

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung geringfügig entlohnter Nebenbeschäftigungen
von Beamten

- 314.10 S/314.11 -

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und § 27 Abs. 1 Nr. 1 SGB III sind Beamte unter den dort genannten Voraussetzungen in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, daß in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Während sich die Versicherungsfreiheit von Beamten in der Renten- und Arbeitslosenversicherung nur auf das eigentliche Beamtenverhältnis erstreckt, besteht in der Kranken- und Pflegeversicherung über § 6 Abs. 3 SGB V auch für alle neben dem Beamtenverhältnis ausgeübten Beschäftigungen Versicherungsfreiheit.

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt eine geringfügig entlohnte und damit nach § 7 Satz 1 erster Halbsatz SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz Nr. 1 SGB VI und § 27 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB III kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungsfreie Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 630 DM nicht übersteigt. Dabei sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sowie für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Die Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kommt nach ausdrücklicher Bestimmung in § 7 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI allerdings nur in Betracht, wenn die nicht geringfügige Beschäftigung Versicherungspflicht begründet. In diesen Fällen besteht dann auch in der geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht. Im übrigen hat der Arbeitgeber einer geringfügig ent-

lohnnten Beschäftigung nach § 249b Satz 1 SGB V sowie nach § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen, wobei der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nur dann anfällt, wenn der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

Übt ein Beamter neben seinem Beamtenverhältnis eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, ist diese nach § 7 Satz 1 erster Halbsatz SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz Nr. 1 SGB VI und § 27 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB III in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Der Arbeitgeber des geringfügig entlohnnten Beschäftigten hat den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung nach § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI und, sofern der Beamte in der gesetzlichen Krankenversicherung (freiwillig) versichert ist, den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nach § 249b Satz 1 SGB V zu zahlen. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnnten Beschäftigung mit der Beamtenbeschäftigung scheidet aus, da § 7 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI eine solche Zusammenrechnung nur mit einer versicherungspflichtigen Beschäftigung vorsieht.

Sofern ein Beamter neben seinem Beamtenverhältnis mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt, sind diese für die Beurteilung der Geringfügigkeit zusammenzurechnen. Wird durch eine solche Zusammenrechnung die Zeit- oder Arbeitsentgeltgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV überschritten, besteht in beiden neben dem Beamtenverhältnis ausgeübten Beschäftigungen Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung mit jeweils individueller Beitragszahlung zu diesen Versicherungszweigen. In der Kranken- und Pflegeversicherung bleiben hingegen beide Beschäftigungen über § 6 Abs. 3 SGB V versicherungsfrei; pauschale Beiträge zur Krankenversicherung fallen nicht an, weil es sich infolge der Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen nicht um geringfügig entlohnte Beschäftigungen handelt.

Übt ein Beamter neben seinem Beamtenverhältnis eine nicht geringfügige und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, besteht aufgrund der nicht geringfügigen Beschäftigung Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Damit findet in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI eine Zusammenrechnung der nicht geringfügigen Beschäftigung mit der geringfügig entlohnnten Beschäftigung statt, so daß auch die geringfügig entlohnte Beschäftigung rentenversicherungspflichtig ist und individuelle Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen sind. In der Ar-

beitslosenversicherung bleibt die geringfügig entlohnte Beschäftigung hingegen nach § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III versicherungsfrei. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht hinsichtlich der nicht geringfügigen Beschäftigung über § 6 Abs. 3 SGB V Versicherungsfreiheit, so daß eine Zusammenrechnung der nicht geringfügigen Beschäftigung mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 7 Satz 2 SGB V ausscheidet. Der Arbeitgeber der geringfügig entlohnten Beschäftigung hat allerdings, sofern der Beamte in der gesetzlichen Krankenversicherung (freiwillig) versichert ist, den Pauschalbeitrag nach § 249b Satz 1 SGB V zu zahlen.

Beispiele			
Fall	Art der Beschäftigung	Personengruppen-schlüssel	Beitragsgruppen-schlüssel
1 bis 3	Hauptbeschäftigung als Beamter (freiwillig krankenversichert und damit versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung)	-	-
1	Nebenbeschäftigung als Buchhalter wöchentlich 8 Stunden/ monatlich 600 DM	109	6 6 0 2
2	Nebenbeschäftigung A als Programmierer wöchentlich 6 Stunden/monatlich 400 DM	101	0 2 1 2
	Nebenbeschäftigung B als Buchhalter wöchentlich 5 Stunden/ monatlich 300 DM	101	0 2 1 2
3	Nebenbeschäftigung A als Buchhalter wöchentlich 8 Stunden/ monatlich 700 DM	101	0 2 1 2
	Nebenbeschäftigung B als Fahrer wöchentlich 4 Stunden/ monatlich 300 DM	101	6 1 0 2

In den vorstehenden Beispielfällen ist für den Beamten eine freiwillige Krankenversicherung unterstellt worden, so daß Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung besteht. Da der Beamte Anspruch auf Beihilfe hat, zahlt er nach § 55 Abs. 1 Satz 2 SGB XI Beiträge zur Pflegeversicherung nach dem halben Beitragssatz (Beitragsgruppenschlüssel

“2”). Die Arbeitgeber der Nebenbeschäftigung brauchen keine Beiträge zur Pflegeversicherung zu zahlen.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

2. Rentenversicherungsrechtliche Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigungen von Mitgliedern berufsständischer Versorgungswerke, die nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind

- 101.292/314.10 S -

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt eine geringfügig entlohnte und damit nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz Nr. 1 SGB VI rentenversicherungsfreie Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 630 DM nicht übersteigt. Auf diese Rentenversicherungsfreiheit kann der geringfügig Beschäftigte allerdings nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten, so daß Rentenversicherungspflicht eintritt. Dieser Verzicht hat bei den nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreiten Mitgliedern berufsständischer Versorgungswerke allerdings zur Folge, daß die Befreiung nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI wieder greift, sofern die geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Beruf ausgeübt wird, für den die Befreiung gilt. Handelt es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung hingegen um eine berufs fremde Beschäftigung, besteht im Falle des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Arbeiter bzw. der Angestellten.

Nach § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI hat der Arbeitgeber u. a. für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die von der Rentenversicherungspflicht befreit sind, einen Beitragsanteil in Höhe von 12 v.H. des Arbeitsentgelts zu tragen. Diesen Beitragsanteil erhält - je nachdem, ob es sich um eine Arbeiterbeschäftigung oder um eine Angestelltenbeschäftigung handelt - die jeweilige Landesversicherungsanstalt oder die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, und zwar auch dann, wenn es sich bei dem geringfügig Beschäftigten um ein Mitglied eines berufsständischen Versorgungswerks handelt und die geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Beruf ausgeübt wird, für den eine Befreiung nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI erfolgt ist. Sofern der geringfügig Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit

verzichtet hat, muß der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI einen Beitragsanteil von 12 v.H. und der Arbeitnehmer einen Beitragsanteil von derzeit 7,5 v.H. des Arbeitsentgelts tragen. Im Falle des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit sind die Rentenversicherungsbeiträge,

- sofern es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung um eine berufsfremde Beschäftigung handelt, (über die Krankenkasse) an die jeweilige Landesversicherungsanstalt bzw. die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,
- sofern es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung um eine nicht berufsfremde Beschäftigung handelt, an das berufsständische Versorgungswerk

zu zahlen.

Beispiele			
Fall	Art der Beschäftigung	Personengruppen-schlüssel	Beitragsgruppen-schlüssel
1 bis 3	Hauptbeschäftigung als Apothekerin wöchentlich 30 Stunden/monatlich 5000 DM Befreiung von der RV nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI	101	1 0 1 1
1	berufsfremde Nebenbeschäftigung als Angestellte oder Nebenbeschäftigung als Apothekerin wöchentlich 8 Stunden/monatlich 400 DM kein Verzicht auf RV-freiheit	109	1 6 0 1
2	Nebenbeschäftigung als Apothekerin bei Verzicht auf die RV-freiheit wöchentlich 8 Stunden/monatlich 400 DM	101	1 0 0 1
3	berufsfremde Nebenbeschäftigung als Angestellte bei Verzicht auf die RV-freiheit wöchentlich 8 Stunden/monatlich 400 DM	109	1 2 0 1

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

3. Berücksichtigung von steuerfreien Aufwandsentschädigungen bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für die versicherungsrechtliche Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigten

- 314.10 S/314.11/390.4 -

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt eine geringfügig entlohnte und damit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfreie Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 630 DM nicht übersteigt. Arbeitsentgelt sind nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen gehören nach ausdrücklicher Bestimmung in Satz 2 des § 14 Abs. 1 SGB IV nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Nach § 3 Nr. 26 EStG sind Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit, für nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 2400 DM im Kalenderjahr steuerfrei, wobei es für die Steuerfreiheit nicht darauf ankommt, daß die Vergütungen ausdrücklich als Aufwandsentschädigungen deklariert werden. In der Praxis sind Meinungsverschiedenheiten darüber aufgetreten, ob der steuerfreie Jahresbetrag von 2400 DM pro rata (d. h. monatlich mit 200 DM) oder en bloc (z. B. jeweils zum Jahresbeginn) beim regelmäßigen Arbeitsentgelt im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV berücksichtigt werden kann.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer ist der steuerliche Freibetrag in der Sozialversicherung in der gleichen Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht. Die Besprechungsteilnehmer empfehlen allerdings, daß bei Beschäftigungen, die das ganze Kalenderjahr über andauern, im Interesse einer kontinuierlichen versicherungsrechtlichen Beurteilung als Aufwandsentschädigung ein Betrag von monatlich 200 DM in Abzug gebracht werden sollte. Eine andere Handhabung (z. B. sofortige Ausschöpfung des Steuerfreibetrags zu Beginn des Kalenderjahrs) könnte dazu führen, daß die ersten Monate eines Kalenderjahrs nicht mit Arbeitsentgelt belegt wären und somit keine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegen würde und u. U. nach Ausschöpfung des Steuerfreibetrags Versicherungspflicht eintreten könnte; hinzu kommt, daß bei einer derartigen Fallgestaltung jeweils Ab- und Anmeldungen sowie gegebenenfalls Stornierungen und Neu-Meldungen vorzunehmen wären.

Bei Aufnahme oder Beendigung einer Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahrs kann monatlich ein entsprechend höherer Betrag als Aufwandsentschädigung berücksichtigt werden. Dies gilt bei Beendigung der Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahrs jedoch nur dann, wenn das Ende der Beschäftigung (von vornherein) feststeht, und bei Beginn einer Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahrs nur insoweit, als der Steuerfreibetrag noch nicht ausgeschöpft ist. Sofern eine auf Dauer angelegte Beschäftigung im Laufe des Kalenderjahrs beendet wird und der Steuerfreibetrag noch nicht verbraucht ist, wird durch eine (rückwirkende) volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrags die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung hierdurch nicht berührt.

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

4. Versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen
während des Bezugs von Ausgleichsgeld nach dem FELEG

- 314.10 S/374.0 -

Die Bezieher von Ausgleichsgeld nach dem FELEG werden in der Rentenversicherung und in der allgemeinen Krankenversicherung wie Arbeitnehmer behandelt; der Bezug von Ausgleichsgeld gilt als Bezug von Arbeitsentgelt (§ 15 Abs. 1, 3 und 4 FELEG). Demgegenüber gilt der Bezug von Ausgleichsgeld hinsichtlich der landwirtschaftlichen Krankenversicherung als Bezug einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit nach dem ALG (§ 14 Abs. 4 FELEG). Näheres über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, die Mitgliedschaft und Krankenkassenzuständigkeit in der Kranken- und Pflegeversicherung, die Zuständigkeit in der Rentenversicherung, die Fälligkeit der Beiträge, das Meldeverfahren, die Kranken- und Pflegeversicherung bei den landwirtschaftlichen Krankenkassen und Pflegekassen sowie die Versicherungskonkurrenz zwischen allgemeiner/knappschaftlicher und landwirtschaftlicher Krankenversicherung enthalten die vom Gesamtverband der landwirtschaftlichen Alterskassen, vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und von den Spitzenverbänden der Krankenkassen und der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen Grundsätze zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Beurteilung in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung vom 25. September 1996.

Die Beurteilung der Frage, welche versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen eintreten, wenn ein Bezieher von Ausgleichsgeld nach dem FELEG eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnimmt, hängt nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer von dem Versicherungsverhältnis aufgrund des Bezugs von Ausgleichsgeld ab:

- a) Pflichtversicherung in der Rentenversicherung sowie in der allgemeinen Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

Der Bezug von Ausgleichsgeld gilt als Bezug von Arbeitsentgelt (§ 15 Abs. 3 und 4 FELEG). Ausgehend von der Zielsetzung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI bzw. § 7 Satz 2 SGB V führt die Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Ausgleichsgeld nach dem FELEG zur Versicherungspflicht der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Aus der Krankenversicherungspflicht folgt die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

- b) Freiwillige Versicherung in der allgemeinen Krankenversicherung

Üben freiwillig krankenversicherte Bezieher von Ausgleichsgeld eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, findet § 249b Satz 1 SGB V Anwendung; der Arbeitgeber hat aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung den pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung zu zahlen.

- c) Altenteilerversicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung

Üben in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung nach § 14 Abs. 4 FELEG versicherungspflichtige Bezieher von Ausgleichsgeld eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, findet § 48 Abs. 6 KVLG 1989 Anwendung; der Arbeitgeber hat aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung den pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung zu zahlen.

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

5. Versicherungsfreiheit von Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und ähnlichen Personen nach § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V bzw. § 27 Abs. 1 Nr. 4 SGB III
-

- 131.211/314.35 -

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V sowie § 27 Abs. 1 Nr. 4 SGB III sind satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und ähnliche Personen kranken- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie sich überwiegend aus religiösen oder sittlichen Beweggründen mit Krankenpflege, Unterricht oder anderen gemeinnützigen Tätigkeiten beschäftigen und nicht mehr als freien Unterhalt oder ein geringes Arbeitsentgelt beziehen, das nur zur Bestreitung der unmittelbaren Lebensbedürfnisse an Wohnung, Verpflegung, Kleidung und dergleichen ausreicht. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, daß in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Wenn auch die Vorschrift des § 6 Abs. 1 Nr. 7 SGB V sowie die des § 27 Abs. 1 Nr. 4 SGB III entweder nur freien Unterhalt oder nur ein geringes Arbeitsentgelt zulassen, bestehen nach Ansicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung keine Bedenken, Versicherungsfreiheit auch dann noch anzuerkennen, wenn neben dem freien Unterhalt ein geringfügiges Taschengeld gezahlt wird; als geringfügig gilt dabei ein Betrag bis zu einem Einundzwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße (vgl. Gemeinsames Rundschreiben vom 21.11.1988 zum Gesundheits-Reformgesetz, Ausführungen unter A II 8 Abs. 2, und Gemeinsames Rundschreiben vom 19.11.1997 zum Arbeitsförderungs-Reformgesetz, Ausführungen unter A I 2.5). Ein Einundzwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße beläuft sich für das Kalenderjahr 1999 in den alten Bundesländern auf 210 DM und in den neuen Bundesländern auf 176,67 DM.

Nachdem die Arbeitsentgeltgrenze für die Versicherungsfreiheit geringfügig entlohnter Beschäftigten mit Wirkung vom 1. April 1999 für die alten und für die neuen Bundesländer einheitlich auf monatlich 630 DM festgeschrieben worden ist, stellt sich die Frage, ob die Arbeitsentgeltgrenze für die Versicherungsfreiheit von Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und ähnlichen Personen weiterhin an die Bezugsgröße gekoppelt werden soll. Die Besprechungsteilnehmer verneinen diese Frage; sie sind der Meinung, daß vom 1. April 1999 an neben dem freien Unterhalt sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern einheitlich ein Taschengeld bis zur Höhe von 210 DM monatlich als unschädlich für die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung angesehen werden sollte. Ein höheres Taschengeld neben dem freien Unterhalt kann allerdings dann noch zur Versicherungsfreiheit führen, wenn die Genossenschaft bzw. Gemeinschaft ihren Mitgliedern nur deshalb höhere Barbezüge zahlt, damit diese hiervon die Kosten für Kleidung, Schuhe und dergleichen bestreiten können.

Veröffentlichung: ja

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

6. Versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügig bzw. kurzzeitig beschäftigten
Heimarbeitern;
hier: Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit
-

- 131.216/314.11 -

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV in der bis zum 31. März 1999 geltenden Fassung lag eine geringfügig entlohnte und damit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfreie Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wurde und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße oder - bei höherem Arbeitsentgelt - ein Sechstel des Gesamteinkommens nicht überschritt. Vom 1. April 1999 an liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 630 DM nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsregelungen gelten - wie in der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21./22. August 1979 (Punkt 6 der Niederschrift¹) festgestellt wurde - uneingeschränkt auch für Heimarbeiter. Darüber hinaus bleiben Heimarbeiter nach § 27 Abs. 5 SGB III arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie während der Zeit eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe eine mehr als geringfügige, aber weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben.

¹ DOK 1979 S. 948

Bei Heimarbeitern ist hinsichtlich der Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit zwar grundsätzlich von der Arbeitszeit auszugehen, die sich aus der Natur der Sache ergibt. Da die Feststellung der von Heimarbeitern objektiv zu leistenden Arbeitsstunden aber erhebliche Schwierigkeiten bereitet, hatten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung empfohlen, aus dem Arbeitsentgelt der Heimarbeiter auf die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden zu schließen (vgl. Punkt 7 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 3./4./5.11.1980² sowie Punkt 3 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 25./26.10.1984³), d. h., bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße sollte eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden angenommen werden.

Nachdem die Arbeitsentgeltgrenze für die Versicherungsfreiheit geringfügig entlohnter Beschäftigungen mit Wirkung vom 1. April 1999 für die alten und für die neuen Bundesländer einheitlich auf 630 DM festgeschrieben worden ist, muß nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer auch bei Heimarbeitern für die Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit von einem einheitlichen monatlichen Grenzwert in den alten und in den neuen Bundesländern ausgegangen werden. Demzufolge sollte (vom 1.4.1999 an) sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 630 DM eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden unterstellt werden.

Bei Heimarbeitern, für die ein Mindeststundenentgelt festgesetzt ist, muß im Hinblick auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 11. Juni 1992 - 12 RK 32/90 - (USK 9280) die wöchentliche Arbeitszeit dagegen weiterhin aus dem Mindeststundenentgelt - ohne die arbeitszeitunabhängigen Zeitzuschläge (Heimarbeiterzuschlag, Urlaubsvergütung, Feiertagsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen) - abgeleitet werden (vgl. Punkt 2 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 18./19.10.1993⁴). Das Monatsarbeitsentgelt ohne die arbeitszeitunab-

² DOK 1981 S. 233

³ DOK 1985 S. 242

⁴ DOK 1994 S. 63

hängigen Zuschläge (Monatsgrenzwert), von dem an eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden angenommen werden kann, ist mithin auch künftig wie folgt zu ermitteln:

$$\frac{\text{Mindeststundenentgelt x 15 x 13}}{3} = \text{Monatsgrenzwert}$$

Wird der Monatsgrenzwert unterschritten, kann eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden unterstellt werden.

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

7. Berechnung des Aufstockungsbetrags in den Fällen des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI

- 314.10 S/425.1 -

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt eine geringfügig entlohnte und damit nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz Nr. 1 SGB VI rentenversicherungsfreie Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 630 DM nicht übersteigt. Auf diese Rentenversicherungsfreiheit kann der geringfügig Beschäftigte allerdings nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten, so daß Rentenversicherungspflicht eintritt.

Im Falle des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit ist nach § 163 Abs. 8 SGB VI als beitragspflichtige Einnahme mindestens ein Betrag von monatlich 300 DM zugrunde zu legen. Dabei hat der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI einen Beitragsanteil von 12 v.H. des Arbeitsentgelts aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung zu tragen; der Restbeitrag ist vom Arbeitnehmer aufzubringen. Dies bedeutet, daß der Arbeitnehmer bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 300 DM den auf den Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung und der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 300 DM entfallenden Rentenversicherungsbeitrag in voller Höhe allein tragen muß. Fraglich ist, wie der vom Arbeitnehmer aufzubringende Beitragsanteil zu berechnen ist.

Die Zugrundelegung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 300 DM bedeutet, daß im Falle des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit und einem monatlichen Arbeitsentgelt von weniger als 300 DM bei dem derzeitigen Beitragssatz in der Ren-

tenversicherung von 19,5 v.H. ein monatlicher Mindestbeitrag von 58,50 DM zu zahlen ist. Von diesem Betrag ist der Beitragsanteil des Arbeitgebers nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI in Höhe von 12 v.H. des tatsächlichen Arbeitsentgelts aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung abzuziehen. Die Differenz ergibt sodann den Beitragsanteil, den der Arbeitnehmer nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI zu tragen hat.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

8. Beitragsrechtliche Behandlung von sogenannten Aktienoptionen

- 390.4 -

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind als Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung anzusehen, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Zum Arbeitsentgelt gehören demnach auch Vorteile, die dem Arbeitnehmer aus seinem Beschäftigungsverhältnis erwachsen, es sei denn, daß aufgrund der Regelungen der Arbeitsentgeltverordnung keine Zurechnung zum Arbeitsentgelt vorzunehmen ist.

Verschiedene Unternehmen räumen ihren Arbeitnehmern Optionsrechte zum späteren Erwerb von Unternehmensaktien zu einem Einkaufspreis ein, der nach den Zukunftserwartungen der am Markt beteiligten Kreise als attraktiv anzusehen ist. Dadurch erwachsen den Mitarbeitern dieser Unternehmen gegebenenfalls geldwerte Vorteile. Zu einem Zufluß des Vermögensvorteils im steuerrechtlichen Sinne kommt es aber erst bei Ausübung des Optionsrechts. Dabei ist es unerheblich, ob der Gewinn ausgezahlt oder wieder in Aktien angelegt wird. Somit wird im Monat der Auszahlung bzw. im Monat der Aktienübernahme der Wert steuerlich berücksichtigt (Zuflußprinzip). Dieses Prinzip gilt auch nach Austritt aus dem Beschäftigungsverhältnis. Fraglich ist, ob und gegebenenfalls wie sich ein geldwerter Vorteil aus dem Optionsrecht auf das Beitragsrecht der Sozialversicherung auswirkt.

In Anlehnung an die steuerrechtliche Behandlung erfolgt nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer auch für den Bereich der Sozialversicherung eine beitragsrechtliche Berücksichtigung des geldwerten Vorteils erst bei Ausübung der Option. Somit wird im

Monat der Auszahlung bzw. im Monat der Aktienübernahme der geldwerte Vorteil nicht nur steuerrechtlich, sondern auch beitragsrechtlich berücksichtigt. Dabei sind die Regelungen für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV) anzuwenden. Sofern der geldwerte Vorteil dem Arbeitnehmer erst nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses zufließt, ist er dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr zuzuordnen. Hat das Beschäftigungsverhältnis bereits im Vorjahr geendet, unterliegt der geldwerte Vorteil nur dann der Beitragspflicht, wenn er im ersten Quartal des Kalenderjahrs anfällt; er ist dann wiederum dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahrs zuzuordnen. Ein aufgrund einer Aktienoption nach dem 31. März zufließender geldwerter Vorteil ist mithin nicht beitragspflichtig.

Kann der geldwerte Vorteil aufgrund einer Aktienoption - wie oben beschrieben - nicht als Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung verarbeitet werden, bleibt er im übrigen auch dann beitragsfrei, wenn er nach dem Ausscheiden aus der Beschäftigung neben dem Bezug einer Betriebsrente zufließt. Der durch die Aktienoption erzielte geldwerte Vorteil stellt keinen Versorgungsbezug dar und kann demzufolge nicht zur Beitragsberechnung herangezogen werden.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA
am 26./27. Mai 1999

9. Gemeinsame Grundsätze für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vom 20. November 1997;
hier: Erstattung von Beiträgen bei ausländischem Rentenbezug
-

- 418 -

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit haben unter dem Datum vom 20. November 1997 "Gemeinsame Grundsätze für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung" herausgegeben. Nach Abschnitt 3.3.2 Buchst. a dieser Grundsätze ist der Rentenversicherungsträger für die Bearbeitung des Antrags auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Rentenversicherungsbeiträge zuständig, wenn "seit Beginn des Erstattungszeitraums Leistungen (Leistungen zur Rehabilitation oder Rente) beantragt, bewilligt oder gewährt worden sind; dies gilt nicht für Rentenversicherungsbeiträge, die für Zeiten nach Beginn der Vollrente wegen Alters gezahlt wurden". Nach Maßgabe des Abschnitts 3.3.1 der "Gemeinsamen Grundsätze" ergibt sich für die im zweiten Halbsatz des Buchstaben a genannten Fälle die Zuständigkeit der Einzugsstelle.

Bei Bezug einer deutschen Vollrente wegen Alters ist die Zuständigkeitsabgrenzung unproblematisch. Nicht geregelt ist hingegen die Zuständigkeit für die Bearbeitung eines Erstattungsantrags in Fällen, in denen eine Vollrente wegen Alters nach den Bestimmungen eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums bezogen wird. Artikel 14d Abs. 3 VO (EWG) Nr. 1408/71 stellt den mitgliedstaatlichen (Alters-)Rentenbezug dem nationalen (Alters-)Rentenbezug hinsichtlich des Nichtentstehens von Versicherungspflicht ausdrücklich gleich. Deutscherseits bedeutet dies, daß eine mitgliedstaatliche Vollrente wegen Alters ebenso zur Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI in der gesetzlichen

Rentenversicherung führt wie eine deutsche Vollrente wegen Alters. Der Bezieher der ausländischen Rente hat allerdings die Möglichkeit, Versicherungspflicht zu beantragen. Stellt er keinen Antrag auf Versicherungspflicht und werden trotz Versicherungsfreiheit Pflichtbeiträge gezahlt, so sind diese zu Unrecht entrichtet und zu erstatten.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten den Standpunkt, daß der Rentenversicherungsträger die Erstattung von zu Unrecht gezahlten Rentenversicherungsbeiträgen im Falle des Bezugs einer mitgliedstaatlichen Vollrente wegen Alters vornehmen sollte. Dies bietet sich schon deshalb an, weil der Bezug der mitgliedstaatlichen Vollrente wegen Alters und die damit gegebenenfalls verbundene irrtümliche Beitragszahlung in aller Regel erst während des deutschen Rentenverfahrens bekannt wird, so daß der Rentenversicherungsträger als erster hiervon erfährt. Die Gemeinsamen Grundsätze für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sollen bei nächster Gelegenheit entsprechend angepaßt werden.