

## Niederschrift

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

am 05./06.07.2005

	Seite
1. Gemeinsames Rundschreiben vom 26.03.2003 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; hier: Überarbeitung aufgrund der Auswirkungen des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl I S. 2954)	3
2. Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV für mitarbeitende Ehegatten/Lebenspartner, die Mitpächter des Betriebs sind	5
3. Zuständige Einzugsstelle nach § 28h Abs. 2 SGB IV bei erstmaliger versicherungsrechtlicher Beurteilung für zurückliegende Zeiten	7
4. Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts	9
5. Versicherungsrechtliche Beurteilung der von Personen aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ausgeübten Aushilfsbeschäftigungen; hier: Berücksichtigung mitgliedstaatlicher Zeiten	11
6. Arbeitslosenversicherungsrechtliche Beurteilung von Beschäftigungen, die neben dem Bezug von Arbeitslosengeld ausgeübt werden	13
7. Beitragsrechtliche Auswirkungen einer Umwandlung von Arbeitsentgelt bei Überlassung von Firmenfahrzeugen	17

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 05./06.07.2005

1. Gemeinsames Rundschreiben vom 26.03.2003 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit;  
hier: Überarbeitung aufgrund der Auswirkungen des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl I S. 2954)

---

- 311 SA -

Durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl I S. 2954) ist im Zuge der Neuregelung der leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit (§ 336 SGB III) das Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV erweitert worden. Aufgrund dieser Neuregelungen sind die Ausführungen zum Statusfeststellungsverfahren in dem von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter dem Datum vom 26.03.2003 herausgegebenen gemeinsamen Rundschreiben zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit zu überarbeiten. Darüber hinaus hat sich u. a. durch zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung die Notwendigkeit ergeben, den Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit (Anlage 4 zum gemeinsamen Rundschreiben) zu aktualisieren.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, das gemeinsame Rundschreiben vom 26.03.2003 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit aufgrund der durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt eingetretenen Änderungen zu aktualisieren und unter dem Datum vom 05.07.2005 neu bekannt zu geben. Außerdem verständigen sich die Besprechungsteilnehmer darauf, den Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit (Anlage 4 zum gemeinsamen Rundschreiben) um die Berufsgruppen Hebammen/Entbindungspfleger, Kirchenorganisten, Synchronsprecher und Verkaufsförderer zu erweitern. Darüber hinaus nehmen die Besprechungsteilnehmer im Hinblick auf die Ausführungen zu den Synchronsprechern in Anlage 4 des gemeinsamen Rundschreibens eine entsprechende Anpassung der Anlage 1 des gemeinsamen Rundschreibens (Abgrenzungskatalog für im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätige Personen) sowie eine Aktualisierung der Anlage 5 des gemeinsamen Rundschreibens (Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status) vor.

Die Neufassung des gemeinsamen Rundschreibens vom 05.07.2005 zu dem Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit liegt als Anlage bei. Dieses Rundschreiben löst das gemeinsame Rundschreiben vom 26.03.2003 ab.

Im Übrigen verständigen sich die Besprechungsteilnehmer darauf, nach der (geänderten) Rechtsauffassung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Synchronsprechern in der Anlage 4 des gemeinsamen Rundschreibens spätestens vom 01.10.2005 an zu verfahren.

Anlage [*hier nicht beigefügt; siehe unter Rundschreiben vom 05.07.2005 „Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht unter Berücksichtigung der Änderungen aufgrund des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“*]

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 05./06.07.2005

2. Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV für mitarbeitende Ehegatten/Lebenspartner, die Mitpächter des Betriebs sind
- 

- 131.10/312.92 -

Durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl I S. 2954) sowie die ergänzenden Regelungen des Gesetzes zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht (Verwaltungsvereinfachungsgesetz) vom 21.03.2005 (BGBl I S. 818) ist u. a. für mitarbeitende Ehegatten bzw. Lebenspartner nach dem Partnerschaftsgesetz mit Wirkung vom 01.01.2005 ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren (§ 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV) eingeführt worden, an dessen Ergebnis die Bundesagentur für Arbeit gebunden ist. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aus den Neuregelungen ergebenden Konsequenzen in den „Gemeinsamen Grundsätzen zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Bescheide in Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten/Lebenspartner und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung)“ vom 11.11.2004 dargestellt. Danach hat der Arbeitgeber Anmeldungen mit dem Abgabegrund „10“ mit dem Statuskennzeichen „1“ zu versehen, wenn es sich bei dem Arbeitnehmer um einen mitarbeitenden Ehegatten/Lebenspartner handelt. Wird in dem daraufhin von der Einzugsstelle versandten Feststellungsbogen eine der Fragen 3.2 bis 3.7 (mit Ausnahme der Frage 3.5) mit „ja“ beantwortet, leitet die Einzugsstelle den Feststellungsbogen an die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte weiter, die dann die Statusentscheidung trifft. In allen anderen Fällen ergibt sich die Zuständigkeit der Einzugsstelle.

In der Praxis sind Meinungsverschiedenheiten darüber aufgetreten, wer für die Statusentscheidung zuständig ist, wenn der Ehegatte/Lebenspartner Mitpächter des Betriebsgebäudes (z. B. Gasthof/Pension) ist. Die Besprechungsteilnehmer vertreten hierzu den Standpunkt, dass durch die Pacht bzw. Mitpacht eines Betriebsgebäudes kein Eigentum am Betriebsvermögen begründet wird und damit die Voraussetzungen für eine Mitunternehmerschaft fehlen, so dass die Frage 3.2 des Feststellungsbogens in derartigen Fällen mit „nein“ zu beantworten ist (vgl. auch Ziffer 3.5 des Feststellungsbogens). Dies bedeutet, dass

in den Fällen, in denen der Ehegatte/Lebenspartner Pächter bzw. Mitpächter des Betriebsgebäudes ist, nach der in der gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 11.11.2004 getroffenen Zuständigkeitsregelung die Einzugsstelle die Statusentscheidung zu treffen hat.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 05./06.07.2005

3. Zuständige Einzugsstelle nach § 28h Abs. 2 SGB IV bei erstmaliger versicherungsrechtlicher Beurteilung für zurückliegende Zeiten
- 

- 426.0 -

Nach § 28h Abs. 2 Satz 1 SGB IV entscheidet die Einzugsstelle über die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Zuständige Einzugsstelle ist nach § 28i SGB IV die Krankenkasse, von der die Krankenversicherung durchgeführt wird. Für Arbeitnehmer, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, werden die Beiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung an die Einzugsstelle gezahlt, die der Arbeitgeber in entsprechender Anwendung des § 175 Abs. 3 Satz 2 SGB V gewählt hat, d.h. an die Krankenkasse, von der zuletzt die Krankenversicherung durchgeführt wurde oder - mangels einer solchen - an die vom Arbeitgeber bestimmte Krankenkasse.

Insbesondere im Zusammenhang mit Anträgen auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist u.U. eine Entscheidung nach § 28h Abs. 2 Satz 1 SGB IV auch für zurückliegende Zeiten erforderlich, wenn seit Aufnahme der Beschäftigung die Beiträge in schlichtem Verwaltungshandeln lediglich entgegen genommen wurden. Meinungsverschiedenheiten bestehen darüber, welche Krankenkasse für die Entscheidung nach § 28h Abs. 2 Satz 1 SGB IV zuständig ist, wenn im Laufe der zu beurteilenden Beschäftigung die Krankenkassenmitgliedschaft gewechselt hat.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten die Auffassung, dass die Einzugsstelle eine Entscheidung nach § 28h Abs. 2 Satz 1 SGB IV jeweils nur für die Zeit treffen kann, in der sie den Arbeitnehmer als Mitglied geführt hat bzw. in der der Arbeitnehmer bei ihr gemeldet war. Sofern der Arbeitnehmer in der Zeit, für die eine versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen ist, bei mehreren Krankenkassen versichert bzw. gemeldet war, sollte die (zuerst) um eine versicherungsrechtliche Beurteilung angegangene Krankenkasse die anderen betroffenen Krankenkassen in den Entscheidungsprozess mit einbinden.

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 05./06.07.2005

4. Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts
- 

- 312.0/312.3 -

Das Bundessozialgericht hat in ständiger Rechtsprechung für den Fortbestand eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gefordert, dass einerseits der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft gegen die vereinbarte Vergütung dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt und andererseits der Arbeitgeber seine Dispositionsbefugnis bzw. Verfügungsgewalt gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. dessen Arbeitskraft rechtlich und tatsächlich ausübt (vgl. u. a. Urteile des Bundessozialgerichts vom 18.09.1973 - 12 RK 15/72 -, USK 73151, und vom 31.08.1976 - 12/3/12 RK 20/74 -, USK 7698). Während die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers und die Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers bei vorübergehenden Arbeitsunterbrechungen mit Entgeltzahlung - wie etwa bei bezahltem Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Falle der Arbeitsunfähigkeit - unzweifelhaft weiterhin vorhanden sind und damit auch von einem Weiterbestehen des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses auszugehen ist, schreibt § 7 Abs. 3 SGB IV ausdrücklich vor, dass ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend gilt, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt (z. B. bei unbezahltem Urlaub, Arbeitsbummelei, Streik oder Aussperrung) fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat.

Darüber hinaus wird von einem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausgegangen, wenn durch Arbeitsgerichtsurteil oder arbeitsgerichtlichen Vergleich (z. B. bei Umwandlung einer fristlosen in eine fristgerechte Kündigung) das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt nach dem letzten Arbeitstag festgelegt und dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung der tatsächlichen Arbeitsleistung das bisherige Arbeitsentgelt oder ein Teilarbeitsentgelt gezahlt wird; in diesen Fällen besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bis zu dem durch Urteil oder Vergleich festgesetzten Ende des Arbeitsverhältnisses fort (vgl. Punkt 11 der Niederschrift über die Besprechung

von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 05./06.06.1972<sup>1</sup>). Und schließlich besteht auch bei einer Insolvenz des Arbeitgebers für die von der Arbeit freigestellten und weiterhin dienstbereiten Arbeitnehmer das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens bis zum Ablauf der für das Arbeitsverhältnis maßgebenden gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist fort (vgl. u. a. Punkt 1 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 24./25./26.03.1976<sup>2</sup> und Punkt 1 der Niederschrift über die Besprechung von Fragen zum gemeinsamen Meldeverfahren am 29./30.10.1992<sup>3</sup>).

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer fehlt es indes an den zweiseitigen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn im gegenseitigen Einvernehmen unwiderruflich auf die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung verzichtet wird (z. B. durch einen Aufhebungsvertrag bzw. Abwicklungsvertrag). Die Besprechungsteilnehmer vertreten deshalb den Standpunkt, dass das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bei einer unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung mit dem letzten Arbeitstag endet, denn in diesen Fällen endet auf Seiten des Arbeitnehmers die Weisungsgebundenheit und auf Seiten des Arbeitgebers das Weisungsrecht. Dem steht nicht entgegen, dass dem Arbeitnehmer in diesen Fällen gleichwohl bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses das geschuldete Arbeitsentgelt fortgezahlt wird. In diesem Sinne hat sich auch das Bundessozialgericht in seinen - allerdings zur Sperrzeitenregelung in der Arbeitslosenversicherung ergangenen - Urteilen vom 25.04.2002 - B 11 AL 65/01 R - (BSG Bd. 89 S. 243 = SozR 3-4300 § 144 Nr. 8) und vom 18.12.2003 - B 11 AL 35/03 R - (BSG Bd. 92 S. 74 = SozR 4-4300 § 144 Nr. 6) geäußert.

---

<sup>1</sup> DOK 1972 S. 577

<sup>2</sup> DOK 1976 S. 630

<sup>3</sup> DOK 1993 S. 630

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 05./06.07.2005

5. Versicherungsrechtliche Beurteilung der von Personen aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ausgeübten Aushilfsbeschäftigungen;  
hier: Berücksichtigung mitgliedstaatlicher Zeiten
- 

- 314.12 -

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahrs auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 400 EUR im Monat übersteigt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.10.1960 - 3 RK 31/56 -, SozR Nr. 1 zu § 166 RVO).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich bereits mehrfach mit der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Saisonarbeitskräften (insbesondere von Osteuropäern) befasst. Anlässlich der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 06./07.05.1998 (vgl. Punkt 3 der Niederschrift<sup>1</sup>) wurde klargestellt, dass an die Feststellung der die Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen ausschließenden Berufsmäßigkeit für Beschäftigte aus dem Ausland keine strengeren Voraussetzungen als für inländische Arbeitnehmer geknüpft sind.

Keine Berufsmäßigkeit liegt insbesondere bei Beschäftigungen von Schülern, Studenten, Hausfrauen, Selbständigen oder während eines bezahlten Erholungsurlaubs vor. Dies gilt unabhängig von den wirtschaftlichen Verhältnissen im jeweiligen Heimatland des Beschäftigten. Ein so genanntes Abbummeln von Überstunden ist bezahltem Urlaub gleichzusetzen.

---

<sup>1</sup> WzS 1998 S. 229

Berufsmäßigkeit und damit Versicherungspflicht wird für die Saisonarbeitskräfte angenommen, wenn es sich um Arbeitslose handelt. Nimmt der ausländische Arbeitnehmer für die kurzfristige Beschäftigung in Deutschland (teilweise) unbezahlten Urlaub, liegt ebenfalls Berufsmäßigkeit vor. Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit scheidet daher von vornherein (d. h. auch während eines gegebenenfalls vorangegangenen bezahlten Urlaubs) aus.

Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahrs insgesamt mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage betragen. Dabei können nur solche Beschäftigungen berücksichtigt werden, in denen die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR überschritten wird.

Zum 01.05.2004 ist eine Reihe weiterer Staaten der Europäischen Union beigetreten. Seit diesem Zeitpunkt gelten auch für die Saisonarbeitskräfte aus diesen neuen EU-Mitgliedstaaten (u. a. Polen) die Vorschriften der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71. Diese Vorschriften regeln, welche Rechtsvorschriften in grenzüberschreitenden Fällen anzuwenden sind. Sie sehen als obersten Grundsatz vor, dass ein Arbeitnehmer in dem System nur eines Staates versichert ist. Sind Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat weiterhin beschäftigt, sind sie auch weiterhin dort versichert. Der Nachweis dieser Versicherung wird durch die Vorlage der Bescheinigung E 101 erbracht.

Übt ein ansonsten in einem EU-Mitgliedstaat Beschäftigter während eines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, gelten für ihn nach Artikel 13 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung dieser Aushilfsbeschäftigung sind nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer die Beschäftigungszeiten in anderen EU-Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit (vgl. Abschnitt B 2.2.3 der Geringfügigkeits-Richtlinien) ist allerdings die Höhe des in dem anderen EU-Mitgliedstaat erzielten Arbeitsentgelts unmaßgeblich.

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 05./06.07.2005

6. Arbeitslosenversicherungsrechtliche Beurteilung von Beschäftigungen, die neben dem Bezug von Arbeitslosengeld ausgeübt werden
- 

- 131.244 -

Nach § 27 Abs. 5 SGB III in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung waren Personen arbeitslosenversicherungsfrei, die während der Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bestand, eine mehr als geringfügige, aber weniger als 15 Wochenstunden umfassende Beschäftigung (kurzzeitige Beschäftigung) ausübten. Durch Artikel 1 Nr. 18 Buchst. b des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl I S. 2848) ist § 27 Abs. 5 SGB III dahin gehend geändert worden, dass mit Wirkung vom 01.01.2005 Personen arbeitslosenversicherungsfrei bleiben, die während einer Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, eine Beschäftigung ausüben. Abgesehen von dem Wegfall der Arbeitslosenhilfe ist also in § 27 Abs. 5 SGB III auch die Grenze von 15 Stunden gestrichen worden.

Die Besprechungsteilnehmer weisen darauf hin, dass die Streichung der 15-Stunden-Grenze in § 27 Abs. 5 SGB III nicht bedeutet, dass nunmehr jede neben dem Bezug von Arbeitslosengeld ausgeübte Beschäftigung arbeitslosenversicherungsfrei bleibt. Trotz des Wegfalls der 15-Stunden-Grenze in § 27 Abs. 5 SGB III zum 01.01.2005 hat sich an dem bis zum 31.12.2004 geltenden Recht faktisch nichts geändert, denn die Vorschrift des § 27 Abs. 5 SGB III ist im Zusammenhang mit den Leistungsvorschriften der Arbeitslosenversicherung (hier: § 119 SGB III) zu sehen. Im Übrigen ist für (zulässige) Beschäftigungen neben dem Bezug von Arbeitslosengeld der Begriff der kurzzeitigen Beschäftigung nicht mehr zu verwenden.

Die Vorschrift des § 27 Abs. 5 SGB III setzt für die Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung voraus, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Ein solcher Anspruch besteht aber nur dann, wenn u. a. Arbeitslosigkeit im Sinne des § 119 Abs. 1 SGB III vorliegt. Danach liegt Arbeitslosigkeit solange vor, als der Arbeitnehmer in keinem Beschäftigungsverhältnis steht (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Nach § 119 Abs. 3 SGB III schließt die Beschäf-

tigungslosigkeit die Ausübung einer Beschäftigung aber nicht aus, wenn die Arbeitszeit weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst. Gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer bleiben hierbei unberücksichtigt. Im Übrigen sind die Arbeitszeiten mehrerer nebeneinander ausgeübter Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Eine Abweichung von geringer Dauer im vorgenannten Sinne ist nur anzuerkennen, wenn die Abweichung bei einer befristeten Beschäftigung

- von mindestens vier Wochen nicht mehr als eine Woche,
- von mindestens acht Wochen nicht mehr als zwei zusammenhängende Wochen,
- von mindestens zwölf Wochen nicht mehr als drei zusammenhängenden Wochen

beträgt. Bei einer unbefristeten Beschäftigung liegt eine Abweichung von geringer Dauer nur vor, wenn die Abweichung nicht mehr als drei zusammenhängende Wochen umfasst.

Das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung grundsätzlich ohne Bedeutung. Allerdings ist das Nebeneinkommen u. U. nach den Maßgaben des § 141 SGB III auf das Arbeitslosengeld anzurechnen. Führt die Anrechnung des Nebeneinkommens dazu, dass wegen der Höhe des Anrechnungsbetrags kein auszahlendes Arbeitslosengeld verbleibt, besteht der Anspruch auf die Leistung aber gleichwohl weiterhin fort mit der Folge, dass auch in diesen Fällen Arbeitslosenversicherungsfreiheit nach § 27 Abs. 5 SGB III gegeben ist.

Beschäftigungslosigkeit im Sinne des § 119 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 Nr. 1 SGB III liegt hingegen nicht mehr vor, wenn die Zeitgrenze von 15 Stunden wöchentlich überschritten wird. Damit entfällt eine der Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld, so dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht mehr besteht und Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung nach § 27 Abs. 5 SGB III nicht mehr eintreten kann.

Eine Besonderheit ist bei Teilnehmern an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung zu beachten. Da die Leistung Unterhaltsgeld zum 01.01.2005 weggefallen ist, erhalten Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung künftig Arbeitslosengeld. Dabei können Fälle auftreten, in denen die Betriebe, die die berufliche Weiterbildung durchführen, eine „Ausbildungsvergütung“ gewähren. Die Arbeitszeit liegt in diesen Fällen in der Regel über 15 Stunden wöchentlich. Würde hier die oben genannte 15-Stunden-Regelung gelten, könnte ein von der Agentur für Arbeit für die Bildungsmaßnahme empfohlener Bezieher von Arbeitslosengeld (mit dem Ziel der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt) die Voraussetzungen für

den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht mehr erfüllen. Um das zu verhindern, wird über § 124a SGB III der Anspruch auf Arbeitslosengeld fingiert; der Anspruch auf Arbeitslosengeld wird gesichert mit der Folge, dass in diesen Fällen die Regelung des § 27 Abs. 5 SGB III greift und Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung eintritt.

- unbesetzt -

Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA  
über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs  
am 05./06.07.2005

7. Beitragsrechtliche Auswirkungen einer Umwandlung von Arbeitsentgelt bei Überlassung von Firmenfahrzeugen

---

- 390.4 -

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind Arbeitsentgelt 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. Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein (geleastes) Firmenfahrzeug (PKW) zur unentgeltlichen privaten Nutzung, so handelt es sich um einen Sachbezug, dessen geldwerter Vorteil Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV darstellt. Ergänzend hierzu schreibt § 6 Abs. 1 Satz 3 SachBezV vor, dass die in § 8 EStG enthaltenen steuerlichen Regelungen für die Bewertung von Sachbezügen im Sozialversicherungsrecht entsprechend anwendbar sind. Insoweit kann der geldwerte Vorteil für die private Nutzung eines Firmenfahrzeugs pauschal für jeden Monat mit 1 v. H. des auf volle 100 EUR abgerundeten Listenpreises angesetzt werden.

In der Praxis treten Fälle auf, in denen Arbeitgeber ihren außertariflichen Mitarbeitern die Möglichkeit anbieten, einen (geleasten) PKW zur dienstlichen und privaten Nutzung aus dem Arbeitsentgelt zu unterhalten. Nach Wahl eines PKW durch den Arbeitnehmer schließt der Arbeitgeber mit einer Leasinggesellschaft einen Leasingvertrag (Finanz-Leasingrate einschließlich Full-Service) ab. Anschließend trifft der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über eine Umwandlung des Arbeitsentgelts und über die Fahrzeugnutzung. Dabei setzt sich der umzuwandelnde Betrag aus der Full-Service-Leasingrate und der Rate für sonstige laufende Kosten (Benzin, Versicherungen, Steuer usw.) zusammen; die Addition beider Werte ergibt den Gesamtumwandlungsbetrag (= Nutzungsentgelt). Gleichzeitig wird der vom Arbeitnehmer zu versteuernde geldwerte Vorteil für die private Nutzung des PKW durch Anwendung der 1 v. H.-Regelung und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ermittelt.

Beispiel:

Bruttoarbeitsentgelt	5000,00 EUR
Nutzungsentgelt	682,82 EUR
geldwerter Vorteil	450,00 EUR

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer handelt es sich bei dem vom Arbeitnehmer zu zahlenden Nutzungsentgelt um einen Betrag, der im Nettobereich der Entgeltabrechnung berücksichtigt werden muss. Dies bedeutet, dass das Nutzungsentgelt entsprechend den steuerrechtlichen Regelungen (R 31 Abs. 9 Nr. 4 Satz 1 LStR 2005) lediglich den geldwerten Vorteil aus der privaten Nutzung des überlassenen Firmenfahrzeugs sowie für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mindert. Da das Nutzungsentgelt im vorstehenden Beispiel den geldwerten Vorteil übersteigt, ist dieser mit 0 EUR anzusetzen. Eine Minderung anderer Arbeitsentgeltbestandteile um den überschüssigen Betrag des Nutzungsentgelts - hier in Höhe von (682,82 EUR - 450 EUR =) 232,82 EUR - ist nicht zulässig.