

## Niederschrift

über die Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der See-Krankenkasse, der Bundesknappschaft, des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger, der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, der Bundesanstalt für Arbeit und der Spitzenverbände der Unfallversicherungsträger über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

am 28./29. März 2001

	Seite
1.    Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20. Dezember 1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; hier: Katalog bestimmter Berufsgruppen (Anlage 4)	3
2.    Versicherungsrechtliche Beurteilung der Teilnehmer an beruflichen und berufsfördernden Bildungsmaßnahmen; hier: Übersicht über berufliche und berufsfördernde Bildungsmaßnahmen und deren versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung	5
3.    Fortbestand des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses bei Ersatz des Verdienstausfalls einer Begleitperson durch die Krankenkasse im Rahmen stationärer Behandlung	9
4.    Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts; hier: Vergütung von angefallener Arbeit während der Rufbereitschaft	11
5.    Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; hier: Beitragsabzug bei einem Statusfeststellungsverfahren	13
6.    Währungsumstellung von Deutscher Mark auf Euro; hier: Gemeinsame Arbeitgeberinformation der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung	19

	Seite
7. Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV; hier: Beitrag aus der zusätzlichen VBL-Umlage	21
8. Beitragsrechtliche Behandlung von nicht gezahlten Arbeitsentgelten	25
9. Gesetz zur Neuregelung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz); hier: Erstattung von Beiträgen bei Rückforderung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	31

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

1. Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20. Dezember 1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; hier: Katalog bestimmter Berufsgruppen (Anlage 4)
- 

- 311 SA -

Die Anlage 4 zum gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20. Dezember 1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit beinhaltet einen „Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sowie zur Bestimmung der Merkmale typischen unternehmerischen Handelns“. Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit sind mit diesem Katalog einem Anliegen der Praxis und einem Auftrag des Gesetzgebers (vgl. Bundestags-Drucksache 14/1855 zu Artikel 1 Nr. 1 Buchst b [zu Nummer 4] des Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung der Selbständigkeit) nachgekommen.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, den „Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sowie zur Bestimmung der Merkmale typischen unternehmerischen Handelns“ aufgrund der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung sowie der neuerlichen Rechtsentwicklung zu überarbeiten. Eine entsprechend aktualisierte Fassung dieses Katalogs liegt als Anlage bei; sie ersetzt die Anlage 4 des gemeinsamen Rundschreibens vom 20. Dezember 1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit.

In diesem Zusammenhang weisen die Besprechungsteilnehmer darauf hin, dass zwischenzeitlich

- die Anlage 1 des oben genannten Rundschreibens durch den „Abgrenzungskatalog für im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätige Personen“ vom 30. Mai 2000 (vgl. Anlage zu Punkt 10 der Niederschrift)

und

- die Anlage 3 des oben genannten Rundschreibens durch das Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 22./23. November 2000 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH (vgl. Punkt 3 der Niederschrift)

ersetzt worden ist.

Anlage

## **Anlage 4**

(Stand: 28.03.2001)

### **Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sowie zur Bestimmung der Merkmale typischen unternehmerischen Handelns**

#### **Vorbemerkung**

Nach § 7 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IV ist als eines von fünf Kriterien für die Vermutung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses zu prüfen, ob die zu beurteilende Tätigkeit typische Merkmale unternehmerischen Handelns erkennen lässt. In der Gesetzesbegründung (Bundestags-Drucksache 14/1855 S. 7) wird zum Ausdruck gebracht, es werde davon ausgegangen, dass die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zur Durchführung dieser Vorschrift kurzfristig branchenspezifische Kataloge erarbeiten.

Im Hinblick darauf, dass die Rechtsvorschriften zur Vermutung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses nur in den seltenen Fällen der fehlenden Mitwirkung eine Rolle spielen werden und in der Praxis vorwiegend auch in Zweifelsfällen die Statusentscheidung im Rahmen des Amtsermittlungsgrundsatzes durch die Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles herbeigeführt wird (vgl. Abschn. 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens), ist es zweckmäßig, einen branchenspezifischen Abgrenzungskatalog nicht allein an den Merkmalen typischen unternehmerischen Handelns auszurichten. Ein solches Kriterium ist letztlich nur eine Facette bei der erforderlichen Gesamtbetrachtung des Einzelfalles. Es wird deshalb daran festgehalten, einen branchenspezifischen Abgrenzungskatalog herauszugeben, der Hinweise zur Gesamtbetrachtung einzelner Berufsgruppen enthält.

Bei dieser Gesamtbetrachtung wird als Merkmal für eine selbständige Tätigkeit der Grad der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit zu beachten sein und, ob eine Erwerbsperson ein unternehmerisches Risiko trägt, unternehmerische Chancen wahrnehmen und hierfür Eigenwerbung betreiben kann.

Zu typischen Merkmalen unternehmerischen Handelns gehört u.a., dass Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung, statt im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers erbracht werden, sowie die eigenständige Entscheidung über

- Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug,
- Einstellung von Personal,
- Einsatz von Kapital und eigener Maschinen,
- die Zahlungsweise der Kunden (z.B. sofortige Barzahlung, Stundungsmöglichkeit, Einräumung von Rabatten),
- Art und Umfang der Kundenakquisition,
- Art und Umfang von Werbemaßnahmen für das eigene Unternehmen (z.B. Benutzung eigener Briefköpfe).

Wie bestimmte Berufsgruppen im Einzelnen zu beurteilen sind, ergibt sich aus der folgenden Aufstellung.

### **Ableser**

Ableser (Zählerableser für Gas, Wasser, Strom und Heizung usw.) stehen nach dem Urteil des BFH vom 24.7.1992 - VI R 126/88 - (USK 9293) auch dann in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn nach der vertraglichen Vereinbarung über "freie Mitarbeit" in Ausnahmefällen das Ablesen auch von einem zuverlässigen Vertreter übernommen werden darf.

### **Ambulante Sonntagshändler**

Diese Personengruppe ist nur an Sonntagen tätig und ausschließlich mit dem eigenverantwortlichen Vertrieb der nur im Einzelverkauf erhältlichen Sonntagszeitungen befasst. Der ambulante Sonntagshändler verkauft in eigener Regie und auf eigenes Risiko. Er hat - wie der stationäre Presse Einzelhandel - ein typisches Unternehmerrisiko und ist deshalb - anders als Zeitungsausträger oder Zeitungszusteller - den selbständig Tätigen zuzuordnen (vgl. auch Urteil des LSG Rheinland-Pfalz vom 14.7.1998 - L 7 U 20/98 -). Dem steht auch nicht entgegen, wenn der ambulante Sonntagshändler vorwiegend Verlagskunden beliefert (Urteil des LAG Düsseldorf vom 1.7.1997 - 15 Ta 147/97 -).

### **Anwälte**

s. freie Berufe.

### **Architekten**

s. freie Berufe.

### **Ausbeiner, Zerleger, Lohnschlächter**

Ausbeiner, Zerleger, Lohnschlächter sind Personen, die von Agenturen oder Dienstleistungsbetrieben für Ausbein- oder Fleischzerlegungsarbeiten vermittelt werden. Unter Berücksichtigung der jüngeren Rechtsprechung zur Versicherungspflicht von Ausbeiner-/Packerkolonnen wurde die Arbeitnehmereigenschaft auch dann bejaht, wenn diese Personen im Besitz eines Gewerbescheins sind (BSG-Urteil vom 25.10.1990 - 12 RK 10/90 -, USK 90163, Urteile des LSG Niedersachsen vom 18.12.1991 - L 4 Kr 111/89 -, des Bayerischen LSG vom 22.10.1992 - L 4 Kr 78/88 -, Die Beiträge 1993, 148, des LSG Niedersachsen vom 15.6.1993 - L 4 Kr 19/91 -, Die Beiträge 1994, 104, des LSG Baden-Württemberg vom 17.12.1993 - L 4 Kr 1575/91 -, des LSG Hessen vom 26.10.1994 - L 3/8 Kr 539/87 -).

### **Autoverkäufer**

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

Der von der Rechtsprechung (BAG vom 15.12.1999 - 5 AZR 566/98 -) entwickelte Grundsatz des „Einfirmenvertreters“ als selbständiger Handelsvertreter im Sinne des § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB ist hier nicht anwendbar.

### **Bedienungspersonal in Gastronomiebetrieben**

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, diese liegt bei Betreten der Gaststätte schon vor (Urteil des LSG Hessen vom 6.6.1991 - L1 Kr 1217/89 -, Die Beiträge 1993, 482).

### **Beratungsstellenleiter von Lohnsteuerhilfevereinen**

s. freie Berufe.

## **Betreuer**

Für Volljährige, die auf Grund einer psychischen Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung ihre Angelegenheiten ganz oder teilweise nicht besorgen können, bestellt das Vormundschaftsgericht einen Betreuer (vgl. §§ 1896 ff Bürgerliches Gesetzbuch - BGB -). Die Rechte und Pflichten eines Betreuers sind gesetzlich geregelt und nicht abdingbar. Ein Betreuer wird vom Vormundschaftsgericht bestellt, das auch den Betreuungsumfang zur Gewährung staatlichen Beistands in Form von tatsächlicher und rechtlicher Fürsorge festlegt. Eine Tätigkeit als Berufsbetreuer setzt mindestens zehn Betreuungsverhältnisse voraus. Berufsbetreuer erhalten zwar eine Vergütung, die jedoch vom Vormundschaftsgericht festgelegt wird.

Bei einer Bestallung zum Betreuer - auch als Berufsbetreuer - muss von einem Verhältnis eigener Art ausgegangen werden, welches nicht mit einem Beschäftigungs- bzw. Auftragsverhältnis aus dem Vertragsrecht vergleichbar ist. 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.

Versicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI für Selbständige mit einem Auftraggeber besteht für die Berufsgruppe der selbständig tätigen Berufsbetreuer mangels Auftragsverhältnis ebenfalls nicht.

## **Besamungstechniker**

Besamungstechniker bzw. Besamungsbeauftragte üben grundsätzlich eine abhängige Beschäftigung aus (vgl. hierzu Urteil des BAG vom 15.8.1984 - 5 AZR 620/82 -; Urteil des Bayerischen LSG vom 19.7.1994 - L3 U111/92 -).

## **Binnenschifffahrtsbetriebe**

Die Ausführungen zum Stichwort Frachtführer/Unterfrachtführer gelten sinngemäß.

## **Chorleiter**

Nebenberufliche Leiter von Laienchören (vokal oder instrumental), deren Zweck überwiegend nicht darauf gerichtet ist, künstlerische Werke oder Leistungen öffentlich aufzuführen oder darzubieten, stehen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zum Chor bzw. zum Trägerverein des Chores, sofern sich aus dem Engagementvertrag nichts Abweichendes ergibt.

In diesen Fällen kommt Versicherungspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) in Betracht.

Ansonsten s. Übungsleiter.

### **Dolmetscher**

s. freie Berufe.

### **Dozenten/Lehrbeauftragte**

Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen - auch privaten - Bildungseinrichtungen stehen nach den Entscheidungen des Bundessozialgerichts vom 1.2.1979 - 12 RK 7/77 - (USK 7929), vom 19.12.1979 - 12 RK 52/78 - (USK 79225), vom 28.2.1980 - 8a RU 88/78 - (USK 8028), vom 27.3.1980 - 12 RK 26/79 - (SozR 2200 § 165 Nr. 45) und vom 25.9.1981 - 12 RK 5/80 - (USK 81247) 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.

Demgegenüber stehen Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 24.6.1992 - 5 AZR 384/91 -, USK 9295; vom 26.7.1995 - 5 AZR 22/94 -, USK 9533; vom 12.9.1996 - 5 AZR 104/95 -, USK 9616 und vom 19.11.1997 - 5 AZR 21/97 -, USK 9728).

Sollten Dozenten/Lehrbeauftragte selbständig tätig sein, unterliegen sie der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

### **EDV-Berater**

s. freie Berufe.

## **Ehrenamtliche Rettungssanitäter**

Ehrenamtliche Rettungssanitäter werden bereits steuerrechtlich als Arbeitnehmer behandelt. Nichts anderes kann für die Sozialversicherung gelten. Die Anmerkungen zu Übungsleitern gelten sinngemäß .

## **Ergotherapeuten**

s. Physiotherapeuten, Krankengymnasten.

## **Fahrlehrer**

Fahrlehrer gehören zu den selbständigen Lehrern, wenn sie neben der Fahrlehrererlaubnis 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 auf Grund ihrer Mitunternehmer- bzw. Gesellschafterstellung keine abhängig Beschäftigten der Fahrschule sind.

Selbständig tätige Fahrlehrer sind in der Rentenversicherung nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI versicherungspflichtig, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

## **Frachtführer/Unterfrachtführer**

Es ist davon auszugehen, dass Frachtführer im Sinne der §§ 407 ff HGB dann ein selbständiges Gewerbe ausüben, 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. Dies gilt auch dann, wenn sie als Einzelperson ohne weitere Mitarbeiter nur für ein Unternehmen tätig sind und dabei die Farben oder ein "Logo" dieses Unternehmens nutzen. Voraussetzung ist allerdings, dass ihnen weder Dauer noch Beginn und Ende der Arbeitszeit vorgeschrieben wird und sie die - nicht nur theoretische - Möglichkeit haben, Transporte auch für weitere eigene Kunden auf eigene Rechnung durchzuführen. Ob sie diese Möglichkeit tatsächlich nutzen, ist nicht entscheidend.

Um ein eigenes Fahrzeug im Sinne der vorherigen Ausführungen handelt es sich nur dann, wenn es auf den Erwerbstätigen zugelassen ist und von ihm mit eigenem Kapitalaufwand erworben oder geleast wurde. Eine indirekte oder direkte Beteiligung an der Fahrzeug-/Leasingfinanzierung durch den Auftraggeber spricht gegen die Annahme einer selbständigen Tätigkeit.

## **Franchisenehmer**

Franchisenehmer erhalten vom Franchisegeber das Recht, bestimmte Handelswaren oder Handelsmarken, Warenzeichen, Geschäftsformen, Vertriebsmethoden und Erfahrungswissen (Know-How) zu vertreiben. Ferner ist damit auch die betriebliche Betreuung und Beratung durch den Franchisegeber verbunden. Im Gegenzug erhält der Franchisegeber vom Franchisenehmer eine Vergütung, die regelmäßig am Gewinn orientiert ist und eine einmalige sog. Eintrittsgebühr, die aus einem nicht unbedeutlichen Kapitalbetrag bestehen kann. Der Franchisenehmer verpflichtet sich in der Regel, ausschließlich Waren des Franchisegebers zu verkaufen und zwar im eigenen Namen und auf eigene Rechnung, dabei aber mit einer vom Franchisegeber vorgegebenen einheitlichen Aufmachung und Ausstattung unter Verwendung der vom Franchisegeber gewünschten Markenbezeichnung.

Für Franchise-Unternehmen ist eine pauschalierende und typisierende Darstellung nicht möglich. Bei der Franchise-Wirtschaft handelt es sich um einen heterogenen Wirtschaftszweig, der nicht nur Franchise-Systeme unterschiedlichster Größe und Ausgestaltung, sondern auch eine hohe Branchenvielfalt aufweist. Insofern gibt es auch kein allgemeines Leitbild eines Franchisenehmers. Vielmehr ist auf die Besonderheiten eines jeden einzelnen Franchise-Systems abzustellen. Die Branchenvielfalt ist auch Ursache dafür, dass die gesetzlichen Regelungen zur Statusfeststellung für einige Franchise-Systeme kaum, für andere weniger und für andere Systeme wieder von erheblicher Bedeutung sind. Demzufolge ist eine sichere Beurteilung nur anhand des konkreten Franchise-Vertrages und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse möglich.

Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft des Franchisenehmers ist danach zu beurteilen, ob die Tätigkeit weisungsgebunden ausgeübt wird oder ob der Franchisenehmer seine Chancen auf dem Markt selbständig und im Wesentlichen weisungsfrei suchen kann.

Im Hinblick auf den Beschluss des BGH vom 4.11.1998 - VIII ZB 12/98 - (NZA 1999, 53) wird ein Franchisenehmer zumindest als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sein, wenn ihm ein räumlich abgegrenztes Verkaufsgebiet zugewiesen wird, in dem er mit vom Franchisegeber gemieteten Gütern Produkte vertreibt, die er von diesem Unternehmen bezieht.

## **Finanzbuchhalter**

s. auch freie Berufe sowie BSG-Urteile vom 22.6.1966 - 3 RK 103/63 -. Die Beiträge 1966, 373 und vom 1.4.1971 - 2 RU 48/68 -, USK 7153.

## **Freie Berufe**

Die alleinige Zugehörigkeit zu den freien Berufen reicht nicht aus, um bei diesem Personenkreis auf Selbständigkeit zu erkennen. Maßgeblich ist die im Einzelfall vorzunehmende Gesamtbetrachtung (vgl. Abschnitt 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens), bei der geprüft werden muss, ob der Einzelne in das Unternehmen des Auftraggebers eingegliedert und dadurch Arbeitnehmer ist.

Bei Künstlern und Publizisten ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung auf die Anlage 1 des Gemeinsamen Rundschreibens in der Fassung vom 30.5.2000 abzustellen.

## **Freie Mitarbeiter**

Die Bezeichnung freier Mitarbeiter sagt 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 (vgl. Abschnitt 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens).

## **Gutachter**

s. freie Berufe.

## **Handelsvertreter**

Bei der Klärung der Frage, ob ein Handelsvertreter als selbständig Tätiger oder als Arbeitnehmer anzusehen ist, sind die in Anlage 2 aufgeführten Grundsätze zu berücksichtigen.

## **Hausarbeit**

s. Telearbeit.

## **Hausvertrieb**

Der Hausvertrieb/Direktvertrieb (Homeservice) zeichnet sich grundsätzlich dadurch aus, dass Produkte oder auch Dienstleistungen durch Nutzung eines Vertriebsnetzes von Vertriebsrepräsentanten meist in der Wohnung der Umworbenen (Kaufinteressenten) angeboten werden. Die Mitarbeiter im Außendienst der Direktvertriebsunternehmen sind in erster Linie verkäuferische Laien.

Eine allgemeine Aussage zur versicherungsrechtlichen Beurteilung dieser Personen ist wegen der Vielfalt der Vertriebssysteme nicht möglich. Vielmehr wird eine Einzelfallprüfung im Rahmen einer Gesamtbetrachtung erforderlich. Bei einer hierarchischen Struktur muss teilweise von der Eingliederung in den Betrieb/die Organisation gesprochen werden. Letztlich müssen die Merkmale wie bei Handelsvertretern zur Beurteilung herangezogen werden.

## **Honorarkräfte**

Die Bezeichnung Honorarkraft sagt 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 (vgl. Abschnitt 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens).

## **Ingenieure**

s. freie Berufe.

## **Interviewer**

Von Marktforschungsinstituten beauftragte Interviewer stehen nach dem BSG-Urteil vom 14.11.1974 - 8 RU 266/73 - (USK 74145) nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, sofern deren Vergütung für die Tätigkeit sich jeweils auf einen Einzelauftrag bezieht, nicht die Existenzgrundlage bildet und mit einem unternehmereigentümlichen finanziellen Risiko verbunden ist. Weiterhin darf dem Marktforschungsinstitut kein für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis kennzeichnendes weitgehendes Verfügungsrecht über die Arbeitskraft der Interviewer eingeräumt sein. Vielmehr müssen sie bei der Durchführung des jeweiligen Auftrages zeitlich im Wesentlichen frei sein und dürfen sachlich und nur insoweit gebunden sein, als es nach der Natur des Auftrags unerlässlich ist.

## **Kurier-, Express- und Paketdienstfahrer**

Der Wirtschaftszweig der Kurier-, Express- und Paketdienstfahrer ist durch unterschiedlichste Größen der Betriebe und Ausgestaltung der einzelnen Dienstleistungsangebote geprägt. Deshalb ist bei der Statusbeurteilung auf die Besonderheiten des einzelnen Unternehmens abzustellen. Diese Angebotsvielfalt ist auch Ursache dafür, dass die gesetzlichen Regelungen zur Frage der Statusfeststellung für einige Betriebe dieses Wirtschaftszweiges kaum, für andere weniger und für andere Systeme wieder von erheblicher Bedeutung sind. Demzufolge ist eine sichere Beurteilung nur anhand des konkreten Vertrages und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse möglich.

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.

Bei diesem Personenkreis kann eine selbständige Tätigkeit aber nicht allein am Merkmal eines eigenen Fahrzeugs festgemacht werden, weil der wirtschaftliche Aufwand für den Erwerb eines solchen Fahrzeugs nicht so hoch ist, dass ein mit einem erheblichen wirtschaftlichen Risiko verbundener Aufwand begründet werden kann; in der Regel wird das eigene Privatfahrzeug für die Dienste genutzt. Zudem gehören diese Fahrer regelmäßig nicht zu dem in § 3 Güterkraftverkehrsgesetz genannten Personenkreis. Sofern Kurierdienstfahrer und ähnliche Dienstleister gleichwohl über eine Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz oder eine Gemeinschaftslizenz nach Artikel 3 der Verordnung (EWG) 881/92 verfügen, gelten die Aussagen zu Frachtführern.

## **Makler**

s. freie Berufe.

## **Messehostessen**

Im normalen Agenturbetrieb, in dem für Kunden Veranstaltungen organisiert und nicht die Arbeitnehmer überlassen werden, sind Hostessen/Hosts in der Regel als Arbeitnehmer zu betrachten. Hierfür spricht die weitgehende Weisungsbefugnis der Agentur beziehungsweise ihres Kunden betreffend der Ausführung der Tätigkeit. Hinzu kommt, dass die Hostessen/Hosts häufig nur für einen Auftraggeber arbeiten und regelmäßig selbst keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

## **Omnibusfahrer**

Omnibusfahrer, die keine eigenen Busse besitzen, jedoch für Busunternehmen Linienfahrten, Reiserouten, Schulfahrten etc. ausführen, sind auf Grund der damit verbundenen Eingliederung in die Betriebsorganisation des Busunternehmens und der persönlichen Abhängigkeit hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung als Arbeitnehmer zu beurteilen.

## **Pflegekräfte**

Bei regelmäßiger Erbringung von Pflegeleistungen für einen anderen Vertragspartner als den Patienten besteht ein Beschäftigungsverhältnis, wenn nicht besondere Umstände hinzutreten, die die Abhängigkeit der Pflegekraft im Einzelfall aufheben (Urteil des LG Hamburg vom 11.1.1995 - 315 O 128/94 -, Die Beiträge 1995, 585, Urteil des LSG Berlin vom 26.11.1986 - L 9 Kr 8/85 -, Breithaupt 1987, 345 und Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 17.12.1999 - L 4 KR 2023/98 -).

## **Pharmaberater**

s. Handelsvertreter.

## **Physiotherapeuten, Krankengymnasten**

Das Bundessozialgericht hatte mit Urteilen vom 14.9.1989 - 12 RK 64/87 - und - 12 RK 2/88 - (USK 8954) entschieden, dass Physiotherapeuten, Krankengymnasten und ähnliche Berufsgruppen auch dann nicht abhängig beschäftigt sind, wenn sie wegen fehlender Zulassung nicht zur direkten Abrechnung der erbrachten Leistung mit den Krankenkassen berechtigt sind, aber mit dem Praxisinhaber einen Vertrag über die Tätigkeit als freier Mitarbeiter geschlossen haben. Das BSG hatte festgestellt, dass vertragliche Abreden für die Frage der Versicherungspflicht von Bedeutung sein können, insbesondere dann, wenn die Beziehungen der Beteiligten tatsächlich entsprechend der getroffenen Abreden gestaltet worden sind. Diese Rechtsprechung hat über die entschiedenen Fälle hinaus keine Bedeutung.

Physiotherapeuten, Krankengymnasten und ähnliche Berufsgruppen zählen grundsätzlich zu den abhängig Beschäftigten, 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. Werden darüber hinaus von den freiberuflich tätigen Mitarbeitern die gleichen Arbeiten verrichtet wie von den festange-

stellten Krankengymnasten, Physiotherapeuten oder ähnlichen Berufsgruppen, ist dies ebenfalls ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung.

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

### **Platzierungshilfen/Regalauffüller**

In Warenhäusern und Supermärkten übernehmen bestimmte Personengruppen, die vorwiegend als Regalauffüller oder Platzierungshilfen bezeichnet werden, die Warenplatzierung, Regalpflege sowie Dispositionsaufgaben. Die Tätigkeitsfelder sind vornehmlich im Lebensmittelbereich zu finden. Aber auch bei anderen Konsumgütern sind entsprechende Tätigkeiten zu verzeichnen.

Zwischen dem Hersteller oder besonderen Serviceunternehmen und vornehmlich nicht hauptberuflich beschäftigten Personen (z.B. Hausfrauen) werden Dienst- bzw. Serviceverträge geschlossen. Die als "freie Mitarbeiter" oder auch "Vertriebsbeauftragte" bezeichneten Regalauffüller brauchen die von ihnen einzusortierenden Waren nicht zu erwerben. Gegebenfalls kommt eine kurzfristige Lagerung - soweit dies auf Grund der Warenbeschaffenheit möglich ist - in Betracht.

Auf Grund der Eingliederung in den Betrieb, der bestehenden Weisungsgebundenheit zum Auftraggeber (entweder Warenhaus/Supermarkt oder Firma, die die Ware dem Warenhaus oder Supermarkt zur Verfügung stellt, z.B. bei einem "Rack-Shop-System") liegt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Eine selbständige Tätigkeit, die sich in einem Unternehmerrisiko oder in einem Tätigwerden am Markt äußert, kann nicht aus der laut Vertrag eigenverantwortlichen Ausführung folgender Tätigkeiten abgeleitet werden:

- Bestückung der festgelegten Waren in den jeweiligen Kaufhäusern/Geschäften,
- Disposition und Dekoration der Ware oder des Verkaufsstandes,
- Entgegennahme von Reklamationen,
- Kontaktaufnahme oder Kontaktpflege zu dem jeweils verantwortlichen Mitarbeiter des entsprechenden Kaufhauses/Geschäfts.

## **Programmierer**

s. freie Berufe.

## **Propagandisten**

Der einem Kaufhaus gestellte Propagandist, der die Ware für Rechnung des Kaufhauses direkt anbietet oder verkauft, zählt auf Grund seiner Eingliederung in den Betrieb des Kaufhauses zu den abhängig beschäftigten Arbeitnehmern.

Propagandisten, die von ihrem Auftraggeber hergestellte Waren gegen Provision in einem fremden Kaufhaus für dessen Rechnung anbieten und verkaufen zählen grundsätzlich ebenfalls zu den abhängig Beschäftigten (BSG-Urteile vom 24.10.1978 - 12 RK 58/76 -, USK 78134 und vom 12.10.1979 - 12 RK 24/78 -, USK 79221). Das ist insbesondere dann der Fall, wenn eine Mindestprovision vom Auftraggeber garantiert wird. Im Einzelfall kann auch eine selbständige Tätigkeit vorliegen, hierzu ist im Rahmen der Gesamtbetrachtung auf die vertraglichen Regelungen und die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit abzustellen.

## **Rendanten**

Rendanten (Rechnungsführer in größeren Kirchengemeinden) erfüllen ihre Aufgaben nach den für einen Geschäftsbesorgungs-Vertrag im Rahmen eines Werkvertrags geltenden Grundsätzen, wenn sie weder an bestimmte Dienstzeiten noch an einen bestimmten Dienort gebunden sind. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis liegt dann nicht vor.

## **Sportler - Amateursportler**

Amateursportler können zwar grundsätzlich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu ihrem Verein stehen. Ein solches liegt jedoch dann nicht vor, wenn die für den Trainings- und Spieleinsatz gezahlten Vergütungen die mit der Tätigkeit zusammenhängenden Aufwendungen der Amateursportler nur unwesentlich übersteigen (BFH-Urteil vom 23.10.1992 - VI R 59/91 -, USK 92110).

## **Sportler - Vertragssportler**

Vertragssportler sind regelmäßig abhängig Beschäftigte, die ihren Sport als Mittel zum Gelderwerb ausüben und damit einen wirtschaftlichen Zweck verfolgen. Die Weisungsgebundenheit ergibt sich aus der vertraglich übernommenen Verpflichtung zur intensiven Mitarbeit nach den Anordnungen des

Vereins. Hieran ändern auch die Zahlungen durch Dritte (z.B. im Rahmen eines Sponsorvertrags) nichts.

### **Steuerberater**

s. freie Berufe.

### **Tagesmütter**

Tagesmütter, die sich der häuslichen Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern widmen, gehören grundsätzlich nicht zu den abhängig Beschäftigten. Die Übernahme der Betreuung der Kinder für Fremde ist nicht durch eine Weisungsabhängigkeit geprägt.

### **Taxifahrer**

Taxifahrer, die kein eigenes Fahrzeug verwenden, gehören auf Grund der damit verbundenen persönlichen Abhängigkeit zu den abhängig Beschäftigten. Taxifahrer mit eigenem Fahrzeug sind als Selbständige anzusehen, wenn sie über eine Konzession verfügen. Eine Arbeitgeberbereitschaft der "Taxizentrale" gegenüber diesen Personen scheidet aus.

### **Telearbeit**

Telearbeit wird im besonderen Maße in der Texterfassung, bei der Erstellung von Programmen, in der Buchhaltung und in der externen Sachbearbeitung eingesetzt. In der Praxis gibt es mehrere Organisationsformen der Telearbeit. Sie kann durch Mitarbeiter zu Hause oder an einem von ihnen ausgewählten Ort ausgeübt werden. Verbreitet ist beispielsweise das Erfassen von Texten im Auftrag von Verlagen im heimischen Umfeld, wobei die Mitarbeiter keinen Arbeitsplatz mehr im Büro haben. Die Telearbeit ist auch im Bereich des modernen Außendienstes gebräuchlich. Dabei sind Mitarbeiter durch einen Online-Anschluss mit dem Unternehmen verbunden, um Geschäftsvorfälle (Aufträge, Rechnungen) an das Unternehmen weiterzuleiten.

Vielfach handelt es sich hierbei lediglich um einen ausgelagerten Arbeitsplatz. In diesen Fällen ist von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, weil es nicht rechtserheblich ist, wo der Beschäftigte seine Tätigkeit verrichtet (BSG-Urteil vom 27.9.1972 - 12 RK 11/72 -, USK 72115).

Die Beurteilung der Frage, ob die Telearbeit ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis darstellt, richtet sich im Übrigen danach, inwieweit die Mitarbeiter in die Betriebsorganisation des Unternehmens

eingliedert sind. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis liegt trotz räumlicher Abkoppelung dann vor, wenn eine feste tägliche Arbeitszeit - auch in einem Zeitkorridor - vorgegeben ist, seitens des Auftraggebers Rufbereitschaft angeordnet werden kann und die Arbeit von dem Betreffenden persönlich erbracht werden muss. Dies gilt auch dann, wenn die Telearbeit als Teilzeitarbeit konzipiert ist.

### **Telefonvermittler**

Größere Versandunternehmen bieten ihre Waren und Serviceleistungen durch Kundenbetreuungsbüros, die sich über das gesamte Bundesgebiet verteilen, an. Die in den Kundenbetreuungsbüros angestellten Mitarbeiter sollen Neukunden werben, telefonische Bestellungen aufnehmen und diese mittels EDV an die Zentrale des Unternehmens weiterleiten. Neben dem angestellten Personal bedienen sich die Unternehmen freier Mitarbeiter, die automatisch die Anrufe erhalten, die von den Kundenbetreuungsbüros nicht zu schaffen sind. Das Konzept ist von vornherein so angelegt, dass die als freie Mitarbeiter beschäftigten Telefonvermittler einen größeren Teil der Anrufe erhalten. Die Versandunternehmen statten die Telefonvermittler mit dem erforderlichen Arbeitsmaterial (Bildschirmgerät, Tastatur, Telefon und Formulare) aus.

Die Telefonvermittler sind als abhängig Beschäftigte anzusehen. Das ergibt sich insbesondere daraus, dass die Telefonvermittler in den Betriebsablauf der Versandunternehmen eingegliedert sind. Sie sind hinsichtlich der Art der Gestaltung und der Durchführung ihrer Tätigkeit detaillierten Regelungen unterworfen, so dass von einer Weisungsgebundenheit auszugehen ist und nicht von einer freien Gestaltung ihrer Tätigkeit, wie das § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB voraussetzt. Das Versandunternehmen überwacht durch Kontrollanrufe und Testkäufe das Verhalten der Mitarbeiter. Einhaltung der vorgegebenen Verfahrensabläufe, Schnelligkeit und die An- bzw. Abwesenheit zur Entgegennahme von Anrufen werden überprüft. Auch hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit sind die Mitarbeiter nicht frei, sondern an genaue Vorgaben des Unternehmens gebunden. Ferner tragen die Mitarbeiter kein Unternehmerrisiko.

Die Telefonvermittler sind keine Heimarbeiter i.S. von § 12 Abs. 2 SGB IV, weil Versandunternehmen nicht zu den in Abs. 2 aufgezählten Auftraggebern gehören; insbesondere sind die Unternehmen keine Gewerbetreibenden im sozialversicherungsrechtlichen Sinne.

### **Trainer**

*s. Übungsleiter.*

## **Übungsleiter**

Übungsleiter, die in Sportvereinen und dergleichen regelmäßig tätig sind, sind grundsätzlich als in das Unternehmen eingegliedert zu betrachten und gehören demzufolge zumeist zu den abhängig Beschäftigten. Sofern sie allerdings nur Einnahmen bis 3.600,-- DM jährlich bzw. 300,-- DM im Monat erzielen, sind diese nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfrei. Insoweit liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor mit der Folge, dass Versicherungspflicht nicht zum Tragen kommt. Wird der steuerfreie Betrag (monatlich 300,-- DM) überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist der Fall, wenn wöchentlich unter 15 Stunden gearbeitet wird und das Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen 930,-- DM monatlich nicht übersteigt; in diesen Fällen fallen ggf. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (sofern der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist) und zur Rentenversicherung an. Wird eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausgeübt, entsteht Versicherungspflicht auf Grund der Additionsregelung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Der zeitliche Umfang der Tätigkeit (z.B. die Grenze von 6-Wochenstunden für die steuerrechtliche Beurteilung) spielt für die Abgrenzung zwischen einer abhängigen Beschäftigung und einer selbständigen Tätigkeit in der Sozialversicherung keine Rolle.

Sollten Übungsleiter selbständig tätig sein, unterliegen sie der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

## **Versicherungsvertreter**

s. Handelsvertreter.

## **Verteiler von Anzeigenblättern oder Prospekten**

Verteiler von Anzeigenblättern stehen - wie Zeitungsausträger - in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (Urteile des BSG vom 19.1.1968 - 3 RK 101/64 -, USK 6801 sowie vom 15.3.1979 - 2 RU 80/78 -, USK 7935).

Entsprechendes gilt für Prospektverteiler.

### **Vertreter eines niedergelassenen Arztes, Zahnarztes oder Apothekers**

Vertreter eines niedergelassenen Arztes oder Zahnarztes sind dann nicht als sozialversicherungspflichtig anzusehen, wenn sie keinen Beschränkungen unterliegen, die über die Verpflichtung zur Benutzung der Praxisräume, zur Einhaltung der Sprechstunden und zur Abrechnung im Namen des Vertretenden hinausgehen (Urteil des BSG vom 27.5.1959 - 3 RK 18/59 - BSGE 10, 41). Gleiches gilt sinngemäß für Vertreter eines Apothekers.

### **Warenhausdetektive**

Detektive, die für Detekteien im Warenhausbereich tätig sind, unterliegen der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht, 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 (Urteil des LSG Rheinland-Pfalz vom 30.6.1977 - L 5 K 58/76 -, Die Beiträge 1978 S. 170; Breithaupt, 1979, 682).

Auch Detektive, die von einem Detektivbüro oder Bewachungsinstitut als „freie“ bzw. „freiberufliche Mitarbeiter“ auf Stundenlohnbasis und ohne eigenes Unternehmerrisiko bzw. ohne entsprechende Chance zu unternehmerischem Gewinn vor allem in Kaufhäusern eingesetzt werden, unterliegen als Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht (Urteil des SG Frankfurt vom 9.10.1984 - S 1/9 Kr 90/74 -, NZA 1985, 439, bestätigt durch LSG Hessen vom 27.7.1988 - L 8/Kr 166/85 -, nicht veröffentlicht).

### **Zeitungszusteller/-austräger**

s. Verteiler von Anzeigenblättern oder Prospekten.

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

2. Versicherungsrechtliche Beurteilung der Teilnehmer an beruflichen und berufsfördernden Bildungsmaßnahmen;  
hier: Übersicht über berufliche und berufsfördernde Bildungsmaßnahmen und deren versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung
- 

- 311 -

Die versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung der Teilnehmer an beruflichen und berufsfördernden Bildungsmaßnahmen hat insbesondere durch das Pflege-Versicherungsgesetz und das Arbeitsförderungs-Reformgesetz wesentliche Änderungen erfahren. Die Besprechungsteilnehmer kommen deshalb überein, die - zuletzt im Jahre 1994 überarbeitete - „Übersicht über berufliche und berufsfördernde Bildungsmaßnahmen und deren versicherungsrechtliche Beurteilung“ aufgrund der seither eingetretenen Rechtsänderungen und der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung zu aktualisieren. Eine entsprechende Neufassung der Übersicht (Stand: 28.3.2001) ist als Anlage beigefügt.

Nach bisheriger Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer Beschäftigung zur Berufsausbildung stets dann gegeben, wenn ein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne der §§ 3 ff. Berufsbildungsgesetz (Ausbildungsvertrag und Eintrag in das Berufsausbildungsverzeichnis) vorliegt (vgl. Punkt 1 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 10./11.5.1984<sup>1</sup>). Diese Auffassung hat das Bundessozialgericht in seinem Urteil vom 12. Oktober 2000 - B 12 KR 7/00 R - (USK 2000-50) nur für die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung

---

<sup>1</sup> DOK 1984 S. 705

bestätigt. Für eine außerbetriebliche Berufsausbildung kommt nach der oben genannten Entscheidung Versicherungspflicht in der Sozialversicherung aufgrund einer Beschäftigung zur Berufsausbildung hingegen nicht in Betracht, weil es insoweit an dem Merkmal einer „Beschäftigung“ fehlt. Eine außerbetriebliche Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die Berufsausbildung von verselbständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen durchgeführt wird, deren Betriebszweck und alleiniger Gegenstand ihrer Tätigkeit die Vermittlung von Ausbildung ist.

Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen werden auch nicht dadurch zu Beschäftigungen, weil ein Teil der Ausbildung durch praktische Arbeit in einem Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb durchgeführt wird, wenn dieser Ausbildungsabschnitt (Betriebspraktikum) nach seiner rechtlichen und tatsächlichen Ausgestaltung organisatorisch und inhaltlich sowie nach seiner Dauer als unselbständiger Teil der Ausbildung bei der Bildungseinrichtung anzusehen ist.

Nach Meinung der Besprechungsteilnehmer kommt der oben genannten Entscheidung des Bundessozialgerichts grundlegende Bedeutung zu. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nehmen dieses Urteil deshalb zum Anlass, zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der zur Berufsausbildung Beschäftigten und der Teilnehmer an berufsfördernden Rehabilitationsmaßnahmen eine gemeinsame Verlautbarung vorzubereiten und demnächst herauszugeben. Darüber hinaus ist beabsichtigt, die Übersicht künftig auch auf berufsfördernde Bildungsmaßnahmen der Rentenversicherung zu erstrecken.

Die Übersicht (Stand: 28.3.2001) soll hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung der außerbetrieblichen Weiterbildung (vgl. Ziffern 1.2 und 1.3 der Übersicht) für alle Maßnahmen zugrunde gelegt werden, die nach dem 30. Juni 2001 beginnen. Für außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen, die vor dem 1. Juli 2001 begonnen haben, kann es bis zum Ende der Maßnahme bei der bisher vorgenommenen versicherungsrechtlichen Beurteilung verbleiben. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Versicherte sich auf eine nicht bestehende Versicherungspflicht in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung beruft.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 12. Oktober 2000 soll vorerst aber nicht auf Auszubildende angewandt werden, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrags

nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, wenn diese Ausbildung nach dem Arbeitsförderungsrecht gefördert wird. In Fällen dieser Art kann weiterhin von einer versicherungspflichtigen außerbetrieblichen Berufsausbildung ausgegangen werden (vgl. Ziffer 4.1 der Übersicht). Eine entsprechende versicherungsrechtliche Klarstellung durch den Gesetzgeber wird hierzu in absehbarer Zeit erwartet. Die förderungsrechtlichen Regelungen des § 243 Satz 1 Nr. 1 SGB III gehen bei diesem Personenkreis bisher schon von Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung aus.

Im Hinblick auf die Vielgestaltigkeit der einzelnen Bildungsmaßnahmen kann die in der Übersicht vorgenommene versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung nur für die dort geregelten Fallgestaltungen maßgebend sein. Bei abweichendem Sachverhalt ist eine versicherungsrechtliche Beurteilung anhand der Übersicht nicht bzw. nur bedingt möglich.

Anlage



### Übersicht über berufliche und berufsfördernde Bildungsmaßnahmen und deren versicherungsrechtliche Beurteilung

0.0	Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für/zur	Abschluss/ prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt 1),2),3) (ArE)	Berufsausbildungsbeihilfe 4) (BAB)	Unterhaltsgeld 5) (Uhg)	Ausbildungsgeld 6) (Abg)	Übergangsgeld 7) (Übg)	Arbeitslosengeld/-hilfe 8) (Alg/ Alhi)	Versicherungsrechtliche Beurteilung				0.0
												l	m	n	o	
0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	0.1
1.0 Berufliche Weiterbildung (§§ 77 ff. SGB III)																1.0
1.1	Betriebliche Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf 9)	Umschulungsvertrag zwischen Betrieb und Teilnehmer		Abschluss nach BBiG/HwO in anerkannten Ausbildungsberufen  Prüfung durch zuständige Stelle nach dem BBiG/HwO	Betrieb	i.d.R. ja	nein	ja	nein	ja 10)	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Nr. 10 SGB V), 11) 12) 13) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bzw. Nr. 10 SGB XI), 11) 12) 13) RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, 12) 13) Alv (§ 25 Abs. 1 SGB III).	– ArE/beitragspflichtige Einnahme 3) – bei Uhg/Übg-Beziehern: 80 v.H. des Uhg-/Übg-Bemessungsentgelts 14) 15)	– Arbeitgeber/ Arbeitnehmer je zur Hälfte; Arbeitgeber allein wenn mtl. ArE 630 DM (ab 2002 325 EUR) nicht übersteigt 16) – bei Uhg-Beziehern: BA allein 17) – bei Übg-Beziehern: Reha-Träger allein 18)	– Betrieb – bei Uhg-Beziehern: BA – bei Übg-Beziehern: Reha-Träger	1.1
1.2	Außerbetriebliche Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf	<u>Freie Maßnahme</u> Schulungsvertrag zwischen Teilnehmer und Bildungsträger/ schulischer Einrichtung  <u>Auftragsmaßnahme</u> Vertrag zwischen Arbeitsamt u. Bildungsträger und zwischen Teilnehmer und Bildungsträger		Abschluss nach BBiG/HwO in anerkannten Ausbildungsberufen oder nach bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen  Prüfung durch zuständige Stelle nach BBiG (z.B. IHK/HwK) oder die nach Bundes-/Landesgesetzen bestimmte Stelle	Bildungsträger oder schulische Einrichtung (z.B. Fachschule)	nein						a) Es besteht keine Versicherungspflicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses. 20) b) Bei Bezug von Uhg besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB XI), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI). c) Bei Bezug von Übg besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) Alv (nach Maßgabe der § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).	a) entfällt  b) 80 v.H. des Uhg-Bemessungsentgeltes 14)  c) 80 v.H. des Übg-Bemessungsentgeltes 15)	a) entfällt  b) BA allein 17)  c) Reha-Träger allein 18)	a) entfällt  b) BA  c) Reha-Träger	1.2
1.3	Sonstige außerbetriebliche Weiterbildung	<u>Freie Maßnahme</u> Schulungsvertrag zwischen Bildungsträger und Teilnehmer  <u>Auftragsmaßnahme</u> Vertrag zwischen Arbeitsamt und Bildungsträger und Schulungsvertrag zwischen Teilnehmer und Bildungsträger		internes Trägerzertifikat oder Fortbildungsprüfung - nach BBiG/HwO - nach Rechtsverordnung/Empfehlungen des Bundes (z.B. gepr. Sekretärin) - landesrechtliche Fortbildungsregelungen (z.B. im Gesundheitswesen) - Fachschulabschlüsse (z.B. Techniker)	Bildungsträger oder schulische Einrichtung											1.3
1.4	In eine außerbetriebliche Bildungsmaßnahme integriertes betriebliches Praktikum	Praktikumvertrag zwischen Teilnehmer/Bildungsträger (gemeinsam) und Praktikumbetrieb		Praktikumbeurteilung	Bildungsträger und Betrieb	i.d.R. nein						21)				1.4

HwK = Handwerkskammer, IHK = Industrie- und Handelskammer

0.0	Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für/zur	Abschluss/ prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt 1),2),3) (ArE)	Berufsausbildungsbeihilfe 4) (BAB)	Unterhaltsgeld 5) (Uhg)	Ausbildungsgeld 6) (Abg)	Übergangsgeld 7) (Übg)	Arbeitslosengeld/-hilfe 8) (Alg/ Alhi)	Versicherungsrechtliche Beurteilung				0.0
												Versicherungspflicht	Beitragsbemessungsgrundlage	Tragung der Beiträge	Arbeitgeber (-funktion)/ Beitragszahlung/ Meldepflicht	
0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	0.1
<b>2.0</b>	<b>Trainingsmaßnahmen (§ 48 SGB III)</b>															<b>2.0</b>
2.1	Trainingsmaßnahme (TM) außerbetrieblich	Freie Maßnahme privatrechtlicher Schulungsvertrag zwischen Teilnehmer und Träger, Teilnahme nur mit Einwilligung/auf Vorschlag des Arbeitsamtes  Auftragsmaßnahme Vertrag über die Durchführung einer Trainingsmaßnahme zwischen Arbeitsamt und Träger		Teilnahmebescheinigung/trägerinternes Zertifikat  Teilnahmebescheinigung	Bildungsträger	nein	nein	nein	nein	nein	ja	a) Es besteht keine Versicherungspflicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses. b) Bei Alg-/Alhi-Beziehern besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB XI), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI). <b>22)</b>	a) entfällt  b) Alg-Bezieher: 80 v.H. des Alg-Bemessungsentgeltes <b>14)</b> Alhi-Bezieher: KV: 58 v.H. des Alhi-Bemessungsentgeltes PV/RV: gezahlte Alhi <b>23)</b>	a) entfällt  b) Alg-Bezieher: BA allein <b>17)</b>  Alhi-Bezieher: Bund allein <b>24)</b>	a) entfällt  b) BA	2.1
2.2	In außerbetriebliche TM integriertes betriebliches Praktikum	nicht vorgeschrieben		entfällt; evtl. Praktikumbeurteilung												2.2
2.3	Betriebliche Tätigkeit als Trainingsmaßnahme	kein Vertrag/Teilnahme auf Vorschlag/mit Einwilligung des Arbeitsamtes		Teilnahmebescheinigung	Betrieb											2.3
<b>3.0</b>	<b>Vorbereitungsmaßnahmen</b>															<b>3.0</b>
3.1	Rehavorbereitungslehrgang (RVL)	nicht vorgeschrieben	Ausgleich von Defiziten, Erhöhung der Sach-, Lern-, Sozialkompetenz	Teilnahmebescheinigung	Bildungsträger	nein	nein	nein	nein	ja	nein	a) Es besteht ggf. Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), Alv (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). b) Bei Übg-Beziehern besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; <u>vorrangig</u> gegenüber einer Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI - Günstigkeitsprinzip -), Alv (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).	a) 20 v.H. der monatlichen Bezugsgröße <b>25)</b>  b) 80 v.H. des Übg-Bemessungsentgeltes <b>15)</b>	a) Träger der Einrichtung <b>26)</b> ; Erstattung gemäß § 42a RehaAngIG bzw. § 179 Abs. 1 Satz 1 SGB VI  b) Reha-Träger allein <b>18)</b>	a) Träger der Einrichtung  b) Reha-Träger	3.1
<b>4.0</b>	<b>Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen</b>															<b>4.0</b>
4.1	Außerbetrieblich organisierte Berufsausbildung (§ 241 SGB III)	Berufsausbildungsvertrag gem. BBiG bzw. HwO	Berufe gem. § 25 BBiG/ § 25 HwO oder § 48 BBiG § 42b HwO	wie 1.1	die in Anmerkung <b>27)</b> genannten Organisationen	ja <b>28)</b>	ja	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), Alv (§ 25 Abs. 1 SGB III).	Arbeitsentgelt	Bildungseinrichtung/ Auszubildender je zur Hälfte; Bildungseinrichtung allein, wenn mtl. ArE 630 DM (ab 2002 325 EUR) nicht übersteigt. <b>16) 28)</b>	Bildungseinrichtung	4.1
4.2	(§§ 102 ff. SGB III)				Einrichtungen für Behinderte <b>29)</b>	nein	nein		ja	ja <b>30)</b>		wie 3.1	wie 3.1	wie 3.1	wie 3.1	4.2

0.0	Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für/zur	Abschluss/prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt 1),2),3) (ArE)	Berufsausbildungsbeihilfe 4) (BAB)	Unterhaltsgeld 5),6) 39) (Uhg)	Ausbildungsgeld 7) (Abg)	Übergangsgeld 8),9) 39) (Übg)	Arbeitslosen-geld/-hilfe (Alg/Alhi)	Versicherungsrechtliche Beurteilung				0.0								
												Versicherungspflicht	Beitragsbemessungsgrundlage	Tragung der Beiträge	Arbeitgeber (-funktion)/ Beitragszahlung/ Meldepflicht									
0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	0.1								
<b>5.0</b>	<b>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 61 und § 102 Abs. 2 SGB III)</b>															<b>5.0</b>								
5.1	Grundausbildungslehrgang - G - für Berufsanwärter, wenn ein unmittelbarer Übergang in eine betriebliche/überbetriebliche Ausbildung nicht möglich ist	- Vertrag zwischen Arbeitsamt und Maßnahmeträger - Aufnahme in die Maßnahmen erfolgt auf Vorschlag der Arbeitsämter	Vorbereitung der Aufnahme einer Berufsausbildung	ohne Abschluss (Teilnahmebescheinigung)/ Träger der Maßnahme	Freie Träger, die in Anmerkung 27) genannten Organisationen und Betriebe	nein	ja	nein	nein	nein	nein	Es besteht keine Versicherungspflicht.	entfällt	entfällt	entfällt	5.1								
5.2	tip-Lehrgänge (testen, informieren, profilieren)		Weckung der Bereitschaft, eine berufliche Ausbildung oder Arbeitnehmerschaft aufzunehmen																				5.2	
5.3	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen - BBE - für noch nicht berufsreife Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht zum Personenkreis der G- und F-Lehrgänge gehören		Intensive Unterstützung und Verstärkung der bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung bzw. Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen zur Aufnahme einer Arbeitnehmerschaft																					5.3
5.4	BBE-Maßnahmen i.V.m. ABM (Arbeiten und Lernen)		Vorbereitung der Abschlussprüfung zwecks Aufnahme einer Arbeitsstelle			Teilnahmebescheinigung/ HwK, IHK, staatl. Prüfungsausschuss u.a.			31)	ja 32)									31)	31)	31)	31)		5.4
5.5	Förderungslehrgang für Behinderte - F - (§ 106 SGB III)		Behinderte, die <u>F1</u> für eine Berufsausbildung in Betracht kommen, jedoch wegen einer nicht nur vorübergehenden Behinderung einer besonderen Förderung bedürfen. <u>F2/ F3</u> für eine Berufsausbildung nicht in Betracht kommen, andererseits durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären. <u>F4</u> wegen der Dauer ihrer medizinischen Rehabilitation nicht mehr wettbewerbsfähig sind.			Teilnahmebescheinigung/ keine	- Einrichtungen für Behinderte 29)	nein	nein		ja								Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), Alv (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).	20 v.H. der Bezugsgröße 25)	Träger der Einrichtung 26); Erstattung gemäß § 42a RehaAnglG bzw. § 179 Abs. 1 Satz 1 SGB VI.	Maßnahmeträger		5.5

0.0	Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für/zur	Abschluss/ prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt 1),2),3) (ArE)	Berufsausbildungsbeihilfe 4) (BAB)	Unterhaltsgeld 5) (Uhg)	Ausbildungsgeld (Abg)	Übergangsgeld (Übg)	Arbeitslosengeld/-hilfe 8) (Alg/ Alhi)	Versicherungsrechtliche Beurteilung				0.0
												Versicherungspflicht	Beitragsbemessungsgrundlage	Tragung der Beiträge	Arbeitgeber (-funktion)/ Beitragszahlung/ Meldepflicht	
0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	0.1
<b>5.0</b>	<b>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen</b>															<b>5.0</b>
5.6	Maßnahmen im Eingangsverfahren und Arbeitstrainingsbereich in einer Werkstatt für Behinderte (WfB) (§ 102 Abs. 2 SGB III)	- Vertrag zwischen Arbeitsamt und Maßnahmeträger - Aufnahme in die Maßnahme auf Vorschlag des Arbeitsamtes	Vorbereitung auf eine Arbeitnehmertätigkeit/Beschäftigung in einer WfB oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	ohne Abschluss, Träger der Maßnahme (Teilnahmebescheinigung)	WfB	nein	nein	nein	ja	ja	nein	a) Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI) <b>33)</b>  b) Bei Übg-Beziehern besteht ggf. Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V; vorrangig, wenn aus dem Übg der höhere Beitrag zu zahlen ist - § 5 Abs. 6 SGB V -), <b>34)</b> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI; vorrangig, wenn aus dem Übg der höhere Beitrag zu zahlen ist), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; vorrangig, wenn aus dem Übg der höhere Beitrag zu zahlen ist, - § 3 Satz 3 SGB VI -), <b>35)</b> Alv (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).	a) KV/PV: 20 vH, RV: 80 vH der Bezugsgröße <b>36)</b>  b) 80 vH des Übg-Bemessungsentgeltes <b>15)</b>	a) WfB allein <b>37)</b>  b) Reha-Träger allein <b>18)</b>	a) WfB  b) Reha-Träger	5.6
5.7	Blindentechische und vergleichbare spezielle Grundausbildung, insbesondere für Blinde und Gehörlose		Vorbereitung auf die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme, ggf. Vorbereitung auf Arbeitnehmertätigkeit		Einrichtungen für Behinderte <b>29)</b>							wie 3.1	wie 3.1	wie 3.1	wie 3.1	5.7
<b>6.0</b>	<b>Jugendsofortprogramm Arbeit und Qualifizierung (Art. 6 Sofortprogramm - Richtlinien)</b>															<b>6.0</b>
6.1	Arbeit und Qualifizierung für noch nicht ausbildungsgerechte Jugendliche (AQJ); bezahltes betriebliches Praktikum mit begleitender Berufsvorbereitung bei einem Bildungsträger	- Praktikervertrag zwischen Betrieb und Jugendlichen - Bewilligungsbescheid des Arbeitsamtes gegenüber dem Träger der begleitenden Berufsvorbereitung	Vorbereitung auf eine Berufsausbildung	ohne Abschluss/ keine	Betrieb und Träger (wie 5.1)	ja	nein	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PK (§ 20 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), Alv (§ 25 Abs. 1 SGB III).	ArE	Arbeitgeber/Arbeitnehmer je zur Hälfte; Arbeitgeber allein, wenn ArE mtl. 630 DM (ab 2002 325 EUR) nicht übersteigt.	Betrieb	6.1
<b>7.0</b>	<b>Maßnahmen des Verwaltungsverfahrens (§ 97 Abs. 2 SGB III, § 16 Abs. 2 SGB VI)</b>															<b>7.0</b>
7.1	Berufsfindung und Arbeitserprobung <b>38)</b>	- Vertrag zwischen Arbeitsamt und Maßnahmeträger - Aufnahme in die Maßnahme erfolgt auf Vorschlag des Arbeitsamtes	Klärung von Zweifelsfragen hinsichtlich der Eignung eines Behinderten, wenn Fachdienste der BA nicht abschließend Stellung nehmen können	ohne Abschluss/ keine	- Einrichtung für Behinderte <b>29)</b>	nein	nein	nein	nein	nein	ja	a) Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI).  b) Bei Bezug von Alg/Alhi besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V; vorrangig) <b>39)</b> , PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB XI; vorrangig <b>39)</b> RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; vorrangig) <b>22) 39)</b>	a) 20 vH der monatlichen Bezugsgröße <b>24)</b>  b) Alg-Bezieher: 80 v.H. des Alg-Bemessungsentgeltes Alhi-Bezieher: KV: 58 v.H. des Alhi-Bemessungsentgeltes PV/RV: gezahlte Alhi	a) Träger der Einrichtung; <b>25)</b> Erstattung gem. § 42a Reha-AnglG bzw. § 179 Abs. 1 Satz 1 SGB VI  b) BA allein <b>17)</b>	a) Maßnahmeträger  b) BA	7.1

## Anmerkungen:

<p>1) Siehe §§ 14 und 17 SGB IV.</p> <p>2) Die Gewährung von ArE ist für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht Voraussetzung für den Eintritt der Versicherungspflicht (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 SGB XI, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 25 Abs. 1 SGB III).</p> <p>3) Bei Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, werden bei der Beitragsberechnung folgende Mindestarbeitsentgelte bzw. -beitragspflichtige Einnahmen zugrunde gelegt:  KV/PV Die Beitragsbemessungsgrundlage in der KV der Studenten, wenn sie ohne Arbeitsentgelt (Ausbildungsvergütung) beschäftigt sind (§ 236 Abs. 1 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI),  RV/Alv 1 vH der Bezugsgröße (§ 18 SGB IV), wenn das Arbeitsentgelt (Ausbildungsvergütung) diesen Betrag unterschreitet (§ 162 Nr. 1 SGB VI, § 342 SGB III).</p> <p>4) Siehe §§ 59 und 74 SGB III.</p> <p>5) Siehe §§ 153 bis 156 SGB III.</p> <p>6) Siehe § 104 SGB III.</p> <p>7) Siehe §§ 160 bis 162 SGB III, § 20 SGB VI.</p> <p>8) Siehe §§ 117 bis 150 und §§ 190 bis 197 SGB III.</p> <p>9) Betriebliche Berufsausbildung wird durchgeführt in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten. Bei der überbetrieblichen Berufsausbildung bedient sich der Arbeitgeber überbetrieblicher Ausbildungsstätten, um seinen Auszubildenden die von ihm gewünschte Berufsausbildung zu vermitteln (§ 1 Abs. 5 BBiG).</p> <p>10) Bezug von Übg ist nur möglich, wenn die Maßnahme in einer besonderen Reha-Einrichtung durchgeführt wird oder die Maßnahme auf die besonderen Bedürfnisse Behinderter ausgerichtet ist (§ 102 SGB III).</p> <p>11) Die Versicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V ist <u>nachrangig</u> gegenüber einer Familienversicherung nach § 10 SGB V bzw. § 25 SGB XI (§ 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V, § 20 Abs. 1 SGB XI).</p> <p>12) Bei Bezug von Ühg besteht Versicherungspflicht in der KV nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V; bei Bezug von Arbeitsentgelt besteht <u>daneben</u> Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PV nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB XI; bei Bezug von Arbeitsentgelt besteht <u>daneben</u> Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI, RV nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; <u>neben</u> einer Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI.</p> <p>13) Bei Bezug von Übg besteht Versicherungspflicht in der KV nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V; <u>nachrangig</u> gegenüber einer Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V (§ 5 Abs. 6 Satz 1 SGB V), PV nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI; <u>nachrangig</u> gegenüber einer Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI, RV nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; <u>neben</u> einer Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI.</p> <p>14) Siehe § 232a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI sowie § 166 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI.</p> <p>15) Siehe § 235 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI, § 166 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI.</p> <p>16) Siehe § 249 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 SGB V, § 58 Abs. 1 und 5 SGB XI, § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI und § 346 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 SGB III.</p>	<p>17) Siehe § 251 Abs. 4a SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b SGB VI.</p> <p>18) Siehe § 251 Abs. 1 SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b SGB VI.</p> <p>19) Unbesetzt</p> <p>20) Eine nicht versicherungspflichtige außerbetriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildung von verselbständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen durchgeführt wird, deren Betriebszweck und alleiniger Gegenstand ihrer Tätigkeit die Vermittlung von Ausbildung ist und die Ausbildung bei der verselbständigten Bildungseinrichtung nicht im Rahmen einer Beschäftigung zur Berufsausbildung geschuldet wird. Dies gilt auch dann, wenn ein Teil der Ausbildung durch praktische Arbeit in einem Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb durchgeführt wird, wenn dieser Ausbildungsabschnitt (Praktikum) nach seiner rechtlichen und tatsächlichen Ausgestaltung organisatorisch und inhaltlich sowie nach seiner Dauer nicht als selbständiger, sondern als unselbständiger Teil der Ausbildung bei der schulischen und außerbetrieblichen Bildungseinrichtung anzusehen ist.</p> <p>21) Es besteht keine Versicherungspflicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses, wenn das Betriebspraktikum die Hälfte der Dauer der Bildungsmaßnahme nicht überschreitet. Überschreitet das Betriebspraktikum die Hälfte der Dauer der Bildungsmaßnahme, besteht für die Dauer des Betriebspraktikums als selbständiger Teil der Ausbildung Versicherungspflicht auf Grund einer Beschäftigung zur Berufsausbildung.</p> <p>22) Besteht in der RV keine Versicherungspflicht kraft Gesetzes nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI, so kann Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 3 Nr. 1 SGB VI beantragt werden. Beitrags- und melderechtlich besteht zwischen beiden Formen der Versicherungspflicht kein Unterschied.</p> <p>23) Siehe § 232a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI, § 166 Abs. 1 Nr. 2a SGB VI.</p> <p>24) Siehe § 251 Abs. 4 SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 170 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI.</p> <p>25) Siehe § 235 Abs. 1 Satz 5 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI, § 162 Nr. 3 SGB VI und § 345 Nr. 1 SGB III.</p> <p>26) Siehe § 251 Abs. 2 SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 168 Abs. 1 Nr. 3 SGB VI und § 347 Nr. 1 SGB III.</p> <p>27) Außerbetrieblich organisierte Bildungsmaßnahmen werden durchgeführt  - in Einrichtungen, die außerhalb betrieblicher Ausbildungseinrichtungen und außerhalb der Schule bestehen und nicht an ein bestimmtes Unternehmen gebunden sind;  - in schulischen Werkstätten, soweit diese nicht durch die Schule selbst genutzt werden, oder in betrieblichen Bildungsstätten, soweit diese nicht durch das Unternehmen, dem sie gehören, sondern durch Dritte genutzt werden.  Träger außerbetrieblich organisierter Bildungsmaßnahmen können sein:  - Organisationen oder Einrichtungen der Wirtschaft (z.B. Industrie- und Handelskammern, Landwirtschaftskammern, Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften, Innungen, Berufsverbände),  - Bildungswerke der Arbeitnehmer,  - Träger der freien Wohlfahrtspflege,  - Kommunen (Gemeinden, Gemeindeverbände, Landkreise mit von diesen getragenen Einrichtungen z.B. der öffentlichen Jugendhilfe),  - Sonstige (z.B. Stiftungen, Vereine, Zweckgemeinschaften).  Grundsätzlich erfolgt die außerbetriebliche Berufsbildung nach denselben Kriterien wie die betriebliche Berufsbildung.</p>	<p>28) Die Berufsausbildung wird durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung und zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert (§ 243 SGB III).</p> <p>29) Zu den Einrichtungen für Behinderte gehören alle Einrichtungen - ggf. auch Betriebe -, in denen Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung (Rehabilitation) durchgeführt werden (s. gem. RdSchr. vom 19.11.1997, Abschnitt A I 1.2.1).</p> <p>30) Ein Anspruch auf Übg besteht, wenn die Vorbeschäftigungszeit erfüllt ist.</p> <p>31) Ein Arbeitsentgeltanspruch, Versicherungs-, Beitrags- und Meldepflicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses besteht im Rahmen der ABM.</p> <p>32) Nur Lehrgangsgebühren, Fahrtkosten, Lernmittel und Arbeitskleidung.</p> <p>33) Nicht versichert sind Behinderte, die nicht in einer WfB beschäftigt, sondern mangels "Werkstattfähigkeit" nur in einer der WfB angegliederten "Tagesförderungsstätte" betreut werden (vgl. Urteil des BSG vom 10.9.1987 - 12 RK 42/86 -, SozR 5085 § 1 Nr. 4).</p> <p>34) Siehe Punkt 8 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA am 8./9.11.1989 (DOK 1990, 157; Die Beiträge 1990, 53) i.V.m. § 5 Abs. 6 Satz 2 SGB V i.d.F. des G. vom 20.12.1991 (BGBl I S. 2325)</p> <p>35) Siehe GemRdSchr. vom 8.10.1991 (Abschnitt A I 3.2.5). Für den Günstigkeitsvergleich ist auf die Verhältnisse bei Beginn der Versicherungskonkurrenz abzustellen.</p> <p>36) Siehe § 235 Abs. 3 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI und § 162 Nr. 2 SGB VI.</p> <p>37) § 251 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI und § 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI.</p> <p>38) Nicht identisch mit der Arbeitserprobung für Nichtbehinderte. Eine solche Arbeitserprobung begründet kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Dagegen begründet die Probebeschäftigung nach den für ein Beschäftigungsverhältnis maßgebenden Vorschriften grundsätzlich Versicherungspflicht (s. Punkt 2 der Ergebnisniederschrift über die Besprechung der Spitzenverbände der Kranken- und Rentenversicherungsträger sowie der BA vom 6./7.12.1977, DOK 1978, 264; Die Beiträge 1978, 71).</p> <p>39) Siehe Punkt 7 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA am 11./12.11.1992 (DOK 1993, 181; Die Beiträge 1993, 105).</p>
--	---	--

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

3. Fortbestand des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses bei Ersatz des Verdienstauffalls einer Begleitperson durch die Krankenkasse im Rahmen stationärer Behandlung
- 

- 315.41/315.42 -

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung setzt - von Auszubildenden abgesehen - grundsätzlich eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Darüber hinaus bleibt nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der Krankenversicherung erhalten, solange Anspruch auf Krankengeld besteht. Entsprechendes gilt über § 49 Abs. 2 SGB XI für den Bereich der Pflegeversicherung.

Bei stationärer Behandlung umfassen die Leistungen der Krankenversicherung nach § 11 Abs. 3 SGB V auch die aus medizinischen Gründen notwendige Mitaufnahme einer Begleitperson des Versicherten. Sofern die Begleitperson dadurch einen Verdienstauffall hat, kommt allerdings weder die Zahlung von Krankengeld nach § 47 SGB V noch nach § 45 SGB V in Betracht. Vielmehr wird in Fällen dieser Art als Nebenleistung der stationären Behandlung von der Krankenkasse der Verdienstauffall in Höhe des bei Arbeitsunfähigkeit zu gewährenden Krankengeldes ersetzt.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, dass der Ersatz des Verdienstauffalls in Höhe des Krankengeldes weder als Arbeitsentgelt anzusehen ist und damit über den Rahmen des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV hinaus zum Fortbestand des Ver-

sicherungsverhältnisses führt noch einen Erhalt der Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung zur Folge hat. Auch handelt es sich bei dem Ersatz des Verdienstausfalls nicht um eine Entgeltersatzleistung im Rechtssinne, die Versicherungs- bzw. Beitragspflicht in der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung begründet.

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

4. Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts;  
hier: Vergütung von angefallener Arbeit während der Rufbereitschaft
- 

- 313.1/313.2 -

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V sind Arbeitnehmer krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt 75 v.H. der Jahresbeitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten übersteigt. Zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne gehören alle regelmäßig gezahlten Bezüge, die sozialversicherungsrechtlich Arbeitsentgelt darstellen; dabei ist es gleichgültig, ob es sich um laufende oder einmalige Einnahmen handelt.

Entsprechend den Urteilen des Bundessozialgerichts vom 9. Dezember 1981 - 12 RK 19/81 und 12 RK 20/81 - (USK 81288 und USK 81301) müssen Vergütungen für vertraglich vorgesehenen Bereitschaftsdienst in die Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts einbezogen werden. Vergütungen für Überstunden gehören dagegen zu den unregelmäßigen Arbeitsentgeltbestandteilen und sind daher bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts außer Betracht zu lassen (vgl. auch Ausführungen unter A II 2 b des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21.11.1988 zum Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht für Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen nach dem Gesundheits-Reformgesetz).

In einzelnen Tarifbereichen ist vorgesehen, dass in Fällen von Rufbereitschaft neben der Vergütung für die Rufbereitschaft eine zusätzliche Vergütung für die während der Rufbereitschaft angefallene Arbeit (so genannte Aktivstunden) gezahlt wird. Da die Abrufe zur

Arbeit während der Rufbereitschaft nicht planbar, sondern unregelmäßig und damit nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind, vertreten die Besprechungsteilnehmer den Standpunkt, dass Vergütungen für „Aktivstunden“ bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden können.

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

5. Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit;  
hier: Beitragsabzug bei einem Statusfeststellungsverfahren
- 

- 415.1 -

Nach § 23 Abs. 1 SGB IV werden Gesamtsozialversicherungsbeiträge spätestens am Fünfzehnten des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Sie sind bereits spätestens am Fünfundzwanzigsten des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird oder als ausgeübt gilt, wenn das Arbeitsentgelt bis zum Fünfzehnten dieses Monats fällig ist. Abweichend von dieser Regelung wird in § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV für die Fälle einer Statusentscheidung die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags auf den Zeitpunkt der Unanfechtbarkeit dieser Entscheidung hinausgeschoben. Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden nach den Festlegungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung dann für die Zeit vom Beginn der Sozialversicherungspflicht an spätestens mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, in dem die Entscheidung unanfechtbar wird (vgl. Ausführungen unter 3.8.4 des gemeinsamen Rundschreibens vom 20.12.1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit). Dies gilt nicht nur in den Fällen eines Anfrageverfahrens bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, sondern auch bei einer Betriebsprüfung.

Nach § 7a Abs. 7 Satz 1 SGB IV haben Widerspruch und Klage gegen Statusentscheidungen aufschiebende Wirkung. Diese Vorschrift gilt nach der Gesetzesbegründung (vgl. Bundestags-Drucksache 14/1855 S. 8) nicht nur für die Statusentscheidungen der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, sondern auch für die Statusentscheidungen der übrigen Sozialversicherungsträger außerhalb eines Anfrageverfahrens. Da die Statusentscheidung bei Einlegung von Rechtsmitteln somit keine Bindungswirkung erlangen kann,

hängt die Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV von der Entscheidung im Widerspruchs- bzw. Klageverfahren ab. Wird die Entscheidung des Rentenversicherungsträgers, dass eine Beschäftigung vorliegt, in diesem Verfahren bestätigt, werden die Gesamtsozialversicherungsbeiträge erst nach Bindung bzw. Rechtskraft dieser Entscheidung fällig.

Der Arbeitgeber ist nach § 28e Satz 1 SGB IV Schuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Er hat jedoch - im Innenverhältnis - Anspruch auf den Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, den er nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend machen kann (§ 28g Sätze 1 und 2 SGB IV). Nach § 28g Satz 3 SGB IV darf der Arbeitgeber unterbliebene Abzüge vom Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers grundsätzlich nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachholen. Soweit und solange Gesamtsozialversicherungsbeiträge allerdings aufgrund der Regelung in § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV nicht fällig werden, der Arbeitgeber somit keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen hat, ist er auch nicht zu einem Beitragsabzug berechtigt. Da insoweit kein „unterbliebener Abzug“ vorliegt, findet die Begrenzungsregelung des § 28g Satz 3 SGB IV keine Anwendung.

Das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20. Dezember 1999 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit enthält zum Beitragsabzugsverfahren bei einem Statusfeststellungsverfahren nur allgemeine Ausführungen. Die Praxis verlangt jedoch Aussagen zum Beitragsabzug auch für die Fälle, in denen die Sozialversicherungspflicht bereits mit der Aufnahme der Beschäftigung beginnt, weil z. B. der Antrag auf Statusfeststellung erst einen Monat danach gestellt worden ist oder weil die Voraussetzungen des § 7b oder des § 7c SGB IV nicht erfüllt sind. Hierzu nehmen die Besprechungsteilnehmer wie folgt Stellung:

*Statusfeststellungsverfahren im Rahmen eines Anfrageverfahrens bei späterer Antragstellung*

Bei einer Entscheidung über das Vorliegen einer Beschäftigung im Rahmen eines Anfrageverfahrens nach § 7a SGB IV bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte werden Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV erst fällig, wenn die Entscheidung unanfechtbar geworden ist. Die Arbeitnehmerbeitragsanteile für den

Zeitraum dieses Verfahrens kann der Arbeitgeber uneingeschränkt vom Arbeitsentgelt einbehalten. Für Entgeltabrechnungszeiträume, die vor dem Eingang des Antrags auf Statusfeststellung bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bereits abgerechnet waren, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmerbeitragsanteil nach § 28g Satz 3 SGB IV grundsätzlich nur für die letzten drei Lohn- oder Gehaltszahlungen vom Arbeitsentgelt einbehalten.

Beispiel:

Aufnahme der Beschäftigung am	1. 1.2000
Betriebliche Entgeltabrechnung jeweils am Letzten des Kalendermonats	
Statusanfrage am	24. 7.2000
Bekanntgabe der Statusentscheidung (dritter Tag nach Aufgabe zur Post) am	13.11.2000
Unanfechtbarkeit der Entscheidung am	14.12.2000
Beginn der Sozialversicherungspflicht am	1. 1.2000
Fälligkeit der GSV-Beiträge spätestens am	15. 2.2001
Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils ab	1. 4.2000

#### *Statusfeststellungsverfahren im Rahmen einer Betriebsprüfung*

Bei einer Entscheidung über das Vorliegen einer Beschäftigung im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV werden die Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV fällig, wenn die Entscheidung unanfechtbar geworden ist. Die Arbeitnehmerbeitragsanteile für den Zeitraum dieses Verfahrens kann der Arbeitgeber uneingeschränkt vom Arbeitsentgelt einbehalten. Für Entgeltabrechnungszeiträume, die vor der Bekanntgabe der Statusentscheidung bereits abgerechnet waren, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmerbeitragsanteil nach § 28g Satz 3 SGB IV nur für die letzten drei Lohn- oder Gehaltszahlungen vom Arbeitsentgelt einbehalten.

Beispiel 1:

Aufnahme der Beschäftigung am	1. 4.1999
Betriebliche Entgeltabrechnung jeweils am Letzten des Kalendermonats	
Bekanntgabe der Statusentscheidung (dritter Tag nach Aufgabe zur Post) im Rahmen einer Betriebsprüfung am	21. 7.2000
Unanfechtbarkeit der Entscheidung am	22. 8.2000
Voraussetzungen des § 7b SGB IV sind erfüllt	
Beginn der Sozialversicherungspflicht am	21. 7.2000
Fälligkeit der GSV-Beiträge spätestens am	15.10.2000
Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils ab	21. 7.2000

Beispiel 2:

Aufnahme der Beschäftigung am	1. 4.1999
Betriebliche Entgeltabrechnung jeweils am Letzten des Kalendermonats	
Bekanntgabe der Statusentscheidung (dritter Tag nach Aufgabe zur Post) im Rahmen einer Betriebsprüfung am	21. 7.2000
Unanfechtbarkeit der Entscheidung am	22. 8.2000
Voraussetzungen des § 7b SGB IV sind nicht erfüllt	
Beginn der Sozialversicherungspflicht am	1. 4.1999
Fälligkeit der GSV-Beiträge spätestens am	15.10.2000
Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils ab	1. 4.2000

Bei einem Widerspruch/einer Klage gegen die Entscheidung über das Vorliegen einer Beschäftigung im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV werden die

Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach § 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV erst fällig, wenn die Entscheidung unanfechtbar geworden ist. Die Arbeitnehmerbeitragsanteile für den Zeitraum dieses Verfahrens kann der Arbeitgeber uneingeschränkt vom Arbeitsentgelt einbehalten. Für Entgeltabrechnungszeiträume, die vor Bekanntgabe der durch Widerspruch/Klage angefochtenen Statusentscheidung bereits abgerechnet waren, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmerbeitragsanteil nach § 28g Satz 3 SGB IV nur für die letzten drei Lohn- oder Gehaltszahlungen vom Arbeitsentgelt einbehalten.

Beispiel 1:

Aufnahme der Beschäftigung am	1. 4.1999
Betriebliche Entgeltabrechnung jeweils am Letzten des Kalendermonats	
Bekanntgabe der Statusentscheidung (dritter Tag nach Aufgabe zur Post) im Rahmen einer Betriebsprüfung am	21. 7.2000
Widerspruch am	10. 8.2000
Bekanntgabe des Widerspruchsbescheides (dritter Tag nach Aufgabe zur Post) am	20.11.2000
Unanfechtbarkeit des Widerspruchs am	21.12.2000
Voraussetzungen des § 7b SGB IV sind erfüllt	
Beginn der Sozialversicherungspflicht am	21. 7.2000
Fälligkeit der GSV-Beiträge spätestens am	15. 2.2001
Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils ab	21. 7.2000

Beispiel 2:

Aufnahme der Beschäftigung am	1. 4.1999
Betriebliche Entgeltabrechnung jeweils am Letzten des Kalendermonats	

Bekanntgabe der Statusentscheidung (dritter Tag nach Aufgabe zur Post) im Rahmen einer Betriebsprüfung am	21. 7.2000
Widerspruch am	10. 8.2000
Bekanntgabe des Widerspruchsbescheides (dritter Tag nach Aufgabe zur Post) am	20.11.2000
Unanfechtbarkeit des Widerspruchs am	21.12.2000
Voraussetzungen des § 7b SGB IV sind nicht erfüllt	
Beginn der Sozialversicherungspflicht am	1. 4.1999
Fälligkeit der GSV-Beiträge spätestens am	15. 2.2001
Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils ab	1. 4.2000

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

6. Währungsumstellung von Deutscher Mark auf Euro;  
hier: Gemeinsame Arbeitgeberinformation der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung
- 

- 181 -

Der Europäische Rat in der Zusammensetzung der Staats- und Regierungschefs hat am 2. Mai 1998 über die an der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) teilnehmenden Länder entschieden. Dadurch wurde in der Bundesrepublik Deutschland vom 1. Januar 1999 an die Deutsche Mark (DM) durch den Euro (EUR) als Währung abgelöst. Da es den EUR als Bargeld aber erst vom 1. Januar 2002 an gibt, bleibt die DM bis zum 31. Dezember 2001 als gesetzliches Zahlungsmittel erhalten. In der Übergangszeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2001 kann jedoch jedes Unternehmen frei entscheiden, ob es seinen Haushalt in DM oder in EUR führen will. Vom 1. Januar 2002 an ist die Lohn- und Gehaltsabrechnung dagegen nur noch in EUR durchzuführen, und in Anlehnung daran sind die Beiträge zur Sozialversicherung in EUR zu berechnen und nachzuweisen; außerdem sind die Meldungen zur Sozialversicherung vom 1. Januar 2002 an in EUR zu erstatten.

Durch das Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz) vom 21. Dezember 2000 (BGBl I S. 1983) wird für das Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung an den wesentlichen in der Übergangszeit geltenden Regelungen festgehalten. Dies bedeutet, dass auch nach dem 31. Dezember 2001 historisierte DM-Werte nicht in EUR umgestellt werden dürfen. Deshalb sind Beitragsberichtigungen, die Zeiten vor dem 1. Januar 2002 betreffen

- sofern der Arbeitgeber seine Lohn- und Gehaltsabrechnung noch bis zum 31. Dezember 2001 in DM geführt hat -, weiterhin in DM vorzunehmen und in einem gesonderten DM-Beitragsnachweis auszuweisen; auch die berichtigte Meldung nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) ist in DM zu erstatten. Außerdem müssen Einmalzahlungen, die im ersten Quartal 2002 in EUR gezahlt werden und wegen Überschreitens der anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen dem Vorjahr zuzuordnen sind, in DM umgerechnet werden, wenn die Lohn- und Gehaltsabrechnung im Jahr 2001 noch in DM erfolgte.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die im Zusammenhang mit der Währungs- umstellung von DM auf EUR zum 1. Januar 2002 insbesondere von den Arbeitge- bern zu beachtenden Regelungen in einer gemeinsamen Verlautbarung darzustellen. Die entsprechende Verlautbarung ist als Anlage beigefügt; sie trägt das Datum vom 28. März 2001. Für die Unternehmen, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung bereits vor dem 1. Januar 2002 von DM auf EUR umgestellt haben, gilt weiterhin die Verlautbarung vom 18. November 1998.

Anlage

**AOK-BUNDESVERBAND, BONN**

**BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN**

**IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH**

**SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG**

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL**

**BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM**

**AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG**

**VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG**

**VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT**

**BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN**

**BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG**

---

28. März 2001

### **Währungsumstellung zum 1. Januar 2002**

Der Europäische Rat in der Zusammensetzung der Staats- und Regierungschefs hat am 2. Mai 1998 über die an der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) teilnehmenden Länder entschieden. Dadurch wurde in der Bundesrepublik Deutschland vom 1. Januar 1999 an die Deutsche Mark (DM) durch den Euro (EUR) als Währung abgelöst. Da es den EUR als Bargeld aber erst vom 1. Januar 2002 an gibt, bleibt die DM bis zum 31. Dezember 2001 als gesetzliches Zahlungsmittel erhalten. In der Übergangszeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2001 kann jedoch jedes Unternehmen frei entscheiden, ob die Hauswährung die DM oder der EUR sein soll.

Vom 1. Januar 2002 an ist die Lohn- und Gehaltsabrechnung nur noch in EUR durchzuführen, und in Anlehnung daran sind die Beiträge zur Sozialversicherung in EUR zu berechnen und nachzuweisen. Außerdem sind die Meldungen zur Sozialversicherung in EUR zu erstatten.

Mit dem 4. Euro-Einführungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983 ff.) wird für das Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung an den wesentlichen in der Übergangszeit geltenden Regelungen festgehalten. Das bedeutet, dass auch nach dem 31. Dezember 2001 historisierte DM-Werte nicht in EUR umgestellt werden dürfen. Dadurch sind Beitragsberichtigungen, die Zeiten vor dem 1. Januar 2002 betreffen (sofern der Arbeitgeber seine Lohn- und Gehaltsabrech-

nung noch bis zum 31. Dezember 2001 in DM vorgenommen hat), weiterhin in DM vorzunehmen und in einem gesonderten DM-Beitragsnachweis auszuweisen, und auch die berichtigte Meldung nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) ist in DM zu erstatten. Außerdem müssen Einmalzahlungen, die im ersten Quartal 2002 in EUR gezahlt werden und wegen Überschreitens der anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen dem Vorjahr zuzuordnen sind, in DM umgerechnet werden, wenn die Lohn- und Gehaltsabrechnung im Jahre 2001 noch in DM erfolgte.

Die im Zusammenhang mit der Währungsumstellung zum 1. Januar 2002 zu beachtenden Regelungen wurden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beraten und werden in dieser gemeinsamen Verlautbarung dargestellt, die sich in erster Linie an die Arbeitgeber richtet, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung erst zum 1. Januar 2002 von DM auf EUR umstellen.

Für die Unternehmen, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung bereits vor dem 1. Januar 2002 von DM auf EUR umgestellt haben, gilt die Verlautbarung vom 18. November 1998.

## **1. Versicherungsrecht**

Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Arbeiter- und Angestellten ist vom 1. Januar 2002 an auf der Grundlage der erzielten EUR-Arbeitsentgelte und EUR-Sozialversicherungs-Rechengrößen/Bemessungsgrenzen vorzunehmen.

Dabei ist z. B. bezüglich der krankenversicherungsrechtlichen Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses auf die EUR-Jahresarbeitsentgeltgrenze abzustellen, die sich gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V aus 75 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze West der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten ergibt.

Nähere Einzelheiten zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung werden nach der Bekanntgabe der EUR-Sozialversicherungs-Rechengrößen für 2002 durch den Gesetzgeber erfolgen. Dies wird gegen Ende dieses Jahres in einer weiteren gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung geschehen.

## **2. Beitragsrecht**

### **2.1 Beiträge für Dezember 2001**

Arbeitgeber, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung bis einschließlich Dezember 2001 noch in DM durchführen, haben auch bezogen auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung für Dezember 2001 die Beiträge zur Sozialversicherung in DM zu berechnen und die Beitragsnachweise in DM zu erstellen.

Wird das Arbeitsentgelt für den Monat Dezember 2001 nach dem 15. Dezember 2001 fällig, sind die daraus zu zahlenden Beiträge vom Arbeitgeber spätestens bis zum 15. Januar 2002 an die Einzugsstelle (zuständige Krankenkasse) abzuführen (§ 23 Abs. 1 SGB IV). Sofern eine Überweisung oder Scheckeinreichung in DM nicht mehr möglich ist, ist der im Beitragsnachweis ausgewiesene DM-Betrag in EUR umzurechnen und zur Zahlung anzuweisen.

### **2.2 Beiträge ab Januar 2002**

Für Entgeltabrechnungszeiträume nach dem 31. Dezember 2001 ist das Arbeitsentgelt in EUR zu berechnen und die Beitragsnachweise in EUR zu erstellen.

Ein in EUR erzielttes Arbeitsentgelt, das einem vorhergehenden Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen ist, ist nach § 18h Abs. 2 SGB IV in DM umzurechnen, wenn das Arbeitsentgelt für diesen Zeitraum in DM erzielt wurde. Daher dürfen historisierte DM-Werte aus der Zeit vor dem 1. Januar 2002 nicht in EUR umgestellt werden. Beitragsberichtigungen, die Zeiten vor dem 1. Januar 2002 betreffen, sind in DM vorzunehmen und in einem gesonderten DM-Beitragsnachweis auszuweisen.

#### ***Beispiel:***

Im Monat März 2002 erhält eine Mitarbeiterin rückwirkend ab Dezember 2001 eine monatliche Gehaltserhöhung in Höhe von monatlich 200 EUR.

Aus der für Dezember 2001 in Höhe von 200 EUR geleisteten Nachzahlung sind Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen, wodurch die Dezember-Abrechnung zu berichtigen ist. Da die Lohn- und Gehaltsabrechnung im Dezember 2001 noch in DM erfolgte, ist hierfür zunächst der DM-Betrag des nachzuzahlenden Arbeitsentgelts unter Verwendung des Umrechnungskurses (1 EUR = 1,95583 DM) zu ermitteln, indem der EUR-Betrag mit 1,95583 multipliziert wird. Das sich dadurch ergebende DM-Arbeitsentgelt (391,17 DM) bildet die Beitragsberechnungsgrundlage. Die

daraus zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind in einem Korrektur-Beitragsnachweis für Dezember 2001 auszuweisen. Die für die Monate Januar bis März 2002 nachzuzahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden in den Beitragsnachweis für März 2002 mit aufgenommen.

Sofern die für 2001 abzugebende Jahresmeldung bereits erstattet wurde, ist sie zu stornieren und erneut in berichtigter Form abzugeben.

### **2.3 Einmalzahlungen, die vom 1. Januar bis zum 31. März 2002 gezahlt werden (“Märzklausel”)**

Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 2002 gezahlt werden und zusammen mit dem bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung überschreiten – bei den nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherten ist auf die anteilige Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung abzustellen – , sind nach § 23a Abs. 4 SGB IV dem letzten vor dem 1. Januar 2002 liegenden Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen (“Märzklausel”). Da die Lohn- und Gehaltsabrechnung dieses Abrechnungszeitraumes in DM erfolgte, ist der Wert der Einmalzahlung von EUR in DM umzurechnen. Die aus der Einmalzahlung zu entrichtenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind in DM zu berechnen und wie unter 2.2 beschrieben in einem Korrektur-Beitragsnachweis in DM auszuweisen.

#### ***Beispiel:***

Ein Arbeitgeber zahlt einem langjährigen Mitarbeiter im Februar 2002 eine Tantieme von 2.000 EUR. Das monatliche Gehalt des krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmers beträgt vom 1. Januar 2002 an 3.000 EUR. Die Beitragsbemessungsgrenze (Jahresarbeitsentgeltgrenze) für das Jahr 2002 beträgt 40.500 EUR (angenommener Wert).

Die Tantieme gehört nach § 14 SGB IV zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung und stellt eine einmalige Einnahme dar. Zusammen mit den Gehältern für Januar und Februar 2002 beträgt das in der Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar 2002 gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt 8.000 EUR und überschreitet somit die für die selbe Zeit geltende anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung (6.750 EUR). Die Tantiemenzahlung ist daher dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Kalenderjahres 2001 zuzuordnen.

Da die Lohn- und Gehaltsabrechnung des Arbeitgebers im Jahre 2001 noch in DM erfolgte, ist die Einmalzahlung (2.000 EUR) in DM umzurechnen ( $2.000 \text{ EUR} \times 1,95583 = 3.911,66 \text{ DM}$ ). Die Verbeitragung erfolgt nach § 23a SGB IV. Die Berichtigung des Beitragsnachweises ist entsprechend den Ausführungen unter 2.2 vorzunehmen.

Sofern die für 2001 abzugebende Jahresmeldung bereits erstattet wurde, ist sie zu stornieren und erneut in berichtigter Form abzugeben.

Führt ein Arbeitgeber im Jahre 2002 neben der Beitragsabrechnung für den laufenden EUR-Entgeltabrechnungszeitraum auch Beitragsberichtigungen aus DM-Entgeltabrechnungszeiträumen durch, können, bezogen auf die vorzunehmenden Überweisungen, die sich aus den DM- und EUR-Entgeltabrechnungszeiträumen insgesamt ergebenden Beiträge aufaddiert oder auch miteinander verrechnet werden. Geschieht dies, sind für die Beitragsberichtigungen - wie bisher - keine zusätzlichen Überweisungen notwendig. Der nachzuzahlende bzw. zu verrechnende DM-Beitrag ist zur Erlangung des Gesamtzahlbetrages vor der Überweisung in der unter 2.2 genannten Weise auf EUR umzurechnen.

### **3. Melderecht**

Die Meldungen, die der Arbeitgeber nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) zu erstatten hat, sind für Zeiten vor dem 1. Januar 2002 in DM und für Zeiten nach dem 31. Dezember 2001 in EUR zu erstatten.

Sofern zum 31. Dezember 2001/1. Januar 2002 keine Meldungen aus anderen Gründen (z.B. wegen Eintritt von Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit oder Änderung der Beitragsgruppe) zu erstatten sind, hat der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Währungsumstellung auf EUR (1. Januar 2002) keine gesonderte Meldung zu erstellen.

Die für 2001 abzugebende Jahresmeldung ist in DM zu erstatten.

Im Übrigen sind nach § 5 Abs. 1 DEÜV die Meldungen nach den Verhältnissen des Zeitpunktes zu erstatten, auf den sie sich beziehen. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass auch nach Wegfall des § 18h SGB IV zum 31. Dezember 2002 (durch das 4. Euro-Einführungsgesetz) alle Meldungen, die sich auf Tatbestände eines DM-Entgeltabrechnungszeitraumes beziehen, weiterhin in DM und nicht in EUR zu erstatten sind; fehlerhafte Meldungen sind zu stornieren und erneut in berichtigter Form in DM abzugeben.

In Anlehnung an diese Aussagen ist eine Umstellung der DM-Historie (Zeit der Entgeltabrechnung in DM) auf den EUR nicht zulässig.

#### **4. Beiträge aus Versorgungsbezügen**

Die Zahlstellen der Versorgungsbezüge haben die Beiträge aus den Versorgungsbezügen für Zeiten nach dem 31. Dezember 2001 in den Beitragsnachweisen in EUR auszuweisen.

Für Beitragsberichtigungen aus DM-Zeiträumen gelten die Aussagen zu Punkt 2.2 entsprechend.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

7. Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV;  
hier: Beitrag aus der zusätzlichen VBL-Umlage
- 

- 390.4 -

Die Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sieht seit dem 1. Januar 1999 für das Tarifgebiet West eine Umlage in Höhe von 7,7 v.H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vor, wobei die Umlage bis zu einem Umlagesatz von 6,45 v.H. vom Arbeitgeber aufgebracht wird, während der Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage 1,25 v.H. beträgt. Für das Tarifgebiet Ost beläuft sich die Umlage seit dem 1. Januar 1997 unverändert auf 1 v.H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts; sie wird allein vom Arbeitgeber aufgebracht.

Sofern das monatliche Zusatzversorgungspflichtige Entgelt die Summe aus Endgrundvergütung und Ortszuschlag eines kinderlos verheirateten Angestellten der Vergütungsgruppe I BAT bzw. BAT-O - jährlich einmal einschließlich der Zuwendung, wenn der Arbeitnehmer eine Zusatzversorgungspflichtige Zuwendung erhält - übersteigt, ist eine zusätzliche Umlage in Höhe von 9 v.H. des übersteigenden Betrags zu entrichten. Diese zusätzliche Umlage wird zurzeit für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West von einem monatlichen Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 10 422,84 DM (in Monaten mit Sonderzuwendung 19 580,35 DM) an gewährt, während für das Tarifgebiet Ost derzeit als Grenzwert ein Betrag von 9 067,88 DM bzw. 15 042,71 DM gilt.

Im Übrigen sehen die im Bereich des öffentlichen Dienstes bestehenden Versorgungstarifverträge vor, dass der vom Arbeitgeber zu tragende Teil der Umlage bis zu einem bestimmten monatlichen Betrag nach § 40b EStG pauschal versteuert wird, wobei einige Versorgungstarifverträge eine Pauschalierungsgrenze von 175 DM beinhalten, andere

Versorgungstarifverträge dagegen die Pauschalierungsgrenze des § 40b Abs. 2 EStG von 3408 DM - das entspricht einem monatlichen Betrag von 284 DM - voll ausschöpfen. Der den Betrag von 175 DM bzw. 284 DM übersteigende Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage ist - ebenso wie der vom Arbeitnehmer aufzubringende Teil der Umlage - vom Arbeitnehmer individuell zu versteuern. Die nach § 40b EStG pauschal versteuerten Umlagebeträge gehören zwar gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung; sie sind jedoch nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV bis zur Höhe von 2,5 v.H. des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wobei der Hinzurechnungsbetrag um 26 DM zu vermindern ist.

Wenngleich die Berechnung des Hinzurechnungsbetrags aus der zusätzlichen Umlage für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts im Sinne der Sozialversicherung ohne Bedeutung ist, weil das für die zusätzliche Umlage maßgebende zusatzversorgungspflichtige Entgelt sowohl im Tarifgebiet West als auch im Tarifgebiet Ost die Beitragsbemessungsgrenze der Renten- bzw. Arbeitslosenversicherung übersteigt, besteht von Seiten der Arbeitgeber ein Interesse daran, den Hinzurechnungsbetrag korrekt zu ermitteln und in den Lohnunterlagen darzustellen; eine korrekte Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags ist zudem bei Beschäftigungen im Rahmen des Altersteilzeitgesetzes unumgänglich.

Im Tarifgebiet West wird der Höchstbetrag für die Pauschalversteuerung der Umlage bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von  $(175 \text{ DM} : 6,45 \times 100 =)$  2 713,18 DM bzw.  $(284 \text{ DM} : 6,45 \times 100 =)$  4 403,10 DM erreicht. Da die Gewährung der zusätzlichen Umlage aber erst von einem monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 10 422,88 DM bzw. 19 580,35 DM an erfolgt, kommt für die zusätzliche Umlage keine Pauschalversteuerung nach § 40b EStG in Betracht, so dass kein Hinzurechnungsbetrag nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV zu ermitteln ist (vgl. Beispiel 1).

Im Tarifgebiet Ost wird dagegen wegen des geringeren Umlagesatzes von 1 v.H. bei Zugrundelegung des Grenzwertes von 9 067,88 DM bzw. 15 042,71 DM für die zusätzliche Umlage der Höchstbetrag von 175 DM für die Pauschalversteuerung nicht erreicht; dies wäre erst bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 17 500 DM der Fall. Mithin kommt für die zusätzliche Umlage oder zumindest für einen Teil der zusätzlichen

Umlage eine Pauschalversteuerung nach § 40b EStG in Betracht, so dass auch ein Hinzurechnungsbetrag nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV ermittelt werden muss. Ausgangsbasis für diesen Hinzurechnungsbetrag ist nach Ansicht der Besprechungsteilnehmer die Differenz zwischen dem Höchstbetrag für die Pauschalversteuerung (175 DM bzw. 284 DM) und dem Betrag der 1%igen Umlage aus dem versorgungspflichtigen Entgelt (vgl. Beispiel 2).

Beispiel 1 (Tarifgebiet West):

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt	16 000,00 DM
Umlage (7,7 %)	1 232,00 DM
davon Arbeitgeber (6,45 %)	1 032,00 DM
davon Arbeitnehmer (1,25 %)	200,00 DM
Grenzwert für Zusatzumlage	10 422,84 DM
zusatzversorgungspflichtiges Entgelt für Zusatzumlage (16 000 DM - 10 422,84 DM =)	5 577,16 DM
Zusatzumlage (9 %)	501,94 DM

Von dem Teil der 7,7%igen Umlage, den der Arbeitgeber zu tragen hat, werden 175 DM pauschal versteuert, was einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von (175 DM : 6,45 x 100 =) 2 713,18 DM entspricht. Der Restbetrag des vom Arbeitgeber zu tragenden Teils der 7,7%igen Umlage (1 032 DM - 175 DM = 857 DM) sowie die 9%ige Zusatzumlage (501,94 DM) in Höhe von insgesamt (857 DM + 501,94 DM =) 1 358,94 DM sind vom Arbeitnehmer individuell zu versteuern.

Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts:

Arbeitsentgelt	16 000,00 DM
Hinzurechnungsbetrag	
2,5 % von 2 713,18 DM	67,83 DM
abzüglich	<u>26,00 DM</u>
	41,83 DM
41,83 DM	41,83 DM
individuell zu versteuernde Umlage	<u>1 358,94 DM</u>
Bruttoarbeitsentgelt	17 400,77 DM

Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil zur Umlage in Höhe von 200 DM mindert im Übrigen das nach der vorstehenden Berechnung ermittelte Bruttoarbeitsentgelt nicht.

Beispiel 2 (Tarifgebiet Ost):

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt	10 000,00 DM
Umlage (1 %)	100,00 DM
Grenzwert für Zusatzumlage	9 067,88 DM
zusatzversorgungspflichtiges Entgelt für Zusatzumlage (10 000 DM - 9 067,88 DM =)	932,12 DM
Zusatzumlage	83,89 DM

Die 1%ige Umlage in Höhe von 100 DM wird pauschal versteuert. Darüber hinaus wird von der 9%igen Zusatzumlage ein Betrag von (175 DM - 100 DM =) 75 DM pauschal versteuert, was einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von (75 DM : 9 x 100 =) 833,33 DM entspricht. Der Restbetrag von (83,89 DM - 75 DM =) 8,89 DM ist vom Arbeitnehmer individuell zu versteuern.

Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts:

Arbeitsentgelt		10 000,00 DM
Hinzurechnungsbetrag		
1 % von 10 000,00 DM	100,00 DM	
2,5 % von 833,33 DM	<u>20,83 DM</u>	
insgesamt	120,83 DM	
abzüglich	<u>26,00 DM</u>	
	94,83 DM	94,83 DM
individuell zu versteuernde Umlage		<u>8,89 DM</u>
Bruttoarbeitsentgelt		10 103,72 DM

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

8. Beitragsrechtliche Behandlung von nicht gezahlten Arbeitsentgelten

---

- 412.10/416.30/460 -

Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gilt seit dem Inkrafttreten des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch am 1. Juli 1977 für die Erhebung der Einnahmen das so genannte Entstehungsprinzip. Dies bedeutet, dass Beiträge dann fällig werden, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist (§ 22 Abs. 1 SGB IV). Das Bundessozialgericht hat dieses Entstehungsprinzip in seinen Urteilen vom 25. September 1981 - 12 RK 58/80 - (USK 81268) und vom 26. Oktober 1982 - 12 RK 8/81 - (USK 82206) bekräftigt. Beiträge sind daher auch für geschuldetes, bei Fälligkeit aber noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu zahlen. Damit unterscheidet sich das Beitragsrecht der Sozialversicherung seit 1977 grundlegend vom Steuerrecht. Im Steuerrecht gilt unverändert das so genannte Zuflussprinzip; maßgebend ist also hier, ob und gegebenenfalls wann eine Einnahme zugeflossen ist.

Aufgrund des Entstehungsprinzips ergibt sich das für die Sozialversicherung maßgebliche Arbeitsentgelt aus dem für den Arbeitnehmer geltenden Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag. Das Arbeitsvertragsrecht hat mithin entscheidende Bedeutung für das Beitragsrecht der Sozialversicherung, wobei das Auseinanderfallen von Steuerrecht und Beitragsrecht der Sozialversicherung in Fällen entstandener, aber nicht gezahlter Arbeitsentgeltansprüche in letzter Zeit vermehrt zu Problemen in der betrieblichen Praxis führt. Die Besprechungsteilnehmer geben deshalb zu häufig auftretenden Problemfällen die nachfolgenden Hinweise.

## 1 Tarifvertrag

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend lediglich zwischen den Arbeitgebern und Gewerkschaftsangehörigen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Danach unterliegt regelmäßig nur der in der betreffenden Gewerkschaft organisierte Arbeitnehmer der Bindung eines Tarifvertrags. Dies bedeutet, dass die Tarifbestimmungen den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gestalten, ohne dass es auf die Kenntnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Arbeitsentgeltanspruch ankommt. Erst recht bedarf es keiner Anerkennung, Unterwerfung oder Übernahme des Tarifvertrags durch die Parteien eines Einzelarbeitsvertrags. Die Regelungen des Tarifvertrags gelten selbst dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich gegenteilige oder auch andere Bedingungen vereinbart haben. Auch neu geschlossene tarifwidrige Arbeitsverträge sind hinsichtlich des tarifwidrigen Teils unwirksam. Ebenfalls sind Vertragsabsprachen, die den durch Tarifvertrag gestalteten Arbeitsvertrag auf Zeit einschränken oder suspendieren wollen, unwirksam.

Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten (§ 4 Abs. 3 TVG).

### 1.1 Allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge

Eine besondere Stellung nehmen für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge ein. Nach § 5 Abs. 1 TVG kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss, der sich aus jeweils drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammensetzt, einen Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemein verbindlich erklären. Mit einer derartigen Erklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 4 TVG).

Ein Arbeitsentgeltanspruch mindestens in Höhe des in einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag festgesetzten Lohns bzw. Gehalts kann demnach von den Parteien eines Arbeitsvertrags, die der Geltung dieses Tarifvertrags unterliegen, nicht rechtswirksam unterschritten werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gibt zu Beginn eines jeden Quartals im Bundesarbeitsblatt ein Verzeichnis der für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge heraus. Das Verzeichnis der für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge kann im Internet unter <http://www.bma.de/de/arbeit/arbeitsrecht/tarifverzeichnis.htm> eingesehen werden. Es stellt allerdings lediglich eine Momentaufnahme dar. In einem besonderen Teil wird zwar auf die Tarifverträge hingewiesen, deren Allgemeinverbindlichkeit im abgelaufenen Quartal endete; darüber hinaus gibt es aber keine Historie.

## 1.2 Wirkung von Öffnungsklauseln

Der Tarifvertrag kann bestimmen, dass bestimmte Regelungen nicht für alle Tarifparteien gelten bzw. nicht für allgemein verbindlich erklärt werden (Öffnungsklausel). Aufgrund einer Öffnungsklausel nicht gezahltes Arbeitsentgelt wird - wie im Steuerrecht - auch in der Sozialversicherung nicht berücksichtigt.

## 2 Einzelarbeitsvertrag

Unterliegt der Arbeitnehmer nicht der Bindungswirkung eines Tarifvertrags, ist für die Sozialversicherung der Einzelarbeitsvertrag maßgebend. Nach § 2 des Nachweisgesetzes (NachwG) müssen sich die wesentlichen Vertragsbedingungen aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag ergeben, oder sie sind anderweitig schriftlich niederzulegen. Die Niederschrift ist zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer nur zur Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt ist. Der Einzelarbeitsvertrag ist auch bei bindendem Tarifvertrag insoweit zu beachten, als er für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen (z.B. ein höheres Arbeitsentgelt) vorsieht als der verbindliche Tarifvertrag.

Grundsätzlich besteht bei Einzelarbeitsverträgen Vertragsfreiheit; es kann alles vereinbart werden, was gesetzlich nicht untersagt ist (z.B. müssen Jugendschutzbestimmungen eingehalten werden; die geringe Höhe des Arbeitsentgelts darf nicht gegen die guten Sitten oder gegen Mindestlohngrenzen verstoßen). Hinsichtlich der Vertragsfreiheit bei einem Gehaltsverzicht vergleiche Ziffer 6.

### 3 Nachträgliche Minderung des Arbeitsentgeltanspruchs

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 21. Mai 1996 - 12 RK 64/94 - (USK 9620) mindert eine Vertragsstrafe, die nach dem Entstehen der Beitragsforderung zu einer Lohnkürzung führt, nachträglich nicht den bereits entstandenen Beitragsanspruch. Dies gilt nach dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 5./6. November 1996 (Punkt 7 der Niederschrift<sup>1</sup>) auch für Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers, die nachträglich den Arbeitsentgeltanspruch mindern. Ein Beitragserstattungsanspruch aufgrund einer solchen Lohnminderung besteht somit nicht.

### 4 Arbeitsentgelt im Rechtsstreit

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 18. November 1980 - 12 RK 47/79 - (USK 80262) sind Ansprüche, die in einem gerichtlichen Vergleich derart geregelt werden, dass sie nicht mehr geltend gemacht werden können, so anzusehen, als ob sie von Anfang an nicht bestanden hätten. Gleiches nimmt das Bundessozialgericht bei einem Erlass von Ansprüchen im Wege des Vergleichs an. Etwas anderes gilt dann, wenn die streitige Arbeitsentgeltforderung sehr wohl als bestehend anerkannt worden ist, aber nur deshalb nicht im Vergleich erscheint, weil gegen eine andere Forderung des Arbeitgebers aufgerechnet oder diese wegen einer sonstigen Gegenleistung nicht mehr geltend gemacht worden ist. In diesen Fällen ist die Forderung auf Arbeitsentgelt nicht entfallen, sondern anderweitig erfüllt worden. Ein Beitragsanspruch besteht in diesem Fall auch aus dem anderweitig erfüllten Arbeitsentgeltanspruch.

Im Falle eines Kündigungsschutzprozesses entsteht der Beitragsanspruch nach den Urteilen des Bundessozialgerichts vom 11. November 1975 - 3/12 RK 12/74 - (USK 75179) und vom 25. September 1981 - 12 RK 58/80 - (USK 81268) nur aus dem im Arbeitsgerichtsverfahren zugesprochenen Arbeitsentgelt, und die Beitragsforderung wird regelmä-

---

<sup>1</sup> Die Beiträge 1997 S. 55

ßig erst nach der rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits fällig. Mit der letztgenannten Entscheidung hat das Bundessozialgericht aber klargestellt, dass der Beitragsanspruch auch in einem Kündigungsschutzprozess bereits mit der Fälligkeit des Arbeitsentgeltanspruchs entsteht und die hinausgeschobene Fälligkeit nur den Beitragsanspruch berührt, der auf der streitbefangenen Arbeitsentgeltforderung beruht. Ausnahmsweise kann die Einzugsstelle aber auch vor der Beendigung des Kündigungsschutzprozesses berechtigt sein, den Beitrag zu fordern. Dies wird man dann annehmen können, wenn die Kündigung sich bei objektiver Betrachtung als offensichtlich unberechtigt erweist.

#### 5 Unter auflösender Bedingung gezahltes Arbeitsentgelt

Nach den Urteilen des Bundessozialgerichts vom 28. Februar 1967 - 3 RK 72/64 und 3 RK 73/64 - (USK 6709) verliert fälliges und gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld) nachträglich seine Eigenschaft als Arbeitsentgelt, wenn es unter Vorbehalt gewährt und aufgrund einer Rückzahlungsklausel zurückgezahlt wird, so dass der daraus gezahlte Beitrag nach Maßgabe des § 26 Abs. 2 SGB IV sowie des § 351 Abs. 1 SGB III als zu Unrecht gezahlt zu erstatten ist

#### 6 Verzicht auf Arbeitsentgelt

Der Verzicht auf Teile des Arbeitsentgelts muss kumulativ folgende drei Kriterien erfüllen, um beitragsrechtlich berücksichtigt zu werden:

##### a) Der Verzicht muss arbeitsrechtlich zulässig sein

Bei einem bindenden Tarifvertrag ist der Gehaltsverzicht nur zulässig, soweit eine Öffnungsklausel besteht und diese Öffnungsklausel nicht gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 28. Dezember 2000 (BGBl I S. 1966) verstößt. Liegt kein bindender Tarifvertrag vor, ist ein einzelarbeitsvertraglich ausgesprochener Gehaltsverzicht - vorbehaltlich des TzBfG - ohne Weiteres arbeitsrechtlich zulässig.

##### b) Der Verzicht muss schriftlich niedergelegt sein

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG müssen die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzuwendungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und dessen Fälligkeit

schriftlich niedergelegt sein. Ein Gehaltsverzicht gehört auch zu den schriftlich niederzulegenden Arbeitsvertragsinhalten.

Ausgenommen von der Nachweispflicht sind die in § 1 NachwG genannten Personen (Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden).

c) Der Verzicht darf nur auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet sein

Ein rückwirkender Verzicht der Arbeitnehmer auf Arbeitsentgeltanspruch führt nicht zu einer Reduzierung der Beitragsforderung. Der Beitragsanspruch ist bereits entstanden und wird durch den Verzicht auf das Arbeitsentgelt nicht mehr beseitigt (bestätigt durch Urteil des LSG Nordrhein-Westfalen vom 31. Oktober 2000 - L 5 KR 27/00 -).

Erfüllt der Verzicht auch nur eines der oben genannten drei Kriterien nicht, ist er beitragsrechtlich nicht zu beachten. Für die Prüfung der Versicherungspflicht und die Beitragsberechnung ist dann das Arbeitsentgelt ohne Verzicht maßgebend.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 28./29. März 2001

9. Gesetz zur Neuregelung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz);  
hier: Erstattung von Beiträgen bei Rückforderung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- 

- 418 -

Nach § 26 Abs. 2 SGB IV sind zu Unrecht entrichtete Beiträge zu erstatten, es sei denn, dass der Versicherungsträger bis zur Geltendmachung des Erstattungsanspruchs aufgrund dieser Beiträge oder für den Zeitraum, für den die Beiträge zu Unrecht entrichtet worden sind, Leistungen erbracht oder zu erbringen hat; Beiträge, die für Zeiten entrichtet worden sind, die während des Bezugs von Leistungen beitragsfrei sind, werden jedoch erstattet.

In der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Leistungsrecht am 16. Februar 2001 wurde folgender Sachverhalt erörtert:

Die Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Krankengeldberechnung erfolgt entsprechend § 47 Abs. 2 Satz 6 SGB V. Das bedeutet, dass dem kalendertäglichen Regelentgelt  $\frac{1}{360}$  der Einmalzahlungen hinzugerechnet wird, die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit in der Krankenversicherung beitragspflichtig waren. Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt wird anschließend um einen kalendertäglichen Netto-Hinzurechnungsbetrag erhöht. Hierzu ist gemäß § 47 Abs. 1 Satz 2 SGB V auf den Brutto-Hinzurechnungsbetrag zum Regelentgelt das Verhältnis zwischen dem kalendertäglichen Regelentgeltbetrag und dem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt anzusetzen.

Viele Tarifverträge sehen für den Fall der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Regelungen über die Rückforderung von Einmalzahlungen (insbesondere des Weihnachtsgeldes) vor. Die Versicherten und die (ehemaligen) Arbeitgeber haben dann nach § 26 Abs. 2 SGB IV grundsätzlich einen Anspruch auf Erstattung

der zu Unrecht entrichteten Beiträge. Aus der Praxis ist nun die Frage gestellt worden, ob die Krankengeldberechnung zu korrigieren ist, wenn Einmalzahlungen nach Beginn der Krankengeldzahlung zurückgefordert werden.

Folgendes Besprechungsergebnis wurde zu diesem Sachverhalt gefasst:

Eine Erstattung von zu Unrecht entrichteten Beiträgen scheidet gemäß § 26 Abs. 2 SGB IV aus, wenn ein Versicherungsträger aufgrund dieser Beiträge Leistungen erbracht hat. Die Krankenkassen haben in den fraglichen Fällen aus den (zurückgeforderten) beitragspflichtigen Einmalzahlungen Brutto- und Netto-Hinzurechnungsbeträge für die Krankengeldberechnung ermittelt und das erhöhte Krankengeld gezahlt. Eine Beitragserstattung kommt in der gesetzlichen Krankenversicherung daher nicht in Betracht mit der Folge, dass die Krankengeldberechnung nicht zu korrigieren ist.

Fordert ein Arbeitgeber eine Einmalzahlung vor dem Beginn der Krankengeldzahlung zurück, bleibt der Anspruch auf Beitragserstattung unberührt. Diese Einmalzahlungen werden nicht bei der Ermittlung des Brutto-Hinzurechnungsbetrags berücksichtigt.

Die Besprechungsteilnehmer schließen sich für ihren Bereich der Auffassung der Leistungsreferenten der Spitzenverbände der Krankenkassen an. Dies bedeutet, dass - ungeachtet der Tatsache, dass der Arbeitgeber einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zurückfordert - eine Erstattung der auf das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Krankenversicherungsbeiträge nicht in Betracht kommt, wenn das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt bei der Berechnung des Krankengeldes berücksichtigt worden ist.