

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Betriebsprüfungen **2**

Ergebnisse der Betriebsprüfungen 2021

**Statusbeurteilung von Notärzten und
Vertretungsärzten** **4**

Neue BSG-Entscheidungen

Zusätzlichkeitserfordernis **7**

Neue Auslegung nach BSG-Entscheidung

DSBD - Datensatz Betriebsdatenpflege **10**

Neuerungen zum Jahresanfang

Entgeltumwandlungsvereinbarungen **12**

Zuschusspflicht der Arbeitgeber für Altverträge

Warnung **15**

Gefälschte Schreiben im Umlauf

Auf einen Blick **16**

Aktuelle Branchenmindestlöhne



Ergebnisse 2021: Betriebsprüfungen im zweiten Corona-Jahr

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: 28.1.2022

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.


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

Seit Mitte März 2020 haben Arbeitgeber sowie Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfer verschiedene Phasen des Prüfungsalltags erlebt. Von Normalität konnte man seither größtenteils nicht sprechen, wenngleich es jeweils im Sommer 2020 und 2021 hoffnungsvolle Ansätze gab. Seit Anfang Januar liegen die vorläufigen Ergebnisse der Betriebsprüfungen 2021 vor. Sie werden sich bis zur Schließung der Statistik am 28. Februar 2022 nur noch geringfügig verändern.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt rund 765.000 Betriebe geprüft. Dabei wurden in den turnusmäßigen Prüfungen, die alle vier Jahre stattfinden, und in den Prüfungen aus Anlass einer Insolvenz zusammen rund 681 Millionen Euro an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Umlagen (für Entgeltfortzahlung, Mutterschaftsgeld, Insolvenzgeld) einschließlich darauf entfallender Säumniszuschläge nacherhoben. Die Nachforderungen aus den 3.430 Prüfungen aus Anlass von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung betrugen rund 550 Millionen Euro. Während das Nacherhebungsniveau bei den Standardprüfungen nach oben gegangen ist, waren die Nacherhebungen bei den Schwarzarbeitsprüfungen deutlich schwächer als im Vorjahr. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, deren Feststellungen die Rentenversicherungsträger sozialversicherungsrechtlich auswerten, seit Beginn der Pandemie weniger vor Ort prüfen konnte.

Die Rentenversicherungsträger erheben nicht nur Beiträge nach, sie stellen auch fest, wenn Beiträge zu viel gezahlt wurden. So entstanden im Jahr 2021 Gutschriften in Höhe von rund 131 Millionen Euro. Sie wurden entweder unmittelbar in der Prüfung mit Nachforderungen verrechnet oder werden später durch die Krankenkassen auf Antrag erstattet.

An Künstlersozialabgabe wurden rund 20,2 Millionen Euro nacherhoben, dazu kamen rund 592.000 Euro an Säumniszuschlägen. Hier zeichnet sich in den letzten Jahren eine Tendenz zu geringeren Nacherhebungen ab. Sie wird mutmaßlich durch die Coronasituation noch verstärkt: Die Betriebe investieren in der



Krise weniger für Kunst, Werbung und Veranstaltungen als in normalen Zeiten.

Die Prüfungen für die Unfallversicherung führten zur Feststellung von positiven Entgelt Differenzen in Höhe von rund 3,5 Milliarden Euro und negativen Entgelt Differenzen in Höhe von rund 1,8 Milliarden Euro (Eine positive Entgelt Differenz liegt vor, wenn Arbeitsentgelte zu Unrecht als beitragsfrei behandelt oder nicht einer „ungünstigen“ Gehaltstarifstelle zugeordnet wurden. Eine negative Entgelt Differenz liegt vor, wenn Entgelte zu Unrecht als beitragspflichtig angesehen oder nicht einer „günstigen“ Gehaltstarifstelle zugeordnet wurden). In diesem Bereich treffen die Rentenversicherungsträger lediglich Feststellungen über die Höhe der Entgelte. Den Bescheid über die Höhe der zu wenig oder zu viel gezahlten Beiträge erlässt der Unfallversicherungsträger.

Eine unentbehrliche Hilfe in Zeiten von Kontaktbeschränkungen und anderen Pandemie bedingten Restriktionen war – wie schon im Jahr 2020 – die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP). Im Jahr 2021 ist die Beteiligung an diesem Verfahren gegenüber dem Vorjahr noch einmal um mehr als 5 Prozentpunkte von seinerzeit 53,4 % auf 58,8 % gestiegen.

Pandemie bedingt konnten mehr Prüfungen als üblich nicht bis zum Jahresende abgeschlossen werden bzw. gar nicht begonnen werden. Beiträge gehen allerdings nicht verloren, denn die Verjährung ist in diesen Fällen gehemmt. Dazu trägt auch die am Jahresende 2020 geschaffene gesetzliche Hemmungsregelung ([§ 128 SGB IV](#)) bei.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Weitere Informationen zum Thema „Der Prüfdienst in Zeiten der Corona Pandemie“ finden Sie in einem gleichnamigen Artikel der [Fachzeitschrift RVaktuell](#).

Statusbeurteilung von Notärzten und Vertretungsärzten: Aktuelle Entscheidungen des BSG

Erneut musste sich das BSG mit dem sozialversicherungsrechtlichen Status von Ärzten beschäftigen. Nach den im Jahr 2019 erfolgten Entscheidungen zu Honorarärzten (vgl. [summa summarum 3/2019](#)) ergingen am 19. Oktober 2021 Urteile zur Frage, ob Notärzte und ob Vertretungsärzte in diesen Tätigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder ob diese Tätigkeiten freiberuflich bzw. selbständig erfolgen.


Notärzte

Es ging um Ärztinnen und Ärzte, die nebenberuflich – neben ihren Vollzeitbeschäftigungen in Krankenhäusern bzw. bei einer Hilfsorganisation – immer wieder als Notärztinnen und Notärzte für die Träger von Rettungsdiensten tätig waren und dort bei Notsituationen zum Einsatz kamen. Die Rettungsdienste bzw. deren Träger, die mit den Betroffenen jeweils Honorarvereinbarungen auf Stundenlohnbasis geschlossen hatten, gingen von selbständigen Tätigkeiten im Nebenjob aus.

Dem folgte der 12. Senat des BSG in den entschiedenen drei Fällen ([B 12 KR 29/19 R](#); [B 12 R 9/20 R](#); [B 12 R 10/20 R](#)) nicht und bestätigte die von der Rentenversicherung im Rahmen von Betriebsprüfungen getroffenen Beurteilungen, es lägen jeweils Beschäftigungsverhältnisse vor.

Bei der Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status sind verschiedene, sich unmittelbar aus dem Sozialgesetzbuch ([§ 7 SGB IV](#)) ergebende oder von der Rechtsprechung entwickelte Kriterien zu berücksichtigen (z. B. Grad der Weisungsgebundenheit, die Eingliederung in die Arbeitsorganisation, das Vorliegen eines Unternehmerrisikos, die Höhe der Vergütung, usw.).

Für die hier getroffenen Entscheidungen war insbesondere ausschlaggebend, dass die Ärztinnen und Ärzte während der Notarztstätigkeiten in den öffentlichen Rettungsdienst eingegliedert waren. Ausdruck der Eingliederung war dabei, dass die Betroffenen bestimmten dienstspezifischen Pflichten (z. B. der Pflicht, sich in der Nähe des Notfallfahrzeugs aufzuhalten oder innerhalb einer bestimmten Zeit nach der Alarmierung auszurücken)



unterlagen und die Einsätze unter Beteiligung weiterer fremder Einsatzkräfte und unter Nutzung fremder Rettungsmittel erfolgten (und nur so erfolgen konnten), während eigene Mittel der Ärzte nur in einem unwesentlichen Umfang eingesetzt worden waren. Trotz eines – hier zweifellos gegebenen – eingeschränkten Weisungsrechts liegt eine fremdbestimmte Dienstleistung dann vor, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebs erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird und sich daher als „funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess“ darstellt.

Demgegenüber lagen nur wenige Anhaltspunkte für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit vor. Insbesondere bestand keine Möglichkeit, den eigenen Gewinn durch unternehmerisches Handeln zu steigern.


Beitragspflicht

Aus der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses folgt grundsätzlich das Bestehen von Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung und daraus wiederum die jeweilige Beitragspflicht.

Für Notärztinnen und Notärzte im Rettungsdienst gibt es hiervon seit 11. April 2017 eine Ausnahme. Deren Einnahmen aus diesen Tätigkeiten sind nicht beitragspflichtig, wenn eine Beschäftigung außerhalb des Rettungsdienstes im Umfang von mindestens 15 Wochenstunden besteht oder eine Tätigkeit als zugelassener Vertragsarzt oder als Arzt in privater Niederlassung ausgeübt wird ([§ 23c Abs. 2 Satz 1 SGB IV](#)). Die Regelung spielte allerdings in den entschiedenen Fällen keine Rolle, da die streitbefangenen Zeiträume vor dem 11. April 2017 lagen.

Vertretungsärzte

In einem weiteren Fall ging es um eine Ärztin, die neben ihrer Tätigkeit als in einem Krankenhaus angestellte Oberärztin nach Absprachen im Einzelfall Urlaubs- und Krankheitsvertretungen in einer Gemeinschaftspraxis übernahm. Dabei wurden u. a. Untersuchungen durchgeführt, Befundberichte geschrieben und Therapieempfehlungen gegeben. Die Vergütungen für die Vertretungen erfolgen stundenbezogen.



Auch hier bestätigte das BSG ([B 12 R 1/21 R](#)) bezüglich der Vertretungstätigkeiten das von der Rentenversicherung angenommene Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und begründete dies mit der insbesondere bestehenden Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Gemeinschaftspraxis, die sich aus dem arbeitsteiligen Zusammenwirken mit dem Praxispersonal und der kostenfreien Nutzung von Einrichtungen und Mitteln der Gemeinschaftspraxis ergebe. Einer Eingliederung in einen fremden „Arztbetrieb“ könne es zwar entgegenstehen, wenn ein Arztvertreter für die Dauer der Tätigkeit die Stelle des Praxisinhabers einnimmt und zeitweilig dessen Arbeitgeberfunktion übernimmt. Vorliegend war dies jedoch nicht der Fall, da hier nur die ärztlichen Leistungen vertretungsweise erbracht wurden und keine Vertretung in der Rechtsstellung der Mitglieder der Vertretungspraxis erfolgte. Weisungsgebundenheit kam ferner durch die Zuweisung bestimmter Patienten an die Vertretungsärztin zum Ausdruck.

Entgeltverzicht: Keine Beitragsfreiheit für „zusätzliche“ steuerfreie Leistungen

Die für die Beitragsfreiheit steuerfreier Arbeitgeberleistungen erforderliche Zusätzlichkeit der Leistung zum Arbeitsentgelt liegt nicht vor, wenn es sich bei der Leistung um ein Surrogat (= Ersatz) für einen vorherigen Entgeltverzicht handelt.

Zusätzlichkeitserfordernis

Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung zählen Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt, wenn sie nach den Regelungen des Steuerrechts in der Entgeltabrechnung vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei belassen werden. Dies gilt aber nur dann, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV](#)). In der Regel sieht auch das Steuerrecht für die Steuerfreiheit bereits ein Zusätzlichkeitserfordernis vor.

Die Sozialversicherungsträger sind bisher davon ausgegangen, dass nach der Rechtsprechung des BSG das Zusätzlichkeitserfordernis im Steuerrecht restriktiver auszulegen ist, als im Beitragsrecht der Sozialversicherung. Denn während im Steuerrecht das Zusätzlichkeitserfordernis nicht durch Entgeltumwandlungen erfüllt werden kann, haben die Sozialversicherungsträger angenommen, dass im Sozialversicherungsrecht eine Entgeltumwandlung über einen Entgeltverzicht zur Zusätzlichkeit einer daraus resultierenden Arbeitgeberleistung führt, wenn der Verzicht ernsthaft gewollt und nicht nur vorübergehend sowie auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist.

Auswirkungen in der Sozialversicherung hatte diese unterschiedliche Auslegung des Zusätzlichkeitserfordernisses allerdings nur dann, wenn für die Steuerfreiheit keine Zusätzlichkeit der Arbeitgeberleistung erforderlich war, z. B. für die steuerfreie Mitarbeiterkapitalbeteiligung nach [§ 3 Nr. 39 EStG](#), und somit auch durch eine Entgeltumwandlung erreicht werden konnte. Für die Beitragsfreiheit kam es dann auf den wirksamen Entgeltverzicht an. Soweit für die meisten Steuerfreiheitstatbestän-

de bereits ein Zusätzlichkeitserfordernis besteht, war hingegen mit der Erfüllung der Voraussetzungen für die Steuerfreiheit auch die Voraussetzung der Beitragsfreiheit erfüllt.

Neue Rechtsprechung

Das BSG hat allerdings nunmehr entschieden, dass Arbeitgeberleistungen nicht zusätzlich gewährt werden, wenn sie ein teilweises Surrogat für einen vorherigen Entgeltverzicht bilden. Davon ist auszugehen, wenn sie kausal mit der Beschäftigung verknüpft sind, indem sie fester Bestandteil der Entgeltvereinbarung und somit des aus der Beschäftigung resultierenden Entgeltanspruchs werden (Urteil vom 23. Februar 2021 – [B 12 R 21/18 R](#)).


Von einem entsprechenden Surrogat ist hiernach insbesondere dann auszugehen, wenn ein unwiderruflicher Anspruch auf die Arbeitgeberleistungen besteht, die zudem als Bestandteil der Bruttovergütung für künftige Entgeltansprüche – wie z. B. Entgelterhöhungen, Prämienzahlungen, Urlaubsgeld, Ergebnisbeteiligung oder Abfindungsansprüche – berücksichtigt werden.

Wenn die Arbeitgeberleistungen auf diese Weise integrale Bausteine der Vergütung werden, handelt es sich um ein Surrogat für den Entgeltverzicht und damit um nicht abtrennbare, integrale Bestandteile der insgesamt vereinbarten neuen Vergütung.

Für den Ausschluss der Zusätzlichkeit kommt es demnach darauf an, ob die Vor- und Nachteileinräumung durch den Entgeltverzicht auf der einen und das ergänzte Leistungsspektrum auf der anderen Seite im Zusammenhang stehen und eine einheitliche Vereinbarung bilden, die insgesamt im Rahmen des gegenseitigen Austausches zustande gekommen und nicht trennbar ist. Maßgebend ist, dass aus objektiver Sicht die neue Vergütung nur dann vollständig erfasst ist, wenn sämtliche Entgeltbestandteile zusammengenommen betrachtet werden.

Steuerrechtliche Zusätzlichkeit

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger spiegeln sich die vom BSG formulierten Kriterien in der gesetzlichen Definition des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses ([§ 8 Abs. 4 EStG](#)) wider, die klarstellen soll, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind.



Hiernach werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

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

Unter diesen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.

Sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeit

Für die sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeit finden die Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses Anwendung, also auch dann, wenn allein das Beitragsrecht der Sozialversicherung – nicht aber das Steuerrecht – für bestimmte Tatbestände ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt.

Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Arbeitgeberleistungen ist daher regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Leistungen fehlt.

Diese Auslegung ist spätestens für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2022 anzuwenden. Sie gilt in Bestandsfällen eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses auch dann ab 1. Januar 2022, wenn der Entgeltverzicht vor 2022 erklärt wurde.

Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) zur Übermittlung betrieblicher Änderungen – wesentliche Neuerungen ab Januar 2022

Bei der Beantragung einer Betriebsnummer übermittelt der Arbeitgeber verschiedene Angaben zu seinem Beschäftigungsbetrieb an die BA. Hierzu zählen insbesondere der Name mit Rechtsform des Beschäftigungsbetriebes und die Betriebs- und ggf. eine davon abweichende Postanschrift. Für eine höhere Qualität der übermittelten Angaben soll seit Anfang 2022 die elektronische Plausibilisierung der Daten im Entgeltabrechnungsprogramm sorgen.

Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD)

Mit dem Datensatz DSBD teilen die Arbeitgeber dem Betriebsnummern-Service der BA alle relevanten Änderungen der Betriebsdaten (z. B. Name oder Anschrift des Betriebes) gemäß § 18i Absatz 4 SGB IV mit.

Grundlegendes zum DSBD kann in den Ausgaben [4/2016](#) und [2/2019](#) von summa summarum nachgelesen werden. Im folgenden Artikel geht es darum, wie die neue elektronische Plausibilisierung funktioniert und wie Arbeitgeber und Abrechnungsstellen bei der korrekten Eingabe der betrieblichen Angaben unterstützt werden.

Prüfung der Angaben zum Namen des Beschäftigungsbetriebs

Anzugeben ist der vollständige Name inklusive der Rechtsform, unter dem der Beschäftigungsbetrieb im Rechtsverkehr auftritt.

Beispiel: Name mit Rechtsform

Im Entgeltabrechnungsprogramm ist eine Liste gespeichert, aus der die für den jeweiligen Beschäftigungsbetrieb zutreffende Bezeichnung ausgewählt werden kann. Das Entgeltabrechnungsprogramm prüft nun, ob in den Feldern „Name mit Rechtsform“ die richtige bzw. überhaupt eine Rechtsform angegeben wurde.

Bezeichnung zur Plausibilisierung von Name mit Rechtsform		<input type="text" value="GmbH"/>
Name mit Rechtsform soweit möglich Geschäftsbezeichnung (z. B. Metzgerei, Sonnenstudio)	NAME1 BB	<input type="text" value="ABC GmbH"/>
	NAME2 BB	<input type="text"/>
	NAME3 BB	<input type="text"/>

Stimmt die Auswahl mit der Betriebsbezeichnung überein, wird der DSBD nach der Speicherung der Daten generiert. Führt die Plausibilitätsprüfung zu einem Widerspruch, weist das Entgeltabrechnungsprogramm den Anwender darauf hin.

Bezeichnung zur Plausibilisierung von Name mit Rechtsform

Name mit Rechtsform
soweit möglich
Geschäftsbezeichnung
(z. B. Metzgerei,
Sonnenstudio)

Beispiel: Name ohne Rechtsform

Handelt es sich bei dem Beschäftigungsbetrieb beispielsweise um ein nicht im Handelsregister eingetragenes Einzelunternehmen oder einen Privathaushalt müssen die ausgeschriebenen Vornamen und Zunamen der Inhaber eingetragen werden. Hier erkennt die Plausibilitätsprüfung beispielsweise, dass statt „Max Mustermann“ nur „M. Mustermann“ als Name angegeben wurde.

Beispiel: fehlerhafte Kürzel

Im Rahmen der Plausibilitätsprüfung wird auch erkannt, wenn im DSBD Kürzel und betriebsinterne Kennzeichen im Feld Name übertragen werden, die nicht Teil der offiziellen Firmierung sind (beispielsweise „verstorben“, „c/o“ oder auch „Geschäftsführer“).

Prüfung der Angaben zur Anschrift des Beschäftigungsbetriebs

Die Anschrift des Beschäftigungsbetriebs muss grundsätzlich dem Ort entsprechen, an dem die Beschäftigten in Deutschland tatsächlich tätig sind.

Irrtümlich wird aber häufig als Anschrift des Beschäftigungsbetriebs per DSBD die Anschrift der Firmenzentrale oder eine Privatanhschrift in einem anderen Ort übermittelt. Auf Plausibilität wird hier geprüft, ob beispielsweise die Adresse der Firmenzentrale auch für mehrere Niederlassungen verwendet wird. In diesen Fällen wirft das Entgeltabrechnungsprogramm einen Hinweis aus.

Prüfung der Angaben zur abweichenden Postanschrift

Im DSBD muss die Anschrift des Beschäftigungsbetriebs stehen. Soll die Speicherbestätigung an eine abweichende Postanschrift geschickt werden, ist hierfür eine andere Adresse (z. B. Privatanhschrift des Inhabers) anzugeben. Als Postanschrift ist nicht die Anschrift von Dienstleistern zu verwenden (Steuerberater oder anderer Dienstleister).

Mehr Informationen im Handbuch

Alle Informationen sowie Beispiele finden Sie im [Handbuch der BA](https://www.arbeitsagentur.de/) unter: <https://www.arbeitsagentur.de/> > Unternehmen > Betriebsnummern-Service > Meldeverfahren zur Sozialversicherung

Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung: Arbeitgeberzuschusspflicht jetzt auch für Altverträge

Seit dem 1. Januar 2022 hat der Arbeitgeber auch für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung einen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 wurden Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern zu zahlen, die Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung finanzieren.

Der Arbeitgeber hat einen Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages zur betrieblichen Altersversorgung zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§§ [1a Abs. 1a](#) bzw. [23 Abs. 2 BetrAVG](#)). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Der Arbeitgeberzuschuss war zunächst nur auf die ab 1. Januar 2018 eingeführte betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage nach [§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG](#) und für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung auf die ab 1. Januar 2019 neu geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen beschränkt. Seit dem 1. Januar 2022 ist der Arbeitgeberzuschuss auch für die bereits vor dem 1. Januar 2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu zahlen ([§ 26a BetrAVG](#)).

Zuschusshöhe

Der Arbeitgeber kann den Zuschuss auf den Betrag begrenzen, den er durch die Umwandlung von bisher beitragspflichtigem Arbeitsentgelt an Sozialversicherungsbeiträgen einspart. Die Mindesthöhe des Zuschusses richtet sich daher danach, zu welchen Zweigen der Sozialversicherung eine Beitragspflicht besteht und

in welcher Höhe der Entgeltumwandlungsbetrag zusammen mit dem übrigen Bruttoarbeitsentgelt die jeweilige BBG erreicht.

Zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen werden neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte gezahlt. Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen zählen hingegen nicht zu den maßgebenden Sozialversicherungsbeiträgen.

Näheres zur Begrenzung der Arbeitgeberzuschusspflicht kann dem [Rundschreiben](#) der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 21. November 2018 (Abschnitt 4.4) entnommen werden.

Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung des Zuschusses

Der Arbeitgeberzuschuss ist nach [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag 8 % der BBG der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (2022: 564 EUR mtl.).

In der Sozialversicherung ist der steuerfreie Zuschuss nach [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV](#) beitragsfrei, wenn er zusammen mit dem Entgeltumwandlungsbetrag 4 % der BBG nicht übersteigt (2022: 282 EUR mtl.). Wird der beitragsrechtliche Freibetrag von 4 % der BBG bereits durch den Entgeltumwandlungsbetrag ausgeschöpft, ist der Arbeitgeberzuschuss demnach beitragspflichtig, soweit er zusammen mit dem übrigen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt die jeweilige BBG der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht übersteigt.

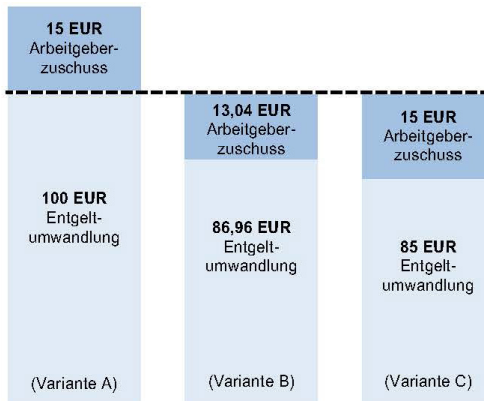
Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung für eine Altzusage, die nach [§ 40b EStG](#) in der Fassung vom 31. Dezember 2004 pauschal besteuert wird, be-

steht Beitragsfreiheit, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls hiernach pauschal versteuert wird (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV).

Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung

Durch die Arbeitgeberzuschusspflicht erhöht sich der zur betrieblichen Altersversorgung zu zahlende Betrag. Die Anbieter der betrieblichen Altersversorgung räumen jedoch ggf. keine Möglichkeit ein, für bestehende Verträge einen höheren Beitrag oder ergänzende Verträge allein für den Arbeitgeberzuschuss zu vereinbaren.

Um bestehende Altersvorsorgeverträge nicht ändern zu müssen, besteht die Möglichkeit, lediglich die Entgeltumwandlungsvereinbarung anzupassen (vgl. Fußnote zur Rz. 26 des [BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung](#) vom 12. August 2021). Dabei wird entweder der Entgeltumwandlungsbetrag so weit reduziert, dass sich mit dem darauf entfallenden Arbeitgeberzuschuss in der Summe der ursprüngliche Entgeltumwandlungsbetrag ergibt (Variante B). Oder der Entgeltumwandlungsbetrag wird um den auf den bisherigen Entgeltumwandlungsbetrag (Variante A) entfallenden Arbeitgeberzuschuss reduziert (Variante C).



Damit bleibt der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag (im Beispiel 100 EUR) gleich und enthält neben dem verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss. Der reduzierte Entgeltumwandlungsbetrag erhöht jedoch dann das beitragspflichtige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers.

Rentenversicherung warnt vor gefälschten Schreiben an Arbeitgeber

Mit gefälschten Schreiben versuchen Betrüger im Raum München derzeit gezielt, Arbeitgeber unter Androhung von Strafzahlungen dazu zu bringen, eine Versicherung der betrieblichen Altersvorsorge abzuschließen.

Um die Briefe echt aussehen zu lassen, verwenden die Absender das Logo und den Briefkopf der Deutschen Rentenversicherung. Aber Achtung! Bei diesen Schreiben handelt es sich um Fälschungen!

Was steht in den Schreiben?

In dem Schreiben wird behauptet, dass von den angeschriebenen Arbeitgebern keine ausreichende betriebliche Altersvorsorge angeboten werde und deshalb Strafzahlungen in Höhe von bis zu 50.000 Euro pro Mitarbeiter drohen. Die Arbeitgeber werden aufgefordert, sich an ein „Versicherungsunternehmen Ihres Vertrauens“ zu wenden, um eine betriebliche Altersvorsorge abzuschließen.

Wie sollten Arbeitgeber reagieren, die ein solches Schreiben erhalten?

Die Deutsche Rentenversicherung fordert Unternehmen nicht dazu auf, eine betriebliche Altersvorsorge für Beschäftigte abzuschließen. Die Deutsche Rentenversicherung überprüft auch nicht, ob Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge mit Entgeltumwandlung für ihre Mitarbeiter anbieten.

Wenn Sie als Arbeitgeber einen solchen gefälschten Brief erhalten, müssen Sie nichts unternehmen. Sie können aber gern den für die Betriebsprüfung zuständigen Rentenversicherungsträger darüber informieren.

Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2022

Zum 1. Januar 2022 stieg der gesetzliche Mindestlohn von 9,60 Euro je Zeitstunde auf 9,82 Euro. Zum 1. Juli 2022 wird er auf 10,45 Euro angehoben werden.

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Diese finden Sie mit Stand 1. Januar 2022 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro (bundesweit)
Abfallwirtschaft ¹	10,45
Arbeitnehmerüberlassung ²	10,45
Berufliche Weiterbildung	
Mindestlohn I	17,18
Mindestlohn II	17,70
Dachdeckerhandwerk	
gelernte AN	14,50
ungelernte AN	13,00
Elektrohandwerk	12,90
Fleischwirtschaft ³	11,00
Gebäudereinigung	
Innen- und Unterhaltsreinigung	11,55
Glas- und Fassadenreinigung	14,81
Gerüstbauer-Handwerk ⁴	12,55
Maler- und Lackiererhandwerk ⁵	
gelernte AN	13,80
ungelernte AN	11,40
¹ Bis 30. September 2022	
² Bis 31. März 2022, ab 1. April 2022 10,88 Euro	
³ Bis 30. November 2022, ab 1. Dezember 2022 11,50 Euro	
⁴ Bis 30. September 2022, ab 1. Oktober 2022 12,85 Euro	
⁵ Bis 31. Mai 2022	

Branche	Mindestlohn in Euro (bundesweit)
Pflegebranche ⁶	
Pflegehilfskräfte	12,00
Qualifizierte Pflegehilfskräfte	12,50
Pflegefachkräfte	15,00
Schornsteinfegerhandwerk	13,80
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk ⁷	12,85
⁶	Bis 30. April 2022, vom 1. bis 30. April 2022 12,55 Euro, 13,20 Euro bzw. 15,40 Euro.
⁷	Bis 31. Juli 2022, ab 1. August 2022 13,35 Euro.

Stand: 1. Januar 2022, Quelle: BMAS, Angaben ohne Gewähr

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Erwerbsminderungsrenten **2**

Geplante Verbesserungen

Mini- und Midijobs **4**

Welche Änderungen sind geplant?

Ukraine **6**

Beschäftigung von Geflüchteten

Begleitende Entgeltunterlagen **8**

Elektronische Form ist Pflicht

Werkstudentenprivileg **13**

Corona-Sonderregelung endet

Ferienzeit **15**

Was gilt bei Beschäftigung von Schülern?



Verbesserungen für Erwerbsminderungsrenten im Bestand

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

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28.4.2022
Korrektur Seite 16: 3.5.2022

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.


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

Am 13. April 2022 hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Rentenanpassung 2022 und zur Verbesserung von Leistungen für den Erwerbsminderungsrentenbestand beschlossen. Der Entwurf enthält Regelungen zur Rentenanpassung 2022 und sieht einen pauschalen Zuschlag für Bestandsrenten vor, die von der Verlängerung der Zurechnungszeit für Rentenzugänge nicht erfasst waren.

Bereits im Koalitionsvertrag hatte sich die neue Bundesregierung auf Verbesserungen für Rentnerinnen und Rentner verständigt, die bereits eine Rente wegen Erwerbsminderung (EM-Rente) beziehen, also für sog. Bestandsrenten. Hintergrund des Gesetzgebungsvorhabens ist, dass seit der großen EM-Rentenreform 2001 mit der Einführung der Abschläge, deren Wirkung durch eine verlängerte Zurechnungszeit auf 60 Jahre nur teilweise kompensiert wurde, die Rentenzahlbeträge für neu zugehende EM-Renten kontinuierlich sanken.

Dieser Entwicklung wirkte der Gesetzgeber entgegen, indem die Zurechnungszeit für den Rentenzugang in den vergangenen Legislaturperioden mehrfach verlängert wurde: Für EM-Rentenzugänge ab Juli 2014 wurde die Zurechnungszeit von 60 auf 62 Jahre angehoben; es folgte die Anhebung auf 62 Jahre und 3 Monate für den EM-Rentenzugang 2018 und schließlich für den EM-Rentenzugang 2019 auf 65 Jahre und 8 Monate. Seitdem verlängert sich die Zurechnungszeit für neu zugehende Renten schrittweise und zwar parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre im Jahr 2031. Die jeweilige Verlängerung der Zurechnungszeit bei EM-Rentenzugängen wurde wirkungsgleich auf Hinterbliebenenrentenzugänge übertragen.

Da die Bestandsrenten bei den geschilderten Leistungsverbesserungen außen vor blieben, hat sich der Gesetzgeber nun für eine teilweise finanzielle Kompensation für die Rentenzugänge in den Jahren 2001 bis 2018 entschieden. Für rund 3 Mio. Leistungsberechtigte soll es ab 1. Juli 2024 einen prozentualen Zuschlag auf die persönlichen Entgeltpunkte geben, die der zu diesem Zeitpunkt gezahlten Rente zu Grunde liegen.



Der Zuschlag soll für den Rentenzugang 2001 bis Juni 2014 7,5 Prozent und für den Rentenzugang Juli 2014 bis 2018 4,5 Prozent betragen. Der geringere Zuschlag für die späteren Zugänge wird damit begründet, dass die Zurechnungszeit bereits um zwei Jahre verlängert worden war.

Aufgestockt werden sollen

- EM-Renten bei Zugang von 2001 bis 2018,
- diesen EM-Renten nachfolgende Alters- und Hinterbliebenenrenten sowie
- Hinterbliebenenrenten bei Zugang von 2001 bis 2018 ohne Vorrentenbezug.

Die geplanten Leistungsverbesserungen führen zu Mehrausgaben von jährlich rund 2,6 Mrd. Euro.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Juli 2024 wird dem Umstand Rechnung getragen, dass für die technische Umsetzung ein Vorlauf von zwei Jahren erforderlich ist.

In der Verbändeanhörung zum Referentenentwurf wurden die grundsätzliche Zielsetzung des Gesetzes sowie die Umsetzung in Form eines pauschalen Zuschlags überwiegend befürwortet. Weitestgehend Konsens war, dass den Rentenversicherungsträgern für eine individuelle Prüfung und Verlängerung der Zurechnungszeit in jedem Einzelfall das dafür notwendige Personal fehlt.

Das [Gesetzgebungsverfahren](#) soll bis Juni 2022 abgeschlossen werden.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Änderungen bei Mini- und Midijobs geplant

Zum 1. Oktober 2022 sind neben der Erhöhung des Mindestlohns auch Änderungen für geringfügige Beschäftigungen und Beschäftigungen im Übergangsbereich vorgesehen. Die jeweilige Entgeltgrenze für Mini- und Midijobs soll erhöht werden. Zusätzlich sind für diese Beschäftigungsformen aber auch grundlegende Neuerungen geplant.

Dynamische Geringfügigkeitsgrenze

Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen soll sich künftig am gesetzlichen Mindestlohn orientieren und dynamisch ausgestaltet werden. Mit der ab 1. Oktober 2022 geplanten Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze von heute 450 Euro auf nunmehr 520 Euro monatlich. Die Formel zur Berechnung der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze legte eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden in Höhe des Mindeststundenlohns zugrunde; sie lautet: $\text{Mindestlohn} \times 130 : 3$. Die Zahl 130 entspricht dabei 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Unvorhersehbares Überschreiten gesetzlich geregelt

Ein gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze führt heute nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Das sehen die Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung so vor. Diese Ausnahmeregelung soll nunmehr gesetzlich normiert und dabei zeitlich sowie in der Höhe des zulässigen Überschreibungsbetrags begrenzt werden. Danach wäre ein nicht vorhersehbares Überschreiten bis zu zwei Monate innerhalb eines Zeitjahres jeweils bis zum Doppelten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze möglich.

Höhere Entgeltgrenze für den Übergangsbereich

Der Übergangsbereich, in dem Arbeitnehmer als Midijobber bezeichnet werden, beginnt bei einem Arbeitsentgelt, das mehr als geringfügig entlohnt ist und endet heute bei einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von monatlich 1.300 Euro. Diese Höchstgrenze soll ab 1. Oktober 2022 auf 1.600 Euro angehoben werden. Der Einstieg in den Übergangsbereich beginnt dann bei einem durchschnittlichen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro.

Neue Formeln für Midijobs

Midijobber sollen stärker entlastet werden als heute. Möglich wird das durch zwei neue Formeln, eine Formel zur Berechnung des Gesamtbeitrags und eine gesonderte Formel zur Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers. Damit soll der Belastungssprung beim Übergang vom Minijob zum Midijob geglättet und der Anreiz für Minijobber erhöht werden, ihre Arbeitszeit über die Minijob-Grenze hinaus auszuweiten. Gleichzeitig werden Arbeitgeber zunächst stärker belastet als bisher, indem der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und mit steigendem Arbeitsentgelt gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen wird.

Übergangsregelung für heutige Midijobs bis 520 Euro

Midijobber, die am 30. September 2022 mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt sind, aber nicht mehr als durchschnittlich 520 Euro im Monat verdienen, sollen unter den alten Midijob-Bedingungen versicherungspflichtig bleiben. Die Bestandsschutzregelungen gelten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bis zum 31. Dezember 2023, eine Befreiung auf Antrag ist möglich. In der Rentenversicherung werden die Arbeitnehmer Minijobber und als solche rentenversicherungspflichtig, sofern sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Gesetzesentwurf

Die Änderungen für Mini- und Midijobs ergeben sich aus dem „Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“. Nähere Informationen zum Stand des Gesetzgebungsverfahrens finden Sie auf der [Internetseite](#) des BMAS.

Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Aus der Ukraine Geflüchtete finden in Deutschland Schutz und können auf der Grundlage einer EU-Richtlinie unbürokratisch und ohne Einzelfallprüfung einen sog. humanitären Aufenthaltstitel erhalten. Wer hier arbeiten möchte, benötigt zusätzlich noch eine Arbeitserlaubnis.

Aufenthaltsstatus

Der humanitäre Aufenthaltstitel nach § 24 Aufenthaltsgesetz, der Kriegsflüchtlingen in der EU einen vorübergehenden Schutz gewährt, ist bei den Ausländerbehörden zu beantragen.

Das Bundesministerium des Inneren hat zusätzlich eine Verordnung zur Befreiung vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels veröffentlicht ([Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung](#)). Danach benötigen die dort genannten Personen zunächst keinen Aufenthaltstitel, die Befreiung gilt aufgrund einer Änderungsverordnung aktuell bis zum 31. August 2022. Der Antrag auf einen Aufenthaltstitel kann aber gestellt werden. Insbesondere für die Aufnahme einer Beschäftigung ist ein Aufenthaltstitel erforderlich. Bis zur endgültigen Erteilung des Aufenthaltstitels werden sog. Fiktionsbescheinigungen ausgestellt.


Arbeitserlaubnis

Mit der Fiktionsbescheinigung bzw. später dem Aufenthaltstitel erhalten die Geflüchteten aus der Ukraine auch die Erlaubnis zum Arbeiten, indem diese Dokumente mit den Eintrag „Erwerbstätigkeit erlaubt“ versehen werden.

Damit ist das Arbeiten in Deutschland ohne Einschränkungen möglich. Ukrainische Geflüchtete können mit dem Erhalt der Arbeitserlaubnis sofort eine Arbeit aufnehmen.

Keine Besonderheiten bei der Beschäftigung

Für Geflüchtete aus der Ukraine gelten die allgemeinen Regelungen des Versicherungs-, Beitrags- und Melderechts der Sozialversicherung sowie die Mindestlohnregelungen und die übrigen arbeitsrechtlichen Ansprüche.



So gibt es bei den Meldungen und der Berechnung der Beiträge und Umlagen zur Sozialversicherung keine Besonderheiten.

Eine kurzfristige Beschäftigung mit einem monatlichen Verdienst über 450 Euro bewirkt bei diesem Personenkreis keine Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Denn die Beschäftigung ist für die Geflüchteten grundsätzlich nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung.

Die Sozialversicherungsnummer kann vom Arbeitgeber über das Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net angefordert oder beantragt werden.

Die steuerliche Identifikationsnummer sollte im Zusammenhang mit der Meldung bei den Meldebehörden erstellt worden sein. Ist dem nicht so, kann das Wohnsitzfinanzamt auf Antrag eine Papierbescheinigung für den Lohnsteuerabzug ausstellen.

Weitere Informationen

Informationen zur Beschäftigung und Integration von Geflüchteten finden Sie beispielsweise auf den folgenden Internetseiten:

[Deutsche Rentenversicherung](#)
[Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände](#)
[Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#)
[Bundesministerium des Innern und für Heimat](#)
[BARMER](#)
[Projekt „Erfolgreich Integrieren“](#)
[Minijob-Zentrale](#)

Begleitende Entgeltunterlagen werden digital

Der Gesetzgeber hat durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz auch Neuerungen bei der BVV auf den Weg gebracht, die seit Beginn des Jahres 2022 einen weiteren Schritt in Richtung Digitalisierung bedeuten.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben Einzelheiten der neuen Regelungen in den „Gemeinsamen Grundsätzen nach § 9a BVV zur Bestimmung von Art und Umfang der Speicherung, der Datensätze und des Weiteren zum Verfahren für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV“ festgelegt. Diese wurden mit Wirkung zum 1. April 2022 durch das BMAS genehmigt.

Begleitende Entgeltunterlagen

Weitere Informationen zu den begleitenden Unterlagen finden Sie in der *Ausgabe 4/2020* der *summa summarum*.

Die Führung der begleitenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form ist unter anderem mit der Zielsetzung verknüpft worden, die Betriebsprüfung als elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP), die ab dem 1. Januar 2023 verpflichtend ist, für die Arbeitgeber zu vereinfachen.

Zu den begleitenden Entgeltunterlagen können je nach Lebenssachverhalt unterschiedliche Unterlagen gehören, beispielsweise zur Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit, zur Entsendung, zur Staatsangehörigkeit oder zur Mitgliedschaft bei der Krankenkasse. Darunter fallen z. B.:

- Arbeitsvertrag,
- Personalfragebogen,
- Kopie vom Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status sowie der dazugehörige Bescheid,
- Stundenaufzeichnungen,
- Ernennungsurkunde,
- vorläufiger oder endgültiger Aufenthaltstitel,
- Nachweise über getroffene Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Wertguthaben.

Diese müssen nun als Datei geführt werden, um sie auf elektronischem Wege übermitteln zu können. Dafür gelten gewisse technische Vorgaben.

Technische Voraussetzungen

Eine Entgeltunterlage ist bei Anforderung in einer separaten Datei zur Verfügung zu stellen. Unzulässig sind zwei oder mehr Unterlagen in einer Datei. In dieser Datei müssen alle für die Darstellung der Unterlage notwendigen Inhalte (insbesondere Grafiken und Schriftarten) enthalten und lesbar sein. Der Dokumenteninhalte muss orts- und systemunabhängig darstellbar sein. Für PDF-Dateien ist das Einbinden von Online-Signaturen und Transfervermerken sowie Formularfeldern zulässig. Sie dürfen nachträglich allerdings nicht mehr veränderbar sein.

Der Arbeitgeber trägt dabei die Verantwortung, dass die Entgeltunterlage vollständig und lesbar ist. Für die Digitalisierung sind nur die gängigen Formate (PDF-Dateien und Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff) zulässig.

Die angeforderte Entgeltunterlage ist als Datei mit einem sprechenden Namen (Art der Entgeltunterlage, namentliche und zeitliche Zuordnung zum Inhalt des Dokuments) zu versehen (z. B. immatrikulationsbescheinigung-mustermann_max-WS_2023-2024.pdf). Dabei darf der Name nicht mehr als 64 Zeichen betragen und keine Sonderzeichen beinhalten. Alternativ zu einem sprechenden Namen kann die angeforderte Entgeltunterlage durch andere Erläuterungen beschrieben werden, beispielsweise durch eine tabellarische Zuordnung oder durch eine textliche Beschreibung. Maßgeblich bleiben dieselben Kriterien über Art der Entgeltunterlage, namentliche und zeitliche Zuordnung zum Inhalt des Dokuments. Ein derartiges Zuordnungskriterium erspart vermeidbare Rückfragen, z. B. bei der Betriebsprüfung.

Außerdem ist eine analoge Anwendung der GoBD (Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff) zur Speicherung von Entgeltunterlagen zulässig, soweit keine Bestimmungen der Sozialgesetzbücher, der BVV oder der Gemeinsamen Grundsätze nach § 9a BVV dem entgegenstehen.

Wo der Arbeitgeber die Entgeltunterlagen in elektronischer Form führt, bleibt ihm überlassen. In Betracht kommen z.B.

- professionelle Dokumentenablagen,
- Dateimanagementsysteme,
- zertifizierte Lohnabrechnungsprogramme,
- Ordnerverzeichnisse auf seinem Computer oder
- in einer Cloud.

Keine Rückwirkung

Bedeutet dies nun, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, rückwirkend für alle Beschäftigten die Personalakten und Archive zu digitalisieren? Nein!

Die neue Regelung gilt nur für alle neuen Tatbestände und Ereignisse, welche sich ab dem 1. Januar 2022 ergeben, wie beispielsweise die Vorlage einer aktuellen Studienbescheinigung.

Anhand folgender Beispiele wird deutlich, ob die jeweilige Entgeltunterlage elektronisch zu führen ist:

Beispiel 1

Beginn der Beschäftigung am 1. Februar 2020 (mit schriftlichem Arbeitsvertrag)

Immatrikulationsbescheinigung (Sommersemester 2021) wurde ausgestellt am 4. April 2021

Folgen für die Vorlage von Entgeltunterlagen in der Betriebsprüfung:

- AG kann Immatrikulationsbescheinigung in elektronischer Form führen,
 - ist jedoch nicht dazu verpflichtet,
 - weil es sich um einen Tatbestand vor 2022 handelt.
- AG kann Arbeitsvertrag in elektronischer Form führen.
 - Es besteht jedoch keine Verpflichtung.

Beispiel 2

Beginn der Beschäftigung am 1. Februar 2020 (mit schriftlichem Arbeitsvertrag)

Immatrikulationsbescheinigung (Wintersemester 2022/2023) wurde ausgestellt am 4. Oktober 2022

Folgen für die Vorlage von Entgeltunterlagen in der Betriebsprüfung:

- AG hat die Immatrikulationsbescheinigung in elektronischer Form zu führen.
- AG kann Arbeitsvertrag in elektronischer Form führen.
 - Es besteht jedoch keine Verpflichtung.

Dokumente mit und ohne Unterschrift

Die Arbeitnehmer können die von ihnen vorzulegenden Entgeltunterlagen ihrem Arbeitgeber auch elektronisch zur Verfügung stellen. Das ist insofern eine Vereinfachung, weil hierzu im Regelfall z. B. ein einfaches Foto mit dem Smartphone genügt, die relevanten Entgeltunterlagen schnell und unkompliziert zu übermitteln.

Ausnahmen gelten nur bei solchen Erklärungen und Anträgen, die der Beschäftigte selbst zu unterschreiben hat. Für folgende, in [§ 8 Abs. 2 BVV](#) aufgeführten Erklärungen und Anträge der Beschäftigten verlangen die einschlägigen gesetzlichen Regelungen diese Schriftform:

- Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach [§ 6 Abs. 1b SGB VI](#)
- Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen
- Erklärung zu Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des [§ 3 des Pflegezeitgesetzes](#)
- Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach [§ 5 Abs. 4 S. 2 SGB VI](#) oder [§ 230 Abs. 9 S. 2 SGB VI](#)

Hier muss nach wie vor sichergestellt werden, dass der Beschäftigte diese Dokumente unterschrieben hat. Er kann diese Papiere mit einer „qualifizierten elektronischen Signatur“ – wie es in der Verordnung heißt – oder wie bisher in Papierform seinem Arbeitgeber übermitteln oder übergeben. Stellt er diese Unterlagen nur in Papierform zur Verfügung, kann der Arbeitgeber sie mit seiner fortgeschrittenen Signatur elektronisch erfassen.

Dafür kann ein im Meldeverfahren ausgestelltes Zertifikat verwendet werden. Nach vollständiger Übernahme in elektronischer Form können dann die schriftlichen Entgeltunterlagen vernichtet werden ([§ 9 Abs. 5 BVV](#)). Überführt der Arbeitgeber das Originaldokument ohne fortgeschrittene Signatur in die elektronische Form, muss er das Originaldokument zusätzlich in Papierform aufbewahren. Nicht zulässig ist die Führung von nicht unterschriebenen schriftlichen Erklärungen und Anträgen mit Unterschriftserfordernis als PDF-Dateien oder als Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff.

Befreiungsmöglichkeit

Der Arbeitgeber kann sich auf Antrag bei dem für ihn zuständigen Betriebsprüfamt der Rentenversicherung bis 31. Dezember 2026 von der Pflicht zur Führung der elektronischen Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 3 BVV befreien lassen. Ein formloser Antrag ist ausreichend.

Die Betriebsprüfämter der Rentenversicherung haben darüber hinaus beschlossen, für das gesamte Jahr 2022 Verstöße gegen die Verpflichtung zur elektronischen Führung von Entgeltunterlagen nicht zu beanstanden.

Hinweis: [Hier finden Sie die zuvor erwähnten Gemeinsamen Grundsätze nach § 9a BVV.](#)

Werkstudentenprivileg: Auslaufen der Corona-Sonderregelung


Die coronabedingte Auslegung des Werkstudentenprivilegs aufgrund eingeschränkten Semesterbetriebes endet mit Beginn des Sommersemesters.

Im Rahmen des Werkstudentenprivilegs wird davon ausgegangen, dass Zeit und Arbeitskraft der Studierenden überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, wenn eine daneben ausgeübte Beschäftigung 20 Stunden in der Woche nicht überschreitet. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung wird die Beschäftigung dann unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgeltes versicherungsfrei ausgeübt (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III).

Während der vorlesungsfreien Zeit der Semesterferien kann eine Beschäftigung dabei auch über mehr als 20 Wochenstunden hinaus ausgeübt werden. Dies ist während der Vorlesungszeit nur dann möglich, wenn die Beschäftigung in den Abend- und Nachtstunden oder am Wochenende ausgeübt wird und somit gewährleistet ist, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht.

Sofern Hochschulen ihren Lehrbetrieb aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie zunächst ohne Präsenzveranstaltungen mit einem begrenzten Onlineangebot wieder aufgenommen haben, wurde davon ausgegangen, dass über 20 Wochenstunden hinausgehende Beschäftigungen – aufgrund der flexibleren Zeiteinteilung bei der Inanspruchnahme von Lehrangeboten – der Anwendung des Werkstudentenprivilegs bis zur Wiederherstellung des Präsenzbetriebs nicht entgegenstehen.

Aufgrund der weitgehenden Rückkehr zum Präsenzbetrieb an den Hochschulen läuft diese vorübergehende Auslegung der Rechtslage zum Werkstudentenprivileg mit Beginn des Sommersemesters 2022 aus. Dies gilt auch für Beschäftigungen von Studierenden, die vor Beginn des Sommersemesters 2022 aufgenommen wurden und über diesen Zeitpunkt hinaus noch andauern.



Auch in der Zeit der Corona-Sonderregelung galt unabhängig davon, dass das Werkstudentenprivileg weiterhin verloren ging, wenn sich Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden (einschließlich solcher in den Semesterferien) im Laufe des Jahres wiederholten und dabei insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachten (vgl. [summa summarum 1/2021](#)).

Auswirkungen auf die Rentenversicherung ergeben sich nicht, das Werkstudentenprivileg gilt dort nicht.

Ferienjobs – was gilt es zu beachten?

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

Schülerinnen und Schüler sind flexible Aushilfskräfte, die in der Urlaubszeit Teile der Stammbesetzung vertreten oder einen zusätzlichen Personalbedarf abdecken können. Durch die regelmäßig bestehende Sozialversicherungsfreiheit verursachen diese Aushilfskräfte zudem weniger Personalkosten.

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

Kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen

Aushilfsbeschäftigungen, die ausschließlich in den Sommerferien erfolgen, sind sog. kurzfristige Beschäftigungen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und – sofern das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt – nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung fallen unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.

Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen sind im aktuellen Kalenderjahr zusammenzurechnen. Bereits zuvor im selben Kalenderjahr ausgeübte (Ferien-)Jobs können so dazu führen, dass eine Beschäftigung in späteren Ferien zur Versicherungspflicht führt.

Bei Beginn jeder Beschäftigung muss daher der Arbeitgeber prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten Beschäftigungen die maßgebliche Zeitgrenze überschreitet. Wird die Zeitgrenze überschritten, tritt mit Be-

ginn des aktuellen Ferienjobs Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung ein, sofern keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

450-Euro-Minijobs - geringfügig entlohnte Beschäftigungen

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

Arbeitgeber haben in einer geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung neben den pauschalen Krankenversicherungsbeiträgen von 13 % des Arbeitsentgelts für einen gesetzlich krankenversicherten Schüler pauschale Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % zu zahlen, wenn sich der Schüler von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. Lässt er sich nicht befreien, sind Pflichtbeiträge in Höhe von 18,6 % zu zahlen; davon entfallen auf den Arbeitgeber 15 % und auf den Schüler 3,6 %.

Weitere Informationen

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

[Auf den Punkt gebracht: Versicherung](#)

[Auf den Punkt gebracht: Meldungen](#)

[Auf den Punkt gebracht: Beiträge](#)

[Lexikoneintrag „Geringfügige Beschäftigung“](#)

[Filmische Erklärung für Schülerinnen und Schüler](#)

[Hinweise im Internet](#)

[Tipps und Tricks der Minijob-Zentrale](#)

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Reform der Mini- und Midijobs 2

Ein Überblick

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze 4

Was ist zulässig?

Midijobs 6

Wie wird der Beitrag berechnet?

Übergangsregelungen 8

Was gilt für Alt-Midijobber?

BSG-Urteil zum Ehrenamt 11

Versicherungsrechtliche Beurteilung

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren 14

Die Prognoseentscheidung

Aktualisiertes Rundschreiben 16

Statusfeststellung von Erwerbstätigen



Reform der Mini- und Midijobs

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Thorsten Diepenbrock,
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim,
Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29.8.2022

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

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

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

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

Gesetzlicher Mindestlohn

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

Dynamische Geringfügigkeitsgrenze

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

Mindestlohn x 130 : 3 (aufgerundet auf volle Euro)

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

Unvorhersehbares Überschreiten bei Minijobs

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

Übergangsbereich

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

Neuer Übergangsbereich

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

Bestandsschutzregelungen für Alt-Midijobs

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

Veröffentlichungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

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

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

Unvorhersehbares Überschreiten bei Minijobs ab 1. Oktober 2022

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

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

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

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

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

Auswirkung eines regelmäßigen Überschreitens

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

Unvorhersehbares Überschreiten

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

Zulässiges unvorhersehbares Überschreiten

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

Unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten

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

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

Beitragsberechnung für Midijobs

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

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

Schritt 1: Ermittlung der Gesamtbeiträge

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

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

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

Der Gesamtbeitrag für jeden einzelnen Versicherungszweig berechnet sich wie folgt:

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

Schritt 2: Ermittlung der Beitragsanteile des Arbeitnehmers

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

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

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers berechnet sich wie folgt:

BE x halber Beitragsatz (kaufmännisch gerundet)

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

Schritt 3: Ermittlung der Beitragsanteile des Arbeitgebers

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

Gesamtbeitrag – Beitragsanteil des Arbeitnehmers

Beispiele zur beitragspflichtigen Einnahme

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

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

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

Übergangsregelungen für Alt-Midijobber

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

Hintergrund der Bestandsschutzregelungen


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

Befristete Regelung, die auch vorzeitig enden kann

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

Familienversicherung in der Krankenversicherung hat Vorrang

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



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

Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht

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

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

Regelung in der Rentenversicherung

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

Was ist bei Meldungen zu beachten?

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

Der Beitragsgruppenschlüssel ist wie folgt anzugeben:

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

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

Beitragsberechnung nach alter Formel für Midijobs

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

Alt-Midijobs in Privathaushalten

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

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

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

Bisherige Rechtsprechung


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

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

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

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

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




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

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

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

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

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



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

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

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

Die Prognoseentscheidung – ein neues Instrument im Statusfeststellungsverfahren

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

Prüfkriterien für die Statusabgrenzung

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

Voraussetzungen für eine Prognoseentscheidung

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

Wirkungen der Prognoseentscheidung

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

Mitteilungspflicht bei Änderungen

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

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

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

Statusfeststellung von Erwerbstätigen: Aktualisiertes Rundschreiben

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

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren

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

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

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

Aktualisierung des Rundschreibens

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

Änderungen zum Statusfeststellungsverfahren

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

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

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

Neue Rechtsprechung

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

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

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

Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern und Gesellschaftern

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

Dies gilt insbesondere für die Bewertung von

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

Berufsgruppenkatalog

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

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

aufgenommen.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Herausgeberseiten	2
Energiepreispauschale und Midijobs	
Bescheinigung A1	4
Das elektronische Verfahren	
Neue elektronische Ausfüllhilfe	8
Ab Sommer 2023 verfügbar	
BSG-Entscheidung	10
Mitteilungspflichten	
Gruppenfeststellung	13
Instrument der Statusfeststellung	
Auf einen Blick	16
Voraussichtliche Rechengrößen 2023	



Energiepreispauschale und Midijobs

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Thorsten Diepenbrock,
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim,
Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28.11.2022

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

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

Am 11. November 2022 wurde das Gesetz zur Zahlung einer Energiepreispauschale an Renten- und Versorgungsbeziehende und zur Erweiterung des Übergangsbereichs verkündet.

Energiepreispauschale

Personen, die am 1. Dezember 2022 Anspruch auf eine Alters-, Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrente der gesetzlichen Rentenversicherung haben, erhalten eine Energiepreispauschale von 300 Euro. Es handelt sich um eine aus Steuermitteln finanzierte Leistung, die im Auftrag des Bundes über den Renten Service der Deutschen Post AG, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See oder die Landwirtschaftliche Alterskasse als Einmalzahlung überwiesen wird. Die automatische Auszahlung auf das auch für die Rentenzahlung genutzte Konto wird spätestens bis zum 15. Dezember erfolgen.

Anspruch besteht nur bei einem Wohnsitz im Inland. Soweit mehrere Renten bezogen werden (z. B. Altersrente und Witwenrente), wird die Energiepreispauschale nur einmal gezahlt. Es ist unerheblich, ob die Rente befristet oder unbefristet geleistet wird.

Personen, die Ende Dezember erstmals eine Rente beziehen, erhalten die Energiepreispauschale in der Regel erst zu Beginn des Jahres 2023.

Rentnerinnen und Rentner, denen die Energiepreispauschale bereits im September gezahlt wurde, weil sie zum Kreis der Erwerbstätigen gehörten, erhalten die 300 Euro doppelt. Diese Form des Doppelbezugs ist erlaubt. Weder die Rentenbeziehenden selbst, noch ihre Arbeitgeber müssen diesen Doppelbezug melden.

Für telefonische Auskünfte zur Energiepreispauschale ist das Bürgertelefon des BMAS montags bis donnerstags von 8:00 bis 20:00 Uhr unter der Telefonnummer 030 221 911 001 erreichbar. Fragen und Antworten zum Thema „Energiepreispauschale“ finden Sie auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung.

rung Bund unter www.deutsche-rentenversicherung.de/energiepreispauschale.

Erweiterung Übergangsbereich

Zum 1. Oktober 2022 wurde auf der Grundlage des [Mindestloohnerhöhungsgesetzes](#) der Übergangsbereich von 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Gleichzeitig wurde die Einkommensobergrenze der geringfügigen Beschäftigung (Minijob-Grenze) an die Höhe des Mindestlohns gekoppelt (summa summarum berichtete darüber in der [Ausgabe 3/2022](#)).

Zum 1. Januar 2023 wird der Übergangsbereich nun erneut und zwar auf 2.000 Euro angehoben. Beschäftigte werden so in einer Größenordnung von rund 1,3 Millionen Euro jährlich bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Trotz der verringerten Beitragszahlung erwerben die Versicherten die dem vollen Bruttoentgelt entsprechenden Rentenanwartschaften (siehe auch summa summarum [Ausgabe 3/2022](#)).

Durch die Anhebung der Minijob-Grenze und des Übergangsbereichs kommt es bei der Sozialversicherung zu Mindereinnahmen in Höhe von knapp 0,8 Milliarden Euro.

Technischer Ablauf

Zur erneuten Anhebung des Übergangsbereich wird eine außerplanmäßige Umstellung der Software notwendig. Diese Anpassung ist zum 1. Januar 2023 nicht mehr möglich. Die Umstellung wird daher erst im Laufe des ersten Halbjahres 2023 erfolgen. Dieses Vorgehen wird zwangsläufig zu Rückrechnungen bei den Arbeitgebern führen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Bescheinigung A1 – das elektronische Verfahren

Die Digitalisierung des Verfahrens zur Beantragung und Ausstellung der Bescheinigung A1 – unter Einbeziehung weiterer Personenkreise – schreitet unaufhaltsam voran. Arbeitgeber, Dienstherrn und Selbständige sind als Antragstellende verpflichtet, das elektronische A1-Verfahren zu nutzen.

Übt eine Person ihre Beschäftigung oder Tätigkeit vorübergehend – für maximal 24 Monate – in einem anderen EU-Mitgliedstaat, in Island, Liechtenstein und Norwegen, in der Schweiz oder im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland aus, liegt im Sinne der Europäischen Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit – bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen – eine gewöhnliche Entsendung vor. Für die Dauer der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit gelten dann weiterhin die deutschen Bestimmungen über die Sozialversicherung. Die Bescheinigung A1 dient hierbei als Dokumentation des anzuwendenden Rechts im Beschäftigungsstaat zur Vermeidung einer Unterbrechung des bisher geltenden Rechts und einer möglichen Doppelversicherung.

Für die Beantragung der Bescheinigung A1 regelt die Durchführungsverordnung [\[EG\] Nr. 987/2009](#), dass diese vor Antritt der Erwerbstätigkeit im Ausland zu beantragen ist, „wann immer dies möglich ist“. Die Regelung lässt eine nachträgliche Beantragung der Bescheinigung A1 zu. Das BMAS empfiehlt, bei Auslandseinsätzen bis zu sieben Tagen die A1-Bescheinigung nicht im Voraus, sondern im Bedarfsfall nachträglich zu beantragen. Da einige Staaten – allen voran Frankreich, Österreich, Schweiz und Belgien – zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping verschärfte Kontrollen durchführen, ist dort eine differenzierte Betrachtung (z. B. Dauer des Auslandseinsatzes, Branche) geboten.

Die auf europäischer Ebene gestellte Anforderung an ein vereinfachtes und beschleunigtes A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren setzte einen unaufhaltsamen und umfassenden Digitalisierungsprozess in Gang. Diesem Auftrag tragen der Gesetzgeber und in der Folge die Träger der Sozialversicherung Rechnung.

Hinweise zum elektronischen A1-Verfahren:

Für Beschäftigte in der Privatwirtschaft (Art. 12 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 i. V. m. [§ 106 SGB IV](#)), verbeamtete Personen und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (Art. 11 Abs. 3 Buchst. b VO (EG) Nr. 883/2004 i. V. m. [§ 106 SGB IV](#)) und für gewöhnlich auf einem Hochseeschiff Beschäftigte mit Wohnsitz in Deutschland und einem Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland bei Einsatz auf einem Schiff unter der Flagge eines anderen Mitgliedstaates (Art. 11 Abs. 4 VO (EG) Nr. 883/2004 i. V. m. [§ 106 SGB IV](#)) wurde ein elektronisches A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren erfolgreich eingerichtet.

Seit dem 1. Januar 2022 ist das verpflichtende elektronische A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren um den Personenkreis der Selbständigen (Art. 12 Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004 i. V. m. [§ 106a SGB IV](#)) erweitert worden.

Arbeitgeber bzw. Dienstherrn beantragen die Bescheinigung A1 entweder über eine vorhandene Lohn- oder Entgeltabrechnungssoftware oder mittels einer Ausfüllhilfe in [sv.net](#), wohingegen Selbständige diese – seit dem 1. Januar 2022 – ausschließlich mittels einer Ausfüllhilfe in [sv.net](#) beantragen müssen.


Vor dem Hintergrund der Umstellung auf ein verpflichtendes elektronisches A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren und der bisherigen Erfahrungen weist die Deutsche Rentenversicherung Antragstellende auf folgende Sachverhalte hin:

Die Beantragung der Bescheinigung A1 per Papier ist unzulässig

Für die Personenkreise, für die ein elektronisches Verfahren zur Beantragung und Ausstellung einer Bescheinigung A1 verpflichtend eingesetzt wurde, ist eine Antragstellung per Papierformularen unzulässig. Eingehende Papieranträge bei der Deutschen Rentenversicherung – überwiegend von Dienstherrn und Selbständigen – werden ausnahmslos abgewiesen. Antragstellende Personen werden darauf hingewiesen, die jeweils für sie zutreffenden elektronischen Anträge zu nutzen.

Selbständige finden den richtigen Antrag ausschließlich über sv.net

Häufig nutzen Personen, die sozialversicherungsrechtlich den Status eines Selbständigen haben, unzutreffend den „A1-Antrag



Entsendung“ für Beschäftigte. Das können beispielsweise Mitarbeitende Gesellschafter, Gesellschafter-Geschäftsführer und ähnliche Personenkreise sein, wenn sie sozialversicherungsrechtlich Selbständige sind. Diese Anträge werden derzeit bei Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung mit dem Ablehnungsgrund 12 „unplausible bzw. unvollständige Angaben“ abgewiesen. Stattdessen ist die Beantragung der Bescheinigung A1 über den „A1-Antrag Entsendung Selbständige“ in sv.net vorzunehmen.

Elektronische Antragstellung über sv.net für Selbständige: Besser ohne Angabe einer Betriebs- oder Zahlenstellenummer

Die Deutsche Rentenversicherung empfiehlt Selbständigen für die Beantragung der eigenen A1-Bescheinigung die Einstiegsfrage in sv.net „Sind Sie selbständig?“ ungeachtet weiterer Hinweise stets mit „ja“ zu beantworten, auch wenn eine Betriebs- oder Zahlenstellenummer vorhanden ist. Der Vorteil besteht darin, dass für die elektronische Antragstellung dann nur noch der zutreffende „A1-Antrag Entsendung Selbständige“ angeboten wird.

Versicherungsnummer notwendig

Der Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung A1 kann zwar zunächst ohne die Versicherungsnummer der Rentenversicherung gestellt werden, zur Bearbeitung des Antrages wird diese jedoch immer benötigt. Bei Eingang eines Antrages prüft die Datenstelle der Rentenversicherung, ob die angegebene Versicherungsnummer in Verbindung mit den Personendaten zutreffend ist bzw. bei einem Antrag ohne Versicherungsnummer, ob diese anhand der Personendaten ergänzt werden kann. Sollte eine Versicherungsnummer nicht vorhanden oder das Prüfergebnis nicht eindeutig sein, wird der Antrag mit entsprechendem Hinweis maschinell abgewiesen. In diesem Fall ist vom Antragstellenden zunächst eine Versicherungsnummer zu beantragen.

Für weitere Informationen wird auf den Fragen- und Antwortenkatalog [„A1-Bescheinigung – Arbeiten im EU-Ausland“](#) auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung hingewiesen.



Ausblick

Mit dem [8. SGB IV-Änderungsgesetz](#) wird ab dem 1. Januar 2024 das elektronische A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren um den Personenkreis der sogenannten Grenzgänger – Personen, die in Deutschland erwerbstätig sind und den deutschen Rechtsvorschriften unterliegen, aber außerhalb Deutschlands wohnen – erweitert. Sofern im Einzelfall für die Sozialversicherung im Wohnsitzstaat ein Nachweis über die deutsche Rechtsanwendung benötigt wird, soll anstelle des Antrages mit Papierformular ein elektronischer Antrag verpflichtend werden.

SV-Meldeportal ab Sommer 2023 verfügbar

sv.net

Für Arbeitgeber, die keine Entgeltabrechnungssoftware einsetzen, bietet sv.net eine Möglichkeit, Sozialversicherungsmeldungen, Beitragsnachweise, den digitalen Lohnnachweis zur Unfallversicherung etc. auf dem vorgeschriebenen elektronischen Weg verschlüsselt zu übermitteln. sv.net ist kein Ersatz für ein Entgeltabrechnungsprogramm.


Die Krankenkassen stellen in Abstimmung mit den anderen Sozialversicherungsträgern seit Jahren die Ausfüllhilfe sv.net für die elektronische Datenübermittlung zur Verfügung. Hiermit tauschen seit 2001 mehr als 500.000 Arbeitgeber jährlich ca. 20 Millionen Sozialversicherungsmeldungen mit den Datenannahmestellen der Sozialversicherungsträger aus. Ab Sommer 2023 wird sv.net vom SV-Meldeportal als neue Ausfüllhilfe abgelöst.

Neue Funktion Online-Datenspeicher

Insbesondere kleinere Betriebe sind den Anforderungen nur begrenzt gewachsen, voll-elektronisch im Dialog erreichbar zu sein und alle Daten aus Sozialversicherungsmeldungen einschließlich der Entgeltdaten elektronisch vorzuhalten sowie für einen Abruf bereit zu stellen. Mit der neuen Ausfüllhilfe wird vorrangig für Kleinstarbeitgeber (bis max. 10 Arbeitnehmer) ein Angebot geschaffen, diese Daten in einem zentralen, sicheren Datenspeicher vorhalten zu können. Damit soll eine Verbesserung der Datenlage geschaffen werden, die heutzutage häufig aus nicht sortierten und unvollständigen Papierstücken besteht. Der Online-Datenspeicher wird auf den Server-Systemen in den Rechenzentren der ITSG verwaltet und hält den jeweiligen Datenbestand der Benutzer für maximal fünf Jahre vor. Mit einer Zertifizierung nach ISO 27001 muss die ITSG die Wirksamkeit ihres Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) objektiv, glaubwürdig und regelmäßig in Audits nachweisen. Die ITSG wird vom GKV-Spitzenverband als größtem Gesellschafter geprüft und überwacht.

Registrierung nur noch mit ELSTER-Zertifikat

Die EU gibt vor, dass gemäß dem [Onlinezugangsgesetz](#) und der [EU Single Digital Gateway-Verordnung](#) ein Portalverbund für die öffentliche Verwaltung zur Verfügung gestellt werden muss. Jedes Unternehmen in der EU soll mit einem zugelassenen Authentisierungsmedium die 500 wichtigsten Geschäftsprozesse nutzen können. In Deutschland wurde durch den IT-Planungsrat des Bundes entschieden, dass die ELSTER-ID als zentrales Unternehmenskonto für diesen Zweck genutzt wird. Mit der Umstellung der Ausfüllhilfe wird ab Sommer 2023 die Registrierung



und das Login für Arbeitgeber und Selbständige daher nur noch mit einem ELSTER-Zertifikat möglich sein.

Neues Design und Oberfläche

Die Benutzerschnittstelle der Ausfüllhilfe wird barrierefrei und für Mehrsprachigkeit vorbereitet sein. Zur Nutzung von Endgeräten aller Art wie PC, Tablet oder Smartphone wird die Bedienung auf ein responsives Design ausgerichtet, das sich automatisch an die Auflösung des genutzten Endgerätes anpasst.

Fahrplan zur Umstellung

Die neue Ausfüllhilfe wird ab dem 1. Juli 2023 für den produktiven Betrieb freigegeben. sv.net steht in einer Übergangszeit weiterhin allen Benutzern im uneingeschränkten Leistungsumfang bis zum 31. Dezember 2023 zur Verfügung.

Im Frühjahr 2023 werden die Einrichtungsarbeiten für die neue Ausfüllhilfe durch eine umfassende Qualitätssicherung abgeschlossen. Danach werden detaillierte Unterstützungsangebote für den Umstieg auch beispielsweise in Form von Online-Schulungen für die Arbeitgeber und Selbständigen angeboten. Ab Juli 2023 starten die ersten Benutzer als Pilot-Anwender in den Produktionsbetrieb. Danach wird die neue Ausfüllhilfe für alle Benutzer freigegeben.

Im kleinen Umfang werden die Nutzer der neuen Ausfüllhilfe ab 2024 an den Kosten der Datenübermittlung der ansonsten aus Beitragsmitteln finanzierten Angebote beteiligt.

Weitere Informationen

Die Krankenkassen, die übrigen Sozialversicherungsträger und summa summarum werden zu gegebener Zeit über die Änderungen zur Nutzung der Ausfüllhilfe informieren.

BSG-Entscheidung zur Mitteilungspflicht von Änderungen nach dem Erlass eines Statusfeststellungsbescheides

Das BSG hat sich in seiner Entscheidung vom 29. März 2022 (B 12 KR 1/20 R) mit der Frage befasst, ob der Auftraggeber des Auftragsverhältnisses verpflichtet ist, der Clearingstelle Änderungen in den Verhältnissen mitzuteilen, die der Statusentscheidung zu Grunde lagen.

Das Statusfeststellungsverfahren nach [§ 7a SGB IV](#) dient dazu, den Beteiligten eines Auftragsverhältnisses Rechtssicherheit über den Status des Auftragnehmers zu verschaffen. In dem Verfahren werden der Auftraggeber und der Auftragnehmer aufgefordert, sämtliche Verträge und Unterlagen über die Tätigkeit des Auftragnehmers einzureichen und die tatsächlichen Umstände der Tätigkeitsausübung zu beschreiben. Auf dieser Grundlage entscheidet die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund über den Status des Auftragnehmers.

Clearingstelle

Statusanfragen sind vom Auftraggeber und/oder Auftragnehmer schriftlich oder elektronisch an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund zu richten.

Sachverhalt

Die klagende GmbH hatte sich gegen einen Aufhebungsbescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund vom März 2017 gewandt, mit dem diese eine Statusentscheidung der Clearingstelle rückwirkend aufgehoben hatte. Die Clearingstelle hatte mit Bescheid vom 2. November 2011 ursprünglich festgestellt, dass der Geschäftsführer einer GmbH seine Tätigkeit selbstständig ausübte. Das Stammkapital der GmbH betrug 25.000 Euro, davon hielt der Geschäftsführer einen Anteil in Höhe von 10.000 Euro (40 %). Beschlüsse der Gesellschafterversammlung mussten mit einer qualifizierten Mehrheit von 70 % der Stimmen gefasst werden. Die Clearingstelle stellte fest, dass der Geschäftsführer aufgrund seiner Beteiligung am Stammkapital maßgeblichen Einfluss auf die GmbH ausüben konnte, ferner vom Selbstkontrahierungsverbot nach [§ 181 BGB](#) befreit war und nicht dem Weisungs- und Direktionsrecht des Auftraggebers unterlag. Im Bescheid wurde darauf hingewiesen, dass Änderungen in den tatsächlichen und rechtlichen Verhältnissen der Deutschen Rentenversicherung Bund schriftlich anzuzeigen seien.

Am 8. Dezember 2012 wurde das Stammkapital der GmbH durch notariellen Beschluss auf 49.000 Euro erhöht (Eintrag am 4. Januar 2013 in das Handelsregister). Der Anteil des Geschäftsführers blieb in Höhe von 10.000 Euro unverändert. Als die Deutsche Rentenversicherung Bund während einer Betriebsprüfung von der Kapitalerhöhung erfuhr, hob sie mit Bescheid vom 16. März 2017 den Bescheid vom 2. November 2011 mit Wirkung ab 8. Dezember 2012 auf.


BSG-Entscheidung

Zentrale Frage in der Prüfung der Rechtmäßigkeit des Aufhebungsbescheides war, ob die klagende GmbH die Erhöhung des Stammkapitals der Deutschen Rentenversicherung Bund unverzüglich hätte mitteilen müssen. Denn nur dann hätte die Statusentscheidung rückwirkend aufgehoben werden können.

Die Erhöhung des Stammkapitals war eine wesentliche Änderung, die zu einer anderen Bewertung des Status des Geschäftsführers der GmbH führen musste. Da dessen Anteil nach Erhöhung des Stammkapitals nur noch 20,41 % betrug, verfügte er über keine die gesamte Unternehmenstätigkeit umfassende Sperrminorität mehr und hatte keine beherrschende Stellung in der GmbH inne. Als Gesellschafter-Geschäftsführer der GmbH war er seit der Eintragung der Erhöhung des Stammkapitals in das Handelsregister ohne Rechtsmacht und bei der GmbH abhängig beschäftigt.

Das BSG stellte fest, dass es eine Vorschrift, die eine unmittelbare Pflicht zur Mitteilung von wesentlichen Änderungen nach Erlass einer Statusentscheidung regelt, nicht gibt. Die in [§ 7a Abs. 4a Satz 4 SGB IV](#) vorgesehene Mitteilungspflicht wesentlicher Änderungen gilt nur bei Prognoseentscheidungen und für Änderungen, die innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit eintreten. Eine Mitteilungspflicht für die GmbH ergab sich jedoch aus einer analogen Anwendung des [§ 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB I](#) i. V. m. [§ 28a Abs. 1 SGB IV](#).

Das Statusfeststellungsverfahren nach [§ 7a Abs. 1 SGB IV](#) soll Rechtssicherheit über den Status des Erwerbstätigen in einem konkreten Vertragsverhältnis schaffen. Insbesondere der Auftraggeber wird durch eine rechtskräftige Entscheidung der Clearingstelle über das Nichtbestehen von Versicherungs-



pflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung nach dem bis 31. März 2022 geltenden Recht bzw. über das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit nach dem ab 1. April 2022 geltenden Recht geschützt. Ein Arbeitgeber muss bestimmten Meldepflichten gegenüber den Einzugsstellen nachkommen und ist Schuldner der Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Dies kann dazu führen, dass ein Arbeitgeber auch bei einer versehentlichen Fehleinschätzung des Status eines Auftragnehmers Sozialversicherungsbeiträge bis zu vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beträge fällig waren, rückwirkend zahlen muss ([§ 28e Abs. 1 und 4 SGB IV](#)). Nur unter den Voraussetzungen des [§ 28g Satz 3 SGB IV](#) kann er bei den nächsten drei Lohn- oder Gehaltszahlungen den unterbliebenen Abzug der Sozialversicherungsbeiträge nachholen. Solange eine wirksame Statusentscheidung der Clearingstelle über eine selbständige Tätigkeit vorliegt, kann der Auftraggeber des (vermeintlichen) Selbständigen nicht zur Beitragsentrichtung herangezogen werden.

Das BSG stellt fest, dass dieser Schutz des Auftraggebers nur so lange gelten kann, wie es nicht zu wesentlichen Änderungen in den Umständen, die der Statusentscheidung zugrunde lagen, kommt. Wäre der Auftraggeber nicht zu einer Mitteilung der wesentlichen Änderung verpflichtet, könnte die Statusentscheidung nur dann mit Wirkung für die Zukunft aufgehoben werden, wenn ein Rentenversicherungsträger auf andere Weise von den Änderungen erfährt. Beiträge für die Beschäftigung eines abhängig Beschäftigten wären dann erst ab der Aufhebung der Statusentscheidung zu leisten. Die GmbH war daher verpflichtet, die Erhöhung des Stammkapitals der Clearingstelle mitzuteilen, um dieser die Möglichkeit zu geben, ihre Statusentscheidung zu überprüfen und ggf. aufzuheben. Dieser Pflicht war die GmbH grob fahrlässig nicht nachgekommen, da sie der Begründung der Statusentscheidung im Bescheid vom 2. November 2011 entnehmen konnte, dass das Bestehen einer Sperrminorität Bedeutung für die Bewertung des Status hatte.

Gruppenfeststellung (gutachterliche Äußerung): Ein neues Instrument im Statusfeststellungsverfahren

In der Praxis kommt es häufig vor, dass Auftragsverhältnisse auf Grundlage einheitlicher, standardisierter Verträge und unter im Wesentlichen gleichen oder ähnlichen Bedingungen abgewickelt werden. Bisher mussten Auftraggeber, die Rechtssicherheit haben wollten, für jeden Auftragnehmer und für jedes Auftragsverhältnis ein eigenes Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle durchführen. Dies galt ebenso für Fallgestaltungen, bei denen Auftragnehmer wiederholt für ein und denselben Auftraggeber etwa aufgrund von Rahmenverträgen tätig werden. Seit 1. April 2022 kann die neu eingeführte Gruppenfeststellung in diesen Fällen frühzeitig Gewissheit über den Erwerbsstatus verschaffen.

Voraussetzungen für eine Gruppenfeststellung

Der Gesetzgeber hat die Gruppenfeststellung in Form einer gutachterlichen Äußerung ausgestaltet. Voraussetzung für die Gruppenfeststellung ist, dass bereits eine Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund über den Erwerbsstatus zu einem konkreten Auftragsverhältnis ab 1. April 2022 vorliegt und der Bescheid bestandskräftig ist. Bei der Entscheidung kann es sich um eine „normale“ Statusentscheidung ([§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)) oder um eine Prognoseentscheidung ([§ 7a Abs. 4a SGB IV](#)) handeln. Damit knüpft die Gruppenfeststellung an ein konkretisiertes Rechtsverhältnis an.

Antragstellung

Liegt eine bestandskräftige Einzelfallentscheidung vor, äußert sich die Deutsche Rentenversicherung Bund auf Antrag des Auftraggebers gutachterlich zu dem Erwerbsstatus von künftigen Auftragnehmern in gleichen Auftragsverhältnissen. Auch der Auftragnehmer hat ein Antragsrecht. Allerdings kann er eine gutachterliche Äußerung nur für gleiche Auftragsverhältnisse beim selben Auftraggeber beantragen ([§ 7a Abs. 4b Satz 5 SGB IV](#)), nicht dagegen für Auftragsverhältnisse mit verschiedenen Auftraggebern.

Artikelserie zur Statusfeststellung

Der Artikel erscheint in einer Reihe. Bereits erschienen sind ein Artikel zur Prognoseentscheidung ([Ausgabe 3/2022](#)) und Informationen zum aktualisierten Rundschreiben ([Ausgabe 3/2022](#)).

„Gleiche Auftragsverhältnisse“

Auftragsverhältnisse sind gleich, wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen ihrer Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zu Grunde liegen ([§ 7a Abs. 4b Satz 2 SGB IV](#)). Geringfügige Abweichungen, z. B. hinsichtlich der Tätigkeit, der Höhe der Vergütung oder auch der Vertragsmodalitäten, sind unschädlich und stehen der Annahme gleicher Auftragsverhältnisse nicht entgegen.

In der gutachterlichen Äußerung sind anzugeben:

- die Art der Tätigkeit,
- die zu Grunde gelegten vertraglichen Vereinbarungen,
- die Umstände der Ausübung der Tätigkeit,
- der Erwerbsstatus
- sowie die Rechtswirkungen der Gruppenfeststellung.


Gruppenfeststellung – kein Bescheid

Bei der gutachtlichen Äußerung zur Gruppenfeststellung handelt es sich nicht um einen Bescheid. Anders als ein Verwaltungsakt der Clearingstelle wird die gutachterliche Äußerung nur dem antragstellenden Auftraggeber übermittelt. Dieser hat die gutachterliche Äußerung künftigen Auftragnehmern, die von der Gruppenfeststellung erfasst werden sollen, bei Vertragsabschluss in Kopie auszuhändigen ([§ 7a Abs. 4b Satz 4 SGB IV](#)), damit die Betroffenen bei Aufnahme der Tätigkeit Klarheit über ihren Erwerbsstatus haben. Gleiche Auftragsverhältnisse, die vor Übermittlung der gutachterlichen Äußerung bereits in Vollzug gesetzt wurden, werden daher nicht in die Gruppenfeststellung einbezogen.

Ab 1. Januar 2023 hat der Arbeitgeber zu dokumentieren, welchen Auftragnehmern er eine Kopie der gutachterlichen Äußerung nach [§ 7a Absatz 4b Satz 4 SGB IV](#) ausgehändigt hat. Die Dokumentation ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ([§ 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8 BVV in der Fassung des 8. SGB IV-ÄndG](#)).

Rechtswirkung und Vertrauensschutz

Da die gutachterliche Äußerung zur Gruppenfeststellung kein bindender Verwaltungsakt ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Clearingstelle, die Betriebsprüfdienste oder die



Einzugsstellen in einem Statusfeststellungsverfahren für einen Auftragnehmer in einem gleichen Auftragsverhältnis, dem bei Vertragsschluss eine Kopie der gutachterlichen Äußerung ausgehändigt wurde, eine Beschäftigung feststellen.

Für einen solchen Fall gelten eigenständige Vertrauensschutzregelungen ([§ 7a Abs. 4c SGB IV](#)). Danach tritt bei einer von der gutachterlichen Äußerung abweichenden Statusfeststellung die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und deren Feststellung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge abgesichert war, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung entspricht. Die Absicherung kann durch eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung oder durch eine private Versicherung erfolgen. Der Leistungsumfang der Krankheitskostenversicherung muss [§ 193 Abs. 3 Satz 1 Versicherungsvertragsgesetz](#) entsprechen. Für die Altersvorsorgeversicherung sind Prämienzahlungen in der jeweiligen Höhe des freiwilligen Mindestbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung ausreichend (im Kalenderjahr 2023 monatlich 96,72 Euro). Eine Zustimmung des Beschäftigten zum späteren Beginn der Versicherungspflicht ist nicht erforderlich.

Der Beginn der Versicherungspflicht wird nur für gleiche Auftragsverhältnisse hinausgeschoben, die innerhalb von zwei Jahren seit Zugang der gutachterlichen Äußerung beim Auftraggeber geschlossen werden. Damit soll sichergestellt werden, dass aufgrund einer einmal erfolgten gutachterlichen Äußerung nicht über viele Jahre hinweg Auftragsverhältnisse von einer Statusbeurteilung erfasst werden, die wegen geänderter Verhältnisse (z. B. fortentwickelter Rechtsprechung) so nicht mehr getroffen würde.

Die Rechtswirkung der Gruppenfeststellung tritt nur ein, wenn es sich um gleiche Auftragsverhältnisse handelt und dem Auftragnehmer bei Vertragsschluss eine Kopie der Gruppenfeststellung nachweisbar ausgehändigt wurde.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2023

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2023 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	7.300	7.100
Jahr	87.600	85.200
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	8.950	8.700
Jahr	107.400	104.400
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.987,50
Jahr		59.850
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		66.600
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		59.850
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat ³		520
Übergangsbereich		
Faktor F ⁴		0,6922
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.395	3.290
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		288
Freie Unterkunft		265
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		1,6 %
Pflegeversicherung		3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,35 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,6 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
Künstlersozialabgabe		5,0 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 bei 12 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro, Stand: 28. November 2022

² Für am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfreie und privat krankenversicherte Arbeitnehmer

³ Dynamische Grenze: gesetzlicher Mindestlohn x 130 : 3

⁴ Der Faktor wurde noch nicht durch das BMAS amtlich veröffentlicht