits mit dem Grundrentengesetz, das zwischenzeitlich verabschiedet wurde, geändert werden.

Damit bliebe es im Ergebnis bei der oben dargestellten Rechtslage.

Fazit

Die rechtskonforme Vereinbarung und Durchführung von Gehaltsumwandlungen im Rahmen von sog. Nettolohnopti-



mierungsmodellen bergen erhebliche Gefahren und sind nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen möglich. Es drohen hohe Steuer- und Beitragsnachforderungen inklusive Säumniszuschläge.

Auf der sicheren Seite ist derjenige Arbeitgeber, der bei einem Neuvertrag oder einer Vertragsänderung den ursprünglichen Barlohn unangetastet lässt und die beitrags- und steuerprivilegierten Leistungen „obendrauf“ gibt.

Versorgungsbezüge: Freibetrag für Betriebsrenten in der Krankenversicherung

Zur Verbesserung der Attraktivität von Betriebsrenten wurde in der Krankenversicherung für die beitragsrechtliche Behandlung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ein Freibetrag eingeführt.

Hohe Beitragsbelastung bei Versorgungsbezügen

Versorgungsbezieher zahlen die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Versorgungsbezügen allein. Seit 2004 sind die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung aus Versorgungsbezügen nach dem allgemeinen Beitragssatz sowie seit 2015 zusätzlich der Zusatzbeitrag zu zahlen. Zu den Versorgungsbezügen zählen auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Zur Förderung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber zahlreiche Regelungen getroffen. Die hohe Beitragsbelastung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung stand dem entgegen. Mit dem [GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz](#) vom 21. Dezember 2019 wurde diese Beitragsbelastung verringert.

Beitragsentlastung bei betrieblicher Altersversorgung Monatlicher Freibetrag

Seit 1. Januar 2020 gilt für Versorgungsbezüge aus betrieblicher Altersversorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung ein Freibetrag in Höhe der bisherigen Freigrenze für die beitragsrechtliche Behandlung der Versorgungsbezüge. Dies gilt auch in Bestandsfällen. Zur betrieblichen Altersversorgung zählen auch die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, die kirchliche Altersversorgung und die hüttenknappschaftliche Zusatzversorgung.

Versorgungsbezüge sind hiernach weiterhin nur dann beitragspflichtig, wenn sie – ggf. zusammen mit Arbeitseinkommen – die Freigrenze in Höhe von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (2020: 159,25 Euro) übersteigen ([§ 226 Abs. 2 SGB V](#)). Dabei sind mehrere Versorgungsbezüge zusammenzurechnen. Wird die Freigrenze überschritten, ist der Versorgungsbezug – und ggf. das Arbeitseinkommen – grundsätzlich beitragspflichtig. Besteht hiernach Beitragspflicht, ist der Versorgungsbetrag aus ei-

ner betrieblichen Altersversorgung allerdings lediglich in Höhe des den Freibetrag übersteigenden Betrages beitragspflichtig.

Beispiel

Betriebsrente 350 EUR im Monat

Die Betriebsrente übersteigt die Freigrenze (2020: 159,25 EUR) und ist daher grundsätzlich beitragspflichtig. Sie ist jedoch nur in Höhe des den Freibetrag übersteigenden Betrages von 190,75 EUR beitragspflichtig (350 EUR – 159,25 EUR).

Mehrere Versorgungsbezüge

Werden mehrere Versorgungen bezogen, die in der Summe die Freigrenze übersteigen und verbleibt nach Anwendung des Freibetrages auf eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsbeitrag (ggf. zuzüglich Arbeitseinkommen), der die Freigrenze nicht mehr übersteigt, besteht dennoch dafür Beitragspflicht.

Beispiel

Betriebsrente 200 EUR im Monat

sonstige Versorgung 100 EUR im Monat

Die Versorgungsbezüge übersteigen in der Summe die Freigrenze (2020: 159,25 EUR) und sind daher grundsätzlich beitragspflichtig. Die Betriebsrente ist nur in Höhe des den Freibetrag übersteigenden Betrages von 40,75 EUR beitragspflichtig (200 EUR – 159,25 EUR). Dass der verbleibende beitragspflichtige Betrag der beiden Versorgungsbezüge in Höhe von 140,75 EUR die Freigrenze nicht (mehr) übersteigt, ist unerheblich.

Werden mehrere Leistungen aus betrieblichen Altersversicherungen bezogen, findet der Freibetrag nur einmal Anwendung. Der GKV-Spitzenverband hat den Krankenkassen empfohlen, den Freibetrag nicht zu quotieren, sondern der zeitlich zuerst begonnenen Leistung und einen ggf. verbleibenden Restbetrag der zeitlich später begonnenen Leistung zuzuordnen.

Kapitalabfindungen

Der Freibetrag findet auch bei der beitragsrechtlichen Behandlung von Kapitalabfindungen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Anwendung. Er reduziert den monatlich zu verbeitragenden Betrag in Höhe von 1/120 der Kapitalabfindung

einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung, wenn dieser die Freigrenze übersteigt.

Meldeverfahren

Die Zahlstellen haben seit 1. Januar 2020 in den Meldungen an die Krankenkassen über den Versorgungsbezug anzugeben, ob es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt ([§ 202 Abs. 1 SGB V](#)). In den Fällen des vor dem 1. Januar 2020 begonnenen Versorgungsbezugs war eine entsprechende Bestandsmeldung abzugeben.

Die Krankenkassen haben im Fall des Mehrfachbezuges von Versorgungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung den Zahlstellen zurückzumelden, ob und in welcher Höhe der Freibetrag anzuwenden ist. Diese Rückmeldungen sind voraussichtlich erst Anfang 2021 zu erwarten und dann mit entsprechenden Beitragsrückrechnungen oder -erstattungen verbunden. In den Fällen des Einfachbezuges wenden die Zahlstellen den Freibetrag eigenständig an.

In den Fällen einer Kapitalabfindung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erfolgt die Anwendung des Freibetrages durch die Krankenkassen ebenfalls voraussichtlich Anfang 2021 rückwirkend zum 1. Januar 2020.

Freiwillig Krankenversicherte

Für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherten Versorgungsbezieher findet die Freibetragsregelung – wie auch die Freigrenzenregelung – keine Anwendung. Bei freiwilliger Krankenversicherung ist nämlich die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitgliedes zu berücksichtigen ([§ 240 Abs. 1 SGB V](#)).

Pflegeversicherung

Für die beitragsrechtliche Behandlung der Versorgungsbezüge in der Pflegeversicherung findet die Freibetragsregelung keine Anwendung.

Gesunde Beschäftigte mit RV Fit

Gesunde Beschäftigte haben weniger Krankheitszeiten, sind motivierter und bringen ihr Fachwissen länger im Betrieb ein. Mit dem Angebot RV Fit können Arbeitgeber im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ihre Mitarbeiter aktiv dabei unterstützen, gesund und motiviert zu bleiben.

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

Mit Trainingselementen zu Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung soll RV Fit Beschäftigten helfen, langfristig gesund zu leben und zu arbeiten. RV Fit kombiniert dabei eine intensive, mehrtägige Einführungsphase mit berufsbegleitenden regelmäßigen Trainingseinheiten vor Ort und einer abschließenden Auffrischungphase.

Arbeitgeber stellen ihre Beschäftigten in der Start- und Auffrischungphase frei und zahlen auch das Entgelt weiter.

Wer seine Beschäftigten bei gesundheitlichen Problemen frühzeitig unterstützen möchte, findet unter www.rv-fit.de alle Informationen. Hier ist eine Broschüre zum Thema eingestellt und eine Postleitzahlensuche hilft beim schnellen Auffinden der nächstgelegenen Einrichtung. Weitere Fragen beantwortet der kostenlose Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung telefonisch unter 0800 1000 453 immer montags bis freitags von 9 - 15 Uhr oder per E-Mail an firmenservice@drv-bund.de.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
Online-Umfrage

zur Ausgabe 4/2020 teil.
Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.
<https://www.umfrageonline.com/s/44d8d14>

Digitale Rentenübersicht **2**

Bundestag gibt grünes Licht

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung **5**

Obligatorisch ab 2023

Begleitende Entgeltunterlagen **7**

Elektronisch ab 2022

Praxisintegrierte Ausbildung **9**

Regelung der Versicherungspflicht

Mitarbeitende Gesellschafter **14**

Versicherungsrechtliche Beurteilung

Auf einen Blick **17**

Voraussichtliche Rechengrößen 2021



Die Digitale Rentenübersicht

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: 27.11.2020

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD wurde die Einführung einer säulenübergreifenden Renteninformation vereinbart. Das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen ([Gesetz Digitale Rentenübersicht](#)) setzt dieses Vorhaben um. Mit dem Bundestagsbeschluss vom 19. November 2020 hat das Gesetz eine wichtige Hürde genommen.

Komplexität des Systems der Altersvorsorge

Das aus drei Säulen bestehende System der Altersvorsorge in Deutschland ist komplex. Ein umfassendes Bild der individuellen Absicherung im Alter ergibt sich regelmäßig erst aus der Zusammenschau aller Ansprüche aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge.

Viele Vorsorgeeinrichtungen – der Gesetzgeber versteht hierunter alle Anbieter, Träger oder Stellen, die gesetzliche, betriebliche oder private Altersvorsorgeprodukte anbieten – stellen zwar schon heute regelmäßig Informationen oder Standmitteilungen zur Verfügung. Allerdings weisen diese deutliche Unterschiede in der Darstellung auf, sind nicht immer leicht verständlich und nur sehr bedingt geeignet, einen Gesamtüberblick über die individuelle Altersvorsorge zu erhalten.

Gesamtübersicht über individuelle Altersvorsorge

Hier setzt der Gesetzgeber an: Die Digitale Rentenübersicht soll die individuellen Informationen aus den Mitteilungen der Vorsorgeeinrichtungen nutzerfreundlich und übersichtlich zusammenstellen; sie soll einen Gesamtüberblick der erreichten und erreichbaren Altersvorsorgeansprüche geben.

Die Informationen sollen vollständig, verlässlich, verständlich und – unter Berücksichtigung der Unterschiede der Altersvorsorgesysteme – möglichst vergleichbar sein. Die Nutzenden sollen mithilfe der Digitalen Rentenübersicht etwaigen Handlungsbedarf frühzeitig erkennen und souverän Altersvorsorgeentscheidungen treffen können.

Ergänzendes, elektronisches Informationsangebot

Die Digitale Rentenübersicht ist als reines Mittel zur Beschaffung von Informationen angelegt. Es handelt sich um ein zusätzliches Angebot, das die bereits heute zur Verfügung gestellten Informationen oder Standmitteilungen ergänzt. Die Digitale Rentenübersicht kann ausschließlich über ein elektronisches Portal abgerufen werden. Auf Wunsch des Nutzenden können die Daten auch in einem Nutzerkonto gespeichert werden.

Entwicklung und Betrieb


Entwickelt wird die Digitale Rentenübersicht in mehreren Schritten durch die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR), welche bei der Deutschen Rentenversicherung Bund eingerichtet wird. Mit der Aufgabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund sollen deren Erfahrungen und Expertise im Aufbau zentraler Stellen – zu nennen sind die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen sowie die Zentrale Stelle für Pflegevorsorge – genutzt und eine effiziente und kostengünstige Umsetzung gewährleistet werden. Bereits bestehende Schnittstellen der Vorsorgeeinrichtungen zur Zentralen Stelle für Altersvorsorge beziehungsweise zur Zentralen Stelle für Pflegevorsorge sollen auch für die ZfDR so weit wie möglich genutzt werden. Darüber hinaus bestehen auch Schnittstellen mit dem Rentenbezugsmitteilungsverfahren, deren Nutzung ebenfalls einen Beitrag zur effizienten und kostengünstigen Umsetzung der Digitalen Rentenübersicht leisten kann.

Eine angemessene Berücksichtigung der Interessen aller beteiligten Gruppen wird durch die Einbindung eines Steuerungsgremiums in Entscheidungen sowie die Mitwirkung von Fachberätern sichergestellt.

Die ZfDR entwickelt und betreibt darüber hinaus das elektronische Portal, über das die Digitale Rentenübersicht abgerufen werden kann.

Verpflichtende Anbindung ab Stichtag

Die Nutzung ist für die Bürgerinnen und Bürger freiwillig. Auch den Vorsorgeeinrichtungen ist zunächst die Anbindung an die ZfDR grundsätzlich freigestellt. Ab einem bestimmten Stichtag, der erst nach der ersten Betriebsphase festgelegt wird, besteht



jedoch eine Anbindungspflicht für solche Vorsorgeeinrichtungen, die aufgrund gesetzlicher Regelungen gehalten sind, mindestens jährlich Mitteilungen über den Stand von Altersvorsorgeansprüchen zu übermitteln.

Inkrafttreten

Die Regelungen zur Digitalen Rentenübersicht sollen im Wesentlichen am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Dann werden die erforderlichen Grundlagen entwickelt. 21 Monate später soll die erste Betriebsphase mit freiwillig teilnehmenden Vorsorgeeinrichtungen starten.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung wird zur Pflicht

Im Jahr 2019 wurden rund 40 Prozent aller Betriebsprüfungen mit Hilfe der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) durchgeführt, das waren fast 313.000 Prüfungen. Im Jahr 2020 ist der Anteil der Prüfungen, die mit euBP durchgeführt wurden, wegen der besonderen Umstände in der Corona-Krise noch einmal kräftig gestiegen: Ende Oktober lag der euBP-Anteil bei 54 Prozent. Gleichwohl ist die euBP derzeit immer noch ein freiwilliges Verfahren. Das wird sich ab dem 1. Januar 2023 ändern: Die euBP wird zur Pflicht, zumindest was Daten der Entgeltabrechnung angeht.

Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz regelt Verpflichtung


Ab dem 1. Januar 2023 wird die euBP grundsätzlich verpflichtend, soweit es die Daten der Entgeltabrechnung betrifft. So regelt es das [Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch](#) und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020. Ist das euBP-Modul in der Entgeltabrechnung bis dahin ein Zusatzmodul, so wird es ab 2023 ein Pflichtmodul werden.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann der zuständige Rentenversicherungsträger allerdings für Zeiträume bis 31. Dezember 2026 auf die Übermittlung der Daten verzichten. Der Verzicht ist an keinerlei Bedingungen geknüpft, die Rentenversicherungsträger werden ihn deshalb in der Regel erklären.

Bei den Daten der Finanzbuchhaltung bleibt alles beim Alten: Die Übermittlung dieser Daten ist weiterhin freiwillig. Hier hat der Gesetzgeber den Rentenversicherungsträgern und den Arbeitgebern aufgegeben zu prüfen, wie auch Finanzbuchhaltungsdaten strukturiert übermittelt werden können.

euBP erleichtert den Prüfungsablauf und macht Nacharbeiten leichter

Die euBP ist für alle an der Prüfung Beteiligten eine Erleichterung. Mit der elektronischen Übermittlung der Daten gibt man dem Prüfer im Prinzip alles an die Hand, was er zur Prüfung braucht. Umgekehrt stellt die Rentenversicherung dem Arbeitgeber Datensätze für die Meldekorrekturen sowie das Prüf-



ergebnis elektronisch zur Verfügung. Dies bedeutet für beide Seiten eine enorme Arbeitserleichterung.

Derzeit sind 38 Programmanbieter in der Lage, die Entgeltabrechnungsdaten für die euBP bereitzustellen. Eine Recherchemöglichkeit, welche Anbieter darunter sind, finden Sie hier:

<https://gkv-ag.de/das-verfahren/programme-im-verfahren-der-systemuntersuchung/systemgepruefte-programme-mit-abschluss/>

Begleitende Entgeltunterlagen künftig elektronisch


Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 1 BVV werden heutzutage in der Regel maschinell geführt. Anders verhält es sich dagegen bei den die Entgeltabrechnung begleitenden und erläuternden Unterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV, sie liegen noch ganz überwiegend in Papier vor. Das soll sich ab dem 1. Januar 2022 ändern.

Siebtens SGB IV-Änderungsgesetz regelt Verpflichtung zur elektronischen Führung begleitender Entgeltunterlagen

Bislang ist nicht geregelt, in welcher Form begleitende Entgeltunterlagen geführt werden müssen. Dies ändert sich mit Wirkung vom 1. Januar 2022. Das [Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch](#) und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020 sieht nämlich vor, dass diese Unterlagen dem Arbeitgeber künftig elektronisch zur Verfügung gestellt werden müssen. Dies bedeutet, dass nicht nur der Arbeitgeber in der Pflicht ist, diese Unterlagen elektronisch zu führen. Schon derjenige, der dem Arbeitgeber eine solche Unterlage einreicht (ein Student reicht beispielsweise eine Immatrikulationsbescheinigung ein), muss dies elektronisch tun.

Die wichtigsten dieser Unterlagen und Daten sind nachstehend aufgeführt:

- Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zu einer Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht und zu einer Entsendung
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
- Daten zu den erstatteten Meldungen
- Daten zu Rückmeldungen der Krankenkassen
- Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- Niederschrift nach [§ 2 des Nachweisgesetzes](#)
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
- Kopien von Anträgen auf ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund
- Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht

- 
- Entscheidungen der Finanzbehörden, dass Studiengebühren kein Arbeitsentgelt sind
 - Nachweis der Elterneigenschaft
 - Aufzeichnungen nach dem [Mindestlohngesetz](#) und dem [Arbeitnehmer-Entsendegesetz](#)

Die Regelung steht im engen Zusammenhang mit der Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) ab dem Jahr 2023. Der Verordnungsgeber will erreichen, dass dann Unterlagen und Daten nur noch elektronisch ausgetauscht werden.

Bis Ende 2026 besteht die Möglichkeit, sich von der Verpflichtung befreien zu lassen, die Unterlagen elektronisch zu führen. Dies ist unabhängig von der Teilnahme an der euBP möglich.

Praxisintegrierte Ausbildung: Regelung der Versicherungspflicht

Zum 1. Juli 2020 wurde in allen Zweigen der Sozialversicherung geregelt, dass Auszubildende in praxisintegrierter Ausbildung versicherungspflichtig sind. Damit soll der soziale Schutz während dieser Ausbildung verbessert werden. Zudem wird die versicherungsrechtliche Beurteilung Auszubildender in neuen Ausbildungsformen einfacher.

Versicherungspflicht in der Ausbildung

Die versicherungsrechtliche Beurteilung Auszubildender hängt davon ab, ob die Ausbildung im Rahmen betrieblicher oder schulischer Organisationsformen erfolgt. Während für Auszubildende in betrieblicher Berufsbildung Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigter besteht ([§ 5 Abs. 1 Nr. 1 und 10 SGB V](#), [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 10 SGB XI](#), [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#), [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#)), sind Schüler einer schulischen Ausbildung nicht sozialversicherungspflichtig.

Dabei ist in der Regel zwischen betrieblicher Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der schulischen Ausbildung nach den Schulgesetzen der Bundesländer zu unterscheiden. Allerdings kann es sich auch bei außerhalb des Berufsbildungsgesetzes geregelten Ausbildungen um betriebliche Berufsbildung handeln, wenn sie der betrieblichen Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz vergleichbar ist, insbesondere überwiegend betrieblich organisiert, gelenkt und bestimmt ist.

Neue Ausbildungsformen

In den letzten Jahren haben sich verstärkt Ausbildungsformen etabliert, die eine enge Verzahnung von betrieblicher und schulischer Ausbildung vorsehen, die in etwa zu gleichen Anteilen die Ausbildung prägen. Bei diesen sogenannten praxisintegrierten Ausbildungsformen ist die Abgrenzung zwischen betrieblicher Berufsbildung und schulischer Ausbildung zunehmend schwieriger geworden. Die Ausbildungen sind in den Schulgesetzen der Länder sowie Berufs- bzw. Berufszulassungsgesetzen des Bundes geregelt.

Betriebliche Berufsbildung oder schulische Ausbildung

Praxisintegrierte Studiengänge

Die Abgrenzung zwischen betrieblicher Berufsbildung und schulischer Ausbildung erfolgt insbesondere nach den Grundsätzen des BSG zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Teilnehmer an dualen Studiengängen (Urteil vom 1. Dezember 2009 – [B 12 R 4/08 R](#)).

Bei den praxisintegrierten dualen Studiengängen wechseln sich theoretischer Unterricht an der Fachhochschule und praktische Ausbildung in Unternehmen, die mit den Fachhochschulen Kooperationsverträge geschlossen haben, regelmäßig ab. Die Kooperationsunternehmen schließen mit den Studenten Ausbildungsverträge mit arbeitnehmertypischen Regelungen z. B. über monatliche Vergütungen, Urlaubsanspruch und die weisungsgebundene Eingliederung.

Die Praxisphasen sind jedoch als durch das Fachhochschulrecht geregelte Studienangelegenheiten anzusehen, wenn die praktische Ausbildung durch die Fachhochschule geregelt und gelenkt wird. Dabei ist für die „Regelung“ und „Lenkung“ der praktischen Ausbildung ausreichend, wenn diese durch die Studienordnung allgemein vorgegeben werden. Durch die enge organisatorische und lehrplanmäßige Verzahnung zwischen dem Lernort Schule und dem Lernort Betrieb wird demnach ein Teil der für den Schulabschluss erforderlichen Kompetenzen im Betrieb erworben und bewertet.

Regelung der Versicherungspflicht

Um die Teilnehmer an dualen Studiengängen dennoch in den Sozialversicherungsschutz einzubeziehen, wurde 2012 deren Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung gesetzlich geregelt, indem sie den zur Berufsausbildung Beschäftigten im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gleichgestellt wurden ([§ 5 Abs. 4a Satz 2 SGB V](#), [§ 1 Satz 5 SGB VI](#), [§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#)).

Diese Fiktionsregelung gilt jedoch nur für duale Studiengänge an (Fach)Hochschulen. Darüber hinaus ist die Rechtsprechung des BSG weiterhin zu berücksichtigen.

Praxisintegrierte Ausbildung

Demnach waren Ausbildungen, die in Schul- und Ausbildungsordnungen regelmäßig als praxisintegrierte Ausbildungen bezeichnet werden, die ausgeprägte berufspraktische Ausbildungsabschnitte beinhalten, sich turnusmäßig mit den schulischen Ausbildungsphasen abwechseln und zu in etwa gleichen Teilen Bestandteil der Gesamtbildung sind, dennoch als Schulausbildung zu beurteilen. Voraussetzung war, dass die berufspraktische Ausbildung sich im Wesentlichen als nicht-betrieblich darstellt, weil sie derart eng mit der durch die Fachschule geregelten fachtheoretischen Ausbildung verzahnt ist, dass sie als integraler Bestandteil des Besuchs der Fachschule zu werten ist, die die Gesamtverantwortung für die Ausbildung trägt.

Davon wurde regelmäßig ausgegangen, wenn die Gesamtverantwortung für die Ausbildung beim schulischen Ausbildungsträger lag. Dem stand nicht entgegen, dass ein Ausbildungsvertrag mit einer monatlichen Ausbildungsvergütung und arbeitnehmer-typischen Regelungen wie beispielsweise tarifliche Arbeitszeit, Urlaubsanspruch oder Entgeltfortzahlung geschlossen wurde.

Aufgrund zahlreicher und vielfältiger Modellprojekte zu neuen Ausbildungsformen (insbesondere in Gesundheitsberufen wie der Ausbildung von Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, medizinisch-technischen Assistenten, Logopäden, Diätassistenten, Orthoptisten oder der Erzieherausbildung) mit verstärkter Praxisorientierung oder neuer Schwerpunktsetzung in theoretischen Ausbildungsinhalten erwies sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung jedoch als zunehmend schwierig.

Neue Regelung der Sozialversicherungspflicht

Mit Wirkung ab 1. Juli 2020 hat der Gesetzgeber daher durch das [Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch](#) und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) Klarheit geschaffen und auch Teilnehmende an praxisintegrierten Ausbildungen den zur Berufsausbildung sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gleichgestellt ([§ 5 Abs. 4a Satz 1 SGB V](#), [§ 1 Abs. 1 Satz 5 SGB VI](#), [§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#)).

Voraussetzung für die Annahme einer versicherungspflichtigen praxisintegrierten Ausbildung ist hiernach, dass für eine Ausbildung

- mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung
- ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird und
- Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht.

Die Versicherungspflicht gilt grundsätzlich nur für praxisintegrierte Ausbildungen, die nach dem 30. Juni 2020 begonnen wurden. Für Bestandsfälle wurden Übergangsregelungen getroffen.

Übergangsregelungen

Abgeschlossene und laufende Ausbildungen

Auszubildende praxisintegrierter Ausbildungen, die vor dem 1. Juli 2020 begonnen wurden, sind nach ihrer tatsächlichen versicherungsrechtlichen Behandlung zu beurteilen. Hiermit soll ein Eingriff in die Abwicklung der Bestandsfälle ausgeschlossen werden ([§ 331 SGB V](#), [§ 229 Abs. 9 SGB VI](#), [§ 451 SGB III](#)).

Dabei wird zum einen ein vor dem 1. Juli 2020 aufgrund einer Beitragszahlung angenommener Versicherungsschutz nicht rückwirkend aufgehoben. Zum anderen wird in am 1. Juli 2020 laufenden Ausbildungen, für die keine Beiträge gezahlt werden, eine freiwillige Aufnahme der Beitragszahlung zugelassen.

Wurden demnach in einer praxisintegrierten Ausbildung,

- die vor dem 1. Juli 2020 begonnen hat, für Auszubildende Versicherungsbeiträge aufgrund der Annahme einer Versicherungspflicht gezahlt, gelten diese Beiträge im Rahmen einer rückwirkenden Versicherungspflicht als zu Recht gezahlt.
- die über den 30. Juni 2020 andauert, keine Versicherungsbeiträge gezahlt, besteht ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Beitragszahlung durch die Ausbildungseinrichtung Versicherungspflicht. Die freiwillige Beitragszahlung ist nur im beiderseitigen Einvernehmen der Ausbildungseinrichtung und des Auszubildenden möglich.

Keine rückwirkende Beitragserstattung oder -zahlung

Daher ist einerseits auch eine Erstattung der Beiträge ausgeschlossen, die für Auszubildende praxisintegrierter Ausbildungen in der irrtümlichen Annahme einer Versicherungspflicht in der Vergangenheit bereits gezahlt wurden.

Wurden in der Vergangenheit hingegen keine Beiträge für Auszubildende praxisintegrierter Ausbildungen gezahlt, ist andererseits auch eine freiwillige Beitragszahlung zur rückwirkenden Begründung der Versicherungspflicht ausgeschlossen.

Lediglich in den Fällen, in denen vor dem 1. Juli 2020 Beiträge für Auszubildende in praxisintegrierter Ausbildung erstattet wurden, akzeptieren die Sozialversicherungsträger eine Wiedereinzahlung der Beiträge mit rückwirkender Versicherungspflicht. Eine Verpflichtung zur Rückabwicklung der Beitragserstattung besteht jedoch nicht. Sie ist zudem nur im beiderseitigen Einvernehmen der Ausbildungseinrichtung und des Auszubildenden möglich.

Versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH, die nicht zur Geschäftsführung bestellt sind

Nachdem das BSG in den letzten Jahren seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Geschäftsführern einer GmbH fortentwickelt hat, hat es nunmehr auch seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern, die nicht als Geschäftsführer bestellt worden sind, konkretisiert (vgl. Urteil vom 12. Mai 2020 – [B 12 KR 30/19 R](#)). Danach können auch mitarbeitende Mehrheitsgesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion im Rahmen einer versicherungspflichtigen (abhängigen) Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung tätig sein.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Der Geschäftsführer einer GmbH übt seine Geschäftsführertätigkeit nach der ständigen sozialgerichtlichen Rechtsprechung dann nicht in einer (abhängigen) Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung aus, wenn er aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Stellung einen beherrschenden Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft nehmen kann. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn er über mindestens 50 v. H. des Stammkapitals der GmbH verfügt oder als Minderheitsgesellschafter über eine uneingeschränkte Sperrminorität verfügt.

Mitarbeitende Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion

Auch für mitarbeitende Gesellschafter, die nicht zum Geschäftsführer bestellt sind, hat die sozialgerichtliche Rechtsprechung bisher das Vorliegen einer Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung ausgeschlossen, wenn der mitarbeitende Gesellschafter einen beherrschenden Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft hat. Eine beherrschende Stellung nimmt ein mitarbeitender Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion ein, wenn er Beschlüsse in der Gesellschafterversammlung eigenständig herbeiführen kann. Dies ist der Fall, wenn der mitarbeitende Gesellschafter Mehrheitsgesellschafter ist und die Beschlüsse der Gesellschaft nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst werden ([§ 47 Abs. 1 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung](#) (GmbHG)), soweit sich

das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters dabei nach der Höhe seiner Geschäftsanteile richtet ([§ 47 Abs. 2 GmbHG](#)).


Zwar ist die Dienstaufsicht und das Weisungsrecht über die Arbeitnehmer der GmbH Sache der laufenden Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung. Ein derartiger Gesellschafter hat aber aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Position letztlich auch die Leitungsmacht gegenüber dem Geschäftsführer und unterliegt damit nicht seinerseits dessen Weisungsrecht. Seine Abhängigkeit als Arbeitnehmer kann er aufgrund seiner Rechtsmacht jederzeit beenden, indem er einen ändernden Mehrheitsbeschluss herbeiführt. Er hat damit maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft.

BSG-Urteil vom 12. Mai 2020 – B 12 KR 30/19 R –

Das BSG hat nunmehr mit Urteil vom 12. Mai 2020 seine bisherige Rechtsprechung dahingehend konkretisiert, dass auch ein mitarbeitender Mehrheitsgesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion im Rahmen einer versicherungspflichtigen (abhängigen) Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung tätig sein kann. Dies ist dann der Fall, wenn für die Bestellung und Abberufung sowie die Ausgestaltung der Tätigkeit der Geschäftsführer über den Gesellschaftsvertrag als Satzung gesellschaftsrechtliche Einschränkungen bestehen. Eine solche Einschränkung liegt vor, wenn diese es dem Mehrheitsgesellschafter nicht erlauben, durch Herbeiführung eines Gesellschafterbeschlusses eine eventuell eigene Abhängigkeit jederzeit beenden zu können.

Im entschiedenen Fall war die mitarbeitende Mehrheitsgesellschafterin mit 70 v. H. am Stammkapital der Gesellschaft beteiligt. Zum Geschäftsführer war eine andere Person aus dem familiären Umfeld bestellt worden. Beschlüsse wurden in der Gesellschafterversammlung mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen getroffen.

Da dem Geschäftsführer im Zusammenhang mit der Führung der laufenden Geschäfte auch das arbeitgeberseitige Direktionsrecht im Sinne von [§ 106 der Gewerbeordnung](#) zusteht, unterlag die mitarbeitende Mehrheitsgesellschafterin insoweit auch dem Weisungsrecht des Geschäftsführers. Denn trotz ihrer Stellung als Mehrheitsgesellschafterin war sie nicht in der Lage, diese Weisungen zu verhindern, weil § 9 Nr. 2 des Gesellschafts-



vertrags für alle Beschlüsse, die die Geschäftsführung betreffen (§§ 6 bis 8 des Gesellschaftsvertrags), eine Mehrheit von 75 v. H. der Stimmen aller Gesellschafter fordert. Allein aufgrund ihres Gesellschaftsanteils von 70 v. H. konnte die Mehrheitsgesellschafterin daher keine Beschränkungen der Geschäftsführung erwirken und unterstand daher letztlich – wie andere Beschäftigte – dem Weisungsrecht des Geschäftsführers.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2021

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

Rechengrößen ab 1. Januar 2021 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	7.100	6.700
Jahr	85.200	80.400
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	8.700	8.250
Jahr	104.400	99.000
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.837,50
Jahr		58.050
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		64.350
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		58.050
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Übergangsbereich		
Faktor F		0,7509
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.290	3.115
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		263
Freie Unterkunft		237
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		1,3 %
Pflegeversicherung		3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,4 %
Insolvenzgeldumlage		0,12 %
Künstlersozialabgabe		4,2 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt vom 1. Januar bis 30. Juni 2021 bei 9,50 Euro. Ab 1. Juli 2021 steigt er auf 9,60 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer