Sozialversicherungsprüfung
im Unternehmen

# Auf den Punkt gebracht: Versicherung

- Jahresausgabe
- Sozialversicherungspflicht richtig beurteilen
- Umfangreicher Personengruppenkatalog

summa 2024 summarum

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit
für Generationen

## Versicherung – so machen Sie es richtig

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein sozialer Rechtsstaat. Entsprechend eng sind die Maschen der sozialen Absicherung geknüpft. Dies gilt für alle Bereiche der Sozialversicherung, gleichgültig ob in der Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung.

Insbesondere Arbeitgeber müssen sich mit den verschiedensten Regelungen der Sozialversicherung auskennen – und das nicht nur in der Theorie, sondern auch und gerade in der praktischen Umsetzung.

Besteht Versicherungspflicht für den Praktikanten? Wie ist der Auszubildende zu beurteilen? Gelten für Beamte Sonderregelungen? Diese und zahlreiche andere Fragen müssen in den Unternehmen Tag für Tag beantwortet werden.

Der Gesetzgeber hat dafür gesorgt, dass die richtige Umsetzung der Sozialversicherung geprüft wird – und mit dieser Aufgabe die Träger der Rentenversicherung beauftragt. Unsere Broschüre gibt Arbeitgebern alle notwendigen Informationen, um einer solchen Betriebsprüfung gelassen entgegensehen zu können. Sie finden Informationen rund um die Versicherungspflicht und -freiheit der verschiedensten Personengruppen.

Wichtige Begriffe sind im laufenden Text mit **blauer Schrift** gekennzeichnet. Sie werden zum Teil am Rand mit dem gleichen oder einem ähnlichen Begriff wiederholt. In der Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A – Z“ finden sich die am Rand herausgestellten Begriffe in lexikalischer Abfolge wieder – ergänzt um prüfrelevante Hinweise.

# Inhaltsverzeichnis


| | | |
|---|---|---|
| | Versicherung – so machen Sie es richtig | 2 |
| 1 | Grundsätze zur Versicherungspflicht und -freiheit | 6 |
| 1.1 | Beteiligte Versicherungszweige | 6 |
| 1.2 | Entscheidung als Verwaltungsakt | 6 |
| 1.3 | Aufhebung oder Abänderung bestehender Verwaltungsakte | 6 |
| 1.4 | Abschluss und Gegenstand von Betriebsprüfungen durch die Träger der Rentenversicherung | 7 |
| 2 | Getrennte Prüfung der Versicherungspflicht | 9 |
| 2.1 | Rentenversicherung | 9 |
| 2.2 | Krankenversicherung | 9 |
| 2.3 | Pflegeversicherung | 9 |
| 2.4 | Arbeitslosenversicherung | 10 |
| 3 | Beschäftigung | 11 |
| 4 | Berufsausbildung | 12 |
| 5 | Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung | 13 |
| 5.1 | Abgrenzungskriterien | 13 |
| 5.2 | Scheinselbständige Arbeitnehmer | 16 |
| 5.2.1 | Amtsermittlungsgrundsatz | 16 |
| 5.3 | Anfrageverfahren zur Statusfeststellung | 16 |
| 5.3.1 | Optionales Anfrageverfahren | 16 |
| 5.3.2 | Verwaltungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund | 17 |
| 5.3.2.1 | Anfrageverfahren innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn | 18 |
| 5.3.2.2 | Anfrageverfahren außerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn | 19 |
| 5.3.3 | Neuerungen zum 1. April 2022 | 19 |
| 5.3.3.1 | Elementenfeststellung | 20 |
| 5.3.3.2 | Beteiligung eines Dritten | 20 |
| 5.3.3.3 | Prognoseentscheidung | 21 |
| 5.3.3.4 | Gutachterliche Äußerung (Gruppenfeststellung) | 22 |
| 5.3.3.5 | Mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren | 23 |
| 5.3.3.6 | Rechtsbehelfe gegen Statusentscheidungen | 24 |
| 5.3.4 | Obligatorisches Anfrageverfahren für Ehegatten/ Lebenspartner, Abkömmlinge und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer | 24 |
| 5.4 | Rentenversicherungspflicht als Selbständiger mit nur einem Auftraggeber | 26 |
| 5.4.1 | Prüfung der Rentenversicherungspflicht | 26 |
| 5.4.2 | Befreiung von der Rentenversicherungspflicht | 27 |
| 5.5 | Einzelfälle | 28 |
| 6 | Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses | 46 |
| 6.1 | Tatsächliche Arbeitsaufnahme | 46 |
| 6.2 | Arbeitsunfähigkeit bei vereinbartem Arbeitsbeginn | 46 |
| 6.3 | Verzicht auf die Arbeitsleistung | 46 |
| 6.4 | Insolvenz des Arbeitgebers | 47 |
| 7 | Arbeitsunterbrechung | 48 |

| | | |
|---|---|---|
| 7.1 | Pflegezeit | 49 |
| 7.2 | Wehrdienst | 49 |
| 7.3 | Kurzarbeit | 49 |
| 7.4 | Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit | 49 |
| 8 | Flexible Arbeitszeitregelungen | 51 |
| 8.1 | Jobsharing | 51 |
| 8.2 | Altersteilzeitarbeit | 52 |
| 9 | Gesellschafter und Organmitglieder | 53 |
| 9.1 | Abgrenzungskriterien | 53 |
| 9.2 | Bürgerlich-rechtliche Gesellschaft (BGB-Gesellschaft) | 54 |
| 9.3 | Offene Handelsgesellschaft (OHG) | 54 |
| 9.4 | Kommanditgesellschaft (KG) | 54 |
| 9.5 | Stille Gesellschaft | 55 |
| 9.6 | GmbH & Co. KG | 55 |
| 9.7 | Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und Vorgründungs-GmbH | 55 |
| 9.8 | GmbH als haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft | 59 |
| 9.9 | Englische Limited | 59 |
| 9.10 | Aktiengesellschaft (AG) | 60 |
| 9.11 | Mitglieder von Organen ausländischer Kapitalgesellschaften | 61 |
| 9.12 | Genossenschaft | 62 |
| 9.13 | Vereine | 62 |
| 9.14 | Kreditinstitute | 63 |
| 9.15 | Vorstandsmitglieder gesetzlicher Krankenkassen | 63 |
| 9.16 | Kommunale Zweckverbände | 63 |
| 10 | Mitarbeitende Ehegatten | 64 |
| 10.1 | Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft | 65 |
| 11 | Unständig Beschäftigte | 67 |
| 12 | Leiharbeitnehmer | 70 |
| 13 | Behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen | 71 |
| 14 | Jugendliche behinderte Menschen | 72 |
| 15 | Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr | 73 |
| 16 | Bundesfreiwilligendienst | 74 |
| 17 | Incoming-Freiwilligendienst | 75 |
| 18 | Freiwilligendienste im Ausland | 76 |
| 19 | Berufsvorbereitendes Soziales Jahr | 77 |
| 20 | Strafgefangene | 78 |
| 21 | Geistliche Genossenschaften | 79 |
| 22 | Organspender | 80 |
| 23 | Flüchtlinge | 81 |
| 24 | Ausstrahlung und Einstrahlung | 82 |
| 24.1 | Ausstrahlung | 82 |
| 24.2 | Einstrahlung | 82 |
| 24.3 | Sozialversicherungsabkommen | 82 |
| 25 | Krankenversicherungsfreiheit für Höherverdienende | 87 |
| 26 | Geringfügige Beschäftigungen | 90 |
| 26.1 | Geringfügig entlohnte Beschäftigungen | 92 |
| 26.1.1 | Versicherung | 92 |

26.1.2 Beiträge und Meldungen 93
26.2 Kurzfristige Beschäftigungen 94
26.2.1 Drei Monate oder 70 Arbeitstage 95
26.2.2 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen 96
26.2.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit 97
26.3 Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten 98
27 Saisonarbeitnehmer 99
28 Beginn der Versicherungspflicht bei Feststellung von Mehrfachbeschäftigung 101
29 Schüler, Studenten und Praktikanten 102
29.1 Schüler 102
29.2 Studenten und Praktikanten 102
29.3 Anerkennungspraktikanten 104
29.4 Urlaubssemester 105
29.5 Aufbau- bzw. Zweitstudium 105
29.6 Duale Studiengänge 105
29.7 Stipendiaten 105
30 Berufliche Bildungsmaßnahmen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 107
31 Beamte, Richter und Soldaten 108
32 Mitglieder berufsständischer Einrichtungen 109
32.1 Syndikusrechtsanwälte/Syndikuspatentanwälte 110
33 Mitarbeiter in Impf- und Testzentren 112
34 Ehrenamtliche Organtätigkeit 113
35 Bezieher einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung 116
36 Bezieher einer beamten-/kirchenrechtlichen Versorgung 119
37 Vorruhestandsgeldbezieher 120
38 Krankenversicherungsfreiheit von hauptberuflich Selbständigen 121
39 Hausgewerbetreibende/Heimarbeiter 123
40 Wiedereingliederung in das Erwerbsleben 124
Impressum 125

# 1 Grundsätze zur Versicherungspflicht und -freiheit

## 1.1 Beteiligte Versicherungszweige

Einzugsstelle

Die Krankenkassen, an die die Gesamtsozialversicherungsbeiträge (GSV-Beiträge) abzuführen sind, erfüllen die Aufgabe einer **Einzugsstelle**. Sie entscheiden nicht nur über die Versicherungs- und Beitragspflicht in der Krankenversicherung, sondern auch über die Versicherungs- und Beitragspflicht in der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Darüber hinaus erlassen die Einzugsstellen bei Einwänden gegen ihre Entscheidungen den Widerspruchsbescheid. Für die geringfügig Beschäftigten erfüllt die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale die Aufgabe einer Einzugsstelle (§ 28i Satz 5 SGB IV).

## 1.2 Entscheidung als Verwaltungsakt

Verwaltungsakt

Die Entscheidung der Einzugsstelle über die Versicherungs- und Beitragspflicht zu einem oder mehreren Zweigen der Sozialversicherung stellt einen **Verwaltungsakt** dar, soweit es sich hierbei nicht nur um eine Auskunft gegenüber dem Arbeitgeber oder Steuerberater handelt. Im Streitfall ist die Einzugsstelle Partei vor den Sozialgerichten.

## 1.3 Aufhebung oder Abänderung bestehender Verwaltungsakte

Betriebsprüfung

Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen von **Betriebsprüfungen** Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern. Wird gegen diese Bescheide Klage erhoben, sind sie Partei vor den Sozialgerichten. Die Rentenversicherungsträger sind auf der Grundlage des § 44 ff. SGB X berechtigt, im Rahmen von Betriebsprüfungen bereits erlassene Verwaltungsakte der Einzugsstellen abzuändern oder aufzuheben. In der Regel geschieht dies nur für die Zukunft.

Arbeitgeber und/oder Steuerberater sollten bei Einstellung von Beschäftigten in den Betrieb mit großer Sorgfalt über die

Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit der Beschäftigten bzw. über das Nichtbestehen von Versicherungspflicht entscheiden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass der Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfung zu einer anders lautenden Entscheidung kommen könnte, die unter Umständen erhebliche finanzielle Auswirkungen hat. Wird im Rahmen einer Betriebsprüfung – z. B. entgegen einer bisher angenommenen Versicherungsfreiheit – Versicherungspflicht festgestellt, bedeutet das im Ergebnis nicht nur die Verpflichtung des Arbeitgebers, für den oder die Beschäftigten ab dem Zeitpunkt der Betriebsprüfung GSV-Beiträge zu entrichten, sondern schließt grundsätzlich auch die Nachforderung von GSV-Beiträgen für die vorausgegangenen vier Kalenderjahre – allein gegenüber dem Arbeitgeber als Schuldner der GSV-Beiträge – ein (Ausnahme: siehe Abschnitt Beginn der Versicherungspflicht bei Feststellung von Mehrfachbeschäftigung).

**Hinweis: Die Nachforderung von GSV-Beiträgen ist allerdings grundsätzlich ausgeschlossen, wenn im Einzelfall über die Annahme bisheriger Versicherungsfreiheit oder Nichtbestehen von Versicherungspflicht ein bindender Verwaltungsakt der Einzugsstelle vorgelegt werden kann (Grundsatz des Vertrauensschutzes).**

### 1.4 Abschluss und Gegenstand von Betriebsprüfungen durch die Träger der Rentenversicherung

Die Rentenversicherungsträger sind nach § 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV gesetzlich verpflichtet, ausnahmslos jeden Arbeitgeber mindestens alle vier Jahre zu prüfen, um zu vermeiden, dass etwaige Forderungen an Sozialversicherungsbeiträgen verjähren können. Beitragsansprüche verjähren in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren in 30 Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind (§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Die Prüfung erfolgt stichprobenhaft (§ 11 BVV).

Ergibt die Stichprobenprüfung keine Beanstandungen, erhält der Arbeitgeber/Steuerberater eine entsprechende Prüfmitteilung.

Seit dem 1. Januar 2021 erteilen die Rentenversicherungsträger bei jeder turnusmäßigen Betriebsprüfung Verwaltungsakte über den sozialversicherungsrechtlichen Status von im Betrieb tätigen, nicht als Beschäftigte gemeldeten Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Abkömmlingen des Arbeitgebers sowie geschäftsführenden GmbH-Gesellschaftern, sofern ihr sozialversicherungsrechtlicher Status nicht bereits durch Verwaltungsakt festgestellt wurde (weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgabe 1/2021). Soweit in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die bei Erlass des Verwaltungsaktes vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eintritt, ist dieser zu überprüfen und gegebenenfalls aufzuheben (§ 48 SGB X). Der Arbeitgeber hat die eingetretenen Änderungen dem zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung mitzuteilen.

**Hinweis: Detaillierte Informationen zum obligatorischen Anfrageverfahren (§ 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV) für Ehegatten, Lebenspartner, Abkömmlinge und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer können dem Abschnitt Obligatorisches Anfrageverfahren für Ehegatten/Lebenspartner, Abkömmlinge und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer entnommen werden.**

## 2 Getrennte Prüfung der Versicherungspflicht

Die Frage, ob für einen Beschäftigten Versicherungspflicht vorliegt, ist für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich getrennt zu prüfen. Allerdings stimmen die gesetzlichen Vorschriften in den einzelnen Versicherungszweigen der Sozialversicherung vielfach überein und die Entscheidung zur Versicherungspflicht in einem Versicherungszweig hat regelmäßig auch das Vorliegen von Versicherungspflicht in allen anderen Versicherungszweigen zur Folge. Daher sind die Erläuterungen zur Versicherungspflicht in dieser Broschüre (siehe Abschnitt Beschäftigung ff.) nicht nach den Bereichen Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung, sondern nach übergeordneten Merkmalen gegliedert.

### 2.1 Rentenversicherung

**Beschäftigungsverhältnis**

Gegen Arbeitsentgelt **beschäftigte Personen** (Arbeitnehmer) unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Auch Studenten, die neben ihrem Studium eine Beschäftigung ausüben, unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht.

### 2.2 Krankenversicherung

Arbeitnehmer sind grundsätzlich krankenversicherungspflichtig, sofern ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt und das im vorangegangenen Kalenderjahr erzielte regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die maßgebliche JAE-Grenze nicht übersteigt (siehe Abschnitt Krankenversicherungsfreiheit für Höherverdienende). Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (Auszubildende) sind selbst dann versicherungspflichtig, wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten.

### 2.3 Pflegeversicherung

Die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung erstreckt sich auf alle Personen, die gesetzlich krankenversichert sind – unabhängig davon, ob sie versicherungspflichtig oder freiwillig versichert sind.

## 2.4 Arbeitslosenversicherung

Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte sind selbst dann versicherungspflichtig, wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten.

## 3 Beschäftigung

Voraussetzung für die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern in der Sozialversicherung ist neben dem Bezug von Arbeitsentgelt das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Hiernach liegt Beschäftigung immer dann vor, wenn es sich um eine nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, handelt. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Zum **Arbeitsentgelt** gehören nach § 14 Abs. 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung. Es ist unerheblich, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis erzielt werden. Versicherungspflicht besteht auch für diejenigen Personen, für die statt Barlohn nur Sachbezug gewährt wird.

**Arbeitsentgelt**

## 4 Berufsausbildung

**Beschäftigte/Personen in Berufsausbildung**

Versicherungspflicht in der Sozialversicherung besteht auch für diejenigen **Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind**. Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (Auszubildende, Anlernlinge, Volontäre und Vor-/Nachpraktikanten in einem vorgeschriebenen Praktikum). Die betriebliche Berufsbildung wird in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, bei Angehörigen freier Berufe und in Haushalten durchgeführt (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BBiG).

Seit dem 1. Juli 2020 stehen Teilnehmende an praxisintegrierten Ausbildungsgängen (Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung) den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleich, wenn ein Ausbildungsvertrag und ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht. Sie unterliegen der Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Für Ausbildungen, die vor dem 1. Juli 2020 begannen, wurde der Beginn der Versicherungspflicht durch Übergangsregelungen festgesetzt (weitere Informationen können der Ausgabe 4/2020 von summa summarum entnommen werden).

Des Weiteren stehen Auszubildende, die in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden und Teilnehmer an dualen Studiengängen den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich.

**Jugendliche in Fürsorge- und Pflegeanstalten**
**Schwerbehinderte Menschen in Ausbildungsstätten**

Auch die in staatlich anerkannten Ausbildungswerkstätten von **Fürsorge- und Pflegeanstalten** beschäftigten Jugendlichen sind zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt und daher versicherungspflichtig. Gleiches gilt für **schwerbehinderte Menschen in Ausbildungsstätten**.

# 5 Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung

Entscheidendes Tatbestandsmerkmal bei der Abgrenzung einer selbständigen Tätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung – mit der Folge der Sozialversicherungspflicht – ist nach § 7 Abs. 1 SGB IV und der Rechtsprechung des BSG die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten vom Arbeitgeber. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag.

Dabei lassen sich abstrakte, für alle Beschäftigungsverhältnisse geltende Kriterien nicht aufstellen. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen freier Dienst- oder Werkverträge erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses. Es ist daher möglich, dass ein und derselbe Beruf – je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen in ihrer gelebten Praxis – entweder als abhängige Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit ausgeübt wird.

Eine selbständige Tätigkeit ist durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

## 5.1 Abgrenzungskriterien

Um die Frage der persönlichen Abhängigkeit (Nichtselbständigkeit) korrekt beantworten zu können, sind die folgenden Merkmale zu berücksichtigen und der Gesamtbetrachtung zugrunde zu legen:

- Weisungsgebundenheit (kann sich bei Hochqualifizierten und Spezialisten in einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess ausdrücken).
- Eingliederung in den Betrieb.
- Keine Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft, die Fremdbestimmtheit der Tätigkeit kennzeichnet das Beschäftigungsverhältnis.
- Keine eigene Betriebsstätte.
- Keine im Wesentlichen frei gestaltete Arbeitstätigkeit. Die Merkmale der freien Gestaltung der Tätigkeit finden sich in § 84 Abs. 1 Satz 2 Handelsgesetzbuch (HGB) für den Begriff des Handelsvertreters: „Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann." Die Rechtsprechung des BSG hat die zum HGB normierten Tatbestandsmerkmale als einen allgemeinen Rechtsgedanken zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit gewertet.
- Keine Tragung des Unternehmerrisikos. Ein Unternehmerrisiko trägt, wer eigenes Kapital oder eigene Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlusts einsetzt.
- Wirtschaftliche Abhängigkeit.
- Vereinbarung, Lohnabzüge vornehmen zu lassen.
- Vereinbarung von Urlaub.
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Zusätzlich zu den genannten Abgrenzungskriterien kann zur Beurteilung des Gesamtbilds einer Beschäftigung oder Tätigkeit auch die steuerliche Behandlung der erzielten Einkünfte Indiz für die versicherungsrechtliche Beurteilung der ausgeübten Tätigkeit sein.

Das BSG hat darüber hinaus weitere Kriterien entwickelt, die bei der Abgrenzung der Selbständigkeit von der Abhängigkeit im Rahmen der Gesamtabwägung aller die jeweilige Tätigkeit prägenden Umstände herangezogen werden können:

- Besteht seitens des Auftragnehmers Entscheidungsfreiheit darüber, wann und wie viel Betriebsmittel/Transportmittel/Produktionsmittel angeschafft werden und wie die Anschaffung finanziert wird?

- → Liegt Entscheidungsfreiheit des Auftragnehmers über die Zahlweise der Kunden (z. B. sofortiger Bareinzug, Stundungsmöglichkeiten usw.) vor?
- → Besteht Dokumentationspflicht des Auftragnehmers über seine Arbeit (detaillierte Berichtspflicht)?
- → Existiert Entscheidungsspielraum des Auftragnehmers bezüglich Preiskalkulation sowie Aufbau von Vertrauen unter Geschäftsleuten?
- → Sind beim Auftragnehmer eigene Betriebsmittel (z. B. Pkw) vorhanden?
- → Setzt der Auftragnehmer eigenes Betriebskapital ein?
- → Werden die Leistungen ausschließlich im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers erbracht?
- → Ist dem Auftragnehmer eigene Kundenakquisition erlaubt?
- → Haftet der Auftragnehmer dem Auftraggeber bei Schäden an Produktion oder Produktionsgütern bzw. Produktionsmitteln, wenn der Auftraggeber von einem Kunden in Anspruch genommen wird?
- → Sind Auftragsvertrags- und Überwachungssysteme so ausgestaltet, dass eine laufende Kontrolle (z. B. über ein Betriebs-Funksystem) für den Auftraggeber jederzeit möglich ist?
- → Hat der Auftragnehmer eigene Werbungsmöglichkeiten?
- → Unterhält der Auftragnehmer eigene Geschäftsräume?
- → Führt der Auftragnehmer Geschäftsbücher?
- → Benutzt der Auftragnehmer eigene Firmenbriefbögen?
- → Bezieht der Auftragnehmer festes Gehalt oder ist er vor allem am Umsatz beteiligt?
- → Wie werden die Einkünfte durch das Finanzamt bewertet?
- → Erzielt der Auftragnehmer erheblich höhere Einkünfte als ein vergleichbar Beschäftigter und ist dadurch eine soziale Absicherung in Eigenvorsorge möglich? Die Honorarhöhe ist Ausdruck des Parteiwillens und spielt nur dann eine Rolle, wenn sich die Argumente für abhängige Beschäftigung und selbständige Tätigkeit ansonsten gegenseitig aufheben.

Weitergehende Informationen können dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversiche-

rung „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 1. April 2022 entnommen werden.

### 5.2 Scheinselbständige Arbeitnehmer

Als scheinselbständige Arbeitnehmer werden Personen bezeichnet, die formal wie selbständig Tätige (Auftragnehmer) auftreten, tatsächlich jedoch abhängig Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV sind. Der Auftraggeber hat – wie auch sonst jeder Arbeitgeber bei seinen Mitarbeitern – zu prüfen, ob ein Auftragnehmer bei ihm abhängig beschäftigt oder für ihn selbständig tätig ist. Ist ein Auftraggeber der Auffassung, dass im konkreten Einzelfall keine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist zwar formal von ihm nichts zu veranlassen. Er geht jedoch das Risiko ein, dass bei einer Betriebsprüfung der Sachverhalt anders bewertet und dadurch die Nachzahlung von GSV-Beiträgen erforderlich wird. In Zweifelsfällen sollte der Auftraggeber daher das besondere Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV einleiten (siehe Abschnitt Optionales Anfrageverfahren).

#### 5.2.1 Amtsermittlungsgrundsatz

Ist zu der versicherungsrechtlichen Beurteilung der Erwerbstätigkeit ein Verwaltungsverfahren anhängig, gilt der Amtsermittlungsgrundsatz (§ 20 SGB X). Treffen Merkmale, die für die Beschäftigteneigenschaft sprechen, mit Merkmalen zusammen, die auf Selbständigkeit hindeuten, hat der Sozialversicherungsträger nach Aufklärung des Sachverhalts im Rahmen der Gesamtwürdigung zu prüfen, in welchem Bereich der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt, und auf der Grundlage des § 7 Abs. 1 SGB IV zu entscheiden.

### 5.3 Anfrageverfahren zur Statusfeststellung

#### 5.3.1 Optionales Anfrageverfahren

**Statusfeststellungsverfahren**

Mit dem **Statusfeststellungsverfahren** nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV soll den Beteiligten Rechtssicherheit darüber verschafft werden, ob sie selbständig tätig oder abhängig beschäftigt sind. Das Verfahren wird von der Deutschen Rentenversicherung Bund, **Clearingstelle**, 10704 Berlin, durchgeführt. Beteiligte, die eine Statusfeststellung beantragen können, sind die Vertragspartner (z. B. Auftragnehmer und

**Clearingstelle**

Auftraggeber), jedoch keine anderen Versicherungsträger. Zu den Beteiligten zählen auch Dritte, wenn die vereinbarte Tätigkeit für einen oder bei einem Dritten erbracht wird und ein Beschäftigungsverhältnis zu dem Dritten bestehen könnte.

Jeder Beteiligte kann das Anfrageverfahren allein beantragen, die Beteiligten brauchen sich in der Beurteilung der Erwerbstätigkeit nicht einig zu sein. Das Statusfeststellungsverfahren kann auch für bereits beendete Vertragsverhältnisse durchgeführt werden. Dazu haben die Beteiligten einen Antrag auszufüllen, der bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angefordert werden kann. Der Antragsvordruck kann außerdem aus dem Internet abgerufen werden.

Das Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund entfällt, wenn bereits durch eine Einzugsstelle außerhalb eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV (z. B. im Rahmen einer Entscheidung über eine freiwillige Versicherung, eine Familienversicherung, einer Prüfung nach § 28h Abs. 2 SGB IV) oder durch einen Rentenversicherungsträger (im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV) ein Verfahren zur Feststellung des Status der Erwerbsperson durchgeführt oder eingeleitet wurde. Ein Verfahren zur Feststellung der Rentenversicherungspflicht aufgrund einer selbständigen Tätigkeit nach § 2 SGB VI schließt das Anfrageverfahren hingegen nicht aus.

### 5.3.2 Verwaltungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund

Nach Abschluss der Ermittlungen und vor Erlass ihrer Entscheidung hat die Deutsche Rentenversicherung Bund die Beteiligten anzuhören; sie erteilt anschließend den Beteiligten (Auftragnehmer und Auftraggeber) einen rechtsbehelfsfähigen begründeten Bescheid. Die zuständige Einzugsstelle erhält eine Durchschrift des Bescheides.

In einem etwaigen Widerspruchsverfahren haben die Beteiligten ab 1. April 2022 das Recht, nach vorheriger schriftlicher Begründung des Widerspruchs eine mündliche Anhörung zu beantragen, die unter Teilnahme aller Beteilig-

ter erfolgen soll. Entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund im Einzelfall auf selbständige Tätigkeit, prüft der zuständige Rentenversicherungsträger, ob Rentenversicherungspflicht als Selbständiger eintreten kann (siehe Abschnitt Rentenversicherungspflicht als Selbständiger mit nur einem Auftraggeber).

#### 5.3.2.1 Anfrageverfahren innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn

Die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung aufgrund einer Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Abweichend hiervon sieht § 7a Abs. 5 Satz 1 SGB IV vor, dass als Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis der Tag der Bekanntgabe der Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund gilt, wenn

- der Antrag auf Feststellung des Status innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Deutschen Rentenversicherung Bund gestellt wird,
- der Beschäftigte dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht zustimmt und
- er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Bekanntgabe der Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

Der Beschäftigte kann den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses auch von der tatsächlichen Aufnahme der Beschäftigung an herbeiführen, wenn er seine Zustimmung zum späteren Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nicht erteilt. Nur hierdurch erhält er unter finanzieller Beteiligung seines Arbeitgebers Schutz in allen Zweigen der Sozialversicherung ab dem frühestmöglichen Zeitpunkt.

Im Rahmen eines Anfrageverfahrens nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV gilt eine von § 23 Abs. 1 SGB IV abweichende Fälligkeit.

Fälligkeit

Nach § 7a Abs. 5 Satz 3 SGB IV wird die Fälligkeit der Beiträge auf den Zeitpunkt hinausgeschoben, zu dem die Statusentscheidung unanfechtbar wird. Da in diesen Fällen für die zurückliegende Zeit wegen fehlender **Fälligkeit** ein Lohnabzug nach § 28g SGB IV unterblieben ist, ist der Abzug der Arbeitnehmeranteile durch den Arbeitgeber nicht auf die letzten drei Monate begrenzt.

#### 5.3.2.2 Anfrageverfahren außerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn

Eine Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Die Möglichkeit einer davon abweichenden Bestimmung des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses ist bei Statusentscheidungen nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV im Sinne einer Beschäftigung, die erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragt werden, nicht vorgesehen.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach den allgemeinen Regelungen fällig. Der unterbliebene Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils kann jedoch nur für die letzten drei Lohn- oder Gehaltsabrechnungen nachgeholt werden (§ 28g Satz 3 SGB IV).

### 5.3.3 Neuerungen zum 1. April 2022

Mit Wirkung vom 1. April 2022 hat der Gesetzgeber das Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund weiterentwickelt. Die Änderungen sollen eine frühere, einfachere und schnellere Statusbeurteilung ermöglichen. Sie betreffen insbesondere

- → die Beschränkung der Statusbeurteilung auf die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit (Elementenfeststellung),
- → die Statusentscheidung gegenüber Dritten,
- → die Statusbeurteilung vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit (Prognoseentscheidung),
- → die Statusbeurteilung für gleiche Auftragsverhältnisse (Gruppenfeststellung),
- → die Möglichkeit einer mündlichen Anhörung im Widerspruchsverfahren.

Die Statusentscheidung gegenüber Dritten, die Möglichkeit der Antragstellung Dritter, der Prognoseentscheidung und Gruppenfeststellung sowie der mündlichen Anhörung im Widerspruchsverfahren sind bis 30. Juni 2027 befristet. Bis 31. Dezember 2025 werden die probeweise eingeführten Regelungen durch die Deutsche Rentenversicherung Bund evaluiert.

Die einzelnen Änderungen werden nachfolgend beschrieben.

#### 5.3.3.1 Elementenfeststellung

Das Anfrageverfahren ist im Rahmen der sog. Elementenfeststellung ab 1. April 2022 auf die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit beschränkt (§ 7a Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Die Deutsche Rentenversicherung Bund entscheidet nicht mehr über die Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung. Wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis festgestellt, nehmen Arbeitgeber, wie bei der Vereinbarung jeder anderen Beschäftigung, eigenständig die versicherungs- und beitragsrechtliche Einordnung vor und wenden sich in Zweifelsfällen nach § 28h Abs. 2 SGB IV an die zuständige Einzugsstelle.

#### 5.3.3.2 Beteiligung eines Dritten

Wird die vereinbarte Tätigkeit für einen Dritten erbracht und liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass der Auftragnehmer in die Arbeitsorganisation des Dritten eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt, stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7a Abs. 2 Satz 2 SGB IV bei Vorliegen einer Beschäftigung auch fest, ob das Beschäftigungsverhältnis zu einem Dritten besteht. Nach § 7a Abs. 2 Satz 3 SGB IV kann der Dritte bei Vorliegen von Anhaltspunkten für eine weisungsgebundene Eingliederung des Auftragnehmers in seine Betriebsorganisation ebenfalls eine Entscheidung nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV beantragen.

Am Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen sind häufig mehr als zwei Parteien beteiligt, beispielsweise wenn ein Dienstleister (Auftraggeber) dem Unternehmen (Dritter)

projektbezogen einen Spezialisten (Auftragnehmer) zur Verfügung stellt.

Nach der Rechtsprechung des BSG sind für die Feststellung des Erwerbsstatus in diesen Fällen nicht nur die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber zu betrachten, sondern sämtliche Rechtsbeziehungen, die den Einsatz des Auftragnehmers prägen, also auch die Rechtsbeziehungen zwischen dem Dritten und dem Auftraggeber (BSG vom 14. März 2018, B 12 KR 12/17 R).

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, ist fraglich, wer der Arbeitgeber ist. Bisher konnten solche Dreiecksverhältnisse nicht abschließend geklärt werden, sondern immer nur jeweils ein Zweipersonenverhältnis, gegebenenfalls mussten zwei Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden. In solchen Dreiecksverhältnissen erhält die Deutsche Rentenversicherung Bund nunmehr die Kompetenz, eine Tätigkeit umfassend und nicht nur begrenzt auf jeweils ein Rechtsverhältnis zu beurteilen. Stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund ein Beschäftigungsverhältnis fest, ist sie deshalb zu der ergänzenden Feststellung ermächtigt, ob das Beschäftigungsverhältnis zu einem Dritten besteht.

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

#### 5.3.3.3 Prognoseentscheidung

Auftraggeber und Auftragnehmer können im Rahmen einer Prognoseentscheidung bereits vor Aufnahme der Tätigkeit eine Feststellung des zu erwartenden Erwerbsstatus erlangen (§ 7a Abs. 4a SGB IV). Dritte können eine Prognoseentscheidung nicht beantragen.

Voraussetzung ist, dass bereits ein schriftlicher Vertrag über das Auftragsverhältnis geschlossen wurde und die Umstände der beabsichtigten Vertragsdurchführung feststehen. Die Feststellung des Erwerbsstatus in einem beabsichtigten Auftragsverhältnis erfolgt nach den gleichen gesetzlichen und von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien, wie für die Beurteilung des Erwerbsstatus in einem beste-

henden Auftragsverhältnis. Wird während eines laufenden Verfahrens für eine Prognoseentscheidung die Erwerbstätigkeit aufgenommen, ist eine Prognoseentscheidung ausgeschlossen, das Verfahren wird mit einer Statusfeststellung nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV abgeschlossen.

Die Prognoseentscheidung stellt als Verwaltungsakt den Status des Erwerbstätigen für das später entsprechend der vorherigen Angaben gelebte Auftragsverhältnis bindend fest. Wird das Auftragsverhältnis bei Aufnahme der Tätigkeit tatsächlich abweichend von den vorherigen Angaben gelebt oder ändern sich die schriftlichen Vereinbarungen oder die Umstände der Vertragsdurchführung innerhalb des ersten Monats der Tätigkeit, haben die Beteiligten dies unverzüglich mitzuteilen.

Darüber hinausgehende Informationen können Sie der Ausgabe 3/2022 von summa summarum entnehmen.

#### 5.3.3.4 Gutachterliche Äußerung (Gruppenfeststellung)

Auftraggeber können im Rahmen einer gutachterlichen Äußerung eine Gruppenfeststellung des Erwerbsstatus der in gleichen Auftragsverhältnissen tätigen Auftragnehmer erlangen (§ 7a Abs. 4b SGB IV).

Voraussetzung ist, dass bereits eine Entscheidung der Clearingstelle über den Erwerbsstatus zu einem konkreten Auftragsverhältnis ab 1. April 2022 vorliegt und dieser Bescheid bestandskräftig ist. Auf Antrag des Auftraggebers äußert sich dann die Clearingstelle gutachterlich zum Erwerbsstatus künftiger Auftragnehmer in gleichen Auftragsverhältnissen (§ 7a Abs. 4b Satz 5 SGB IV).

Auftragsverhältnisse sind in diesem Sinne nach § 7a Abs. 4b Satz 2 SGB IV gleich, wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen ihrer Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zu Grunde liegen. Geringfügige Abweichungen, z. B. hinsichtlich der Tätigkeit, der Vergütungshöhe oder auch der Modalitäten, sind grundsätzlich unschädlich und stehen einer Übereinstimmung nicht entgegen.

Die Gruppenfeststellung wird dem Auftraggeber übermittelt, der sie den künftigen Auftragnehmern gleicher Auftragsverhältnisse, die von der Gruppenfeststellung erfasst werden sollen, bei Vertragsschluss in Kopie auszuhändigen hat (§ 7a Abs. 4b Satz 4 SGB IV). Wem er diese Kopie ausgehändigt hat, muss der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen dokumentieren. Bei der gutachterlichen Äußerung handelt es sich nicht um einen Verwaltungsakt. Unter bestimmten Umständen gilt jedoch ein eigenständiger Vertrauensschutz, wenn später die Einzugsstellen oder die Betriebsprüfungen zu dem Ergebnis kommen, dass das gleiche Auftragsverhältnis in Wirklichkeit eine Beschäftigung ist (§ 7a Abs. 4c Satz 1 SGB IV).

Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8 BVV hat der Arbeitgeber eine Kopie des Antrags mit den von der Deutschen Rentenversicherung Bund für ihre Entscheidung benötigten Unterlagen, den Bescheid, gutachterliche Äußerungen sowie eine Dokumentation, welchen Auftragnehmern er eine Kopie der gutachterlichen Äußerung ausgehändigt hat, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Für Auftragsverhältnisse bei unterschiedlichen Auftraggebern ist eine Gruppenfeststellung nicht vorgesehen.

Näheres dazu enthält die Ausgabe 4/2022 von summa summarum.

#### 5.3.3.5 Mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren

Im Widerspruchsverfahren und wenn der Widerspruch zuvor bereits schriftlich begründet wurde, haben die Beteiligten das Recht, eine mündliche Anhörung zu beantragen. Sie soll gemeinsam mit den anderen Beteiligten erfolgen, damit die entscheidungserheblichen Tatsachen in einem Dialog gemeinsam herausgearbeitet werden können; eine Pflicht zur Teilnahme ergibt sich für die Beteiligten durch die Vorschrift nicht. Die Einführung einer mündlichen Anhörung soll die Akzeptanz bei den Beteiligten steigern (weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgabe 2/2023).

#### 5.3.3.6 Rechtsbehelfe gegen Statusentscheidungen

Aufschiebende Wirkung

Widerspruch und Klage eines Beteiligten gegen eine Status- bzw. Prognoseentscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund haben nach § 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV **aufschiebende Wirkung**. Von den angefochtenen Entscheidungen gehen somit zunächst keine Rechtswirkungen aus. Dies hat zur Folge, dass vom Auftraggeber bei Feststellung einer Beschäftigung zunächst keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen, keine Meldungen zu erstatten und von den Sozialversicherungsträgern zunächst keine Leistungen zu erbringen sind.

Diese Rechtsfolgen treten auch dann ein, wenn nur einer der Beteiligten gegen den Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund Rechtsmittel eingelegt hat, selbst dann, wenn der andere Beteiligte mit der Feststellung der Beschäftigung einverstanden war.

Eine dem § 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV entsprechende Regelung für Statusentscheidungen der Einzugsstellen bzw. der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen besteht nicht. In diesen Fällen entfalten Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung.

Weitere Informationen können Sie dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 1. April 2022 entnehmen.

### 5.3.4 Obligatorisches Anfrageverfahren für Ehegatten/ Lebenspartner, Abkömmlinge und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer

Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. d und e SGB IV haben Arbeitgeber der Einzugsstelle bei der Anmeldung zusätzlich anzugeben, ob zum Arbeitgeber eine Beziehung als Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling besteht, bzw. ob es sich um eine Tätigkeit als geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH handelt.

Lebenspartner in diesem Sinne sind die Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz.

Unter Abkömmlingen sind Kinder, nichteheliche Kinder, adoptierte Kinder, Enkel und Urenkel zu verstehen. Das Statusfeststellungsverfahren ist nicht auf die Kinder in erster Generation beschränkt. Stief- und Pflegekinder gelten hingegen nicht als Abkömmlinge.

Bei der Anmeldung ist dieser Personenkreis gesondert darzustellen und mit einem „Statuskennzeichen“ zu versehen. Dabei ist anzugeben:

1 = Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers

2 = Geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH

Bei einer Unternehmergesellschaft (UG) (haftungsbeschränkt) handelt es sich um eine besondere Variante der GmbH, die mit einem Stammkapital von weniger als 25.000 Euro gegründet wird. Daher gilt das obligatorische Statusfeststellungsverfahren auch bei der Anmeldung eines geschäftsführenden Gesellschafters einer UG (haftungsbeschränkt). Auch hier ist das Statuskennzeichen „2“ zu vergeben.

Auch das obligatorische Anfrageverfahren (§ 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV) ist im Rahmen der sog. Elementenfeststellung ab 1. April 2022 auf die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit beschränkt (§ 7a Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Eine Entscheidung über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer Beschäftigung erfolgt nicht.

Weitergehende Informationen können dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 1. April 2022 entnommen werden.

Das BSG hat in seinen Urteilen vom 16. Juli 2019 (B 12 KR 5/18 R und B 12 KR 6/18 R) die Auffassung vertreten, dass auch bei einem Wechsel der Krankenkasse in der Anmeldung des Beschäftigten bei der neuen Krankenkasse ein entsprechendes Kennzeichen zu setzen und ein Statusfeststellungsverfahren durch die Deutsche Rentenversicherung Bund durchzuführen ist.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen der Auffassung des BSG nicht. Statusfeststellungsverfahren auch beim Wechsel der Krankenkasse würden sowohl bei der Deutschen Rentenversicherung Bund als auch bei den Arbeitgebern zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand führen, dem kein Mehrwert gegenüberstünde. Es bleibt daher bei der bisherigen Verfahrensweise. Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 18. März 2020, TOP 3, entnommen werden.

Nach Abschluss des Statusfeststellungsverfahrens wird die Entscheidung den Beteiligten mittels eines rechtsbehelfsfähigen Bescheides mitgeteilt.

Bei Statusentscheidungen im obligatorischen Verfahren gelten die Besonderheiten zum Beginn der Versicherungspflicht, zur Fälligkeit der Beiträge und zur fehlenden aufschiebenden Wirkung von Rechtsbehelfen nicht.

Steuerberater haben, anders als Rentenberater, keine Vertretungsbefugnis in Statusfeststellungsverfahren (BSG-Urteile vom 5. März 2014 – B 12 R4/12 R und B 12 R7/12 R). Weitergehende Informationen können der Ausgabe 6/2014 von summa summarum entnommen werden.

## 5.4 Rentenversicherungspflicht als Selbständiger mit nur einem Auftraggeber

### 5.4.1 Prüfung der Rentenversicherungspflicht

Nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI unterliegen selbständig tätige Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen

Selbständige mit einem Auftraggeber

nur für einen Auftraggeber tätig sind, der Rentenversicherungspflicht (sog. **Selbständige mit nur einem Auftraggeber**).

Zu den die Versicherungspflicht ausschließenden Arbeitnehmern zählen auch solche Arbeitnehmer, die kraft Gesetzes versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind. Personen, die geringfügig beschäftigt sind (siehe Abschnitt Geringfügige Beschäftigungen) zählen jedoch hierzu nicht (§ 2 Satz 2 Nr. 2 SGB VI). Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung steht die Beschäftigung mehrerer jeweils geringfügig entlohnt beschäftigter Arbeitnehmer dann der Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Beschäftigten gleich, wenn die Summe der Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze (seit 1. Januar 2024: 538 Euro/Monat) übersteigt. Es tritt für den Selbständigen mit einem Auftraggeber dann keine Versicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI ein.

Zu den die Rentenversicherungspflicht des Selbständigen ausschließenden versicherungspflichtigen Arbeitnehmern gehören auch Personen, die berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen beruflicher Bildung erwerben (Auszubildende).

Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI kann nur eintreten, wenn wegen derselben Tätigkeit nicht bereits Versicherungspflicht nach den §§ 2 Satz 1 Nr. 1 bis 8 und 10 bzw. 229a Abs. 1 SGB VI vorliegt. Allerdings können unterschiedliche selbständige Tätigkeiten zu einer Mehrfachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung führen (z. B. Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben und Versicherungsvertreter).

### 5.4.2 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Selbständige, die dem rentenversicherungspflichtigen Personenkreis des § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI angehören, können unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag **von der Rentenversicherungspflicht befreit werden**.

So werden nach § 6 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB VI Personen in der Existenzgründungsphase für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren nach erstmaliger Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit, die die Merkmale des § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI erfüllt, von der Rentenversicherungspflicht befreit. Für eine zweite Existenzgründung kann der dreijährige Befreiungszeitraum erneut in Anspruch genommen werden. Eine zweite Existenzgründung liegt nicht vor, wenn eine bestehende selbständige Existenz lediglich umbenannt oder deren Geschäftszweck gegenüber der vorangegangenen nicht wesentlich verändert worden ist. Außerdem werden von der Rentenversicherungspflicht diejenigen Selbständigen befreit, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und nach einer zuvor ausgeübten selbständigen Tätigkeit erstmals nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI versicherungspflichtig würden (§ 6 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB VI).

Nach der Übergangsregelung des § 231 Abs. 5 SGB VI können ferner Personen, die am 31. Dezember 1998 eine selbständige Tätigkeit ausgeübt haben, in der sie nicht rentenversicherungspflichtig waren und nach diesem Zeitpunkt gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI rentenversicherungspflichtig werden, unter bestimmten Voraussetzungen von der Rentenversicherungspflicht befreit werden.

### 5.5 Einzelfälle

Nachfolgend werden Einzelfälle genannt und erläutert, die von den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit im Hinblick auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überprüft worden sind bzw. in der Praxis am häufigsten anzutreffen sind:

**Altenpflege-**, Krankenpflege- und Hebammen-/Entbindungspflegeschüler unterliegen grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung der Versicherungspflicht. Diese Ausbildungen sind als Beschäftigung zur Berufsausbildung zu bewerten.

Auch wenn **Ärzte** bei Ausübung ihrer Tätigkeit nur den Regeln der ärztlichen Kunst unterworfen sind und Therapiefreiheit besitzen, kommt es für die versicherungsrechtliche Beur-

teilung entscheidend darauf an, inwieweit sie in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert sind. So erfolgen z. B. die Tätigkeiten von Ärzten in einem Explantationsteam, als Hubschrauberarzt, als Notarzt oder als Notdienstarzt (vgl. hierzu die Urteile des BSG vom 19. Oktober 2021, B 12 KR 29/19 R, B 12 R 9/20 R, B 12 R 10/20 R) regelmäßig im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses.

Weitere Informationen zum sozialversicherungsrechtlichen Status von Notärzten und Vertretungsärzten können der Ausgabe 1/2022 von summa summarum entnommen werden.

Ärzte, die als sog. **Honorarärzte** in einem Krankenhaus tätig sind, sind in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbständige anzusehen, sondern unterliegen als Beschäftigte des Krankenhauses der Sozialversicherungspflicht. Dies hat das BSG in mehreren Urteilen vom 4. Juni 2019 (u. a. B 12 R 11/18 R) entschieden. Die darin aufgestellten Grundsätze gelten auch für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Ärztinnen und Ärzten in Impf- und Testzentren; regelmäßig ist hier von Bestehen von Beschäftigungsverhältnissen auszugehen (weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgabe 2/2021 und den Abschnitt Mitarbeiter in Impf- und Testzentren).

Bei einer Tätigkeit als Arzt ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht von vornherein wegen der besonderen Qualität der ärztlichen Heilkunde als Dienst „höherer Art“ ausgeschlossen. Entscheidend ist, ob die Betroffenen weisungsgebunden bzw. in eine Arbeitsorganisation eingegliedert sind. Die Weisungsgebundenheit kann insbesondere bei Diensten höherer Art, wie beispielsweise bei ärztlichen Tätigkeiten, zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess des Arbeitgebers verfeinert sein. Eingliederung ist bei Ärzten in einem Krankenhaus regelmäßig gegeben, weil dort ein hoher Grad der Organisation herrscht, auf die die Betroffenen keinen eigenen, unternehmerischen Einfluss haben. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass „Honorarärzte“ bei Ausübung ihrer Tätigkeit ganz überwiegend neben den personellen auch sachliche Ressourcen des Krankenhauses nutzen und auch auf diese angewiesen sind (wei-

tere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgaben 4/2012 und 3/2019).

**Autoverkäufer**, die Neu- oder Gebrauchtfahrzeuge gegen Provision eines Autohauses verkaufen, führen diese Tätigkeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und nicht als freie Handelsvertreter aus.

Das in Gastronomiebetrieben tätige **Bedienungspersonal**, das ein Gewerbe zur „Vermittlung von Speisen und Getränken“ angemeldet hat, ist nach dem Gesamtbild der ausgeübten Tätigkeit weder persönlich noch sachlich unabhängig und übt deshalb kein Gewerbe aus. Der Schwerpunkt der Tätigkeit dieser Personen, die in einer Gaststätte Gäste bedienen, liegt nicht in der „Vermittlung von Geschäften“, da das Bedienungspersonal nicht maßgeblich auf die Willensentscheidung der Gäste zur Erteilung eines Auftrages einwirken, vielmehr liegt diese bei Betreten der Gaststätte schon vor. Dieser Personenkreis zählt somit grundsätzlich zu den abhängig Beschäftigten und unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

Ein **Betreuer** wird vom Vormundschaftsgericht bestellt (§ 1896 ff. BGB). Ein dem Beschäftigungs- bzw. Auftragsverhältnis entsprechendes Verhältnis lässt sich weder in der Rechtsbeziehung zwischen Betreuer und Betreutem noch in dem Verhältnis zwischen Betreuer und Vormundschaftsgericht feststellen. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis wird daher durch das Bestallungsverhältnis nicht begründet.

**Nebenberufliche Leiter von Laienchören** stehen regelmäßig nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Chor bzw. zum Trägerverein des Chores, sofern sich aus dem Engagementvertrag nichts Abweichendes ergibt.

**Detektive**, die für Detekteien im Warenhausbereich tätig sind, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn sie eine nach Stunden berechnete Vergütung erhalten, eine feste Arbeitszeit einzuhalten und bei der Durchführung ihrer Überwachungsaufgaben Weisungen der Geschäftsleitung Folge zu leisten haben.

Auch Detektive, die von einem Detektivbüro oder Bewachungsinstitut als „freie“ beziehungsweise „freiberufliche Mitarbeiter“ auf Stundenbasis und ohne eigenes Unternehmerrisiko beziehungsweise ohne entsprechende Chance zu unternehmerischem Gewinn vor allem in Kaufhäusern eingesetzt werden, unterliegen als Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht.

**Lehrer**, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

**Dozenten/Lehrbeauftragte**

Demgegenüber stehen **Dozenten/Lehrbeauftragte** an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden (u. a. Urteile des BSG vom 28. Februar 1980 – 8a RU 88/78 –, vom 27. März 1980 – 12 RK 26/79 und vom 25. September 1981 – 12 RK 5/80).

Mit Urteil des BSG vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R – zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung einer an einer städtischen Musikschule tätigen Musikschullehrerin hat das BSG seine Rechtsprechung zur Statusbeurteilung von Lehrern und Dozenten fortentwickelt und insbesondere die bereits in der jüngeren Rechtsprechung zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unter anderem von Honorarärzten, Pflegekräften und Notärzten im Rettungsdienst vorgenommene Schärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung und dessen maßgebender Bedeutung auch für diesen Personenkreis angewandt. Nach dieser Entscheidung sind auch bei der Statusbeurteilung von Lehrkräften die für andere Berufs- und Tätigkeitsbilder geltenden Abgrenzungskriterien heranzuziehen. Die präzisierten Beurteilungsmaß-

stäbe finden spätestens für Zeiten ab 1. Juli 2023 Anwendung.

Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 4. Mai 2023, TOP 1, entnommen werden.

Ein **Ernährungsberater**, der in einem Krankenhaus gegen eine feste Stundenvergütung in den Räumlichkeiten des Krankenhauses zu festgelegten Zeiten Vorträge vor Patienten des Krankenhauses hält oder für vom Krankenhaus zugeführte Patienten Einzelberatungen durchführt, ist abhängig beschäftigt.

**Fahrlehrer** gehören zu den selbständigen Lehrern, wenn sie neben der Fahrlehrer-Erlaubnis die zur Leitung der Fahrschule berechtigende Fahrschulerlaubnis besitzen. Dies trifft auch zu, wenn sie, ohne im Besitz der Fahrschulerlaubnis zu sein, als Mitunternehmer bzw. Gesellschafter einer Fahrschule, die in Form einer juristischen Person oder als nicht rechtsfähiger Verein betrieben wird, tätig sind und aufgrund ihrer Mitunternehmer- bzw. Gesellschafterstellung keine abhängig Beschäftigten der Fahrschule sind. Selbständig tätige Fahrlehrer unterliegen der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

**Film- und Fernsehschauspieler** sind abhängig Beschäftigte. Für die Frage, ob ihre Beschäftigung als unständige Beschäftigung (siehe Abschnitt Unständig Beschäftigte) zu beurteilen ist, ist im Einzelfall maßgebend, für welche Tage die Vereinbarung ihrer Arbeitsleistung oder Verfügungsbereitschaft tatsächlich vorgesehen ist. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 21. November 2018 ein gemeinsames Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten herausgegeben.

Frachtführer

**Frachtführer** üben dann eine selbständige Tätigkeit aus, wenn sie beim Transport ein eigenes Fahrzeug einsetzen und

für die Durchführung ihres Gewerbes eine Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz oder die Gemeinschaftslizenz nach Artikel 3 der Verordnung (EWG) 881/92 besitzen. Voraussetzung ist allerdings, dass ihnen weder Dauer noch Beginn und Ende der Arbeitszeit vorgeschrieben werden und sie die – nicht nur theoretische – Möglichkeit haben, Transporte auch für weitere eigene Kunden auf Rechnung durchzuführen. Kraftfahrer ohne eigenes Fahrzeug gehören regelmäßig zu den abhängig Beschäftigten.

Für **Franchise-Unternehmer** ist eine pauschalierende und typisierende Darstellung nicht möglich. Bei der Franchise-Wirtschaft handelt es sich um einen heterogenen Wirtschaftszweig, der nicht nur Franchise-Systeme unterschiedlicher Größe und Ausgestaltung, sondern auch eine hohe Branchenvielfalt aufweist. Demzufolge ist eine sichere Beurteilung nur anhand des konkreten Franchise-Vertrags und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (siehe Abschnitt Optionales Anfrageverfahren) möglich.

Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft des Franchisenehmers ist danach zu beurteilen, ob die Tätigkeit weisungsgebunden ausgeübt wird oder der Franchisenehmer seine Chancen auf dem Markt selbständig und im Wesentlichen weisungsfrei suchen kann. Ein Franchiseverhältnis kann sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch einer selbständigen Tätigkeit ausgeübt werden (BSG-Urteil vom 4. November 2009 – B 12 R 3/08 R).

Selbständig tätige Franchisenehmer können nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI rentenversicherungspflichtig sein.

**Freie Berufe**

Die bloße Zugehörigkeit zu den **freien Berufen** (z. B. Anwälte, Architekten, Dolmetscher) reicht nicht aus, um bei diesem Personenkreis auf Selbständigkeit zu erkennen. Maßgeblich ist die im Einzelfall vorzunehmende Gesamtbetrachtung (siehe Abschnitte Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung und Abgrenzungskriterien), bei der geprüft werden muss, ob der Einzelne in das Unternehmen des Auftraggebers eingegliedert und dadurch Arbeitnehmer ist.

Bei **Hausmeistern** von Wohnungseigentümergemeinschaften liegt keine Beschäftigung vor, soweit einem Miteigentümer von der Eigentümergemeinschaft Einzelaufgaben zur Pflege der Anlage oder Reinigungsarbeiten nach § 14 Wohnungseigentumsgesetz (WEG) übertragen wurden. Anders ist dies jedoch, wenn vom betreffenden Eigentümer darüber hinausgehende Pflichten im Rahmen eines eigenständigen Beschäftigungsverhältnisses wahrgenommen werden.

Der **Hausvertrieb**/Direktvertrieb (Homeservice) zeichnet sich grundsätzlich dadurch aus, dass Produkte oder auch Dienstleistungen durch Nutzung eines Vertriebsnetzes vom Vertriebsrepräsentanten meist in der Wohnung der Kaufinteressenten angeboten werden. Eine allgemeine Aussage zur versicherungsrechtlichen Beurteilung dieses Personenkreises ist wegen der Vielfalt der Vertriebssysteme nicht möglich. Vielmehr ist eine Einzelfallprüfung anhand des konkreten Vertrags und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (siehe Abschnitt Optionales Anfrageverfahren) erforderlich.

Die Tätigkeit als **Hebamme**/Entbindungspfleger kann sowohl selbständig als auch im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses (sog. Anstaltshebamme) ausgeübt werden. Einer Selbständigkeit steht dabei nicht entgegen, wenn die Tätigkeit als sog. Beleghebamme in einem Krankenhaus oder Entbindungsheim ausgeübt wird. Selbständig tätige Hebammen/Entbindungspfleger unterliegen der Rentenversicherungspflicht kraft Gesetzes nach § 2 Satz 1 Nr. 3 SGB VI.

**Freie Mitarbeit/Honorarkraft**

Die Bezeichnung **Honorarkraft** sagt grundsätzlich noch nichts über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus und stellt für sich kein Kriterium für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung vorzunehmen (siehe Abschnitte Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung und Abgrenzungskriterien).

**Hostessen/Hosts** sind in der Regel als Arbeitnehmer zu betrachten. Hierfür spricht die weitgehende Weisungsbefugnis

der Agentur bzw. ihres Kunden betreffend die Ausführung der Tätigkeit.

**Interviewer** stehen nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, sofern ihre Vergütung sich jeweils auf einen Einzelauftrag bezieht, nicht die Existenzgrundlage bildet und mit einem unternehmereigentümlichen finanziellen Risiko verbunden ist.

**IT-Berater/Spezialisten** werden häufig als hochspezialisierte sog. Wissensarbeiter ausschließlich höchstpersönlich und ohne wesentliche eigene Betriebsmittel tätig. Zudem tragen sie mangels besonderen Kapitaleinsatzes und einer Vergütung nach Zeitaufwand kein Unternehmerrisiko. Damit fehlen das eine selbständige Tätigkeit – im Unterschied zu einer Beschäftigung – typischerweise kennzeichnende Unternehmerrisiko sowie eine eigene Betriebsstätte bzw. Betriebsmittel und somit gewichtige und typische Anhaltspunkte für eine selbständige Tätigkeit.

Anhaltspunkte für eine selbständige Tätigkeit in dem zu beurteilenden Vertragsverhältnis können sich aber aus einer für Selbständige typischen Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und eine im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit ergeben. In Abgrenzung zu einer Beschäftigung ist dem gegenüberzustellen, in welchem Ausmaß die betreffende Tätigkeit in fremde Unternehmensstrukturen und Abläufe eingegliedert ist und darin aufgeht. Ist die eigenständige Ausgestaltung der Arbeitsleistung nur sehr begrenzt, so liegt in der Regel ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Insbesondere kann das Weisungsrecht auch aufs Stärkste eingeschränkt und dennoch die Dienstleistung fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in dessen Dienst die Arbeit verrichtet wird. Zudem ist der Verzicht auf fachliche Weisungen jedenfalls bei Diensten höherer Art wie der von sog. Wissensarbeitern üblich und kein Indiz für eine selbständige Tätigkeit. Darüber hinausgehende Freiheiten in der Ausgestaltung der Arbeitsleistung z. B. hinsichtlich Zeit, Ort oder Organisation der Ar-

beit würden gegen eine Beschäftigung und für eine selbständige Tätigkeit sprechen, wenn sie prägend für die Tätigkeit sind.

Im Bereich der Informationstechnologie existiert zudem eine Vielzahl von Dienstleistungsunternehmen, die IT-Projekte für unterschiedlichste Wirtschaftsunternehmen durchführen und dafür IT-Berater/Spezialisten als freie Mitarbeiter rekrutieren und einsetzen.

Bei derartigen „Dreiecksverhältnissen“, bei denen der Auftragnehmer mit seinen Dienstleistungen vertragliche Verpflichtungen des Auftraggebers gegenüber einem Dritten (Endkunden) erfüllt, hat sich als gewichtiges Indiz erwiesen, ob der Auftragnehmer im Rahmen eines bestehenden Dienstleistungs- oder Werkvertrages Teilleistungen erbringt, die vertraglich soweit präzisiert sind, dass auf dieser Grundlage die Dienstleistung ohne weitere Weisungen in eigener Verantwortung erbracht werden kann, oder ob die vereinbarten Tätigkeiten ihrerseits vertraglich nicht klar abgegrenzt beziehungsweise abgrenzbar sind.

Nach den vom Bundesarbeitsgericht zum Recht der Arbeitnehmerüberlassung erarbeiteten Grundsätzen liegt eine Tätigkeit als Arbeitnehmer vor, wenn die geschuldete Leistung derart unbestimmt ist, dass sie erst durch Weisungen des Auftraggebers oder des Dritten konkretisiert wird. Dieser Gesichtspunkt ist auch bei der sozialversicherungsrechtlichen Statusbestimmung bedeutsam.

Ist hiernach die nach dem Vertrag geschuldete Leistung derart unbestimmt, dass sie erst durch weitere Weisungen bzw. Vorgaben konkretisiert wird, ist dies ein maßgebliches Indiz für eine abhängige Beschäftigung.

Von maßgeblicher Bedeutung ist daher, ob und in welchem Umfang durch Weisungen, Vorgaben oder die praktische Eingliederung in den (Projekt-)Betrieb des Endkunden die Arbeitsabläufe durch organisatorische und koordinierende Maßnahmen des Auftraggebers oder seines Endkunden ge-

steuert werden oder ob der Auftragnehmer weitgehend autark arbeitet.

**Komparsen** befinden sich regelmäßig in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und sind sozialversicherungspflichtig.

**Künstler** und Angehörige von verwandten Berufen, die auf Spielzeit- oder Teilspielzeitvertrag angestellt sind, sind in den Theaterbetrieb eingegliedert und stehen damit in einem abhängigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Auch gastspielverpflichtete Schauspieler, Sänger, Tänzer und andere Künstler (auch Kleindarsteller und Statisten) sind in den Theaterbetrieb eingegliedert und unterliegen als abhängig Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht.

Eine selbständige und damit nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ist bei Vorliegen eines Gastspielvertrags ausnahmsweise für Schauspieler, Solosänger und -tänzer sowie Instrumentalsolisten dann anzunehmen, wenn sie aufgrund ihrer hervorragenden künstlerischen Stellung maßgeblich zum Erfolg einer Aufführung beitragen und wenn nach dem Gastspielvertrag nur wenige Vorstellungen vereinbart sind (sog. Star-Gastspiele). Gleiches gilt für Dirigenten, Regisseure, Choreografen, Bühnenbildner und Kostümbildner, wenn sie nur für eine bestimmte Inszenierung verpflichtet wurden (Achtung: bei Dirigenten bis zu fünf Vorstellungen).

Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von **Kurier-, Express- und Paketdienstfahrern** sind die Besonderheiten der einzelnen Unternehmen zu berücksichtigen. Die Beurteilung erfolgt anhand des konkreten Vertrages und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse. Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft des Auftragnehmers ist danach zu beurteilen, ob die Tätigkeit weisungsgebunden ausgeübt wird oder ob er seine Chancen auf dem Markt selbständig und im Wesentlichen weisungsfrei suchen kann.

Personen in der Ausbildung zum **Notfallsanitäter** sind als zur Berufsausbildung Beschäftigte anzusehen und unterlie-

gen als solche für die gesamte Dauer der Ausbildung der Sozialversicherungspflicht.

**Organisten**, die in Kirchengemeinden bei Gottesdiensten oder anderen Veranstaltungen tätig sind, stehen grundsätzlich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kirchengemeinde. In vielen Kirchengemeinden ist der Organist zugleich auch Leiter des Kirchenchores. Die versicherungsrechtliche Beurteilung bei derartigen Mischtätigkeiten richtet sich nach der vom zeitlichen Umfang her überwiegenden Tätigkeit, die sich aus dem Gesamterscheinungsbild ergibt. Von einer abhängigen und somit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist auszugehen, wenn die Tätigkeit als Organist überwiegt. Liegt der Schwerpunkt auf der Chorleitertätigkeit, ist von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen (siehe Chorleiter).

**Steuerfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten**

Sofern Organisten nur Einnahmen von bis zu 3.000 Euro jährlich bzw. 250 Euro im Monat erzielen, sind diese aufgrund des in § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelten Übungsleiterfreibetrag **steuerfrei**. Insoweit liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor, mit der Folge, dass Versicherungspflicht nicht zum Tragen kommt. Wird der steuerfreie Betrag überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist der Fall, wenn das regelmäßige Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich 788 Euro (Steuerfreibetrag 250 Euro + geringfügiges Entgelt 538 Euro) nicht übersteigt (siehe Abschnitt Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgabe 1/2021).

**Omnibusfahrer**, die keine eigenen Busse besitzen, jedoch für Busunternehmen Linienfahrten, Reiserouten, Schulfahrten etc. ausführen, sind in der Regel als abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig. Aufgrund der Eingliederung in die Betriebsorganisation des Busunternehmens und der persönlichen Abhängigkeit hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung sind Omnibusfahrer als Arbeitnehmer zu beurteilen.

**Pflegekräfte**, die als „Honorarpflegekräfte“ in stationären Pflegeeinrichtungen tätig sind, sind in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbständige anzusehen, sondern unterliegen als Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht. Dies hat das BSG in mehreren Urteilen am 7. Juni 2019 (u. a. B 12 R 6/18 R) entschieden. Auch sog. Honorarpflegepersonen in Krankenhäusern sind im Regelfall in die Arbeitsorganisation der Stationen eingegliedert und arbeiten dort weisungsgebunden, so dass auch sie statusrechtlich regelmäßig als abhängig Beschäftigte der Krankenhäuser zu beurteilen sind. Weitergehende Informationen können der Ausgabe 3/2019 von summa summarum entnommen werden.

Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) und der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) wurden die bisherigen drei Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege reformiert und zu einem einheitlichen Berufsbild zusammengeführt.

Die Auszubildenden in der beruflichen Pflegeausbildung stehen den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleich (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PflBG) und unterliegen somit der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 21. März 2019, TOP 2, entnommen werden.

**Pflegepersonen**, die zeitlich begrenzt in Krankenhäusern, Alten- oder Pflegeheimen tätig sind, um dort beispielsweise Krankheits- bzw. Urlaubsvertretungen zu übernehmen, stehen – wie das von ihnen vertretene Stammpflegepersonal – in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Detaillierte Ausführungen hierzu sind in der Ausgabe 4/2012 von summa summarum enthalten.

**Physiotherapeuten**, Krankengymnasten und ähnliche Berufsgruppen zählen grundsätzlich zu den abhängig Beschäf-

tigten, wenn sie über keine eigene Betriebsstätte verfügen, Arbeitsgeräte und Materialien durch den Praxisinhaber gestellt werden, sie nur für eine Praxis (einen Auftraggeber) arbeiten, sie keine Eigenwerbung betreiben und keine eigenen Rechnungen stellen. Detaillierte Ausführungen hierzu sind in der Ausgabe 2/2017 von summa summarum enthalten.

Selbständig tätige Physiotherapeuten/Krankengymnasten, die überwiegend auf ärztliche Verordnung tätig werden, unterliegen der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

**Platzierungshilfen/Regalauffüller/Merchandiser** sind in den Betrieb eingegliedert (Warenhaus, Supermarkt) und stehen deshalb in einem abhängigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Ausnahmsweise kann eine selbständige Tätigkeit angenommen werden, wenn nicht nur eigenverantwortlich über die Platzierung der Waren in den Regalen und damit vor allem bei Saison- und Neuware über das Regallayout, also die Verteilung der Ware im Regal entschieden wird, sondern auch mit der jeweiligen Marktleitung für die absatzgünstige Positionierung der Ware Standorte ausgehandelt werden können, ohne deren Entscheidungsgewalt zu unterliegen. Zudem muss nach selbst verantworteter Absatzeinschätzung bestimmt werden können, wann vor allem Saisonware und wann im Übrigen Ware in welchem Umfang bestellt und wann im Falle nicht gängigen Absatzes Ware aus dem Sortiment herausgenommen wird. In derartigen Fällen liegt keine Einbindung in das Weisungsgefüge der Verbrauchermärkte vor.

**Prostituierte**, die mit ihrem Arbeitgeber (z. B. einem Bordellbesitzer) eine Vereinbarung schließen, wonach sie sich gegen ein vorher vereinbartes Arbeitsentgelt an einem vorgegebenen Ort für eine bestimmte Zeitdauer zur Vornahme sexueller Handlungen zur Verfügung halten, stehen in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Selbstän-

dig tätige Prostituierte unterliegen nicht der Rentenversicherungspflicht kraft Gesetzes nach § 2 SGB VI.

**Rendanten** (Rechnungsführer in größeren Kirchengemeinden) erfüllen ihre Aufgaben nach den für einen Geschäftsbesorgungsvertrag im Rahmen eines Werkvertrags geltenden Grundsätzen, wenn sie weder an bestimmte Dienstzeiten noch an einen bestimmten Dienstort gebunden sind. Eine abhängige Beschäftigung liegt dann nicht vor.

Ehrenamtlich tätige **Rettungssanitäter** zählen zu den Arbeitnehmern. Die Anmerkungen zu Übungsleitern gelten sinngemäß.

Bei **Sportlern**, die als **Berufssportler** und/oder als **Vertragssportler** („Vertragsamateure") tätig sind, liegt regelmäßig ein Beschäftigungsverhältnis vor. Hier wird der Sport als Mittel zum Gelderwerb ausgeübt und somit ein wirtschaftlicher Zweck verfolgt. Die für ein Beschäftigungsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergibt sich aus den vertraglich übernommenen Verpflichtungen zur intensiven Mitarbeit nach den Anordnungen des Vereins, z. B. die geregelte Teilnahme am Trainings- bzw. Spielbetrieb oder die Wahrnehmung auch sonstiger Verpflichtungen.

**Amateursportler**

**Amateursportler**, die ihren Sport nicht aus wirtschaftlichen Interessen ausüben und bei denen keine Vertragsvereinbarungen bestehen, die von ihrem Verein aber dennoch Zuwendungen erhalten, können in einem Beschäftigungsverhältnis zum Verein stehen. Werden Amateursportler ausschließlich aufgrund mitgliedschaftsrechtlicher Bindungen zum Verein in Erfüllung ihrer mitgliedschaftlichen Vereinspflichten tätig, besteht dann kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung, wenn hierfür keine wirtschaftlich relevante Gegenleistung erbracht wird.

Ob es sich bei solchen – wie auch immer bezeichneten, eventuell auch pauschal erbrachten – Zuwendungen (z. B. zum Ersatz von Aufwendungen, zur sportlichen Motivation oder auch zur Vereinsbindung) um für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses bedeutsame, weil wirtschaftlich

ins Gewicht fallende Leistungen handelt, hängt von den Umständen des Einzelfalls und von der Höhe der Zuwendungen ab. Im Sinne einer Vereinfachungsregelung haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass bei Zahlungen bis monatlich 250 Euro (in Anlehnung an die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG) widerlegbar vermutet wird, dass keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und daher keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt wird. Zuwendungen für besondere Leistungserfolge (z. B. „Prämien“) sind dabei vorausschauend einzurechnen. Im Einzelfall kann auch bei höheren Zahlungen aus besonderen Gründen (z. B. bei hohen Transportkosten) ein Beschäftigungsverhältnis zu verneinen sein, wie umgekehrt auch bei Zahlungen unterhalb des Grenzbetrags ein Beschäftigungsverhältnis angenommen werden muss, wenn die Vergütung eben nicht nur zur sportlichen Motivation oder zur Vereinsbindung gewährt wird.

Sofern vom Sportler ein Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG („Übungsleiterfreibetrag“) geltend gemacht werden kann, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das regelmäßige Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich 788 Euro (Steuerfreibetrag 250 Euro + geringfügiges Entgelt 538 Euro) nicht übersteigt (vgl. Abschnitt Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgaben 3/2012, 2/2013, 5/2014 und 1/2021).

**Tagesmütter**, die sich der häuslichen Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern widmen, gehören grundsätzlich nicht zu den abhängig Beschäftigten. Selbständig tätige Tagesmütter unterliegen der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

**Taxifahrer**, die kein eigenes Fahrzeug verwenden, sind abhängig Beschäftigte. Taxifahrer mit eigenem Fahrzeug sind als Selbständige anzusehen, wenn sie über eine Konzession verfügen. Eine Arbeitgebereigenschaft der „Taxizentrale“ gegenüber diesen Personen scheidet aus.

Telearbeit

Ob es sich bei **Telearbeit** um ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt, richtet sich danach, inwieweit die Mitarbeiter in die Betriebsorganisation der Unternehmen eingegliedert sind. Für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis – trotz räumlicher Abkopplung vom Unternehmen – spricht die Einhaltung einer festen täglichen Arbeitszeit und eine volle Auslastung der Arbeitskraft, die der Mitarbeiter persönlich erbringen muss.

**Telefonvermittler** stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Das ergibt sich insbesondere daraus, dass die Telefonvermittler in den Betriebsablauf der Unternehmen eingegliedert sind. Sie sind hinsichtlich der Art der Gestaltung und der Durchführung ihrer Tätigkeit detaillierten Regelungen unterworfen, sodass von einer Weisungsgebundenheit auszugehen ist.

Übungsleiter

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von **Übungsleitern** in Sportvereinen entscheidet sich im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände. Für eine Selbständigkeit spricht insbesondere die Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung (Dauer, Ort und Inhalte des Trainings werden in alleiniger Verantwortung festgelegt). Auch ein geringer zeitlicher Aufwand sowie eine geringe Vergütung sprechen für eine selbständige Tätigkeit, während ein entsprechend höherer zeitlicher Aufwand wie auch eine höhere Vergütung Indizien für eine Eingliederung in den Sportverein und damit das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses sein können. Ansprüche beispielsweise auf Lohnfortzahlung im Urlaub und im Krankheitsfall sowie die Gewährung von Weihnachtszuwendungen sprechen des Weiteren für ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV. In diesen Fällen liegt beitragspflichtiges Arbeitsentgelt solange nicht vor, wie der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG von 3.000 Euro jährlich bzw. 250 Euro im Monat nicht überschritten wird. Wird der steuerfreie Betrag überschritten, so ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist der Fall, wenn das regelmäßige Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich 788 Euro (Steuerfreibetrag 250 Euro + geringfügiges Entgelt 538 Euro) nicht übersteigt (siehe Ab-

schnitt Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgaben 2/2013,4/2014 und 1/2021).

Bei selbständig tätigen Übungsleitern ist darüber hinaus stets das Vorliegen von Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI zu prüfen.

**Verkaufsfahrer**, die meistens als Subunternehmer für ein Transportunternehmen tätig sind, stehen nach dem Gesamtbild ihrer Tätigkeit in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zum Transportunternehmen.

**Verkaufsförderer** treten im Regelfall unter der Bezeichnung Werber, Werbedamen, Promoter oder Propagandist auf. Verkaufsförderer stehen in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn sie lediglich kurzfristig für verschiedene Werbeaktionen eines oder mehrerer Auftraggeber eingesetzt werden. Propagandisten, die in gewisser Regelmäßigkeit von ihrem Auftraggeber hergestellte Waren gegen Provision in einem Kaufhaus in dessen Namen und für dessen Rechnung anbieten und verkaufen, zählen hingegen grundsätzlich zu den abhängig Beschäftigten. Die Berufsbezeichnung sagt noch nichts über die versicherungsrechtliche Beurteilung dieses Personenkreises aus. Eine sichere Beurteilung ist nur einzelfallbezogen anhand des konkreten Vertrages und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (siehe Abschnitt Optionales Anfrageverfahren) möglich.

**Zählerableser** für Gas, Wasser, Strom und Heizung usw. stehen grundsätzlich in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Dies gilt auch dann, wenn nach der vertraglichen Vereinbarung über „freie Mitarbeit“ in Ausnahmefällen das Ablesen auch von einem zuverlässigen Vertreter übernommen werden darf.

Bei Wärmedienstablesern sprechen hingegen im Regelfall gleichgewichtige Argumente sowohl für als auch gegen die Selbständigkeit, weshalb dann bei diesem Personenkreis auf

den im Vertrag zum Ausdruck kommenden Willen der Vertragspartner abzustellen ist.

Ein für ein Energieversorgungsunternehmen tätiger Stromableser ist als abhängig Beschäftigter einzustufen, wenn seine Handlungsfähigkeit durch die Arbeitsumstände eng begrenzt ist, ihm ein fester Ablesebezirk zugewiesen ist, er hinsichtlich Inhalt, Art und Weise der Arbeitsausführung nur einen geringen Spielraum besitzt, er die vertraglich vereinbarte Leistung persönlich zu erbringen hat und er, mit Ausnahme seines eigenen Kraftfahrzeuges, eigenes Kapital nicht einsetzt.

**Zeitungszusteller/-austräger**, die Zeitungen an einen vorgegebenen Personenkreis innerhalb eines bestimmten Bezirks und eines zeitlich vorgegebenen Rahmens austragen, sind sozialversicherungspflichtig. Abhängig von dem Umfang und der Organisation der übernommenen Arbeiten kann auch eine selbständige Tätigkeit vorliegen.

**Ambulante Sonntagshändler** sind ausschließlich mit dem eigenverantwortlichen Vertrieb der nur im Einzelverkauf erhältlichen Sonntagszeitungen befasst. Dieser Personenkreis verkauft in eigener Regie und auf eigenes Risiko. Er hat – wie der stationäre Presseeinzelhandel – ein typisches Unternehmerrisiko und ist deshalb – anders als Zeitungsausträger oder Zeitungszusteller – den selbständig Tätigen zuzuordnen.

# 6 Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses

## 6.1 Tatsächliche Arbeitsaufnahme

Der Beginn des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitsaufnahme (Ausnahme: Statusanfragen, siehe Abschnitt Anfrageverfahren zur Statusfeststellung).

## 6.2 Arbeitsunfähigkeit bei vereinbartem Arbeitsbeginn

Voraussetzung für das Entstehen eines Beschäftigungsverhältnisses ist, dass zu Beginn eine grundsätzliche Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers vorliegen muss. Kann ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit wegen Arbeitsunfähigkeit zum vorgesehenen Arbeitsbeginn nicht aufnehmen, so steht er dessen ungeachtet mit dem vereinbarten Arbeitsbeginn in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

## 6.3 Verzicht auf die Arbeitsleistung

Vom Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist auch dann auszugehen, wenn die Arbeitsvertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen unwiderruflich auf die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung verzichten (z. B. durch einen Aufhebungsvertrag bzw. Abwicklungsvertrag).

Das BSG hat es für das Vorliegen einer Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne als ausreichend angesehen, wenn der Beschäftigte bei Fortbestand des Rechtsverhältnisses entweder aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Abrede von seiner Leistungspflicht befreit wird (Urteile vom 24. September 2008). Die Notwendigkeit einer solchen Befreiungsregelung setzt nach Auffassung des Gerichts jedenfalls voraus, dass grundsätzlich von einer weiterbestehenden Leistungspflicht auszugehen ist. Die darüber hinaus erforderliche Entgeltlichkeit für das Bestehen von Versicherungspflicht kann sich allein durch den Anspruch auf Arbeitsentgelt aus einer vertraglichen oder gesetzlichen Regelung (z. B. nach dem Entgeltfortzahlungs- oder Bundesurlaubsgesetz) ergeben. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben dem Urteil grundsätzliche Bedeutung zugemessen und ihre frühere,

abweichende Rechtsauffassung aufgegeben (weitergehende Ausführungen vgl. summa summarum Ausgaben 4/2009 und 1/2010).

### 6.4 Insolvenz des Arbeitgebers

Insolvenz

Im **Insolvenzfall** bleibt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auch nach Beendigung der tatsächlichen Beschäftigung des Arbeitnehmers solange bestehen, wie das Dienst- oder Arbeitsverhältnis und der daraus resultierende Anspruch auf Arbeitsentgelt (Ende der Kündigungsfrist) weiterbesteht.

# 7 Arbeitsunterbrechung

Ein Beschäftigungsverhältnis besteht auch während einer Arbeitsunterbrechung fort, sofern und solange es nicht zu einer rechtlichen Beendigung kommt. Das Beschäftigungsverhältnis besteht trotz Unterbrechung fort, wenn

- die Arbeitsunterbrechung vorübergehend ist,
- beide Seiten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) das Beschäftigungsverhältnis fortsetzen wollen,
- das Arbeitsverhältnis rechtlich fortbesteht,
- der Arbeitnehmer dienstbereit bleibt und
- der Arbeitgeber Verfügungsgewalt über den Arbeitnehmer behält.

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortdauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Typische Sachverhalte sind der **unbezahlte Urlaub**, das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit, **Streik** und Aussperrung.

**Unbezahlter Urlaub**
**Streik**

Im Falle eines auf längere Dauer angelegten unbezahlten Urlaubs kann die Schutzwirkung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV vor Ablauf der Monatsfrist nicht dadurch erneuert werden, dass ein Tag des bezahlten Urlaubs eingeschoben bzw. abgerechnet wird, um den unbezahlten Urlaub zu unterbrechen. Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 8. November 2017, TOP 4, entnommen werden.

Nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV gilt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht als fortbestehend, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Mutterschaftsgeld oder Elterngeld bezogen wird. Gleiches gilt bei Bezug von Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften aufgrund einer Organ- oder Gewebespende.

Ein Fortbestehen der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in der Renten- und Arbeitslosenversicherung liegt ebenfalls im

Anschluss an das Ende der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern vor, wenn Krankentagegeld von einem Unternehmen der privaten Krankenversicherung bezogen wird.

Die Regelungen des § 7 Abs. 3 SGB IV erstrecken sich auch auf geringfügig entlohnte Beschäftigungen.

### 7.1 Pflegezeit

Familienpflegezeit

Bei längerfristiger **Pflege** naher Angehöriger kann die Pflegeperson für längstens sechs Monate von der Arbeitsleistung freigestellt werden (§ 4 Abs. 1 PflegeZG).

Bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit dem Tag vor Beginn der Pflegezeit (§ 7 Abs. 3 Satz 4 SGB IV) und besteht selbst dann nicht fort, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Leistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen, Kontoführungsgebühren, Dienstwagen, Dienstwohnung) weiterhin gewährt werden.

### 7.2 Wehrdienst

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV nicht als fortbestehend, wenn infolge der Ableistung von Wehrdienst nach § 4 Abs. 1 und § 6b des WPflG oder der Verpflichtung zur Teilnahme am freiwilligen Wehrdienst nach § 7 WPflG die Beschäftigung unterbrochen wird.

### 7.3 Kurzarbeit

Kurzarbeit

Während der **Kurzarbeit** und des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach dem SGB III besteht weiterhin Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

### 7.4 Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Wird aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis heraus eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit rückwirkend zugebilligt und wird aufgrund der verminderten Erwerbsfähigkeit keine Arbeitsleistung mehr erbracht und besteht ferner kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, besteht das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 3

Satz 1 SGB IV fort, solange das Arbeitsverhältnis besteht, jedoch längstens für einen Monat. Dem steht nicht entgegen, dass der Rentenzubilligung in vielen Fällen ein Krankengeldbezug vorausgeht und aufgrund des Krankengeldbezugs die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung erhalten bleibt bzw. ein eigenständiges Versicherungsverhältnis in der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht.

Wird eine volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit gewährt, endet das Arbeitsverhältnis in aller Regel nicht; es ruht stattdessen mit allen Rechten und Pflichten für den Zeitraum, für den die Zeitrente gewährt wird. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen (z. B. Kündigung, Aufhebungsvertrag) bleibt unberührt. Auch in diesen Fällen, in denen aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis heraus eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zugebilligt wird, d. h. durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers nicht vor Beginn des 7. Kalendermonats nach dem Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit geleistet wird, ist ein Fortbestehen der entgeltlichen Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV anzunehmen, solange das Arbeitsverhältnis besteht, jedoch längstens für einen Monat.

Das Fortbestehen des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV verdrängt die etwaige Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgrund des Rentenbezugs.

# 8 Flexible Arbeitszeitregelungen

Wertguthabenvereinbarung

Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn während dieser Zeit Arbeitsentgelt aus einem **Wertguthaben** nach § 7b SGB IV fällig ist und dieses Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen 12 Kalendermonate bezogenen Arbeitsentgelt abweicht. Dies gilt entsprechend, wenn während einer Freistellung von bis zu drei Monaten Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen fällig ist (**flexible Arbeitszeitmodelle** – § 7 Abs. 1a SGB IV).

Flexible Arbeitszeit

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 Abs. 1a SGB IV vor, so besteht für die Dauer der Freistellungsphase grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen.

Zu den Rahmenbedingungen bei flexibler Arbeitszeit haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ein gemeinsames Rundschreiben unter dem Datum vom 31. März 2009 sowie einen dieses Rundschreiben ergänzenden Frage- und Antwortkatalog vom 13. April 2010 herausgegeben. Sie sind im Internet abrufbar.

## 8.1 Jobsharing

Jobsharing

Bei **Jobsharing-Teilzeitarbeitsverhältnissen** ist von einem durchgehenden, auch in den Freizeitperioden fortbestehenden versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt auszugehen, wenn

- der Arbeitsvertrag sowie die Dienstbereitschaft aufseiten des Arbeitnehmers und die Verfügungsbefugnis aufseiten des Arbeitgebers während der Freizeitperioden grundsätzlich fortbestehen und
- das Arbeitsentgelt gleichmäßig auf alle Entgeltzeiträume (mit oder ohne Arbeitsleistung) aufgeteilt und kontinuierlich ausgezahlt wird.

## 8.2 Altersteilzeitarbeit

Das **Altersteilzeitgesetz** (AltTZG) vom 23. Juli 1996 sah ursprünglich einen Beginn der Altersteilzeitarbeit bis spätestens 31. Dezember 2009 vor. Zwischenzeitlich wurde es wiederholt geändert und ergänzt.

Altersteilzeit kann jetzt auch noch nach dem 31. Dezember 2009 – dann allerdings ohne Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit – angetreten werden, solange das AltersTZG, die steuerrechtlichen Regelungen und die spezialgesetzlichen Regelungen im Sozialgesetzbuch bestehen bleiben. In § 1 Abs. 3 AltTZG in der Fassung des Jahressteuergesetzes 2008 ist dies bestätigt worden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zu den Auswirkungen des AltTZG auf Altersteilzeitarbeit das Rundschreiben vom 2. November 2010 herausgegeben. Dieses ist im Internet abrufbar.

Darüber hinaus enthält die Ausgabe 2/2020 von summa summarum (Titel: Corona – Auswirkungen in der Sozialversicherung) unter der Rubrik „Altersteilzeit“ erweiterte Auslegungen zur Arbeits- und Freistellungsphase.

# 9 Gesellschafter und Organmitglieder

Personen, die in Unternehmen arbeiten, an denen sie selbst finanziell beteiligt sind, haben oftmals eine Doppelstellung. Einerseits nehmen sie Unternehmerfunktionen wahr und andererseits verrichten sie als Arbeitnehmer gegen Bezahlung fremdbestimmte Arbeit. Gleiches gilt für Organmitglieder wie beispielsweise Geschäftsführer einer GmbH oder Mitglieder des Vorstands einer AG, wenn sie am Kapital des Unternehmens nicht beteiligt sind. Wie auch sonst bei der Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status sind auch hier das Vorhandensein eines Unternehmerrisikos und die Möglichkeit der Gestaltung des eigenen Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses wesentliche Merkmale zur Beurteilung, ob eine selbständige Tätigkeit oder eine (versicherungspflichtige) Beschäftigung vorliegt. Grundsätzlich sind dabei die tatsächlichen Verhältnisse entscheidend. Das BSG hat aber in jüngster Zeit in mehreren Urteilen zum Ausdruck gebracht, dass den sich aus dem Gesetz oder der Satzung ergebenden Rechtspositionen Vorrang gegenüber den in der Praxis bestehenden Zuständen einzuräumen ist.

## 9.1 Abgrenzungskriterien

Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis des Gesellschafters oder Organmitglieds wird nicht schon dadurch ausgeschlossen, dass der Dienstleistende an der Gesellschaft, für die er arbeitet, kapitalmäßig beteiligt ist. Versicherungspflicht in der Sozialversicherung liegt allerdings dann nicht vor, wenn der mitarbeitende Gesellschafter

- → persönlich unbeschränkt für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft haftet oder
- → nur nach dem Gesellschaftsvertrag zur Mitarbeit berechtigt und verpflichtet ist oder
- → die Geschicke der Gesellschaft maßgebend beeinflussen, insbesondere Beschlüsse zuungunsten seines Mitarbeitsverhältnisses verhindern kann oder
- → für seine Mitarbeit nur einen höheren Gewinnanteil oder eine vom Gewinn und Verlust der Gesellschaft abhängige Vergütung erhält.

## 9.2 Bürgerlich-rechtliche Gesellschaft (BGB-Gesellschaft)

Gesellschafter einer BGB-Gesellschaft

Die Mitarbeit eines **BGB-Gesellschafters** im Geschäftsbetrieb vollzieht sich nicht im Rahmen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, wenn er persönlich unbeschränkt für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft haftet. Bei der Beurteilung dieser Haftungsprinzipien kommt es ausschließlich auf das Außenverhältnis an. Maßgebend ist also, ob der Gesellschafter

- → für Außenstehende erkennbar als Gesellschafter und Unternehmer in Erscheinung tritt (Außengesellschaft) oder
- → nicht in Erscheinung tritt (Innengesellschaft).

Im Fall der Außengesellschaft folgt aus der nach außen erkennbaren Mitunternehmerstellung des Gesellschafters seine persönliche unbeschränkte Haftung. Demzufolge besteht in diesen Fällen kein Beschäftigungsverhältnis zur Gesellschaft und damit auch keine Sozialversicherungspflicht. Im Fall der Innengesellschaft bestehen gesellschaftsrechtliche Beziehungen nur im Innenverhältnis. Der mitarbeitende Gesellschafter ist kein persönlich haftender Mitunternehmer, sondern nur stiller Teilhaber. In diesen Fällen ist für den Gesellschafter das Bestehen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

## 9.3 Offene Handelsgesellschaft (OHG)

Gesellschafter einer OHG

Die **Gesellschafter einer OHG** haften persönlich und unbeschränkt für alle Verbindlichkeiten der Gesellschaft, sodass sie nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

## 9.4 Kommanditgesellschaft (KG)

Gesellschafter einer KG

Bei einer **KG** haften die Komplementäre für die Gesellschaftsschulden uneingeschränkt auch mit ihrem Privatvermögen und unterliegen demzufolge ebenfalls nicht der Sozialversicherungspflicht. Hingegen unterliegen Kommanditisten der Sozialversicherungspflicht, wenn sie weder aufgrund ihrer Kapitalbeteiligung noch nach den ihnen im Gesellschaftsvertrag eingeräumten Befugnissen maßgeblichen Einfluss in der Kommanditgesellschaft besitzen.

## 9.5 Stille Gesellschaft

Stille Gesellschafter

In der stillen Gesellschaft obliegt die Geschäftsführung allein dem Inhaber. Der mitarbeitende **stille Gesellschafter** hat keinerlei Mitbestimmungsrechte. Da insoweit eine Weisungsgebundenheit des stillen Gesellschafters gegeben ist, besteht ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

## 9.6 GmbH & Co. KG

Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Gesellschafter ist bei dieser Sonderform der Kommanditgesellschaft grundsätzlich nach den allgemein für die Kommanditgesellschaft geltenden sozialversicherungsrechtlichen Grundsätzen vorzunehmen.

## 9.7 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und Vorgründungs-GmbH

Gesellschafter einer GmbH

Der **Gesellschafter einer GmbH** unterliegt grundsätzlich nicht der Sozialversicherungspflicht, sofern er aufgrund seines Kapitalanteils maßgeblichen Einfluss auf die GmbH nehmen kann oder beherrschend im Unternehmen tätig ist.

Geschäftsführer einer GmbH

Der **Geschäftsführer einer GmbH** steht nach der ständigen Rechtsprechung des BSG in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, wenn er

- → funktionsgerecht dienend am Arbeitsprozess der GmbH teilnimmt,
- → für seine Geschäftsführertätigkeit ein entsprechendes Arbeitsentgelt erhält und
- → keinen maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der GmbH kraft seines Anteils am Stammkapital geltend machen kann.

Dies gilt für die Gesellschafter bzw. Geschäftsführer einer Vorgründungs-GmbH entsprechend.

Das BSG misst bei der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit vor allem der Rechtsmacht des Betroffenen besonders große Bedeutung bei; ei-

ne eventuelle faktische Machtposition im Unternehmen fällt demgegenüber weniger stark ins Gewicht (Ausführungen zu den BSG-Urteilen vom 29. August 2012 vgl. summa summarum Ausgaben 6/2012 und 4/2013; Statusfeststellung siehe Abschnitt Obligatorisches Anfrageverfahren für Ehegatten/Lebenspartner, Abkömmlinge und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer). Die Rechtsmacht kann auch nicht wirksam durch Stimmbindungsvereinbarungen oder ähnliche Gestaltungen abbedungen werden.

Darüber hinaus hat das BSG mit Urteil vom 30. April 2013 konkretisiert, dass sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Erwerbstätigkeit im Einzelunternehmen eines Familienangehörigen nicht wesentlich von der Erwerbstätigkeit in einer Familien-GmbH unterscheidet (Details vgl. summa summarum Ausgabe 1/2014).

Mit seinen Urteilen v. 29. Juli 2015 (B 12 KR 23/13 R und B 12 R 1/15 R) hat das BSG seine „Rechtsmacht-Rechtsprechung“ konsequent weitergeführt. Weder faktische Weisungsfreiheit in der betrieblichen Praxis noch alleiniges Fachwissen noch Bürgschaften noch weitreichende Befugnisse bei der Unternehmensführung können die Rechtsmacht ersetzen. Im Konfliktfall zählt nur diese (vgl. summa summarum Ausgabe 3/2016).

Am 11. November 2015 hat sich das BSG in drei Urteilen insbesondere mit der Wirkung von Stimmbindungsverträgen, Stimmrechtsübertragungen und Stimmrechtsvollmachten befasst. Der erkennende Senat hat überdies die Auffassung der Sozialversicherungsträger zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH bestätigt (vgl. summa summarum Ausgaben 1/2016 und 3/2016): In dem Verfahren B 12 KR 10/14 R ging es um die Frage, ob allein weitreichende Entscheidungsbefugnisse und finanzielle Einstandspflichten gegenüber der GmbH einen Gesellschafter-Geschäftsführer zu einem Selbständigen machen. Das BSG hat entschieden, dass die Annahme eines eigenen Unternehmerrisikos nicht allein deshalb gerechtfertigt ist, dass der Kläger für die GmbH hohe Darlehensverbindlichkeiten einging und eine weitere Darlehensforderung

gegen die GmbH erwarb. Ebenso verhält es sich mit dem Umstand, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer der GmbH Gehalt als Darlehen zur Verfügung stellt. Zugunsten einer Selbständigkeit wirkte sich auch die gesellschaftsrechtliche Stellung der nur mit 6 % bzw. 30 % am Stammkapital der GmbH beteiligten und auch nicht über eine Sperrminorität verfügenden Kläger nicht aus. Das BSG misst einer nur auf Zeiten eines harmonischen Zusammenwirkens unter Familienmitgliedern beschränkten „Schönwetter-Selbständigkeit" sozialversicherungsrechtlich keine entscheidende Bedeutung zu. Ebenso ist es irrelevant, wenn der Kläger aufgrund seiner Fachkenntnisse und seiner faktischen Stellung „Kopf und Seele" der GmbH gewesen sei. Das Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände steht einer Anerkennung entsprechender für das Leistungsrecht entwickelter Grundsätze im Versicherungsrecht entgegen.

In dem Verfahren B 12 KR 13/14 R ging es um die Wirkung eines Stimmbindungsvertrags. An der Eigenschaft als Beschäftigte änderte sich nichts dadurch, dass die Klägerin mit ihrem Ehemann einen „Stimmbindungsvertrag" abschloss. Sie erhielt auch dadurch im Innenverhältnis keine Rechtsmacht eingeräumt, die es ihr gestattet hätte, Einzelweisungen des Geschäftsführers an sich im Bedarfsfall jederzeit zu verhindern. Eine Stimmrechtsvereinbarung ist nicht geeignet, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsmachtverhältnisse ohne weiteres mit sozialversicherungsrechtlicher Wirkung zu verschieben. Der Stimmbindungsvertrag kann von jedem Gesellschafter zumindest aus wichtigem Grund gekündigt werden. Bei Eintreten eines Konfliktfalls zwischen den Gesellschaftern käme es daher allein auf die den Beteiligten aufgrund des Kündigungsrechts zustehende Rechtsmacht an.

In dem Verfahren B 12 R 2/14 R hat sich das BSG mit der Wertung einer Stimmrechtsübertragung befasst. Das BSG hat es als gesellschaftsrechtlich unwirksam und sozialversicherungsrechtlich unbeachtlich angesehen, dass dem zu Beurteilenden von seiner Ehefrau (= Mehrheitsgesellschafterin und Alleingeschäftsführerin) und später vom gemeinsamen

Sohn der Eheleute GmbH-Stimmrechte übertragen wurden. Nach dem gesellschaftsrechtlichen Abspaltungsverbot kann das Stimmrecht eines Gesellschafters nämlich nicht ohne den dazugehörigen Geschäftsanteil übertragen werden (vgl. BGH-Urteil vom 11. November 1976, II ZR 119/75). Es konnte offen bleiben, ob die getroffenen Vereinbarungen jeweils ersatzweise als Stimmrechtsvollmacht auszulegen sind. In beiden Fällen hätte die Ausübung des Stimmrechts nur widerruflich übertragen werden können, weil eine Stimmrechtsvollmacht nach der Rechtsprechung des BGH widerruflich sein muss (vgl. Urteil vom 11. November 1976, Az. aaO.). Eine der Abtretung des Stimmrechts gleich zu setzende Vollmacht ist unwirksam (vgl. BGH-Urteil vom 17. November 1986, II ZR 96/86). Im Fall einer Stimmrechtsvollmacht hätte die Ehefrau des zu Beurteilenden, später sein Sohn, jederzeit die Vollmacht widerrufen und so wieder vollumfänglich über ihr/sein Stimmrecht verfügen können.

Am 14. März 2018 hat der 12. Senat des BSG zwei weitere Entscheidungen zu Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH getroffen. In beiden Fällen betonte das BSG, dass es nicht darauf ankomme, dass ein Geschäftsführer einer GmbH im Außenverhältnis weitreichende Befugnisse habe und ihm häufig Freiheiten hinsichtlich der Tätigkeit, z. B. bei den Arbeitszeiten, eingeräumt würden. Entscheidend sei vielmehr der Grad der rechtlich durchsetzbaren Einflussmöglichkeiten auf die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung ( B 12 KR 13/17 R und B 12 R 5/16 R).

Unter welchen Bedingungen auch bei mitarbeitenden Mehrheitsgesellschaftern einer GmbH ohne Geschäftsführerfunktion ein Beschäftigungsverhältnis anzunehmen ist, hat das BSG in einer Entscheidung vom 12. Mai 2020 (B 12 KR 30/19 R) ausgeführt. Dies ist dann der Fall, wenn es dem Mehrheitsgesellschafter aufgrund satzungsrechtlicher Einschränkungen nicht möglich ist, die eigene Abhängigkeit – ausgedrückt durch das ihm gegenüber bestehende Direktionsrecht des Geschäftsführers – jederzeit durch Herbeiführung eines entsprechenden Gesellschafterbeschlusses beenden zu können (weitere Ausführungen in summa summarum Ausgabe 4/2020).

Rechtsanwälte, die als Gesellschafter-Geschäftsführer einer Rechtsanwaltsgesellschaft tätig sind, können aufgrund abhängiger Beschäftigung sozialversicherungspflichtig sein. Dies ist nicht von vornherein deshalb ausgeschlossen, weil Rechtsanwälte unabhängige Organe der Rechtspflege sind (BSG-Urteil vom 28. Juni 2022 – B 12 R 4/20 R). Ausführliche Informationen zu diesem Themenkomplex können der Ausgabe 1/2023 von summa summarum entnommen werden.

Darüber hinaus enthält die Anlage 3 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 1. April 2022 weitere detaillierte Ausführungen.

### 9.8 GmbH als haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft

Nach dem Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) kann eine GmbH in der (Unter-)Form der haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkte UG) mit einem sehr geringen Stammkapital gegründet werden (§ 5a GmbHG). Teile der Jahresüberschüsse sind dann für bestimmte Zwecke zu verwenden. Die haftungsbeschränkte UG kann bei Erreichen von 25.000 Euro Stammkapital in eine GmbH umgewandelt werden.

Da es sich bei der haftungsbeschränkten UG um eine (Unter-)Form der GmbH handelt, gelten für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Gesellschafter/Geschäftsführer hier auch die für die GmbH entwickelten Grundsätze.

### 9.9 Englische Limited

**Limited oder Ltd.**

Die Anerkennung einer englischen **Limited** („Private Company limited by shares“) mit tatsächlichem Verwaltungssitz in Deutschland analog einer GmbH/Kapitalgesellschaft gründete auf der EU-Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs. Seit 1. Januar 2021 wird die englische Limited daher nach deutschem Recht nicht mehr als Kapitalgesellschaft, sondern als Personengesellschaft behandelt. Für die Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern gelten daher die Ausführungen zur BGB-Gesellschaft (siehe Abschnitt Bürgerlich-

rechtliche Gesellschaft (BGB-Gesellschaft)) bzw. zur OHG (siehe Abschnitt Offene Handelsgesellschaft (OHG)) sinngemäß.

## 9.10 Aktiengesellschaft (AG)

**Aktionäre einer AG**

Mitarbeitende **Aktionäre** sind – unabhängig von der Anzahl der von ihnen gehaltenen Aktien – immer abhängig Beschäftigte der AG. Die Geschäftsführung ist in einer AG allein dem Vorstand vorbehalten (§§ 76 Abs. 1, 111 Abs. 4 AktG) und kann – anders als in einer GmbH – nicht auf ein anderes Organ übertragen werden. Deshalb können Aktionäre einer AG auch nicht über eine ausreichende Rechtsmacht verfügen, um selbständig tätig zu sein. An der bisherigen Rechtsauffassung, wonach ein Beschäftigungsverhältnis eines mitarbeitenden Aktionärs zur AG ausgeschlossen ist, wenn er über die Aktienmehrheit verfügt und damit eine die AG beherrschende Stellung einnimmt, wird nicht mehr festgehalten.

Ein alleiniger Aktionär, der zugleich alleiniges Vorstandsmitglied einer AG ist, übt jedoch ausnahmsweise eine selbständige Tätigkeit aus (BSG-Urteil vom 2. März 2010 – B 12 AL 1/09 R).

**Vorstandsmitglieder einer AG**

**Vorstandsmitglieder einer AG** stehen in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV. Sie unterliegen zwar grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, aber aufgrund der ausdrücklichen Regelung in § 1 Satz 3 SGB VI nicht der Rentenversicherungspflicht in der Tätigkeit als Vorstandsmitglied einer AG. In der Arbeitslosenversicherung sind Vorstandsmitglieder von AGen in dieser Tätigkeit versicherungsfrei (§ 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III). Konzernunternehmen im Sinne von § 18 AktG gelten als ein Unternehmen.

Über den gesetzlichen Wortlaut hinaus sind auch Vorstandsmitglieder großer Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit von der Renten- und Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen, weil diese durch eine Reihe von Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes den Vorstandsmitgliedern von AGen gleichgestellt sind (BSG-Urteil vom 27. März 1980 –12 RAr 1/79).

Mit der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) hat der europäische Gesetzgeber eine neue, neben den bisherigen Gesellschaftsformen mitgliedstaatlich nationalen Rechts stehende, europäische Gesellschaftsform geschaffen. Die Umsetzung in nationales Recht erfolgte mit dem SE-Ausführungsgesetz (SEAG) vom 22. Dezember 2004. Die SE (Socitas Europaea) ist eine europäische Kapitalgesellschaft. Organe der SE sind neben der Hauptversammlung der Aktionäre entweder ein Aufsichts- und ein Leitungsorgan (dualistisches System) oder (nur) ein Leitungsorgan, der Verwaltungsrat (monistisches System). Neben dem Verwaltungsrat sind für das monistische System geschäftsführende Direktoren vorgesehen, die zugleich Mitglieder des Verwaltungsrates sein können.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben Festlegungen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung in Deutschland beschäftigter Organe einer SE mit monistischer oder dualer Struktur getroffen. Nähere Informationen können den Besprechungsergebnissen der Spitzenorganisation der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 13./14. Oktober 2009 (TOP 1), am 24. März 2021 (TOP 1) sowie der Ausgabe 2/2021 von summa summarum entnommen werden.

### 9.11 Mitglieder von Organen ausländischer Kapitalgesellschaften

Das BSG hat in seinem Urteil vom 27. Februar 2008 (B 12 KR 23/06 R) entschieden, dass ein in Deutschland beschäftigtes Mitglied des Board of Directors einer private limited company irischen Rechts – auch unter Berücksichtigung des Rechts der Europäischen Gemeinschaft – nicht wie ein Mitglied des Vorstands einer deutschen AG zu behandeln ist.

Die Sozialversicherungsträger messen den vom BSG aufgestellten Grundsätzen für Kapitalgesellschaftsformen der EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich ihrer Vergleichbarkeit mit einer AG nach deutschem Recht bzw. einer GmbH nach deutschem Recht grundsätzliche Bedeutung zu.

Aus einer Übersicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ergibt sich, welche Kapitalgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU als Parallelformen der deutschen AG betrachtet und welche Gesellschaftsformen mit der deutschen GmbH vergleichbar sind. Diese Übersicht ist Bestandteil der Ausgabe 3/2009 von summa summarum.

### 9.12 Genossenschaft

Mitglieder einer Genossenschaft

**Mitglieder einer Genossenschaft**, die in einem Beschäftigungsverhältnis zur Genossenschaft stehen, unterliegen unter den üblichen Bedingungen der Sozialversicherungspflicht.

Vorstandsmitglieder von Genossenschaften

Die **Vorstandsmitglieder von Genossenschaften**, die neben ihrer Funktion als Organmitglied die Geschäfte der Genossenschaft führen und hierbei an Weisungen der Generalversammlung gebunden sind sowie einer umfassenden Beaufsichtigung durch den Aufsichtsrat unterliegen und für ihre Geschäftsführertätigkeit eine monatlich gleichbleibende Vergütung erhalten, stehen ebenfalls in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Genossenschaft und sind sozialversicherungspflichtig.

### 9.13 Vereine

Mitglieder von Vereinen

**Mitglieder eingetragener rechtsfähiger Vereine**, die in ihrem Verein mitarbeiten, können abhängig Beschäftigte des Vereins sein.

Vorstandsmitglieder von Vereinen

Bei **Vorstandsmitgliedern** eines eingetragenen rechtsfähigen oder eines nicht rechtsfähigen Vereins ist im Einzelfall unter anderem zu prüfen, ob maßgeblicher Einfluss auf die Vereinsführung ausgeübt werden kann. Ist dies nicht der Fall, so kann ein abhängiges und damit versicherungsrechtlich relevantes Beschäftigungsverhältnis bestehen. Dies gilt, sofern die Vorstandsmitglieder eines rechtsfähigen Vereins für den Verein neben ihrer Organstellung eine dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsfunktion ausüben und für ihre Beschäftigung eine entsprechende Vergütung erhalten.

## 9.14 Kreditinstitute

Die **Vorstandsmitglieder von Kreditinstituten** sind sozialversicherungspflichtig, sofern sie keine Versorgungsanwartschaft zugesagt bekommen.

Handelt es sich bei dem Kreditinstitut um eine AG, gelten für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Vorstandsmitglieder die Ausführungen zur Aktiengesellschaft (siehe Abschnitt Aktiengesellschaft (AG)) entsprechend.

## 9.15 Vorstandsmitglieder gesetzlicher Krankenkassen

Die **Vorstandsmitglieder von gesetzlichen Krankenkassen** bzw. von deren Verbänden unterliegen der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

In der Krankenversicherung sind sie regelmäßig wegen Überschreitens der JAE-Grenze nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. Abs. 6 oder 7 SGB V versicherungsfrei. Jedoch besteht für sie im Fall einer freiwilligen Krankenversicherung Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung.

## 9.16 Kommunale Zweckverbände

**Vorsitzende von kommunalen Zweckverbänden**

Die **Vorsitzenden eines kommunalen Zweckverbandes**, die ehrenamtlich tätig sind, sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Sie gehören zur Personengruppe der „ehrenamtlichen Beigeordneten“ und sind arbeitslosenversicherungsfrei im Sinne des § 27 Abs. 3 Nr. 4 SGB III. In den übrigen Zweigen der Sozialversicherung existiert eine vergleichbare Regelung nicht.

## 10 Mitarbeitende Ehegatten

Die Mitarbeit von Ehegatten kann

- → auf gesellschaftlicher Grundlage,
- → auf familienrechtlicher Basis,
- → in Gleichstellung mit dem Betriebsinhaber (z. B. als Mitunternehmer) oder
- → im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung

ausgestaltet sein. Nur ein echtes Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung unter Ehegatten begründet Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Deshalb ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Die Ehegatten tragen die Beweislast, wenn sie sich auf ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis berufen. Im Einzelnen müssen für das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- → Der Ehegatte ist im Betrieb als Arbeitnehmer eingegliedert, und die Beschäftigung wird tatsächlich ausgeübt,
- → ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt ist nicht nur vertraglich vereinbart, sondern wird auch regelmäßig gezahlt,
- → das Arbeitsentgelt wird als Betriebsausgabe gebucht,
- → von dem Arbeitsentgelt wird Lohnsteuer gezahlt und
- → der Ehegatte wird anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt.

Die Gewährung von Darlehen oder die Übernahme von Bürgschaften durch den beschäftigten Ehegatten ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung lediglich ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit, schließt aber ein Beschäftigungsverhältnis nicht aus.

Zur Statusfeststellung siehe Abschnitt Obligatorisches Anfrageverfahren für Ehegatten/Lebenspartner, Abkömmlinge und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer.

### 10.1 Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft

Bis zum 31. Dezember 2014 wurden für die Beurteilung der Versicherungspflicht von Familienangehörigen in der Landwirtschaft in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung die „Gemeinsamen Grundsätze zur Beurteilung der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung von mitarbeitenden Familienangehörigen in der Landwirtschaft“ vom 7. November 2001 herangezogen. In diesen Grundsätzen wurden Kriterien für ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Familienangehörigen festgelegt und konkretisiert. Ein Kriterium war, dass ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt vereinbart und regelmäßig gezahlt wird. Konkret wurde je ein dynamischer Grenzbetrag für die neuen und alten Bundesländer festgelegt, der 2014 in den neuen Bundesländern 580 Euro, in den alten Bundesländern 690 Euro betrug.

Vor dem Hintergrund des seit dem 1. Januar 2015 geltenden Mindestlohngesetzes und der damit verbundenen Pflicht zur Zahlung des allgemeinen Mindestlohnes wird nicht an diesen Grundsätzen festgehalten. Dies betrifft vor allem den dort bestimmten Grenzwert.

Für die Zeit ab 1. Januar 2015 haben sich das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, das Bundesministerium der Finanzen, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit auf neue Abgrenzungskriterien zwischen familienhafter Mitarbeit und Beschäftigung aus Sicht des Arbeitsrechts, der allgemeinen Sozialversicherung und der landwirtschaftlichen Sozialversicherung verständigt. Auch bei diesen Abgrenzungskriterien spricht die Zahlung eines angemessenen Arbeitsentgelts für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses. Als angemessen wird der Grenzbetrag nach § 2 Nr. 4 Buchstabe a des Bundesfreiwilligendienstgesetzes (6 % der Beitragsbemessungsgrenze der

allgemeinen Rentenversicherung, das sind im Jahr 2024 monatlich 453 Euro) angesehen. Eine Vergütung bis zu diesem Betrag gilt als Taschengeld. Dies gilt jedoch nicht, wenn sie als Betriebsausgabe berücksichtigt wird und nach den übrigen Kriterien von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist.

# 11 Unständig Beschäftigte

Unständig Beschäftigte

**Unständig** ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder der Natur der Sache nach befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag befristet ist. Als Woche ist dabei nicht die Kalenderwoche, sondern die Beschäftigungswoche zu verstehen.

Die Beschäftigungswoche ist ein Zeitraum von sieben aufeinander folgenden Kalendertagen, beginnend mit dem ersten Tag der Beschäftigung. Beschäftigungsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage sind bei der Dauer der Beschäftigung mitzuzählen. Dies bedeutet, dass Beschäftigungen, die jeweils – z. B. – von Montag bis Freitag (5-Tage-Woche) bzw. bis Samstag (6-Tage-Woche) oder auch – z. B. – von Donnerstag bis Mittwoch der folgenden Woche ausgeübt werden, keine unständigen Beschäftigungen darstellen. Wie lange an jedem einzelnen Arbeitstag gearbeitet wird, ist unerheblich. Wird an den üblichen arbeitsfreien Samstagen, Sonn- und Feiertagen gearbeitet, liegt eine Beschäftigung von weniger als einer Woche vor, wenn die Beschäftigung an weniger als 5 Tagen (5-Tage-Woche) bzw. an weniger als 6 Tagen (6-Tage-Woche) ausgeübt wird.

Der Natur der Sache nach ist eine Beschäftigung befristet, wenn vertraglich nicht die Arbeitsdauer, sondern eine bestimmte Arbeitsleistung vereinbart ist.

Ein ständiger Wechsel des Arbeitgebers oder ein Wechsel in der Art der Beschäftigung ist nicht Grundvoraussetzung für die Annahme einer unständigen Beschäftigung. Wiederholen sich Beschäftigungen von weniger als einer Woche bei demselben Arbeitgeber oder bei mehreren Arbeitgebern über einen längeren Zeitraum, so geht der Charakter einer unständigen Beschäftigung nicht verloren, wenn die Eigenart der Beschäftigung, die Art ihrer Annahme und Entlohnung einer unständigen Beschäftigung entspricht. Unständige Beschäftigungen können daher auch bei nur einem Arbeitgeber ausgeübt werden.

Unständig sind Beschäftigungen nicht, wenn es sich tatsächlich um eine Dauerbeschäftigung oder regelmäßig wiederkehrende Beschäftigungen handelt. Eine Dauerbeschäftigung liegt dann vor, wenn sich einzelne Arbeitsverrichtungen/-einsätze von Beginn an in gewissen Abständen vereinbarungsgemäß wiederholen und eine Verfügungsbereitschaft zwischen den Arbeitseinsätzen nicht ausgeschlossen ist.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gelten für unständig Beschäftigte besondere versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Regelungen, wenn sie die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben. Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind Personen, deren unständige Beschäftigung den eindeutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bildet.

In der Rentenversicherung finden nach dem BSG-Urteil vom 31. März 2017 – B 12 KR 16/14 R – die besonderen Regelungen auch dann Anwendung, wenn die unständige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Sofern die auf weniger als eine Woche befristete Beschäftigung geringfügig kurzfristig i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausgeübt wird und daher Versicherungsfreiheit besteht, finden die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für unständig Beschäftigte keine Anwendung.

In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht Versicherungspflicht als berufsmäßig unständig Beschäftigter, wenn die JAE-Grenze nicht überschritten wird. Für die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung gelten die allgemeinen Regelungen für abhängig Beschäftigte. Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind nach § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

**Hinweis: Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 21. November 2018 ein gemeinsames Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten herausgegeben.**

Darüber hinaus enthält die Ausgabe 4/2017 von summa summarum Aussagen zu den besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für unständig Beschäftigte.

# 12 Leiharbeitnehmer

Für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses ist nach § 7 SGB IV (siehe Abschnitt Beschäftigung) insbesondere ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. Ein solches liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert ist und seinem Direktionsrecht untersteht.

**Leiharbeitnehmer**

Obwohl der **Leiharbeitnehmer** durch die Verleihung (Arbeitnehmerüberlassung) faktisch in den Betrieb des Entleihers eingegliedert wird, und dieser auch das Direktionsrecht ausübt, kommt bei rechtmäßiger Arbeitnehmerüberlassung zwischen dem Beschäftigten und dem Entleiher kein Vertragsverhältnis zustande. Der Entleiher ist grundsätzlich nicht Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers.

Hieraus folgt, dass bei rechtmäßiger Arbeitnehmerüberlassung der Verleiher als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers für diesen die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen hat.

Für die Erfüllung der Zahlungspflicht des Verleihers haftet der Entleiher allerdings wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Die Haftung des Entleihers beschränkt sich auf die Beitragsschulden für den Zeitraum, für den dem Entleiher Arbeitnehmer überlassen wurden.

Als Verleiher darf nur tätig werden, wer eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit besitzt. Diese Erlaubnis wird von der zuständigen Regionaldirektion erteilt. Wird allerdings ein Leiharbeitnehmer nicht von einem amtlich zugelassenen Verleiher überlassen (unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung), so wird der Entleiher Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten.

## 13 Behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen

Die Beschäftigung von behinderten Menschen in geschützten Einrichtungen (Werkstätten für behinderte Menschen, Blindenwerkstätten, Anstalten und Heimen) unterliegt der Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Auf Art und Dauer der Beschäftigung sowie auf die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Arbeitsleistung kommt es nicht an. Unerheblich ist auch, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Hingegen ist dieser Personenkreis gemäß § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III grundsätzlich versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung.

## 14 Jugendliche behinderte Menschen

Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, sind versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Versicherungspflicht besteht auch für Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, in der Arbeitslosenversicherung allerdings nur, wenn ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden soll.

# 15 Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr

**Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr**

Eine Beschäftigung im Rahmen eines **freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres** (Jugendfreiwilligendienst im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligen – JFDG) führt zur Sozialversicherungspflicht, sofern die Teilnehmer vom Träger der jeweiligen Einrichtung Geldleistungen erhalten. Die Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte (siehe Abschnitt Geringfügige Beschäftigungen) finden auf diesen Personenkreis keine Anwendung.

# 16 Bundesfreiwilligendienst

**Bundesfreiwilligendienst**

Auf den **Bundesfreiwilligendienst**, der zwischen sechs und 24 Monaten dauern kann, sind die für die Jugendfreiwilligendienste geltenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden (siehe Abschnitt Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr). Die Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst sind damit grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Auch auf diesen Personenkreis sind die Regelungen für geringfügig Beschäftigte nicht anzuwenden.

## 17 Incoming-Freiwilligendienst

Teilnehmer am Incoming-Freiwilligendienst (also Freiwillige, die aus dem Ausland nach Deutschland kommen) unterliegen wie gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Arbeitnehmer der Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Die Freiwilligendienstleistenden erbringen Arbeitsleistungen, die mit der jeweiligen Arbeitsstelle vereinbart werden. Der Arbeitsumfang kann dabei dem einer Volltagsbeschäftigung entsprechen. Die Dienstleistenden erhalten in der Regel ein Taschengeld zuzüglich freier Unterkunft und Verpflegung.

## 18 Freiwilligendienste im Ausland

Bei Freiwilligendiensten außerhalb der EU-Mitgliedstaaten, Islands, Liechtensteins, Norwegens und der Schweiz sind die Voraussetzungen für eine Entsendebeschäftigung nach § 4 SGB IV nicht erfüllt, sodass Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht nicht eintritt.

Werden die Freiwilligendienste hingegen in EU-Mitgliedstaaten, in Island, Liechtenstein, Norwegen und in der Schweiz absolviert, so tritt Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung dann ein, wenn die europarechtlichen Entsendevoraussetzungen erfüllt sind (siehe Abschnitt Ausstrahlung und Einstrahlung).

# 19 Berufsvorbereitendes Soziales Jahr

Das Berufsvorbereitende Soziale Jahr (BSJ) ist ein berufliches Orientierungsjahr zwischen Schule, Ausbildung und Beruf für junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren. Durch die Teilnahme am BSJ wird ein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne begründet. Hierbei handelt es sich weder um eine Berufsausbildung oder ein (vorgeschriebenes) Praktikum noch um ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr (siehe Abschnitt Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr). Sofern die Teilnehmer ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von nicht mehr als 538 Euro im Monat erhalten, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor (siehe hierzu Abschnitt Geringfügige Beschäftigungen).

## 20 Strafgefangene

**Strafgefangene/Sicherungsverwahrte**

Zu unterscheiden ist zwischen **Strafgefangenen und Sicherungsverwahrten**, die während der Verbüßung einer Haftstrafe oder während einer Sicherungsverwahrung in strafanstaltseigenen Betrieben arbeiten, und denen, die während des Überleitungsstrafvollzugs (Freigänger) außerhalb der Strafanstalt eine ihnen vermittelte Arbeit gegen Arbeitsentgelt ausüben. In einem während des Überleitungsstrafvollzugs ausgeübten Beschäftigungsverhältnis besteht uneingeschränkt Sozialversicherungspflicht.

Strafgefangene und Sicherungsverwahrte, die in strafanstaltseigenen Betrieben arbeiten müssen, üben keine Beschäftigung aus, die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung begründet. Hingegen besteht nach § 26 Abs. 1 Nr. 4 SGB III Arbeitslosenversicherungspflicht, sofern für diese Beschäftigung Arbeitsentgelt, Ausbildungsbeihilfe oder Ausfallentschädigung bezogen wird.

## 21 Geistliche Genossenschaften

**Mitglieder geistlicher Genossenschaften**, Diakonissen und Angehörige ähnlicher Gemeinschaften sind während ihres Dienstes für die Gemeinschaft und auch während der Zeit ihrer außerschulischen Ausbildung grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Die Rentenversicherungspflicht besteht unabhängig von der Höhe eines persönlichen Barbezugs neben freiem Unterhalt.

Die Vorschriften über die geringfügige Beschäftigung (siehe Abschnitt Geringfügige Beschäftigungen) finden in der Rentenversicherung keine Anwendung. Sofern die betreffende Person satzungsmäßiges Mitglied seiner Gemeinschaft ist, besteht in der Rentenversicherung allerdings Versicherungsfreiheit, wenn nach den Regeln der Gemeinschaft Anwartschaft auf die in der Gemeinschaft übliche Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit oder im Alter zugesagt ist und die Erfüllung der Zusage gesichert ist.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht für diese Personen Versicherungsfreiheit, wenn sie nicht mehr als freien Unterhalt oder nur ein geringes Entgelt bezieht, das nur zur Beschaffung der unmittelbaren Lebensbedürfnisse wie Wohnung, Verpflegung, Kleidung und dergleichen ausreicht. Bei höherer Vergütung besteht Versicherungspflicht.

## 22 Organspender

Führt eine Organ- oder Gewebespende zu einem krankheitsbedingten Arbeitsausfall, besteht für den betroffenen Arbeitnehmer ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung für längstens sechs Wochen (§ 3a Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG). Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich gegen seinen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber wiederum hat gegen den Krankenversicherungsträger des Organempfängers einen Anspruch auf Erstattung der geleisteten Entgeltfortzahlung (§ 3a Abs. 2 EFZG). Während der Entgeltfortzahlung besteht das Beschäftigungsverhältnis in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht fort.

Weitergehende Ausführungen zur sozialen Absicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung bei einem längerfristigen Arbeitsausfall sind in summa summarum Ausgabe 2/2014 enthalten.

## 23 Flüchtlinge

Für die Beschäftigung von Flüchtlingen sind neben dem Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht besondere Regelungen des Asylgesetzes, des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung zu beachten. Nähere Einzelheiten hierzu sind in der Ausgabe 1/2016 von summa summarum enthalten.

# 24 Ausstrahlung und Einstrahlung

## 24.1 Ausstrahlung

Wird ein Beschäftigter im Rahmen seines in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber für eine im Voraus begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung ins Ausland entsandt (z. B. Montagearbeiter oder Wartungsingenieur), so unterliegt dieser Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht (**Ausstrahlung**).

Ausstrahlung

## 24.2 Einstrahlung

Umgekehrt tritt für einen Beschäftigten, der im Rahmen seines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber für eine im Voraus begrenzte Zeit befristet zur Arbeitsleistung in die Bundesrepublik Deutschland entsandt wird, keine Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften ein (**Einstrahlung**).

Einstrahlung

**Hinweis: Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 18. März 2020 eine gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer herausgegeben. Diese ist im Internet abrufbar.**

Darüber hinaus enthält das Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 5. Mai 2022 (TOP 2) Aussagen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Personen, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Arbeitsverhältnisses vorübergehend in Form mobilen Arbeitens in Deutschland tätig sind.

## 24.3 Sozialversicherungsabkommen

Ausgangspunkt für die versicherungsrechtliche Beurteilung im Rahmen von **Entsendungen** beschäftigter Arbeitnehmer ins Ausland (Ausstrahlung) und im Rahmen der zeitlichen Befristung ist die Feststellung, ob die Beschäftigung im vertragslosen Ausland, in einem Staat der Europäischen Union oder in einem Staat ausgeübt wird, mit dem ein entsprechendes **Sozialversicherungsabkommen** besteht. Bei einer Entsendung in das vertragslose Ausland gibt es keine bestimmte

Entsendung

Abkommen über soziale Sicherheit

zeitliche Höchstgrenze für die Weitergeltung deutschen Sozialversicherungsrechts.

Es muss bereits zum Beginn der Auslandsbeschäftigung feststehen, dass die Entsendung befristet ist.

Auch das europäische koordinierende Sozialrecht, welches in den Staaten der Europäischen Union gilt, und alle Sozialversicherungsabkommen sehen vor, dass Beschäftigte, die von ihren Arbeitgebern entsandt werden, nur dann in der deutschen Sozialversicherung versichert bleiben, wenn die Entsendung von vornherein zeitlich befristet ist.

**EG-Verordnung**

Die Entsendefrist beträgt höchstens 24 Monate (**Verordnung (EG)** Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009). Das anzuwendende Sozialversicherungsrecht wird mit der Bescheinigung A1 nachgewiesen. Diese Regelungen gelten seit dem 1. Januar 2011 auch für Drittstaatsangehörige. Seit dem 1. April 2012 sind im Verhältnis zur Schweiz, seit dem 1. Juni 2012 auch im Verhältnis zwischen Deutschland und den Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen die vorstehend genannten EG-Verordnungen anzuwenden (Einzelheiten zum europäischen Koordinierungsrecht werden auch in summa summarum behandelt. Das sind die relevanten Ausgaben: 2/2010, 1/2011, 3/2011 und 3/2019).

**Hinweis: Bei Entsendungen von Drittstaatsangehörigen aus der Schweiz nach Deutschland ist das deutsch-schweizerische Abkommen über Soziale Sicherheit anzuwenden, da die Schweiz die sog. Drittstaatsverordnung nicht übernommen hat und die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 somit auf diesen Personenkreis nicht anwendbar ist. Bei Entsendungen Drittstaatsangehöriger aus der Schweiz nach Deutschland stellt die Schweiz seit dem 1. Juli 2017 die „Entsendebescheinigung – Sozialversicherungsabkommen“ aus.**

Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die Staaten, mit denen die Bundesrepublik Deutschland Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, und nennt die Zeiträume, während der die deutschen Rechtsvorschriften im Rahmen des Auslandseinsatzes von Beschäftigten weiter Geltung

haben (es sind jedoch unter Umständen Verlängerungsanträge bzw. Ausnahmevereinbarungen über den Auslandseinsatz möglich).

| Staat, in dem die Entsendebeschäftigung ausgeübt wird | Zeitraum der Weitergeltung deutscher Rechtsvorschriften |
|---|---|
| EU-/EWR-Mitgliedstaaten[1] | 24 Monate |
| Albanien | 24 Monate |
| Australien | 48 Monate |
| Bosnien-Herzegowina | keine feste zeitliche Begrenzung |
| Brasilien | 24 Monate |
| Chile | 36 Monate |
| Indien | 48 Monate |
| Israel | keine feste zeitliche Begrenzung |
| Japan | 60 Monate |
| Nachfolgestaaten Bundesrepublik Jugoslawien (Montenegro, Kosovo, Serbien, Vojvodina) | keine feste zeitliche Begrenzung |
| Kanada/Quebec | 60 Monate |
| Marokko | 36 Monate |
| Moldau | 24 Monate |
| Nordmazedonien | 24 Monate |
| Philippinen | 48 Monate |
| Schweiz | 24 Monate |
| Südkorea | 24 Monate |
| Türkei | keine feste zeitliche Begrenzung |
| Tunesien | 12 Monate |
| Uruguay | 24 Monate |
| USA | 60 Monate |
| Volksrepublik China | 48 Monate |

[1] Belgien, Bulgarien, Estland, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern; auch in den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen gilt seit dem 1. Juli 2012 eine Entsendefrist von 24 Monaten.

**Hinweis: Das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland hat am 29. März 2017 dem Europäischen Rat den Austritt aus der EU nach Art. 50 des Vertrages über die EU (EUV) mitge-**

**teilt. Zuvor hatte sich am 23. Juni 2016 eine knappe Mehrheit der britischen Bevölkerung in einem Referendum für diesen Austritt entschieden.**

Das erforderliche Ratifizierungsverfahren des zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich ausgehandelten Austrittsabkommens (Brexit-Abkommen) wurde zwischenzeitlich durchgeführt. Der Austritt erfolgte zum 31. Januar 2020; das Abkommen ist am 1. Februar 2020 in Kraft getreten.

Das Brexit-Abkommen hat zum Ziel, einen geordneten Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU zu gewährleisten. Dazu gehört, dass Rechte von Staatsangehörigen der EU, Islands, Liechtensteins und Norwegens, der Schweiz und des Vereinigten Königreichs sowie darüber hinaus auch von Drittstaatsangehörigen geschützt werden sollen, die sich aus der bisherigen Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ergeben.

Das Austrittsabkommen enthält die Bedingungen der Trennung und Regelungen für eine Übergangsphase. Hiernach gab es eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020, in der die Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich weitgehend unverändert blieben. Dementsprechend fanden in der Übergangsphase die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 bis zum 31. Dezember 2020 weiterhin Anwendung.

Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bedeutete dies, dass das A1-Bescheinigungsverfahren auf jeden Fall bis zum 31. Dezember 2020 weiter galt. A1-Bescheinigungen, die bisher auf die Zeit bis 31. Januar 2020 befristet waren, mussten gegebenenfalls erneut beantragt werden.

Für die Zeit nach dem Ablauf des Übergangszeitraums am 31. Dezember 2020 gewähren die Vorschriften des Brexit-Abkommens zum Besitzschutz und Vertrauensschutz künftige soziale Sicherheit. Für Sachverhalte, die vor dem 1. Januar 2021 einen grenzüberschreitenden Bezug zum Vereinigten Königreich aufweisen, gelten die Regelungen zur Koordinie-

rung der Systeme der sozialen Sicherheit unter den im Austrittsabkommen genannten Voraussetzungen weiter.

Darüber hinaus haben sich das Vereinigte Königreich und die EU am 24. Dezember 2020 auf ein Handels- und Kooperationsabkommen („Partnerschaftsvertrag“) geeinigt, welches am 30. Dezember 2020 unterzeichnet wurde. Mit Beschluss (EU) 2020/2252 des Rates vom 29. Dezember 2020 wurde festgelegt, dass das Abkommen ab dem 1. Januar 2021 vorläufig angewendet wird, bis die für das Inkrafttreten erforderlichen Verfahren im Vereinigten Königreich und der EU abgeschlossen sind. Das Europäische Parlament hat dem Handels- und Kooperationsabkommen am 27. April 2021 zugestimmt. Nach dem vorläufigen Inkrafttreten am 1. Januar 2021 trat dieser Partnerschaftsvertrag ab 1. Mai 2021 endgültig in Kraft.

Bei einem erstmaligen grenzüberschreitenden Sachverhalt zwischen EU, EWR oder Schweiz einerseits und dem Vereinigten Königreich andererseits findet der Partnerschaftsvertrag bzw. das darin enthaltene Protokoll zur Koordinierung der sozialen Sicherheit Anwendung. Das Handels- und Kooperationsabkommen sowie dessen Protokoll übernehmen spiegelbildlich im Wesentlichen die bisher innerhalb der EU und auch aufgrund der Übergangsfrist des Brexit-Abkommens geltenden Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009.

## 25 Krankenversicherungsfreiheit für Höherverdienende

**Jahresarbeitsentgeltgrenze**

Arbeitnehmer sind krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die **Jahresarbeitsentgeltgrenze** übersteigt. Entsprechend besteht auch in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht.

Die Versicherungsfreiheit besteht von Beginn der Beschäftigung an, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung (Prognose) die JAE-Grenze übersteigt. Unterliegt der Arbeitnehmer hingegen zunächst der Versicherungspflicht, weil die JAE-Grenze nicht überschritten ist, endet diese im Falle der Entgelterhöhung mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens, vorausgesetzt, dass das zu erwartende regelmäßige Arbeitsentgelt des nächsten Kalenderjahres auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAE-Grenze übersteigt. Dieses Entgelt ist ebenfalls im Wege einer Prognose festzustellen. Bei rückwirkender Erhöhung des Arbeitsentgelts endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist.

Weitergehende Ausführungen zum Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht wegen Überschreitens der JAE-Grenze und der damit im Zusammenhang stehenden Prognoseentscheidung können der Ausgabe 1/2019 von summa summarum entnommen werden.

Bei der Feststellung der für den Arbeitnehmer maßgebenden JAE-Grenze wird im Übrigen danach differenziert, ob der Arbeitnehmer am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert war. In diesen Fällen gilt die „besondere“ JAE-Grenze, in allen anderen Fällen die „allgemeine“ JAE-Grenze.

| Jahreswerte in EUR | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| „Allgemeine“ JAE-Grenze (§ 6 Abs. 6 SGB V) | 62.550 | 64.350 | 64.350 | 66.600 | 69.300 |
| „Besondere“ JAE-Grenze (§ 6 Abs. 7 SGB V) | 56.250 | 58.050 | 58.050 | 59.850 | 62.100 |

Wird die JAE-Grenze im Laufe eines Kalenderjahres nicht nur vorübergehend unterschritten (z. B. bei Herabsetzung der Arbeitszeit und daraus folgend einer Reduzierung des Arbeitsentgelts), endet die Krankenversicherungsfreiheit unmittelbar und nicht erst zum Ende des Kalenderjahres.

Übt ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine während des Studiums ausgeübte krankenversicherungsfreie Beschäftigung als sog. Werkstudent beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt oberhalb der JAE-Grenze aus, besteht Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung mit Beginn dieser Beschäftigung.

Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Arbeitnehmer, deren Versicherungspflicht wegen Überschreitens der maßgebenden JAE-Grenze mit Ablauf des Kalenderjahres endet, wird grundsätzlich als freiwillige Mitgliedschaft fortgeführt, wenn das Mitglied nicht innerhalb von zwei Wochen nach Hinweis der Krankenkasse über die Austrittsmöglichkeiten seinen Austritt erklärt.

Besteht bisher Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung wegen Überschreitens der JAE-Grenze und tritt durch Anhebung der JAE-Grenze Versicherungspflicht ein, kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten einen Antrag auf Befreiung stellen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Ausführliche Informationen enthalten die „Grundsätzlichen Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ des GKV-

Spitzenverbandes vom 20. März 2019. Es handelt es sich um eine Zusammenfassung der bisher angewandten Grundsätze mit empfehlendem Charakter.

Weitere Informationen können der Ausgabe 3/2019 von summa summarum entnommen werden.

# 26 Geringfügige Beschäftigungen

Eine Beschäftigung kann

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

→ nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (**geringfügig entlohnte Beschäftigung** – siehe Abschnitt Geringfügig entlohnte Beschäftigungen)

oder

Kurzfristige Beschäftigung

→ nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wegen ihrer kurzen Dauer (**kurzfristige Beschäftigung** – siehe Abschnitt Kurzfristige Beschäftigungen)

geringfügig sein. Es ist daher zu unterscheiden, ob es sich bei der zu beurteilenden Beschäftigung um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt.

Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich grundsätzlich dadurch, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig und eine kurzfristige Beschäftigung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt wird. Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung hat unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn bzw. bei jeder Änderung der Verhältnisse zu erfolgen. Eine Veränderung der Verhältnisse liegt auch vor, wenn sich die Geringfügigkeitsgrenze ändert.

Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung gelten nach § 8a Satz 1 SGB IV auch für Beschäftigungen in Privathaushalten (siehe Abschnitt Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten). Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt nach § 8a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

Nach § 7 Abs. 1 SGB V, § 27 Abs. 2 SGB III ist in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, wer eine geringfügige Beschäftigung ausübt. Dies gilt in

der Rentenversicherung nur für kurzfristige Beschäftigungen. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen gelten seit dem 1. Januar 2013 neue Regelungen in der Rentenversicherung. Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung können je nach Sachverhalt rentenversicherungspflichtig, rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit sein.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2015 wurde die Behandlung geringfügiger Beschäftigungen erneut geändert. Die für die Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen maßgebende Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres wurde zunächst für eine Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht. Seit dem 1. Januar 2019 gilt diese Zeitgrenze dauerhaft.

In der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 galten als Folge der Corona-Pandemie erweiterte Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen (fünf Monate/115 Arbeitstage). Für Beschäftigungszeiträume 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021 wurde die Zeitgrenze übergangsweise auf vier Monate bzw. 102 Arbeitstage erhöht. Analog zur Änderung bei der kurzfristigen Beschäftigung galten die geänderten Zeitgrenzen ebenfalls für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Nähere Erläuterungen enthält die Ausgabe 2/2020 von summa summarum.

**Hinweis: Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zuletzt am 14. Dezember 2023 Richtlinien zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Geringfügigkeits-Richtlinien) herausgegeben. Darüber hinaus sind für Beschäftigungszeiträume bis 31. Oktober 2021 die ergänzenden Ausführungen in der Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung**

**vom 31. Mai 2021 zur vorübergehenden Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen zu beachten.**

## 26.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### 26.1.1 Versicherung

Die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze betrug vom 1. Januar 2013 bis zum 30. September 2022 konstant 450 Euro. Vom 1. Oktober 2022 an entwickelt sich die Geringfügigkeitsgrenze dynamisch und orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Sie soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert ermöglichen, wenn der Mindestlohn steigt. Aufgrund des ab 1. Januar 2024 geltenden Mindestlohns in Höhe von 12,41 Euro je Zeitstunde beträgt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze ab diesem Zeitpunkt 538 Euro.

Die Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze lautet: Mindestlohn x 130 : 3 (auf volle Euro gerundet). Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Vom 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2023 galten Übergangsregelungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung für Beschäftigungsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520 Euro im Monat, die seit dem 1. Oktober 2022 grundsätzlich geringfügig entlohnt waren, jedoch aus Bestandsschutzgründen weiterhin der Versicherungspflicht unterlagen und infolgedessen wie nicht geringfügige versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigungen bewertet wurden.

Sofern Beschäftigte von diesen Bestandsschutzregelungen Gebrauch gemacht haben, endete die Versicherungspflicht in diesen Beschäftigungen am 31. Dezember 2023. Ab 1. Januar 2024 werden auch diese Beschäftigungen als geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Die Beschäftigungen sind dann entsprechend ab- und neu anzumelden.

Die Geringfügigkeitsgrenze gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.

Für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Hierbei wird allerdings eine geringfügig entlohnte Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgenommen. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung werden geringfügige und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet.

Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig; das heißt, sie werden in der Rentenversicherung kraft Gesetzes an der Beitragszahlung beteiligt. Sie haben aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen und somit von der Zahlung ihres Beitragsanteils befreit zu werden.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnt Beschäftigte versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

Weitergehende Informationen zur Reform der Minijobs, zum Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze und zu den Übergangsregelungen können den Ausgaben Ausgabe 3/2022 und 4/2023 von summa summarum entnommen werden.

### 26.1.2 Beiträge und Meldungen

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung
Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss unter bestimmten Voraussetzungen **Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung** bzw. gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen. Die Pauschalbeitragssätze betragen in der Krankenversicherung 13 % und in der Rentenversicherung 15 % des Arbeitsentgelts. Bei Zahlung von Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung beläuft sich der Beitragsanteil des

Arbeitgebers ebenfalls auf 15 % des Arbeitsentgelts. Im Falle der Zahlung von Pauschalbeiträgen oder Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung hat der Arbeitgeber im Übrigen die Möglichkeit, eine **Pauschsteuer** in Höhe von 2 % zu zahlen.

Pauschsteuer

Arbeitnehmer, die der Rentenversicherungspflicht unterliegen müssen in der Regel 3,6 % des Arbeitsentgelts als Eigenanteil aufbringen, also den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers in Höhe von 15 % um die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitragssatz von 18,6 % aufstocken.

Beschäftigte in privaten Haushalten

Für geringfügig entlohnte **Beschäftigungen im Privathaushalt** betragen die Beitragssätze für die vom Arbeitgeber zu tragenden Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5 % des Arbeitsentgelts. Hier beläuft sich der Eigenanteil des Arbeitnehmers bei vorliegender Rentenversicherungspflicht somit auf 13,6 % des Arbeitsentgelts.

Die Durchführung des Beitrags- und Meldeverfahrens für geringfügig Beschäftigte – einschließlich der in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten – obliegt der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der Rentenversicherung. Diese Aufgabe wird von der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wahrgenommen. Dies bedeutet, dass die Minijob-Zentrale die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung einzieht. Auch die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung für diejenigen geringfügig Beschäftigten, die der Rentenversicherungspflicht unterliegen, sind an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Die Minijob-Zentrale erhält darüber hinaus sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnt sowie für kurzfristig Beschäftigte.

Weitere Informationen sind den Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Beiträge“ und „Auf den Punkt gebracht: Meldungen“ zu entnehmen.

## 26.2 Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV in der Fassung seit 1. Januar 2019 vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe

eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (vgl. Ausgabe 4/2018 von summa summarum). Dies kann auch dann gelten, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Arbeitnehmer in einer kurzfristigen Beschäftigung sind in allen Versicherungszweigen versicherungs- sowie beitragsfrei, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung vorliegt.

**Hinweis: Mit dem „Sozialschutz-Paket" hat der Gesetzgeber im Rahmen einer Übergangsregelung die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung übergangsweise für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 erhöht (§ 115 SGB IV). An die Stelle von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen traten fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage. Für Beschäftigungszeiträume vom 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021 wurden die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen abermals angehoben (§ 132 SGB IV). Sie betrugen vier Monate bzw. 102 Arbeitstage. Unter dem Datum vom 31. Mai 2021 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eine Verlautbarung herausgegeben, die vorübergehend die Geringfügigkeits-Richtlinien um die sich aus der Anhebung der Zeitgrenzen ergebenden Auswirkungen ergänzt.**

### 26.2.1 Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind nur gegeben, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate (Kalender- und Zeitmonate) oder 70 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro (bis 31. Dezember 2023 betrug die Entgeltgrenze 520 Euro) überschreitet. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart ist gegeben, wenn sie sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung.

Die Zeitgrenze von von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung; eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenzen in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht (BSG-Urteil vom 24. November 2020 – B 12 KR 34/19 R). Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist. (Details vgl. summa summarum Ausgabe 2/2021).

Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag. Werden an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, gilt dieser Kalendertag ebenfalls als ein Arbeitstag.

### 26.2.2 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen; unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils zu Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen. Kalendermonate sind immer vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen. Sofern eine Beschäftigung im Rahmen der 70-Arbeitstage-Regelung zu beurteilen ist, sind die Arbeitstage aus allen im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiträumen zusammenzurechnen.

### 26.2.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit

Die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung ist nicht zu prüfen, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen als nicht geringfügig anzusehen ist.

**Berufsmäßigkeit einer kurzfristigen Beschäftigung**

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird und ihr regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist mithin nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze ist ein Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Bestimmung der Berufsmäßigkeit geht u. a. einher mit der Frage, ob der Arbeitnehmer zum Personenkreis der berufsmäßig Erwerbstätigen zu zählen ist.

## 26.3 Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten

Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung gelten nach § 8a Satz 1 SGB IV auch für Beschäftigungen in Privathaushalten. Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt nach § 8a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt betragen die Beitragssätze für die vom Arbeitgeber zu tragenden Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5 % des Arbeitsentgelts. Hier beläuft sich der Eigenanteil des Arbeitnehmers bei vorliegender Rentenversicherungspflicht somit in der Regel auf 13,6 % des Arbeitsentgelts. Das Meldeverfahren wird hierbei gemäß § 28a Abs. 7 SGB IV ausschließlich mit dem sog. **Haushaltsscheck** durchgeführt, welcher für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten zur Anwendung gelangt.

Haushaltsscheck

Weitere Informationen sind den Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Beiträge“ und „Auf den Punkt gebracht: Meldungen“ zu entnehmen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 4. Dezember 2017 ein gemeinsames Rundschreiben zum Haushaltsscheck-Verfahren in der Fassung ab 1. Januar 2018 herausgegeben.

## 27 Saisonarbeitnehmer

Für Saisonarbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten findet seit dem 1. Mai 2010 die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zusammen mit der zu ihr ergangenen Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 Anwendung. Darin ist geregelt, welche Rechtsvorschriften in grenzüberschreitenden Fällen anzuwenden sind. Als oberster Grundsatz gilt, dass ein Arbeitnehmer nur in dem System eines Staates versichert sein soll. Bei Klärung der Frage, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht oder das Recht des Wohnstaates anzuwenden ist, sind unterschiedliche Personengruppen zu unterscheiden. Sind Saisonarbeitnehmer in ihrem Wohnstaat weiterhin beschäftigt (z. B. Arbeitseinsätze in Deutschland während eines bezahlten Urlaubs), bleiben sie auch in ihrem Wohnstaat versichert.

Die Zugehörigkeit zum System des Wohnstaates wird durch Vorlage der Bescheinigung A1 nachgewiesen. Diese Bescheinigung sollte rechtzeitig vor dem Arbeitseinsatz in Deutschland beim zuständigen Sozialversicherungsträger im Heimatland beantragt werden. Nach dem Recht des Heimatstaates entscheidet es sich, ob für die in Deutschland verrichtete Saisonarbeit Beiträge zur ausländischen Sozialversicherung zu entrichten sind. Der deutsche Arbeitgeber hat dann gegebenenfalls die nach dem Recht des Heimatstaates bestehenden Arbeitgeberpflichten zu erfüllen und die Beiträge aus dem deutschen Arbeitsentgelt an den ausländischen Sozialversicherungsträger zu überweisen. Bei Fragen zu dem Verfahren der Beitragsabführung kann sich der Arbeitgeber an den GKV-Spitzenverband – Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA), Postfach 200464, 53134 Bonn, Telefon 0228/9530-0, Fax 0228/9530-600, www.dvka.de, E-Mail post@dvka.de – oder an die zuständige Einzugsstelle wenden.

Sofern die Saisonarbeit in Deutschland von Personen durchgeführt wird, die in ihrem Wohnstaat selbständig sind, gelten die Rechtsvorschriften des EU-Mitgliedstaates, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Sind die Saisonarbeitnehmer in ihrem Wohnstaat weder beschäftigt noch selbständig tätig (z. B. Hausfrauen, Schüler, Studenten), gelten die deutschen Rechtsvorschriften mit der Konsequenz, dass für diesen Personenkreis geprüft werden muss, ob es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt. In der Regel werden diese Saisonarbeitnehmer nicht im Rahmen einer Dauerbeschäftigung, sondern im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung (siehe Abschnitt Kurzfristige Beschäftigungen) eingesetzt.

Zur Erleichterung der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der von Saisonarbeitnehmern ausgeübten Aushilfsbeschäftigungen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bundeseinheitliche Feststellungsbögen erarbeitet, die jeweils zweisprachig – in deutscher Sprache und der jeweiligen Heimatsprache – aufgelegt und von den für die Arbeitsvermittlung im Heimatland des Beschäftigten zuständigen Verwaltungen ausgegeben werden. Durch diesen Fragebogen soll sichergestellt werden, dass die für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung notwendigen Ermittlungen bereits zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses umfassend erfolgen.

Nähere Einzelheiten hierzu sind in der Ausgabe 2/2015 von summa summarum enthalten.

## 28 Beginn der Versicherungspflicht bei Feststellung von Mehrfachbeschäftigung

Der Arbeitgeber hat nach § 28a SGB IV jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügigen Beschäftigten zur Sozialversicherung anzumelden und den Gesamtsozialversicherungsbeitrag bzw. Pauschalbeitrag zu zahlen. Hieraus erwächst für den Arbeitgeber unter anderem die Pflicht, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. Der Arbeitnehmer ist gemäß § 28o SGB IV verpflichtet, seinem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen.

Die Versicherungspflicht einer für sich allein betrachtet geringfügigen Beschäftigung tritt aufgrund der Zusammenrechnung mit Vorbeschäftigungen oder weiteren aktuellen Beschäftigungen erst ein, wenn die entsprechende Feststellung der Einzugsstelle oder des prüfenden Rentenversicherungsträgers dem Arbeitgeber bekannt gegeben wurde (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Diese Regelung gilt nicht, wenn es der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer geringfügigen Beschäftigung aufzuklären (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV).

# 29 Schüler, Studenten und Praktikanten

## 29.1 Schüler

Schüler

**Schüler** allgemeinbildender Schulen (Hauptschule, Realschule, Gesamtschule, Gymnasium) unterliegen während einer Beschäftigung, die während des Schulbesuchs oder in den Schulferien ausgeübt wird, grundsätzlich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht, es sei denn, es handelt sich um eine geringfügige Beschäftigung. In der Rentenversicherung besteht auch in diesem Fall in einer ab 1. Januar 2013 aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung grundsätzlich Versicherungspflicht, von der sich der Schüler aber befreien lassen kann. In der Arbeitslosenversicherung sind diese Schüler aufgrund einer Sonderregelung grundsätzlich versicherungsfrei, es sei denn, der Schulbesuch erfolgt außerhalb der üblichen Schulzeit (z. B. bei Besuch eines Abendgymnasiums).

Ein zeitlich befristetes Überbrückungs-Beschäftigungsverhältnis zwischen der Schulentlassung und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses ist als berufsmäßig ausgeübt anzusehen und versicherungspflichtig, wenn das Arbeitsentgelt 538 Euro im Monat übersteigt (siehe Abschnitt Geringfügige Beschäftigungen). Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium bzw. Fachschulbesuch sind von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung (also nicht berufsmäßig) und damit bei Einhaltung der zeitlichen Grenzen grundsätzlich kurzfristig und sozialversicherungsfrei.

**Hinweis: In der summa summarum Sonderausgabe 2020 Ferienjobs wird die sozialversicherungspflichtige Beurteilung von beschäftigten Schülern und befristet beschäftigten Schulabgängern detailliert dargestellt. Auch die Ausgaben 2/2022 und 2/2023 von summa summarum enthalten Informationen zu Ferienjobs von Schülerinnen und Schülern.**

## 29.2 Studenten und Praktikanten

Beschäftigung von Studierenden

Ordentliche Studierende

**Studenten**, die eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, sind in allen Sozialversicherungszweigen versicherungsfrei (siehe Abschnitt Kurzfristige Beschäftigungen). Bei einer gering-

fügig entlohnten Beschäftigung von Studenten besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit; in der Rentenversicherung besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht.

Werkstudentenprivileg

Üben Studenten neben dem Studium eine mehr als geringfügige Beschäftigung aus, besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit, wenn Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend für das Studium aufgewendet werden (**Werkstudentenprivileg**). Davon ist auszugehen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit einer Beschäftigung nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist hier ohne Belang. Übt ein Student eine Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden aus, so ist er nur dann versicherungsfrei, wenn das Überschreiten der 20 Stundengrenze durch Beschäftigungszeiten am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden erfolgt und die Beschäftigung auf nicht mehr als 26 Wochen befristet ist. Beschäftigungen, die nur in den Semesterferien ausgeübt werden, sind – unabhängig von der Lage der Arbeitszeit – versicherungsfrei. Werden mehrere dieser befristeten Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt, dürfen sie insgesamt im Laufe eines Jahres 26 Wochen nicht überschreiten. In einer unbefristeten oder auf mehr als 26 Wochen befristeten Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden kann bei einem vorübergehenden Überschreiten der 20 Stundengrenze aufgrund von zusätzlichen Beschäftigungszeiten am Wochenende, in den Abend- und Nachtstunden oder den Semesterferien nur unter bestimmten Voraussetzungen Versicherungsfreiheit bestehen bleiben (vgl. Ausgabe 3/2017 von summa summarum).

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 (vgl. Ausgabe 1/2021 von summa summarum).

Aufgrund der weitgehenden Rückkehr zum Präsenzbetrieb an den Hochschulen lief diese vorübergehende Auslegung der Rechtslage zum Werkstudentenprivileg mit Beginn des Sommersemesters 2022 aus (vgl. Ausgabe 2/2022 von summa summarum).

Für Teilnehmer an dualen Studiengängen findet das Werkstudentenprivileg keine Anwendung, da diese Studenten kraft Gesetz als zur Berufsausbildung Beschäftigte sozialversicherungspflichtig sind.

Studenten und Fachschüler, die zwischen zwei theoretischen Studienabschnitten ihr nach der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, bleiben während des Praktikums rentenversicherungsfrei, sofern sie als Studierende an der Fach- oder Hochschule eingeschrieben sind (Zwischenpraktika).

Nicht vorgeschriebene Praktika, die gegen ein Entgelt von regelmäßig höchstens 538 Euro im Monat ausgeübt werden, haben den Status einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Auf sie sind die hierfür geltenden Regelungen anzuwenden.

**Hinweis: Fachschüler und Studenten, die während des Praktikums nicht an der Fach- oder Hochschule eingeschrieben bleiben bzw. ihr vorgeschriebenes Praktikum vor oder nach der Fach- oder Hochschulausbildung absolvieren, unterliegen während des Praktikums grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht.**

### 29.3 Anerkennungspraktikanten

Das **Anerkennungspraktikum** für angehende Erzieher, das regelmäßig nach Abschluss ihrer eigentlichen schulischen Ausbildung absolviert werden muss, ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Erzieher in den Bundesländern Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein sind sozialversicherungsfrei, während in Berlin (versicherungsfrei sind nur die Praktika im Vollzeitstudium) und Baden-Württemberg (versicherungsfrei sind nur die Vorpraktika durch Berufskolleg) die Sozialversicherungspflicht der Berufspraktika jeweils im Einzelfall zu

prüfen ist. In allen anderen Bundesländern besteht während der Berufspraktika Sozialversicherungspflicht.

### 29.4 Urlaubssemester

Studenten, die für ein oder mehrere Semester vom Studium beurlaubt werden, sind zwar weiterhin eingeschrieben, nehmen aber in dieser Zeit nicht am Studienbetrieb teil. Wird während der Dauer der Beurlaubung eine Beschäftigung ausgeübt, besteht regelmäßig keine Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

### 29.5 Aufbau- bzw. Zweitstudium

Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung kommt in einer Beschäftigung auch für solche Studenten in Betracht, die nach Erreichen eines berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. neues Studium aufnehmen, das wiederum mit einer Hochschulprüfung abschließt. Die bloße Weiterbildung bzw. Spezialisierung nach einer abgeschlossenen Hochschulausbildung begründet hingegen keine Versicherungsfreiheit.

### 29.6 Duale Studiengänge

Teilnehmer an dualen Studiengängen unterliegen der Sozialversicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte (vgl. summa summarum Ausgabe 6/2011).

### 29.7 Stipendiaten

Stipendiaten, die für die Zeit ihres Studiums mit dem Ziel, sich nach Abschluss ihres Studiums an den fördernden Betrieb zu binden, unterstützt werden, stehen in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, sofern sie zu keiner unmittelbaren Arbeitnehmertätigkeit verpflichtet sind.

**Hinweis: Unter dem 23. November 2016 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ein überarbeitetes gemeinsames Rundschreiben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Studenten und Praktikanten herausgegeben.**

Weitergehende Informationen können auch den Ausgaben 1/2017, 3/2017 , 2/2020 und 3/2020 von summa summarum

sowie den Besprechungsergebnissen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. März 2017 (TOP 1) und 8. November 2017 (TOP 5) entnommen werden.

# 30 Berufliche Bildungsmaßnahmen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

**Beschäftigte/Personen in Berufsausbildung**

**Personen**, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausübung beschäftigt sind, sind in allen Zweigen der Sozialversicherung nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige versichert.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 23. November 2023 in einer gemeinsamen Verlautbarung die versicherungsrechtliche Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dargestellt und mit den der Verlautbarung als Anlage beiliegenden Übersichten die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Folgen abgebildet. Die Verlautbarung steht im Internet zur Verfügung.

# 31 Beamte, Richter und Soldaten

Beamte

**Beamte**, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten und sonstige beamtenähnlich Beschäftigte sind versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung, wenn sie nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben. Die Versicherungsfreiheit gilt in der Krankenversicherung auch für eine neben der Beamtentätigkeit ausgeübte Zweitbeschäftigung. In der Arbeitslosenversicherung erstreckt sie sich nicht auf die Zweitbeschäftigung.

Pflegeversicherungspflicht besteht, sofern der Beamte oder beamtenähnlich Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig krankenversichert ist. Für diesen Personenkreis besteht jedoch unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, sich von der Pflegeversicherungspflicht befreien zu lassen.

In der Rentenversicherung besteht regelmäßig Versicherungsfreiheit. Für daneben ausgeübte Beschäftigungen gelten die allgemeinen Regelungen.

Beamte und sonstige beamtenähnlich Beschäftigte bleiben in einer Zweitbeschäftigung als Arbeitnehmer rentenversicherungsfrei, sofern die Versorgungsanwartschaft aufgrund einer Gewährleistungsentscheidung ausdrücklich auf diese Zweitbeschäftigung erstreckt wird.

Seit dem 1. Juli 2011 ist die für männliche Personen bestehende gesetzliche Wehrpflicht ausgesetzt. Die Bundeswehr sichert seitdem ihren Personalbedarf verstärkt durch Zeitsoldaten. Eine Vielzahl dieser Zeitsoldaten nimmt zum Ablauf ihrer aktiven Dienstzeit die Möglichkeiten in Anspruch, unter Förderung durch die Bundeswehr eine berufliche Ausbildung aufzunehmen. Wie diese Personen während der Berufsausbildung sozialversicherungsrechtlich zu behandeln sind, wird in der Ausgabe 1/2016 von summa summarum dargestellt.

## 32 Mitglieder berufsständischer Einrichtungen

Arbeitnehmer, die aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung Mitglieder einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung ihrer Berufsgruppe und zugleich kraft Gesetzes Mitglieder einer berufsständischen Kammer sind (z. B. Ärzte-, Apotheker-, Architekten- oder Rechtsanwaltskammer), können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Dies gilt allerdings nur, wenn für die Angehörigen dieser Berufsgruppen bereits vor dem 1. Januar 1995 eine gesetzliche Verpflichtung zur Mitgliedschaft in der berufsständischen Kammer bestand. Eine freiwillige Zugehörigkeit zur Berufskammer reicht nicht aus.

Der Befreiungsantrag ist elektronisch über die berufsständische Versorgungseinrichtung zu stellen, die das Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen bestätigt und anschließend ausschließlich elektronisch an die Deutsche Rentenversicherung Bund zur Entscheidung weiterleitet (§ 6 Abs. 2 Sätze 2 bis 4 SGB VI). Die Deutsche Rentenversicherung Bund erteilt den Bescheid wie bisher in schriftlicher Form.

Ein Befreiungsrecht steht denjenigen Pflichtmitgliedern einer berufsständischen Kammer nicht zu, die aufgrund einer nach dem 31. Dezember 1994 erfolgten Erweiterung des Mitgliederkreises Pflichtmitglied der berufsständischen Kammer geworden sind.

Das BSG hat in seinen Urteilen vom 31. Oktober 2012 konkretisiert, dass ausnahmslos jede Entscheidung über die Befreiung eines Pflichtmitgliedes einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Versicherungspflicht in wortgetreuer Auslegung des § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI nur für die ganz konkrete Beschäftigung bei einem Arbeitgeber gilt. Daraus folgt, dass die Befreiungswirkung mit der Aufgabe der Beschäftigung bzw. bei einer wesentlichen Änderung des Tätigkeitsfeldes in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis endet. Soll für eine spätere Beschäftigung ebenfalls eine Befreiung erwirkt werden, muss ein neuer Befreiungsantrag gestellt werden.

Die Erstreckung einer Befreiung im Sinne von § 6 Abs. 5 Satz 2 SGB VI auf andere Tätigkeiten erfordert eine entsprechende Bescheiderteilung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (weitere Informationen vgl. summa summarum Ausgaben 4/2013, 1/2014 und 3/2014).

### 32.1 Syndikusrechtsanwälte/Syndikuspatentanwälte

Bis zum 3. April 2014 hatte die Deutsche Rentenversicherung Bund zugelassene Rechtsanwälte, die bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern beschäftigt waren (Syndikusanwälte) nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, wenn die ausgeübte Beschäftigung Merkmale einer anwaltlichen Tätigkeit (sog. Vier-Kriterien-Theorie) aufwies. In drei Entscheidungen hatte das BSG am 3. April 2014 (B 5 RE 13/14 R, B 5 RE 9/14 R und B 5 RE 3/14 R) klargestellt, dass Syndikusanwälte nicht befreiungsfähig sind.

Die Urteile des BSG vom 3. April 2014 hatten weitreichende Konsequenzen für das Befreiungsrecht von der gesetzlichen Rentenversicherung. Unter Würdigung der Interessen aller Beteiligten wurden Vertrauensschutzregelungen erarbeitet.

Die Entscheidungen und deren Konsequenzen haben eine erhebliche Resonanz hervorgerufen, die zu massiven Forderungen nach einer Gesetzesänderung führten.

Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte und zur Änderung der Finanzgerichtsordnung vom 21. Dezember 2015 für Syndikusrechtsanwälte mit Wirkung vom 1. Januar 2016 an bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen nunmehr wieder ein Befreiungsrecht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in Verbindung mit § 231 Abs. 4a SGB VI geschaffen und in Form einer Übergangsregelung zum Teil auch rückwirkend eingeräumt (§ 231 Abs. 4b bis 4d SGB VI). Gleichzeitig wurde ein entsprechendes Recht für Syndikuspatentanwälte geschaffen.

Neben der inhaltlichen Definition enthält das Gesetz ausführliche Regeln zur Durchführung des Zulassungs- und Befreiungsverfahrens. Dabei werden zwei eigentlich voneinander

unabhängige Verwaltungsverfahren miteinander verzahnt, um divergierende Entscheidungen weitgehend auszuschließen.

In der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) wurde die Tätigkeit angestellter Rechtsanwälte geregelt und der Syndikusanwalt legaldefiniert. Die gesetzlichen Bestimmungen greifen zur Kennzeichnung der anwaltlichen Tätigkeit von Syndikusrechtsanwälten die vier Kriterien nach der früheren Verwaltungspraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund auf, um eine größtmögliche Deckungsgleichheit des befreiungsfähigen Personenkreises vor und nach den Entscheidungen des BSG zu erreichen.

Das Gesetz sieht vor, dass Syndikusrechtsanwälte tätigkeitsbezogen zugelassen werden; über den Zulassungsantrag entscheidet die örtlich zuständige Rechtsanwaltskammer.

Um divergierende Entscheidungen in den grundsätzlich unabhängigen Verwaltungsverfahren der Rechtsanwaltskammern und der gesetzlichen Rentenversicherung zu vermeiden, sieht das Gesetz eine Anhörung der Rentenversicherung im Zulassungsverfahren der Kammern vor. Gegen die Zulassungsentscheidung steht der Rentenversicherung ein Klagerecht vor den Anwaltsgerichten zu. Macht die Rentenversicherung hiervon keinen Gebrauch, ist sie im anschließenden Befreiungsverfahren an die Zulassungsentscheidung gebunden und der Syndikusrechtsanwalt bei Vorliegen aller weiteren Voraussetzungen von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu befreien.

Die Ausführungen gelten im Rahmen der Änderung der Patentanwaltsordnung (PAO) auch für Syndikuspatentanwälte.

## 33 Mitarbeiter in Impf- und Testzentren

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Mitarbeiter der aufgrund der Corona-Pandemie eingerichteten Impf- und Testzentren sowie dort angeschlossener mobiler Impf- und Testteams gelten grundsätzlich keine besonderen Regelungen. Es finden die allgemeinen Kriterien zur Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit Anwendung.

Zur Feststellung des versicherungsrechtlichen Status sind insbesondere die Entscheidungen des BSG zur Statusbeurteilung von sog. Honorarärzten in Krankenhäusern und Honorarpflegekräften in Pflegeeinrichtungen zu berücksichtigen (siehe Abschnitt Einzelfälle, Stichwörter Honorarärzte und Pflegekräfte).

Nach Art und Weise der ausgeübten Tätigkeiten in den Impf- und Testzentren sowie der angeschlossenen mobilen Impf- und Testteams ist in der Regel von einer abhängigen Beschäftigung der dort tätigen Ärzte sowie des übrigen medizinischen und nichtmedizinischen Personals auszugehen.

Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 24. März 2021, TOP 2, sowie der Ausgabe 2/2021 von summa summarum entnommen werden.

## 34 Ehrenamtliche Organtätigkeit

Ehrenamtliche Organtätigkeit

Das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne wird weder durch den Umstand der Wahrnehmung eines **Ehrenamtes** noch durch eine öffentlich-rechtliche Organstellung ausgeschlossen.

Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von organschaftlichen Ehrenämtern ist nach der bisherigen Rechtsprechung des BSG auf den Inhalt der übernommenen Aufgaben abzustellen.

Das BSG hat seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten mit Urteil vom 16. August 2017 – B 12 KR 14/16 R – zu einem ehrenamtlich tätigen Kreishandwerksmeister fortgeführt. Der ehrenamtliche Kreishandwerksmeister stand hiernach nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Kreishandwerkerschaft.

Für die Anwendung der aus dem Urteil des BSG ableitbaren Grundsätze zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Ehrenämtern auf vergleichbare ehrenamtliche Tätigkeiten ist zu unterscheiden, in welchem Rahmen die ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt wird.

Hiernach sind die BSG-Grundsätze bei gleichgelagerter Ausgestaltung der Tätigkeit auf alle Kreishandwerksmeister und darüber hinaus auf alle anderen ehrenamtlichen Organtätigkeiten der funktionalen Selbstverwaltung übertragbar.

Für eine Übertragung auf Ehrenämter bei privatrechtlichen juristischen Personen fehlt es bereits an vergleichbaren speziellen gesetzlichen Rahmenvorgaben für organschaftliche ehrenamtliche Tätigkeiten, für organschaftliche Aufgaben und Organisation sowie für Entschädigungen und die Fachaufsicht.

Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 22. März 2018

(TOP 1) und der Ausgabe 2/2018 von summa summarum entnommen werden.

Am 27. April 2021 hat sich das BSG in zwei Urteilen (B 12 R 8/20 R und B 12 KR 25/19 R) mit der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung eines ehrenamtlichen Bürgermeisters und eines ehrenamtlichen Ortsvorstehers befasst.

In dem erstgenannten Urteil stellte das BSG fest, dass bei ehrenamtlichen Bürgermeistern ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, wenn über die Repräsentationsaufgaben hinaus dem Erwerbsleben allgemein zugängliche Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden und hierfür eine dem tatsächlichen Aufwand übersteigende pauschale Aufwandsentschädigung gewährt wird.

In dem zweiten Urteil kam das BSG hingegen zu dem Schluss, dass Ortsvorsteher nicht abhängig beschäftigt sind, wenn das wesentliche Gepräge ihrer Tätigkeit als Ehrenbeamte 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 sind sie gegenüber der Stadt weder weisungsgebunden noch in die Verwaltungsabläufe eingegliedert.

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 Einzelfalles

einschließlich des Ausmaßes der finanziellen Zuwendungen zu beurteilen ist. Diese Maßstäbe gelten auch in der kommunalen Selbstverwaltung.

Weitergehende Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 5. Mai 2022, TOP 1, sowie der Ausgabe 3/2022 von summa summarum entnommen werden.

## 35 Bezieher einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung

**Rentenbezieher**

Bis zum 31. Dezember 2016 waren **Beschäftigte**, die eine Altersvollrente bezogen, rentenversicherungsfrei, selbst wenn sie die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hatten. Der Arbeitgeber hatte für diese Beschäftigten seinen Arbeitgeberbeitragsanteil zur Rentenversicherung zu zahlen. Bei Altersteilrentenbezug bestand hingegen Rentenversicherungspflicht.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2017 ist diese Regelung aufgrund des Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016 aufgegeben worden (vgl. § 5 Abs. 4 SGB VI). Seither sind Beschäftigte, die nach den allgemeinen Vorschriften rentenversicherungspflichtig sind, vor Erreichen der Regelaltersgrenze auch beim Bezug einer Altersvollrente rentenversicherungspflichtig. Dies gilt auch für geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentner.

Bezieher einer Altersvollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind – wie bisher – in einer Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Neu ist, dass die Altersvollrentner den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklären und dann vollwertige Rentenversicherungsbeiträge zahlen können. Die Beitragszahlungen erhöhen die Rente.

Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung im Rahmen einer Bestandsschutzregelung rentenversicherungsfrei. Der Bestandsschutz endet, wenn die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit nach dem am 31. Dezember 2016 geltenden Recht nicht mehr erfüllt werden, d. h. nur noch eine Altersteilrente bezogen wird oder die bisherige monatliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 Euro überschritten wird. Sofern nach der Bestandsschutzregelung die Versicherungsfreiheit fortbesteht, kann der Beschäftigte allerdings gegenüber dem Arbeitgeber

auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Diese Verzichtsregelung ist neu; sie ist dem bis 31. Dezember 2012 möglichen Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit von geringfügig entlohnt Beschäftigten nachgebildet. Der Verzicht kann nur für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Die Verzichtserklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentner sind vor Erreichen der Regelaltersgrenze ebenfalls rentenversicherungspflichtig und müssen einen Befreiungsantrag stellen, wenn ihnen kein Beitrag zur Rentenversicherung vom Arbeitsentgelt abgezogen werden soll. Aufgrund der o. a. Bestandsschutzregelung muss der Befreiungsantrag jedoch nicht in Bestandsfällen gestellt werden. Demzufolge bleiben geringfügig entlohnte Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente rentenversicherungsfrei beschäftigt waren und deshalb keinen Befreiungsantrag stellen mussten, in der geringfügig entlohnten Beschäftigung weiterhin rentenversicherungsfrei. Es besteht aber auch für sie die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Wird auf die Versicherungsfreiheit verzichtet, ist eine spätere Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in der geringfügig entlohnten Beschäftigung jedoch ausgeschlossen.

In allen Fällen, in denen Rentenversicherungsfreiheit wegen des Bezugs einer Altersvollrente besteht, hat der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil zu zahlen.

Beschäftigte, die eine Teilrente wegen Alters beziehen, unterliegen ohne jegliche Einschränkung der Rentenversicherungspflicht.

In der Arbeitslosenversicherung sind Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei. Bis zum 31. Dezember 2016 hatten Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer weiterhin ihren Anteil an den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Im Rahmen der Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand entfällt

diese Beitragspflicht der Arbeitgeber in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2021.

Altersvollrentner bleiben in einer Beschäftigung kranken- und pflegeversicherungspflichtig.

Beschäftigte, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, sind arbeitslosenversicherungsfrei – jedoch kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtig.

Weitere Ausführungen zum Flexirentengesetz und zur Rentenversicherungspflicht von Altersrentnern können den Ausgaben 4/2016 und 3/2021 von summa summarum entnommen werden.

**Hinweis: Die Regelaltersgrenze wird für die Jahrgänge ab 1947 bis zum Jahr 2029 stufenweise auf das 67. Lebensjahr angehoben. Im Jahre 2024 sind Versicherte der Geburtsjahre 1958 und 1959 betroffen. Die Regelaltersgrenze liegt für diese Versicherten bei 66 Jahren (1958) bzw. bei 66 Jahren und zwei Monaten (1959); vgl. summa summarum Ausgaben 5/2007 und 4/2011.**

## 36 Bezieher einer beamten-/kirchenrechtlichen Versorgung

Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen eine Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen, sind rentenversicherungsfrei. Maßgebend ist allein der Bezug einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze; welche Altersgrenze dies ist, hängt von den jeweiligen beamtenversorgungsrechtlichen Regelungen ab. Der Bezug einer Versorgung wegen Dienstunfähigkeit begründet keine Versicherungsfreiheit.

Beim Altersgeld nach dem Altersgeldgesetz und bei vergleichbaren Alterssicherungsleistungen auf landesgesetzlicher Grundlage handelt es sich nicht um eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen, deren Bezug Rentenversicherungsfreiheit begründet.

## 37 Vorruhestandsgeldbezieher

Bezieher von Vorruhestandsgeld unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (§ 5 Abs. 3 SGB V, § 20 Abs. 2 SGB XII und § 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI). Die Versicherungspflicht setzt unter anderem voraus, dass das Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente oder ähnlicher Bezüge öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn keine dieser Leistungen beansprucht werden kann, bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt wird, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht. Mit dem am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurden insbesondere die Altersgrenzen für die Regelaltersgrenze, die Altersrente für langjährig Versicherte und die Altersrente für schwerbehinderte Menschen angehoben.

Weitergehende Ausführungen zum Personenkreis der Vorruhestandsgeldbezieher sind in den summa summarum Ausgaben 2/2008 und 2/2023 enthalten.

Darüber hinaus können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 4. Mai 2023, TOP 2, Aussagen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Bezieher von Vorruhestandsgeld entnommen werden.

## 38 Krankenversicherungsfreiheit von hauptberuflich Selbständigen

Hauptberuflich Selbständige sind in einer daneben ausgeübten Beschäftigung nicht versicherungspflichtig (§ 5 Abs. 5 SGB V). Damit besteht ebenfalls keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung.

Hauptberuflich wird eine selbständige Tätigkeit ausgeübt, wenn sie von ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstärkungsgesetz) vom 16. Juli 2015 wurde für die Annahme der Hauptberuflichkeit einer selbständigen Tätigkeit eine Vermutungsregelung eingeführt. Hauptberuflichkeit ist ohne nähere Prüfung der wirtschaftlichen Bedeutung und des zeitlichen Aufwands der selbständigen Tätigkeit immer dann anzunehmen, wenn der Selbständige Arbeitgeberstellung hat, das heißt, wenn er im Zusammenhang mit seiner selbständigen Erwerbstätigkeit regelmäßig mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigt. Werden mehrere Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt, deren Arbeitsentgelte bei Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV überschreiten, ist Hauptberuflichkeit ebenfalls zu vermuten. Die Vermutung kann jedoch widerlegt werden, indem der Selbständige nachweist, dass trotz der Arbeitgeberstellung die selbständige Tätigkeit seiner Lebensführung von ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihrem zeitlichen Aufwand her nicht das Gepräge gibt und somit nicht hauptberuflich ausgeübt wird.

Weitergehende Informationen können der Ausgabe 6/2015 von summa summarum und den Grundsätzlichen Hinweisen des GKV-Spitzenverbandes vom 20. März 2019 entnommen werden.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ergeben sich für hauptberuflich selbständige Erwerbstätige, die parallel

dazu eine abhängige Beschäftigung ausüben, keine Besonderheiten; sie sind in dieser Beschäftigung grundsätzlich versicherungspflichtig.

## 39 Hausgewerbetreibende/Heimarbeiter

**Hausgewerbetreibende** sind selbständig Tätige, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften gewerblich arbeiten, auch wenn sie Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen oder vorübergehend für eigene Rechnung tätig sind. Hausgewerbetreibende unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Es besteht nur dann Pflegeversicherungspflicht, wenn die Hausgewerbetreibenden in der Krankenversicherung freiwillig versichert sind. Allerdings können sich die Hausgewerbetreibenden auf Antrag von der Pflegeversicherungspflicht befreien lassen. In der Rentenversicherung hingegen besteht generell Versicherungspflicht.

Heimarbeiter sind Personen, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften erwerbsmäßig arbeiten, auch wenn sie Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen; sie gelten als Beschäftigte und unterliegen somit der Sozialversicherungspflicht.

Von Heimarbeitern unterscheiden sich Hausgewerbetreibende vor allem dadurch, dass sie nach außen hin als selbständige Unternehmer auftreten. Im Gegensatz zu Hausgewerbetreibenden dürfen Heimarbeiter jedoch nur für fremde Rechnung arbeiten, während Hausgewerbetreibende vorübergehend auch wirtschaftlich unabhängig tätig sein können. Der Gewerbeschein ist im Übrigen kein Kriterium zur Abgrenzung.

Zusammenfassend ist festzustellen: Der Unterschied besteht darin, dass die Heimarbeiter unselbständige Tätigkeiten erwerbsmäßig ausüben, während die Hausgewerbetreibenden selbständige Tätigkeiten gewerblich ausüben.

## 40 Wiedereingliederung in das Erwerbsleben

**Wiedereingliederung in das Erwerbsleben**

Bei arbeitsunfähigen Versicherten, die nach ärztlicher Feststellung (§ 74 SGB V) ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten oder die durch stufenweise Aufnahme ihrer Tätigkeit wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden (**Wiedereingliederung in das Erwerbsleben**), führt das während der Arbeitsunfähigkeit erzielte Teilentgelt zur Beitragspflicht. Beitragspflicht besteht auch, wenn das Teilentgelt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze (siehe Abschnitt Geringfügig entlohnte Beschäftigungen) liegt.

Während der Wiedereingliederung ist der Beschäftigte weiterhin als arbeitsunfähig für seinen bisher ausgeübten Beruf anzusehen und hat Anspruch auf Krankengeld. Das aus der Beschäftigung erzielte Teilentgelt ist gemäß § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V auf das Krankengeld anzurechnen.

# Impressum

Herausgeber: Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation
10709 Berlin, Ruhrstraße 2
Postanschrift: 10704 Berlin
Telefon: 030 865-0, Fax: 030 865-27379
Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de
E-Mail: drv@drv-bund.de
De-Mail: De-Mail@drv-bund.de-mail.de
Fotos: Peter Teschner, Bildarchiv Deutsche Rentenversicherung Bund

Ausgabe 2024

**Redaktionsschluss:** 27.12.2023
Korrektur Verlinkungen Seite 91 und 107: 12.1.2024

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Deutschen Rentenversicherung; sie wird grundsätzlich kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

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

Redaktion:
Ute Müller, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.
QR Code ist eine eingetragene Marke der Denso Wave Incorporated.

Arbeitgeber müssen die Sozialversicherungspflicht ihrer Mitarbeiter richtig beurteilen. Nur so können sie diese korrekt bei der Einzugsstelle anmelden und die Sozialversicherungsbeiträge in richtiger Höhe ermitteln und abführen. Dazu müssen sie zahlreiche Rechtsvorschriften beachten, angefangen bei bestimmten Anforderungen an den Arbeitsvertrag über Arbeitsschutz-, Entgeltfortzahlungs- und Urlaubsgesetze bis hin zu den unterschiedlichsten Regelungen der Sozialversicherung.

Es ist Aufgabe der Rentenversicherung, im Regelfall alle vier Jahre zu prüfen, ob die Arbeitgeber ihren Pflichten ordnungsgemäß nachgekommen sind oder ob es Gründe zur Beanstandung gibt.

Diese Broschüre soll helfen, die teilweise recht komplizierten Regelungen richtig anzuwenden, um auf diese Weise Prüfbeanstandungen zu vermeiden.

Deutsche
Rentenversicherung
Sicherheit
für Generationen