

Niederschrift

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

	Seite
1. Versicherungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Mitglieder von Organen EU-mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften; hier: Aktualisierung der Übersicht zu den Kapitalgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die als Parallelförmigkeiten mit der deutschen Aktiengesellschaft (AG) und mit der deutschen GmbH gleichgesetzt werden	3
2. Gemeinsames Rundschreiben zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen; hier: Überarbeitung der Anlagen 2 bis 6	5
3. Überarbeitung des gemeinsamen Rundschreibens zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten	7
4. Versicherungsrechtliche Auswirkungen einer „unechten Unterbrechung“ eines länger andauernden unbezahlten Urlaubs	9
5. Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten; hier: Nachweis über das Ende der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden bei regulärer Beendigung des Studiums	11
6. Aktualisierung der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	15
7. Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung; hier: Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes	17
8. Erstattung von Beiträgen, die auf Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst gezahlt worden sind	23

- 2 -

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Mitglieder von Organen EU-mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften;
hier: Aktualisierung der Übersicht zu den Kapitalgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die als Parallelformen mit der deutschen Aktiengesellschaft (AG) und mit der deutschen GmbH gleichgesetzt werden
-

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben mit ihrem Besprechungsergebnis vom 30./31.03.2009 (Punkt 1 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs) die versicherungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Mitglieder von Organen EU-mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften in Umsetzung der vom Bundessozialgericht (BSG) mit Urteil vom 27.02.2008 – B 12 KR 23/06 R – (USK 2008-28) aufgestellten Grundsätze hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Kapitalgesellschaftsformen der EU-Mitgliedstaaten mit einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht bzw. einer GmbH nach deutschem Recht dargestellt und mit einer dem Besprechungsergebnis als Anlage beiliegenden Übersicht abgebildet.

Als einschlägige gesetzliche Äquivalenzregel qualifiziert das BSG die Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 08.10.2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (Abl. 2001 L 294/1). Welche Kapitalgesellschaften in den EU-Mitgliedstaaten der europäischen Gesetzgeber als Parallelformen einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht betrachtet, ergibt sich aus Anhang I zu Artikel 2 Abs. 1 a.a.O., welche Gesellschaftsformen als einer GmbH nach deutschem Recht vergleichbar behandelt werden, aus Anhang II zu Artikel 2 Abs. 2 a.a.O., auf denen auch die Anlage zum Besprechungsergebnis vom 30./31.03.2009 basiert.

Durch die Verordnung (EG) Nr. 517/2013 des Rates vom 13.05.2013 (Abl. 2013 L 158/1) wurden die Anhänge I und II zu Artikel 2 Abs. 1 bzw. Abs. 2 a.a.O. wegen des Beitritts Kroatiens zur EU geändert. Die Kapitalgesellschaften nach kroatischem Recht wurden ergänzt und entsprechend zugeordnet.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die Anlage zum Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 30./31.03.2009 mit der Übersicht über die Kapitalgesellschaften der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten durch Ergänzung und Zuordnung der Kapitalgesellschaften nach kroatischem Recht entsprechend zu aktualisieren und in aktualisierter Fassung bekanntzugeben.

Anlage

Kapitalgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die als Parallelförmungen einerseits mit der deutschen Aktiengesellschaft (AG) und andererseits mit der deutschen GmbH gleichgesetzt werden

Mitgliedstaat	mit deutscher <u>AG</u> vergleichbar <i>[inoffizielle Abkürzung]</i>	mit deutscher <u>GmbH</u> vergleichbar
Belgien	la société anonyme/ de naamloze vennootschap <i>[N.V.]</i>	la société privée à responsabilité limitée/ besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
Bulgarien	акционерно дружество <i>[Akzionerno druschestwo - AD]</i>	дружество с ограничена отговорност
Dänemark	aktieselskaber <i>[A/S]</i>	Anpartselskaber <i>[APS]</i>
Estland	aktsiaselts	osaühing
Finnland	julkinen osakeyhtiö / publikt aktiebolag <i>[OYJ]</i>	./.
Frankreich	la société anonyme <i>[S.A.]</i>	la société à responsabilité limitée
Griechenland	ανώνυμη εταιρία <i>[Anonimi etairia - AE]</i>	εταιρία περιορισμένης ευθύνης
Irland	public companies limited by shares, public companies limited by guarantee having a share capital	private companies limited by shares, private companies limited by guarantee having a share capital
Italien	società per azioni <i>[SpA]</i>	società a responsabilità limitata
Kroatien	dioničko društvo	društvo s ograničenom odgovornošću
Lettland	akciju sabiedrība	un sabiedrība ar ierobežotu atbildību
Litauen	akcinės bendrovės	uždariosios akcinės bendrovės
Luxemburg	la société anonyme	la société à responsabilité limitée
Malta	kumpaniji pubbliċi/ public limited liability companies	kumpaniji privati/ private limited liability companies
Niederlande	de naamloze vennootschap <i>[N.V.]</i>	de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
Österreich	die Aktiengesellschaft <i>[AG]</i>	die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Kapitalgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die als Parallelförmigkeiten einerseits mit der deutschen Aktiengesellschaft (AG) und andererseits mit der deutschen GmbH gleichgesetzt werden

Mitgliedstaat	mit deutscher <u>AG</u> vergleichbar <i>[inoffizielle Abkürzung]</i>	mit deutscher <u>GmbH</u> vergleichbar
Polen	spółka akcyjna [S.A.]	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Portugal	a sociedade anónima de responsabilidade limitada [S.A.]	a sociedade por quotas de responsabilidade limitada
Rumänien	societate pe acțiuni [S.A.]	societate cu răspundere limitată
Schweden	publikt aktieförmigkeit [AB]	./.
Slowakei	akciová spoločnosť [a.s.]	spoločnosť s ručením obmedzeným
Slowenien	delniška družba	družba z omejeno odgovornostjo
Spanien	la sociedad anónima [S.A.]	la sociedad de responsabilidad limitada
Tschechische Republik	akciová společnost' [a.s.]	společnost s ručením omezeným
Ungarn	részvénytársaság [Rt]	korlátolt felelősségű társaság
Vereinigtes Königreich	public companies limited by shares, public companies limited by guarantee having a share capital [LTD]	private companies limited by shares, private companies limited by guarantee having a share capital
Zypern	Δημόσια Εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με μετοχές, Δημόσια Εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγύηση	ιδιωτική εταιρεία

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

2. Gemeinsames Rundschreiben zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen;
hier: Überarbeitung der Anlagen 2 bis 6
-

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Regelungen zum Anfrageverfahren zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen in einem gemeinsamen Rundschreiben zusammengefasst. Die aktuelle Fassung des gemeinsamen Rundschreibens trägt das Datum vom 13.04.2010. Anlage 3 dieses Rundschreibens mit Ausführungen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH wurde vor dem Hintergrund aktueller Rechtsprechung des Bundessozialgerichts bereits überarbeitet und liegt in der Fassung vom 09.04.2014 vor. Aufgrund zwischenzeitlich vorliegender weiterer Rechtsprechung sind neben der Anlage 3 weitere Anlagen zu überarbeiten.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung kommen überein, die Anlagen 2 bis 6 des gemeinsamen Rundschreibens zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 13.04.2010 in der jeweils vorliegenden Fassung unter dem Datum vom 08.11.2017 neu bekanntzugeben. Dabei handelt es sich um die

- Anlage 2 Versicherungsrechtliche Beurteilung von Handelsvertretern
- Anlage 3 Versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH einschließlich der Anhänge 1 und 2
- Anlage 4 Versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen
- Anlage 5 Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit
- Anlage 6 Anlage zum Statusfeststellungsantrag für Gesellschafter / Geschäftsführer einer GmbH

Die vorliegenden Anlagen 2 bis 6 ersetzen die verschiedenen bisherigen Fassungen der entsprechenden Anlagen und werden Bestandteil des gemeinsamen Rundschreibens zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 13.04.2010.

Anlagen

Versicherungsrechtliche Beurteilung von Handelsvertretern

1 Einleitung

Im Sozialversicherungsrecht orientiert sich die Abgrenzung der selbständig tätigen Handelsvertreter von den gem. § 7 Abs. 1 SGB IV abhängig Beschäftigten an der Definition von Handelsvertretern nach dem Handelsgesetzbuch (HGB).

Der Begriff des Handelsvertreeters ist in § 84 HGB definiert. Hiernach ist Handelsvertreter, wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln (Vermittlungsvertreter) oder in dessen Namen abzuschließen (Abschlussvertreter). Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (§ 84 Abs. 1 HGB).

Wer, ohne selbständig im Sinne des Absatzes 1 des § 84 HGB zu sein, ständig damit betraut ist, für einen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, gilt nach § 84 Abs. 2 HGB hingegen als Angestellter (abhängig Beschäftigter).

Handelsvertreter im Sinne des § 84 Abs. 1 HGB sind danach ausschließlich selbständige Gewerbetreibende (Unternehmer), die zu einem anderen Unternehmer (oder mehreren Unternehmern) in einem Betrauungsverhältnis eigener Art stehen. Dieses muss darauf gerichtet sein, für den anderen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen Geschäfte abzuschließen. Der Handelsvertreter ist Kaufmann im Sinne des Handelsgesetzbuches und kann als solcher eine eigene Firma führen. Versicherungs- und Bausparkassenvertreter, die die Voraussetzungen des § 84 Abs. 1 HGB erfüllen, sind nach § 92 HGB Handelsvertreter.

Der Handelsvertreter, der nach der Definition selbständiger Unternehmer ist, tritt demnach seinem Auftraggeber, der ebenfalls Unternehmer ist, rechtlich gleichgeordnet gegenüber. Die Tatsache, dass es sich bei dem Rechtsverhältnis zwischen Auftraggeber und Handelsvertreter um ein Rechtsverhältnis zwischen zwei selbständigen Unternehmern handelt, von denen jeder sein eigenes Unternehmerrisiko trägt, ist auch bei der Bestimmung der gegenseitigen Pflichten und Rechte zu berücksichtigen.

2 Grundzüge der Rechtsprechung

Nach Auffassung der höchstinstanzlichen Gerichte, sowohl der Arbeitsgerichtsbarkeit (Bundesarbeitsgericht - BAG) als auch der Sozialgerichtsbarkeit (Bundessozialgericht - BSG), enthält § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB eine allgemeine gesetzgeberische Wertung, die für die Abgrenzung einer selbständigen Tätigkeit von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu beachten ist. Ausgehend davon haben sowohl das BAG als auch das BSG in ständiger Rechtsprechung Kriterien entwickelt, die eine Abgrenzung des abhängigen Beschäftigungsverhältnisses von anderen Vertragsverhältnissen ermöglichen.

Eine Beschäftigung im sozialrechtlichen Sinne ist gem. § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV definiert als nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

2.1 Beschäftigungsverhältnis

Eine Beschäftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsbundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein.

2.2 Selbständige Tätigkeit

Die selbständige Tätigkeit kennzeichnet demgegenüber vornehmlich das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit.

Schwierigkeiten bereitet in der Praxis immer wieder die Frage, wann ein Unternehmerrisiko als Indiz für die Selbständigkeit vorliegt und welche Bedeutung diesem Kriterium bei der Würdigung des Gesamtbildes zukommt. Nach der Rechtsprechung des BSG besteht ein Unternehmerrisiko, wenn eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist.

Das Bestehen eines Unternehmerrisikos ist jedoch nicht schlechthin entscheidend. Die Belastung mit Risiken kann vielmehr nur dann für Selbständigkeit sprechen, wenn dem Unternehmerrisiko eine größere Freiheit bei der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft gegenübersteht. Die Belastung eines Erwerbstätigen, der im Übrigen nach der Gestaltung des gegenseitigen Verhältnisses als Arbeitnehmer einzustufen wäre, mit zusätzlichen Risiken, vermag keine Selbständigkeit zu begründen. Die Aufbürdung weiterer Risiken kann also nur dann Bedeutung gewinnen, wenn sie mit einem deutlichen Zuwachs an Dispositionsfreiheit und Gewinnchancen einhergeht.

3 Entscheidungsfindung

Für die Beurteilung, ob ein Handelsvertreter dem beauftragenden Unternehmer gegenüber die Rechtsstellung eines selbständigen Gewerbetreibenden einnimmt, kommt es auf die Gesamtumstände des Einzelfalles an, d.h. es ist festzustellen, ob die Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit sprechen, überwiegen. Maßgebend ist, ob nach den Abreden in dem zwischen dem Beauftragten und dem beauftragenden Unternehmer geschlossenen Vertrag und der gesamten tatsächlichen Ausgestaltung der Beziehungen der Beauftragte eine im Rechtssinn persönlich selbständige Stellung als Unternehmer eines eigenen Gewerbes innehat. Weichen die tatsächlichen Gegebenheiten von den vertraglichen Vereinbarungen ab, haben die tatsächlichen Verhältnisse ausschlaggebende Bedeutung, wenn eine - formlose - Abbedingung der vertraglichen Vereinbarungen rechtlich möglich ist.

Auch mit einem als Handelsvertretervertrag o.ä. bezeichneten Vertragsverhältnis kann dementsprechend durchaus ein sozialversicherungsrechtlich relevantes Beschäftigungsverhältnis begründet werden.

Selbst wenn die einzelnen Regelungen in dem Vertrag für sich genommen in einem Handelsvertretervertrag zulässig und mit der Rechtsstellung eines Handelsvertreters vereinbar sind, liegt keine selbständige Tätigkeit vor, wenn zu viele Einschränkungen der handelsvertretertypischen Selbständigkeit zusammenkommen und dem Vertragspartner gleichsam sämtliche Vorteile genommen sind, welche mit der Stellung eines selbständigen Handelsvertreters verbunden sind; ihm letztlich nur die Nachteile bleiben, nämlich die Übernahme des wirtschaftlichen Risikos.

Der Beauftragte ist Angestellter und damit abhängig Beschäftigter, wenn er sich nach den Gesamtumständen in einer persönlichen Abhängigkeit zum auftraggebenden Unternehmer befindet.

3.1 Starke Merkmale für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses

Den folgenden Merkmalen misst die Rechtsprechung ein sehr großes Gewicht für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bei. Sie führen zu Beschränkungen, die in den Kerngehalt der Selbständigkeit eingreifen.

Dazu gehören:

- die uneingeschränkte Verpflichtung, allen Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten
- die Verpflichtung, dem Auftraggeber regelmäßig in kurzen Abständen detaillierte Berichte zukommen zu lassen (vgl. aber 3.3)
- die Verpflichtung, in Räumen des Auftraggebers zu arbeiten
- die Verpflichtung, bestimmte EDV-Hard- und Software zu benutzen, sofern damit insbesondere Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers verbunden sind.

Derartige Verpflichtungen eröffnen dem Auftraggeber Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten, denen sich ein Selbständiger nicht unterwerfen muss.

Weiter gehören dazu:

- die Verpflichtung, ein bestimmtes Mindestsoll auf **hohem** Niveau zu erreichen (vgl. aber 3.3); ein "unverbindlicher Erfolgsplan" (vgl. 3.4) beinhaltet zwar keine solche Vorgabe, wohl aber dann, wenn er mit Sanktionsregelungen verbunden ist. Eine Sanktionsregelung ist auch darin zu sehen, dass die Höhe eines Provisionssatzes mit der Anzahl der vermittelten Verträge steigt; der Sanktionscharakter wird umso stärker, je ausgeprägter sich die Provisionssatzsteigerung gestaltet;
- das Verbot, Untervertreter einzustellen bzw. ein Genehmigungsvorbehalt des Auftraggebers.

Derartige Beschränkungen setzen dem Geschäftsumfang des Beauftragten gewisse Grenzen. Selbständige können jedoch grundsätzlich nicht zu einem bestimmten maximalen oder minimalen Geschäftsumfang verpflichtet werden. Ihnen muss die Befugnis verbleiben, sich mit einem geringen geschäftlichen Erfolg zufriedenzugeben; genauso muss ihnen aber auch die rechtliche Möglichkeit zur geschäftlichen Expansion offen stehen.

Nahezu zwingend für die Bejahung eines Beschäftigungsverhältnisses sind diese Merkmale:

- die Verpflichtung, nach bestimmten Tourenplänen zu arbeiten
- die Verpflichtung, Adresslisten abzuarbeiten

jeweils insbesondere in Verbindung mit dem

- Verbot der Kundenwerbung aus eigener Initiative.

3.2 Starke Merkmale für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit

Ein sehr starkes Gewicht kommt bei der Abwägung zu, wenn

- im Rahmen der Handelsvertretertätigkeit tatsächlich regelmäßig “eigene“ versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt werden, gegenüber denen Weisungsbefugnis hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Arbeitsleistung besteht, und
- dies das Gesamtbild der Tätigkeit des Handelsvertreters prägt.

3.3 Variable Merkmale

Bei diesen Merkmalen kommt es auf den Umfang der Weisungsbefugnis bzw. den Umfang der Beschränkung durch die einzelne Weisung an. Das Gewicht, mit dem diese Merkmale in die Gesamtabwägung eingehen, hängt von der Ausprägung im Einzelfall ab.

Alle diese Beschränkungen führen zwar nicht zwingend zur Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses. Eine Häufung verschiedener dieser Merkmale kann sich – insbesondere bei starker Ausprägung – jedoch zu einem gewichtigen Indiz gegen die Selbständigeigenschaft summieren.

Zu diesen Merkmalen gehören:

- die zeitliche Beschränkung der Reisetätigkeit
- die Verpflichtung ein bestimmtes Mindestsoll auf **niedrigem** Niveau zu erreichen (vgl. aber 3.1)
- die Verpflichtung, Bericht über die Tätigkeit zu erstatten (vgl. aber 3.1)
- die Verpflichtung, Untätigkeit (Urlaub, Krankheit) zu melden
- die Verpflichtung, Revisionen des Auftraggebers zu dulden
- die Verpflichtung, Weisungen hinsichtlich des äußeren Erscheinungsbildes (Büro etc.) zu befolgen

- die Verpflichtung, an bestimmten Veranstaltungen (Schulungen etc.) regelmäßig teilzunehmen
- die Verpflichtung, regelmäßig bestimmte Tätigkeiten zu verrichten (Bestandspflege, Verwaltung etc.).

Bei den weiteren Merkmalen kommt es ebenfalls auf den Umfang an, also auf die Höhe der vom Auftraggeber geleisteten Zahlungen, d.h.:

- die Zahlung einer echten Mindestprovisionsgarantie (vgl. aber 3.4)
- die Zahlung von Aufwendungsersatz über das handelsübliche Maß hinaus, insbesondere als monatliches Fixum (vgl. aber 3.4).

3.4 Merkmale ohne oder mit sehr geringem Gewicht

Den folgenden Merkmalen kommt bei der Abwägung überhaupt kein oder nur ein sehr geringes Gewicht zu. Zur Abgrenzung kann nicht allein auf diese Kriterien zurückgegriffen werden. Sie können allenfalls Tendenzen aufzeigen bzw. bestätigen.

Dazu gehören:

- Tätigwerden für mehrere Auftraggeber (bei Konzernen bzw. Konzernunternehmen i. S. des § 18 Aktiengesetz – AktG – handelt es sich nicht um mehrere Auftraggeber)
- die vertragliche Verpflichtung, allgemein die Interessen des Auftragnehmers (mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns) zu wahren
- die Überlassung von für den Auftragnehmer **unverbindlichen** "Geschäftsanweisungen" usw.
- die Tatsache, dass der Auftragnehmer seine Arbeitszeit nach den Anwesenheitszeiten der Kunden auszurichten hat
- die Aufstellung eines für den Auftragnehmer **unverbindlichen** "Erfolgsplans" o.ä. ohne Sanktionsmöglichkeiten (vgl. aber 3.1)
- die vertragliche Vereinbarung oder die erstmalige Zuweisung eines festen Bezirks
- die fehlende Befugnis, das vermittelte Produkt bzw. die Produktpalette zu gestalten
- das Fehlen eines zur Betreuung o.ä. zugewiesenen Kundenkreises
- die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes
- das Verbot, allgemein für andere Unternehmen bzw. für andere Unternehmen derselben Branche tätig zu sein
- die vertraglich vereinbarte Beschränkung auf bestimmte Sparten

- Verbote, die geeignet sind, ein wettbewerbswidriges Verhalten des Auftragnehmers zu verhindern
 - das Verbot systematischer Telefonwerbung
 - das Verbot unzulässiger Kopplung von Versicherungsverträgen mit anderen Produkten
 - das Verbot, Veröffentlichungen zu Werbezwecken vorzunehmen, die nicht mit dem Versicherungsunternehmen abgestimmt wurden
- die Zahlung eines Provisionsvorschusses (vgl. aber 3.3)
- die Zahlung von handelsüblichem Aufwendungsersatz (vgl. aber 3.3)
- die formalen Merkmale, wie
 - die Anmeldung eines Gewerbes
 - die Eintragung ins Handelsregister
 - die Zahlung von Gewerbe-, Umsatz-, und Einkommensteuer an Stelle von Lohnsteuer
 - die Nichtzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen
 - die Selbstfinanzierung einer privaten Kranken- und Alterssicherung durch den Betroffenen
 - die Führung einer entsprechenden Berufsbezeichnung, die Verwendung eines eigenen Briefkopfes, der Eintrag ins Fernsprechverzeichnis
 - keine Führung einer Personalakte durch den Auftraggeber
 - keine Teilnahme des Betroffenen an Betriebsratswahlen.

Die als formale Merkmale beschriebenen Umstände betreffen zumeist das Auftreten beider Parteien gegenüber Dritten (Behörden, andere für den Auftraggeber Tätige, Kunden). Sie dokumentieren lediglich, dass sich die Vertragspartner im Regelfall auch der Außenwelt gegenüber in einer dem Vertragswortlaut entsprechenden Weise verhalten.

**Versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern,
Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH,
sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH**

Für die Statusbeurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH gelten die gleichen Grundsätze, die auch allgemein für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt maßgebend sind. Die Gesamtbetrachtung hat jedoch zudem unter Berücksichtigung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) und der gesellschaftsrechtlichen Regelungen/Vereinbarungen zu erfolgen und bereitet häufig Schwierigkeiten.

Begrifflich sind o.g. Personengruppen wie folgt zu unterscheiden:

- Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH sind am Kapital der Gesellschaft beteiligte Personen, die zugleich als Geschäftsführer bestellt sind.
- Fremdgeschäftsführer einer GmbH sind Personen, die als Geschäftsführer fungieren, aber nicht gleichzeitig Gesellschafter der GmbH sind, das heißt nicht an deren Kapital beteiligt sind.
- Mitarbeitende Gesellschafter sind am Kapital der Gesellschaft beteiligte Personen, die in der GmbH mitarbeiten, aber nicht zu Geschäftsführern bestellt sind.
- Geschäftsführer einer Familien-GmbH sind Personen, die als Geschäftsführer ohne eigene Kapitalbeteiligung an der GmbH ihrer Familie bestellt sind. Sie unterscheiden sich aber bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht (mehr) von den „echten“ Fremdgeschäftsführern. Sie sind in einem fremden und nicht im eigenen Betrieb tätig. Alleinige Betriebs- beziehungsweise Unternehmensinhaberin ist die GmbH als juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit, die unabhängig von den als Gesellschafter dahinter stehenden juristischen oder natürlichen Personen und deren verwandtschaftlichen oder wirtschaftlichen Beziehungen betrachtet werden muss (35, 36, 37, 38)¹.

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass eine in einer GmbH beschäftigte Person zugleich

¹ Die im Folgenden in Klammern angegebenen Zahlen verweisen auf die laufenden Nummern der Urteile in der Rechtsprechungsübersicht (Anhang 1 der Anlage 3).

Gesellschafter der GmbH ist. Auch Gesellschafter-Geschäftsführer und mitarbeitende Gesellschafter einer GmbH können daher in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur GmbH stehen.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	4
2. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis von vornherein ausgeschlossen	6
2.1 GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER	6
2.2 MITARBEITENDE GESELLSCHAFTER	6
2.3 TREUHANDVERHÄLTNISSE	7
3. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein ausgeschlossen	8
4. Familien-GmbH	8
5. Außerhalb des Gesellschaftsvertrags geregelte Vereinbarungen zur Stimmabgabe 10	
6. Fremdgeschäftsführer	12
7. Gleichmäßig beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer	12
8. Selbstkontrahierungsverbot, Alleinvertretungsberechtigung	12
9. Atypische Sonderfälle	12
10. Vor-GmbH	12
11. Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)	13
Anhang 1	Rechtsprechungsübersicht
Anhang 2	Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH im Rahmen eines obligatorischen Verfahrens nach § 7a Absatz 1 Satz 2 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches

1. Allgemeines

Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine „Beschäftigung“ vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist; ständige Rechtsprechung des BSG (35, 36).

Zur Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen. Dazu ist zunächst deren Inhalt konkret festzustellen. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist

neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Diese sind ebenfalls nur maßgebend, soweit sie rechtlich zulässig sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen und auszuschließen, dass es sich hierbei um einen bloßen „Etikettenschwindel“ handelt, der unter Umständen als Scheingeschäft im Sinne des § 117 BGB zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit führen kann, gegebenenfalls den Inhalt eines hierdurch verdeckten Rechtsgeschäfts festzustellen. Erst auf Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (37).

2. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis von vornherein ausgeschlossen

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis kann bei Gesellschafter-Geschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern aufgrund deren Kapitalbeteiligung oder besonderer Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag von vornherein ausgeschlossen sein. Dabei finden die folgenden Ausführungen auch Anwendung, wenn ein besonderer Beirat bestellt wird (7) oder der Gesellschafter-Geschäftsführer beziehungsweise mitarbeitende Gesellschafter die ihm zustehende beherrschende Rechtsmacht tatsächlich nicht wahrnimmt (17, 19, 20).

2.1 Gesellschafter-Geschäftsführer

Erfolgen Beschlüsse der Gesellschafter nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (§ 47 Abs. 1 GmbHG) und richtet sich dabei das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters nach der Höhe seiner Geschäftsanteile, hat ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der mindestens über 50 % des Stammkapitals verfügt, grundsätzlich einen maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der GmbH. Dies trifft auch auf einen Gesellschafter-Geschäftsführer zu, der zwar über weniger als 50 % des Stammkapitals verfügt, aber aufgrund besonderer Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag sämtliche Beschlüsse der anderen Gesellschafter verhindern kann (umfassende Sperrminorität). Beide haben insbesondere die Rechtsmacht Beschlüsse zu verhindern, die ihr Dienstverhältnis benachteiligen würden, so dass in diesen Fällen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis von vornherein ausscheidet (5, 7, 16, 19, 21).

Eine nur eingeschränkte Sperrminorität, die nicht auf alle Angelegenheiten der Gesellschaft Anwendung findet, schließt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis hingegen nicht von vornherein aus (22).

2.2 Mitarbeitende Gesellschafter

Erfolgen Beschlüsse der Gesellschafter nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (§ 47 Abs. 1 GmbHG) und richtet sich dabei das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters nach der Höhe seiner Geschäftsanteile, ist für einen mitarbeitenden Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich von vornherein ausgeschlossen, wenn er über mehr als 50 % des Stammkapitals verfügt (17, 33). Zwar ist die Dienstaufsicht und das Weisungsrecht über die Arbeitnehmer der GmbH Sache der laufenden Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung. Ein derartiger Gesellschafter hat aber aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Position letztlich auch die Leitungsmacht gegenüber dem Geschäftsführer und unterliegt damit nicht seinerseits dessen Weisungsrecht. Seine Abhängigkeit als Arbeitnehmer kann er aufgrund seiner Rechtsmacht

jederzeit beenden, indem er einen ändernden Mehrheitsbeschluss herbeiführt. Er hat damit maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft.

Eine Kapitalbeteiligung von bis zu 50% des Stammkapitals (30) beziehungsweise eine Sperrminorität (27, 39, 43) schließen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein aus.

2.3 Treuhandverhältnisse

Die Arbeitnehmereigenschaft eines an einer GmbH mehrheitlich beteiligten Treuhand-Gesellschafter-Geschäftsführers ist ausgeschlossen, wenn sich die Verpflichtungen und Abhängigkeiten des Treuhänders allein aus dem Treuhandvertrag, nicht aber aus dem Gesellschaftsvertrag und dem Anstellungsvertrag ergeben. Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn der Treugeber sich nicht mit einem schuldrechtlichen Weisungsrecht und der Möglichkeit, durch Kündigung des Treuhandverhältnisses das Treugut wieder an sich zu ziehen, zufrieden gibt, sondern sich aufgrund einer unwiderruflichen Stimmrechtsbevollmächtigung die Ausübung des Stimmrechts in der Gesellschaft persönlich vorbehalten und dem Treuhänder das Stimmrecht als wesentlichen Teil des Mitgliedsrechts auch tatsächlich entzogen hat (25).

Bei der Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft kommt es nicht darauf an, dass der Treuhänder (Strohmann) wirtschaftlich an der Gesellschaft ganz oder im Wesentlichen nicht beteiligt ist, weil die Einlagen (Gesellschaftsanteile) auf Gefahr und Rechnung des Treugebers gehalten werden. Gesellschafter mit allen Rechten und Pflichten ist vielmehr nur der Treuhänder; seine Beziehungen zum Treugeber sind rein schuldrechtlicher Natur. Der Treuhänder ist zwar grundsätzlich verpflichtet, den Weisungen des Treugebers Folge zu leisten; diese Verpflichtung besteht aber in der Regel nicht aufgrund seines Gesellschafts- und Geschäftsführerverhältnisses zur GmbH, sondern aufgrund des besonderen, im Treuhandvertrag geregelten Auftragsverhältnisses.

Der durch den Treuhandvertrag gebundene Treuhänder steht zwar in einem Abhängigkeitsverhältnis; diese Abhängigkeit besteht aber nicht zur GmbH, sondern zum Treugeber. Gegenüber der GmbH tritt der derart gebundene Treuhänder-Gesellschafter als völlig unabhängiger Gesellschafter in Erscheinung. Gleiches gilt für den Treuhänder-Gesellschafter-Geschäftsführer. Deshalb kann der mehrheitlich an der GmbH beteiligte Treuhänder zur Gesellschaft grundsätzlich in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zum Treugeber ist regelmäßig ebenfalls zu verneinen, weil im Verhältnis zum Treugeber nicht eine Arbeitsleistung, sondern ein bestimmter Erfolg der Arbeit geschuldet und das Arbeitsentgelt regelmäßig nicht vom Treu-

geber, sondern von der Gesellschaft geschuldet und gezahlt wird. Die Bindungen, denen er unterliegt, sind allein die eines selbständigen Beauftragten (Dienstpflichtigen), der die Geschäfte für einen anderen zu besorgen hat (§§ 662, 675 BGB)².

Eine Vereinbarung, durch welche die Verpflichtung eines Gesellschafters zur Abtretung eines Geschäftsanteils begründet wird (Treuhandvertrag), bedarf der notariellen Form (§ 15 Abs. 4 Satz 1 GmbHG). Ein nicht notariell beurkundeter Treuhandvertrag ist daher nichtig (§ 125 Satz 1 BGB), (33).

3. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein ausgeschlossen

In Fällen, in denen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Kapitalbeteiligung oder besonderer Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag nicht von vornherein ausgeschlossen ist, spricht die insoweit fehlende Rechtsmacht für eine persönliche Abhängigkeit und damit grundsätzlich für eine abhängige Beschäftigung. Es ist jeweils individuell nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung zu prüfen, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt (u. a. 1, 2, 4, 6, 10, 15, 18, 19, 26, 28, 29, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43).

4. Familien-GmbH

Aus Sicht des 12. Senats des BSG ergeben sich keine Besonderheiten (mehr) bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung mitarbeitender Familienangehöriger in einer Familien-GmbH.

4.1 Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme

Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme in einer Familien-GmbH ist nach der Rechtsprechung des für das Versicherungs- und Beitragsrecht zuständigen 12. Senats des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren und daher ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zur Familien-GmbH auszuschließen (35, 36).

Das BSG hatte zwar in der Vergangenheit in seiner Rechtsprechung - überwiegend zu Leistungsansprüchen des Arbeitsförderungs- und Unfallversicherungsrechts - bei Gesellschafter-Geschäftsführern ohne Sperminorität (11, 12, 14, 15, 20, 23, 29), bei mitarbeitenden Gesellschaftern (2, 24, 30) und bei Geschäftsführern einer Familien-GmbH in derartigen Fällen eine selbstständige Tätigkeit des Betroffenen für möglich gehalten.

² Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 29./30.04.1996 - Punkt 1 der Niederschrift.

Der 12. Senat misst jedoch der aus gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben entspringenden Rechtsmacht als Teil der tatsächlichen Verhältnisse größere Bedeutung bei als familiärer Verbundenheit oder Rücksichtnahme. Dafür spricht nach seiner Auffassung, dass entscheidender Gesichtspunkt für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit anstelle einer formal vorliegenden (abhängigen) Beschäftigung auch im Zusammenhang mit Familiengesellschaften die Möglichkeit ist, unliebsame Weisungen des Arbeitgebers beziehungsweise Dienstberechtigten abzuwenden. Dies mag aufgrund familiärer Rücksichtnahme solange der Fall sein, wie das Einvernehmen der Familienmitglieder gewahrt bleibt. Im Falle eines familiären Zerwürfnisses zwischen den Beteiligten käme jedoch allein die den einzelnen Familienmitgliedern zustehende Rechtsmacht zum Tragen, so dass auch nach den gelebten tatsächlichen Verhältnissen eine Weisungsunterworfenheit bestünde. Eine solche „Schönwetter-Selbständigkeit“ ist mit Blick auf das Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände indessen schwerlich hinnehmbar (grundlegend 35, 36) und nicht anzuerkennen (37, 38, 39).

4.2 Abrücken von der „Kopf- und Seele“-Rechtsprechung

Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als selbstständig Tätige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen. Eine solche, vom rein faktischen, nicht rechtlich gebundenen und daher jederzeit änderbaren Verhalten der Beteiligten abhängige Statuszuordnung ist mit dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände nicht vereinbar (37, 38, 41). In ähnlicher Weise hat der 12. Senat des BSG schon in vorangegangener Rechtsprechung entschieden, dass es eine bloße „Schönwetter-Selbständigkeit“ nicht gibt (siehe Abschnitt 4.1).

Das BSG hatte zwar in der Vergangenheit in seiner Rechtsprechung - überwiegend zu Leistungsansprüchen des Arbeitsförderungs- und Unfallversicherungsrechts - bei bestimmten Angestellten einer Familiengesellschaft ausnahmsweise eine selbstständig Tätige für möglich gehalten, wenn sie „Kopf und Seele“ der GmbH sind (8), weil sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen (13, 14), zum Beispiel aufgrund ihres überlegenen Fachwissens beziehungsweise als alleinige Branchenkenner (2, 8, 14) oder in der GmbH frei schalten und walten können wie sie wollen, da sie Gesellschafter persönlich oder wirtschaftlich dominieren (1, 11, 23).

Der 12. Senat des BSG hat sich jedoch mit den folgenden Entscheidungen von der „Kopf- und Seele“-Rechtsprechung distanziert.

Angestellte in einer Familien-GmbH, die unterhalb der Ebene des Geschäftsführers tätig sind und über keine im Gesellschaftsrecht wurzelnde Rechtsmacht verfügen, die sie in die Lage versetzt, Einfluss auf ihre Tätigkeit zu nehmen beziehungsweise ihnen unangenehme Weisungen zu verhindern, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, selbst wenn sie faktisch „Kopf und Seele“ des Unternehmens sind und dieses nach eigenem Gutdünken leiten (37).

Geschäftsführer einer (Familien-)GmbH, die nicht am Stammkapital der Gesellschaft beteiligt sind und insofern über keine im Gesellschaftsrecht wurzelnde Rechtsmacht verfügen, die sie in die Lage versetzt, Einfluss auf ihre Tätigkeit zu nehmen beziehungsweise ihnen unangenehme Weisungen zu verhindern, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, selbst wenn sie besonderes Fachwissen oder langjährige Erfahrung besitzen und faktisch „Kopf und Seele“ des Unternehmens sind (38). Offen ließ das BSG dabei in dieser Entscheidung die Frage, ob überhaupt eine Familien-GmbH vorliegt, wenn zunächst lediglich eine Lebensgemeinschaft mit der späteren Ehefrau besteht.

Mitarbeitende Gesellschafter einer Familien-GmbH, die aufgrund ihrer Gesellschaftsanteile keinen maßgebenden Einfluss auf den Inhalt von Gesellschafterbeschlüssen haben und damit rechtlich nicht über die Möglichkeit verfügen, ihnen nicht genehme Weisungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit abzuwehren, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, selbst wenn sie aufgrund ihrer Fachkenntnisse und ihrer faktischen Stellung „Kopf und Seele“ der Familien-GmbH sind (41, nicht entscheidungstragend aber ergänzend).

Über die drei Fallgruppen hinaus findet die „Kopf- und Seele“-Rechtsprechung nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung auch keine Anwendung auf Gesellschafter-Geschäftsführer ohne umfassende Sperrminorität in einer Familien-GmbH und generell außerhalb einer Familien-GmbH (38).

5. Außerhalb des Gesellschaftsvertrags geregelte Vereinbarungen zur Stimmabgabe

Gestaltungen der Gesellschaftsrechts- beziehungsweise Gesellschaftsvertragsrechtslage prägen die versicherungsrechtliche Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit nicht im Sinne einer strikten Parallelwertung zwingend vor, sondern haben lediglich Indizfunktion. Eine uneingeschränkte Parallelität von gesellschaftsrechtlich relevanten Beziehungen und versicherungsrechtlich vorzunehmenden Wertungen gibt es also nicht. Nicht alles, was gesellschaftsrechtlich zulässig ist, entfaltet im Sinne einer Automatik entsprechende Wirkungen für die versicherungsrechtliche Beurteilung (40, 41, 42).

5.1 Stimmbindungsverträge

Eine außerhalb des formgebundenen Gesellschaftsvertrags einfachschriftlich getroffene Stimmbindungsvereinbarung zur einheitlichen Stimmabgabe der Gesellschafter, die gesellschaftsrechtlich zulässig sein kann, ist nicht geeignet, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsmachtverhältnisse ohne Weiteres mit versicherungsrechtlicher Wirkung zur Annahme einer selbständigen Tätigkeit zu verschieben, denn ein Stimmbindungsvertrag kann von jedem Gesellschafter zumindest aus wichtigem Grund gekündigt werden. Bei Eintreten eines Konfliktfalls zwischen den Gesellschaftern kommt es daher allein auf die den Beteiligten aufgrund des Kündigungsrechts zustehende Rechtsmacht an (40).

5.2 Stimmrechtsübertragungen, Legitimationszessionen, Stimmrechtsvollmachten

Eine zwischen den Gesellschaftern einer GmbH vereinbarte Stimmrechtsübertragung zugunsten eines mitarbeitenden Gesellschafters ist gesellschaftsrechtlich unwirksam und daher auch für die versicherungsrechtliche Beurteilung ohne Belang. Das Stimmrecht ist ein wesentliches Element der Stellung als Gesellschafter und damit an den Gesellschaftsanteil gebunden und kann daher nicht ohne den Gesellschaftsanteil übertragen werden (Abspaltungsverbot). In derartigen Fällen kann offen bleiben, ob die gesellschaftsrechtlich unwirksame Stimmrechtsübertragung als Legitimationszession (Ausübung des Stimmrechts im eigenen Namen) oder Stimmrechtsvollmacht (Ausübung des Stimmrechts im fremden Namen) ausulegen ist. Die Ausübung des Stimmrechts kann in beiden Fällen nur widerruflich übertragen und daher insbesondere im Konfliktfall jederzeit widerrufen werden. Der 12. Senat des BSG misst einer nur auf Zeiten eines harmonischen Zusammenwirkens unter Familienmitgliedern beschränkten „Schönwetter-Selbständigkeit“ aber versicherungsrechtlich keine entscheidende Bedeutung zu, die die Annahme einer selbständigen Tätigkeit rechtfertigt (41, vergleiche zur „Schönwetter-Selbständigkeit“ auch 35, 36).

5.3 Veto-Rechte

Ein einem Gesellschafter-Geschäftsführer ohne umfassende Sperrminorität im Anstellungsvertrag mit der GmbH eingeräumtes Veto-Recht gegen mehrheitlich gefasste Beschlüsse der Gesellschafterversammlung rechtfertigt nicht die Annahme einer selbständigen Tätigkeit. Das Veto-Recht teilt nämlich das Schicksal des Anstellungsvertrages. Wird dieser gekündigt, entfällt es und mit ihm der Einfluss auf die Gesellschafterversammlung. Insoweit besteht ein wesentlicher Unterschied zu im Gesellschaftsvertrag eingeräumten Minderheitenrechten. Nur im Gesellschaftsvertrag selbst vereinbarte Minderheitenrechte können deshalb für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Gesamtbildes ihrer Tätigkeit verlässlich bedeutsam sein, soweit daraus eine Selbständigkeit hergeleitet werden soll (42).

6. Fremdgeschäftsführer

Bei Fremdgeschäftsführern, die nicht am Stammkapital der GmbH beteiligt sind, liegt nach der Rechtsprechung des BSG grundsätzlich ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, weil sie den Weisungen der Gesellschafterversammlung unterliegen (3, 31).

7. Gleichmäßig beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Personenidentität von gleichmäßig beziehungsweise nahezu gleichmäßig beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH ändert an der Rechtsmacht der Gesellschafter und der Weisungsgebundenheit der Geschäftsführer nichts. Der im Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis (angeblich) fehlende typische Interessengegensatz bei Personenidentität wird vom BSG nicht (mehr) als geeignetes Abgrenzungskriterium angesehen (34). Diese Identität legte vormals den Schluss nahe, dass die Geschäftsführer im „eigenen“ Unternehmen tätig und damit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne selbständig Tätige waren (6).

8. Selbstkontrahierungsverbot, Alleinvertretungsberechtigung

Die Alleinvertretungsberechtigung und die Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB sind bei kleineren GmbH nicht untypisch und sprechen deshalb nicht zwingend für eine selbständige Tätigkeit (32, 34, 35, 36, 42).

9. Atypische Sonderfälle

Das BSG hat in seinem Urteilen aus 2012 (35, 36) offen gelassen, ob beschränkt auf gänzlich atypische Sonderfälle besondere Umstände im Einzelfall den Schluss zulassen, es liege keine Weisungsgebundenheit vor, weil die tatsächlichen die rechtlichen Verhältnisse überlagern. Wird dies im Einzelfall behauptet, ist im Rahmen der Gesamtbetrachtung zu prüfen, ob ausnahmsweise ein gänzlich atypischer Sonderfall vorliegt.

10. Vor-GmbH

Die Mitarbeiterverhältnisse der Gesellschafter einer GmbH sind auch schon vor der Eintragung in das Handelsregister (GmbH in Gründung - i.G. -) nach dem Recht der GmbH zu beurteilen. Der Vor-GmbH fehlt zwar die Rechtsfähigkeit, doch entspricht es dem Willen der Gesellschafter, schon die Vorgesellschaft unter das Recht der GmbH zu stellen.

Bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen kann daher auch ein Vor-GmbH-Gesellschafter in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Sowohl die Vorschrift des § 11 Abs. 2 GmbHG als auch die Rechtsprechung des BSG (vgl. Urteile vom 28.02.1986 - 2 RU 21/85 [USK 8613] - und 2 RU 22/85 -) stehen dem nicht entgegen; sie ermöglichen lediglich, dass den mit einer werdenden GmbH in Verkehr tretenden Dritten ein gewisser Partner geschaffen wird. Das Verhältnis des Vor-Gesellschafters zur GmbH wird durch die Regelung jedoch nicht berührt (vgl. BSG-Urteil vom 30.03.1962 - 2 RU 109/60 - BSGE 17, 15).³

11. Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)

Die Unternehmergesellschaft - UG - (haftungsbeschränkt) wurde durch das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) vom 23.11.2008 (BGBl. I S. 2026) zum 01.11.2008 eingeführt. Bei der UG (haftungsbeschränkt) handelt es sich um keine eigene Rechtsform, sondern um eine besondere Unterform der GmbH. Sie wurde als Einstiegsvariante zur klassischen GmbH insbesondere für Existenzgründer eingeführt. Für die Gründung einer UG (haftungsbeschränkt) ist kein Stammkapital von 25.000,- EUR erforderlich (§ 5a Abs. 1 GmbHG); es genügt bereits ein Stammkapital ab 1,- EUR. Zur Kennzeichnung der haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft muss diese die Bezeichnung „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ oder „UG (haftungsbeschränkt)“ führen. Eine Abkürzung des Zusatzes „haftungsbeschränkt“ ist unzulässig.

Die zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie zu Geschäftsführern einer Familien-GmbH entwickelten Grundsätze finden uneingeschränkt Anwendung, wenn die Firma die Bezeichnung Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) oder UG (haftungsbeschränkt) führt⁴.

³ Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 16./17.03.1994 - Punkt 2 der Niederschrift.

⁴ Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 25./26.09.2008 - Punkt 1 der Niederschrift.

Rechtsprechungsübersicht

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
1	13.12.1960 - 3 RK 2/56 - (BSGE 13, 196; SozR AVG § 1 aF Bl. Aa 2 Nr. 5; Die Beiträge 1961, 212; BR/Meuer 299 A4a71-1-; NJW 1961, 1134)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschafter-Geschäftsführer mit 5 % Kapitalanteil • Hauptgläubiger der GmbH • Anstellungsvertrag, wonach die gesamte Arbeitskraft für die GmbH aufgewendet werden muss • Bindung an die Satzung und Anweisungen durch Gesellschafterbeschlüsse • Vergütung: gewinnabhängige Umsatzbeteiligung von 10 % <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obwohl der Geschäftsführer einer GmbH Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt, kann dennoch eine Arbeitnehmerereignis i. S. d. Sozialversicherung vorliegen. • Das RVA hat bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern nur an die Kapitalbeteiligung angeknüpft. Dem kann nicht voll gefolgt werden. • Die Kapitalbeteiligung ist nur dafür ausschlaggebend, ob nicht von vornherein aufgrund der Mehrheit oder Sperrminorität innerhalb der Gesellschafterversammlung ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich ausgeschlossen ist. • Ist dies nicht der Fall, ist zu prüfen, ob und inwieweit der Gesellschafter-Geschäftsführer weisungsgebunden ist. • Besteht die Weisungsgebundenheit allein darin, dass der Geschäftsführer in seiner Entscheidungsfreiheit bei bestimmten wichtigen Geschäften beschränkt ist, ohne zugleich einem - für die persönliche Abhängigkeit ausschlaggebenden - Direktionsrecht des Dienstberechtigten in Bezug auf die Ausführung seiner Arbeit unterworfen zu sein, so ist der Geschäftsführer trotz seiner gesellschaftsrechtlichen Bindung an den - in Beschlüssen konkretisierten - Willen der Gesellschaftsmehrheit nicht abhängig beschäftigt.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
2	15.12.1971 - 3 RK 67/68 - (USK 71199; SozR Nr. 68 § 165 RVO; Breith. 1972, 537; Die Beiträge 1972, 246; BR/Meuer 663 A19a7-16-; BB 1972, 404)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH • Gesellschafter-Geschäftsführer mit 1/3 Kapitalanteil (geschiedene Ehefrau 2/3) • einschlägige Branchenkenntnisse als einziger Gesellschafter • Geschäftsführertätigkeit ohne Gesellschafterbeschluss oder Anstellungsvertrag • monatliches Gehalt <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was die Ausführungen der Arbeit angeht, kann die Weisungsgebundenheit - insbesondere bei Diensten höherer Art - stark eingeschränkt zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein; die Dienstleistung ist trotzdem fremdbestimmt, wenn sie in der von anderer Seite vorgeschriebenen Ordnung des Betriebs aufgeht. • Kann der Dienstnehmer seine Tätigkeit dagegen im Wesentlichen frei gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen, so ist er selbständig tätig. • Verfügt der Geschäftsführer in einer Familien-GmbH als einziger Gesellschafter über die für die Führung des Betriebs notwendigen Branchenkenntnisse, gibt seine Meinung bei Gesellschafterbeschlüssen in der Regel den Ausschlag. Insoweit kann nicht von Weisungsgebundenheit ausgegangen werden. • Das gemeinsame Wirken im Dienst der GmbH ist durch ein gleichberechtigtes Nebeneinander gekennzeichnet. <p>Hinweise:</p> <p>Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39).</p> <p>Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>
3	22.08.1973 - 12 RK 24/72 - (USK 73122; SozR Nr. 22 § 3 AVG; Breith. 1974, 369; Die Beiträge 1973, 345; BB 1973, 1310; BR/Meuer 663 A19a7-28-; NJW 1974, 207)	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung • Alleinvertretungsbefugnis • Dienstvertrag • monatliches Gehalt, Weihnachtsgeld und Urlaubsvereinbarung • im Übrigen gelten die Bestimmungen des BGB und HGB über die Stellung des Geschäftsführers • der Geschäftsführer hat im Auftrag der Gesellschafterversammlung die Geschäftsordnung, den Organisationsplan und die Arbeitsplatzbeschreibung aufgestellt <p><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Sachverhalt ist anders zu beurteilen als bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer, da hier das unternehmerische Risiko fehlt. Der Geschäftsführer stellt nur seine Arbeitskraft in den Dienst der GmbH. Hierbei kann die Eingliederung in den Betrieb alleine ausreichend sein, um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zu bejahen. Allein aus der weisungsfreien Ausführung einer fremdbestimmten Arbeit kann nicht auf eine selbständige Tätigkeit geschlossen werden. • An die Stelle der Weisungsgebundenheit tritt die funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess. • Die Eingliederung liegt hier bereits darin begründet, dass der Geschäftsführer Beschlüsse der Gesellschafter auszuführen hat und auch nur im Rahmen dieser Beschlüsse handeln darf. • Es kommt nicht darauf an, dass die Gesellschafter von ihrer Überwachungsbefugnis gegenüber dem Geschäftsführer tatsächlich Gebrauch machen.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
4	31.07.1974 - 12 RK 26/72 - (USK 7467; BSGE 38, 53; SozR 4600 § 56 Nr. 1; BR/Meuer 663 A19a7-19/1-) (siehe auch Nr. 16)	<ul style="list-style-type: none"> zwei Gesellschafter-Geschäftsführer mit je 1/3 Kapitalanteil Beschlüsse werden mit 2/3 Mehrheit gefasst gemeinsame Vertretung der Gesellschaft <p><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Da keine Sperrminorität vorhanden ist, ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein ausgeschlossen. Wird die Tätigkeit entsprechend den Belangen des Unternehmens, die in Wahrheit mit den Belangen des Geschäftsführers identisch sind, selbst frei bestimmt, liegt kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor. Die tatsächlichen Verhältnisse sind für diese Beurteilung entscheidend.
5	22.11.1974 - 1 RA 251/73 - (USK 74139; Die Beiträge 1975, 60; BB 1975, 282; BR/Meuer 663 A19a7-19/6-)	<ul style="list-style-type: none"> Gesellschafter-Geschäftsführer mit 50 % Kapitalanteil Alleinvertretungsbefugnis Dienstvertrag monatliches Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Da der Geschäftsführer über die Sperrminorität innerhalb der Gesellschaftsversammlung verfügt und damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidungen der Gesellschaft nehmen kann, ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich von vornherein ausgeschlossen. Die steuerrechtliche Beurteilung ist für die Prüfung der Sozialversicherungspflicht nicht entscheidend.
6	24.06.1982 - 12 RK 45/80 - (USK 82160; SozSich 1983, RNr. 3750)	<ul style="list-style-type: none"> vier Gesellschafter-Geschäftsführer mit einer Kapitalbeteiligung jeweils unter 50 % Anstellungsvertrag Verteilung der Aufgaben einvernehmlich mit den anderen Geschäftsführern für bestimmte Geschäfte ist die Zustimmung der Gesellschaftsversammlung notwendig die Arbeitszeit kann frei bestimmt werden monatliches Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld <p><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Da weder eine Kapitalmehrheit noch Sperrminorität vorliegt, ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein ausgeschlossen. Das Arbeitsgerichtsgesetz (hier gilt der Geschäftsführer einer GmbH nicht als Arbeitnehmer) hat keine Bedeutung für die Sozialversicherung. Entscheidend ist das Gesamtbild der Tätigkeit. Hierbei ist wesentlich, ob der äußere Rahmen der Tätigkeit, insbesondere was Zeit, Dauer und Ort der Arbeitsleistung betrifft, durch einseitige Weisungen der Gesellschaft geregelt wird oder geregelt werden kann. Von Bedeutung ist auch die Kapitalbeteiligung. Diese wird häufig so hoch sein, dass die Geschäftsführer ein nicht unerhebliches Unternehmerrisiko tragen, so dass sie ihre Tätigkeit nicht für ein ihnen fremdes, sondern im eigenen Unternehmen ausüben. Es muss ein für ein Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis typischer Interessengegensatz vorhanden sein. Ein solcher ist kaum denkbar, wenn die Geschäftsführer zugleich die alleinigen Gesellschafter sind. <p>Hinweis: Der im Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis (angeblich) fehlende typische Interessengegensatz bei Personenidentität von Geschäftsführern und Gesellschaftern wird vom BSG (vgl. dazu lfd. Nr. 34) nicht (mehr) als geeignetes Abgrenzungskriterium angesehen.</p>
7	24.06.1982 - 12 RK 43/81 – (USK 82166; Die Beiträge 1986, 217; BB 1984, 1049)	<ul style="list-style-type: none"> zwei Gesellschafter-Geschäftsführer mit jeweils 50 % Kapitalanteil Alleinvertretungsbefugnis ein besonderer Beirat soll errichtet werden, der für bestimmte Geschäfte von den Geschäftsführern angehört werden muss. <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Aufgrund der Sperrminorität scheidet für beide Geschäftsführer ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis aus. Die Schaffung des besonderen Beirates hat hierauf keinen Einfluss. Der Gesellschafter-Geschäftsführer mit einem Kapitalanteil von 50 % ist nicht in einem "fremden", sondern in seinem "eigenen" Unternehmen tätig.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
8	23.09.1982 - 10 RAr 10/81 – (USK 82140; SozR 2100 § 7 Nr. 7; Breith. 1983, 739; BR/Meuer 59 B 39)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-Komplementär-GmbH • Ehemann Gesellschafter-Geschäftsführer mit 5 % Kapitalanteil (Ehefrau 95 %) • „Kopf und Seele“ des Familienunternehmens • vor Umwandlung in GmbH Alleininhaber der Einzelfirma <p style="text-align: center;"><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Selbständigkeit eines Gesellschafter-Geschäftsführers ist nicht davon abhängig, dass er gerade über seine Kapitalbeteiligung einen entscheidenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben kann. In einer Familien-GmbH können bei einem GmbH-Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung die Verhältnisse so liegen, dass Selbständigkeit angenommen werden muss. • Die fachliche Überlegenheit allein reicht für die Annahme einer Weisungsfreiheit nicht aus. • Es ist noch festzustellen, warum die Gesellschaftsgründung durchgeführt worden ist. Sind die gesellschaftsrechtlichen Maßnahmen nur deshalb getroffen worden, weil der Geschäftsführer dadurch haftungsrechtlich oder steuerrechtlich besser zu stehen glaubt, so hat sich an seiner Selbständigkeit wahrscheinlich nichts geändert. • Ergeben die Ermittlungen keine eindeutige Antwort auf die Frage, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt, ist das bisherige Berufsleben als Indiz heranzuziehen. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39). Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>
9	20.03.1984 - 7 RAr 70/82 – (USK 8446; SozR 4100 § 168 Nr. 16; Breith. 1985, 158; Die Beiträge 1986, 211; BR/Meuer SGB IV § 7)	<ul style="list-style-type: none"> • Komplementär-GmbH (zwei Gesellschafter) • Gesellschafter mit 50 % Kapitalanteil an der GmbH und 1,2 % als Kommanditist der KG • GmbH zur Geschäftsführung über die KG berufen • Anstellung als Einkaufsleiter der KG (keine Geschäftsführungsfunktion) <p style="text-align: center;"><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Gesellschafter einer Komplementär-GmbH kann nicht gleichzeitig in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur KG stehen, wenn er nach seiner Kapitalbeteiligung an der GmbH und nach den Rechten der GmbH an der KG einen bestimmenden Einfluss auf die Entscheidungen der KG hat. • Ein Beschäftigungsverhältnis zur KG wäre nur dann zu bejahen, wenn ein Kommanditist über seinen beherrschenden Stimmanteil nach dem KG-Vertrag jeden ihm genehmen Beschluss auch gegen den Willen der Gesellschafter der Komplementär-GmbH durchsetzen kann. • Mit einer Kapitalbeteiligung von 50 % an der Komplementär-GmbH stehen einem Gesellschafter grundsätzlich Arbeitgeberrechte zu, die ein von seinem Willen unabhängiges Handeln der KG als Arbeitgeber ausschließen. <p>Hinweis: Ein Beschäftigungsverhältnis eines mitarbeitenden Gesellschafters ist von vornherein nur noch ausgeschlossen, wenn er über mehr als 50 % des Stammkapitals verfügt (vgl. dazu lfd. Nr. 17, 33, 39, 43).</p>

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
10	23.01.1986 - 11a RK 4/84 – (USK 8606; SozR 5420 § 2 Nr. 35; Die Beiträge 1986, 132; BR/Meuer RVO § 165)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Mutter, Sohn) • Sohn Gesellschafter-Geschäftsführer mit 1/5 Kapitalanteil (Mutter ebenfalls Gesellschafter-Geschäftsführerin mit 4/5 Kapitalanteil) • Tätigkeit als "Betriebsleiter" nach Weisung der Gesellschaft <p><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der aufgrund seiner Kapitalbeteiligung keinen maßgebenden Einfluss auf die Entscheidungen der Gesellschaft hat und ihm übertragene Aufgaben nach Weisung der Gesellschaft durchführt, steht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.
11	29.10.1986 - 7 RAr 43/85 – (USK 86145; Die Beiträge 1987, 17; BR/Meuer AFG § 168; BB 1987, 406)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Mutter, zwei minderjährige Kinder, vertreten durch Pfleger) • Mutter: alleinvertretungsberechtigte Gesellschafter-Geschäftsführerin mit 1/3 Kapitalanteil • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB • Beschlussfassung mit einfacher Mehrheit • Zustimmung der Gesellschaft für bestimmte Rechtsgeschäfte erforderlich • Weisungsfreie Gestaltung und Ausführung der Geschäftsführung <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist der mit 1/3 am Stammkapital der GmbH beteiligte Geschäftsführer aufgrund der familiären Verhältnisse und seines Sachverstandes lediglich bei bestimmten wichtigen Geschäften in seiner Entscheidungsfreiheit beschränkt, im Übrigen aber keinen Weisungen unterworfen, liegt keine abhängige Beschäftigung vor. • Für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung genügt nicht, dass der Geschäftsführer an Weisungen irgendwelcher Art gebunden ist; denn auch wer sich als Selbständiger zur entgeltlichen Geschäftsbesorgung verpflichtet, muss grundsätzlich Weisungen des Dienstberechtigten beachten. • Eingeschränkt war insoweit nur die Sachentscheidungsbefugnis, während Gestaltung und Ausführung der Geschäftsführung keinen Beschränkungen unterlag. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39). Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
12	08.12.1987 - 7 RAr 14/86 – (USK 87150; BR/Meuer AFG § 168; ZIP 1988, 913)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Ehegatten-GmbH) • Ehemann Gesellschafter-Geschäftsführer mit 1/7 Kapitalanteil • umfassende Fachkenntnisse • Arbeitszeit 40 Stunden wöchentlich • monatliches Gehalt und Urlaubsgeld <p style="text-align: center;"><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist der GmbH-Geschäftsführer lediglich bei bestimmten wichtigen Geschäften in seiner Entscheidungsfreiheit beschränkt, ohne einem für die persönliche Anhängigkeit ausschlaggebenden Direktionsrecht der Gesellschaft unterworfen zu sein, liegt eine abhängige Beschäftigung nicht vor. • In einer Familien-GmbH können die Verhältnisse so liegen, dass selbst bei einem Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung Selbständigkeit angenommen werden muss. Ausschlaggebend ist, ob er seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten kann. • Der Umstand, dass der Geschäftsführer möglicherweise fachlich überlegen war, reicht für sich allein nicht aus, um den Schluss zu rechtfertigen, dass er keinerlei Weisungen unterworfen war. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39). Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>
13	08.12.1987 - 7 RAr 25/86 – (USK 87170; BB 1989, 72; BR/Meuer AFG § 168)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Ein-Personen-GmbH) • Tochter Geschäftsführerin ohne Kapitalbeteiligung • Alleinvertretungsbefugnis • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB • Zustimmung der Gesellschaft für bestimmte Rechtsgeschäfte erforderlich • Weisungsfreie Wahrnehmung der Unternehmensleitung und der Geschäftsführung • ertragsabhängige Bezüge <p style="text-align: center;"><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist der GmbH-Geschäftsführer lediglich bei bestimmten wichtigen Geschäften in seiner Entscheidungsfreiheit beschränkt, kann selbst bei fehlender Kapitalbeteiligung Selbständigkeit gegeben sein, wenn er mit den Gesellschaftern familiär verbunden ist und die Höhe der Bezüge u. a. von der Ertragslage abhängt. • Im Einzelfall können familiäre Bindungen dazu führen, dass die Tätigkeit überwiegend durch familienhafte Rücksichtnahme geprägt wird und es an der Ausübung einer Direktion durch die Gesellschafter völlig mangelt. • Führt der Geschäftsführer aufgrund verwandschaftlicher Beziehungen faktisch die Geschäfte nach eigenem Gutdünken, fehlt es an dem Merkmal der persönlichen Abhängigkeit. • Die Teilhabe am Unternehmerrisiko (ertragsabhängige Bezüge) stellt ein gewichtiges Indiz für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit dar. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39). Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
14	11.01.1989 - 7 RAr 8/87 – (BR/Meuer AFG § 168)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Ehefrau Alleingesellschafter-Geschäftsführerin) • Ehemann: Bau-Ingenieur bzw. technischer Betriebsleiter (keine Geschäftsführungsfunktion / alleinige Branchenkenntnisse) • monatliches Gehalt (Nettogehalt wurde zur Tilgung eines der GmbH von der Tochter gewährten Darlehens einbehalten) • Jahreserfolgsprämie von 3 % <p style="text-align: right;"><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dass die Ehefrau Alleingesellschafter-Geschäftsführerin ist, sagt nichts darüber aus, ob der Ehemann fremdbestimmte Arbeit leistet. • Die Teilhabe am Unternehmensrisiko stellt ein Indiz gegen eine abhängige Beschäftigung dar. Ein Unternehmensrisiko wird indes nur von dem getragen, der auch am Verlust des Unternehmens beteiligt ist. • Verfügt jemand über die alleinigen Fachkenntnisse und führt er aufgrund dieser Stellung ohne Weisung des Alleingesellschafter-Geschäftsführers faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Familien-GmbH nach eigenem Gutdünken, so liegt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39).</p> <p>Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>
15	27.07.1989 - 11/7 RAr 71/87 - (USK 8951; Die Beiträge 1989, 373; BR/Meuer AFG § 182)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschafter-Geschäftsführer mit zunächst 51 % später 47 % Kapitalanteil (4 % auf Ehefrau übertragen), zugleich Arbeitsvertrag als kaufmännischer Angestellter in der GmbH • Alleinvertretungsbefugnis • Beschlussfassung mit einfacher Mehrheit • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB • wöchentliche Arbeitszeit 40 Std. • monatliches Gehalt <p style="text-align: right;"><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer mit einem Kapitalanteil von weniger als 50 % ohne Sperrminorität kann die Arbeitnehmereigenschaft fehlen, wenn sein tatsächlicher Einfluss auf die Gesellschaft wesentlich größer ist als der ihm aufgrund seines Kapitals zustehende Einfluss. • Hält ein Gesellschafter zusammen mit seinem Ehegatten Geschäftsanteile von mehr als 50 % und kann er damit wesentliche Entscheidungen der Gesellschaft verhindern, ist ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft anzunehmen, wenn der Ehegatte ansonsten in keiner Weise in die Betriebsführung eingreift und tatsächlich keine konkretisierbaren Arbeitgeberfunktionen ausübt. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39).</p> <p>Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
16	25.10.1989 - 2 RU 12/89 - (USK 8998; BR/Meuer RVO § 543; BG 1990, 357)	<ul style="list-style-type: none"> GmbH mit zwei Gesellschafter-Geschäftsführern (Kapitalbeteiligung jeweils 50 %) gemeinschaftliche Vertretung der Gesellschaft Beschlussfassung mit einfacher Mehrheit <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Sind zwei Geschäftsführer einer GmbH mit gleichen Teilen am Stammkapital beteiligt und vertreten sie die Gesellschaft gemeinschaftlich, so haben sie in ihrem notwendigen Zusammenwirken eine das Unternehmen schlechthin "beherrschende" Stellung. Hat jeder Geschäftsführer insoweit eine die Gesellschaft "beherrschende" Stellung, als ohne seine Zustimmung keine Beschlüsse gefasst werden können, liegt für keinen der Geschäftsführer ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis zur Gesellschaft vor.
17	09.11.1989 - 11 RAr 39/89 - (USK 89102; BSGE 66, 69; SozR 4100 § 104 Nr. 19; Die Beiträge 1990, 183; BR/Meuer AFG § 168)	<ul style="list-style-type: none"> Ein-Personen-GmbH mit Fremdgeschäftsführer Alleingeschafterin als Kontoristin in der GmbH tätig (keine Branchenkenntnisse) wöchentliche Arbeitszeit 30 Std. monatliches Gehalt <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ein Alleingeschafter, der die ihm zustehende beherrschende Rechtsmacht über die GmbH tatsächlich nicht wahrnimmt, steht auch dann nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Gesellschaft, wenn er für diese eine untergeordnete Beschäftigung nach Weisung verrichtet. Zu den tatsächlichen Verhältnissen gehört - unabhängig von ihrer Ausübung - auch die vorhandene Rechtsmacht. Hiernach ist derjenige, der die Rechtsmacht hat, nicht abhängig beschäftigt.
18	08.08.1990 - 11 RAr 77/89 - (USK 9060; SozR 3-2400 § 7 Nr. 4; Die Beiträge 1991, 206; BR/Meuer AFG § 168)	<ul style="list-style-type: none"> Gesellschafter-Geschäftsführer mit 30 % Kapitalanteil Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB Tantiemenvereinbarung keine feste Arbeitszeitregelung, aber jederzeitige Dienstbereitschaft <p><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ermöglicht die gesellschaftliche Stellung hingegen keinen bestimmenden Einfluss auf die GmbH, kann auch der tatsächlich eingeräumte Einfluss eine abhängige Beschäftigung ausschließen. Prüfungsmaßstab sind zunächst die im Anstellungs- bzw. Gesellschaftsvertrag getroffenen Regelungen. Weichen die tatsächlichen Verhältnisse hiervon entscheidend ab, ist auf die Umstände des Einzelfalles abzustellen.
19	18.04.1991 - 7 RAr 32/90 - (USK 9115; SozR 3-4100 § 168 Nr. 5; BR/Meuer AFG § 168; NZA 1991, 869)	<ul style="list-style-type: none"> Gesellschafter-Geschäftsführer mit 1/3 Kapitalbeteiligung (Gesellschafter-GmbH als Kreditgeber und Warenlieferant hält ebenfalls 1/3) Alleinvertretungsbefugnis Sperrminorität (einstimmige Beschlussfassung) wöchentliche Arbeitszeit 40 Std. monatliche Gehalt Gewinnbeteiligung <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der über weniger als die Hälfte des Stammkapitals verfügt, aber eine Sperrminorität besitzt, steht nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Unerheblich ist, ob der Gesellschafter-Geschäftsführer die ihm zustehende Rechtsmacht tatsächlich ausübt. Etwas anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn er an der Ausübung der Sperrminorität gehindert ist. Das wirtschaftliche Übergewicht eines Gesellschafters (hier: Gesellschafter-GmbH) lässt ohne Hinzutreten weiterer besonderer Umstände nicht die Schlussfolgerung zu, dass ein Strohmann-Geschäft vorliege oder dem Gesellschafter-Geschäftsführer die zustehenden Befugnisse schlechthin abgeschnitten wären.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
20	28.01.1992 - 11 RAr 133/90 - (USK 9201; Die Beiträge 1992, 310; BR/Meuer AFG § 168)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH • Gesellschafter-Geschäftsführer mit zunächst 51 %, später 49 % Kapitalanteil (Übertragung von 2 % auf den Ehegatten) • Alleinvertretungsbefugnis • keine Branchenkenntnisse • monatliches Gehalt <p style="text-align: center;"><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hat ein Gesellschafter-Geschäftsführer aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Stellung die Rechtsmacht, Entscheidungen der GmbH zu bestimmen oder zu verhindern, so liegt auch dann keine abhängige Beschäftigung vor, wenn er - z. B. wegen fehlender Sachkunde - Entscheidungen weitgehend anderen überlässt. • Auch ein selbständiger Unternehmer muss sich Sachzwängen (sachkundigem Rat) unterordnen, die ihm von Fachkräften seines Betriebes vermittelt werden. Eine persönliche Abhängigkeit im Einsatz seiner Arbeitskraft ist damit nicht verbunden. • Mit der Übertragung von Geschäftsanteilen auf den Ehegatten ist eine Verlagerung der Einflussmöglichkeiten denkbar, wenn sich zwischen den Ehegatten eine unterschiedliche wirtschaftliche Interessenlage feststellen lässt und die Gesellschaft dem Geschäftsführer bestimmte Weisungen erteilt oder ihn der für Arbeitnehmer des Betriebes geltenden Ordnung unterstellt. • Kann ein Gesellschafter sich bei bestimmten unternehmerischen Entscheidungen nicht durchsetzen, verliert er dadurch nicht seine Selbständigkeit. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39). Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>
21	06.02.1992 - 7 RAr 134/90 - und - 7 RAr 36/91 - (USK 9208; SozR 3-4100 § 104 Nr. 8; BSGE 70, 81; Die Beiträge 1992, 258; BR/Meuer AFG § 168; DB 1992, 1835; BB 1992, 2437)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH • Ehemann Gesellschafter-Geschäftsführer mit 45 % Kapitalanteil (Ehefrau 45 %, Bruder 10 %) • Sperrminorität (Beschlussfassung mit mindestens 75 % der Stimmen) • technische und kaufmännische Leitung des Unternehmens <p style="text-align: center;"><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der über weniger als die Hälfte des Stammkapitals verfügt, aber eine Sperrminorität besitzt, steht nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Etwas anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer an der Ausübung der Sperrminorität gehindert ist.
22	24.09.1992 - 7 RAr 12/92 - (USK 9285; SozR 3-4100 § 168 Nr. 8; BR/Meuer AFG § 168; NZA 1993, 430)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschafter-Geschäftsführer mit 48 % Kapitalbeteiligung • Beschlussfassung grundsätzlich mit einfacher Mehrheit; für Festlegung der Unternehmenspolitik, Änderungen des Gesellschaftervertrages und Auflösung der Gesellschaft mit 75 % der Stimmen • Verkaufstätigkeit • vorgeschriebene Arbeitszeit • monatliches Gehalt <p style="text-align: center;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Sperrminorität eines Gesellschafter-Geschäftsführers, die sich auf die Festlegung der Unternehmenspolitik, die Änderung des Gesellschaftervertrages und die Auflösung der Gesellschaft beschränkt, schließt die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses nicht aus. • Maßgebend bleibt die Bindung des Geschäftsführers hinsichtlich der Ausgestaltung seiner Arbeitsleistung an das willensbildende Organ, in der Regel die Gesamtheit der Gesellschafter.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
23	11.02.1993 - 7 RAr 48/92 - (USK 9347; Die Beiträge 1993, 521; BR/Meuer AFG § 168)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Kapitalanteil Ehefrau 48 %, Sohn 41 %, Tochter 11 %) • Ehemann Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung • Alleinvertretungsbefugnis • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB • Anstellungsvertrag • Leitung des Gesamtbetriebes • keine feste Arbeitszeitregelung • monatliches Gehalt <p style="text-align: right;"><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Geschäftsführer, der die Geschicke der GmbH mangels Beteiligung am Stammkapital nicht beeinflussen kann, aber die Leitung des Betriebes inne hat, steht dann nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn er seine Tätigkeit hinsichtlich Zeit, Dauer, Umfang und Ort im Wesentlichen weisungsfrei und - wirtschaftlich gesehen - nicht für ein fremdes, sondern für ein eigenes Unternehmen ausübt. • Es kommt nicht darauf an, ob für die Gesellschafter die Möglichkeit bestand, auf die Geschäftsführung Einfluss auszuüben, vielmehr ist darauf abzustellen, ob von einer etwaigen Weisungsbefugnis tatsächlich Gebrauch gemacht wurde. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39). Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>
24	23.06.1994 - 12 RK 72/92 - (USK 9448; Die Beiträge 1994, 610; BR/Meuer AVG § 2; NJW 1994, 2974)	<ul style="list-style-type: none"> • GmbH (Gesellschafter A und B mit je 50 % Kapitalanteil) • Übertragung von 20 % Kapitalanteil der Gesellschafterin B auf den Ehegatten • Anstellungsvertrag mit Gesellschafterin B; keine Geschäftsführungsfunktion, lediglich Unterstützung der Geschäftsführung nach dessen Weisung (alleinige Geschäftsführung obliegt der Gesellschafterin A) • monatliches Gehalt • wöchentliche Arbeitszeit 15 Std. <p style="text-align: right;"><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die vertragliche Verpflichtung eines Gesellschafters zur Verrichtung von Diensten höher Art in der Gesellschaft (hier: Unterstützung der Geschäftsführung) spricht nicht unbedingt gegen eine abhängige Beschäftigung. • Eine rechtlich bestehende Abhängigkeit kann durch die tatsächlichen Verhältnisse so überlagert sein, dass eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn dennoch ausscheidet. • Bei einem Gesellschafter, der zusammen mit seinem Ehegatten über einen Stimmenanteil von 50 % verfügt, ist eine mittelbare Beeinflussung der Gesellschaft nicht auszuschließen (Verhinderung von Beschlüssen). • Ein enges familienrechtliches Band allein rechtfertigt nicht die Annahme, die Betroffenen würden sich unter allen Umständen gleichgesinnt verhalten, um damit die Gesellschaft mittelbar zu beeinflussen. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39). Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
25	08.12.1994 - 11 RAr 49/94 - (USK 9461; SozR 3-4100 § 168 Nr. 18; NZS 1995, 373; Die Beiträge 1995, 568; BR/Meuer AFG § 168)	<ul style="list-style-type: none"> • Treuhänder-Komplementär-GmbH (Treuhänder: Alleingesellschafter / alleiniger Geschäftsführer der GmbH / einziger Kommanditist der KG) • (formale) Alleinvertretungsbefugnis des Treuhänders • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB • Anstellungsvertrag • monatliches Gehalt • umfassende Weisungsbefugnis des Treugebers aufgrund des Treuhandvertrages • Treugeber unwiderruflich zur Ausübung des Stimmrechts in der Gesellschaft bevollmächtigt <p><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei einem Alleingesellschafter einer GmbH scheidet ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zur Gesellschaft dann nicht von vornherein aus, wenn er aufgrund eines besonders gestalteten Treuhandverhältnisses an der Ausübung seiner Rechte als Gesellschafter gehindert ist. • Zur Beurteilung einer abhängigen Beschäftigung sind stets die tatsächlichen Verhältnisse maßgebend, zu denen auch die vorhandene Rechtsmacht gehört. • Behält sich der Treugeber das Stimmrecht in der Gesellschaft aufgrund einer unwiderruflichen Vollmacht persönlich vor, erscheint es gerechtfertigt, die Gesellschafterstellung nicht nach formal-rechtlichen Kriterien zu bestimmen. • Der Treuhänder-Gesellschafter-Geschäftsführer steht dann in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Gesellschaft, wenn der Treugeber als mittelbarer Gesellschafter dem Treuhänder das Stimmrecht in der Gesellschaft tatsächlich entzogen hat und der Geschäftsführer tatsächlich wie ein Arbeitnehmer in die Gesellschaft eingegliedert ist.
26	09.02.1995 - 7 RAr 76/94 - (USK 9519; Die Beiträge 1995, 358; BR/Meuer AFG § 168)	<ul style="list-style-type: none"> • zwei Gesellschafter-Geschäftsführer mit zunächst je 33,3 %, später 48,8 % Kapitalanteil • gemeinschaftliche Vertretung der GmbH • Beschlussfähigkeit mit 75 % des Stammkapitals • Beschlussfassung mit einfacher Mehrheit • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB • Zustimmung der Gesellschaft für bestimmte Rechtsgeschäfte erforderlich • technische und kaufmännische Leitung des Unternehmens • wöchentliche Arbeitszeit 40 Std. • monatliches Gehalt <p><i>Zurückverweisung an das LSG</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ist Beschlussfähigkeit einer GmbH nur mit den Stimmen des Geschäftsführers gegeben, können die Verhältnisse dennoch so liegen, dass eine abhängige Beschäftigung grundsätzlich nicht ausgeschlossen ist. Dies ist der Fall, wenn innerhalb einer Frist eine zweite Gesellschafterversammlung mit gleicher Tagesordnung einzuberufen ist, die dann ohne Rücksicht auf das vertretene Kapital beschlussfähig ist. • Entscheidend bleibt, ob der Geschäftsführer nach der Gestaltung seiner vertraglichen Beziehung zur GmbH und den tatsächlichen Gegebenheiten hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Tätigkeit im Wesentlichen weisungsfrei oder weisungsgebunden ist.
27	05.02.1998 - B 11 AL 71/97 R - (USK 9816; SozR 3-4100 § 168 Nr. 22; Breith. 1999, 100; Die Beiträge 1999; 109)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Vater alleinvertretungsberechtigter Geschäftsführer mit 60 % Kapitalanteil, Sohn 40 %) • Beschlussfassung mit 3/4 des Stammkapitals (Sohn Gesellschafter mit Sperrminorität) • Sohn in der GmbH als Speditionskaufmann beschäftigt (keine Geschäftsführungsfunktion) <p><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Sperrminorität eines Minderheits-Gesellschafters ohne Geschäftsführungsfunktion schließt eine abhängige Beschäftigung zur Gesellschaft nicht von vornherein aus. • Ein Minderheits-Gesellschafter mit Sperrminorität ist rechtlich nicht in der Lage, seine Weisungsgebundenheit gegenüber dem Geschäftsführer der GmbH aufzuheben oder abzuschwächen. • Entscheidend ist, ob der Gesellschafter aufgrund der vertraglichen Beziehungen und der tatsächlichen Durchführung des Vertrages wie eine fremde Arbeitskraft in den Betrieb eingegliedert ist.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
28	30.06.1999 - B 2 U 35/98 R - (SozR 3-2200 § 723 Nr. 4; USK 9942; Breith. 1999, 1033; NZZ 2000, 147)	<ul style="list-style-type: none"> GmbH mit drei Gesellschaftern (Kapitalanteil A: 59,6 %, B: 30,4 %, C: 10 %) B Geschäftsführer mit Alleinvertretungsbefugnis Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB alleinige Branchenkenntnisse Geschäftsführervertrag, wonach Arbeitskraft, Kenntnisse und Erfahrungen in den Dienst der Gesellschaft zu stellen sind monatliches Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld <p><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Weist eine Tätigkeit Merkmale auf, die sowohl auf Abhängigkeit als auch auf Unabhängigkeit hinweisen, ist entscheidend, welche Merkmale überwiegen. Es sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Maßgebend ist dabei das Gesamtbild, ob der Geschäftsführer von der Gesellschaft persönlich abhängig ist. Verfügt ein Gesellschafter-Geschäftsführer als Einziger in der Gesellschaft über das besondere "know-how", kann daraus keine selbständige Tätigkeit abgeleitet werden, denn es ist durchaus üblich, dass Geschäftsführer spezielle Fachkenntnisse aufweisen und diese sind vielfach gerade Voraussetzung für die Übertragung dieser Aufgabe.
29	14.12.1999 - B 2 U 48/98 R - (USK 9975; BB 2000, 674)	<ul style="list-style-type: none"> Familien-GmbH Ehemann Gesellschafter-Geschäftsführer mit 44,8 % Kapitalanteil (Ehefrau - anderweitig vollbeschäftigt - hält 55,2 %) Alleinvertretungsbefugnis Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB umfassende Branchenkenntnisse Geschäftsführervertrag, wonach die verantwortliche Leitung des gesamten Geschäftsbetriebs dem Geschäftsführer obliegt monatliches Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer mit einem Kapitalanteil von weniger als 50 % hängt das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses wesentlich davon ab, ob er nach dem Gesamtbild seiner Tätigkeit einem seine persönliche Abhängigkeit begründenden Weisungsrecht der GmbH unterliegt. In einer Familien-GmbH können die familiären Verhältnisse dazu führen, dass die Geschäftsführertätigkeit überwiegend durch familienhafte Rücksichtnahmen geprägt wird und es an der Ausübung einer Direktion durch die Gesellschaft völlig mangelt. <p>Hinweise: Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist nach Ansicht des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (vgl. dazu lfd. Nr. 35, 36, 39). Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen (vgl. dazu lfd. Nr. 37, 38, 41).</p>
30	17.05.2001 - B 12 KR 34/00 R - (SozR 3-2400 § 7 Nr. 17; USK 2001-40; NZZ 2001, 644; BR/Meuer SGB IV § 7)	<ul style="list-style-type: none"> Familien-GmbH (Ehegatten-GmbH, Kapitalanteil je 50%) Ehefrau: mitarbeitende Gesellschafterin Ehemann alleiniger Geschäftsführer Überweisung des Nettoarbeitsentgelts auf ein besonderes Verrechnungskonto der GmbH nicht in Anspruch genommene Gehaltsgutschriften gelten als zinsloses Darlehen an GmbH <p><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ein nicht zum Geschäftsführer bestellter Gesellschafter mit 50% Kapitalanteil besitzt als Arbeitnehmer der GmbH nicht die Rechtsmacht, seine Weisungsgebundenheit aufzuheben oder abzuschwächen. Dienstaufsicht und Weisungsrecht über die Arbeitnehmer der GmbH gehören grundsätzlich zur laufenden Geschäftsführung und sind nicht Sache der Gesellschafterversammlung. Eine rechtlich bestehende Abhängigkeit kann durch die tatsächlichen Verhältnisse so überlagert sein, dass eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne dennoch ausscheidet. Eine für ein Arbeitsverhältnis untypische Art der Entgeltzahlung spricht im Zusammenhang mit weiteren für ein Arbeitsverhältnis atypischen Merkmalen gegen eine abhängige Beschäftigung.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
31	18.12.2001 - B 12 KR 10/01 R - (SozR 3-2400 § 7 Nr. 20; USK 2001-60; Breith. 2002, 474; NJWRR 2002, 758; DAngVers 2002, 438)	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung (Fremdgeschäftsführer) • Geschäftsführervertrag mit Alleinvertretungsbefugnis und Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB • monatliches Gehalt zuzüglich 13. Monatsgehalt, Fortzahlung des Gehalts im Krankheitsfall, Anspruch auf bezahlten jährlichen Urlaub und betriebliche Altersversorgung • bei positivem Geschäftsergebnis zustehende Jahressonderprämie • keine Beteiligung an Gewinn oder Verlust der GmbH • Geschäftsführung erstreckt sich auf alle Handlungen des gewöhnlichen Geschäftsbetriebs • Geschäftsführer kann im täglichen Dienstbetrieb im wesentlichen frei walten und schalten sowie was Ort, Zeit und Dauer seiner Arbeitskraft betrifft, weitgehend weisungsfrei agieren • der Geschäftsführer besitzt eine Vollmacht, wonach er das Stimmrecht in der Gesellschafterversammlung wahrnehmen, Gesellschafterbeschlüsse aller Art fassen und für die Muttergesellschaft neue Stammeinlagen übernehmen kann <p style="text-align: center;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Organen juristischer Personen - wie GmbH-Geschäftsführern - ist eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung nicht bereits deshalb ausgeschlossen, weil sie nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Arbeitsgerichts-gesetz (ArbGG) arbeitsrechtlich nicht als Arbeitnehmer der Gesellschaft gelten; das ArbGG hat keine Bedeutung für das Sozialversicherungsrecht. • Eine abhängige Beschäftigung ist regelmäßig zu bejahen bei Geschäftsführern, die nicht am Stammkapital der GmbH beteiligt sind (Fremdgeschäftsführer). • Festgehalt, 13. Monatsgehalt, bezahlter Urlaub, Vergütungsanspruch im Krankheitsfall sind gewichtige Indizien für eine Beschäftigung. • Eine ungewisse Jahressonderprämie ist dem Wagniskapital nicht gleichzusetzen, sondern Ausdruck auch bei Arbeitnehmern verbreiteter leistungsorientierter Vergütungsbestandteile. • Freie Bestimmung über Zeit, Ort und Art der Arbeitsausführung sind bei Diensten höherer Art üblich, die im Rahmen abhängiger Beschäftigung geleistet werden, wenn sie fremdbestimmt bleiben, sie also in einer von anderer Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebes aufgehen, d. h. insbesondere die Unternehmenspolitik, maßgeblich von anderer Seite vorgegeben wird. • Einer Stimmrechtsvollmacht ist keine besondere Bedeutung beizumessen, da sie jederzeit widerrufbar ist und am Innenverhältnis nichts ändert, da die sich aus dem Geschäftsführervertrag ergebenden Verpflichtungen weiterhin zu erfüllen sind.
32	06.03.2003 - B 11 AL 25/02 R - (SozR 4-2400 § 7 Nr. 1; USK 2003-14)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschafter-Geschäftsführer mit Kapitalanteil von 25% • drei weitere mitarbeitende Gesellschafter mit je 25% Kapitalanteil • alleiniger Geschäftsführer mit Alleinvertretungsberechtigung und Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB • keine festen Arbeitszeiten • Zustimmungsvorbehalt der Gesellschafterversammlung zu bestimmten im Geschäftsführervertrag aufgelisteten Geschäften • Anspruch auf feste monatliche Vergütung zuzüglich Weihnachtsgeld und Tantieme <p style="text-align: center;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschafter-Geschäftsführer ohne maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der GmbH aufgrund ihrer Kapitalbeteiligung sind - wie Fremdgeschäftsführer - im Regelfall abhängig Beschäftigte. • Eine abweichende Beurteilung kommt nur in Betracht, wenn besondere Umstände den Schluss zulassen, dass keine Weisungsgebundenheit vorliegt. • Für eine kleinere GmbH ist das Alleinvertretungsrecht und die Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB nicht untypisch und deutet deshalb nicht zwingend auf Selbständigkeit hin. • Ein zeitlicher Einsatz von 50 Wochenstunden ohne Überstundenausgleich (der heute nicht nur bei Geschäftsführern, sondern auch bei leitenden und in vielen Fällen auch bei nicht leitend tätigen Angestellten durchaus üblich ist) ist kein Indiz für eine selbständige Tätigkeit.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
33	25.01.2006 - B 12 KR 30/04 R - (USK 2006-8; Die Beiträge Beilage 2006, 149; ZIP 2006, 678)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Ehemann alleiniger Geschäftsführer) • Ehefrau Alleingesellschafterin • zunächst Anstellungsvertrag, später Teilzeit-Anstellungsvertrag • monatliche Vergütung • schriftliche Vereinbarung von Geschäftsführer und Alleingesellschafterin, die ihm letztlich eine Stellung als faktischer Alleingesellschafter garantiert <p style="text-align: center;"><i>Kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ob eine „Beschäftigung“ vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist. • Alleingesellschafter haben aufgrund ihrer gesellschaftsrechtlichen Position letztlich auch die Leitungsmacht gegenüber dem Geschäftsführer und unterliegen damit ihrerseits nicht dessen Weisungsrecht. • Die privatschriftliche schuldrechtliche Vereinbarung eines verdeckten Treuhandverhältnisses ist nichtig, da sie der notariellen Form bedarf.
34	04.07.2007 - B 11a AL 5/06 R - und - B 11a AL 45/06 R - (SozR 4-2400 § 7 Nr. 8; USK 2007-107; Breith. 2008, 141; Die Beiträge Beilage 2008, 38; ZIP 2007, 2185)	<ul style="list-style-type: none"> • drei Gesellschafter-Geschäftsführer mit 1/3 Kapitalanteil • Geschäftsführervertrag mit Alleinvertretungsberechtigung und Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB • Geschäftsführung in Übereinstimmung mit den Beschlüssen der Gesellschaft • Zustimmung der Gesellschaft für bestimmte Rechtsgeschäfte erforderlich • Leitung der Produktion (andere Geschäftsführer leiten technischen bzw. kaufmännischen Bereich) • unternehmerische Entscheidungen einvernehmlich während der Arbeitszeit im Betrieb <p style="text-align: center;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alleinvertretungsberechtigung und Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB ist bei kleineren GmbH nicht untypisch und spricht deshalb nicht zwingend für eine selbständigen Tätigkeit. • Gesellschafter haben die wesentlichen Entscheidungen während der Arbeitszeit im Betrieb einvernehmlich getroffen, so dass die tatsächliche Ausübung des Einflusses im Sinne einer regelmäßigen Kontrolle der Tätigkeit der Geschäftsführer durch die Gesellschaft gegeben und von einer Bindung an die Entscheidungen der Gesamtheit der Gesellschafter und insoweit von einer Weisungsgebundenheit bei der Tätigkeit als Geschäftsführer auszugehen ist. • Die Personenidentität von Geschäftsführern und Gesellschaftern ändert an der Rechtsmacht der Gesellschafter und der Weisungsgebundenheit der Geschäftsführer nichts. • Auch kein geeignetes Abgrenzungskriterium ist der angeblich fehlende Interessengegensatz im Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis. Ein solcher kann z. B. auch fehlen, wenn der Arbeitnehmer - ohne Gesellschafter zu sein - durch eine Zielvereinbarung am Unternehmenserfolg beteiligt wird.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
35	29.08.2012 - B 12 KR 25/10 R - (BSGE 111, 257; SozR 4-2400 § 7 Nr. 17; USK 2012-145; UV-Recht Aktuell 2013, 101; NZS 2013, 181; Die Beiträge Beilage 2013, 51; BB 2013, 894; DStR 2013, 770; NZA-RR 2013, 252)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH • Alleingesellschafter und -geschäftsführer (Vater) • Sohn Anstellungsvertrag; zunächst als Schlosser, später Betriebsleiter • per Gesellschafterbeschluss (§ 48 GmbHG) wurde dem Sohn vom Vater die Leitung des technischen und gewerblichen sowie der Tochter die des kaufmännischen Unternehmens übertragen • Tantiemenregelung • Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB • Verzicht auf das Weisungsrecht des Vaters • Bestimmung der Arbeits- und Urlaubszeit nach Lage der Gesellschaft • Bürgschaft des Sohnes i.H.v. 100.000 DM <p style="text-align: right;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die alleinige Betriebs- bzw. Unternehmensinhaberin war die GmbH, die eine juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit ist und deshalb unabhängig von den als Gesellschafter dahinterstehenden juristischen oder natürlichen Personen und deren verwandtschaftlichen oder wirtschaftlichen Beziehungen betrachtet werden muss. • Allein weit reichende Entscheidungsbefugnisse eines „leitenden Angestellten“, der in funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess einem verfeinerten Weisungsrecht unterliegt, machen diesen nicht schon zu einem Selbständigen. • Sohn unterlag selbst in dem ihm eingeräumten Vollmachtsrahmen gesellschaftsrechtlich zwingend der Kontrolle des Alleingeschäftsführers der GmbH, seines Vaters, der die maßgebliche Rechtsmacht besaß. • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB ist bei kleineren GmbH nicht untypisch und spricht deshalb nicht zwingend für eine selbständige Tätigkeit. • Die Gewährung einer Tantieme genügt nicht, um eine Beschäftigung auszuschließen. Vor dem Hintergrund, dass die Gewährung einer Tantieme an Arbeitnehmer nicht ungewöhnlich ist, ist deren Gewicht bei der Gesamtwürdigung eher gering. • Eine Bürgschaft für einen fremden Betrieb ist in ihrer Bedeutung gering, denn sie begründet kein mit der Tätigkeit verbundenes Risiko. Bezogen auf die Tätigkeit wurde gerade kein Unternehmerrisiko getragen, denn Gegenleistung für die Tätigkeit war ein Anspruch auf die Zahlung eines regelmäßigen Entgelts, wie dies für Beschäftigte typisch ist. Es bestand - wie für jeden anderen Beschäftigten auch - allein das Risiko des Entgeltausfalls in der Insolvenz des Arbeitgebers. • Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist grundsätzlich nicht geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren. Eine bloße "Schönwetter-Selbstständigkeit" mit Blick auf zwar bestehende, jedenfalls bis zu einem ungewissen Konfliktfall tatsächlich aber nicht ausgeübte Kontrollrechte scheidet aus.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
36	29.08.2012 - B 12 R 14/10 R - (USK 2012-182)	<ul style="list-style-type: none"> • Komplementär-GmbH • Gesellschafter der Komplementär-GmbH und Kommanditisten der KG Mutter und familienfremde Person • Sohn weiterer Geschäftsführer der GmbH neben dem familienfremden Gesellschafter • Anstellungsvertrag mit eingeräumter Handlungsfreiheit in bestimmten Geschäftsbereichen • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB • Weisungsrecht der Gesellschafter wurde in der Praxis nicht ausgeübt <p style="text-align: right;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die alleinige Betriebs- bzw. Unternehmensinhaberin war die GmbH & Co. KG, die ein Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit ist und deshalb unabhängig von den als Gesellschafter dahinterstehenden juristischen oder natürlichen Personen und deren verwandtschaftlichen oder wirtschaftlichen Beziehungen betrachtet werden muss. • Die Wahrnehmung von Handlungsfreiheiten ist für leitende Angestellte, die in einem Betrieb höhere Dienste leisten, geradezu charakteristisch und werden im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung geleistet, wenn sie fremdbestimmt bleiben, weil sie in einer von anderer Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebes aufgehen. • Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB ist bei kleineren GmbH nicht untypisch und spricht deshalb nicht zwingend für eine selbständige Tätigkeit. • Allein weit reichende Entscheidungsbefugnisse eines „leitenden Angestellten“, der in funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess einem verfeinerten Weisungsrecht unterliegt, machen diesen nicht schon zu einem Selbständigen. • Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist grundsätzlich nicht geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren. Eine bloße "Schönwetter-Selbstständigkeit" mit Blick auf zwar bestehende, jedenfalls bis zu einem ungewissen Konfliktfall tatsächlich aber nicht ausgeübte Kontrollrechte scheidet aus.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
37	29.07.2015 - B 12 KR 23/13 R - (BSGE 119, 216; SozR 4-2400 § 7 Nr. 24; USK 2015-65; Breith. 2016, 637; Die Beiträge Beilage 2016, 297)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH • Alleingesellschafterin und -geschäftsführerin (Ehefrau) • Ehemann Anstellungsvertrag als Vertriebsleiter • monatliches Gehalt • Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub • Kündigung nur aus wichtigen Gründen möglich • weisungsfreie Führung der Firmengeschäfte aufgrund Ausbildung, einschlägiger Berufserfahrung und Kundenbeziehungen • Bürgschaft des Ehemannes i.H.v. zunächst 384.000 EUR und später 375.000 EUR <p style="text-align: right;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die alleinige Betriebs- bzw. Unternehmensinhaberin war die GmbH, die ein Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit ist und deshalb unabhängig von den als Gesellschafter dahinterstehenden juristischen oder natürlichen Personen und deren verwandtschaftlichen oder wirtschaftlichen Beziehungen betrachtet werden muss. • Die Beschränkung der Kündigung auf wichtige Gründe kann u.U. auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für beide Seiten vereinbart werden. • Entscheidend ist, dass der Ehemann nicht als Gesellschafter am Stammkapital der GmbH beteiligt war. Damit fehlte es ihm von vornherein an einer im Gesellschaftsrecht wurzelnden Rechtsmacht, die ihn in die Lage versetzt hätte, eine Einflussnahme auf seine Tätigkeit, insbesondere durch ihm u.U. unangenehme Weisungen der Alleingesellschafterin zu verhindern. • Vor diesem Hintergrund begründen auch weitreichende Befugnisse und eine faktische Weisungsfreiheit in der betrieblichen Praxis selbst dann keine Selbstständigkeit, wenn diese Umstände auf besonderer Rücksichtnahme innerhalb eines Familienunternehmens beruhen. • Ebenso hat der wirtschaftliche Einfluss, wie er hier durch eine hohe Bürgschaft, die Kundenbeziehungen und das überlegene Fachwissen des Ehemannes besteht, regelmäßig keine entscheidende Bedeutung für die Statusfeststellung. • Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen. • Eine solche vom rein faktischen, nicht rechtlich gebundenen und daher jederzeit änderbaren Verhalten der Beteiligten abhängige Statuszuordnung ist mit dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände nicht vereinbar.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
38	29.07.2015 - B 12 R 1/15 - (USK 2015-73; Die Beiträge Beilage 2016, 73; BR/Meuer SGB IV § 7)	<ul style="list-style-type: none"> • Alleingesellschafterin (Lebensgefährtin und spätere Ehefrau) • Lebensgefährte Geschäftsführer • vor Gründung der GmbH Alleininhaber des Einzelunternehmens • "Kopf und Seele" des Betriebes • vom jeweiligen Monatsabschluss abhängiges Gehalt • Tantiemenregelung • Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall • Alleingesellschafterin hatte nur ein beschränktes Weisungsrecht • Dienstzeiten und Urlaub konnten selbst bestimmt werden • besonderes Fachwissen und langjährige Erfahrung <p style="text-align: right;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die alleinige Betriebs- bzw. Unternehmensinhaberin war die GmbH, die ein Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit ist und deshalb unabhängig von den als Gesellschafter dahinterstehenden juristischen oder natürlichen Personen und deren verwandtschaftlichen oder wirtschaftlichen Beziehungen betrachtet werden muss. • Dass das Unternehmen zuvor vom Ehemann als Einzelunternehmen geführt wurde, ist mangels rechtlicher Relevanz ohne Belang. • Auch wenn dem Lebensgefährten bei der Unternehmensführung weitreichende Befugnisse zukamen und er im Alltagsgeschäft keinen Weisungen unterlag, führt das nicht zur Annahme von Selbständigkeit. • Entscheidend ist, dass der Lebensgefährte nicht als Gesellschafter am Stammkapital der GmbH beteiligt war. Damit fehlte es ihm von vornherein an einer im Gesellschaftsrecht wurzelnden Rechtsmacht, die ihn in die Lage versetzt hätte, eine Einflussnahme auf seine Tätigkeit, insbesondere durch ihm u.U. unangenehme Weisungen der Alleingesellschafterin zu verhindern. • Vor diesem Hintergrund rechtfertigen auch das besondere Fachwissen und die langjährige Erfahrung keine Selbstständigkeit, auch wenn der Lebenspartner hierdurch der Alleingesellschafterin faktisch überlegen war. • Die insbesondere für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung entwickelte "Kopf und Seele"-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als Selbstständige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im sozialversicherungsrechtlichen Deckungsverhältnis nicht heranzuziehen. • Da der Senat der sog. „Kopf und Seele“-Rechtsprechung nicht folgt, ist es ohne Belang, dass ohnehin keine familiären Bindungen bestanden, da lediglich eine nichteheliche Lebensgemeinschaft bestand. • Eine Abhängigkeit der Statuszuordnung vom rein faktischen, nicht rechtlich gebundenen und daher jederzeit änderbaren Verhalten der Beteiligten abhängige Statuszuordnung ist mit dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände nicht vereinbar.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
39	19.08.2015 - B 12 KR 9/14 R - (USK 2015-62; Die Beiträge Beilage 2016, 59; BR/Meuer SGB IV § 7)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Ehegatten-GmbH) nach Umwandlung der Einzelfirma des Ehemanns • Ehemann alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer mit 90% Kapitalbeteiligung (Malermeister) • Ehefrau mitarbeitende Gesellschafterin mit 10 % Kapitalbeteiligung (kaufmännische Angestellte) • GmbH-Gesellschaftsvertrag regelt Einstimmigkeit für sämtliche Gesellschafterbeschlüsse und bei Auflösung der GmbH • kein schriftlicher Arbeitsvertrag • monatliche Vergütung • Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub • Darlehensgewährung <p><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trotz eines im Gesellschaftsvertrag verankerten Einstimmigkeitserfordernisses für alle Gesellschafterbeschlüsse war die Ehefrau in den Betrieb eingegliedert. • Die Ehefrau war - anders als der Ehemann - nicht Geschäftsführerin und in ihrer laufenden Tätigkeit gegenüber dem GmbH-Geschäftsführer (Ehemann) weisungsgebunden und weisungsabhängig. • Dienstaufsicht und Weisungsrecht über Angestellte einer GmbH sind grundsätzlich Sache der laufenden Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung. • Aus einer Darlehensgewährung kann kein Unternehmerrisiko der Ehefrau hergeleitet werden. • Familiäre Rücksichtnahmen führen nicht zu einem sozialversicherungsrechtlich anzuerkennenden besonderen Status in einer Tätigkeit für die GmbH.
40	11.11.2015 - B 12 KR 13/14 R - (BSGE 120, 59; SozR 4-2400 § 7 Nr. 26; USK 2015-105)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH (Ehegatten-GmbH) • Ehemann Alleingeschäftsführer (nicht entziehbare organschaftlich begründete Stellung) mit 60 % Kapitalbeteiligung • Ehefrau mit 40 % Kapitalbeteiligung, ohne maßgebenden Einfluss auf die interne Willensbildung der GmbH und ohne gesellschaftsvertraglich festgeschriebene Sperrminorität • schriftlicher Stimmbindungsvertrag, wonach Ehefrau bei Gesellschafterbeschlüssen bei der Stimmabgabe die Stimmführerschaft hat, ihr Ehemann an ihr Abstimmungsverhalten gebunden ist und sie auch seine Stimmrechte verbindlich für ihn ausüben darf; Kündigung nur aus wichtigem Grund möglich • Anstellungsvertrag als alleinvertretungsberechtigte leitende Angestellte mit Prokura • monatliches Gehalt • Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub <p><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ehefrau trotz Stimmbindungsvertrag abhängig beschäftigt. • Gestaltungen der Gesellschaftsrechts- bzw. Gesellschaftsvertragsrechtslage prägen die Abwägungsscheidung zum sozialversicherungsrechtlichen Status nicht i.S. einer strikten Parallelwertung zwingend vor, sondern haben lediglich Indizfunktion. • Die außerhalb des Gesellschaftsrechts von beiden Gesellschaftern getroffene Stimmbindungsvereinbarung ist nicht geeignet, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsverhältnisse mit sozialversicherungsrechtlicher Wirkung zu verschieben; denn der Stimmbindungsvertrag kann von jedem Gesellschafter - und damit auch vom Ehemann - zumindest aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
41	11.11.2015 - B 12 R 2/14 R - (SozR 4-2400 § 7 Nr. 27; Breith. 2016, 724; USK 2015-129; Die Beiträge Beilage 2016, 401)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH • Ehefrau alleinvertretungsbe- rechtigte Gesellschafter- Geschäftsführerin mit 94 % Ka- pitalanteil; später Übertragung auf gemeinsamen Sohn • Ehemann mitarbeitender Ge- sellschafter mit 6 % Kapitalbe- teiligung (Anstellungsvertrag als technischer Leiter im Baube- reich) • Übertragung der Mehrheits- stimmrechte von Ehefrau auf Ehemann; später von Sohn auf Vater • Darlehensgewährung • monatliches Gehalt • Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub <p style="text-align: center;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewährung eines Darlehens begründet kein Un- ternehmerrisiko, sondern das mit jeder Darlehensge- währung verbundene Haftungs- und Ausfallrisiko. Es ist auch nicht ungewöhnlich, dass Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber Darlehen gewähren, insbesondere vor dem Hintergrund, dass Kreditinstitute bei Familienun- ternehmen typischerweise auch auf einer finanziellen Beteiligung bzw. Mithaftung von Ehepartnern beste- hen. • Der Minderheitsgesellschafter einer GmbH, der bei dieser - ohne deren Geschäftsführer zu sein - als lei- tender Angestellter tätig ist, verfügt auch nach auf ihn erfolgter rechtsgeschäftlicher Übertragung der Mehr- heitsstimmrechte nicht über eine Stellung in der Ge- sellschafterversammlung, die ihn im Sinne des Sozial- versicherungsrechts zu einem Selbstständigen macht. • Die von den für das Leistungsrecht der Arbeitsförde- rung und das Recht der Unfallversicherung zuständi- gen Senaten entwickelte "Kopf und Seele"- Rechtsprechung kann für die Beurteilung des sozial- versicherungsrechtlichen Status nicht herangezogen werden. • Eine Abhängigkeit der Statuszuordnung vom rein fak- tischen, nicht rechtlich gebundenen und daher jederzeit änderbaren Verhalten der Beteiligten abhängige Sta- tuszuordnung ist mit dem Erfordernis der Vorherseh- barkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände nicht vereinbar.
42	11.11.2015 - B 12 KR 10/14 R - (SozR 4-2400 § 7 Nr. 28; Breith. 2016, 903; USK 2015-128; Die Beiträge Beilage 2016, 428)	<ul style="list-style-type: none"> • alleinvertretungsberechtigter Gesellschafter-Geschäftsführer mit 30 % Kapitalanteil • Gesellschaftsvertrag enthält keine Regelungen zur Abstim- mung in der Gesellschafterver- sammlung • schriftlicher Geschäftsführer- Anstellungsvertrag mit Veto- Rechten bei der Bestimmung weiterer Gesellschafter sowie bei grundsätzlichen, die Ge- schäfte der GmbH betreffenden Entscheidungen, den die GmbH aus wichtigem Grund außeror- dentlich kündigen kann • monatliche Vergütung, im ers- ten Jahr der Tätigkeit mit Stun- dung und Darlehensgewährung • Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub <p style="text-align: center;"><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein dem Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH in einem Anstellungsvertrag mit der GmbH außerhalb des Gesellschaftsvertrags einge- räumtes Veto-Recht gegen mehrheitlich gefasste Be- schlüsse der Gesellschafterversammlung rechtfertigt nicht die Annahme seines sozialversicherungsrechtli- chen Status als Selbstständiger. • Das Veto-Recht teilt das Schicksal des Anstellungsver- trages. Nach Kündigung des Anstellungsvertrages ent- fällt daher zugleich auch das Veto-Recht und die damit verbundene, allein in diesem (einfach-schriftlichen) Vertrag eingeräumte Einflussmöglichkeit des Gesell- schaffers in der Gesellschafterversammlung. Das Ve- to-Recht war als Teil des Gesellschafter- Anstellungsvertrages - jedenfalls aus wichtigem Grund - durch den Mitgesellschafter kündbar, ohne dass der Veto-Rechtsinhaber dies hätte verhindern können. • Die Stundung bzw. Darlehensgewährung begründet kein Unternehmerrisiko. Die Darlehensgewährung war nicht fester Bestandteil des Arbeitsvertrages, sondern diente der GmbH lediglich als Unterstützung in der An- fangsphase der Geschäftstätigkeit. Unmittelbar im An- schluss daran erhielt der Geschäftsführer auch wieder sein monatliches festes Gehalt als Gegenleistung für den Einsatz seiner Arbeitskraft.

Lfd. Nr.	BSG-Fundstelle	Sachverhalt /Entscheidung	Urteilstenor/ Begründung
43	29.06.2016 - B 12 R 5/14 R - (USK 2016-48; Die Beiträge Beilage 2017, 142)	<ul style="list-style-type: none"> • Familien-GmbH • Alleinvertretungsberechtigter Geschäftsführer (Vater) mit 80 % Kapitalbeteiligung • Tochter 20 % Kapitalbeteiligung • Gesellschafterbeschlüsse mit einfacher Mehrheit, einzelne Beschlüsse mit einer Mehrheit von 81 % • Anstellungsvertrag (kaufmännische Aufgaben) • monatliche Vergütung • Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub • notariell beurkundete General- und Vorsorgevollmacht, die der Geschäftsführer und dessen Ehefrau der Tochter und ihrem Bruder zur gemeinsamen Vertretung erteilt haben <p><i>Abhängiges Beschäftigungsverhältnis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Anstellungsvertrag enthält typische Merkmale, die auf ein Beschäftigungsverhältnis schließen lassen (z.B. festes monatliches Entgelt, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall). • Die Tochter war nicht Geschäftsführerin, sondern aufgrund eines Anstellungsvertrages bei der GmbH „nur“ nachgeordnet mit kaufmännischen Aufgaben befasst. • Schon deshalb waren ihre rechtlichen Möglichkeiten im Hinblick auf ihre behaupteten Gestaltungsmöglichkeiten und Freiheiten bei einer Unternehmensleitung von vornherein beschränkt, da - vorbehaltlich anderweitiger Bestimmungen im Gesellschaftsvertrag - nicht sie, sondern der Geschäftsführer die laufenden Geschäfte der GmbH führte und sie als Angestellte dessen Weisungen unterworfen. • Auch die notariell beurkundete General- und Vorsorgevollmacht, die der Geschäftsführer und seine Ehefrau der Tochter und deren Bruder erteilt hatten, führt zu keinem anderen Ergebnis, weil sie lediglich zur gemeinsamen Vertretung berechnete und frei widerruflich war.

Versicherungsnummer	Kennzeichen (soweit bekannt)
	4 8 7 9

Eingangsstempel

Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH im Rahmen eines obligatorischen Verfahrens nach § 7a Absatz 1 Satz 2 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches

Hinweis: Der Begriff GmbH in diesem Fragebogen schließt die Unterform "Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)" oder "UG (haftungsbeschränkt)" mit ein.

1 Angaben zum Gesellschafter-Geschäftsführer

Name		Vornamen (Rufname bitte unterstreichen)
Geburtsname		frühere Namen
Geburtsdatum	Geschlecht	Staatsangehörigkeit (ggf. frühere Staatsangehörigkeit bis)
	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	
Geburtsort (Kreis, Land)		
Straße, Hausnummer		telefonisch tagsüber zu erreichen (Angabe freiwillig)
Postleitzahl	Wohnort	Telefax (Angabe freiwillig)
E-Mail (Angabe freiwillig)		

2 Angaben zur GmbH

2.1 Allgemeine Angaben		
Firmenname		Betriebsnummer
Firmenadresse (Straße, Hausnummer)		Telefon (Angabe freiwillig)
Postleitzahl	Ort	Telefax (Angabe freiwillig)
E-Mail (Angabe freiwillig)		
2.2 Stellung in der GmbH		
Geschäftsführer seit: _____		
Gesellschafter seit: _____		
in der GmbH beschäftigt seit: _____		

Versicherungsnummer

Kennzeichen (soweit bekannt)
4 8 7 9

2.3 Die GmbH wurde

- gegründet durch notariellen Vertrag vom: _____

- in das Handelsregister eingetragen am: _____ unter HRB Nummer _____

2.4 Gesellschafter, Stammeinlagen, erlernte Berufe und familiäre Bindungen

Namen der Gesellschafter	Stammeinlagen EUR = v. H.	erlernte Berufe der Gesellschafter	Verwandtschaftsverhältnis, Schwägerschaftsverhältnis Ehegattenverhältnis zum Geschäftsführer / Gesellschafter
	=		
	=		
	=		
	=		
	=		
	=		
Summe des Stammkapitals	= 100	-	-

2.5 Bestand in der Vergangenheit innerhalb der GmbH eine andere Verteilung der Geschäftsanteile (§ 14 GmbHG)?

bitte angeben, wie sich die Geschäftsanteile verteilt haben

nein ja

2.6 Welches Stimmrecht ist vertraglich vereinbart?

ggf. Besonderheiten

einfache Mehrheit

ggf. Besonderheiten

qualifizierte Mehrheit von _____ v. H.

2.7 Wird das Stimmrecht aufgrund einer vertraglichen Verpflichtung (Treuhandvertrag) zu Gunsten eines Dritten ausgeübt?

nein ja, bitte Treuhandvertrag in Kopie beifügen

2.8 Können Sie durch vertragliche Sonderrechte Gesellschaftsbeschlüsse herbeiführen oder verhindern?

bitte erläutern

nein ja _____

Versicherungsnummer

Kennzeichen
(soweit bekannt)

4 8 7 9

2.9 Haben Sie der GmbH oder Gesellschaftern der GmbH Darlehen gewährt oder für sie Bürgschaften übernommen?

nein ja Darlehen in Höhe von _____ EUR

an die GmbH

an die Gesellschafter

Namen

Bürgschaften in Höhe von _____ EUR

für Verbindlichkeiten der GmbH

für Verbindlichkeiten des Gesellschafters / der Gesellschafter

Namen

2.10 Von wem wird die GmbH nach außen vertreten?

Geschäftsführer	Geschäftsbereich	alleinvertretungsberechtigt
		<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
		<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
		<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja

2.11 Sind Sie vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB befreit?

nein ja

3 Arbeitsrechtliche Stellung zur GmbH

3.1 Sind Sie ausschließlich nur im Rahmen des Gesellschaftsvertrages zur Mitarbeit verpflichtet?

nein ja

3.2 Ist Ihre Mitarbeit in einem besonderen Arbeitsvertrag / Dienstvertrag geregelt?

nein ja, bitte Vertrag in Kopie beifügen

3.3 Arbeitszeit

Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden,

die tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.

Versicherungsnummer

Kennzeichen (soweit bekannt)
4 8 7 9

3.4 Unterliegen Sie wie ein fremder Arbeitnehmer dem Direktionsrecht (Weisungsrecht) der Gesellschaft bezüglich Zeit, Ort oder Art der Beschäftigung? bitte angeben von wem das Weisungsrecht ausgeübt wird
- Zeit <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja _____ bitte angeben von wem das Weisungsrecht ausgeübt wird
- Ort <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja _____ bitte angeben von wem das Weisungsrecht ausgeübt wird
- Art <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja _____
3.5 Müssen Sie Ihren Urlaub genehmigen lassen? <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
3.6 Eine Abberufung / Kündigung ist möglich <input type="checkbox"/> zu jeder Zeit <input type="checkbox"/> nur aus wichtigem Grund
3.7 Ist eine Kündigungsfrist vereinbart? bitte Kündigungsfrist angeben <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
3.8 Wird eine monatliche, gleichbleibende Vergütung unabhängig von der Ertragslage des Unternehmens als Gegenleistung für die geleistete Arbeit gezahlt? bitte Höhe der monatlichen Vergütung angeben <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja _____ EUR
3.9 Wird die Vergütung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit weitergezahlt? bitte angeben, für welchen Zeitraum eine Weiterzahlung der Vergütung erfolgt <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
3.10 Wird von der Vergütung Lohnsteuer entrichtet? <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
3.11 Die Verbuchung der Vergütung erfolgt als <input type="checkbox"/> Betriebsausgabe <input type="checkbox"/> Gewinn-Vorwegentnahme
3.12 Sind Sie am Gewinn beteiligt bzw. erhalten Sie erfolgsabhängige Bezüge (z. B. Tantiemen)? bitte Art der Beteiligung angeben <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja

Versicherungsnummer	Kennzeichen (soweit bekannt)
	4 8 7 9

4 Erklärung

Ich versichere, die vorstehenden Fragen wahrheitsgemäß und den Tatsachen entsprechend beantwortet zu haben. Ich habe davon Kenntnis genommen, dass Änderungen in den Verhältnissen zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung führen können und es deshalb erforderlich ist, solche Änderungen umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift des zu beurteilenden Geschäftsführers / Gesellschafters

Erklärung eines weiteren Geschäftsführers / Gesellschafters

Die Richtigkeit der Angaben wird bestätigt.

In den folgenden Punkten besteht mit den vorstehenden Angaben **keine** Übereinstimmung:

Ort, Datum

Stempel der GmbH und Unterschrift weiterer Geschäftsführer / Gesellschafter

5 Anlagen

Anlagen bitte in Kopie beifügen

Gesellschaftsvertrag

Nachträge zum Gesellschaftsvertrag

Treuhandvertrag

Arbeitsvertrag / Dienstvertrag

Versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht von mitarbeitenden Angehörigen gelten die gleichen Grundsätze, die auch allgemein für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt maßgebend sind. Die versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen bereitet häufig aber Schwierigkeiten, weil deren Arbeitseinsatz sich oftmals unter anderen Bedingungen oder Umständen vollzieht, als dies unter Fremden üblich ist. Der Angehörige kann seine Mitarbeit zudem in Gleichstellung mit dem Betriebsinhaber auf gesellschaftsvertraglicher Grundlage oder auf familienhafter Basis (familienhafte Mithilfe) leisten.

Deshalb ist es erforderlich, an den Nachweis der Voraussetzungen der Versicherungspflicht von mitarbeitenden Angehörigen besondere Anforderungen zu stellen. Andererseits dürfen an den Nachweis keine unangemessen hohen Bedingungen geknüpft werden, die eine Anerkennung der Versicherungspflicht praktisch kaum jemals zulassen würden. Allerdings muss ein von den Angehörigen ernsthaft gewolltes und vereinbarungsgemäß durchgeführtes entgeltliches Beschäftigungsverhältnis nachweisbar sein, das insbesondere die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten vom Arbeitgeber voraussetzt. Dafür ist auszuschließen, dass der Arbeitsvertrag nur zum Schein abgeschlossen wurde (§ 117 BGB), der Angehörige Mitunternehmer ist oder seine Tätigkeit lediglich eine familienhafte Mithilfe darstellt. Ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist von den Beteiligten im Einzelfall besonders sorgfältig zu prüfen. Den mitarbeitenden Angehörigen ist dabei keine gesetzliche Sonderstellung eingeräumt.

Inhaltsverzeichnis

1	Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Angehörigen	3
1.1	Allgemeines	3
1.2	Voraussetzungen der Versicherungspflicht	3
1.2.1	Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers	4
1.2.2	Beschäftigung anstelle einer fremden Arbeitskraft	4
1.2.3	Angemessenes Arbeitsentgelt	5
1.2.3.1	Beitragsrechtliche Behandlung	5
1.2.3.2	Regelmäßige Zahlung des Entgelts	5
1.2.4	Sachbezüge im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem Ehegatten oder einem minderjährigen Kind	6
1.2.5	Steuerrechtliche Behandlung des Arbeitsentgelts	6
2	Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Ehegatten	7
2.1	Ehelicher Güterstand	7
2.1.1	Ehegatte als Mitunternehmer bei Gütergemeinschaft	7
2.1.1.1	Ausschluss einer Mitunternehmerschaft	8
2.1.1.1.1	Persönliche Arbeitsleistung im Vordergrund	8
2.1.1.1.2	Übernahme von Verpflichtungen	9
2.1.2	Ehegatte als Mitunternehmer bei Gesellschaften des bürgerlichen Rechts (GbR) zwischen Ehegatten	9
2.1.3	Gesellschaftsrechtliche Beteiligung der Ehegatten am Betrieb	10
Anhang	Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Angehörigen im Rahmen eines obligatorischen Verfahrens nach § 7a Absatz 1 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch	

1 Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Angehörigen

1.1 Allgemeines

Grundlage der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt. Durch verwandtschaftliche Beziehungen wird ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Je enger die persönlichen gegenseitigen Beziehungen sind, umso eher kann eine Mitarbeit außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Eine widerlegbare Vermutung gegen die Versicherungspflicht, wie sie in § 20 Abs. 4 SGB XI zum Ausdruck kommt, ist damit aber nicht verbunden. Das Lebensalter und der Beweggrund für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses unter Angehörigen sind grundsätzlich unerheblich, insbesondere kommt es nicht darauf an, ob der mitarbeitende Angehörige wirtschaftlich auf die Verwertung seiner Arbeitskraft angewiesen ist. Andere Formen der Mitarbeit des Angehörigen, wie die Mitarbeit in Gleichstellung mit dem Betriebsinhaber oder die Mitarbeit auf familienrechtlicher Basis (familienhafte Mithilfe) begründen kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bzw. schließen ein solches aus.

1.2 Voraussetzungen der Versicherungspflicht

Die Frage, ob zwischen Angehörigen eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt, beurteilt sich nach den gleichen Grundsätzen, wie sie allgemein für die Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebend sind (BSG-Urteil vom 05.04.1956 - 3 RK 65/55 -, BSGE 3, 30; SozR Nr. 18 § 164).

Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Angehörigen (Ehegatten, Verlobten, Lebenspartnern, Lebensgefährten, geschiedenen Ehegatten, Verwandten, Verschwägerten, sonstigen Familienangehörigen) kann nach den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen angenommen werden, wenn

- der Angehörige in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausübt,
- der Angehörige dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form – unterliegt,
- der Angehörige anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird,
- ein der Arbeitsleistung angemessenes (d.h. im Regelfall ein tarifliches oder ortsübliches) Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gezahlt wird,

- von dem Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet wird und
- das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht wird.

1.2.1 Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers

In Abgrenzung zu anderen Formen der Erwerbstätigkeit ist die Beschäftigung durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet. Persönliche Abhängigkeit erfordert die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers und die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers bei Unterordnung unter das Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung. Der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Angehörigen steht dabei grundsätzlich nicht entgegen, dass die Abhängigkeit – insbesondere unter Ehegatten – weniger stark ausgeprägt ist und deshalb das Weisungsrecht möglicherweise nur mit gewissen Einschränkungen ausgeübt wird. Das Weisungsrecht darf aber nicht vollständig entfallen und der mitarbeitende Angehörige muss in eine von anderer Seite vorgegebene Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert sein. Die Beschäftigung muss tatsächlich – mit einer vorgegebenen Arbeitszeit und einem fest umrissenen Aufgabenkreis – ausgeübt werden.

Liegen Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht vor, kann von familienhafter Mithilfe oder Selbständigkeit ausgegangen werden.

Die selbständige Tätigkeit ist vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob der Angehörige abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben diese den Ausschlag, wenn eine – formlose – Abbedingung der vertraglichen Vereinbarungen rechtlich möglich ist.

1.2.2 Beschäftigung anstelle einer fremden Arbeitskraft

Der Angehörige muss anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt sein, d.h., die Beschäftigung des Angehörigen muss für die Erfüllung der betrieblichen Zielsetzung unumgänglich notwendig sein und ohne die Beschäftigung des Angehörigen müsste zwingend eine fremde Arbeitskraft eingestellt werden.

1.2.3 Angemessenes Arbeitsentgelt

Ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt setzt einen freien wirtschaftlichen Austausch von Arbeit und Arbeitsentgelt voraus. Für die Beurteilung, ob ein Angehöriger in einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis steht, ist die Höhe der Vergütung (Geld- und Sachbezüge) im Verhältnis zu Umfang und Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit von grundlegender Bedeutung. Leistung und Gegenleistung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Die Zahlung von laufenden Bezügen, insbesondere in Höhe des tariflichen oder des ortsüblichen Arbeitsentgelts, ist ein wesentliches Merkmal für das Bestehen eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses. Das gezahlte Entgelt muss jedoch nicht dem tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelt entsprechen. Eine Unterschreitung dieses Arbeitsentgelts oder die Nichtgewährung eines üblichen Weihnachts- oder Urlaubsgeldes erlaubt in der Regel noch nicht den Schluss, dass keine Gegenleistung für die verrichtete Arbeit vorliegt.

Ein Entgelt, das den halben Tariflohn bzw. das halbe ortsübliche Arbeitsentgelt unterschreitet, stellt indes regelmäßig ein Indiz gegen die Annahme eines angemessenen Gegenwerts für die ausgeübte Tätigkeit dar. Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist damit jedoch nicht generell ausgeschlossen; vielmehr ist auch in diesen Fällen eine Würdigung der Gesamtumstände erforderlich (BSG-Urteil vom 17.12.2002 - B 7 AL 34/02 R -, USK 2002-42).

1.2.3.1 Beitragsrechtliche Behandlung

Unabhängig davon, dass es für das Zustandekommen bzw. Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Angehörigen auf die Einhaltung tarifvertraglicher Regelungen nicht ankommt, ist aufgrund des im Sozialversicherungsrecht geltenden Entstehungsprinzips für die Berechnung der Beiträge das tarifvertragliche Entgelt maßgebend, wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag bzw. dessen Allgemeinverbindlichkeitserklärung existiert, der Angehörige nicht ausdrücklich ausschließt.

1.2.3.2 Regelmäßige Zahlung des Entgelts

Eine zwischen Fremden übliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses setzt die tatsächliche laufende Auszahlung des Arbeitsentgelts voraus. Die Zahlung z.B. eines Jahresgehalts zum Jahresende erfüllt diese Voraussetzung nicht, weil entsprechende Vereinbarungen unter Fremden nicht üblich sind.

Der Angehörige muss als Arbeitnehmer frei und uneingeschränkt über das Arbeitsentgelt verfügen können; dabei ist der Übergang vom Einkommens- und Vermögensbereich des

Arbeitgebers in den des Arbeitnehmers ein wesentliches Merkmal für den tatsächlichen Vollzug der entgeltlichen Beschäftigung.

1.2.4 Sachbezüge im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem Ehegatten oder einem minderjährigen Kind

Arbeitsentgelt sind alle Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis (§ 14 Abs. 1 SGB IV), somit auch gewährte Sachbezüge sowie Sachwerte, die dem Entgelt zuzurechnen sind. Im Rahmen eines Ehegatten-Beschäftigungsverhältnisses stellen Sachleistungen jedoch nur dann Arbeitsentgelt dar, wenn sie als Gegenleistung für die abhängige Arbeit und nicht wegen der Verpflichtung der Ehegatten zum Familienunterhalt erbracht werden.

Nach § 1360 Satz 1 BGB sind die Ehegatten einander verpflichtet, durch ihre Arbeit und mit ihrem Vermögen die Familie angemessen zu unterhalten. Zum Familienunterhalt gehören daher die Kosten für den Haushalt (Nahrung, Heizung, Wohnung und Kleidung) und die persönlichen Bedürfnisse der Ehegatten. Der Unterhaltsanspruch der Ehegatten ist unverzichtbar (§ 1360a Abs. 3 i. V. m. § 1614 BGB); er kann somit weder durch einen Arbeitsvertrag noch einen Ehevertrag ausgeschlossen werden.

Vor diesem Hintergrund ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Gewährung von Sachleistungen unter Ehegatten Ausfluss ihrer gegenseitigen Unterhaltspflicht ist, weshalb derartige Leistungen nicht als Gegenleistung für die abhängige Arbeit angesehen werden können.

Vereinbarte Sachleistungen stellen in einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis Arbeitsentgelt nur dann dar, wenn im Einzelfall nachgewiesen werden kann, dass die Sachleistungen über den angemessenen Familienunterhalt hinausgehen.

Aufgrund von § 1602 i. V. m. § 1614 BGB gilt Entsprechendes für die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit einem minderjährigen unverheirateten Kind gewährten Sachleistungen.

1.2.5 Steuerrechtliche Behandlung des Arbeitsentgelts

Die rechtmäßige Zahlung von Lohnsteuer und die Buchung der Einkünfte als Betriebsausgabe sind gewichtiges Indiz für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

Wird das gezahlte Entgelt hingegen steuerrechtlich nicht als Arbeitslohn behandelt und nicht als Betriebsausgabe gebucht, spricht dies – wegen der dadurch entgangenen steuerrechtlichen Vorteile – gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

2 Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Ehegatten

2.1 Ehelicher Güterstand

Der eheliche Güterstand hat unmittelbar keinen Einfluss auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Tätigkeit beim Ehegatten. Nur wenn der Betrieb aufgrund der güterrechtlichen Regelungen und Vereinbarungen zum gemeinschaftlichen Eigentum bzw. Gesamtgut der Ehegatten gehört, kann dies Auswirkungen auf die Beurteilung der Versicherungspflicht haben.

Der gesetzliche Güterstand der **Zugewinngemeinschaft** (§§ 1363 ff BGB) und der vertragliche Güterstand der **Gütertrennung** (§ 1414 BGB) schließen ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt zwischen Ehegatten nicht aus. Gleiches gilt, wenn die Ehegatten in **Gütergemeinschaft** (§§ 1415 ff BGB) leben und der Betrieb zum **Sondergut** (§ 1417 BGB) oder zum **Vorbehaltsgut** (§ 1418 BGB) gehört; auch wenn (beim Sondergut) die Erträge unmittelbar in das Gesamtgut fallen, wird damit weder eine Mitunternehmerschaft begründet noch die Entgeltlichkeit einer Beschäftigung ausgeschlossen.

Darüber hinaus besteht noch die Möglichkeit, dass Ehegatten weiterhin im (früheren DDR-gesetzlichen) Güterstand der **Eigentums- und Vermögensgemeinschaft** (§ 13 Abs. 1 Satz 1 FGB-DDR) leben. Die Fortgeltung dieses Güterstandes war aber notariell beurkundet gegenüber einem Kreisgericht zu erklären. Gehört in derartigen Fällen der Betrieb zum **Alleineigentum** (§ 13 Abs. 2 Satz 1 FGB-DDR) eines Ehegatten, schließt dies ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt zwischen Ehegatten grundsätzlich nicht aus.

2.1.1 Ehegatte als Mitunternehmer bei Gütergemeinschaft

Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten kann grundsätzlich aber dann nicht begründet werden, wenn die Ehegatten **Gütergemeinschaft** vereinbart haben und der Betrieb zum **Gesamtgut** der Gütergemeinschaft gehört.

Gleiches gilt, wenn der Betrieb bei Weitergeltung des früheren Güterstandes der Eigentums- und Vermögensgemeinschaft **gemeinschaftliches Eigentum** der Ehegatten (geblieben) ist, weil er in gemeinsamer unternehmerischer Tätigkeit der Ehegatten betrieben wird/wurde. Wird hingegen nur ein Ehegatte als Inhaber tätig, steht der Betrieb grundsätzlich in dessen Alleineigentum, selbst wenn der andere im Betrieb mitarbeitet. Dies gilt allerdings nicht in solchen Fällen, in denen gemäß § 13 Abs. 2, zweiter Halbsatz FGB-DDR der Wert der zur Berufsausübung genutzten Sachen gemessen am gemeinschaftlichen Einkommen und Vermögen insgesamt unverhältnismäßig groß ist (BSG-Urteil vom 09.12.2003 - B 7 AL 22/03 R -, SozR 4-4100 § 168 Nr. 2).

Ehegatten sind insoweit nicht anders zu behandeln, als wenn der Betrieb im Rahmen von Gesellschafts- oder Gemeinschaftsverhältnissen zu gleichen Teilen fremden Personen zuzurechnen wäre. In diesen Fällen ist der mitarbeitende Ehegatte als Mitunternehmer anzusehen. Dies gilt selbst dann, wenn dem anderen Ehegatten die Verwaltung des Gesamtguts (§§ 1421 ff BGB) bzw. des gemeinschaftlichen Eigentums übertragen ist. Die Mitunternehmerschaft des nichtverwaltenden Ehegatten wird dadurch nicht ausgeschlossen. In diesem Sinne haben auch das BSG und der Bundesfinanzhof mit Urteilen vom 10.11.1982 - 11 RK 1/82 - (BSGE 54, 173; SozR 5420 § 32 Nr. 5) bzw. 04.11.1997 - VII R 18/95 - (BStBl 1999 II S. 384) entschieden, dass bei vereinbarter Gütergemeinschaft grundsätzlich eine Mitunternehmerschaft des Ehegatten anzunehmen ist, wenn ein Gewerbebetrieb zum Gesamtgut gehört, und zwar auch dann, wenn nur einer der Ehegatten nach außen hin auftritt. Für Betriebe im gemeinschaftlichen Eigentum der Ehegatten muss grundsätzlich gleiches gelten. Nach Art. 234 § 4a EGBGB (in Kraft ab 25.12.1993) stellt gemeinschaftliches Eigentum von Ehegatten im Regelfall Eigentum zu gleichen Bruchteilen dar. Für die genannten Betriebe wird auch das Unternehmerrisiko gemeinsam und zu gleichen Lasten von den Ehegatten getragen.

Die Mitunternehmerschaft kann nicht durch Verpachtung des im gemeinschaftlichen Eigentum befindlichen Betriebs an den anderen Ehegatten beseitigt werden, denn durch die Verpachtung bleibt der Betrieb im gemeinschaftlichen Eigentum der Ehegatten und die Mitunternehmerinitiative des Ehegatten wird durch die Verpachtung nicht völlig ausgeschlossen. Die Verpachtung eines Betriebs an den Ehegatten kann durchaus verglichen werden mit dem Treuhandverhältnis in einer Personen- oder Kapitalgesellschaft. Dort beseitigt der Treuhandvertrag nicht die Mitunternehmerschaft des Treugebers.

Gehören nur Betriebsgrundstücke, Betriebsgebäude und Betriebsanlagen – nicht aber der Betrieb – zum gemeinschaftlichen Eigentum bzw. zum Gesamtgut der Ehegatten, ist dadurch ein Beschäftigungsverhältnis zwischen den Ehegatten nicht ausgeschlossen.

2.1.1.1 Ausschluss einer Mitunternehmerschaft

2.1.1.1.1 Persönliche Arbeitsleistung im Vordergrund

Ein Ehegatte kann abweichend von Abschnitt 2.1.1 dann nicht allein aufgrund des ehelichen Güterstandes als Mitunternehmer angesehen werden, wenn in dem zum Gesamtgut oder zum gemeinschaftlichen Eigentum und Vermögen gehörenden Betrieb seine persönliche Arbeitsleistung in den Vordergrund tritt, weil im Betrieb kein nennenswertes in das Gesamtgut fallendes bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörendes Kapital eingesetzt wird. Dies ist regelmäßig anzunehmen, wenn und solange der Wert der in das Gesamtgut fallenden bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörenden Betriebsgrundstücke, Betriebsge-

bäude, Betriebsanlagen und das betriebliche Anlage- und Umlaufvermögen das Sechsfache des vereinbarten Jahresarbeitsentgelts (als Wert der persönlichen Arbeitsleistung) des mitarbeitenden Ehegatten nicht überschreitet.

In diesem Fall kann unter den sonstigen Voraussetzungen ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet werden.

2.1.1.1.2 Übernahme von Verpflichtungen

Der Gewährung von Krediten oder der Übernahme von Bürgschaften (zugunsten des Ehegatten) misst die Rechtsprechung nur noch geringe Indizwirkung gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zu (BSG-Urteil vom 11.11.2015 - B 12 KR 10/14 R -, USK 2015-128). So schließt beispielsweise die Übernahme von Bürgschaften in Zusammenhang mit Kreditverträgen allein das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses nicht aus, wenn nicht noch weitere Aspekte für eine Mitunternehmerschaft sprechen. Hier kommt es auf eine Würdigung der Gesamtumstände an.

2.1.2 Ehegatte als Mitunternehmer bei Gesellschaften des bürgerlichen Rechts (GbR) zwischen Ehegatten

Für die Frage, ob ein Ehegatte oder sonstiger Familienangehöriger Mitunternehmer ist, stellt die Rechtsprechung zwischenzeitlich darauf ab, wer alleiniger Betriebs- bzw. Unternehmensinhaber ist. Ist dies eine juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit, ist diese unabhängig von den als Gesellschafter dahinter stehenden juristischen oder natürlichen Personen und deren verwandtschaftlichen oder wirtschaftlichen Beziehungen zu betrachten. Für die Trägerschaft eines Unternehmens durch eine (natürliche) Einzelperson gilt nichts anderes (BSG-Urteil vom 30.04.2013 - B 12 KR 19/11 R -, USK 2013-39).

Um vom Bestehen einer rechtlich wirksamen Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) zwischen Ehegatten ausgehen zu können, bedarf es mithin deren Dokumentierung, also eines schriftlichen Gesellschaftsvertrages.

Unter dieser Voraussetzung muss das Gesellschaftsverhältnis nach außen nicht in Erscheinung treten. Es kann sich um eine reine Innengesellschaft handeln.

- Stille Gesellschaft

Ebenso in keinem Beschäftigungsverhältnis steht der am Unternehmen des Ehegatten als stiller Gesellschafter beteiligte andere Ehegatte, wenn dieser nach dem Gesellschaftsvertrag

- zur Hälfte sowohl am Gewinn als auch am Verlust des Unternehmens teilnimmt

und

- gleichberechtigt die Geschäfte führt.

2.1.3 Gesellschaftsrechtliche Beteiligung der Ehegatten am Betrieb

Sind beide Ehegatten an Personen- oder Kapitalgesellschaften (z. B. KG, OHG, GmbH) beteiligt, beurteilt sich ihre Mitarbeit in einem solchen Unternehmen – ungeachtet ihres Güterstandes – nach den insoweit geltenden Grundsätzen für die versicherungsrechtliche Beurteilung mitarbeitender Gesellschafter.

Ist nur ein Ehegatte an einer Personen- oder Kapitalgesellschaft beteiligt und arbeitet der andere Ehegatte in diesem Betrieb, handelt es sich nicht um ein „Ehegattenarbeitsverhältnis“; hier besteht ggf. ein Beschäftigungsverhältnis zu der Gesellschaft.

**Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen
abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit**

Vorbemerkung

Der branchenspezifische Abgrenzungskatalog enthält Hinweise zur Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit bei einzelnen Berufsgruppen. Die vorgenommenen Bewertungen stützen sich in der Regel auf bisher ergangene, zum Teil höchst-richterliche Rechtsprechung.

Sofern die Abgrenzung zur Annahme einer selbständigen Tätigkeit führt, kommt Rentenversicherungspflicht nach § 2 SGB VI in Betracht, insbesondere die Versicherungspflicht für Selbständige mit einem Auftraggeber (§ 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI). Dies trifft grundsätzlich auf alle Berufsgruppen in der Aufstellung zu, so dass darauf nicht an allen Stellen explizit eingegangen wird.

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

Ableser

Ableser (Zählerableser für Gas, Wasser, Strom und Heizung usw.) stehen nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs [BFH] vom 24.07.1992 - 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.

Bei Wärmedienstablesern sprechen hingegen im Regelfall gleichgewichtige Argumente sowohl für als auch gegen die Selbständigkeit, weshalb bei diesem Personenkreis auf den im Vertrag zum Ausdruck kommenden Willen der Vertragspartner abzustellen ist (Urteile des Bayerischen LSG vom 21.12.2004 - L 5 KR 210/03 - und vom 05.04.2005 - L 5 KR 80/04 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

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

Kapital nicht einsetzt (Urteil des Sächsischen LSG vom 20.09.2006 - L 1 KR 29/02 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

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 (vergleiche auch Urteil des LSG Rheinland-Pfalz vom 14.07.1998 - L 7 U 20/98 -). Dem steht auch nicht entgegen, wenn der ambulante Sonntagshändler vorwiegend Verlagskunden beliefert (Urteil des Landesarbeitsgerichts [LAG] Düsseldorf vom 01.07.1997 - 15 Ta 147/97 -).

Anwälte

siehe freie Berufe.

Architekten

siehe freie Berufe.

Ärzte

Ärzte unterliegen in ihren eigentlichen ärztlichen Tätigkeiten keinen Weisungen. Daher kommt es entscheidend darauf an, inwieweit der Arzt in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist. Diese Eingliederung kann nach ständiger Rechtsprechung des BSG insbesondere bei Diensten höherer Art - wie zweifelsfrei ärztlichen Tätigkeiten - zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess des Arbeitgebers verfeinert sein.

Vor diesem Hintergrund sind die Tätigkeiten von Ärzten zum Beispiel in einem Explantationsteam, als Hubschrauberarzt, als Notarzt oder als Notdienstarzt regelmäßig als Beschäftigungsverhältnis zu qualifizieren.

Gemein ist diesen Tätigkeiten, dass die Arbeitsorganisation, an deren Arbeitsprozess der Arzt funktionsgerecht dienend teilnimmt, von Dritten vorgegeben ist. Diese Einschätzung gilt auch in Fällen, in denen ein Arzt eine entsprechende Tätigkeit lediglich als Nebentätigkeit etwa neben einer freiberuflichen Tätigkeit oder eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt. Die Ärzte liquidieren dafür nicht nach der Gebührenordnung für Ärzte, weshalb

diese Tätigkeiten nicht dem Bereich einer - ggf. daneben noch ausgeübten - freiberuflichen Tätigkeit zugeordnet werden kann.

Von der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation ist auch auszugehen, wenn ein Arzt auf der Grundlage eines Honorarvertrages, gegebenenfalls durch Vermittlung eines Dienstleistungsunternehmens, als sogenannter Honorararzt in einer stationären Einrichtung tätig ist (Urteil des LSG Mecklenburg-Vorpommern vom 23.01.2013 - L 7 R 78/11 -; Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 17.04.2013 - L 5 R 3755/11 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; Urteile des LSG Niedersachsen-Bremen vom 16.12.2015 - L 2 R 515/14 und L 2 R 516/14 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de); Urteil des LSG Nordrhein-Westfalen vom 08.02.2017 - L 8 R 850/14 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; Urteil des LSG Hessen vom 10.08.2017 - L 1 KR 394/15 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de.

Ärztliche Leiter Rettungsdienst (ÄLRD)

Eine Mehrzahl der landesgesetzlichen Regelungen zum Rettungsdienst sieht zwischenzeitlich die Bestellung eines Ärztlichen Leiters Rettungsdienst vor. Dieser ist im Regelfall verantwortlich für das medizinische Qualitätsmanagement der Patientenversorgung und -betreuung im Notarzt- und Rettungsdienst. Wegen der Vielfalt unterschiedlicher überregionaler und regionaler rettungsdienstlicher Strukturen sind die Aufgaben und Rechte der Institution ÄLRD jedoch nicht in allen Bundesländern einheitlich normiert.

Bei der Tätigkeit eines Ärztlichen Leiters Rettungsdienst nach den in Bayern geltenden landesrechtlichen Regelungen handelt es sich um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Dies gilt gleichermaßen, wenn die Institution des Ärztlichen Leiters Rettungsdienst auch in anderen Bundesländern vorgesehen ist und jeweils vergleichbare gesetzliche Regelungen gelten.

Ausbeiner, Zerleger, Lohnschlächter

Ausbeiner, Zerleger, Lohnschlächter sind Personen, die von Agenturen oder Dienstleistungsbetrieben für Ausbein- oder Fleischzerlegungsarbeiten vermittelt werden. Unter Berücksichtigung der 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 15.06.1993 - L 4 Kr 19/91 -, Die Beiträge 1994, 104, des LSG Baden-Württemberg vom 17.12.1993 - L 4 Kr 1575/91 -, des Hessischen LSG vom 26.10.1994 - L 3/8 Kr 539/87 -).

Dabei sind folgende Fallgruppen zu unterscheiden:

- Sofern ein "Vermittler" mit einem fleischverarbeitenden Betrieb einen Werkvertrag schließt, worin er sich verpflichtet, eine gewisse Fleischmenge zu verarbeiten, ist der "Vermittler" als Arbeitgeber für die von ihm eingesetzten Ausbeiner anzusehen.
- Sofern einzelne Ausbeiner direkt von dem fleischverarbeitenden Betrieb eingesetzt werden, ist dieser Betrieb als Arbeitgeber anzusehen. Eventuell sind die Besonderheiten bei unständig Beschäftigten zu beachten.
- Sofern sich mehrere Ausbeiner zu einer "gleichberechtigten Kolonne" zusammengefunden haben, in der entweder alle oder auch wechselnde Personen als Ansprechpartner für den fleischverarbeitenden Betrieb fungieren, sind die einzelnen Kolonnenmitglieder Arbeitnehmer des fleischverarbeitenden Betriebes (eventuell unständige Beschäftigung).
- Sofern es sich bei dem Auftragnehmer des fleischverarbeitenden Betriebes um eine juristische Person des Privatrechts (zum Beispiel GmbH) handelt, kann zum Auftraggeber kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet werden, weil juristische Personen keine Arbeitnehmer sein können. Die eingesetzten Ausbeiner können allerdings Arbeitnehmer der auftragnehmenden juristischen Person seien (vergleiche BSG-Urteil vom 04.06.1998 - B 12 KR 5/97 R -, USK 98135).

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 (Urteil des Bundesarbeitsgerichts [BAG] vom 15.12.1999 - 5 AZR 566/98 -) entwickelte Grundsatz des „Einfirmenvertreter“ als selbständiger Handelsvertreter im Sinne des § 84 Abs. 1 Satz 2 Handelsgesetzbuch [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 Hessischen LSG vom 06.06.1991 - L 1 Kr 1217/89 -, Die Beiträge 1993, 482; Urteile des LSG Baden-Württemberg vom 10.12.2008 - L 5 R 5976/07 - und vom 21.10.2014 - L 11 R 487/13 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; Urteil des LSG Sachsen-Anhalt vom 18.10.2012 - L 1 R 283/11 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Beratungsstellenleiter von Lohnsteuerhilfvereinen

siehe freie Berufe.

Betreuer

Für Volljährige, die aufgrund einer psychischen Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung ihre Angelegenheiten ganz oder teilweise nicht besorgen können, bestellt das Betreuungsgericht einen Betreuer (vergleiche §§ 1896 ff Bürgerliches Gesetzbuch - BGB). Die Rechte und Pflichten eines Betreuers sind gesetzlich geregelt und nicht abdingbar. Ein Betreuer wird vom Betreuungsgericht 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 Betreuungsgericht festgelegt wird.

In dem übertragenen Aufgabenkreis vertritt der Betreuer den Betreuten gerichtlich und außergerichtlich (§ 1902 BGB) und er ergreift die erforderlichen Maßnahmen unter Beachtung des Wohls und der Wünsche des Betreuten (§ 1901 Abs. 1 bis 3 BGB). Gegenüber dem Betreuungsgericht hat der Betreuer Mitteilungspflichten und bestimmte Maßnahmen bedürfen der Genehmigung des Betreuungsgerichts.

Dieser gesetzliche Rahmen ist nicht geeignet, die Voraussetzungen eines Beschäftigungsverhältnisses weder in der Rechtsbeziehung zwischen Betreuer und Betreutem noch in dem Verhältnis zwischen Betreuer und Betreuungsgericht festzustellen.

Besamungstechniker

Besamungstechniker beziehungsweise Besamungsbeauftragte (Berufsbezeichnung aktuell: Fachagrarwirt/in für Besamungswesen) üben grundsätzlich eine abhängige Beschäftigung aus (vergleiche hierzu Urteil des BAG vom 15.08.1984 - 5 AZR 620/82 -; Urteil des Bayeri-

schen LSG vom 19.07.1994 - L 3 U 111/92 -).

Bewachungsgewerbe

Als Bewachungsgewerbe definiert § 34a der Gewerbeordnung (GewO) die gewerbsmäßige Bewachung von Leben oder Eigentum fremder Personen, die nach dieser Vorschrift der Erlaubnis der zuständigen Behörde bedarf. Für die Durchführung von Kontrollgängen im öffentlichen Verkehrsraum oder in Hausrechtsbereichen mit tatsächlich öffentlichem Verkehr, des Schutzes vor Ladendieben und der Bewachungen im Einlassbereich von gastgewerblichen Diskotheken ist darüber hinaus der Nachweis einer vor der Industrie- und Handelskammer erfolgreich abgelegten Sachkundeprüfung erforderlich. Dies gilt gleichermaßen für vom Gewerbetreibenden beschäftigte Personen.

Ohne Erlaubnis nach § 34a GewO darf demnach eine Person in nach Gewerberecht rechtlich zulässiger Weise nicht als Selbständiger im Bewachungsgewerbe für Dritte tätig werden (Beschluss des Bayerischen LSG vom 29.10.2014 - L 5 R 868/14 B ER -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Zu Warenhausdetektiven hat die berufungsinstanzliche Rechtsprechung darüber hinaus erarbeitet:

- 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 30.06.1977 - L 5 K 58/76 -).
- Auch Detektive, die von einem Detektivbüro oder Bewachungsinstitut als "freie" beziehungsweise "freiberufliche Mitarbeiter" auf Stundenlohnbasis und ohne eigenes Unternehmerrisiko beziehungsweise ohne entsprechende Chance zu unternehmerischem Gewinn vor allem in Kaufhäusern eingesetzt werden, unterliegen als Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht (Urteil des SG Frankfurt vom 09.10.1984 - S 1/9 Kr 90/74 -, bestätigt durch das Urteil des Hessischen LSG vom 27.07.1988 - L 8/Kr 166/85 -; Urteil des Bayerischen LSG vom 29.06.2004 - L 5 KR 2/02 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Binnenschiffer

Die Ausführungen zum Stichwort Frachtführer/Unterfrachtführer gelten sinngemäß.

Chorleiter

Nebenberufliche Leiter von Laienchören (vokal oder instrumental) stehen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zum Chor beziehungsweise zum Trägerverein des Chores, sofern sich aus dem Engagementvertrag nichts Abweichendes ergibt.

In diesen Fällen kommt Versicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 5 SGB VI in Verbindung mit dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) in Betracht.

Dolmetscher

siehe freie Berufe.

Dozenten/Lehrbeauftragte/Lehrer

Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (vergleiche Urteile des BAG vom 24.06.1992 - 5 AZR 384/91 -, USK 9295; vom 26.07.1995 - 5 AZR 22/94 -, USK 9533; vom 12.09.1996 - 5 AZR 104/95 -, USK 9616 und vom 19.11.1997 - 5 AZR 21/97 -, USK 9728).

Demgegenüber stehen Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen - auch privaten - Bildungseinrichtungen nach den Entscheidungen des BSG vom 01.02.1979 - 12 RK 7/77 - (USK 7929), vom 19.12.1979 - 12 RK 52/78 - (USK 79225), vom 28.02.1980 - 8a RU 88/78 - (USK 8028), vom 27.03.1980 - 12 RK 26/79 - (SozR 2200 § 165 Nr. 45) und vom 25.09.1981 - 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.

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

Durch die Installierung und den Betrieb von EDV-Anlagen in Wirtschaftsunternehmen sowie häuslichen Arbeitsbereichen nimmt auch der Bedarf an Fachpersonal zu, das diese Anlagen wartet und pflegt und gegebenenfalls eine fachliche Beratung bei technischer Erweiterung übernimmt. Die Aufgaben werden von sogenannten EDV-Beratern wahrgenommen. Ob die EDV-Berater selbständig tätig oder abhängig beschäftigt sind, richtet sich danach, in welchem Maße sie in die Unternehmensstrukturen eingebunden sind und einem direkten Weisungsrecht unterliegen. Ist die Ausgestaltung ihrer Arbeitsleistung nach Art, Umfang und Möglichkeiten, am Markt unternehmerische Chancen wahrzunehmen, begrenzt, so liegt in der Regel ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Im Bereich der Informationstechnologie (IT) existiert eine Vielzahl von Dienstleistungsunternehmen, die als Werkunternehmer IT-Projekte für unterschiedlichste Wirtschaftsunternehmen durchführen. Von diesen werden auch Personen als freie Mitarbeiter eingesetzt.

Bei derartigen "Dreiecksverhältnissen", bei denen ein Beteiligter selbst seine Dienstleistungen im Rahmen eines zwischen seinem Auftraggeber und einem Dritten abgeschlossenen Vertrages erbringt, hat sich als gewichtiges Indiz erwiesen, ob der Beteiligte im Rahmen eines bestehenden Werkvertrages Teilleistungen erbringt, die vertraglich soweit präzisiert sind, dass auf dieser Grundlage die Dienstleistung ohne weitere Weisungen in eigener Verantwortung erbracht werden kann, oder ob die vereinbarten Tätigkeiten ihrerseits vertraglich nicht als Werk klar abgegrenzt beziehungsweise abgrenzbar sind.

Nach den vom BAG zum Recht der Arbeitnehmerüberlassung erarbeiteten Grundsätzen liegt eine Tätigkeit als Arbeitnehmer vor, wenn die geschuldete Leistung derart unbestimmt ist, dass sie erst durch Weisungen des Auftraggebers konkretisiert wird. Dieser Gesichtspunkt ist nach berufungsinstanztlicher Rechtsprechung auch bei der sozialversicherungsrechtlichen Statusbestimmung bedeutsam (Urteile des LSG Baden-Württemberg vom 14.02.2012 - L 11 KR 3007/11 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de und vom 30.07.2014 - L 5 R 1944/13 -).

Ehrenamtliche Rettungssanitäter

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

Entbindungspfleger

Entbindungspfleger ist die männliche Berufsbezeichnung einer Hebamme, vergleiche daher die Ausführungen zu Hebammen.

Ergotherapeuten

siehe Physiotherapeuten, Krankengymnasten.

Ernährungsberater

Ernährungsberater sind Personen, die Informationen über gesunde Ernährung, spezielle Ernährungsweisen sowie über verschiedene Diätformen vermitteln und Menschen mit ernährungsbedingten Krankheiten vornehmlich in Vorsorge- und Rehabilitationskliniken, bei Verbraucher- und Ernährungsberatungen oder Anbietern von Ernährungs- und Gesundheitsseminaren beraten.

Ein Ernährungsberater, der in einem nach dem SGB V zugelassenen Krankenhaus gegen eine feste Stundenvergütung in den Räumlichkeiten des Krankenhauses zu festgelegten Zeiten Vorträge vor Patienten des Krankenhauses hält oder für vom Krankenhaus zugeführte Patienten Einzelberatungen durchführt, ist abhängig beschäftigt (Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 27.04.2016 - L 5 R 852/14 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Als Ernährungsberater bezeichnen sich auch Personen, die auf der Grundlage eines Partnervertrages Mitglieder für ein firmenspezifisches System zur zielkontrollierten Gewichtsabnahme werben und Mitglieder mit dem Ziel betreuen, in Gruppensitzungen Tipps und Informationen zur Erlangung beziehungsweise Erhaltung eines Zielgewichts unter Verwendung firmenspezifischer Produkte zu vermitteln. Hierfür mieten sie entsprechende Räumlichkeiten an und können zur Unterstützung eigenes Personal beschäftigen. Die Ernährungsberater haben zwar die Arbeitsleistung persönlich zu erbringen, sind jedoch in der Gestaltung ihrer Tätigkeit und der Bestimmung ihrer Arbeitszeit weisungsfrei. Eine abhängige Beschäftigung liegt demnach nicht vor (so im Ergebnis Urteil des BAG vom 09.05.1996 – 2 AZR 438/95 -).

Fahrlehrer

Fahrlehrer gehören zu den selbständigen Lehrern, wenn sie neben der Fahrlehrererlaubnis die zur Leitung der Fahrschule berechtigende Fahrschulerlaubnis besitzen. Ohne diese ist

die selbständige Berufsausübung rechtlich nicht zulässig (Urteil des Bayerischen LSG vom 11.11.2014 - L 5 R 910/12 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de). Abweichendes gilt, wenn Fahrlehrer ohne im Besitz der Fahrschulerlaubnis zu sein, als Mitunternehmer beziehungsweise Gesellschafter einer Fahrschule, die in Form einer juristischen Person oder als nicht rechtsfähiger Verein betrieben wird, tätig sind und aufgrund ihrer Mitunternehmer- beziehungsweise 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.

Finanzbuchhalter

siehe auch freie Berufe sowie BSG-Urteile vom 22.06.1966 - 3 RK 103/63 -, Die Beiträge 1966, 373 und vom 01.04.1971 - 2 RU 48/68 -, USK 7153.

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 Kapitaleinsatz erworben oder geleast wurde. Eine indirekte oder direkte Beteiligung an der Fahrzeug-/ Leasingfinanzierung durch den Auftraggeber spricht gegen die Annahme einer selbständigen Tätigkeit.

Krafffahrer ohne eigenes Fahrzeug beurteilen Landessozialgerichte ganz überwiegend als abhängig Beschäftigte (vergleiche Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 21.01.2008 - L 4 KR 4098/06 -, des Bayerischen LSG vom 14.10.2008 - L 5 KR 365/06, des Hessischen LSG vom 24.02.2009 - L 1 KR 249/08 -, des LSG Nordrhein-Westfalen vom 11.11.2005 - L 13 R 112/05 - [hier Kranführer], www.sozialgerichtsbarkeit.de sowie Urteil des LSG Rheinland-Pfalz vom 28.02.2007 - L 6 R 203/06 -).

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 unbeträchtlichen 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. 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.

Ein Franchiseverhältnis kann sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch einer selbständigen Tätigkeit ausgeübt werden (vergleiche BSG-Urteil vom 04.11.2009 - B 12 R 3/08 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Selbständig tätige Franchisenehmer können nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI rentenversicherungspflichtig sein (BSG-Urteil vom 04.11.2009, siehe oben).

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 (vergleiche 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 dieses Gemeinsamen Rundschreibens abzustellen.

Freie Mitarbeiter

Die Bezeichnung freier Mitarbeiter sagt noch nichts über den sozialversicherungsrechtlichen Status aus und stellt für sich kein Kriterium für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung vorzunehmen (vergleiche Abschnitt 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens).

Gutachter

siehe 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

siehe Telearbeit.

Hausmeister

Tätigkeiten von Wohnungseigentümern für Wohnungseigentümergeinschaften

Wird ein Wohnungseigentümer als Mitglied einer Wohnungseigentümergeinschaft für diese tätig, so kann die Tätigkeit unentgeltlich oder entgeltlich erfolgen. Tätigkeiten, die unentgeltlich für die Eigentümergemeinschaft ausgeführt werden, sind sozialversicherungsrechtlich unbedeutend.

Überträgt die Wohnungseigentümergeinschaft dem Miteigentümer - ggf. per Beschluss - lediglich Einzelaufgaben wie etwa Gartenpflege, Rasenmähen oder Reinigungsarbeiten, so liegt in der Regel kein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vor, da die übertragenen Arbeiten Ausfluss der Pflichten nach § 14 Wohnungseigentumsgesetz (WEG) sind. Ferner wird sich der betreffende Wohnungseigentümer regelmäßig keine Weisungen erteilen lassen. Absprachen unter den Eigentümern oder mit dem Verwalter können grundsätzlich nicht als Weisungsgebundenheit ausgelegt werden. Wird die Tätigkeit des Wohnungseigentümers durch die übrigen Wohnungseigentümer (in der Regel ohne vertraglichen Anspruch) in Form einer finanziellen Zuwendung honoriert, stellt die Zahlung generell kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV dar.

Vorstehende Ausführungen gelten jedoch dann nicht, wenn der Miteigentümer von der Wohnungseigentümergeinschaft offiziell als Hausmeister angestellt wird. Indizien sind hierfür, wenn dem Miteigentümer vertraglich

- der umfassende Tätigkeitsbereich eines Hausmeisters übertragen wird, der auch die Pflicht zur Erledigung von Arbeiten beinhaltet, welche diesem nicht als Ausfluss der Pflichten nach § 14 WEG erwachsen,
- Art und Weise sowie Umfang der zu erbringenden Arbeiten vorgeschrieben sind und eine Weisungsbindung durch die Eigentümergemeinschaft, vertreten durch den Verwalter (§§ 20 ff. WEG) gegeben ist,
- alle im Zusammenhang mit der Tätigkeit anfallenden Ausgaben für Nebenkosten wie Telefon, Porto usw. ersetzt werden,
- die für die Verrichtung der geschuldeten Arbeiten erforderlichen Arbeitsmittel von der Wohnungseigentümergeinschaft zur Verfügung gestellt werden,
- ein (bezahlter) Urlaubsanspruch vertraglich vereinbart ist,
- die vereinbarten Bezüge im Krankheitsfall fortbezahlt werden.

Eine Arbeitnehmertätigkeit kann auch vorliegen, wenn der Verwalter eine Person, die auch Wohnungseigentümer sein kann, anstellt, um Arbeiten für ihn zu erledigen, zu deren Erfüllung er von der Wohnungseigentümergeinschaft beauftragt wurde und deren Kosten der Verwalter auch mit der Wohnungseigentümergeinschaft abrechnet.

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.

Hebammen

Zu den Aufgaben von Hebammen gehören u.a. die Beratung von Schwangeren, das Einleiten normaler Geburten, die Versorgung von Neugeborenen und die Überwachung des Wochenbettverlaufs. Nach dem Hebammengesetz (HebG) bedürfen Hebammen zur Berufsausübung in der Entbindungshilfe einer Erlaubnis.

Die Tätigkeit kann sowohl selbständig als auch im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses (sog. Anstaltshebamme) ausgeübt werden. Einer Selbständigkeit steht dabei nicht entgegen, wenn die Tätigkeit als sog. Beleghebamme in einem Krankenhaus oder Entbindungsheim ausgeübt wird. Beleghebammen werden als freiberufliche Hebammen selbständig tätig, wenn sie Schwangere, Gebärende, Wöchnerinnen und Neugeborene im Krankenhaus im Rahmen des Hebammengesetzes und der jeweiligen Berufsordnung in eigener Verantwortung weisungsfrei nichtärztlich geburtshilflich betreuen und die erbrachten Leistungen unmittelbar gegenüber den Patienten beziehungsweise den Versicherungsträgern abrechnen.

Selbständig tätige Hebammen sind in der Rentenversicherung nach § 2 Satz 1 Nr. 3 SGB VI versicherungspflichtig.

Honorarkräfte

Die Bezeichnung Honorarkraft sagt noch nichts über den sozialversicherungsrechtlichen Status aus und stellt für sich kein Kriterium für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung vorzunehmen (vergleiche Abschnitt 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens).

Ingenieure

siehe 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.

Ein ausdrücklich davon abweichendes Gepräge des Gesamtbildes der Tätigkeit mit der Folge des Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung hingegen liegt vor bei Telefon-Interviewern, die in den Räumlichkeiten und unter Nutzung der zur Verfügung gestellten Infrastruktur für ein Dienstleistungsunternehmen telefonische Befragungen im Auftrag von Marktforschungsinstituten durchführen (Urteil des LSG Nordrhein-Westfalen vom 02.02.2006 - [L 16 KR 253/04](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Gleiches gilt für Personen, die für ein Dienstleistungsunternehmen im Rahmen des "Reisenden-Erfassungs-Systems (RES)" der Deutsche Bahn AG Reisende in ausgewählten Zügen befragen (Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 18.11.2005 - [L 4 KR 2142/02](#) -).

Kranführer

siehe Frachtführer/Unterfrachtführer: Kraftfahrer ohne eigenes Fahrzeug

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.

Transportfahrer können - ungeachtet der für Frachtführer gesetzgeberischen Wertung als selbständige Gewerbetreibende (§ 418 HGB) bei weitreichenden Weisungsrechten sowohl des Spediteurs als auch des Absenders und Empfängers des Frachtgutes - jedenfalls dann sozialversicherungsrechtlich als abhängig Beschäftigte einzuordnen sein, wenn sich die Rechtsbeziehungen der Vertragsparteien nicht auf die jeden Frachtführer treffenden gesetz-

lichen Bestimmungen beschränken, sondern wenn Vereinbarungen getroffen und praktiziert werden, die die Tätigkeit engeren Bindungen unterwerfen. In der Delegationsmöglichkeit der eigenen Arbeitsleistung liegt kein entscheidendes Merkmal für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit, wenn ein Transportfahrer diese Möglichkeit nur selten nutzt, regelmäßig keinen (versicherungspflichtigen) Arbeitnehmer beschäftigt und damit die persönliche Arbeitsleistung die Regel ist. Allein die Nutzung eines eigenen Kraftfahrzeugs reicht für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit nicht aus; vielmehr bedarf es Feststellungen zur Art des Transportfahrzeugs und insbesondere zur Ausgestaltung der Tätigkeit sowie der Art und Weise der Vergütung (BSG-Urteil vom 11.03.2009 - B 12 KR 21/07 R, USK 2009-25).

Ein Transportfahrer, der aufgrund eines Transportvertrages mit einem Laborunternehmen (mit dem eigenen Kraftfahrzeug) Untersuchungsmaterial von niedergelassenen Ärzten abholt und die Befunde wiederum zu den Ärzten zurückbringt, dem Start- und Endpunkt der Tour (täglich durchgehend ca. sieben bis acht Stunden) sowie Abholungs- und Auslieferungszeitpunkte bei den Ärzten genau vorgegeben werden, wobei die je Tour gefahrenen Kilometer von einem Fahrdienstleister kontrolliert werden, und der keine Transporte für andere Auftraggeber durchführt und dessen Vergütung sich an der je Tour gefahrenen Kilometerstrecke und der Anzahl der Abholstellen orientiert, steht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu dem Laborunternehmen; dem steht nicht entgegen, dass der Transportfahrer dem Laborunternehmen bei seinen monatlichen Abrechnungen Mehrwertsteuer in Rechnung stellt, die er an das Finanzamt abführt, und er vertraglich weder einen Urlaubsanspruch noch einen Anspruch auf Entgeltzahlung im Krankheitsfall hat (BSG-Urteil vom 22.06.2005 - B 12 KR 28/03 R, USK 2005-38).

Leiter von juristischen Arbeitsgemeinschaften

Die Leitung von juristischen Referendararbeitsgemeinschaften wird in der Regel von Richtern, Staatsanwälten oder Beamten wahrgenommen. Sofern sie ihre Tätigkeit als Leiter einer juristischen Referendararbeitsgemeinschaft im Rahmen ihres bestehenden Dienstverhältnisses als Richter, Staatsanwalt oder Beamter ausüben, handelt es sich um ein akzessorisches Nebenamt. Es ist Bestandteil des jeweiligen Dienstverhältnisses, so dass sich die Versicherungsfreiheit aufgrund des Beamten- oder Richteramtsverhältnisses nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI auch auf dieses Nebenamt erstreckt. Voraussetzung hierfür ist, dass die oberste Verwaltungsbehörde des jeweiligen Bundeslandes feststellt, dass die jeweilige Tätigkeit als Leiter einer juristischen Referendararbeitsgemeinschaft als akzessorisches Nebenamt ausgeübt wird.

Makler

siehe freie Berufe.

Messehostessen/-hosts

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, insbesondere in zeitlicher und fachlicher Hinsicht (vergleiche auch Urteil des Hessischen LSG vom 20.10.2005 - L 8/14 KR 334/04 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de). 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 aufgrund 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 (vergleiche auch Urteile des LSG Baden-Württemberg vom 23.01.2004 - L 4 KR 3083/02 - und vom 23.02.2010 - L 11 R 578/09 – sowie des LSG Hessen vom 24.11.2016 - L 1 KR 157/16 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Pflegekräfte

- **in der ambulanten Pflege**

Krankenpflegeunternehmen erfüllen die angenommenen Pflegeaufträge häufig durch als freie Mitarbeiter bezeichnete Pflegekräfte. Beinhalten die Pflegeaufträge Leistungen der häuslichen Pflegehilfe nach **§ 36 Abs. 1 Satz 1 SGB XI**, sind für die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung der Tätigkeit die Vorschriften des SGB XI einschließlich nachrangiger Regelungen/Vereinbarungen maßgeblich. Dabei verlangen die gesetzlichen Vorgaben für die Erbringung häuslicher Pflegehilfe, dass die Pflegekräfte entweder von der Pflegekasse oder bei ambulanten Pflegeeinrichtungen, mit denen die Pflegekasse einen Versorgungsvertrag

abgeschlossen hat, angestellt sind. Demnach ist die Erbringung von Pflegeleistungen nach dem SGB XI für eine ambulante Pflegeeinrichtung allein im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses rechtlich zulässig (Urteil des LSG Sachsen-Anhalt vom 08.03.2012 - [L 3 R 72/08](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; im Ergebnis ebenso Urteil des LSG Nordrhein-Westfalen vom 21.11.2012 - [L 8 R 900/11](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; Urteil des Bayerischen LSG vom 16.07.2015 - [L 7 R 978/12](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Die Erbringung sonstiger Pflegeleistungen ist sowohl selbständig wie auch im Rahmen abhängiger Beschäftigung möglich (BSG-Urteil vom 28.09.2011 - [B 12 R 17/09 R](#) -, USK 2011-125). 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 11.01.1995 - 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](#) -).

- **in stationären Einrichtungen**

Ein aktuelles Phänomen stellen "selbständige" Alten- oder Krankenpflegekräfte in den verschiedenen Ausformungen (zum Beispiel Anästhesieschwester/-pfleger, OP-Fachkräfte, Stationsschwester/-pfleger) dar, die in vielen Fällen durch Dienstleistungsunternehmen an stationäre Einrichtungen vermittelt werden, um dort gegebenenfalls zeitlich begrenzt Krankheits- oder Urlaubsvertretungen zu übernehmen oder sonstige außergewöhnliche Arbeitsbelastungen zu kompensieren. Zu dieser Berufsgruppe hat sich weit überwiegend die Auffassung durchgesetzt, dass diese Pflegekräfte zu den abhängig Beschäftigten gehören, vergleiche:

- LSG Baden-Württemberg: Urteile vom 19.10.2012 - [L 4 R 761/11](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 08.10.2014 - [L 3 AL 1993/14](#) -; vom 27.04.2016 - [L 5 R 852/14](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 27.09.2017 - [L 5 R 4632/16](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de;
- Bayerisches LSG: Urteile vom 13.07.2005 - [L 5 KR 187/04](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 28.05.2013 - [L 5 R 863/12](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 25.06.2015 - [L 14 R 98/14](#) -; vom 06.10.2015 - [L 7 R 240/13](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de;
- LSG Hamburg: Urteile vom 18.05.2004 - [L 1 KR 65/04](#) und [L 1 KR 80/04](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 20.06.2012 - [L 2 R 120/10](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 10.12.2012 - [L 2 R 13/09](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de;

- Hessisches LSG: Urteile vom 26.03.2015 - [L 8 KR 84/13](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 16.05.2017 - L 1 KR 551/16 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de;
- LSG Niedersachsen-Bremen: Urteil vom 19.12.2012 - [L 2 R 26/11](#) -;
- LSG Nordrhein-Westfalen: Urteil vom 26.11.2014 - [L 8 R 573/12](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de;
- LSG Sachsen-Anhalt: Urteil vom 25.04.2013 - [L 1 R 132/12](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de;
- LSG Berlin-Brandenburg: Urteil vom 27.04.2017 - L 1 KR 395/15 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de.

Selbständig tätige Pflegekräfte, 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.

Pharmaberater

siehe Handelsvertreter.

Physiotherapeuten, Krankengymnasten

Das BSG hatte mit Urteilen vom 14.09.1989 - 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.

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 (so auch Urteil des Bayerischen LSG vom 11.08.2009 - L 5 R 210/09 -). Werden darüber hinaus von den freiberuflich tätigen Mitarbeitern die gleichen Arbeiten verrichtet wie von

den festangestellten Krankengymnasten, Physiotherapeuten oder ähnlichen Berufsgruppen, ist dies ebenfalls ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung. Der Einbindung in eine Praxisorganisation steht dabei nicht entgegen, wenn die Tätigkeit überwiegend in Form von Hausbesuchen erbracht wird (BSG-Urteil vom 24.03.2016 - B 12 KR 20/14 R - USK 2016-28).

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/Merchandiser

In Warenhäusern und Supermärkten übernehmen bestimmte Personengruppen, die vorwiegend als Regalauffüller oder Platzierungshilfen bezeichnet werden, die Warenplatzierung, Regalpflege sowie Dispositionsaufgaben. Umfasst das Tätigkeitsfeld auch verantwortungsvollere Aufgaben, angereichert mit größeren Möglichkeiten eigenverantwortlicher Gestaltung, hat sich die Bezeichnung Merchandiser etabliert.

Zwischen dem Hersteller oder besonderen Serviceunternehmen und vornehmlich nicht hauptberuflich beschäftigten Personen (zum Beispiel Hausfrauen) werden Dienstbeziehungsweise Serviceverträge geschlossen. Die als "freie Mitarbeiter", "Rack-Jobber" oder auch "Vertriebsbeauftragte" bezeichneten Regalauffüller brauchen die von ihnen einzusortierenden Waren nicht zu erwerben. Gegebenenfalls kommt eine kurzfristige Lagerung - soweit dies aufgrund der Warenbeschaffenheit möglich ist - in Betracht.

Aufgrund 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, zum Beispiel bei einem "Rack-Shop-System") hat sich in der Rechtsprechung weit überwiegend die Auffassung durchgesetzt, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt (Urteil des Schleswig-Holsteinischen LSG vom 28.02.2007 - [L 5 KR 113/05](#) -; Urteile des Hessischen LSG vom 26.04.2007 - [L 8 KR 131/05](#) -; vom 12.07.2007 - [L 8/14 KR 280/04](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; - [L 8 KR 141/06](#) -; - [L 8 KR 142/06](#) -; - [L 8 KR 143/06](#) -; vom 18.10.2007 - [L 8 KR 78/05](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 31.07.2008 - [L 8 KR 37/07](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; Urteile des LSG Niedersachsen-Bremen vom 08.11.2007 - [L 1 R 601/05](#) -; vom 21.04.2010 - [L 2 R 531/08](#) -; Urteile des Sächsischen LSG vom 17.05.2011 - [L 5 R 368/09](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; vom 14.03.2013 - [L 1 KR 120/09](#)

-; Urteil des LSG Berlin-Brandenburg vom 30.03.2012 - [L 1 KR 118/09](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de). Im Ergebnis ebenso BSG-Urteil vom 18.11.2015 - B 12 KR 16/13 R - (USK 2015-106).

Ausnahmsweise kann eine selbständige Tätigkeit angenommen werden, wenn nicht nur eigenverantwortlich über die Platzierung der Waren in den Regalen und dabei vor allem bei Saison- und Neuware über das Regallayout, also die Verteilung der Ware im Regal entschieden wird, sondern auch mit der jeweiligen Marktleitung für die absatzgünstige Positionierung der Ware Standorte ausgehandelt werden können, ohne deren Entscheidungsgewalt zu unterliegen. Zudem muss nach selbst verantworteter Absatzeinschätzung bestimmt werden können, wann vor allem welche Saisonware und wann im Übrigen Ware in welchem Umfang bestellt und wann im Falle nicht gängigen Absatzes Ware aus dem Sortiment herausgenommen wird. In derartigen Fällen liegt keine Einbindung in das Weisungsgefüge der Verbrauchermärkte vor (vergleiche dazu Urteil des Bayerischen LSG vom 08.01.2009 - L 5 R 80/08 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Programmierer

siehe freie Berufe.

Propagandisten/Promotor

siehe Verkaufsförderer

Prüfer in juristischen Staatsexamina

siehe Leiter von juristischen Arbeitsgemeinschaften.

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 Dienstort 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 (zum Beispiel im Rahmen eines Sponsorenvertrags) nichts. Dies gilt gleichermaßen für sogenannte Vertragsamateure.

Steuerberater

siehe freie Berufe.

Synchronsprecher

Das Tätigkeitsbild von Synchronsprechern ist geprägt von der Möglichkeit häufig nur kurzzeitiger Einsätze bei einer Vielzahl häufig wechselnder Auftraggeber. Mit zwei Beschlüssen vom 27.04.2016 - [B 12 KR 16/14 R](#) - und - [B 12 KR 17/14 R](#) - (www.sozialgerichtsbarkeit.de) hat das BSG entschieden, dass für die versicherungsrechtliche Beurteilung (auch von Angehörigen dieser Berufsgruppe) jeweils auf die Verhältnisse abzustellen ist, die nach Annahme des einzelnen Einsatzangebots bestehen. Aus der bloßen Kurzzeitigkeit von Tätigkeiten könne für die Statusbeurteilung nichts hergeleitet werden, weil das Sozialversicherungsrecht mit den Regelungen für unständig Beschäftigte Sondernormen für Personen mit kurzzeitigen Beschäftigungen kenne.

In den entschiedenen Fällen und mit Urteil vom 31.03.2017 - [B 12 KR 16/14 R](#) - (USK 2017-21) hatte das BSG eine Eingliederung der Synchronsprecher in den jeweiligen Betrieb der Synchronunternehmen festgestellt. Die Synchronsprecher unterlagen im Einzelnen den Wei-

sungen der von den Unternehmen gestellten Regisseure, Cutter und Tonmeister, indem ihnen vor allem die Termine und zeitliche Abfolge für die Aufnahmen, die Räumlichkeiten sowie Dialog- beziehungsweise Synchronbücher vorgegeben wurden. Unter dieser Maßgabe sind Synchronsprecher statusrechtlich als abhängig Beschäftigte und nicht als selbstständig Tätige anzusehen. Dies gilt für **Werbeprecher** gleichermaßen.

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 regelmäßig nicht durch eine Weisungsabhängigkeit geprägt. Insbesondere die Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern im Haushalt der Eltern kann jedoch bei entsprechender Weisungebundenheit im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

Selbständig tätige Tagesmütter unterliegen der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Taxifahrer

Taxifahrer, die kein eigenes Fahrzeug verwenden, gehören regelmäßig aufgrund der damit verbundenen persönlichen Abhängigkeit zu den abhängig Beschäftigten. Taxifahrer mit eigenem Fahrzeug sind als Selbständige anzusehen, wenn sie über eine Konzession verfügen (Urteil des LSG Hamburg vom 04.12.2013 - [L 2 R 116/12](#) -, www.sozialgerichtsbarkeit.de). Eine Arbeitgebereigenschaft 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 27.09.1972 - 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 eingliedert 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- beziehungsweise 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 im Sinne 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.

Toiletten-Service-Arbeiten

Aufgrund von Überprüfungen der Arbeitsagenturen wurde festgestellt, dass das Servicepersonal in Toilettenanlagen von Autobahnraststätten, Autobahntankstellen, U-Bahnhöfen und Kaufhäusern in freier Mitarbeit eingesetzt wird. Die Betreuung der Toilettenanlagen erfolgt durch ein Serviceunternehmen, das mit den Inhabern oder Pächtern der Toilettenanlagen einen Servicevertrag abgeschlossen hat. Das Personal arbeitet durchschnittlich acht Stunden in Wechselschicht, es ist an konkrete Weisungen gebunden, wann, wie, in welchem Umfang und an welchem Ort Reinigungs- und Aufsichtsarbeiten zu leisten sind. Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger ist das Service-Personal abhängig beschäftigt, da es dem Direktionsrecht des Servicebetriebes bezüglich Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsausführung unterliegt.

Übungsleiter

Die Beurteilung, ob ein Übungsleiter seine Tätigkeit als Selbständiger oder in einem Beschäftigungsverhältnis ausübt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.

Kriterien für eine selbständige Tätigkeit sind

- Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit anderen Beauftragten des Vereins ab.
- der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung; je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung ist, desto mehr spricht für seine Selbständigkeit.

Je größer dagegen der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung des Übungsleiters ist, desto mehr spricht für eine Eingliederung in den Verein und damit für eine abhängige Beschäftigung. Anhaltspunkte für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sind auch vertraglich mit dem Verein vereinbarte Ansprüche auf durchgehende Bezahlung bei Urlaub oder Krankheit sowie Ansprüche auf Weihnachtsgeld oder vergleichbare Leistungen (Urteil des BSG vom 18.12.2001 - [B 12 KR 8/01 R](#) -, USK 2001-56).

Entscheidend für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist in jedem Falle eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

Bei nebenberuflich beschäftigten Übungsleitern ist zu beachten, dass Einnahmen bis 2.400,00 EUR jährlich nach [§ 3 Nr. 26 EStG](#) steuerfrei sein können. Insoweit liegt auch kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor (vergleiche [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SVEV](#)).

Verkaufsförderer

Verkaufsförderung betreiben Personen, die in der Praxis unter der Bezeichnung Werber, Werbedame, Promoter, Propagandist, Sortimentskraft/-verkäufer oder Merchandiser auftreten. Da diese Berufsbezeichnungen jedoch nicht typisierend einheitlich verwandt werden, sondern im Einzelfall unterschiedlichste Tätigkeitsfelder umfassen können, sagt die Berufsbezeichnung für sich nichts über den sozialversicherungsrechtlichen Status aus. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung hat daher nach den allgemeinen Grundsätzen zu erfolgen, wonach im Rahmen der Gesamtbetrachtung auf die vertraglichen Regelungen und insbesondere die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit abzustellen ist, das heißt es kommt auf die Verhältnisse im Einzelfall an.

Unter Propagandisten werden dabei regelmäßig Personen verstanden, die Waren in Kaufhäusern zum Verkauf anbieten, während Promotor die Waren selbst nicht verkaufen, sondern für sie werben, zum Beispiel durch das Verteilen von Prospekten oder Proben. Die Bezeichnungen werden jedoch nicht einheitlich verwendet, zum Teil werden diese Personen auch als Werber oder Werbedamen bezeichnet.

Der einem Kaufhaus gestellte Propagandist, der die Ware für Rechnung des Kaufhauses direkt anbietet oder verkauft, zählt aufgrund seiner Eingliederung in den Betrieb des Kaufhauses zu den abhängig beschäftigten Arbeitnehmern. Dies gilt gleichermaßen für soge-

nannte "Shop-in-Shop" Verkäufer (vergleiche Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 20.03.2013 - L 5 R 1385/12 -).

Propagandisten, die von ihrem Auftraggeber hergestellte Waren gegen Provision in Kaufhäusern für deren 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.

Promotoren, die in einem Kaufhaus für Produkte ihres Auftraggebers lediglich werben und weder ein Mindesthonorar noch einen pauschalen Aufwendersatz, sondern ausschließlich eine erfolgsabhängige Provision von ihrem Auftraggeber erhalten, dabei aber weder an Weisungen des Auftraggebers noch an solche des jeweiligen Kaufhauses gebunden sind, insbesondere ihre Arbeitszeit frei einteilen können, stehen nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (Urteil des Bayerischen LSG vom 18.05.2004 - L 5 KR 194/03 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de).

Erhalten die Promotoren hingegen eine erfolgsunabhängige feste Stundenvergütung oder Tagespauschale, überwiegen nach der jüngeren Rechtsprechung in der Gesamtwürdigung vermehrt die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung (Urteile des LSG Baden-Württemberg vom 23.11.2011 - L 5 KR 1855/09, - vom 10.01.2013 - L 5 KR 15/11 - und vom 18.05.2015 - L 11 R 5122/13 -, www.sozialgerichtsbarkeit.de; Urteile des LSG Hamburg vom 19.02.2014 - L 2 R 158/11, www.sozialgerichtsbarkeit.de; L 2 R 159/11, www.sozialgerichtsbarkeit.de und L 2 R 161/11 -).

Versicherungsvertreter

siehe Handelsvertreter.

Verteiler von Anzeigenblättern oder Prospekten

siehe Zeitungsausträger/-zusteller

Vertreter eines niedergelassenen Arztes, Zahnarztes oder Apothekers

Vertreter eines niedergelassenen Arztes oder Zahnarztes, die bei Krankheit, Urlaub oder der Teilnahme des Praxisinhabers an Fortbildungen die Praxis weiterführen, 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 27.05.1959 - 3 RK 18/55 - BSGE 10, 41). Gleiches gilt sinngemäß für Vertreter eines Apothekers.

Davon abzugrenzen sind Tätigkeiten als Vorbereitungs-, Weiterbildungs- oder Entlastungsassistent, die bereits nach den ärztlichen/zahnärztlichen Zulassungsbestimmungen allein im Rahmen einer Beschäftigung als angestellter Arzt zulässig sind.

Warenhausdetektive

siehe Bewachungsgewerbe

Werbeprecher

siehe Synchronsprecher

Zeitungszusteller/-austräger

Zeitungsausträger/-zusteller, die Zeitungen an einen vorgegebenen Personenkreis innerhalb eines bestimmten Bezirks und eines zeitlich vorgegebenen Rahmens austragen, sind nach der Rechtsprechung des BSG (vergleiche Urteile vom 19.01.1968 - 3 RK 101/64 -, USK 6801, sowie vom 15.03.1979 - 2 RU 80/78 -, USK 7935) abhängig Beschäftigte. Daraus lässt sich jedoch nicht schließen, dass sie stets und ausnahmslos Beschäftigte sind. Zeitungsausträger können abhängig von dem Umfang und der Organisation der übernommenen Tätigkeit auch Selbständige sein (BAG-Urteil vom 16.07.1997 - 5 AZR 312/96 -, USK 9725).

Für eine selbständige Tätigkeit könnte die Anstellung von Hilfskräften auf eigene Rechnung, um das Arbeitspensum in der vorgegebenen Zeit zu bewältigen, sprechen (zum Beispiel im Zusammenhang mit der Übernahme eines großen Zustellbezirks).

Zu Verteilern von Anzeigenblättern und Prospekten vgl. auch Urteil des LSG Rheinland-Pfalz vom 08.12.2004 - [L 4 RA 118/03](#) - (abhängige Beschäftigung des Zustellers eines Wochenkuriers/Stadtblattes einschließlich dreier Beilagen bei einer Bezieherzahl von 425 Exemplaren) und Urteil des LSG Berlin-Brandenburg vom 04.12.2015 - [L 1 KR 366/13](#) - (abhängige Beschäftigung des Zustellers eines Stadtblattes trotz des gelegentlichen Einsatzes von Familienangehörigen).



Versicherungsnummer	Kennzeichen (soweit bekannt)
	4 8 7 9

Eingangsstempel

Anlage zum Statusfeststellungsantrag für Gesellschafter / Geschäftsführer einer GmbH

Hinweis: Der Begriff GmbH in diesem Fragebogen schließt die Unterform "Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)" oder "UG (haftungsbeschränkt)" mit ein.

1 Angaben zum Gesellschafter / Geschäftsführer

Name	Vornamen (Rufname bitte unterstreichen)	
Geburtsname	Geburtsdatum	

2 Angaben zur GmbH

2.1 Allgemeine Angaben	
Firmenname	Betriebsnummer
2.2 Stellung in der GmbH	
<input type="checkbox"/> Gesellschafter-Geschäftsführer der GmbH	<input type="checkbox"/> Fremdgeschäftsführer der GmbH
<input type="checkbox"/> Geschäftsführer der Familien-GmbH	<input type="checkbox"/> mitarbeitender Gesellschafter der GmbH
Geschäftsführer seit: _____	
Gesellschafter seit: _____	
in der GmbH beschäftigt seit: _____	
2.3 Die GmbH wurde	
- gegründet durch notariellen Vertrag vom: _____	
- in das Handelsregister eingetragen am: _____ unter HRB Nummer _____	

Versicherungsnummer	Kennzeichen (soweit bekannt)
	4 8 7 9

2.10 Von wem wird die GmbH nach außen vertreten?		
Geschäftsführer	Geschäftsbereich	alleinvertretungsberechtigt
		<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
		<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
		<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
2.11 Sind Sie vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB befreit?		
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja		

3 Arbeitsrechtliche Stellung zur GmbH

3.1 Sind Sie ausschließlich nur im Rahmen des Gesellschaftsvertrages zur Mitarbeit verpflichtet?
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
3.2 Ist Ihre Mitarbeit in einem besonderen Arbeitsvertrag / Dienstvertrag geregelt?
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, bitte Vertrag in Kopie beifügen
3.3 Arbeitszeit
Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden,
die tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.
3.4 Unterliegen Sie wie ein fremder Arbeitnehmer dem Direktionsrecht (Weisungsrecht) der Gesellschaft bezüglich Zeit, Ort oder Art der Beschäftigung?
bitte angeben von wem das Weisungsrecht ausgeübt wird
- Zeit <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja _____ bitte angeben von wem das Weisungsrecht ausgeübt wird
- Ort <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja _____ bitte angeben von wem das Weisungsrecht ausgeübt wird
- Art <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja _____
3.5 Müssen Sie Ihren Urlaub genehmigen lassen?
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
3.6 Eine Abberufung / Kündigung ist möglich
<input type="checkbox"/> zu jeder Zeit
<input type="checkbox"/> nur aus wichtigem Grund
3.7 Ist eine Kündigungsfrist vereinbart?
bitte Kündigungsfrist angeben
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
3.8 Wird eine monatliche, gleichbleibende Vergütung unabhängig von der Ertragslage des Unternehmens als Gegenleistung für die geleistete Arbeit gezahlt?
bitte Höhe der monatlichen Vergütung angeben
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja _____ EUR
3.9 Wird die Vergütung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit weitergezahlt?
bitte angeben, für welchen Zeitraum eine Weiterzahlung der Vergütung erfolgt
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja

Versicherungsnummer	Kennzeichen (soweit bekannt)
	4 8 7 9

3.10 Wird von der Vergütung Lohnsteuer entrichtet? <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
3.11 Die Verbuchung der Vergütung erfolgt als <input type="checkbox"/> Betriebsausgabe <input type="checkbox"/> Gewinn-Vorwegentnahme
3.12 Sind Sie am Gewinn beteiligt bzw. erhalten Sie erfolgsabhängige Bezüge (z. B. Tantiemen)? bitte Art der Gewinnbeteiligung angeben <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja

4 Erklärung

Ich versichere, die vorstehenden Fragen wahrheitsgemäß und den Tatsachen entsprechend beantwortet zu haben. Ich habe davon Kenntnis genommen, dass Änderungen in den Verhältnissen zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung führen können und es deshalb erforderlich ist, solche Änderungen umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

5 Anlagen

Anlagen bitte in Kopie beifügen

- Gesellschaftsvertrag
- Nachträge zum Gesellschaftsvertrag
- Treuhandvertrag
- Arbeitsvertrag / Dienstvertrag
- _____
- _____

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

3. Überarbeitung des gemeinsamen Rundschreibens zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten

Unständig Beschäftigte üben eine Beschäftigung aus, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag befristet ist. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gelten für unständig Beschäftigte Besonderheiten, wenn die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III, §§ 186 Abs. 2, 190 Abs. 4 und 232 SGB V).

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit einer unständigen Beschäftigung hat das Bundessozialgericht (BSG) in zwei Beschlüssen vom 27.04.2016 – B 12 KR 16/14 R und B 12 KR 17/14 R – ausgeführt, dass ähnlich der Prüfung der „Hauptberuflichkeit“ in anderen Kontexten prognostisch festgestellt werden müsse, ob die auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen nach ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und von ihrem zeitlichen Aufwand her die übrigen „Erwerbstätigkeiten“ zusammen deutlich übersteigen. Die besondere Schutzwürdigkeit der berufsmäßig unständig Beschäftigten vermittelt sich nach Auffassung des BSG nicht über ein bestimmtes Berufsbild, sondern die tatsächliche Kurzzeitigkeit der jeweiligen Beschäftigung und die deshalb zu erwartenden Statusunterbrechungen. Nur wenn die auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen (gleich in welchem Beruf) die Erwerbstätigkeit im jeweiligen Monat prägen, ist die Anwendung der Regelungen für die berufsmäßig unständige Beschäftigung gerechtfertigt. Entgelte und Zeiten einer „ständigen“ Beschäftigung in demselben Beruf sind insoweit grundsätzlich nicht mit solchen in kurzzeitig befristeten – potenziell unständigen – Beschäftigungen im selben Beruf zusammenzuziehen, sondern den übrigen Erwerbstätigkeiten zuzurechnen. Bezugszeitraum ist dabei stets der jeweilige Kalendermonat.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23.11.2016 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Synchronsprechern beschlossen, dieser Rechtsauffassung zu folgen (vgl. Punkt 1 der

Niederschrift). Eine auf weniger als eine Woche befristete versicherungspflichtige Beschäftigung wird hiernach dann berufsmäßig unständig ausgeübt, wenn sie aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihres zeitlichen Umfangs die Erwerbstätigkeit in dem Kalendermonat der Ausübung prägt. Übersteigen die Entgelte und der zeitliche Aufwand aller auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen die Einnahmen und den zeitlichen Aufwand aller unbefristeten oder auf mehr als eine Woche befristeten Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten in diesem Kalendermonat deutlich, liegt eine berufsmäßige unständige Beschäftigung vor. Hiervon kann in Anlehnung an die Grundsätze zur Prüfung der Hauptberuflichkeit einer selbständigen Tätigkeit im Rahmen des § 5 Abs. 5 SGB V ausgegangen werden, wenn die auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen sowohl von der wirtschaftlichen Bedeutung als auch vom zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten um jeweils mindestens 20 v. H. übersteigen; der vorgenannte Prozentsatz ist allerdings kein starrer Wert, sondern dient der Orientierung.

In der Rentenversicherung finden nach dem Urteil des BSG vom 31.03.2017 – B 12 KR 16/14 R – (USK 2017-21) die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für unständig Beschäftigte hingegen auch dann Anwendung, wenn die unständige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Bestimmungen für unständig Beschäftigte zuletzt in einem gemeinsamen Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten vom 22.06.2006 erläutert. Sie kommen vor dem Hintergrund der Rechtsprechung zum Vorliegen einer unständigen Beschäftigung überein, das gemeinsame Rundschreiben zu überarbeiten.

Das überarbeitete gemeinsame Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten (vgl. Anlage) wird unter dem Datum vom 08.11.2017 bekanntgegeben. Es löst das gemeinsame Rundschreiben vom 22.06.2006 ab. Die neueren Ausführungen zum Vorliegen einer unständigen Beschäftigung gelten auch für Synchronsprecher, die statusrechtlich als abhängig Beschäftigte anzusehen sind, bei Ausübung einer auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigung.

Anlage

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

8. November 2017

Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten

Für Arbeitnehmer, die unständige Beschäftigungen ausüben, gelten im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung Besonderheiten. Darüber hinaus sind die Unterschiede zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von geringfügigen kurzfristigen Beschäftigungen, von Dauerbeschäftigungen und von regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen zu beachten.

Das bisherige Rundschreiben vom 22.06.2006 war insbesondere aufgrund der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zur Berufsmäßigkeit der Ausübung unständiger Beschäftigungen zu aktualisieren (Beschlüsse vom 27.04.2016 – B 12 KR 16/14 R und B 12 KR 17/14 R – und Urteil vom 31.03.2017 – B 12 KR 16/14 R –, USK 2017-21).

Soweit hiernach die Anwendung der besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte nur in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eine berufsmäßige Ausübung der unständigen Beschäftigung voraussetzt, hat die Prüfung dieser Berufsmäßigkeit kalendermonatsbezogen zu erfolgen. Sie wird dabei nicht mehr aufgrund eines bestimmten Berufsbildes des Beschäftigten bestimmt, sondern durch die Kurzzeitigkeit der jeweiligen Beschäftigung und die deshalb zu erwartende Unterbrechung des Status des Erwerbstätigen in der Sozialversicherung.

Zudem waren Klarstellungen zur Abgrenzung einer Dauerbeschäftigung von einer regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung und Änderungen im Meldeverfahren zu berücksichtigen.

Das aktualisierte Rundschreiben ersetzt das bisherige Rundschreiben vom 22.06.2006 und gilt spätestens für unständige Beschäftigungen, die nach dem 31.12.2017 beginnen.

Inhaltsverzeichnis

A	Gesetzliche Regelungen	3
B	Unständig Beschäftigte	5
1	Allgemeines	5
2	Unständige Beschäftigung	5
3	Abgrenzung zu geringfügig kurzfristigen Beschäftigungen	6
3.1	Versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung	6
3.2	Überschreitung der Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen	6
3.3	Berufsmäßige Beschäftigung	7
3.4	Besondere Personenkreise	8
4	Berufsmäßig unständig Beschäftigte	8
5	Abgrenzung zu Dauerbeschäftigungen oder zu regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen	10
C	Versicherungspflicht	11
1	Kranken- und Pflegeversicherung	11
2	Rentenversicherung	12
3	Arbeitslosenversicherung	12
D	Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Versicherungspflicht	12
1	Beginn der Mitgliedschaft	12
2	Fortbestehen der Mitgliedschaft	13
3	Ende der Mitgliedschaft	13
E	Krankenkassenwahlrechte	14
F	Beitragspflicht	14
1	Beitragsbemessungsgrenze bei unständiger Beschäftigung	14
2	Beitragsbemessungsgrenze bei mehreren unständigen Beschäftigungen	14
3	Beitragsbemessungsgrenze bei Dauerbeschäftigung oder regelmäßig wiederkehrender Beschäftigung	15
4	Beitragsatz für die Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge	15
5	Beitragstragung und -zahlung	16
G	Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage	16
H	Meldepflichten der unständig Beschäftigten	17
I	Meldungen	17
1	Meldungen von unständigen Beschäftigten	17
2	Meldungen von Dauerbeschäftigungen bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen	18
J	Arbeitgeberpflichten der Gesamtbetriebe	19
K	Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI	19

A Gesetzliche Regelungen

§ 27 SGB III

Versicherungsfreie Beschäftigte

(1) und (2) ...

(3) Versicherungsfrei sind Personen in einer

1. unständigen Beschäftigung, die sie berufsmäßig ausüben. Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist,

2. bis 5. ...

(4) und (5) ...

§ 186 SGB V

Beginn der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger

(1) ...

(2) Die Mitgliedschaft unständig Beschäftigter (§ 179 Abs. 2)* beginnt mit dem Tag der Aufnahme der unständigen Beschäftigung, für die die zuständige Krankenkasse erstmalig Versicherungspflicht festgestellt hat, wenn die Feststellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Beschäftigung erfolgt, andernfalls mit dem Tag der Feststellung. Die Mitgliedschaft besteht auch an den Tagen fort, an denen der unständig Beschäftigte vorübergehend, längstens für drei Wochen nicht beschäftigt wird.

(2a) bis (11) ...

§ 190 SGB V

Ende der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger

(1) bis (3) ...

(4) Die Mitgliedschaft unständig Beschäftigter endet, wenn das Mitglied die berufsmäßige Ausübung der unständigen Beschäftigung nicht nur vorübergehend aufgibt, spätestens mit Ablauf von drei Wochen nach dem Ende der letzten unständigen Beschäftigung.

(5) bis (13) ...

§ 199 SGB V

Meldepflichten bei unständiger Beschäftigung

(1) Unständig Beschäftigte haben der nach § 179 Abs. 1* zuständigen Krankenkasse Beginn und Ende der berufsmäßigen Ausübung von unständigen Beschäftigungen unverzüglich zu melden. Der Arbeitgeber hat die unständig Beschäftigten auf ihre Meldepflicht hinzuweisen.

(2) Gesamtbetriebe, in denen regelmäßig unständig Beschäftigte beschäftigt werden, haben die sich aus diesem Buch ergebenden Pflichten der Arbeitgeber zu übernehmen. Welche Einrichtungen als Gesamtbetriebe gelten, richtet sich nach Landesrecht.

* Vorschrift aber gestrichen durch das Gesundheitsstrukturgesetz vom 21.12.1992 (BGBl. I S. 2266)

§ 232 SGB V

Beitragspflichtige Einnahmen unständig Beschäftigter

(1) Für unständig Beschäftigte ist als beitragspflichtige Einnahmen ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt bis zur Höhe von einem Zwölftel der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 zugrunde zu legen. Die §§ 226 und 228 bis 231 dieses Buches sowie § 23a des Vierten Buches gelten.

(2) Bestanden innerhalb eines Kalendermonats mehrere unständige Beschäftigungen und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die genannte monatliche Bemessungsgrenze nach Absatz 1, sind bei der Berechnung der Beiträge die einzelnen Arbeitsentgelte anteilmäßig nur zu berücksichtigen, soweit der Gesamtbetrag die monatliche Bemessungsgrenze nicht übersteigt. Auf Antrag des Mitglieds oder eines Arbeitgebers verteilt die Krankenkasse die Beiträge nach den anrechenbaren Arbeitsentgelten.

(3) Unständig ist die Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag befristet ist.

§ 163 SGB VI

Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(1) Für unständig Beschäftigte ist als beitragspflichtige Einnahmen ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt bis zur Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen. Unständig ist die Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag befristet ist. Bestanden innerhalb eines Kalendermonats mehrere unständige Beschäftigungen und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze, sind bei der Berechnung der Beiträge die einzelnen Arbeitsentgelte anteilmäßig nur zu berücksichtigen, soweit der Gesamtbetrag die monatliche Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Soweit Versicherte oder Arbeitgeber dies beantragen, verteilt die zuständige Einzugsstelle die Beiträge nach den zu berücksichtigenden Arbeitsentgelten aus unständigen Beschäftigungen.

(2) bis (10) ...

§ 50 SGB XI

Melde- und Auskunftspflichten bei Mitgliedern der sozialen Pflegeversicherung

(1) Alle nach § 20 versicherungspflichtigen Mitglieder haben sich selbst unverzüglich bei der für sie zuständigen Pflegekasse anzumelden. Dies gilt nicht, wenn ein Dritter bereits eine Meldung nach den §§ 28a bis 28c des Vierten Buches, §§ 199 bis 205 des Fünften Buches oder §§ 27 bis 29 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte zur gesetzlichen Krankenversicherung abgegeben hat; die Meldung zur gesetzlichen Krankenversicherung schließt die Meldung zur sozialen Pflegeversicherung ein. Bei freiwillig versicherten Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung gilt die Beitrittserklärung zur gesetzlichen Krankenversicherung als Meldung zur sozialen Pflegeversicherung.

(2) bis (6) ...

§ 57 SGB XI

Beitragspflichtige Einnahmen

(1) Bei Mitgliedern der Pflegekasse, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, gelten für die Beitragsbemessung die §§ 226 bis 232a, 233 bis 238 und § 244 des Fünften Buches sowie die §§ 23a und 23b Abs. 2 bis 4 des Vierten Buches. ...

(2) bis (5) ...

B Unständig Beschäftigte

1 Allgemeines

Unständig Beschäftigte sind Personen, die Beschäftigungen von weniger als einer Woche ausüben. Bei berufsmäßig unständig Beschäftigten handelt es sich um Personen, deren Erwerbstätigkeit wirtschaftlich und zeitlich durch diese Beschäftigungen bestimmt wird.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gelten für versicherungspflichtig unständig Beschäftigte besondere versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Regelungen, wenn sie die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben. In der Rentenversicherung gilt dies auch dann, wenn die versicherungspflichtige unständige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird (BSG-Urteil vom 31.03.2017 – B 12 KR 16/14 R –, USK 2017-21).

2 Unständige Beschäftigung

Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder von der Natur der Sache beschränkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist.

Als Woche ist dabei nicht die Kalenderwoche, sondern die Beschäftigungswoche zu verstehen. Die Beschäftigungswoche ist ein Zeitraum von sieben aufeinander folgenden Kalendertagen, beginnend mit dem ersten Tag der Beschäftigung. Beschäftigungsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage sind bei der Dauer der Beschäftigung mitzuzählen. Dies bedeutet, dass Beschäftigungen, die jeweils z. B. von Montag bis Freitag (5-Tage-Woche) bzw. bis Samstag (6-Tage-Woche) oder auch z. B. von Donnerstag bis Mittwoch der folgenden Woche ausgeübt werden, keine unständigen Beschäftigungen darstellen. Wie lange an jedem einzelnen Arbeitstag gearbeitet wird, ist unerheblich.

Wird an den üblichen arbeitsfreien Samstagen, Sonn- und Feiertagen gearbeitet, liegt eine Beschäftigung von weniger als einer Woche vor, wenn die Beschäftigung an weniger als 5 Tagen (5-Tage-Woche) bzw. an weniger als 6 Tagen (6-Tage-Woche) ausgeübt wird.

Beispiel
Für Aufräumarbeiten (5-Tage-Woche) werden Aushilfskräfte vom 6. Oktober (Freitag) bis 10. Oktober (Dienstag) an 5 aufeinander folgenden Kalendertagen eingesetzt.
Da in der maßgebenden Beschäftigungswoche vom 6. bis 12. Oktober an mehr als 4 Kalendertagen gearbeitet wird, liegt keine unständige Beschäftigung vor.

Der Natur der Sache nach ist eine Beschäftigung befristet, wenn vertraglich nicht die Arbeitsdauer, sondern eine bestimmte Arbeitsleistung (z. B. Be- und Entladen von Fahrzeugen) vereinbart ist.

Ein ständiger Wechsel des Arbeitgebers oder ein Wechsel in der Art der Beschäftigung ist nicht Grundvoraussetzung für die Annahme einer unständigen Beschäftigung. Wiederholen sich Beschäftigungen von weniger als einer Woche bei demselben Arbeitgeber oder bei mehreren Arbeitgebern über einen längeren Zeitraum, so geht der Charakter einer unständigen Beschäftigung nicht verloren, wenn die Eigenart der Beschäftigung, die Art ihrer Annahme und Entlohnung einer unständigen Beschäftigung entspricht. Unständige Beschäftigungen können daher auch bei nur einem Arbeitgeber ausgeübt werden (zur Abgrenzung der unständigen Beschäftigung von der regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung und der Dauerbeschäftigung vgl. Ziffer 5).

Der Arbeitnehmer eines Gesamthafenbetriebes (Gesamthafenarbeiter), der aufgrund eines Garantielohnabkommens Anspruch auf fünf bzw. sechs Schichtlöhne in der Woche hat, wenn er ohne sein Verschulden nicht zur Arbeit eingesetzt werden kann, ist nicht als unständig Beschäftigter anzusehen.

3 Abgrenzung zu geringfügig kurzfristigen Beschäftigungen

3.1 Versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung

Die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für unständig Beschäftigte finden keine Anwendung, wenn die auf weniger als eine Woche befristete Beschäftigung geringfügig kurzfristig i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausgeübt wird und daher Versicherungsfreiheit besteht (§ 7 Abs. 1 SGB V, § 5 Abs. 2 SGB VI, § 27 Abs. 2 SGB III).

Eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf weniger als zwei Monate oder 50 Arbeitstage (bis 31.12.2018 gilt nach § 115 SGB IV eine Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen) begrenzt ist, es sei denn, sie wird berufsmäßig ausgeübt und das Arbeitsentgelt übersteigt 450 EUR im Monat.

3.2 Überschreitung der Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen

Werden kurzfristige Beschäftigungen wiederholt innerhalb eines Kalenderjahres ausgeübt, sind die einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Abschnitt B 2.3 der Geringfügigkeits-Richtlinien). Dabei ist grundsätzlich bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebenden Zeitgrenzen überschreitet.

Dies gilt demnach auch für die Beurteilung einer auf weniger als eine Woche befristeten (unständigen) Beschäftigung. Wird hier bei der Zusammenrechnung die Zeitgrenze von 50 Arbeitstagen (bzw. 70 Arbeitstagen) überschritten, ist eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen.

Soweit bei einem regelmäßig unständig Beschäftigten absehbar ist, dass die Zeitgrenze von 50 Arbeitstagen (bzw. 70 Arbeitstagen) aufgrund zukünftiger befristeter Beschäftigungen überschritten wird, ist die Annahme einer versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung ebenfalls ausgeschlossen (BSG-Urteil vom 31.03.2017 – B 12 KR 16/14 R; USK 2017-21).

In den vorgenannten Fällen finden die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte in der Rentenversicherung Anwendung. Dies gilt in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nur dann, wenn die unständige Beschäftigung nach den unter Abschnitt B 4 aufgeführten Kriterien berufsmäßig ausgeübt wird, die Beschäftigung also wirtschaftlicher und zeitlicher Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit ist.

3.3 Berufsmäßige Beschäftigung

In einer unständigen und dem Grunde nach kurzfristigen Beschäftigung, in der die Zeitgrenze von 50 Arbeitstagen (bzw. 70 Arbeitstagen)

- nicht durch die Zusammenrechnung mit vorherigen Beschäftigungen
- oder
- bei einem regelmäßig unständig Beschäftigten auch nicht absehbar

überschritten wird, ist bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 EUR im Monat eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Folgt eine unständige und dem Grunde nach kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten des Beschäftigten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als 50 Arbeitstage (bzw. 70 Arbeitstage) betragen. Dabei werden alle Beschäftigungen mit Ausnahme geringfügig entlohnter Beschäftigungen und kurzfristiger Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis 450 Euro im Monat berücksichtigt.

Ist in den vorgenannten Fällen eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung aufgrund deren berufsmäßiger Ausübung i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausgeschlossen, finden für

die unständige Beschäftigung die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte in der Rentenversicherung Anwendung. Dies gilt in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nur dann, wenn die unständige Beschäftigung auch nach den unter Abschnitt B 4 aufgeführten Kriterien berufsmäßig ausgeübt wird, die Beschäftigung also nicht nur wirtschaftlicher, sondern auch zeitlicher Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit ist.

3.4 Besondere Personenkreise

Unständig beschäftigte Altersvollrentner, Schüler, Studenten und Hausfrauen mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 EUR im Monat sind dann nicht versicherungsfrei kurzfristig i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt, wenn sie zu den berufsmäßig Erwerbstätigen zu rechnen sind. Davon ist grundsätzlich nur dann auszugehen, wenn ihre Beschäftigungszeiten mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 EUR im Monat im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt 50 Arbeitstage (bzw. 70 Arbeitstage) überschreiten.

Auch unständig Beschäftigte, die Leistungen nach dem Recht der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) oder dem Recht der Arbeitsförderung (SGB III) beziehen oder die in einer Hauptbeschäftigung unbezahlten Urlaub oder Elternzeit in Anspruch nehmen, üben die Beschäftigung grundsätzlich berufsmäßig i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV aus und sind somit nicht versicherungsfrei kurzfristig beschäftigt, wenn das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung 450 EUR im Monat überschreitet.

Ist in den vorgenannten Fällen eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung aufgrund deren berufsmäßiger Ausübung i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausgeschlossen, finden die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte in der Rentenversicherung Anwendung. Dies gilt in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nur dann, wenn die unständige Beschäftigung auch nach den unter Abschnitt B 4 aufgeführten Kriterien berufsmäßig ausgeübt wird, die Beschäftigung also wirtschaftlicher und zeitlicher Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit ist.

4 Berufsmäßig unständig Beschäftigte

Die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für unständig Beschäftigte gelten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nur dann, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind Personen, deren unständige Beschäftigung den eindeutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bildet.

Dabei ist eine auf den Kalendermonat bezogene Betrachtung maßgebend (BSG-Beschlüsse vom 27.04.2016 – B 12 KR 16/14 R und B 12 KR 17/14 R –). Die die Anwendung der beson-

deren Regelungen begründende besondere Schutzwürdigkeit der unständig Beschäftigten vermittelt sich nach Auffassung des BSG nicht über ein bestimmtes Berufsbild, sondern durch die tatsächliche Kurzzeitigkeit der jeweiligen Beschäftigung und die deshalb zu erwartenden Statusunterbrechungen. Nur wenn die auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen (gleich in welchem Beruf) die Erwerbstätigkeit im jeweiligen Monat prägen, ist die Anwendung der Regelungen für unständig Beschäftigte gerechtfertigt. Dabei sind Entgelte und Zeiten einer „ständigen“ Beschäftigung sowohl in demselben Beruf als auch in einem anderen Beruf insoweit grundsätzlich nicht mit solchen in kurzzeitig befristeten – potenziell unständigen – Beschäftigungen zusammenzuziehen.

Die unständige Beschäftigung wird daher dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihres zeitlichen Umfangs die Erwerbstätigkeit in dem Kalendermonat der Ausübung prägt. Übersteigen die Entgelte und der zeitliche Aufwand aller auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen die Einnahmen und den zeitlichen Aufwand aller unbefristeten oder auf mehr als eine Woche befristeten Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten in diesem Kalendermonat deutlich, liegt eine berufsmäßige unständige Beschäftigung vor. Hiervon kann in Anlehnung an die Grundsätze zur Prüfung der Hauptberuflichkeit einer selbständigen Tätigkeit im Rahmen des § 5 Abs. 5 SGB V ausgegangen werden, wenn die auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen, sowohl von der wirtschaftlichen Bedeutung als auch vom zeitlichen Aufwand her, die übrigen Erwerbstätigkeiten um jeweils mindestens 20 v. H. übersteigen. Der vorgenannte Prozentsatz ist allerdings kein starrer Wert, sondern dient der Orientierung (vgl. Punkt 4 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20./21.11.2013).

Die Beurteilung ist jeweils zu Beginn einer auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen im Wege einer vorausschauenden Betrachtung vorzunehmen. Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welche Einnahmen und welcher zeitlicher Aufwand aus allen Beschäftigungen und selbständigen Tätigkeiten mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind. Grundlage der Prognose können dabei lediglich Umstände sein, von denen in diesem Zeitpunkt anzunehmen ist, dass sie die Einnahmen und Arbeitszeiten bestimmen werden. Stimmt diese Prognose infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit dem späteren Verlauf der Erwerbstätigkeiten nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend.

5 Abgrenzung zu Dauerbeschäftigungen oder zu regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen

Unständige Beschäftigungen sind Arbeitsverrichtungen/-einsätze von sehr kurzer Dauer, die jeweils getrennt voneinander vereinbart werden. Diese unterscheiden sich voneinander vom Inhalt und Zweck und erschöpfen sich nach ihrer jeweiligen Erfüllung, ohne auf einander folgende Tätigkeiten abzielen oder diese zur Folge zu haben. Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und unständig Beschäftigtem entsteht also von unständiger Beschäftigung zu unständiger Beschäftigung immer wieder neu. Unständige Beschäftigungen wiederholen sich daher nicht aufgrund schon vorher getroffener Absprache. Sie können sich jedoch auch bei einem Arbeitgeber entsprechend einem nicht vorhersehbaren Arbeitsbedarf mehr oder weniger lückenlos aneinander reihen.

Unständig sind Beschäftigungen daher nicht, wenn es sich tatsächlich um eine Dauerbeschäftigung oder regelmäßig wiederkehrende Beschäftigungen handelt.

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

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

Beispiel
Die Autovermietung S schließt mit einem Arbeitnehmer einen Rahmenarbeitsvertrag ab, in dem sich letzterer verpflichtet, mindestens einmal wöchentlich auf Abruf Mietwagen zurückzuführen. Aus den Lohnunterlagen ist ersichtlich, dass der Arbeitnehmer zwei- bis dreimal in der Woche zum Einsatz kam.
Es handelt sich nicht um eine unständige Beschäftigung, sondern um eine Dauerbeschäftigung.

Dauerbeschäftigungsverhältnisse sind immer dann anzunehmen, wenn Einzelarbeitsverträge zur Umgehung einer ständigen Beschäftigung abgeschlossen werden oder wenn der Arbeitgeber mit Hilfe von Einzelarbeitsaufträgen keinen Spitzenbedarf, sondern einen Dauerbedarf an Arbeitskräften deckt, er also auf Dauer mehr Arbeitnehmer benötigt, als er unbefristet eingestellt hat. Liegt ein Dauerbeschäftigungsverhältnis vor, ist eine unständige Beschäftigung ausgeschlossen.

Weder eine unständige Beschäftigung noch eine Dauerbeschäftigung, sondern eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung, liegt vor, wenn sich lediglich einzelne befristete Beschäftigungen in bestimmten zeitlichen Abständen wiederholen. Dies ist auch der Fall, wenn die sich wiederholenden Beschäftigungen aufgrund einer Rahmenvereinbarung erfolgen, die noch keine Verpflichtung des Beschäftigten zu Arbeitsverrichtungen/-einsätzen enthält; diese vielmehr jeweils gesondert vereinbart wird.

C Versicherungspflicht

1 Kranken- und Pflegeversicherung

Bei berufsmäßig unständig Beschäftigten sind für den Beginn und das Ende der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung die allgemeinen Regelungen für abhängig Beschäftigte maßgebend. Darüber hinaus sind besondere Regelungen über das Fortbestehen der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung (vgl. Abschnitt D) zu beachten.

Berufsmäßig unständig Beschäftigte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, sind krankenversicherungsfrei (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Hinsichtlich der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ist der Beschluss des Großen Senats des Bundessozialgerichts vom 30.06.1965 – GS 2/64 – Meuer, Das Beitragsrecht, Seite 322 A 11 a 9, zu beachten. Hierin wurde festgestellt, dass Wortlaut und Entstehungsgeschichte der Vorschrift über die Jahresarbeitsentgeltgrenze dafür sprechen, dass das Jahresarbeitsentgelt in den Fällen, in denen von vornherein voraussehbar und berufsüblich mehrere Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen werden, die durch Zeiten ohne Beschäftigung unterbrochen werden, nicht durch schematische Multiplikation des für einzelne Lohn- und Gehaltsperioden vereinbarten Gehalts (Normalfall), sondern nur durch Schätzung zu ermitteln ist. Hierzu ist unter Würdigung der Gesamtumstände des Falles auf die Einkünfte des Vorjahres oder vergleichbarer Beschäftigter zurückzugreifen.

Daraus folgt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt bei berufsmäßig unständig Beschäftigten, die voraussichtlich immer wieder bei demselben Arbeitgeber beschäftigt werden, nicht durch Multiplikation z. B. des Tagesverdienstes mit 360 Tagen ermittelt werden kann,

sondern durch Schätzung des voraussichtlichen regelmäßigen tatsächlichen Jahresarbeitsentgelts.

Soweit sich daraus ergibt, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten wird, besteht in der Kranken- und Pflegeversicherung Versicherungspflicht als berufsmäßig unständig Beschäftigter, sofern für die Unständigkeit die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind. Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, gelten hinsichtlich des Ausscheidens aus der Krankenversicherungspflicht die allgemeinen Beurteilungsgrundsätze zu § 6 Abs. 4 SGB V. Das Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht hat auch das Ausscheiden aus der Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung zur Folge.

2 Rentenversicherung

Für die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung gelten die allgemeinen Regelungen für abhängig Beschäftigte gleichermaßen.

3 Arbeitslosenversicherung

Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind nach § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

D Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Versicherungspflicht

1 Beginn der Mitgliedschaft

Nach § 186 Abs. 2 SGB V beginnt die Mitgliedschaft der berufsmäßig unständig Beschäftigten grundsätzlich mit dem Tag der Aufnahme einer unständigen Beschäftigung, für die die zuständige Krankenkasse erstmalig Versicherungspflicht festgestellt hat. Der Begriff "erstmalig" ist dabei so zu verstehen, dass nicht bei jeder folgenden unständigen Beschäftigung für das Fortbestehen der Mitgliedschaft eine erneute Feststellung der Versicherungspflicht durch die Krankenkasse erforderlich ist, sondern nur dann, wenn die Mitgliedschaft zwischenzeitlich unterbrochen worden ist.

Sofern die Krankenkasse die Versicherungspflicht nicht innerhalb eines Monats nach Aufnahme der unständigen Beschäftigung feststellt, beginnt die Mitgliedschaft erst mit dem Tag der Feststellung. Die Berechnung der Frist von einem Monat richtet sich nach den §§ 187 ff. BGB; Ereignistag ist dabei der Tag der Aufnahme der Beschäftigung, so dass die Frist mit Ablauf des Tages des nächsten Monats endet, der der Zahl nach dem Tage der Beschäftigungsaufnahme entspricht.

Für die Feststellung der Versicherungspflicht von unständig Beschäftigten ist kein förmlicher Verwaltungsakt erforderlich. Der Begriff "Feststellung" ist vielmehr in dem Sinne zu verstehen, dass die Krankenkasse von der Aufnahme einer versicherungspflichtigen berufsmäßig unständigen Beschäftigung Kenntnis erhält. Diese Kenntnis wird sie in aller Regel entweder durch die Meldung des Arbeitgebers oder aber durch die Anmeldung des berufsmäßig unständig Beschäftigten erhalten. Als Tag der Feststellung i.S. des § 186 Abs. 2 SGB V ist der Tag anzusehen, an dem eine entsprechende Meldung bei der Krankenkasse eingeht.

Die Fristen zur erstmaligen Feststellung der Versicherungspflicht von berufsmäßig unständig Beschäftigten einschließlich der Folgen verspäteter Feststellung harmonisieren nicht mit den Anmeldefristen des Arbeitgebers zu Beginn der versicherungspflichtigen Beschäftigung, ohne dass plausible Gründe hierfür vorliegen. Von daher ist auch dann (noch) von einem Beginn der Mitgliedschaft mit dem Tag der Aufnahme einer berufsmäßig unständigen Beschäftigung auszugehen, wenn die Anmeldung oder die kombinierte An- und Abmeldung innerhalb der Frist des § 6 DEÜV, also spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung, erstattet wird.

Die Feststellungen über die Versicherungspflicht und die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung gelten gleichermaßen für die Pflegeversicherung.

2 Fortbestehen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft bleibt nach § 186 Abs. 2 Satz 2 SGB V auch an den Tagen bestehen, an denen der berufsmäßig unständig Beschäftigte vorübergehend, längstens für drei Wochen (21 Kalendertage), keine unständige Beschäftigung ausübt. Ein Fortbestehen der Mitgliedschaft über 21 Kalendertage hinaus im Rahmen des § 7 Abs. 3 SGB IV kommt nicht in Betracht, da diese Vorschrift das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses voraussetzt, eine berufsmäßig unständige Beschäftigung aber nur dann vorliegt, wenn das jeweilige Arbeitsverhältnis auf weniger als eine Woche beschränkt ist.

3 Ende der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft endet, wenn der unständig Beschäftigte die berufsmäßige Ausübung der unständigen Beschäftigung nicht nur vorübergehend aufgibt, spätestens mit Ablauf von drei Wochen nach dem Ende der letzten unständigen Beschäftigung (§ 190 Abs. 4 SGB V). Ist anzunehmen, dass nur vorübergehend keine unständigen Beschäftigungen ausgeübt werden, bleibt die Mitgliedschaft für längstens drei Wochen erhalten; sie endet aber, sobald feststeht, dass länger als nur vorübergehend - also länger als drei Wochen - keine unständige Beschäftigung mehr ausgeübt wird.

Die Mitgliedschaft eines unständig Beschäftigten, der eine Wahlerklärung nach § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB V abgegeben hat, nach der die Mitgliedschaft den Anspruch auf Krankengeld umfassen soll, bleibt über das Ende des in § 190 Abs. 4 SGB V bestimmten Zeitpunktes (Ablauf von drei Wochen nach dem Ende der letzten unständigen Beschäftigung) hinaus nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V erhalten, wenn die den Krankengeldanspruch auslösende Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigung oder innerhalb des 3-Wochen-Zeitraums nach dem Ende der Beschäftigung eintritt und andauert. Unständig Beschäftigte, die keine entsprechende Wahlerklärung abgegeben haben, haben keinen Anspruch auf Krankengeld; für sie gelten dementsprechend die aufgrund des Krankengeldanspruchs eintretenden mitgliedschaftserhaltenden Regelungen nicht.

E Krankenkassenwahlrechte

Für unständig Beschäftigte gelten die allgemeinen Krankenkassenwahlrechte nach §§ 173 ff. SGB V.

F Beitragspflicht

1 Beitragsbemessungsgrenze bei unständiger Beschäftigung

Bei unständigen Beschäftigungen ist nach den §§ 232 Abs. 1 SGB V, 57 Abs. 1 SGB XI, 163 Abs. 1 SGB VI das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt für die Berechnung der Beiträge ohne Rücksicht darauf, an wie viel Tagen im Monat eine Beschäftigung ausgeübt wurde, jeweils bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung heranzuziehen.

Bestand ein Beschäftigungsverhältnis über den letzten Tag eines Kalendermonats hinaus, so ist – wie bei ständig Beschäftigten – für die Beitragsberechnung eine Aufteilung des erzielten Arbeitsentgelts dieses Beschäftigungsverhältnisses auf die jeweiligen Kalendermonate erforderlich.

2 Beitragsbemessungsgrenze bei mehreren unständigen Beschäftigungen

Übt ein unständig Beschäftigter innerhalb eines Kalendermonats mehrere Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die Beitragsbemessungsgrenzen, dann sind die einzelnen Arbeitsentgelte nach den § 232 Abs. 2 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI, § 163 Abs. 1 SGB VI anteilmäßig zu berücksichtigen.

Für die anteilmäßige Aufteilung der Arbeitsentgelte gelten die zu § 22 Abs. 2 SGB IV entwickelten gemeinsamen Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur

Beitragsberechnung bei Arbeitnehmern mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen vom 12.11.2014 gleichermaßen.

Nach § 232 Abs. 2 Satz 2 SGB V und § 163 Abs. 1 Satz 4 SGB VI verteilt die Krankenkasse auf Antrag des Versicherten oder eines Arbeitgebers die Beiträge nach den zu berücksichtigenden Arbeitsentgelten.

Das Verfahren der Verteilung der Beiträge für unständig Beschäftigte ist für Zeiträume ab dem 01.01.2015 in das allgemeine Verfahren zur Verteilung der Beiträge bei Mehrfachbeschäftigung (sog. Qualifizierter Meldedialog) nach § 26 Abs. 4 SGB IV einbezogen. Insofern sind die hierzu beschlossenen gemeinsamen Grundsätze gleichermaßen anzuwenden.

3 Beitragsbemessungsgrenze bei Dauerbeschäftigung oder regelmäßig wiederkehrender Beschäftigung

Liegt eine Dauerbeschäftigung oder eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung vor, besteht grundsätzlich vom Tag der Aufnahme dieser Beschäftigung bis zu deren Ende Versicherungs- und damit Beitragspflicht in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung.

Bei einer Dauerbeschäftigung ist für die Berechnung der Beiträge das innerhalb eines Kalendermonats erzielte Arbeitsentgelt ohne Rücksicht darauf, an wie viel Tagen im Monat die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wurde, jeweils bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung heranzuziehen. Dies gilt nicht, wenn – wie bei der lediglich regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung – die Versicherungspflicht im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet. In diesem Fall ist die für den entsprechenden Monatsteil maßgebende Beitragsbemessungsgrenze zugrunde zu legen.

Bei einer Dauerbeschäftigung besteht nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis jedoch für Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, für einen Monat fort.

4 Beitragssatz für die Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge

Unständig Beschäftigte haben wegen der Befristung ihrer Beschäftigungsverhältnisse keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für mindestens sechs Wochen. Aus diesem Grunde ist für sie ein Anspruch auf Krankengeld ausgeschlossen (§ 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB V). Die Beiträge sind daher nach dem ermäßigten Beitragssatz nach § 243 SGB V zu berechnen. Dies gilt jedoch nicht, wenn der unständig Beschäftigte eine Wahlerklärung nach § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB V abgibt, dass die Mitgliedschaft den Anspruch auf Krankengeld umfassen soll. In diesem Fall ist statt des ermäßigten Beitragssatzes der allgemeine Beitragssatz nach

§ 241 SGB V für die Beitragsberechnung heranzuziehen. Neben dem ermäßigten oder allgemeinen Beitragssatz ist auch der kassenindividuelle Zusatzbeitrag nach § 242 SGB V zu berücksichtigen.

Unabhängig davon hat die Satzung der Krankenkasse den unständig Beschäftigten einen Tarif anzubieten, der einen Anspruch auf Krankengeld zu dem in § 46 SGB V genannten Zeitpunkt oder einem späteren Zeitpunkt entstehen lässt (§ 53 Abs. 6 SGB V). Die Prämie für diesen Tarif gehört nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag; sie ist vom Mitglied allein aufzubringen und zu zahlen.

In der Pflegeversicherung sind die Beiträge nach dem in § 55 Abs. 1 SGB XI genannten Beitragssatz zu zahlen; bei Kinderlosigkeit ist ein Beitragszuschlag i.H. von 0,25 % zu erheben (§ 55 Abs. 3 SGB XI).

5 Beitragstragung und -zahlung

Hinsichtlich der Beitragstragung gelten die allgemein gültigen Regelungen für abhängig Beschäftigte.

Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind für die Dauer der Mitgliedschaft der unständig Beschäftigten (vgl. Abschnitt D) zu zahlen.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind an die nach § 28i SGB IV zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

Nicht gezahlte Versicherungsbeiträge werden im Rahmen der Verjährung (§ 25 SGB IV) nachgefordert.

G Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage

Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sieht für kleinere bis mittlere Betriebe zum Zwecke des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) sowie für alle Betriebe zum Zwecke des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft (U2-Verfahren) die Teilnahme der Arbeitgeber an den entsprechenden Ausgleichsverfahren vor. Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch gesonderte Umlagen von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

Unständig Beschäftigte werden bei der Berechnung der Gesamtzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und der damit verbundenen Frage, ob ein Betrieb der Umlagepflicht im U1-Verfahren unterliegt, berücksichtigt. Von den Arbeitsentgelten der unständig Beschäftigten sind Umlagen jedoch ausschließlich zum U2-Verfahren (Ausgleich der Arbeitgeberauf-

wendungen bei Mutterschaft) zu entrichten. Zum U1-Verfahren (Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) sind hingegen keine Umlagen zu entrichten, da unständig Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit haben und somit Erstattungen der Arbeitgeberaufwendungen nicht in Betracht kommen.

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden nach § 358 Abs. 1 SGB III durch eine monatliche Umlage von den Arbeitgebern aufgebracht. Für Entgeltabrechnungszeiträume ab dem 01.01.2009 wird die Insolvenzgeldumlage von den Einzugsstellen zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag eingezogen und arbeitstäglich an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet. Die für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geltenden Vorschriften des SGB IV finden für den Einzug der Umlage entsprechende Anwendung. Nach § 358 Abs. 2 SGB III ist die Umlage nach einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesatz) zu erheben; einzubeziehen sind dabei auch die Arbeitsentgelte der unständig Beschäftigten. Nähere Einzelheiten sind im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Insolvenzgeldumlage vom 03.11.2010 geregelt.

H Meldepflichten der unständig Beschäftigten

Unständig Beschäftigte sind verpflichtet, Beginn und Ende der berufsmäßigen Ausübung von unständigen Beschäftigungen unverzüglich, d.h. unter Beachtung des § 121 BGB ohne schuldhaftes Zögern, ihrer Krankenkasse zu melden (§ 199 Abs. 1 SGB V, § 50 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB XI), damit diese die Versicherungspflicht feststellen und die Mitgliedschaft durchführen kann.

Dabei sind nicht der Beginn und das Ende der einzelnen unständigen Beschäftigung zu melden, sondern lediglich die erstmalige Aufnahme einer unständigen Beschäftigung (vgl. Abschnitt D 1) und die nicht nur vorübergehende Aufgabe einer unständigen Beschäftigung (vgl. Abschnitt D 3).

Damit die unständig Beschäftigten ihrer Meldepflicht nachkommen, sind sie von deren Arbeitgebern auf ihre Meldepflicht hinzuweisen.

I Meldungen

1 Meldungen von unständigen Beschäftigten

Der Arbeitgeber hat für unständig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen (u. a. Entgeltmeldungen, UV-Jahresmeldungen, Sofortmeldungen, GKV-Monatsmeldungen) durch

Datenübertragung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfe zu erstatten wie für ständig Beschäftigte.

Beginn und Ende der jeweiligen Arbeitseinsätze von unständig Beschäftigten sind demnach mit der nächsten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn bzw. Ende mit dem Personengruppenschlüssel 118 zu melden. An- und Abmeldung können innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der unständigen Beschäftigung mit dem Abgabegrund 40 zusammen erstattet werden.

In Anwendung der besonderen Regelungen zur Mitgliedschaft unständig Beschäftigter in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 186 Abs. 2 SGB V (vgl. Abschnitt D) können Arbeitgeber jedoch die Beschäftigungszeiten eines unständig Beschäftigten innerhalb eines Kalendermonats optional in einer An- und Abmeldung zusammenfassen, wenn der Zeitraum der Unterbrechung zwischen den einzelnen unständigen Beschäftigungen nicht mehr als drei Wochen beträgt (vgl. Ziffer 2.1 der Gemeinsamen Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB IV in der jeweils aktuell geltenden Fassung).

Die Meldepflichten des Arbeitgebers haben bei unständig Beschäftigten, die regelmäßig in Gesamtbetrieben beschäftigt werden, die Gesamtbetriebe zu übernehmen (vgl. Abschnitt I).

2 Meldungen von Dauerbeschäftigungen bzw. regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungen

Liegt eine Dauerbeschäftigung bzw. eine regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung vor, gelten die Regelungen der DEÜV für ständig Beschäftigte uneingeschränkt.

Der Beginn der Beschäftigung ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn zu melden.

Die Abmeldung ist dabei auf die gesamte Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung, d. h. vom Tag der Aufnahme der Beschäftigung bis zu deren Ende, zu erstrecken und mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende, zu erstatten. Soweit die Dauerbeschäftigung über den 31. Dezember eines Kalenderjahres hinaus ausgeübt wird, ist eine Jahresmeldung mit dem im vorangegangenen Kalenderjahr liegenden Zeitraum und Entgelt bis zum 15. Februar des folgenden Kalenderjahres abzugeben.

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis dauert nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV für Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, für einen Monat fort. Besteht über einen Monat hinaus kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, en-

det die Beschäftigung nach diesem Monat. Das Ende der Beschäftigung ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende, mit dem Abgabegrund 34 zu melden.

J Arbeitgeberpflichten der Gesamtbetriebe

Gesamtbetriebe, die für mehrere Einzelbetriebe errichtet werden, um einen Teil der Arbeitgeberfunktion der Einzelbetriebe zu übernehmen (z. B. damit der Gesamtbetrieb die unständig Beschäftigten den einzelnen Firmen auf Anforderung zur Arbeitsleistung zuteilt), haben für die unständig Beschäftigten die Arbeitgeberpflichten (Melde- und Beitragspflichten sowie die Pflicht, die unständig Beschäftigten auf deren Meldepflicht hinzuweisen) zu übernehmen.

Der eigentliche Arbeitgeber (der Einzelbetrieb, dem der Wert der geleisteten Arbeit zu Gute kommt) wird insoweit von seinen Arbeitgeberpflichten freigestellt.

Ein Gesamtbetrieb muss auf die Beschäftigung unständig Beschäftigter in steter Wiederkehr ausgerichtet und eingerichtet sein. Welche Betriebe den Gesamtbetrieben im Einzelnen zuzurechnen sind, richtet sich nach dem in dem jeweiligen Land geltenden Recht bzw. nach Bundesrecht.

K Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten unständig Beschäftigten, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind, steht nach § 257 Abs. 1 SGB V ein Anspruch auf Beitragszuschuss von ihrem Arbeitgeber zu. Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach dem Betrag, der bei Versicherungspflicht des unständig Beschäftigten als Arbeitgeberbeitragsanteil zu tragen wäre. Dies bedeutet, dass der Beitragszuschuss - unabhängig von der Beschäftigungsdauer - nach dem in dem jeweiligen Kalendermonat erzielten Arbeitsentgelt bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung und dem maßgebenden Beitragssatz zu bemessen ist.

Bestanden in einem Kalendermonat bei verschiedenen Arbeitgebern Beschäftigungsverhältnisse und überschreitet das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze, so ist das Arbeitsentgelt für die Ermittlung des vom einzelnen Arbeitgeber zu zahlenden Beitragszuschusses anteilig zu kürzen (§ 257 Abs. 1 Satz 2 SGB V).

Unständig Beschäftigte, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, erhalten unter den Voraussetzungen des § 257 Abs. 2 und 2a SGB V ebenfalls einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Betrages, der sich unter Anwendung der Hälfte des ermäßigten Beitragssatzes der nach § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und § 232a Abs. 2 SGB V bei Versicherungspflicht zugrunde zu legenden beitragspflichtigen Einnahmen als Beitrag ergibt,

höchstens jedoch die Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung tatsächlich zu zahlen hat.

Bestanden in einem Kalendermonat bei verschiedenen Arbeitgebern Beschäftigungsverhältnisse und überschreitet das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze, so ist das Arbeitsentgelt für die Ermittlung des vom einzelnen Arbeitgeber zu zahlenden Beitragszuschusses anteilig zu kürzen (§ 257 Abs. 2 Satz 5 SGB V).

Für die Zahlung von Beitragszuschüssen zur Pflegeversicherung gelten die Regelungen des § 61 Abs. 1 und 2 SGB XI.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

4. Versicherungsrechtliche Auswirkungen einer „unechten Unterbrechung“ eines länger andauernden unbezahlten Urlaubs

Die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung setzt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Der für die Annahme einer Beschäftigung und deren Fortbestand erforderliche Vollzug der Arbeit besteht idealtypisch in der realen Erbringung der Arbeitsleistung. Eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung setzt zwar nicht zwingend und ausnahmslos eine tatsächliche Arbeitsleistung voraus, denn auch die vorübergehende Unterbrechung der Arbeit lässt das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses für eine relativ kurze Zeit unberührt, sofern der grundsätzliche Arbeits- und Fortsetzungswille auf beiden Seiten der Arbeitsvertragsparteien gegeben ist. In diesem Sinne werden durch die Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV auch die Fälle der fehlenden Arbeitserbringung ohne Entgeltzahlung von nicht länger als einen Monat als unschädlich für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses erachtet.

Fraglich ist, ob im Falle eines auf längere Dauer angelegten unbezahlten Urlaubs die Schutzwirkung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV vor Ablauf der Monatsfrist dadurch erneuert werden kann, dass ein Tag des bezahlten Urlaubs eingeschoben bzw. abgerechnet wird, um den unbezahlten Urlaub zu unterbrechen. Die Frage ist bislang weder durch höchstrichterliche Rechtsprechung entschieden noch durch Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im Wege der Rechtsauslegung beantwortet worden.

Die Fiktionsregelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV stellt sich abweichend von dem Grundsatz, dass die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraussetzt, als eng auszulegende Ausnahmeregelung dar. Sie geht für den Regelfall davon aus, dass sich die Zeit der Arbeitsunterbrechung an eine tatsächlich vollzogene Beschäftigung anschließt, sodass es zu einem unmittelbaren Übergang von einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis in ein solches ohne Entgeltansprüche kommt. Zwar stellt auch die Zeit des bezahlten Urlaubs – unabhän-

gig von seiner Dauer – ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis dar. Die Inanspruchnahme eines bezahlten Urlaubstags ist nach Ansicht der Besprechungsteilnehmer jedoch nicht geeignet, die Monatsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV nach einer vorangegangenen Phase des fiktiven Fortbestands des Beschäftigungsverhältnisses erneut auszulösen. Insofern sprechen Sinn und Zweck des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gegen eine entsprechende (erneute) Anwendung im Falle einer „unechten Unterbrechung“ des unbezahlten Urlaubs durch Inanspruchnahme eines bezahlten Urlaubstages, also ohne dass tatsächlich eine Arbeitsleistung stattgefunden hat. Eine andere Auslegung würde eine nahezu beliebige Aneinanderreihung von bezahltem und unbezahltem Urlaub ermöglichen und damit zu einer unzulässigen Ausweitung der dem Grunde nach auf einen Monat beschränkten Fiktionsregelung führen.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass selbst Freistellungen von der Arbeit unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt nach den Erwägungen des Gesetzgebers nur auf der Grundlage ausdrücklicher Regelungen (z. B. im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen nach § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV oder im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen nach § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV) sozialversicherungsrechtlich zulässig bzw. für das Fortbestehen des Versicherungsverhältnisses unschädlich sind. Mit diesen Erwägungen würde eine andere Auslegung (als die vorstehend aufgezeigte) zu den für Arbeitnehmer eintretenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen eines länger andauernden unbezahlten Urlaubs nicht in Einklang zu bringen sein.

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

5. Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten;
hier: Nachweis über das Ende der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden bei regulärer Beendigung des Studiums
-

Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, sind nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V in der Krankenversicherung und nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III in der Arbeitslosenversicherung als Arbeitnehmer versicherungsfrei (Werkstudentenprivileg). Entsprechendes gilt über § 1 Abs. 2 Satz 1 SGB XI für die soziale Pflegeversicherung.

Die Hochschulausbildung im Sinne des Werkstudentenprivilegs endet bei regulärer Beendigung des Studiums nach dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 23.11.2016 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist (vgl. Abschnitt A 1.2.2 Buchstabe a). Ergänzend wird ausgeführt, dass mit der offiziellen schriftlichen Unterrichtung der Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses gemeint ist.

Es ist darauf hingewiesen worden, dass – je nach Hochschule – das Prüfungsamt die Prüfungsteilnehmer auch in anderer Art und Weise über die Prüfungsentscheidung unterrichtet. Das kann beispielsweise in der Form geschehen, dass die Prüfungsteilnehmer über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses oder einer Urkunde in Kenntnis gesetzt werden; in diesen Fällen erhält der Prüfungsteilnehmer einen Brief oder eine entsprechende E-Mail des Prüfungsamtes. Andere Prüfungsämter stellen ein Abschluss- bzw. Prüfungszeugnis erst dann aus, wenn der Prüfungsteilnehmer, der nach Abschluss der Prüfungen seine Prüfungsergebnisse bzw. -leistungen über ein Hochschulportal online abrufen kann, einen entsprechenden Antrag beim Prüfungsamt stellt.

Nach der im gemeinsamen Rundschreiben vom 23.11.2016 zum Ende der Hochschulausbildung vertretenen Auffassung sind Studierende über den Zeitpunkt der letzten Prüfungsleistung hinaus als ordentlich Studierende zu betrachten, solange das Studium noch nicht abgeschlossen ist. Abgeschlossen ist es mit Ablauf des Monats, in dem eine Prüfungsentscheidung (des Prüfungsamtes der Hochschule) über das Gesamtergebnis ergeht, selbst wenn die betroffene Person noch bis zum Ende des Semesters an der Hochschule eingeschrieben bleibt. Die Prüfungsentscheidung wird – je nach Hochschule – in unterschiedlicher Form bekannt gegeben.

Neben der Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses sind auch andere Formen der Unterrichtung über die Prüfungsentscheidung durch das Prüfungsamt geeignet, das Ende der Hochschulausbildung zu dokumentieren. Dabei ist regelmäßig auf die zeitlich erste Mitteilung des Prüfungsamtes über das Gesamtergebnis abzustellen. Eine Unterrichtung über die Prüfungsentscheidung liegt auch vor, wenn das Prüfungsamt den Prüfungsteilnehmer über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses oder einer Urkunde schriftlich in Kenntnis setzt; erfolgt diese Unterrichtung ausschließlich per E-Mail, ist hilfsweise auch der Zugang der E-Mail als Zeitpunkt der Unterrichtung der Prüfungsentscheidung über das Gesamtergebnis der Prüfung anzuerkennen.

In den Fällen, in denen das Prüfungsamt nicht unaufgefordert über die Prüfungsentscheidung unterrichtet, sondern ein Abschluss- bzw. Prüfungszeugnis allein auf Antrag des Prüfungsteilnehmers ausgestellt wird, ist auf den Ausfertigungszeitpunkt des Abschluss- bzw. Prüfungszeugnisses abzustellen. Dabei wird angenommen, dass der Prüfungsteilnehmer relativ zeitnah nach Vorliegen der Prüfungsergebnisse die Ausstellung des Prüfungszeugnisses beantragt. Da insofern jedoch das Ende der Hochschulausbildung durch eine relativ späte Antragstellung beeinflusst bzw. hinausgeschoben werden kann, endet die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden in diesen Fällen spätestens zum Ende des Semesters, in dem die letzte Prüfungsleistung abgelegt wurde.

Die Nachweisführung darüber, dass zum Zeitpunkt der Ausübung der Beschäftigung die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs erfüllt sind bzw. waren, obliegt dem Arbeitgeber, der sich auf diese Ausnahmeregelung beruft. Das Vorliegen einer Semester- oder Studienbescheinigung reicht allein für den Nachweis der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden bei Ausübung der Beschäftigung in dem Semester nicht aus, in dem die das Studium abschließende Prüfungsleistung erbracht

wird. Insofern ist für dieses Semester ergänzend ein Nachweis des Prüfungsamtes über die Unterrichtung des Prüfungsteilnehmers über die Prüfungsentscheidung bzw. über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses den vom Arbeitgeber zu führenden Entgeltunterlagen beizufügen.

- 14 -

- unbesetzt -

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

6. Aktualisierung der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zuletzt mit ihrer gemeinsamen Verlautbarung vom 20.04.2016 die versicherungsrechtliche Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dargestellt und mit den der Verlautbarung als Anlagen beiliegenden Übersichten über berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Bundesagentur für Arbeit (BA) und Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Folgen abgebildet. Mit dem Inkrafttreten des 2. Teils des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetzes – BTHG) vom 23.12.2016 (BGBl. I S. 3234) zum 01.01.2018 wird der Behinderungsbegriff sprachlich und inhaltlich neu definiert. Durch die Neufassung des Neuntes Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ergeben sich neben den strukturellen und leistungsrechtlichen Änderungen auch zahlreiche Änderungen durch Anpassungsnotwendigkeiten bei der Zitierung entsprechender Vorschriften. Darüber hinaus können Maßnahmen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches zukünftig nicht mehr nur in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, sondern auch bei anderen Leistungsanbietern durchgeführt werden. In diesem Zuge ist auch der Katalog an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zur Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben angepasst worden.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einschließlich der Anlage 1 aufgrund der dargestellten Änderungen zu aktualisieren. Die aktualisierte gemeinsame Verlautbarung trägt das Datum vom 08.11.2017 und ist als Anlage beigefügt. Sie gilt für die Beurteilung von Maßnahmen bzw.

Ausbildungen, die ab 01.01.2018 beginnen, und ersetzt die bisherige gemeinsame Verlautbarung vom 20.04.2016.

Anlage

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

8. November 2017

Versicherungsrechtliche Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zuletzt mit ihrer gemeinsamen Verlautbarung vom 20.04.2016 die versicherungsrechtliche Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dargestellt und mit den der Verlautbarung als Anlagen beiliegenden Übersichten über berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Bundesagentur für Arbeit (BA) und Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Folgen abgebildet. Mit dem Inkrafttreten des 2. Teils des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 23.12.2016 (BGBl. I S. 3234) zum 01.01.2018 wird der Behinderungsbegriff sprachlich und inhaltlich neu definiert. Durch die Neufassung des Neuntes Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ergeben sich neben den strukturellen und leistungsrechtlichen Änderungen auch zahlreiche Änderungen durch Anpassungsnotwendigkeiten bei der Zitierung entsprechender Vorschriften. Darüber hinaus können Maßnahmen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches zukünftig nicht mehr nur in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, sondern auch bei anderen Leistungsanbietern durchgeführt werden.

Die vorliegende gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist daher angepasst worden. Die aktualisierte Übersicht über berufliche Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Anlage 1) und die Übersicht über Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungsrechtliche Beurteilung (Anlage 2) sind dieser gemeinsamen Verlautbarung beigelegt. Die aktualisierte gemeinsame Verlautbarung vom 08.11.2017 und die Übersichten gelten für berufliche Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die ab dem 01.01.2018 beginnen.

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

Inhaltsverzeichnis

A. Gesetzliche Grundlagen	3
B. Versicherungspflicht	8
1 Versicherungspflicht der zur Berufsausbildung Beschäftigten und der Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	8
2 Begriff der Berufsausbildung	8
3 Beschäftigung zur Berufsausbildung	10
3.1 Betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung	10
3.2 Außerbetriebliche Berufsausbildung	11
3.3 Fiktion einer Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (§ 7 Abs. 2 SGB IV)	12
4 Bedeutung der Zahlung von Arbeitsentgelt	12
5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	13
5.1 Kranken- und Pflegeversicherung	13
5.2 Rentenversicherung	14
5.3 Arbeitslosenversicherung	15
6 Besondere Formen der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben	15
6.1 Persönliches Budget	15
6.2 Unterstützte Beschäftigung	16
6.3 Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Arbeitserprobung	16
7 Übersichten über berufliche Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	16
Anlage 1: Übersicht über berufliche Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung	
Anlage 2: Übersicht über Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungsrechtliche Beurteilung	

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

A. Gesetzliche Grundlagen

§ 25 SGB III Beschäftigte

(1) Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, und Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dualen Studiengängen, stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 gleich.

(2) ...

§ 26 SGB III Sonstige Versicherungspflichtige

(1) Versicherungspflichtig sind

1. Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 des Neunten Buches Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen, sowie Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
2. Personen, die nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes oder Zivildienstgesetzes Wehrdienst oder Zivildienst leisten und während dieser Zeit nicht als Beschäftigte versicherungspflichtig sind,

3. bis 5. ...

(2) bis (4) ...

§ 7 SGB IV Beschäftigung

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

(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und
2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Satz 1 gilt entsprechend, wenn während einer bis zu dreimonatigen Freistellung Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen fällig ist. Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nr. 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. ...

(2) Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung.

(3) bis (4) ...

§ 5 SGB V Versicherungspflicht

(1) Versicherungspflichtig sind

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind,
2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch beziehen oder nur deshalb nicht beziehen, weil der Anspruch wegen einer Sperrzeit (§ 159 des Dritten Buches) oder wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2 des Dritten Buches) ruht; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,

2a. bis 5. ...

6. Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung, es sei denn, die Maßnahmen werden nach den Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes erbracht,
7. behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten im Sinne des § 226 des Neunten Buches oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches tätig sind,

8. bis 9. ...

10. Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten, sowie zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt Beschäftigte; Auszubildende des Zweiten Bildungsweges, die sich in einem förderungsfähigen Teil eines Ausbildungsabschnitts nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz befinden, sind Praktikanten gleichgestellt,

11. bis 13. ...

(2) bis (4) ...

- (4a) Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 gleich. Teilnehmer an dualen Studiengängen stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 gleich. Als zu ihrer Be-

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

rufsausbildung Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 gelten Personen, die als nicht satzungsgemäße Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft außerschulisch ausgebildet werden.

(5) ...

(6) Nach Absatz 1 Nr. 5 bis 7 oder 8 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach Absatz 1 Nr. 1 versicherungspflichtig ist. Trifft eine Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 6 mit einer Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 7 oder 8 zusammen, geht die Versicherungspflicht vor, nach der die höheren Beiträge zu zahlen sind.

(7) bis (11) ...

§ 1 SGB VI Beschäftigte

Versicherungspflichtig sind

1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; während des Bezuges von Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch besteht die Versicherungspflicht fort,
2. behinderte Menschen, die
 - a) in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten im Sinne des § 226 des Neunten Buches oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches tätig sind,
 - b) in Anstalten, Heimen oder gleichartigen Einrichtungen in gewisser Regelmäßigkeit eine Leistung erbringen, die einem Fünftel der Leistung eines voll erwerbsfähigen Beschäftigten in gleichartiger Beschäftigung entspricht; hierzu zählen auch Dienstleistungen für den Träger der Einrichtung,
3. Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen; dies gilt auch für Personen während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 des Neunten Buches,
 - 3a. Auszubildende, die in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden,
4. ...

§ 3 SGB VI Sonstige Versicherte

Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit,

1. bis 2a. ...

3. für die sie von einem Leistungsträger Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Arbeitslosengeld oder von der sozialen

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

oder einer privaten Pflegeversicherung Pflegeunterstützungsgeld beziehen, wenn sie im letzten Jahr vor Beginn der Leistung zuletzt versicherungspflichtig waren; der Zeitraum von einem Jahr verlängert sich um Anrechnungszeiten wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld II,

- 3a. für die sie von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit das Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben beziehen, wenn sie im letzten Jahr vor Beginn dieser Zahlung zuletzt versicherungspflichtig waren; der Zeitraum von einem Jahr verlängert sich um Anrechnungszeiten wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld II,

4. ...

§ 20 SGB XI

Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

(1) Versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung sind die versicherungspflichtigen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies sind:

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind; für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch bleibt die Versicherungspflicht unberührt,
2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch beziehen oder nur deshalb nicht beziehen, weil der Anspruch wegen einer Sperrzeit (§ 159 des Dritten Buches) oder wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2 des Dritten Buches) ruht; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,

4. bis 5. ...

6. Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Berufsfindung oder Arbeitserprobung, es sei denn, die Leistungen werden nach den Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes erbracht,
7. behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten im Sinne des § 226 des Neunten Buches oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches tätig sind,

8. bis 9. ...

10. Personen, die zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt beschäftigt sind oder die eine Fachschule oder Berufsfachschule besuchen oder eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten (Praktikanten); Auszubildende des Zweiten Bildungsweges, die sich in einem nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz förderungsfähigen Teil eines Ausbildungsabschnittes befinden, sind Prak-

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

tikanten gleichgestellt,

11. bis 12. ...

(2) bis (4) ...

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

B. Versicherungspflicht

1 Versicherungspflicht der zur Berufsausbildung Beschäftigten und der Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, in allen Zweigen der Sozialversicherung nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige versichert.

Danach regeln

- § 5 Abs. 1 Nrn. 1 und 10 SGB V für den Bereich der Krankenversicherung,
- § 20 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 und 10 i.V.m. Satz 1 SGB XI für den Bereich der Pflegeversicherung,
- § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI für den Bereich der Rentenversicherung und
- § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III für den Bereich der Arbeitslosenversicherung

übereinstimmend die Versicherungspflicht von Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung beschäftigt sind.

Wird im Rahmen einer Beschäftigung zur Berufsausbildung Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W) gewährt, dann besteht zusätzlich Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 i.V.m. Satz 1 SGB XI und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI.

Für Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Eignungsfeststellungsmaßnahmen/Maßnahmen zur Abklärung der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung besteht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 i.V.m. Satz 1 SGB XI Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung; dies gilt nicht, wenn die Maßnahme nach den Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes erbracht wird. In der Rentenversicherung sind nach § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI Personen versicherungspflichtig, die in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen. Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung besteht nach § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III für Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, insbesondere in Berufsbildungswerken, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen soll.

2 Begriff der Berufsausbildung

Das Recht der einzelnen Zweige der Sozialversicherung sieht eine Definition des Begriffs der Berufsausbildung nicht vor. Was unter beruflicher Ausbildung im Anwendungsbereich der Vor-

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

schriften zur Versicherungspflicht im Einzelnen zu verstehen ist, richtet sich grundsätzlich nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Danach ist Berufsausbildung die erstmalige, breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendige Fachbildung in einem geordneten Ausbildungsgang in einem Berufsausbildungsverhältnis (§ 1 Abs. 3, §§ 10 ff. BBiG). Zur Berufsausbildung gehört auch die Ausbildung für einen weiteren Beruf als den bisher erlernten.

Die berufliche Umschulung bezeichnet im Rahmen der Weiterbildung eine Maßnahme zur Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten für eine andere berufliche Tätigkeit als die bisherige. Sie setzt nicht voraus, dass der Umschüler bereits eine Berufsausbildung im Sinne des § 1 Abs. 3 BBiG absolviert hat. Sie muss nur nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen der Erwachsenenbildung entsprechen (§ 62 Abs. 1 BBiG) und im Gegensatz zur beruflichen Fortbildung auf eine fachlich andersartige Tätigkeit vorbereiten. Merkmal für ein Umschulungsverhältnis nach dem BBiG ist die Eintragung des Vertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer). Die betriebliche und überbetriebliche Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG (§ 1 Abs. 5 und § 60 BBiG) ist der betrieblichen Berufsausbildung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gleichgestellt. Eine solche Gleichstellung liegt bei einer außerbetrieblichen Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf nicht vor (vgl. Ziff. 3.2 der Verlautbarung).

Die Berufsausbildungsvorbereitung als Teil der beruflichen Bildung ist der Berufsausbildung ebenfalls nicht gleichgestellt. Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen (§ 1 Abs. 2 BBiG). Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden (§ 69 Abs. 1 BBiG). Die Berufsausbildungsvorbereitung eröffnet besonderen Personengruppen, für die aufgrund persönlicher oder sozialer Gegebenheiten eine Berufsausbildung noch nicht in Betracht zu ziehen ist, die Möglichkeit, schrittweise die Voraussetzungen hierfür zu schaffen (§ 68 Abs. 1 BBiG). Die Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG ist enger zu verstehen als die Berufsvorbereitung im Sinne des Sozialgesetzbuchs, da berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach den §§ 61 ff. SGB III neben der Vorbereitung auf die Aufnahme einer Ausbildung auch der beruflichen Eingliederung dienen können. Die Berufsausbildungsvorbereitung wird im Regelfall im Rahmen schulischer Berufsbildung durchgeführt; in diesen Fällen wird Versicherungspflicht in der Regel nicht begründet. Soweit die Berufsausbildungsvorbereitung im Rahmen der Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

Arbeitsleben erbracht wird, unterliegen die Maßnahmeteilnehmer der Versicherungspflicht nach Maßgabe der in den einzelnen Versicherungszweigen geltenden Regelungen (vgl. Anlage 1, Ziffern 5.2 und 5.3). Teilnehmer an Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung unterliegen der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer, wenn sie im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. In diesen Fällen gilt die Fiktion einer Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (§ 7 Abs. 2 SGB IV) auch für die Berufsausbildungsvorbereitung.

3 Beschäftigung zur Berufsausbildung

Die Versicherungspflicht setzt voraus, dass der Auszubildende oder Umschüler beschäftigt ist. Eine Beschäftigung im Sinne der Vorschriften über die Versicherungs- und Beitragspflicht setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) die persönliche Abhängigkeit von einem Arbeitgeber voraus. Sie wird durch die Eingliederung in eine fremdbestimmte betriebliche Ordnung und durch die Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Ort und Art der Arbeitsausführung erfüllt (vgl. auch § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Bei einer Beschäftigung zur Berufsausbildung steht weniger die Erbringung produktiver Arbeit als vielmehr die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen sowie Erziehung und Bildung im Vordergrund. Beschäftigt sind grundsätzlich diejenigen Auszubildenden, die in der Betriebstätigkeit ausgebildet und in der Regel in den Produktions- oder Dienstleistungsprozess zum Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fertigkeiten eingegliedert sind.

Ob eine Beschäftigung zur Berufsausbildung in diesem Sinne vorliegt, hängt von dem Lernort und der Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses im Einzelfall ab. Dementsprechend wird Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer Beschäftigung zur Berufsausbildung nur durch die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung begründet. Ist der alleinige Betriebszweck die Organisation und Durchführung von Qualifikations- und Bildungsmaßnahmen, steht nicht die Leistung von Arbeit sondern die Reintegration bzw. die Aus- und Weiterbildung im Vordergrund. In diesen Fällen handelt es sich nicht um eine Beschäftigung zur Berufsausbildung (vgl. Urteil des BSG vom 29.01.2008 – B 7/7a AL 70/06 R –).

3.1 Betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung

Eine betriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber Träger der Ausbildung ist und der Auszubildende in vergleichbarer Weise wie ein sonstiger Arbeitnehmer in den Ausbildungsbetrieb eingegliedert wird.

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

Eine überbetriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber zur Vermittlung einer berufspraktischen Ausbildung überbetrieblicher Stätten (insbesondere Ausbildungszentren) bedient, um seinen Auszubildenden die von ihm im Rahmen des Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnisses vertraglich geschuldete Berufsausbildung zu vermitteln.

Einer betrieblichen oder überbetrieblichen Berufsausbildung steht nicht entgegen, dass der Auszubildende daneben an einer Fachhochschule eingeschrieben ist.

3.2 Außerbetriebliche Berufsausbildung

Eine außerbetriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn diese von verselbständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen durchgeführt wird. Einrichtungen der außerbetrieblichen Berufsausbildung können sein: Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke, Berufsfortbildungswerke, Berufsbildungszentren, Rehabilitationszentren, reine Ausbildungsbetriebe.

Zwar fehlt es bei einer außerbetrieblichen Berufsausbildung an einer „Beschäftigung zur Berufsausbildung“ (vgl. BSG-Urteil vom 12.10.2000 – B 12 KR 7/00 R –, USK 2000-50), die Auszubildenden sind aber nach § 5 Abs. 4a Satz 1 SGB V, § 1 Satz 1 Nr. 3a SGB VI, § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleichgestellt; das gilt ebenso für die Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 SGB XI). Die Versicherungspflicht tritt unabhängig davon ein, ob die außerbetriebliche Berufsausbildung gefördert wird (z. B. nach dem Recht der Arbeitsförderung oder entsprechenden Programmen des Bundes und der Länder).

Wird ein Teil der Ausbildung durch praktische Arbeit in einem Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb durchgeführt, stehen auch in dieser Zeit die Auszubildenden den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich, da dieser Ausbildungsabschnitt (Betriebs- oder Berufspraktikum) Teil der Ausbildung bei der Bildungseinrichtung ist.

Bei einer außerbetrieblichen Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Umschulung) nach § 60 BBiG fehlt es am Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages nach dem BBiG. Der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages ist jedoch Voraussetzung für die Gleichstellung einer außerbetrieblichen Ausbildung mit einer Beschäftigung zur Berufsausbildung (§ 5 Abs. 4a Satz 1 SGB V, § 1 Satz 1 Nr. 3a SGB VI, § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III); der Umschulungsvertrag zwischen dem Umschüler und dem Umschulungsträger steht dem Berufs-

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

ausbildungsvertrag in dieser Hinsicht nicht gleich. Dementsprechend liegt insoweit keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vor.

Wird im Rahmen einer außerbetrieblichen Umschulung ein Betriebs- oder Berufspraktikum absolviert, sind auch in dieser Zeit die Umschüler grundsätzlich nicht als Beschäftigte zur Berufsausbildung anzusehen. Dies gilt immer dann, wenn es sich bei dem Berufspraktikum nicht um einen selbstständigen Teil der Ausbildung handelt, das heißt, wenn der Ausbildungsabschnitt organisatorisch und inhaltlich sowie nach seiner Dauer als unselbstständiger Teil der Ausbildung bei dem Umschulungsträger anzusehen ist. In Folge der fehlenden Versicherungspflicht treffen den Praktikumsbetrieb mithin keine Melde- und Beitragspflichten.

Da es bei einer außerbetrieblichen Umschulung an einem Beschäftigungsverhältnis fehlt, entsteht ungeachtet der Frage der Gewährung von Arbeitsentgelt auch keine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 SGB XI. Eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung kann sich aufgrund des Bezuges von Leistungen, wie z. B. Übergangsgeld oder Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W), ergeben.

3.3 Fiktion einer Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (§ 7 Abs. 2 SGB IV)

Die Vorschrift des § 7 Abs. 2 SGB IV dehnt den Begriff der Beschäftigung auf den Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen aus, der nicht auf eine volle Berufsausbildung im Sinne des § 1 Abs. 3 BBiG gerichtet ist, aber auf einem Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG beruht. Daher gelten Volontäre, Praktikanten und Anlernlinge als zur Berufsausbildung beschäftigt. § 7 Abs. 2 SGB IV beschränkt die Ausdehnung der Beschäftigung jedoch auf Ausbildungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Der Gesetzgeber will mit dieser Regelung sicherstellen, dass im Bereich der Sozialversicherung als Beschäftigung auch die Teilnahme an betrieblicher Berufsbildung im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 BBiG gilt.

4 Bedeutung der Zahlung von Arbeitsentgelt

Im Gegensatz zur Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III) bezieht die Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) und die Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 SGB XI) die zur Berufsausbildung Beschäftigten in die Versicherungspflicht (als Arbeitnehmer) nur dann ein, wenn sie Arbeitsentgelt erhalten. Wird kein Arbeitsentgelt gezahlt, besteht in der Kranken- und Pflegeversicherung die besondere

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V und § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 i.V.m. Satz 1 SGB XI sowie die besondere Meldepflicht nach § 200 Abs. 2 Satz 1 SGB V, wenn keine Familienversicherung nach § 10 SGB V besteht.

Als Beitragsbemessungsgrundlage für die zur Berufsausbildung Beschäftigten ohne Arbeitsentgelt gilt

- in der Kranken- und Pflegeversicherung der nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BAföG festgelegte monatliche Bedarfsbetrag für Studenten, die nicht bei ihren Eltern wohnen (§ 236 Abs. 1 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI i.V.m. § 236 Abs. 1 SGB V); Änderungen des Bedarfsbetrages sind vom Beginn des auf die Änderung folgenden (fiktiven) Semesterbeginns an zu berücksichtigen,
- in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ein Betrag in Höhe von 1 v.H. der Bezugsgröße (§ 162 Nr. 1 SGB VI, § 342 SGB III).

Erhalten zur Berufsausbildung Beschäftigte ohne Arbeitsentgelt Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W) oder Übergangsgeld nach dem SGB III, besteht

- in der Krankenversicherung aufgrund der Konkurrenzregelung (§ 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V), nach der die Versicherungspflicht als Auszubildender ohne Entgelt nachrangig ist, Beitragspflicht allein aufgrund des Leistungsbezugs; das gilt auch für die Pflegeversicherung,
- in der Rentenversicherung Versicherungs- und Beitragspflicht sowohl aufgrund der Berufsausbildung als auch des Leistungsbezugs,
- in der Arbeitslosenversicherung lediglich Versicherungspflicht aufgrund der Beschäftigung zur Berufsausbildung; bei dem Bezug von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung ist die Beschäftigung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 5 Satz 1 SGB III)

5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Versicherungspflicht für Personen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben teilnehmen, ist in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung nicht einheitlich geregelt.

5.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Für Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX) besteht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 i.V.m. Satz 1 SGB XI Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung; dies gilt nicht, wenn die Maßnahmen nach den Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes erbracht werden. Die Versicherungspflicht setzt allerdings voraus, dass die Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben von einem Rehabilitationsträger im

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

Sinne des § 6 Abs. 1 SGB IX (Träger der Kriegsopferfürsorge ausgenommen) erbracht wird. Wird die Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht von einem Rehabilitationsträger im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB IX erbracht, entsteht – gegebenenfalls abweichend vom Recht der Renten- und Arbeitslosenversicherung – keine Versicherungspflicht. Nicht erforderlich für den Eintritt von Kranken- bzw. Pflegeversicherungspflicht ist, dass der Teilnehmer Leistungen zum Lebensunterhalt (wie z.B. Übergangsgeld- oder Ausbildungsgeld) erhält.

Trifft eine Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V (Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) mit einer Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 7 (Tätige in einer Werkstatt für behinderte Menschen [WfbM] oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX) oder Nr. 8 (behinderte Menschen in Heimen) SGB V zusammen, geht die Versicherungspflicht vor, nach der die höheren Beiträge zu zahlen sind.

5.2 Rentenversicherung

In der Rentenversicherung gilt die Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI auch für Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, soweit sie eine betriebliche Ausbildung erhalten. Bei Bezug einer der in § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI genannten Entgeltersatzleistungen tritt zusätzlich Versicherungspflicht nach dieser Vorschrift ein.

Darüber hinaus sind nach § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI Personen versicherungspflichtig, die in Einrichtungen der Jugendhilfe oder Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen. Berufsbildungswerke sind die den Berufsförderungswerken entsprechenden Einrichtungen für die berufliche Ausbildung behinderter Jugendlicher. Zu den ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne der vorgenannten Vorschriften gehören alle Einrichtungen, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen durchführen.

Trifft eine Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI (Bezieher von Übergangsgeld) im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einer Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 2 (Tätige in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX) oder 3 (Personen in Einrichtungen für behinderte Menschen) SGB VI zusammen, geht die Versicherungspflicht vor, nach der die höheren Beiträge zu zahlen sind.

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

5.3 Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung unterliegen nach § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, insbesondere in Berufsbildungswerken, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen soll, der Versicherungspflicht. Der Begriff des Jugendlichen ist unabhängig vom Alter so zu verstehen, dass es sich dabei um Personen handeln muss, die noch nicht an einer Rehabilitationsmaßnahme nach dem Recht der Arbeitsförderung teilnehmen, keine Ausbildung absolvierten und lediglich kurze Versicherungszeiten aufgrund ungelerner Tätigkeiten zurücklegten, ohne dadurch einen Anspruch auf Übergangsgeld erworben zu haben. Daher kommt bei Maßnahmen der Erwachsenenbildung, bei denen bereits eine Ausbildung vorliegt (wie z. B. Rehavorbereitungslehrgang), eine Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III nicht in Betracht.

Zu den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gehören alle Einrichtungen – ggf. auch Betriebe – in denen Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung (Rehabilitation) durchgeführt werden.

6 Besondere Formen der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben

6.1 Persönliches Budget

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können auch in Form eines persönlichen Budgets gemäß § 29 SGB IX erbracht werden. Wird das Budget zum Erwerb einer Rehabilitationsmaßnahme erbracht, liegt Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 i.V.m. Satz 1 SGB XI für jede denkbare Fallkonstellation vor (Ausnahme bildet eine Maßnahme in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen – siehe Anlage 1 Nr. 7). In der Rentenversicherung richtet sich die Versicherungspflicht nach der konkret in Anspruch genommenen Maßnahme. Hiernach besteht Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI für Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen. Bei den ähnlichen Einrichtungen handelt es sich um jede Einrichtung, in der eine Maßnahme zur Befähigung für eine Erwerbstätigkeit erfolgt. Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung gemäß § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III liegt nur dann vor, wenn ein Jugendlicher in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation zur Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befähigt werden soll.

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

6.2 Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung gemäß § 55 SGB IX ist eine Rehabilitationsmaßnahme für behinderte Menschen, deren Leistungsvermögen die Anforderungen einer Werkstatt für behinderte Menschen leicht übersteigt. Durch die Unterstützte Beschäftigung sollen diese Menschen in einem Betrieb für eine konkrete Arbeit qualifiziert werden. Ziel ist es, sie in eine versicherungspflichtige Beschäftigung einmünden zu lassen. Während der Zeit der Unterstützten Beschäftigung besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 i.V.m. Satz 1 SGB XI, § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI. In der Arbeitslosenversicherung besteht keine Versicherungspflicht.

6.3 Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Arbeitserprobung

Im Rahmen dieser zeitlich kurz bemessenen Maßnahmen wird getestet, ob die geplante Maßnahme oder der in Betracht gezogene Arbeitsplatz als Rehabilitation für den behinderten Menschen geeignet ist. Versicherungspflicht besteht in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 i.V.m. Satz 1 SGB XI und in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI. In der Arbeitslosenversicherung besteht keine Versicherungspflicht, da es sich nicht um eine Maßnahme handelt, die der Befähigung zur Erwerbstätigkeit dient, es handelt sich vielmehr um eine Vorbereitung dazu.

7 Übersichten über berufliche Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Als Anlage 1 beigefügt ist eine Übersicht über berufliche Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungsrechtliche Beurteilung. Die Anlage 2 enthält eine Übersicht über Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungsrechtliche Beurteilung.

Im Hinblick auf die Vielgestaltigkeit der einzelnen Bildungsmaßnahmen können die in den Übersichten vorgenommenen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Beurteilungen nur für die dort geregelten Fallgestaltungen maßgebend sein. Bei abweichendem Sachverhalt ist eine versicherungsrechtliche Beurteilung anhand der Übersichten nicht bzw. nur bedingt möglich.

Anlagen

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsbeihilfe (ArE) 1) 2) 3)	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) 4)	Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W) 5)	Ausbildungsgeld (Abg) 6)	Übergangsgeld (Übg) 7)	Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (Alg-A) 8)	Versicherungsrechtliche Beurteilung					
											Versicherungspflicht	Beitragsbemessungsgrundlage	Tragung der Beiträge	Arbeitgeber (-funktion) / Beitragszahlung / Meldepflicht		
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	1	
1.0 Berufliche Weiterbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX; §§ 81 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 BBiG/HwO	Betrieb	ja	nein	ja	nein	ggf. ja	nein	a) Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), 11) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), 11) RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III). b) Bei Bezug von Alg-W besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V; bei Bezug von Arbeitsentgelt besteht daneben Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB XI; bei Bezug von Arbeitsentgelt besteht daneben Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; neben einer Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), AIV Versicherungsfreiheit (§ 27 Abs. 5 SGB III). c) Bei Bezug von Übg nach § 119 Satz 3 SGB III besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), 13) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), 13) RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI und § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), 13) AIV Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung zur Berufsausbildung (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III). 13)	a) ArE / beitragspflichtige Einnahme 3) b) bei Alg-W-Beziehern: 80 % des Alg-W- Bemessungsentgeltes 14) c) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15) in der RV und der AIV: ArE, mindestens 1 % der monatl. Bezugsgröße	a) Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte; Arbeitgeber allein, wenn monatl. ArE 325 EUR nicht übersteigt 16) b) bei Alg-W-Beziehern: BA 17) c) Reha-Träger 18) und Betrieb	a) Betrieb b) bei Alg-W-Beziehern: BA c) Reha-Träger und Betrieb	1.1
1.2	Betriebliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (z. B. die begleitete betriebliche Umschulung bbU)					ja	nein	nein	nein	ja	nein	a) Es besteht Versicherungspflicht bei Zahlung von Arbeitsentgelt in der KV (§ 5 Abs.1 Nr. 1 SGB V), 20) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), 20) RV (§ 1 Satz 1 Nr.1 und Nr. 3 SGB VI Vorrang der Versicherungspflicht mit höherer Beitragszahlung), 20) AIV (§ 25 Abs. 1 S. 1 SGB III). 20) b) Es besteht Versicherungspflicht aufgrund des Übg-Bezuges in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), 13) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), 13) RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI und § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), 13) AIV Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung zur Berufsausbildung (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III). 13) c) Es besteht Versicherungspflicht ohne Zahlung von Arbeitsentgelt in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), 21) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), 21) RV (§ 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), 21)	a) Arbeitsentgelt 3) b) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15) in der RV und der AIV: ArE, mindestens 1 % der monatl. Bezugsgröße c) 20 % der monatl. Bezugsgröße KV/PV/RV; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) 25) in der AIV: 1% der	a) Betrieb b) Reha-Träger 18) und Betrieb c) Betrieb 29)	a) Betrieb b) Reha-Träger und Betrieb c) Betrieb	1.2

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt (ArE) 1) , 2) , 3)	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) 4)	Abeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W) 5)	Ausbildungsgeld (Abg) 6)	Übergangsgeld (Übg) 7)	Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (Alg-A) 8)	Versicherungsrechtliche Beurteilung					
											l	m	n	o		
											AIV (§ 25 Abs. 1 S. 1 SGB III). 21)	monatl. Bezugsgröße				
											d) Es besteht Versicherungspflicht aufgrund des Übg-Bezuges in der	d) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15) in der RV (zusätzlich) und in der AIV (ausschließlich) 1 % der monatl. Bezugsgröße	d) Reha-Träger 18) und Betrieb	d) Reha-Träger und Betrieb		
											KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), 32)					
											PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), 32)					
											RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI und § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), 32)					
											AIV Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung zur Berufsausbildung (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III). 32)					
1.3	Außerbetriebliche Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Umschulung)	Umschulungsvertrag zwischen Teilnehmer und Bildungsträger / schulischer Einrichtung nach dem BBiG	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)	i.d. R. nein	nein	ja	nein	ggf. ja	nein	a) Es besteht, unabhängig von der Zahlung von Arbeitsentgelt, keine Versicherungspflicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses bzw. einer Beschäftigung zur Berufsausbildung. b) Bei Bezug von Alg-W 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). 22) c) Bei Bezug von Übg nach § 119 Satz 3 SGB III 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). 22)	a) entfällt b) 80 % des Alg-W-Bemessungsentgeltes 14) c) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15)	a) entfällt b) BA 17) c) Reha-Träger 18)	a) entfällt b) BA c) Reha-Träger	1.3	
1.4	Außerbetriebliche Weiterbildung ohne Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Fortbildung)	Schulungsvertrag zwischen Teilnehmer und Teilnehmer	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)													1.4
1.5	Außerbetriebliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Umschulung)	Schulungsvertrag zwischen Teilnehmer und Bildungsträger / schulischer Einrichtung nach dem BBiG	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	Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation 29)	nein	nein	ja	nein	ja	nein	a) als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben 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), AIV (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn es sich um einen Jugendlichen handelt). 41) b) Bei Bezug von Alg-W 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). 22) 23) 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). 22) 23)	a) 20 % der monatl. Bezugsgröße 25) ; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) 25) b) 80 % des Alg-W Bemessungsentgeltes 14) c) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15)	a) Träger der Einrichtung 26) b) BA 17) c) Reha-Träger 18)	a) Träger der Einrichtung 34) b) BA c) Reha-Träger	1.5	
1.6	Außerbetriebliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen ohne Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (z. B. InRAM)										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). 22) 23)					1.6

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt (ArE) 1) , 2) , 3)	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) 4)	Abeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W) 5)	Ausbildungsgeld (Abg) 6)	Übergangsgeld (Übg) 7)	Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (Alg-A) 8)	Versicherungsrechtliche Beurteilung			
											l	m	n	o
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o

2.0 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III) 2.0

2.1	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	nicht vorgeschrieben	Heranführung an den Ausbildungs- / Arbeitsmarkt; Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen; Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung; Heranführung an eine selbständige Tätigkeit; Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme, aber auch Kombination einzelner Bestandteile	Träger oder Arbeitgeber	nein	nein	nein	nein	nein	ja	ja	a) Es besteht keine Versicherungspflicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses b) Bei Alg-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). 22)	a) entfällt b) 80% des Alg-Bemessungsentgeltes 14)	a) entfällt b) BA 17)	a) entfällt b) BA	2.1
-----	---	----------------------	---	-------------------------	------	------	------	------	------	----	----	--	---	--	----------------------	-----

3.0 Vorbereitungsmaßnahmen (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX) 3.0

3.1	Reha-Vorbereitungslehrgang (RVL)	nicht vorgeschrieben	Ausgleich von Defiziten, Erhöhung der Sach-, Lern-, Sozialkompetenz	Teilnahmebescheinigung	Bildungsträger / Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation 29)	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), AIV (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn es sich um einen Jugendlichen handelt). 41) 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). 22) 23)	a) 20 % der monatl. Bezugsgröße 25) ; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) b) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15)	a) Träger der Einrichtung 26) b) Reha-Träger 18)	a) Träger der Einrichtung 34) b) Reha-Träger	3.1
-----	----------------------------------	----------------------	---	------------------------	---	------	------	------	------	----	------	--	--	---	---	-----

4.0 Berufsausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX, §§ 76 ff. SGB III, § 130 SGB III) 4.0

4.1 betriebliche Berufsausbildung 4.1

4.1.1	Betriebliche Berufsausbildung (auch die 2. Phase der Assistierten Ausbildung)	Berufsausbildungsvertrag nach BBiG bzw. HwO		Abschluss nach BBiG/HwO in anerkannten Ausbildungsberufen Prüfung durch zuständige Stelle nach BBiG/HwO	Betrieb	ja	ja	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III).	Arbeitsentgelt	Betrieb	Betrieb	4.1.1
4.1.2	2. Modul der begleiteten betrieblichen Ausbildung					ja	nein	nein	ja	ja	nein	a) Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), 20) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), 20) RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB VI Vorrang der Versicherungspflicht mit höherer Beitragszahlung), 20) AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III). 20) b) Bei Übg-Beziehern besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), 13) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), 13) RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), 13) AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III). 13)	a) Arbeitsentgelt b) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15)	a) Betrieb b) Reha-Träger 18)	a) Betrieb b) Reha-Träger	4.1.2

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt (ArE) 1) , 2) , 3)	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) 4)	Abeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W) 5)	Ausbildungsgeld (Abg) 6)	Übergangsgeld (Übg) 7)	Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (Alg-A) 8)	Versicherungsrechtliche Beurteilung			
											l	m	n	o
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o

4.2	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen														4.2	
4.2.1	Außerbetriebliche Berufsausbildung 19) (§ 76 SGB III)	Berufsausbildungsvertrag nach BBiG bzw. HwO zwischen Bildungsträger und Teilnehmer	Berufe gem. §§ 4 i. V. m. 5 BBiG/ § 25 HwO oder § 64 bis 67 BBiG § 42b bis e HwO	Abschluss nach BBiG/HwO in anerkannten Ausbildungsberufen Prüfung durch zuständige Stelle nach BBiG/HwO	die in Anmerkung 27) genannten Organisationen	ja 28)	ja	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 4a S. 1 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 3a SGB VI), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III).	Arbeitsentgelt	Träger der Einrichtung 16a) 28)	Träger der Einrichtung	4.2.1
4.2.2	Außerbetriebliche Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen 19) (§§ 117 ff SGB III)	Berufsausbildungsvertrag nach BBiG bzw. HwO zwischen Bildungsträger / Einrichtung nach § 51 SGB IX und Teilnehmer			Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation 29)	nein	nein	nein	ja	ja	nein	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), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 2 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), 22) 23) AIV Versicherungspflicht aufgrund Gleichstellung zur Beschäftigung zur Berufsausbildung (§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III).	a) 20 % der monatl. Bezugsgröße 25) ; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), in der AIV 1 % der monatl. Bezugsgröße 3) b) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15) , in der AIV 1 % der monatl. Bezugsgröße 3)	a) Träger der Einrichtung 26) b) Reha-Träger 18)	a) Träger der Einrichtung 34) b) Reha-Träger	4.2.2
5.0	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX, §§ 51 ff., 115, 117, 130 SGB III)														5.0	
5.1	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und die ausbildungsvorbereitende Phase der Assistierten Ausbildung	Teilnahmevertrag zwischen Bildungsträger und Teilnehmer	Vorbereitung der Aufnahme einer Berufsausbildung oder Arbeitsaufnahme	ohne Abschluss / Teilnahmebescheinigung vom 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	Betriebspraktikum i. R. berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen einschließlich Einstiegsqualifizierung	Betriebspraktikum, Vertrag zwischen Auszubildendem und Betrieb			Betrieb	ja	ja	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III).	Arbeitsentgelt	Betrieb	Betrieb	5.2
						nein	ja	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der RV § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI AIV § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III	1 % der monatl. Bezugsgröße	Betrieb	Betrieb	
5.3	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und ausbildungsvorbereitende Phase der Assistierten Ausbildung i. V. m. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 130 i. V. m. § 115 SGB III; § 51 i. V. m. § 115 SGB III)	Teilnahmevertrag zwischen Bildungsträger und Teilnehmer	Menschen mit Behinderungen/ Vorbereitung der Aufnahme einer Berufsausbildung oder Arbeitsaufnahme		Freie Träger, die in Anmerkung 27) genannten Organisationen und Betriebe	nein	ja	nein	nein	nein	nein	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), AIV (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III wenn es sich um einen Jugendlichen handelt). 41)	20 % der monatl. Bezugsgröße 25) , in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V)	Träger der Einrichtung 26)	Träger der Einrichtung 34)	5.3

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt (ArE) 1) , 2) , 3)	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) 4)	Abeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W) 5)	Ausbildungsgeld (Abg) 6)	Übergangsgeld (Übg) 7)	Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (Alg-A) 8)	Versicherungsrechtliche Beurteilung			
											Versicherungspflicht	Beitragsbemessungsgrundlage	Tragung der Beiträge	Arbeitgeber (-funktion) / Beitragszahlung / Meldepflicht
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o

5.4	Betriebspraktikum i. R. berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen einschließlich Einstiegsqualifizierung i. V. m. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 51 i. V. m. § 115 SGB III, § 54a i. V. m. § 115 SGB III)	Betriebspraktikum, Vertrag zwischen Auszubildendem und Betrieb	Vorbereitung der Aufnahme einer Berufsausbildung oder Arbeitsaufnahme	ohne Abschluss / Teilnahmebescheinigung vom Träger der Maßnahme	Betrieb	ja	nein	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III).	Arbeitsentgelt	Betrieb	Betrieb	5.4		
						nein	ja	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III).	1 % der monatl. Bezugsgröße	Betrieb	Betrieb			
5.5	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (§ 117 SGB III)	Teilnahmevertrag nach BBiG bzw. HwO zwischen Bildungsträger / Einrichtung nach § 51 SGB IX und Teilnehmer	Menschen mit Behinderungen / Vorbereitung der Aufnahme einer Berufsausbildung oder Arbeitsaufnahme		Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation 29)	nein	nein	nein	ja	ja	nein	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), AIV (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn es sich um einen Jugendlichen handelt). 41) 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). 22) 23)	a) 20 % der monatl. Bezugsgröße 25) , in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) b) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes	Träger der Einrichtung 26)	Träger der Einrichtung 34)	Reha-Träger 18)	Reha-Träger	5.5
5.6	Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX)	Teilnahmevertrag zwischen WfbM / anderem Leistungsanbieter und Teilnehmer	Vorbereitung auf eine Arbeitnehmertätigkeit/Beschäftigung in einer Werkstätte für behinderte Menschen, bei einem anderen Leistungsanbieter oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt		WfbM / anderer Leistungsanbieter	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). 33) 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 Satz 2 SGB V), 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 5 SGB VI). 22) 23)	a) KV/PV: 20 % der monatl. Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), RV: 80 % der monatl. Bezugsgröße 36) b) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15)	a) WfbM 37) / anderer Leistungsanbieter b) Reha-Träger 18)	a) WfbM / anderer Leistungsanbieter b) Reha-Träger			5.6
5.7	Blindentchnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung, insbesondere für Blinde und Gehörlose (§ 117 SGB III)		Vorbereitung auf die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme, ggf. Vorbereitung auf Arbeitnehmertätigkeit		Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation 29)	nein	nein	nein	ja	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), AIV (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn es sich um einen Jugendlichen handelt). 41) 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). 22) 23)	a) 20 % der monatl. Bezugsgröße 25) ; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) b) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15)	a) Träger der Einrichtung 26) b) Reha-Träger 18)	a) Träger der Einrichtung 34) b) Reha-Träger			5.7

	Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / prüfende Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildender)	Arbeitsentgelt (ArE) 1) , 2) , 3)	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) 4)	Abeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Alg-W) 5)	Ausbildungsgeld (Abg) 6)	Übergangsgeld (Übg) 7)	Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (Alg-A) 8)	Versicherungsrechtliche Beurteilung				
												l	m	n	o	
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k					
5.8	Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung (UB) - individuelle betriebliche Qualifizierung ohne Abschluss für behinderte Menschen (§ 117 SGB III, §§ 49 Abs. 3 Nr. 3, 55 SGB IX)	Vertrag zwischen Bildungsträger und Teilnehmer	Vorbereitung auf eine Arbeitnehmertätigkeit in dem Betrieb	ohne Abschluss	Betrieb	nein	nein	nein	ja	ja	nein	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 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). 22) 23)	a) 20 % der monatl. Bezugsgröße 24) ; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) b) 80 % des Übg Bemessungsentgeltes 21)	a) Reha-Träger 31) b) Reha-Träger 18)	a) Reha-Träger b) Reha-Träger	5.8
6.0	Diagnosemaßnahme (§ 112 Abs. 2 SGB III, § 49 Abs. 4 SGB IX)															6.0
6.1	Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Arbeitserprobung 38) und DIA AM	nicht vorgegeben	Klärung von Zweifelsfragen hinsichtlich der Eignung eines Menschen mit Behinderungen	ohne Abschluss	Einrichtung der beruflichen Rehabilitation 29)	ggf. ja 12)	nein	nein	ja	ja 39)	nein	a) Es besteht bei Zahlung von Arbeitsentgelt Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III). b) 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). c) 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). 22) 23)	a) Arbeitsentgelt b) 20 % der monatl. Bezugsgröße 25) ; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) c) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 15)	a) Betrieb b) Träger der Einrichtung 26) c) Reha-Träger 18)	a) Betrieb b) Träger der Einrichtung 34) c) Reha-Träger	6.1
7.0	Persönliches Budget (§ 29 SGB IX)															7.0
7.1	Persönliches Budget	Vertrag zwischen Maßnahmeträger und Budgetnehmer	individuell gestaltete Rehabilitationsmaßnahme	abhängig von Maßnahme	ausgesuchte Maßnahmeträger	ja 35)	ja 35)	ja 35)	ja 35)	ja 35)	ja 35)	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 (nach Maßgabe des § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), AIV (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn es sich um einen Jugendlichen handelt). 41) b) Bei einer Maßnahme in einer WfbM 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). 33) c) 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), 34) 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). 22) 23)	a) 20 % der monatl. Bezugsgröße; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) 25) b) KV/PV: 20 % der monatl. Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), RV: 80 % der monatl. Bezugsgröße 36) c) 80 % des Übg-Bemessungsentgeltes 21)	a) Reha-Träger 40) b) Reha-Träger 40) b) Reha-Träger 18)	a) Reha-Träger b) Reha-Träger b) Reha-Träger	7.1

<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 % der Bezugsgröße (§ 18 SGB IV), wenn das Arbeitsentgelt (Ausbildungsvergütung) diesen Betrag unterschreitet (§ 162 Nr. 1 SGB VI, § 342 SGB III). Bei außerbetrieblicher Ausbildung das Arbeitsentgelt (in der RV ggf. auch unter 1 % der Bezugsgröße - § 162 Nr. 3a SGB VI</p> <p>4) Siehe §§ 56 Abs. 1 und 70 SGB III.</p> <p>5) Siehe § 144 SGB III.</p> <p>6) Siehe § 64 Abs. 1 Nr. 1, 65 Abs. 5 SGB IX und § 122 SGB III.</p> <p>7) Siehe § 64 Abs. 1 Nr. 1, 65 Abs. 5 SGB IX und §§ 119 bis 121 SGB III, § 20 SGB VI.</p> <p>8) Siehe §§ 136 bis 162 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 geschuldete Berufsausbildung zu vermitteln (§ 1 Abs. 5 BBiG).</p> <p>10) entfallen</p> <p>11) Die Versicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V besteht nur dann, wenn kein Arbeitsentgelt gewährt wird und 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) Die Zahlung eines Arbeitsentgeltes kommt nur dann in Betracht, wenn der Rehabilitand bei seinem ursprünglichen Betrieb angestellt bleibt, innerhalb des Betriebes für eine andere Position rehabilitiert werden kann und dabei sein Arbeitsentgelt weiter gezahlt bekommt.</p> <p>13) Bei Bezug von Übg bei betrieblicher Ausbildung mit Zahlung von Arbeitsentgelt 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, AlV nach § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III aufgrund der Beschäftigung zur Berufsausbildung.</p> <p>14) Siehe § 232a Abs. 1 Satz 1 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 § 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV i. V. m. § 249 Abs. 1 SGB V, § 58 Abs. 1 SGB XI, § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI und § 346 Abs. 1 SGB III.</p> <p>16a) § 251 Abs. 4c SGB V, § 168 Abs. 1 Nr. 3a SGB VI; analog für PV und AlV (siehe TOP 11 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 10./11.04.2002).</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) Eine außerbetriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildung von verselbständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen durchgeführt wird. Auszubildende, die im Rahmen eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, stehen nach § 5 Abs. 4a Satz 1 SGB V, § 1 Satz 1 Nr. 3a SGB VI und § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich.</p> <p>20) Versicherungspflicht bei einer betrieblichen Ausbildung mit Zahlung von Arbeitsentgelt und mit Förderung durch besondere Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben besteht in der: KV nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 SGB V; nach § 5 Abs. 6 Satz 1 SGB V geht die Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V vor, PV nach § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI folgt PV der KV RV nach § 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB VI; es geht die Versicherungspflicht vor, nach welcher die höheren Beiträge zu zahlen sind (Rundschreiben zu Entgeltersatzleistungen vom 03.12.2002, Abschnitt A III 1.3); es ist eine Vergleichsberechnung zwischen 20% der monatlichen Bezugsgröße und der Ausbildungsvergütung vorzunehmen AlV nach § 25 Abs. 1 Nr. 1 SGB III und § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III; nach § 26 Abs. 3 SGB III geht die Versicherungspflicht nach § 25 SGB III vor</p>	<p>21) Versicherungspflicht bei einer betrieblichen Ausbildung ohne Zahlung von Arbeitsentgelt und mit Förderung durch besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der: KV nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 6 SGB V; nach § 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V besteht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V keine Versicherungspflicht, wenn nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V eine Versicherungspflicht besteht PV nach § 20 Satz 1 SGB XI folgt KV RV nach § 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB VI; es geht die Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI vor, da danach die höheren Beiträge zu zahlen sind AlV nach § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III und § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III; nach § 26 Abs. 3 SGB III geht die Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III vor</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 Satz 1 Nr. 1 SGB VI beantragt werden. Beitrags- und melderechtlich besteht zwischen beiden Formen der Versicherungspflicht kein Unterschied.</p> <p>23) Trifft eine Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einer Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 2 oder 3 SGB VI zusammen, geht die Versicherungspflicht vor, nach der die höheren Beiträge zu zahlen sind. Für den Günstigkeitsvergleich ist auf die Verhältnisse bei Beginn der Versicherungskonkurrenz abzustellen (Rundschreiben zu Entgeltersatzleistungen vom 03.12.2002, Abschnitt B III 1.3).</p> <p>24) Siehe § 235 Abs. 1 Satz 5 SGB V, § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 162 Nr. 3 2. Alternative SGB VI.</p> <p>25) Siehe § 235 Abs. 1 Satz 5 SGB V, § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 162 Nr. 3 2. Alternative SGB VI und § 345 Nr. 1 SGB III.</p> <p>26) Siehe § 251 Abs. 1 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 (§§ 76 ff SGB III).</p> <p>29) Zu den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gehören alle Einrichtungen – ggf. auch Betriebe -, in denen Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben durchgeführt werden (Rundschreiben zum Arbeitsförderungs-Reformgesetz vom 19.11.1997, Abschnitt A I 1.2.1).</p> <p>30) entfallen</p> <p>31) Siehe § 251 Abs. 1 SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 168 Abs. 1 Nr. 3b SGB VI.</p> <p>32) Bei Bezug von Übg bei betrieblicher Ausbildung ohne Zahlung von Arbeitsentgelt besteht Versicherungspflicht in der KV nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 6 SGB V; nach § 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V besteht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V keine Versicherungspflicht, wenn nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V eine Versicherungspflicht besteht PV nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 und Nr. 6 SGB XI RV nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; es sind Beiträge nach beiden Versicherungspflichten zu zahlen AlV nach § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III aufgrund der Beschäftigung zur Berufsausbildung.</p> <p>33) Nicht versichert sind behinderte Menschen, die nicht in einer WfbM beschäftigt, sondern mangels "Werkstattfähigkeit" nur in einer der WfbM angegliederten "Tagesförderungsstätte" betreut werden (vgl. Urteil des BSG vom 10.9.1987 - 12 RK 42/86 -, SozR 5085 § 1 Nr. 4).</p> <p>34) Abweichend von § 251 Abs. 1 SGB V, § 59 SGB XI werden die Beiträge durch den Träger der Einrichtung gezahlt und ihm vom Träger der Rehabilitation erstattet (siehe TOP 8 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 8./9.11.1989).</p>	<p>35) Abhängig von der individuell geplanten und beschafften Maßnahme.</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 Trainingsmaßnahme nach § 45 SGB III für Menschen ohne Behinderungen. Eine solche Arbeitserprobung begründet kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Dagegen begründet die Probebeschäftigung (§ 46 SGB III) nach den für ein Beschäftigungsverhältnis maßgebenden Vorschriften grundsätzlich Versicherungspflicht (siehe TOP 2 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 6./7.12.1977, DOK 1978, 264; Die Beiträge 1978, 71).</p> <p>39) Siehe § 65 Abs. 3 SGB IX.</p> <p>40) Die Beiträge zur Sozialversicherung werden direkt von der Bundesagentur für Arbeit als Träger der Rehabilitation gezahlt (siehe TOP 8 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 25./26.09.2008).</p> <p>41) Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III besteht Versicherungspflicht nur dann, wenn es sich um einen Jugendlichen handelt. Der Begriff des Jugendlichen stellt dabei nicht auf das Alter ab. Vielmehr handelt es sich um Personen, die erstmals an einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation teilnehmen. Des Weiteren dürfen sie noch keine Erwerbsbiografie mit Versicherungspflichtzeiten vorweisen können. Aus diesem Grund kann ein Übg-Bezieher kein Jugendlicher sein.</p> <p>Zurück zur Seite: 1, 2, 3, 4, 5, 6</p>
--	---	---

Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungsrechtliche Beurteilung

0.0	Reha-Leistung	Besch. verhält- nis	Arbeits- entgelt 1) 2) 3)	Über- gangs- geld 4)	Versicherungsrecht- liche Beurteilung	Bemessungs- grundlage	Tragung der Beiträge	Beitragszahlung/ Meldepflicht	0.0	
0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	0.1	
1.0	Berufliche Aus- und Weiterbildung (§ 49 Abs. 3 SGB IX)									1.0
1.1	Betriebliche Aus- und Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf 6)	ja	nein	ja	a) Wird kein ArE gezahlt , besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V) 7) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI) 7) RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) 2) 8) Alv (§ 25 Abs. 1 SGB III) 2)	a) in der KV und PV 80 v.H. des ÜG-BME 10) in der RV 1 v.H. der Bezugsgröße (= ArE) 3) und 80 v.H. des ÜG-BME y 11) in der Alv 1 v.H. der Bezugsgröße (= ArE) 3)	a) in der KV und PV Reha-Träger allein 16) in der RV AG (Betrieb) allein aus ArE 18) und Reha-Träger 20) in der Alv AG (Betrieb) allein 21)	a) in der KV und PV Reha-Träger 24) in der RV Betrieb 25) und Reha-Träger 25) 26) in der Alv Betrieb 27)	1.1	
		ja	ja	ja	b) Wird ArE gezahlt , besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) 9) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI) 9) RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) 8) Alv (§ 25 Abs. 1 SGB III)	b) in der KV und PV ArE 12) und 80 v.H. des ÜG-BME, abzgl. des beitragspfl. ArE 13) 14) in der RV ArE, mind. jedoch 1 v.H. der Bezugsgröße 3), und 80 v.H. des ÜG-BME, abzgl. 80 v.H. des beitragspfl. ArE 11) in der Alv ArE, mind. jedoch 1 v.H. der Bezugsgröße 3)	b) in der KV, PV und RV AG (Betrieb) und Versicherter, AG jedoch allein, wenn ArE mtl. nicht mehr als 325 EUR 15) 18) 21), und Reha-Träger 16), in der Alv AG (Betrieb) und Versicherter 22), AG jedoch allein, wenn ArE mtl. nicht mehr als 325 EUR 21)	b) in der KV, PV und RV Betrieb 24) und Reha-Träger 24) 25) 26) in der Alv Betrieb 27)		

0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	0.1
1.2	Außerbetriebliche Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (vgl. § 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX)	nein	nein	ja	Versicherungspflicht besteht 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 keine Versicherungspflicht	in der KV, PV und RV 80 v.H. des ÜG-BME 10) 11) in der Alv entfällt	in der KV, PV und RV Reha-Träger allein 16) 20) in der Alv entfällt	in der KV, PV und RV Reha-Träger 24) 25) 26) in der Alv entfällt	1.2
1.3	Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung mit Berufsausbildungsvertrag nach dem BBiG (vgl. § 49 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX)	ja	ja (Ausbildungsvergütung)	ja	Versicherungspflicht besteht in der 28) KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Abs. 4a Satz 1 SGB V) 9) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI) 9) RV (§ 1 Satz 1 Nr. 3a und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) 8) Alv (§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III)	in der KV und PV ArE 12) 13) und 80 v.H. des ÜG-BME, abzgl. des beitragspfl. ArE 14) in der RV ArE 5) und 80 v.H. des ÜG-BME, abzgl. 80 v.H. des beitragspfl. ArE 11) in der Alv ArE, mind. jedoch 1 v.H. der Bezugsgröße 3)	in der KV, PV und RV außerbetriebliche Einrichtung 17) 19), und Reha-Träger 16) 18) in der Alv außerbetriebliche Einrichtung 23)	in der KV, PV und RV außerbetriebliche Einrichtung und Reha-Träger 24) 25) 26) in der Alv außerbetriebliche Einrichtung 27)	1.3
1.4	Sonstige außerbetriebliche Weiterbildung	nein	nein	ja	wie 1.2	wie 1.2	wie 1.2	wie 1.2	1.4
2.0	Trainingsmaßnahmen (§ 49 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX)								2.0
2.1	Trainingsmaßnahmen der Rentenversicherung i.S.v. § 46 SGB III, die zum Ziel haben, durch Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten die Arbeitsaufnahme erheblich zu erleichtern	nein	nein	ja	Versicherungspflicht besteht 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 keine Versicherungspflicht	in der KV, PV und RV 80 v.H. des ÜG-BME 10) 11) in der Alv entfällt	in der KV, PV und RV Reha-Träger allein 16) 20) in der Alv entfällt	in der KV, PV und RV Reha-Träger 24) 25) 26) in der Alv entfällt	2.1

0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	0.1
3.0	Berufsvorbereitung einschließlich Grundausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX)								3.0
3.1	Reha-Vorbereitungslehrgang (RVL)	nein	nein	ja	Versicherungspflicht besteht 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 keine Versicherungspflicht	in der KV, PV und RV 80 v.H. des ÜG-BME 10) 11) in der Alv entfällt	in der KV, PV und RV Reha-Träger allein 16) 20) in der Alv entfällt	in der KV, PV und RV Reha-Träger 24) 25) 26) in der Alv entfällt	3.1
3.2	Blindentechische und vergleichbare spezielle Grundausbildung, insbesondere für Blinde und Gehörlose	nein	nein	ja	wie 3.1	wie 3.1	wie 3.1	wie 3.1	3.2
4.0	Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen gemäß § 219 (§§ 56 , 57 SGB IX) und anderen Leistungsanbietern nach § 60 SGB IX								4.0
4.1	Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 57 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX)	nein	nein	i.d.R. ja 40)	Versicherungspflicht besteht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 oder Nr. 7 SGB V) 38) PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 oder Nr. 7 SGB XI) 38) RV § 3 Satz 1 Nr. 3 oder § 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a) SGB VI) 39) Alv keine Versicherungspflicht	in der KV und PV bei vorrangiger VP nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V/§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI = 80 v.H. d. ÜG-BME 10) ; bei vorrangiger VP nach § 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V/§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB XI = 20 v.H. der Bezugsgröße 31) in der RV bei vorrangiger VP nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI 11) = 80 v.H. des ÜG-BME; bei vorrangiger VP nach § 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a SGB VI = 80 v.H. der Bezugsgröße 32) in der Alv entfällt	in der KV, PV und RV bei vorrangiger VP nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V/§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI = der RV-Träger allein 16) 20) bei vorrangiger VP nach § 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V/§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB XI und § 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a SGB VI = der Träger der Werkstatt/des Leistungsanbieters allein 33) 34) in der Alv entfällt	in der KV, PV und RV bei vorrangiger VP nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V/§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI = der RV-Träger 16) 26) bei vorrangiger VP nach § 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V/§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB XI und § 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a) SGB VI = der Träger der Werkstatt/Leistungsanbieter s 24) 25) in der Alv entfällt	4.1

0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	0.1
5.0	Verfahren zur Auswahl der Leistungen (§ 49 Abs. 4 SGB IX)								5.0
5.1	Abklärung der beruflichen Eignung und Arbeitserprobung - Verwaltungsverfahren (§ 49 Abs. 4 Satz 2 SGB IX)	nein ja ja ja	nein nein ja (geringeres ArE) ja (ungekürztes ArE)	nein 41) ja 41) ja 41) nein 41)	in der KV und PV besteht grundsätzlich Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI 29) . Bei gleichzeitiger Zahlung von geringerem ArE und ÜG ist die Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI nachrangig gegenüber der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI 35) . in der RV besteht bei Zahlung von ÜG grundsätzlich Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI. Bei gleichzeitiger Zahlung von geringerem ArE und ÜG besteht Mehrfachversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) 8) . in der Alv besteht keine Versicherungspflicht aufgrund der Abklärung der beruflichen Eignung bzw. Arbeitserprobung. Es kann jedoch Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III als Arbeitnehmer bestehen, wenn ArE gezahlt wird.	in der KV und PV bei Zahlung nur von ÜG: 80 v.H. des ÜG-BME 10) , bei Zahlung von ÜG und geringerem ArE: 80 v.H. des ÜG-BME abzgl. ArE 14) ohne Zuzahlung von ÜG: 20 v.H. der Bezugsgröße 30) in der RV bei Zahlung nur von ÜG: 80 v.H. des ÜG-BME, bei Zahlung von ÜG und ArE: das beitragspflichtige ArE und 80 v.H. des ÜG-BME abzgl. 80 v.H. des beitragspflichtigen ArE 11) in der Alv bei Zahlung nur von ÜG: entfällt, bei Zahlung von ÜG und ArE: nur das ArE 36)	in der KV, PV und RV bei Zahlung nur von ÜG: der Reha-Träger 16) 20) , bei Zahlung von ÜG und ArE: Reha-Träger aus ÜG und AG und Versicherter aus ArE 16) 20) 37) in der Alv bei Zahlung nur von ÜG: entfällt, bei Zahlung von ÜG und ArE: AG und Versicherter aus ArE 22)	in der KV, PV und RV bei Zahlung nur von ÜG: der Reha-Träger 19) 20) 24) 25) 26) , bei Zahlung von ÜG und ArE: der Reha-Träger und der AG 24) 25) 26) in der Alv bei Zahlung nur von ÜG: entfällt, bei Zahlung von ÜG und ArE: der AG aus ArE 27)	5.1

0.1	a	b	c	d	e	f	g	h	0.1
6.0	Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung (§ 55 SGB IX)								6.0
6.1	Individuelle betriebliche Qualifizierung ohne Abschluss (§ 49 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX)	nein	nein	ja	Versicherungspflicht besteht 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 oder § 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) 39) Alv keine Versicherungspflicht	80 v.H.d. ÜG-BME bzw. 20 v.H. der Bezugsgröße 10) 11) 30) 42) ; in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 SGB V)	Reha-Träger	Reha-Träger	6.1

Anmerkungen:

- 1) Siehe §§ 14 und 17 SGB IV.
- 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).
- 3) Bei Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, werden bei der Beitragsberechnung folgende Mindestarbeitsentgelte bzw. beitragspflichtige Einnahmen zugrunde gelegt:
 KV/PV kein Mindestarbeitsentgelt, weil keine Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 SGB XI besteht (Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI hat gem. § 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V Vorrang)
 RV/Alv 1 v.H. der Bezugsgröße (§ 18 SGB IV), wenn das Arbeitsentgelt (Ausbildungsvergütung) diesen Betrag unterschreitet oder kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (§ 162 Nr. 1 SGB VI, § 342 SGB III).
- 4) Siehe §§ 65 ff SGB IX in Verb. mit § 20 SGB VI
- 5) Siehe § 162 Nr. 3a SGB VI
- 6) 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 BBiG).
- 7) Die Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI hat Vorrang vor der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 SGB XI (vgl. § 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V).
- 8) Mehrfachversicherung, kein Günstigkeitsvergleich nach § 3 Satz 5 SGB VI

- 9) Die Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI hat Vorrang vor der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI (vgl. § 5 Abs. 6 Satz 1 SGB V).
- 10) Siehe § 235 Abs. 1 Satz 1 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI
- 11) Siehe § 166 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI
- 12) Siehe § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI
- 13) Siehe § 226 Abs. 1 Satz 3 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI
- 14) Siehe § 235 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI
- 15) Siehe § 249 Abs. 1 SGB V, § 58 Abs. 1 SGB XI
- 16) Siehe § 251 Abs. 1 SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- 17) Siehe § 251 Abs. 4c SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- 18) Siehe § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI
- 19) Siehe § 168 Abs. 1 Nr. 3a SGB VI
- 20) Siehe § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b SGB VI
- 21) Siehe § 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV
- 22) Siehe § 346 Abs. 1 SGB III
- 23) Siehe § 346 Abs. 1 Satz 2 SGB III
- 24) Siehe §§ 252 Satz 1, 253 SGB V, § 60 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- 25) Siehe §§ 173, 174 Abs. 1, 176 Abs. 3 Satz 2 SGB VI
- 26) Die Beiträge gelten gem. § 176 Abs. 3 Satz 1 SGB VI als gezahlt.
- 27) Siehe § 348 Abs. 1 SGB III
- 28) Eine außerbetriebliche Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildung von verselbständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen durchgeführt wird. Auszubildende, die im Rahmen eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, stehen nach § 5 Abs. 4a SGB V, § 1 Satz 1 Nr. 3a SGB VI und § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich.

- 29) Die Versicherungspflicht in der KV und PV wegen Teilnahme an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben hängt nicht von der Zahlung von Übergangsgeld ab.
- 30) Siehe § 235 Abs. 1 Satz 5 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI
- 31) Siehe § 235 Abs. 3 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI
- 32) Siehe § 162 Nr. 2 SGB VI
- 33) Siehe § 251 Abs. 2 Nr. 2 SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- 34) Siehe § 168 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI
- 35) Siehe § 5 Abs. 6 Satz 1 SGB V
- 36) Siehe § 342 SGB III
- 37) Siehe § 249 Abs. 1 SGB V
- 38) Die Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V/§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI hat gegenüber der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V/§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB XI Vorrang, wenn aus dem Übergangsgeld der höhere Beitrag zu zahlen ist (vgl. § 5 Abs. 6 Satz 2 SGB V; Konkurrenzregelung gilt entsprechend für die Pflegeversicherung).
- 39) Voraussetzung für den Eintritt von Versicherungspflicht ist der Bezug von Übergangsgeld. Die Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI ist gegenüber der Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a) bzw. Nr. 3 SGB VI vorrangig, wenn aus dem Übergangsgeld der höhere Beitrag zu zahlen ist (vgl. § 3 Satz 5 SGB VI).
- 40) Bezieher von Invalidenrente ohne eigene Beitragsleistung haben keinen Anspruch auf Übergangsgeld. Für sie besteht nur Versicherungspflicht in der KV und PV. Beiträge sind nach einer Beitragsbemessungsgrundlage i.H.v. 20 v.H. der Bezugsgröße zu berechnen.
- 41) Anspruch auf Übergangsgeld besteht für den Zeitraum, in dem die berufliche Eignung abgeklärt oder eine berufliche Arbeitserprobung durchgeführt wird und der Versicherte wegen dieser Teilnahme aus einer Beschäftigung kein oder nur ein geringeres Arbeitsentgelt erhält (§ 65 Abs. 3 Satz 1 SGB IX).
- 42) Siehe § 162 Nr. 3 SGB VI

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

7. Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung;
hier: Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes
-

Mit dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17.08.2017 (BGBl. I S. 3214) soll die möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden. Hierfür sind insbesondere im Arbeits- und Steuerrecht Neuregelungen vorgesehen.

Für die steuerrechtliche Behandlung der Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung werden zukünftig die Höchstbeträge für steuerfreie Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen (bisher 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung - BBG - zuzüglich 1.800 EUR für Neuzusagen) zu einem einheitlichen Freibetrag in Höhe von 8 % der BBG zusammengefasst (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). Die Regelung zur steuerfreien Behandlung der aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung gezahlten Arbeitgeberbeiträge wird ebenfalls geändert (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG) und eine steuerfreie Nachzahlungsmöglichkeit von Arbeitgeberbeiträgen für Zeiten der ruhenden Beschäftigung geschaffen (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG). Der beitragsrechtliche Freibetrag für nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreie Arbeitgeberbeiträge bleibt unverändert in Höhe von 4 % der BBG bestehen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).

Arbeitgeber werden zudem zukünftig verpflichtet, im Falle einer Entgeltumwandlung zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung einen Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung in Höhe von 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zugunsten des Beschäftigten zu zahlen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen (§§ 1a Abs. 1a und 23 Abs. 2 BetrAVG).

Darüber hinaus kann zukünftig durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine verpflichtende Entgeltumwandlung geregelt werden, die der einzelne Arbeitnehmer aber ablehnen kann (sog. „Opting-Out“- bzw. „Optionsmodelle“ nach § 20 Abs. 2 BetrAVG).

Des Weiteren wird ein steuerliches Fördermodell für Geringverdiener eingeführt. Arbeitgeber erhalten für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern einen Förderbetrag (§ 100 EStG). Für die Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung der Geringverdiener wird zudem eine eigenständige Regelung der Steuerfreiheit geschaffen, die sich nicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG auswirkt (§ 100 Abs. 6 EStG).

Im Betriebsrentengesetz wird zudem die Möglichkeit eröffnet, durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage durchzuführen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG). Die Zusage des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung beschränkt sich dabei auf die Zahlung der Beiträge. Die Leistungsansprüche richten sich hingegen ausschließlich gegen den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung und sind an die Vermögensentwicklung dieser Einrichtungen gekoppelt, ohne Mindest- bzw. Garantieleistungen vorzusehen. Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll tarifvertraglich ein zusätzlicher Sicherheitsbeitrag des Arbeitgebers vereinbart werden (§ 23 Abs. 1 BetrAVG).

Außerdem werden Leistungen aus einer „riestergeförderten“ betrieblichen Altersversorgung mit Leistungen der „riestergeförderten“ privaten Altersversorgung gleichgestellt und von der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung für Versorgungsbezüge ausgenommen (§ 229 SGB V).

Aufgrund der sich aus den arbeits- und steuerrechtlichen Neuregelungen zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung ergebenden Änderungen wird das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 25.09.2008 überarbeitet, sobald das aktualisierte BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung vorliegt.

Der Überarbeitung werden die folgenden Ausführungen zugrunde gelegt werden:

1. Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung

Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind ab 01.01.2018 nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG bis zu 8 % der BBG steuerfrei. Im Gegenzug entfällt der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 EUR (für nach dem 31.12.2004 erfolgte Versorgungszusagen, sog. Neuzusagen). Zudem wird zukünftig die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 (für vor dem 01.01.2005 erfolgte Versorgungszusagen, sog. Altzusagen) auf den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet (§ 52 Abs. 4 Satz 14 EStG).

Der beitragsrechtliche Freibetrag für nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreie Arbeitgeberbeiträge bleibt unverändert in Höhe von 4 % der BBG bestehen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV).

Aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung gezahlte Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind zukünftig nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG steuerfrei, soweit sie 4 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre der Beschäftigung, allerdings nunmehr mit höchstens zehn Kalenderjahren, nicht übersteigen. Eine Anrechnung der im laufenden und den vorherigen sechs Kalenderjahren nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beiträge erfolgt nicht mehr. Zudem besteht zukünftig die Möglichkeit, Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG für Zeiten steuerfrei nachzuzahlen, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruhte und im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (z. B. aufgrund einer Entsendung, einer Elternzeit oder eines Sabbaticals). Die steuerfreie Nachzahlung ist bis zu 8 % der BBG vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen die Beschäftigung ruhte, maximal 10 Kalenderjahre, möglich. Die Nachzahlung ist nur für volle Kalenderjahre einer ruhenden Beschäftigung möglich. Eine Anrechnung bereits zuvor in der Beschäftigung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei geleistete Beiträge erfolgt nicht.

Diese zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge werden jedoch nicht von der Beitragspflicht ausgenommen, da sich die Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen

chen Altersversorgung weiterhin auf die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beträge beschränkt, sofern sie 4 % der BBG nicht übersteigen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).

2. Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber zukünftig 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§§ 1a Abs. 1a bzw. 23 Abs. 2 BetrAVG). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts (z. B. bei Arbeitsentgelten nah an der BBG oder bei Arbeitnehmern, die nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind) ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt ab 01.01.2018 für betriebliche Altersversorgung, die in Form der reinen Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG vereinbart wird. Für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung tritt die Verpflichtung – vorbehaltlich einer anderslautenden tarifvertraglichen Regelung nach § 19 Abs. 1 BetrAVG – ab 01.01.2019 in Kraft, wobei sie für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 01.01.2022 gilt (§ 26a BetrAVG in der Fassung ab 01.01.2019).

Der Arbeitgeberzuschuss ist bei Neuzusagen steuerfrei, sofern er zusammen mit den übrigen Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung 8 % der BBG nicht übersteigt (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). In der Sozialversicherung ist der Arbeitgeberzuschuss beitragsfrei, sofern insgesamt der für die Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV maßgebende Höchstbetrag (4 % der BBG) nicht überschritten wird. Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung für eine Altzusage, die nach § 40b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 pauschal besteuert wird, besteht Beitragsfreiheit, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls hiernach pauschal versteuert wird (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV).

3. Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener

Arbeitgeber, die zukünftig Beiträge für eine kapitalgedeckte betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener nach § 100 EStG zahlen, erhalten hierfür einen Förderbetrag, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Beschäftigten entnommen werden kann. Übersteigt der Förderbetrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag vom Finanzamt erstattet (§ 100 Abs. 1 EStG).

Der Förderbetrag wird gezahlt, wenn u. a. der

- Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen bzw. (bei Teilzeitbeschäftigten oder geringfügig Beschäftigten) pauschal besteuerten Arbeitslohn bezieht,
- Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240 EUR zahlt und
- laufende monatliche Arbeitslohn 2.200 EUR nicht übersteigt (§ 100 Abs. 3 EStG).

Der Förderbetrag beträgt 30 % des Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, maximal 144 EUR im Kalenderjahr. Wurde für den Beschäftigten bereits 2016 ein Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt, ist der Förderbetrag auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitgeber darüber hinaus zahlt, um eine Entlastung des Arbeitgebers ohne Vorteil für den Beschäftigten zu vermeiden (§ 100 Abs. 2 EStG).

Der dem Förderbetrag zugrunde liegende Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners ist nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480 EUR nicht übersteigt. Die Steuerfreiheit dieses Arbeitgeberbeitrages wird nicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG angerechnet. Der Arbeitgeber könnte demnach zusätzlich über 480 EUR hinaus steuerfreie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners bis zu 8 % der BBG zahlen.

In der Sozialversicherung ist der geförderte Arbeitgeberbeitrag für den Geringverdiener beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV). Bei dem Förderbetrag handelt es sich nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten. Beitragspflicht besteht dafür daher nicht.

4. Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG

Für die neue Zusageform der betrieblichen Altersversorgung als reine Beitragszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) soll als Ausgleich für den Wegfall der Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung im Tarifvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitgeber einen Sicherheitsbeitrag zahlt (§ 23 Abs. 1 BetrAVG). Der Sicherheitsbeitrag kann dazu genutzt werden, die Versorgungsleistung (Betriebsrente) etwa dadurch zusätzlich abzusichern, dass die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage realisiert; im Rahmen eines kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.

Der Sicherheitsbeitrag ist nach § 3 Nr. 63a EStG steuerfrei, soweit er nicht unmittelbar dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet wird. Bei diesen Beiträgen handelt es sich daher nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung liegt nicht vor. Werden Sicherheitsbeiträge hingegen nicht lediglich für die zusätzliche Absicherung der reinen Beitragszusage gezahlt, sondern dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet, gelten die allgemeinen steuer- und beitragsrechtlichen Regelungen für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung.

5. Beitragspflicht von Versorgungsbezügen

Renten der betrieblichen Altersversorgung sind als Versorgungsbezüge beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung (§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V). Dies galt bisher auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die aus Beiträgen resultieren, für die nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG zugunsten der sog. Riesterförderung (§ 10a/Abschnitt XI EStG) auf die Steuerfreiheit verzichtet wurde.

Ab 01.01.2018 werden Leistungen, die aus einer „riestergeförderten“ betrieblichen Altersversorgung (Leistungen aus Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 EStG) resultieren, von den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen nach § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V ausgenommen. Dies gilt auch in allen laufenden Leistungsfällen.

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen
Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

8. Erstattung von Beiträgen, die auf Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst gezahlt worden sind
-

Nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreie Zuwendungen des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht zuzurechnen und damit im Ergebnis beitragsfrei. Da Eigenbeiträge des Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG bis zum Jahr 2010 als nicht vom Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG erfasst angesehen wurden, sind diese Beiträge auch dann als steuerpflichtig und demzufolge beitragspflichtig bewertet worden, wenn sie vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführt worden sind.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte mit Urteil vom 09.12.2010 - VI R 57/08 – (USK 2010-214) entschieden, dass diese Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer, die in dem Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers an eine kapitalgedeckte Pensionskasse enthalten sind, ebenfalls als Arbeitgeberbeiträge nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei sind. Die Finanzverwaltung ist dem Urteil gefolgt. Sie hat darauf hingewiesen, dass in den Fällen, in denen eine Förderung der betrieblichen Altersversorgung nach § 10a EStG/Abschnitt XI EStG (sog. „Riester“-Förderung) die steuerpflichtige Behandlung der Eigenbeiträge der Arbeitnehmer voraussetzt, die Möglichkeit des Verzichts auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG besteht (vgl. BMF-Schreiben vom 25.11.2011 - IV C 5 - S 2333/11/10003).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten die Auswirkungen der BFH-Rechtsprechung auf das Beitragsrecht der Sozialversicherung anlässlich der Besprechungen über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23./24.11.2011 und 14./15.11.2012 erörtert (vgl. Punkt 15 bzw. Punkt 2 der jeweiligen Niederschrift) und Folgendes festgelegt:

- Die Eigenbeiträge des Arbeitnehmers, die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei behandelt werden, sind vom Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV erfasst und daher dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht zuzurechnen.
- Verzichtet der Arbeitnehmer nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG auf die Steuerfreiheit der Beiträge zugunsten der sog. „Riester“-Förderung, können die Eigenbeiträge des Arbeitnehmers nicht beitragsfrei behandelt werden.
- Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge am Gesamtversicherungsbeitrag an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung sind vorrangig nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und beitragsfrei und schränken insofern den Umfang der Steuerfreiheit der Eigenbeiträge des Arbeitnehmers im Rahmen der Ausschöpfung der Höchstbeträge des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG ein.
- Die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer für die Jahre 2011 und 2012, die bei Inanspruchnahme der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG im Rahmen des Lohnsteuerabzugs steuerfrei behandelt wurden, durften in diesem Rahmen auch von der Beitragspflicht in der Sozialversicherung ausgenommen werden. Sofern Arbeitgeber trotz lohnsteuerfreier Behandlung die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer weiterhin der Beitragspflicht unterworfen hatten, waren die darauf entfallenden Beiträge als zu Unrecht gezahlte Beiträge nach § 26 Abs. 2 SGB IV zu erstatten.
- Eine Beitragserstattung für vor 2011 steuer- und beitragspflichtig abgerechnete Eigenbeiträge der Arbeitnehmer wurde ausgeschlossen, da aufgrund deren tatsächlich lohnsteuerpflichtiger Behandlung auch Beitragspflicht angenommen wurde. Dies sollte selbst dann gelten, wenn die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG nachträglich vom Arbeitnehmer im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung geltend gemacht wurde.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 23.05.2017 - B 12 KR 6/16 R – (USK 2017-27) der Auffassung widersprochen, dass die vor 2011 steuerpflichtig abgerechneten Eigenbeiträge der Arbeitnehmer beitragspflichtig waren. Für die Beitragsfreiheit kam es nach Ansicht des BSG im streitbefangenen Zeitraum vielmehr darauf an, dass die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer nach der BFH-Rechtsprechung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei waren, ohne dass ergänzend darauf abzustellen ist, ob der Arbeitgeber die entsprechenden Zuwendungen auch tatsächlich lohnsteuerfrei belassen hat. Erst mit der durch das 5. SGB IV-ÄndG zum 22.04.2015 wirksam werdenden Änderung des § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV wird neben der materiellen Steuerfreiheit für die Beitragsfreiheit zusätzlich verlangt, dass der Arbeitgeber die Zuwendungen tatsächlich lohnsteuerfrei abrechnet.

Sofern auf die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Eigenanteile der Arbeitnehmer zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung in Zeiten vor 2011 Gesamtsozialversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, können diese Beiträge als zu Unrecht gezahlte Beiträge im Rahmen des § 26 Abs. 2 SGB IV erstattet werden. Im Umgang mit Erstattungsanträgen finden die gemeinsamen Grundsätze für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung vom 21.11.2006 Anwendung. Darüber hinaus sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1. Die Beiträge sind nur dann zu Unrecht gezahlt worden, wenn sie nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei waren. Dies ist nicht der Fall, wenn
 - a) aufgrund der Eigenbeiträge des Arbeitnehmers die sog. „Riester“-Förderung in Anspruch genommen wurde, die die Steuerpflicht der Beiträge bzw. den Verzicht auf deren Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG voraussetzt oder
 - b) die vorrangig rein arbeitgeberfinanzierten Beiträge am Gesamtversicherungsbeitrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuer- und beitragsfrei gestellt wurden und der Steuer- und Beitragsfreibetrag in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung ausgeschöpft wurde oder den Umfang der Steuer- und Beitragsfreiheit der Eigenbeiträge des Arbeitnehmers einschränkt hat.

Diesbezüglich hat der Arbeitgeber im Erstattungsverfahren zu bescheinigen (auch formlos möglich), dass nach seinem Kenntnisstand die „Riester“-Förderung nicht in Anspruch genommen wurde. Auf eine weitere Bescheinigung der Versorgungseinrichtung, dass kein Zulagenantrag nach § 89 EStG gestellt wurde, sollte im Regelfall verzichtet werden. Des Weiteren hat der Arbeitgeber zu erklären, dass durch die vorrangige Berücksichtigung rein arbeitgeberfinanzierter Beiträge die Steuer- und Beitragsfreiheit nicht bereits ausgeschöpft wurde.

2. Erstattungsanträge, die der Einzugsstelle bereits vorliegen, insbesondere die in den Jahren 2011 und 2012 gestellten Anträge, sind von der Einzugsstelle nur hinsichtlich der zu Unrecht gezahlten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu bearbeiten. Für die Bearbeitung der Anträge hinsichtlich der Erstattung zu Unrecht gezahlter Rentenversicherungsbeiträge ist der Rentenversicherungsträger, hinsichtlich der Erstattung zu Unrecht gezahlter Arbeitslosenversicherungsbeiträge ist die Agentur für Arbeit zuständig. Die Erstattungsanträge sind daher entsprechend weiterzuleiten.

3. Erstattungsanträge, die erst nach Bekanntwerden des Urteils des BSG vom 23.05.2017 bei den Einzugsstellen gestellt worden sind oder (noch) gestellt werden, sind hinsichtlich der Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung unter Hinweis auf die Verjährung des Erstattungsanspruchs (§ 27 Abs. 2 SGB IV) abschlägig zu bescheiden. In aller Regel dürfte kein Anlass bestehen, die Einrede der Verjährung in diesen Fällen nicht geltend zu machen. Für die Bearbeitung der Anträge hinsichtlich der Erstattung zu Unrecht gezahlter Rentenversicherungsbeiträge ist der Rentenversicherungsträger, hinsichtlich der Erstattung zu Unrecht gezahlter Arbeitslosenversicherungsbeiträge ist die Agentur für Arbeit zuständig. Die Erstattungsanträge sind daher entsprechend weiterzuleiten.