

Niederschrift

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

am 18.03.2020
(schriftliches Abstimmungsverfahren)

	Seite
1. Überarbeitung der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer	3
2. Aktualisierung der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	5
3. Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV; hier: Wechsel der Krankenkasse	7
4. Beitragsrechtliche Beurteilung von Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte	9
5. Beitragsrechtliche Beurteilung einer pauschal besteuerten Überlassung oder Bezuschussung von Jobtickets; hier: Rückwirkende Regelung der pauschalierungsfähigen Besteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG	13

- 2 -

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

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

am 18.03.2020
(schriftliches Abstimmungsverfahren)

1. Überarbeitung der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer
-

Mit der gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer stehen Grundsätze zur Ausstrahlung und zur Einstrahlung nach innerstaatlich deutschem Recht (§§ 4 und 5 SGB IV) zur Verfügung. Die gemeinsame Verlautbarung richtet sich vordergründig an die mit der Umsetzung der Regelungen betroffenen Versicherungsträger und Arbeitgeber. Sie soll der Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung dienen.

Die gemeinsame Verlautbarung, die zuletzt unter dem Datum vom 18.11.2015 veröffentlicht wurde, war aufgrund von Hinweisen und Anregungen aus der Praxis zu überarbeiten. Dabei sind einige Ergänzungen, vor allem hinsichtlich der Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen, vorgenommen worden.

Verändert wurde in diesem Zusammenhang, dass die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber innerhalb eines Konzernverbundes künftig erst dann verloren geht, wenn das Arbeitsentgelt ganz oder überwiegend (bislang: ganz oder teilweise) an das im Ausland ansässige Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen wird. Darüber hinaus wird erstmals beschrieben, dass selbst bei Auslandseinsätzen von außerhalb Deutschlands wohnenden Personen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland im Einzelfall das Vorliegen einer Entsendung angenommen werden kann, wenn unter anderem eine anschließende Weiterbeschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland vorgesehen ist.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung kommen überein, die gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer in der überarbeiteten Fassung unter dem Datum vom 18.03.2020 neu bekanntzugeben. Die vorliegende gemeinsame Verlautbarung ersetzt die bisherige Fassung vom 18.11.2015.

In den Sachverhalten, in denen sich auf der Grundlage der überarbeiteten gemeinsamen Verlautbarung eine andere Beurteilung ergibt als vorher oder in denen bis dato von einem anderen Verständnis der Rechtslage ausgegangen werden durfte, wird aus Vertrauensschutzgründen die versicherungsrechtliche Beurteilung für die Dauer der Beschäftigung nicht beanstandet.

Anlage

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG, BERLIN

18. März 2020

Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer

Die §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 1 SGB IV regeln die versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern bei Entsendung in das Ausland (Ausstrahlung) und aus dem Ausland nach Deutschland (Einstrahlung). Sie bestimmen, ob Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsort und Beschäftigungsverhältnis sich im Voraus zeitlich befristet in zwei unterschiedlichen Staaten befinden, den deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht unterstehen. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen Sozialversicherungspflicht nach dem nationalen Recht des jeweils anderen beteiligten Staates besteht, ist nicht Bestandteil dieser gemeinsamen Verlautbarung.

Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sind vorrangig vor den Regelungen zur Ausstrahlung und Einstrahlung zu beachten (§ 6 SGB IV). Es handelt sich in erster Linie um die Regelungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und die bilateralen Sozialversicherungsabkommen, die Deutschland mit anderen Staaten getroffen hat. Diese Regelungen sind in ihrer Ausgestaltung nicht Bestandteil dieser gemeinsamen Verlautbarung. Sie werden nur in dem Rahmen erwähnt, wie es für das Gesamtverständnis der Aus- und Einstrahlungsregelungen der §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 1 SGB IV notwendig ist.

Für Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, gelten die Regelungen zur Ausstrahlung und Einstrahlung entsprechend (§§ 4 Abs. 2 und 5 Abs. 2 SGB IV). Näheres zu den Voraussetzungen einer Entsendung von Personen, die ihre selbstständige Tätigkeit zeitlich begrenzt außerhalb Deutschlands ausüben, ist jedoch nicht Bestandteil dieser gemeinsamen Verlautbarung.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stellen mit der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer Grundsätze zur Ausstrahlung und zur Einstrahlung nach innerstaatlich deutschem Recht zur Verfügung, die

der Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung dienen sollen. Die vorliegende gemeinsame Verlautbarung ersetzt die bisherige Fassung vom 18. November 2015. Im Rahmen der Überarbeitung, die im Wesentlichen auf Hinweise und Anregungen aus der Praxis zurückgeht, sind einige Ergänzungen, vor allem hinsichtlich der Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen, vorgenommen worden. Verändert wurde in diesem Zusammenhang, dass die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber innerhalb eines Konzernverbundes künftig erst dann verloren geht, wenn das Arbeitsentgelt ganz oder überwiegend (bisher: ganz oder teilweise) an das im Ausland ansässige Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen wird. Darüber hinaus wird erstmals beschrieben, dass selbst bei Auslandseinsätzen von außerhalb Deutschlands wohnenden Personen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland im Einzelfall unter bestimmten Voraussetzungen das Vorliegen einer Entsendung angenommen werden kann, wenn eine anschließende Weiterbeschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland vorgesehen ist.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1	Anwendungsbereich der Entsenderegelungen.....5
2	Vorrang anderer Regelungen und weiterer Anwendungsbereich der Entsenderegelungen...6
2.1	Über- und zwischenstaatliches Recht.....6
2.1.1	Sachlicher Geltungsbereich7
2.1.2	Persönlicher Geltungsbereich.....7
2.1.3	Gebietlicher Geltungsbereich.....9
2.2	Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage 10
2.3	innerdeutsche Entsendung 12
3	Entsendung im Sinne der Ausstrahlung..... 13
3.1	Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses .13
3.1.1	Merkmale für das Vorliegen eines in Deutschland (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses 15
3.1.2	Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland17
3.1.3	Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen..... 18
3.1.4	Entsendungen im Rahmen von Jugendfreiwilligendiensten22
3.2	Zeitliche Begrenzung der Entsendung.....23
3.2.1	Zeitliche Begrenzung im Voraus23
3.2.2	Zeitliche Begrenzung infolge der Eigenart der Beschäftigung.....24
3.2.3	Zeitliche Begrenzung durch vertragliche Regelung24
3.3	Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung.....25
3.4	Beendigung der Ausstrahlung.....25
3.4.1	Wechsel des Arbeitgebers26
3.4.2	Unterbrechung der Entsendung.....26
3.5	Beschäftigungsort26
3.6	Doppelversicherung27
3.7	Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung.....27
4	Entsendung im Sinne der Einstrahlung.....28
5	Entsendung auf Seeschiffe unter fremder Flagge29
5.1	Grundsatz.....29
5.2	Besonderheiten29
5.3	Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge29
5.3.1	Beschäftigung auf ausgeflaggten deutschen Schiffen.....30
5.3.2	Beschäftigung auf Schiffen unter der Flagge eines Staates, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts bzw. eines Abkommensstaates gelten..... 30
5.4	Beschäftigungsort von Seeleuten30
6	Beispiele.....31

Anlagen

Anlage 1 - Übersicht zu den Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde, und zum jeweiligen sachlichen Geltungsbereich des Abkommens

Anlage 2 - Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 Abs. 1 SGB IV)

Anlage 3 - Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV)

1 Anwendungsbereich der Entsenderegelungen

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung gelten nach § 3 Nr. 1 SGB IV grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches eine Beschäftigung tatsächlich ausüben (Beschäftigungsstaatprinzip). Als Ausnahmen von diesem Prinzip ordnet § 4 Abs. 1 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht auch für Personen an, die im Rahmen eines in Deutschland (dem Entsendestaat) bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Land außerhalb Deutschlands (dem Beschäftigungsstaat) entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Ausstrahlung). Für den umgekehrten Fall schließt § 5 Abs. 1 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht für Personen aus, die im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Deutschland entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Einstrahlung).

Die für die Ausstrahlung und Einstrahlung jeweils verlangten Voraussetzungen (Entsendung im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, zeitliche Begrenzung der Entsendung im Voraus) sind nach den gleichen Kriterien zu beurteilen. Im Rahmen dieser Beurteilung haben andere Kriterien, wie zum Beispiel die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers, der Sitz des Arbeitgebers, der Wohnort des Arbeitnehmers oder das Recht des Staates, dem der Arbeitsvertrag unterliegt, keine Bedeutung.

Die Vorschriften über die Ausstrahlung und Einstrahlung sind einheitlich für die Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung anzuwenden. Mittelbare Auswirkungen entfalten sie auch auf die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und die Insolvenzgeldumlage (vgl. Abschnitt 2.2). Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts (vgl. Abschnitt 2.1) sind vorrangig zu beachten (§ 6 SGB IV).

Für Arbeitnehmer, die gewöhnlich in Deutschland und daneben auch in einem anderen Staat arbeiten (entweder für den gleichen Arbeitgeber oder für unterschiedliche Arbeitgeber), ohne dass über- oder zwischenstaatliches Recht anzuwenden ist, gelten aufgrund des Beschäftigungsstaatprinzips (§ 3 Nr. 1 SGB IV) die Vorschriften über die Versicherungspflicht nur hinsichtlich der in Deutschland ausgeübten Beschäftigung. Hinsichtlich der Beschäftigung im anderen Staat gelten die Regelungen dieses Staates über soziale Sicherheit; ein dem euro-

päischen Gemeinschaftsrecht vergleichbarer Grundsatz, wonach ein Arbeitnehmer dem System der sozialen Sicherheit nur eines Staates unterworfen ist, besteht in diesen Fällen nicht.

2 Vorrang anderer Regelungen und weiterer Anwendungsbereich der Entsenderegelungen

2.1 Über- und zwischenstaatliches Recht

In § 6 SGB IV wird klargestellt, dass abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts unberührt bleiben, das heißt vorrangig zu beachten sind. Unter überstaatlichem Recht sind in erster Linie die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts für den Bereich der Sozialen Sicherheit und unter zwischenstaatlichem Recht in erster Linie die von der Bundesrepublik Deutschland mit anderen Staaten geschlossenen Sozialversicherungsabkommen zu verstehen.

Bei Entsendungen in oder aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz sind insbesondere

- der Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit,
- die Artikel 14 und 15 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 16.09.2009,
- der Beschluss Nr. A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zur Auslegung des Artikels 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 12.06.2009 und
- der von der Europäischen Kommission herausgegebene „Praktische Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz“

zu beachten.

Bei Entsendungen in oder aus einem Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, sind die Regelungen des jeweiligen Abkommens einschließlich etwaiger Protokolle bzw. Schlussprotokolle zum Abkommen vorrangig zu beachten.

Die §§ 4 und 5 SGB IV sind uneingeschränkt nur in solchen Fällen anzuwenden, in denen über- oder zwischenstaatliche Regelungen über das anzuwendende Versicherungsrecht (im Folgenden: Zuständigkeitsregelungen) nicht greifen. Dies ist der Fall, wenn es entsprechende Zuständigkeitsregelungen nicht gibt oder aber der sachliche, persönliche oder gebietliche Geltungsbereich der jeweiligen Zuständigkeitsregelung eingeschränkt ist. Soweit ein Abkommen nicht greift, weil beispielsweise die Krankenversicherung nicht von dessen sachlichem Geltungsbereich erfasst wird, sind insoweit die §§ 4 und 5 SGB IV anzuwenden. Dies kann für den betroffenen Entsendefall unterschiedliche Ergebnisse in den einzelnen Versicherungszweigen zur Folge haben (Beispiel 6.3 – Arbeitnehmer E).

2.1.1 Sachlicher Geltungsbereich

Von den Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts werden alle Zweige der Sozialversicherung erfasst, von den Sozialversicherungsabkommen dagegen in der Regel nur einzelne Versicherungszweige. Aus den Übersichten der Anlage 1 sind die Staaten, mit denen Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurden, und der jeweilige sachliche Geltungsbereich des Abkommens - differenziert nach Entsendungen aus Deutschland (Ausstrahlung) und nach Deutschland (Einstrahlung) – ersichtlich (Beispiel 6.3 – Arbeitnehmer E).

2.1.2 Persönlicher Geltungsbereich

a) Europäisches Gemeinschaftsrecht

Die Zuständigkeitsregelungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gelten für

- die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten. (Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern) – siehe Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 –,
- Staatenlose im Sinne des Abkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen sowie für Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention, die in einem EU-Mitgliedstaat wohnen – siehe Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 –,
- die Staatsangehörigen der EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen – siehe Beschluss Nr. 76/2011 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses –

- die Staatsangehörigen der Schweiz – siehe Artikel 1 Absatz 2 des Anhangs II Personenfreizügigkeitsabkommen –
- britische Staatsangehörige uneingeschränkt bis 31.12.2020 – siehe Artikel 126 des Abkommens über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft – sowie
- Drittstaatsangehörige, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat haben und in der Europäischen Union von einem grenzüberschreitenden Sachverhalt betroffen sind – siehe Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 (Beispiel 6.1 – Arbeitnehmer A).

Bei Entsendungen aus Deutschland nach Dänemark und aus Dänemark nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für Drittstaatsangehörige gilt. Aufgrund des Vorläufigen Europäischen Abkommens über Soziale Sicherheit ist ausschließlich für türkische Staatsangehörige das deutsch-dänische Abkommen über Soziale Sicherheit anwendbar, das Regelungen zur Kranken-, Renten-, Unfall und Arbeitslosenversicherung enthält. Für andere Drittstaatsangehörige gelten die §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 1 SGB IV.

Bei Entsendungen aus Deutschland in das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland (im Weiteren: Großbritannien) und aus Großbritannien nach Deutschland sind ab 01.01.2021 (Ende des in Artikel 126 des Austrittsabkommens festgelegten Übergangszeitraums: 31.12.2020) die Regelungen des Titels III des Austrittsabkommens (Artikel 30 ff.) zu beachten. Im Übrigen gilt in Bezug auf Großbritannien anstelle der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 für Drittstaatsangehörige. Diese schließt alle Zweige der sozialen Sicherheit ein.

Bei Entsendungen aus Deutschland nach Island, Liechtenstein und Norwegen sowie aus Island, Liechtenstein und Norwegen nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für Staatsangehörige der Schweiz und für Drittstaatsangehörige gilt.

Im Verhältnis zu Liechtenstein ist das deutsch-liechtensteinische Abkommen über Soziale Sicherheit zu beachten, das auch Staatsangehörige der Schweiz und Drittstaatsangehörige einschließt und Regelungen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zum Kindergeld enthält.

Bei Entsendungen aus Deutschland in die Schweiz und aus der Schweiz nach Deutschland ist zu beachten, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht für die Staatsangehörigen Islands, Liechtensteins und Norwegens sowie für Drittstaatsangehörige gilt. Insoweit ist das

deutsch-schweizerische Abkommen über Soziale Sicherheit, das Regelungen zur Kranken-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung sowie zum Kindergeld enthält, zu beachten.

b) Sozialversicherungsabkommen

Die Zuständigkeitsregelungen der Sozialversicherungsabkommen gelten in der Regel unabhängig von der Staatsangehörigkeit der betroffenen Person (Beispiel 6.1 – Arbeitnehmer B). Die Abkommen mit Marokko und Tunesien gelten hinsichtlich der Zuständigkeitsregelungen nur für deutsche und marokkanische bzw. deutsche und tunesische Staatsangehörige sowie für Flüchtlinge und Staatenlose.

2.1.3 Gebietlicher Geltungsbereich

a) Europäisches Gemeinschaftsrecht

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts gelten bei Entsendungen von Deutschland in einen anderen EU-Staat, einen EWR-Staat, die Schweiz und Großbritannien (bis 31.12.2020) bzw. aus einem dieser Staaten nach Deutschland, soweit der Beschäftigungsort vom gebietlichen Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts erfasst wird. Dabei sind folgende Besonderheiten hinsichtlich einzelner Staaten zu beachten:

Dänemark	Hoheitsgebiet des Königreichs Dänemark ohne die Färöer-Inseln und Grönland
Finnland	Hoheitsgebiet der Republik Finnland einschließlich der Åland-Inseln
Frankreich	Hoheitsgebiet der Republik Frankreich in Europa, Korsika sowie die überseeischen Departements Französisch-Guyana, Guadeloupe, Martinique, Mayotte, Réunion, Saint Barthelmy, Saint Martin; ohne die überseeischen Territorien (französische Gebiete in Australien und der Antarktis, Französisch-Polynesien, Neukaledonien, St. Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna); nicht erfasst werden das Fürstentum Monaco und Andorra
Großbritannien (bis 31.12.2020)	Hoheitsgebiet des Vereinigten Königreichs von Großbritannien und Nordirland in Europa (England, Schottland, Wales, Nordirland, Gibraltar), nicht erfasst werden die britischen Kanalinseln (Alderney, Brecqhou, Burhou, Casquets, E-créhous, Guernsey, Herm, Jersey, Jethou, Lihou, Minquiers, Sark), die Insel Man (für diese Insel gilt das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen) und das britische Hoheitsgebiet auf Zypern (Akrotiri, Dekelia).
Italien	Hoheitsgebiet der Republik Italien; nicht erfasst werden: Vatikanstaat und San Marino
Malta	Hoheitsgebiet der Republik Malta einschließlich der Insel Gozo

Versicherungsrechtliche Beurteilung entsandter Arbeitnehmer

Niederlande	Hoheitsgebiet des Königreichs der Niederlande; nicht erfasst werden die Niederländischen Antillen (Cúracao, Bonaire, Salsa, Sint Eústatius und der südliche Teil der Insel St. Maarten) sowie Aruba
Norwegen	Hoheitsgebiet des Königreichs Norwegen; nicht erfasst wird das Gebiet Svalbard (Spitzbergen und Bäreninsel)
Portugal	Hoheitsgebiet der portugiesischen Republik einschließlich Azoren (Corvo, Flores, Faial, Pico, S. Jorge, Terceira, Graciosa, S. Miguel, Formigas, Santa Maria) und Madeira (einschließlich Desertas, Selvagens, Porto Santo)
Spanien	Hoheitsgebiet des Königreichs Spanien einschließlich Balearen (Cabrera, Ibiza, Formentera, Mallorca und Menorca), Kanarische Inseln (Fuerteventura, Gran Canaria, El Hierro, La Gomera, La Palma, Lanzarote und Teneriffa) sowie die nordafrikanischen Provinzen Ceuta und Melilla; nicht erfasst werden das Protektorat Tétuan und Andorra.
Zypern	Hoheitsgebiet der Republik Zypern, also des südlichen Teils der Insel (außer Akrotiri und Dekelia – Hoheitsgebiet Großbritannien)

b) Sozialversicherungsabkommen

Die Sozialversicherungsabkommen gelten jeweils für das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland und das Hoheitsgebiet des betreffenden Vertragsstaates. Folgende Besonderheiten sind zu beachten:

In Bezug auf Kanada ist zu berücksichtigen, dass Deutschland mit der Provinz Québec eine Regierungsvereinbarung über Soziale Sicherheit getroffen hat, die bei Entsendungen nach bzw. aus Québec gegenüber dem Abkommen mit Kanada vorrangig anwendbar ist.

Das Abkommen mit China gilt nicht für die Sonderverwaltungsgebiete Hongkong und Macao.

Das Abkommen mit den USA gilt in den Bundesstaaten sowie für den Distrikt Columbia, den Freistaat Puerto Rico, die Jungferninseln, Guam, Amerikanisch-Samoa und den Bund der Nördlichen Marianen.

Das deutsch-israelische Abkommen über Soziale Sicherheit gilt nicht für den Gaza-Streifen, die Golan-Höhen, die West Bank sowie Ost-Jerusalem.

2.2 Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, Insolvenzgeldumlage

Die Regelungen zur Ausstrahlung und zur Einstrahlung entfalten mittelbare Rechtswirkung hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitsentgelte der entsandten Arbeitnehmer bei der Bemessung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie der Insolvenzgeldumlage.

Die Frage der Einbeziehung einzelner im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer bzw. ihrer Arbeitsentgelte in die Umlagepflicht nach dem AAG ist unter Berücksichtigung des mit dem AAG verfolgten Regelungszwecks eigenständig auszulegen. Dabei ist einerseits zu berücksichtigen, dass der Begriff des Arbeitnehmers im Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (U1-Verfahren) nicht nach sozialversicherungsrechtlichen, sondern nach arbeitsrechtlichen Kriterien abgegrenzt wird. Das schließt andererseits jedoch nicht aus, dass die für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis geltenden Kriterien, insbesondere im Falle der Entsendung, bei Anwendung des AAG entsprechend angelegt werden können. Im Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft (U2-Verfahren) ist seit dem 01.01.2018 ohnehin der Arbeitnehmerbegriff im Sinne der Sozialversicherung maßgeblich (Beispiel 6.20).

Der Arbeitnehmer- und Beschäftigungsbegriff im Kontext der Regelungen zur Insolvenzgeldumlage (§ 358 Abs. 2 Satz 2 SGB III) deckt sich mit dem Begriff des Arbeitnehmers bzw. der Beschäftigung in der Sozialversicherung. Mithin kann für die Bemessung der Insolvenzgeldumlage auf die Arbeitsentgelte der beschäftigten Arbeitnehmer zurückgegriffen werden, für die im Falle einer Entsendung nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung gelten. Sind nach § 5 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung nicht anwendbar, fließen die Arbeitsentgelte dieser Arbeitnehmer nicht in die Berechnung der Insolvenzgeldumlage ein.

Die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie die Geldleistungen bei Mutterschaft (siehe Artikel 11 Abs. 2 in Verb. mit Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Dementsprechend gilt im Anwendungsbereich der Regelungen des Gemeinschaftsrechts der Grundsatz, dass sich die Umlagepflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Teilnahme am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG (U1- und U2-Verfahren) grundsätzlich auf die Arbeitsentgelte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bezieht, für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Das Insolvenzgeld und die Insolvenzgeldumlage fallen dagegen nicht unter den sachlichen Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Ungeachtet dessen sind die Arbeitgeber im Falle einer innereuropäischen Entsendung, für die nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht gelten bzw. gelten würden, umlagepflichtig (siehe dritter Absatz).

Von den Sozialversicherungsabkommen sind die Umlagen nach dem AAG generell nicht erfasst; gleichwohl sind die Arbeitgeber im Falle der Entsendung, für die nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 SGB IV die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht gelten bzw. gelten würden, umlagepflichtig (siehe zweiter Absatz). Schließt ein Sozialversicherungsabkommen hinsichtlich seines Geltungsbereichs das Recht der Arbeitsförderung bzw. Arbeitslosenversicherung ein, besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage auf Basis des jeweiligen Abkommens, wenn für seinen Arbeitnehmer bei Beschäftigung im Abkommensstaat (weiterhin) die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Erfasst ein Sozialversicherungsabkommen das Recht der Arbeitsförderung bzw. Arbeitslosenversicherung nicht, bleibt im Falle einer Entsendung § 4 Abs. 1 SGB IV für die Insolvenzgeldumlage maßgeblich. In den umgekehrten Fällen, in denen nicht die deutschen, sondern die Rechtsvorschriften des anderen Vertrags- bzw. Abkommensstaates Anwendung finden, besteht eine Insolvenzgeldumlagepflicht hingegen nicht.

2.3 innerdeutsche Entsendung

Solange unterschiedliche Bezugsgrößen in der Sozialversicherung für die Rechtskreise West (alte Bundesländer) und Ost (neue Bundesländer) bestehen (bis 2025), gelten nach den Regelungen des Einigungsvertrages bzw. der begleitenden Gesetzgebung aus dem Jahr 1990 im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern aus den alten Bundesländern in die neuen Bundesländer und umgekehrt die Vorschriften über die Ausstrahlung (§ 4 Abs. 1 SGB IV) und Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV) entsprechend. Die gemeinsamen Grundsätze zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung deutsch/deutscher Beschäftigungsverhältnisse vom 12.12.1991 haben insoweit die zum damaligen Zeitpunkt maßgebenden Ein- und Ausstrahlungsrichtlinien entsprechend wiedergegeben.

Gegenwärtig steht für die versicherungsrechtliche Beurteilung entsandter Arbeitnehmer die vorliegende gemeinsame Verlautbarung zur Verfügung. Insofern können die Ausführungen unter den Nummern 3 und 4 bei innerdeutscher Ausstrahlung und bei innerdeutscher Einstrahlung entsprechend angewandt werden.

3 Entsendung im Sinne der Ausstrahlung

Für einen Arbeitnehmer gelten während einer vorübergehenden Beschäftigung im Ausland die deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung nach § 4 Abs. 1 SGB IV, wenn

- es sich um eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (Abschnitt 3.1) handelt und
- die Dauer der Beschäftigung im Ausland vertraglich oder durch ihre Eigenart im Voraus zeitlich begrenzt ist (Abschnitt 3.2).

Eine Entsendung kann auch bei erlaubter Arbeitnehmerüberlassung ins Ausland (Abschnitt 3.3) vorliegen.

Die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV sind nicht identisch mit denen der Entsenderegelung im Rahmen des europäischen Gemeinschaftsrechts nach Artikel 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Während das europäische Gemeinschaftsrecht beispielsweise als einen Ausschlussstatbestand für eine Entsendung die Ablösung eines zuvor entsandten Arbeitnehmers vorsieht, hat ein derartiges Ablöseverbot demgegenüber bei der Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV grundsätzlich keine Bedeutung. Unterschiede bestehen ferner bei der Weiterbelastung des Arbeitsentgelts an das im Ausland ansässige Unternehmen, die im europäischen Gemeinschaftsrecht – grundsätzlich anders als bei einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV – ohne Auswirkungen auf das Vorliegen einer Entsendung bleibt. Dies gilt auch beim nur im europäischen Gemeinschaftsrecht bestehenden Erfordernis einer gewöhnlich nennenswerten Geschäftstätigkeit des entsendenden Unternehmens im Entsendestaat. Besonders deutlich wird der Unterschied bei dem zeitlichen Rahmen für Entsendungen. Während § 4 Abs. 1 SGB IV keine starre Zeitgrenze kennt, beschränkt das europäische Gemeinschaftsrecht Entsendungen auf eine maximale Dauer von 24 Monaten.

3.1 Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung seines Arbeitgebers von Deutschland aus in das Ausland begibt, um dort eine Beschäf-

tigung für diesen Arbeitgeber auszuüben (Beispiele 6.2, 6.3, 6.4 und 6.6 – Arbeitnehmer I). Typisches Merkmal einer Entsendung ist die fortbestehende Inlandsintegration bei im Voraus zeitlich begrenzter Beschäftigung im Ausland. Demzufolge dürfen keine Anhaltspunkte dagegen sprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nach Deutschland zurückkehrt.

Für den Fall, dass eine Person unzweifelhaft einer rein ehrenamtlichen Tätigkeit nachgeht, ist nicht vom Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung auszugehen. Wesentliche Merkmale einer Beschäftigung sind die Leistungserbringung während einer bestimmten Zeit für einen Anderen nach dessen Weisung und die Gewährung einer Vergütung als Gegenleistung. Liegt eine Beschäftigung in Deutschland im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht vor, kann bei grenzüberschreitenden Einsätzen auch keine Entsendung nach § 4 Abs. 1 SGB IV vorliegen. Maßgeblich sind die näheren Umstände des Einzelfalls. Die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status einer Person kann auf Anfrage von der zuständigen Einzugsstelle (Krankenkasse) oder durch die Clearingstelle der DRV Bund im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV vorgenommen werden.

Eine Entsendung lässt sich weder über die von den Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) verwendete Bezeichnung noch über die Dauer des Auslandseinsatzes definieren bzw. von anderen Formen der Beschäftigung oder des Aufenthalts im Ausland abgrenzen. Daher kann es sich unter den in diesem Abschnitt beschriebenen Voraussetzungen auch bei einer vom Arbeitgeber veranlassten Dienst- oder Geschäftsreise von nur wenigen Tagen um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV handeln.

Die Entsendung muss sich nicht auf einen Staat beschränken. Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt vielmehr auch dann vor, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für einen im Voraus begrenzten Zeitraum in einen anderen Staat entsandt wird und im unmittelbaren Anschluss - ohne zwischenzeitliche Rückkehr nach Deutschland - für denselben Arbeitgeber in einem weiteren Staat tätig wird, sofern auch dieser Einsatz im Voraus zeitlich befristet ist. Dies gilt selbst dann, wenn die weitere Entsendung in einen anderen Staat erst während der ersten Entsendung vereinbart wird. (Beispiel 6.8).

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt dagegen nicht vor, wenn eine Person im Ausland lebt und dort als sogenannte Ortskraft eine Beschäftigung für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber aufnimmt (Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer L). Dies gilt selbst dann, wenn die Person beabsichtigt, ihren Wohnsitz nach Deutschland zu verlegen oder sich zu-

nächst kurzzeitig in Deutschland aufhält, um sich beispielsweise mit der Produktpalette ihres neuen Arbeitgebers vertraut zu machen.

3.1.1 Merkmale für das Vorliegen eines in Deutschland (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnisses

Welche Merkmale gegeben sein müssen, um von einem (fort-)bestehenden Beschäftigungsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber ausgehen zu können, wird im Gesetz nicht näher umschrieben. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kommt es für die Einordnung maßgebend darauf an, wo der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses liegt. Demgemäß wird für das weitere Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses in Deutschland insbesondere vorausgesetzt, dass

- a) der Arbeitsvertrag nicht ruhend gestellt ist,
- b) der vorübergehend im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingegliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden und
- c) sich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet.

Ob diese Voraussetzungen erfüllt werden, ist grundsätzlich einzelfallbezogen zu prüfen. Maßgeblich sind stets die tatsächlichen Verhältnisse, so dass die arbeitsvertragliche Ausgestaltung nicht allein maßgebend ist. Der Erfüllung dieser Voraussetzungen steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers die abhängige Beschäftigung im Ausland in Form von Telearbeit „von zu Hause aus“ ausübt (sog. Home-Office), selbst wenn die Initiative für den Auslandseinsatz vom Arbeitnehmer ausgeht (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer F).

zu a) Arbeitsvertragsstatus

Zur Fortführung des in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses reicht ein sogenanntes Rumpfarbeitsverhältnis nicht aus (vgl. Urteil des BSG vom 25.01.1994 – 4 RA 48/92 – AmtlMitt LVA Rheinprovinz 1994 S. 274). Voraussetzung ist vielmehr, dass die gegenseitigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Hauptpflichten hinreichend intensiv fortbestehen. Abreden über das Ruhen der Hauptpflichten auf Arbeitsleistung und die Zahlung von Arbeitsentgelt sowie das „automatische“ Wiederaufleben der Rechte und Pflichten aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag oder eine vertragliche zugesicherte

Wiedereintrittsklausel bei Rückkehr nach Deutschland sind Kriterien für ein Rumpfarbeitsverhältnis. Insofern ist in Fällen, in denen der Arbeitsvertrag ruhend gestellt wird, nicht von einem Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses auszugehen (Beispiel 6.5).

zu b) betriebliche Eingliederung

Bei der Prüfung, ob der Arbeitnehmer in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses auch während der Entsendung erfüllt sind, ist die faktische Ausgestaltung der Weisungsverhältnisse von wesentlicher Bedeutung. Sofern der entsendende Arbeitgeber allein weisungsbefugt bleibt, unter Umständen auch in einer durch die Auslandstätigkeit bedingten abgeschwächten Form, ist weiterhin von einer Eingliederung in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers auszugehen (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer F). Hingegen kann alleine aus einem Rückrufsvorbehalt ein fortbestehendes Weisungsrecht des inländischen Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitsausführung während der Auslandstätigkeit ebenso wenig begründet werden wie aus dem Bekenntnis zum Fortbestehen der Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (vgl. Urteil des BSG vom 17.12.2015 – B 2 U 1/14 R –, USK 2015-150).

zu c) arbeitsrechtlicher Entgeltanspruch

Wesentliches Merkmal für das weitere Vorliegen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist, dass sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch weiterhin allein gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet. Dies ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich ausschließlich an den entsendenden Arbeitgeber gebunden ist und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt des entsandten Arbeitnehmers in der Entgeltabrechnung wie für seine in Deutschland Beschäftigten ausweist. Des Weiteren muss der entsendende Arbeitgeber das Arbeitsentgelt auch wirtschaftlich tragen. Bei nicht verbundenen Unternehmen ist regelmäßig davon auszugehen, dass der arbeits- bzw. zivilrechtliche Arbeitgeber auch der wirtschaftliche Arbeitgeber ist; etwas anderes gilt dagegen bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen (vgl. Abschnitt 3.1.3). In der Regel wird der entsendende Arbeitgeber berechtigt sein, das Arbeitsentgelt des entsandten Arbeitnehmers steuerlich als Betriebsausgabe geltend zu machen. Selbst wenn ein Betriebsausgabenabzug nicht in Betracht kommen sollte (z. B. weil durch die Auslandsbeschäftigung eine sogenannte steuerliche Betriebsstätte im Ausland entsteht), schließt dieser Umstand eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nicht aus.

Fehlt allerdings jegliche Inlandsintegration (z. B. bei sogenannten Ortskräften, die eine Beschäftigung im Ausland für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber ausüben), führt die

über den Arbeitgeber in Deutschland erzeugte Entgeltabrechnung nicht zu einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung. Unterbleibt wegen eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung eine Heranziehung zur Lohnsteuer in Deutschland, ist dies unbeachtlich (Beispiel 6.9 – Arbeitnehmer N).

3.1.2 Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung kann auch dann vorliegen, wenn eine Person, die zuvor nicht bei dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt war, im Hinblick auf eine Entsendung eingestellt und direkt mit Beschäftigungsbeginn vorübergehend ins Ausland entsandt wird, wenn eine anschließende Weiterbeschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland vorgesehen ist. Der Arbeitnehmer muss aber vor der Entsendung entweder in Deutschland beschäftigt gewesen sein oder wenigstens dort seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt gehabt haben (vgl. Urteil des BSG vom 27.05.1986 – 2 RU 12/85 –, USK 8656). Dementsprechend können selbst Personen, die unmittelbar vor der vorübergehenden Auslandsbeschäftigung in Deutschland gelebt, aber noch nicht im Erwerbsleben gestanden haben (z. B. Schüler, Studenten, Erwerbslose) im Sinne der Vorschriften über die Ausstrahlung entsandt werden (Beispiel 6.4 – Arbeitnehmer G, Beispiel 6.6 – Arbeitnehmer J und K).

Wird dagegen eine ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland und außerhalb Deutschlands wohnende Person von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen eingestellt und unmittelbar in einen Drittstaat entsandt, so handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne des § 4 Abs. 1 SGB IV. Das heißt, die betreffende Person unterliegt grundsätzlich nicht den deutschen Rechtsvorschriften. Eine andere Beurteilung kann sich im Ausnahmefall dann ergeben, wenn der Arbeitnehmer (mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands) unmittelbar vor der Einstellung zur Entsendung in einen anderen Staat den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterlag oder – falls der Arbeitnehmer nicht unmittelbar zuvor den deutschen Rechtsvorschriften unterlag – bereits eine hinreichende Beziehung zur deutschen Sozialversicherung (z. B. durch den Nachweis über rentenrechtliche Zeiten im Versicherungsverlauf der Rentenversicherung) nachweisen kann (Beispiel 6.7).

Ohne eine der Auslandsbeschäftigung unmittelbar vorhergehende Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland liegt eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses allerdings nur

vor, wenn eine Vereinbarung über oder eine hinreichend verlässliche Perspektive für eine anschließende Weiterbeschäftigung des entsandten Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland besteht. Von einer Weiterbeschäftigung beim entsendenden Arbeitgeber in Deutschland ist dann auszugehen, wenn nach dem Ende der Auslandsbeschäftigung weiterhin Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Deutschland erbracht werden sollen. Tätigkeiten, die lediglich zur Abwicklung des vorübergehend im Ausland ausgeübten Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind (z. B. Herausgabe von Unterlagen oder Anfertigung von Berichten), stellen üblicherweise keine Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar (vgl. Urteil des BSG vom 19.12.2013 – B 2 U 14/12 R –). In derartigen Fällen ist mithin nicht von einer Weiterbeschäftigung in Deutschland auszugehen.

3.1.3 Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen

Die Rechtsbeziehungen zwischen dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber und dem Unternehmen, bei dem die Beschäftigung vorübergehend im Ausland ausgeübt wird, sind grundsätzlich unerheblich, sodass die Ausführungen unter Abschnitt 3.1.1 und 3.1.2 auch bei Entsendungen zu verbundenen Unternehmen gleichermaßen zu beachten sind. Von verbundenen Unternehmen im vorstehenden Sinne ist auszugehen, wenn ein Unternehmen unmittelbar oder mittelbar an der Geschäftsleitung, der Kontrolle oder dem Kapital eines anderen Unternehmens beteiligt ist.

Die rechtliche Struktur des im Ausland ansässigen Unternehmens ist allerdings insofern von Bedeutung, als bei der Arbeit in einem verbundenen Unternehmen im Ausland, das nicht nur wirtschaftlich, sondern auch rechtlich selbstständig ist, regelmäßig von einer stärkeren Eingliederung (in dieses ausländische Unternehmen) auszugehen ist als bei der Arbeit in einer Repräsentanz, einer Zweigniederlassung, einer steuerlichen Betriebsstätte oder einem ähnlichen unselbstständigen Unternehmensteil. Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber im Voraus zeitlich befristet zu einer Repräsentanz, einer Zweigniederlassung, einer steuerlichen Betriebsstätte oder einem ähnlichen unselbstständigen Unternehmensteil entsandt, wird im Regelfall davon ausgegangen werden können, dass der Arbeitnehmer in den entsendenden Betrieb eingegliedert bleibt. Gleichwohl kann auch eine Eingliederung in den unselbstständigen Unternehmensteil in Betracht kommen. Aus diesem Grund ist der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses im konkreten Einzelfall unter Berücksichtigung der in Abschnitt 3.1.1 beschriebenen Merkmale zu ermitteln.

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt nicht allein deshalb vor, weil

- die im Voraus zeitlich begrenzte Beschäftigung auf Veranlassung oder mit Zustimmung des in Deutschland ansässigen Arbeitgebers zustande gekommen ist,
- der in Deutschland ansässige Arbeitgeber berechtigt ist, den entsandten Arbeitnehmer jederzeit nach Deutschland zurückzurufen,
- der Arbeitnehmer vom entsendenden Arbeitgeber weiterhin als Vertrauensperson betrachtet wird,
- der Arbeitnehmer für die Dauer der vorübergehenden Beschäftigung im Ausland weiterhin einer Betriebspensionskasse des in Deutschland ansässigen Arbeitgebers angehört oder
- der in Deutschland ansässige Arbeitgeber einen Teil des Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten zahlt (Beispiel 6.11).

Bei Auslandseinsätzen in verbundenen Unternehmen ist insbesondere zu prüfen, ob

- a) das entsendende Unternehmen nicht nur arbeits- bzw. zivilrechtlicher, sondern auch wirtschaftlicher Arbeitgeber ist bzw. bleibt,
- b) es sich um eine kurzzeitige Entsendung handelt, bei der die Bedeutung, wem der wirtschaftliche Wert der Arbeit zuzurechnen ist, in den Hintergrund tritt,
- c) ein lokaler Arbeitsvertrag mit dem im Ausland ansässigen Unternehmen geschlossen wird und
- d) unter Umständen beide Unternehmen Arbeitgeber des betreffenden Arbeitnehmers sind.

zu a) wirtschaftlicher Arbeitgeber

Das entsendende Unternehmen ist bzw. bleibt wirtschaftlicher Arbeitgeber, wenn ihm der Wert der vom entsandten Arbeitnehmer geleisteten Arbeit unmittelbar zugute kommt und es das Arbeitsentgelt wirtschaftlich trägt. Ist das entsendende Unternehmen berechtigt, das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung in Deutschland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend zu machen, ist grundsätzlich vom Vorliegen einer Entsendung auszugehen (vgl. Urteil des BSG vom 07.11.1996 – 12 RK 79/94 –, USK 9651; Beispiel 6.12).

Die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber geht allerdings verloren, wenn das Arbeitsentgelt als Teil der tatsächlichen Personalkosten ganz oder überwiegend an das im Ausland ansässige verbundene Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen wird. Dementsprechend liegen die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung

grundsätzlich nicht vor (Beispiel 6.10). Dies gilt auch, wenn der wirtschaftliche Wert der vom entsandten Arbeitnehmer geleisteten Arbeit dem ausländischen verbundenen Unternehmen zugute kommt, die Weiterbelastung der Kosten mit Blick auf die finanzielle Situation dieses Unternehmens aber unterbleibt.

Sofern die tatsächlichen Personalkosten (Arbeitsentgelt einschließlich Überstundenvergütung, Reisekosten etc.) in Form eines kalkulatorisch ermittelten Pauschalpreises, in dem auch andere Kosten und ein Gewinnaufschlag enthalten sind, angesetzt werden (z. B. im Rahmen der Erfüllung einer Lieferungs- oder Werk-/Dienstleistungsverpflichtung), stellt dies keine unmittelbare Weiterbelastung des Arbeitsentgelts des entsandten Arbeitnehmers dar. Gleiches gilt, wenn die im Zusammenhang mit der Entsendung stehenden Kosten auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den verbundenen Unternehmen zu Bedingungen abgerechnet werden, wie sie zwischen Fremdfirmen üblich sind. In der Konsequenz ist das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung dadurch nicht ausgeschlossen.

zu b) kurzzeitige Entsendung

Bei kurzzeitigen Entsendungen zu im Ausland ansässigen verbundenen Unternehmen tritt die Bedeutung des wirtschaftlichen Arbeitgebers allerdings in den Hintergrund. Die steuerliche Geltendmachung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe durch das verbundene Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wurde, ist für das Vorliegen einer Entsendung unschädlich, wenn

- der Arbeitnehmer nur für eine kurze Zeit zu dem im Ausland ansässigen verbundenen Unternehmen entsandt wurde; von kurzzeitiger Dauer ist ein Einsatz, der zwei Monate nicht überschreitet und
- sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers ausschließlich gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet.

Bei dem erneuten kurzfristigen Einsatz des Arbeitnehmers in demselben Staat bei demselben verbundenen Unternehmen handelt es sich nur dann um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, wenn seit dem Ende der vorherigen vorübergehenden Beschäftigung dort mindestens zwei Monate vergangen sind.

Der für das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung unschädliche kurzzeitige Arbeitseinsatz von längstens zwei Monaten muss nicht zwingend durchgehend verlaufen. Die Voraussetzungen für die Anwendung der Regelung sind auch dann erfüllt, wenn der Ar-

beitseinsatz mit Unterbrechungen stattfindet, aber insgesamt der Zeitraum von zwei Monaten (von Beginn des ersten Tages der vorübergehenden Beschäftigung beim verbundenen Unternehmen im Ausland an) nicht überschritten wird. Insofern wird in diesem Rahmen nach einer Unterbrechung keine zweimonatige Abstandsfrist in Gang gesetzt.

zu c) lokaler Arbeitsvertrag

Der Abschluss eines lokalen Arbeitsvertrages mit dem im Ausland ansässigen (aufnehmenden) Unternehmen bei gleichzeitigem Ruhen des Arbeitsvertrages mit dem in Deutschland ansässigen Unternehmen oder der Reduzierung dieses Arbeitsvertrages auf einen sogenannten Stammhausbindungsvertrag schließt eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung aus, da davon auszugehen ist, dass durch den lokalen Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zu dem im Ausland ansässigen Unternehmen verpflichtet wird und im Gegenzug ein Vergütungsanspruch hieraus entsteht.

Hiervon abweichend steht der Abschluss eines zusätzlichen lokalen Arbeitsvertrages (z. B. um ein Arbeitsvisum zu erhalten) einer Entsendung innerhalb verbundener Unternehmen dann nicht entgegen, wenn die üblichen wechselseitigen Hauptpflichten aus dem lokalen Arbeitsvertrag faktisch suspendiert sind, das heißt, die Ausgestaltung der Weisungsverhältnisse weiterhin allein bei dem entsendenden Unternehmen liegt und allein das entsendende Unternehmen das Arbeitsentgelt wirtschaftlich trägt.

zu d) Beschäftigung für das entsendende und das aufnehmende Unternehmen

Arbeitnehmer, die sowohl für das in Deutschland ansässige, entsendende Unternehmen als auch für das im Ausland ansässige, aufnehmende Unternehmen im Ausland beschäftigt sind, können in zwei abgrenzbar voneinander zu beurteilenden Beschäftigungsverhältnissen (zum inländischen entsendenden Unternehmen einerseits und zum ausländischen aufnehmenden Unternehmen andererseits) stehen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer in beide Unternehmen eingegliedert ist, gegen beide Unternehmen ein Arbeitsentgeltanspruch besteht und beide Unternehmen als wirtschaftlicher Arbeitgeber anzusehen sind. In diesen Fällen gelten die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht im Rahmen der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nur hinsichtlich der für das deutsche entsendende Unternehmen ausgeübten Beschäftigung (Beispiel 6.21).

Stellt das ausländische aufnehmende Unternehmen dem Arbeitnehmer auf eigene Kosten lediglich Sachbezüge (z. B. Wohnung, PKW) zur Verfügung, ohne dass eine arbeitsvertragli-

che Grundlage hierfür besteht, liegt eine Mehrfachbeschäftigung in der Regel nicht vor (Beispiel 6.22). Die Sachbezüge haben für die Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht im Rahmen der Entsendung keine Bedeutung.

3.1.4 Entsendungen im Rahmen von Jugendfreiwilligendiensten

Die Tätigkeit im freiwilligen sozialen Jahr oder freiwilligen ökologischen Jahr nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz stellt sich in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht grundsätzlich als Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV, zumindest aber als ein der Beschäftigung gleichgestellter Dienst dar; dementsprechend unterliegen die Teilnehmer an einem der Jugendfreiwilligendienste der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Die für den Eintritt von Versicherungspflicht geforderte Entgeltlichkeit wird in der Regel durch die Gewährung von Unterkunft und Verpflegung, Arbeitskleidung und/oder ein Taschengeld erfüllt.

Das Beschäftigungsverhältnis mit dem deutschen Träger des Freiwilligendienstes besteht auch in den Fällen, in denen der Freiwilligendienst im Ausland abgeleistet bzw. der Dienstleistende zu einer Einsatzstelle ins Ausland entsandt wird. Aufgrund der rechtlichen Bindungen zum Träger des Freiwilligendienstes bleibt dessen bestimmender Einfluss auch während der Ableistung des Dienstes im Ausland gewahrt. Die Funktion der Einsatzstelle im Ausland, auf die im beschränkten Umfang Weisungsrechte übertragen sind, beschränkt sich im Wesentlichen darauf, die dem Träger des Freiwilligendienstes geschuldete Dienstleistung des Dienstleistenden in Empfang zu nehmen. Von daher ist bei einer Entsendung im Rahmen eines Jugendfreiwilligendienstes zwar von einer Eingliederung in die Trägerorganisation des Entsendestaates auszugehen. Einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung in einen Staat, mit dem Deutschland durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen verbunden ist (vgl. Anlage 1) oder für den Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts nicht anzuwenden sind („vertragsloses Ausland“), steht jedoch entgegen, dass der Dienstleistende allein zum Zweck der Ableistung des Dienstes im Ausland eingestellt wurde und insofern eine fortbestehende Inlandsintegration nicht gegeben ist und des Weiteren auch eine Weiterbeschäftigung nach Rückkehr aus dem Ausland bei dem Träger des Freiwilligendienstes regelmäßig nicht stattfindet. Wird der Dienst allerdings in einem Staat geleistet, in dem das Europäische Gemeinschaftsrecht anwendbar ist (siehe Abschnitt 2.1.3 Buchst. a), handelt es sich um eine Entsendung nach Artikel 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, sofern

- der Einsatz im Voraus auf maximal 24 Monate begrenzt ist,

- für den Dienstleistenden unmittelbar vor dem Auslandseinsatz die deutschen Rechtsvorschriften gegolten haben und
- der Dienstleistende keine zuvor entsandte Person ablöst.

3.2 Zeitliche Begrenzung der Entsendung

Eine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt nur vor, wenn bei vorausschauender Betrachtungsweise ein zeitliches Ende absehbar ist (Abschnitt 3.2.1). Die Begrenzung im Voraus kann sich aus der Eigenart der Beschäftigung (Abschnitt 3.2.2) oder aus einem Vertrag (Abschnitt 3.2.3) ergeben. Auf feste Zeitgrenzen (etwa zwei Jahre) ist nicht abzustellen. Es ist somit unschädlich, wenn die Entsendung auf mehrere Jahre befristet ist. Das Erreichen der Altersgrenze für eine Vollrente wegen Alters stellt keine zeitliche Begrenzung in diesem Sinne dar. Eine zeitliche Höchstdauer der Begrenzung sehen die Regelungen zur Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV nicht vor. Hiervon abweichend gelten nach den Zuständigkeitsregelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts die Rechtsvorschriften des Entsendestaates unter anderem lediglich dann weiter, wenn die Entsendung im Voraus auf maximal 24 Monate begrenzt ist. Die Regelungen in den Sozialversicherungsabkommen zur zeitlich begrenzten weiteren Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaats sind nicht einheitlich. Je nach Abkommen sind Zeiträume von 12, 24, 48 oder 60 Monate vorgesehen. Die Sozialversicherungsabkommen mit Israel und der Türkei sowie das im Verhältnis zu Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo, Montenegro und Serbien weiterhin anzuwendende Sozialversicherungsabkommen mit Jugoslawien sehen sogar keine konkrete zeitliche Höchstdauer für eine Entsendung vor, sodass insoweit grundsätzlich die gleichen Merkmale wie bei Entsendungen nach § 4 SGB IV gelten (vgl. Urteil des BSG vom 08.12.1994 – 2 RU 37/93 – USK 94106).

3.2.1 Zeitliche Begrenzung im Voraus

Eine Entsendung ist im Voraus zeitlich begrenzt, wenn bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass sie infolge ihrer Eigenart (Abschnitt 3.2.2) oder durch vertragliche Vereinbarung (Abschnitt 3.2.3) zu einem vorhersehbaren Zeitpunkt enden wird (Beispiel 6.13 – Arbeitnehmer Q). Wird der im Voraus zeitlich begrenzte Auslandseinsatz für eine wiederum im Voraus begrenzte Zeit verlängert, kann weiterhin von einer Entsendung ausgegangen werden, sofern keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sich weitere Verlängerungen (sog. „Kettenentsendungen“) anschließen werden.

Ergibt sich die Begrenzung erst im Laufe der Entsendung, so liegt keine Ausstrahlung im Sinne von § 4 Abs. 1 SGB IV vor (Beispiel 6.13 – Arbeitnehmer R). Ob bei mehreren aufeinanderfolgenden Auslandseinsätzen jeder einzelne Einsatz eine befristete Entsendung darstellt oder ob es sich insgesamt um eine – unbefristete – Auslandsbeschäftigung handelt, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Sind zum Beispiel von Anfang an nur Auslandseinsätze geplant oder kommen wegen der Art der Tätigkeit nur solche infrage, mangelt es an der in Abschnitt 3.1.2 genannten Voraussetzung der Weiterbeschäftigung in Deutschland bei zum Zwecke der Entsendung eingestellten Personen (vgl. Urteil des BSG vom 25.08.1994 – 2 RU 14/93 – USK 9466).

Sofern sich die Begrenzung nicht aus der Eigenart der Beschäftigung oder durch vertragliche Abreden ergibt, stellt allein ein Recht des Arbeitgebers, den Beschäftigten jederzeit aus dem Ausland zurückzurufen und ihm einen Arbeitsplatz in Deutschland zuzuweisen, für sich betrachtet keine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Voraus dar. In diesem Falle steht nicht bereits zu Beginn der Entsendung fest, ob und gegebenenfalls wann der Arbeitgeber von seinem Rückrufrecht Gebrauch machen wird.

3.2.2 Zeitliche Begrenzung infolge der Eigenart der Beschäftigung

Hierunter fallen Beschäftigungen, die nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht auf Dauer angelegt sind. Dies gilt zum Beispiel für Beschäftigungen, die mit Projekten im Zusammenhang stehen, deren Fertigstellung eine absehbare Zeit in Anspruch nimmt – insbesondere für Montage- und Einweisungsarbeiten, Arbeiten im Zusammenhang mit der Errichtung von Bauwerken und Betriebsanlagen (Beispiel 6.14). Auch hier ist in vorausschauender Betrachtungsweise zu beurteilen, ob Wesen, Inhalt oder Umfang der vorgesehenen Auslandsbeschäftigung für deren zeitliche Beschränkung sprechen.

3.2.3 Zeitliche Begrenzung durch vertragliche Regelung

Ob eine Entsendung im Voraus vertraglich begrenzt ist, lässt sich in der Regel dem Arbeitsvertrag entnehmen, wenn dieser ein Datum enthält, zu dem die Entsendung endet. Eine vertragliche Begrenzung ist dagegen zu verneinen, wenn ein befristeter Vertrag für die Auslandsbeschäftigung vorliegt, der – wenn er nicht gekündigt wird – sich automatisch verlängert (vgl. Urteil des BSG vom 04.05.1994 – 11 RAr 55/93 –, USK 9435; Beispiel 6.15).

Eine zunächst im Voraus vertraglich zeitlich begrenzte Entsendung, die nach dem Vertrag für einen weiteren begrenzten Zeitraum fortgesetzt werden kann, gilt grundsätzlich auch für die Verlängerungszeit als im Voraus zeitlich begrenzt (Beispiel 6.16).

3.3 Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

Eine Entsendung kann auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer von Deutschland in das Ausland verleiht und hierfür die erforderliche Verleiherlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat. Entscheidend ist, dass die organisatorische Eingliederung in das entsendende Verleihunternehmen bestehen bleibt und sich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet. Das abgeschwächte Weisungsrecht des Verleihers ist unproblematisch, zumal bei der Arbeitnehmerüberlassung das sekundäre Direktionsrecht ohnehin beim Entleiher liegt.

Fehlt die für die Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis, ist der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG); insoweit liegt aufgrund von § 10 Abs. 1 AÜG keine Entsendung und somit keine Ausstrahlung vor. Wird ein Arbeitnehmer in das Ausland, und zwar in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen, an dem der Verleiher beteiligt ist (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 AÜG), haben die Regelungen des AÜG keine Bedeutung, sodass auch ohne Erlaubnis eine Entsendung gegeben sein kann. Das AÜG hat bei der Überlassung von Arbeitnehmern innerhalb von Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes ebenfalls keine Bedeutung (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG).

Wird ein Arbeitnehmer von einem in Deutschland zur Arbeitnehmerüberlassung berechtigten Unternehmen (Verleiher) zu einem in Deutschland ansässigen Unternehmen (Entleiher) verliehen, um von diesem zeitlich begrenzt im Ausland eingesetzt zu werden, kann unter den im ersten Absatz beschriebenen Voraussetzungen eine Entsendung in Betracht kommen.

3.4 Beendigung der Ausstrahlung

Eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung wird durch Ablauf der zeitlichen Begrenzung oder endgültiger Rückkehr nach Deutschland beendet. Von einer Beendigung ist ferner regelmäßig auszugehen, wenn

- der ausländische Beschäftigungsort derselbe bleibt, aber der in Deutschland ansässige Arbeitgeber gewechselt wird (Beispiel 6.17 – Arbeitnehmer U; vgl. Abschnitt 3.4.1) oder
- der Arbeitgeber derselbe bleibt, jedoch der Beschäftigungsort vorübergehend vom Ausland nach Deutschland verlegt wird (Abschnitt 3.4.2) oder
- eine im Voraus befristete Entsendung in eine unbefristete Auslandsbeschäftigung umgewandelt wird.

3.4.1 Wechsel des Arbeitgebers

Erfolgt ein Wechsel des Arbeitgebers lediglich dadurch, dass das Unternehmen des bisherigen Arbeitgebers durch ein anderes Unternehmen übernommen wird, ist dieser Wechsel unbeachtlich. Dies gilt insbesondere in den Fällen eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB. Es handelt sich um eine einheitliche Entsendung (Beispiel 6.17 – Arbeitnehmer U).

3.4.2 Unterbrechung der Entsendung

Ein für die Dauer von höchstens zwei Monaten vorübergehender Aufenthalt in Deutschland während der Entsendung, etwa aus Urlaubsgründen, zur Berichterstattung, zur Unterrichtung über neue Techniken, Geschäftsgrundsätze usw., - im Unterschied zur vorübergehenden Verlegung des Beschäftigungsortes - unterbricht die Entsendung nicht. In diesem Fall ist von einer einheitlichen Entsendung auszugehen. Geht der vorübergehende Aufenthalt in Deutschland über den Zeitraum von zwei Monaten hinaus, endet die Entsendung mit der Rückkehr nach Deutschland. Bei der Fortsetzung der Beschäftigung im Ausland ist zu prüfen, ob es sich um eine neue Entsendung im Sinne der Ausstrahlung handelt (Beispiel 6.18 – Arbeitnehmer X).

3.5 Beschäftigungsort

Bei einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung gelten nach § 9 Abs. 6 Satz 1 SGB IV der bisherige Beschäftigungsort und mithin die an diesen Beschäftigungsort geknüpften Rechtsfolgen, insbesondere bei Anwendung der maßgebenden Rechenwerte (z. B. Beitragsbemessungsgrenzen), als fortbestehend. Durch § 9 Abs. 6 Satz 2 SGB IV wird der Beschäftigungsort für die Fälle fingiert, in denen der Arbeitnehmer vor der Entsendung nicht bereits für das entsendende Unternehmen in Deutschland gearbeitet hat. Danach gilt als Beschäftigungsort

der Ort, an dem der Betrieb, von dem der Arbeitnehmer entsandt wird, seinen Sitz hat. Bei Entsendungen im Rahmen von Jugendfreiwilligendiensten gilt nach § 10 Abs. 1 SGB IV als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Träger des Jugendfreiwilligendienstes seinen Sitz hat.

3.6 Doppelversicherung

Bei einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung treten die sich aus § 4 Abs. 1 SGB IV ergebenden Rechtsfolgen (Fortgelten der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung) unabhängig davon ein, ob Versicherungspflicht in der Sozialversicherung des Staates, in den der Arbeitnehmer entsandt wird, besteht; insofern kann eine „doppelte Absicherung“ nicht ausgeschlossen werden. Fehlt eine soziale Absicherung in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsendet wird, führt dies nicht dazu, dass allein aus diesem Grund eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung anzunehmen ist.

3.7 Prüfung der Voraussetzungen einer Entsendung

Ob die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner ihm obliegenden Melde- und Beitragspflichten vor Aufnahme der Beschäftigung im Ausland zu prüfen. Er kann, insbesondere in Zweifelsfällen, von der zuständigen Einzugsstelle verlangen, dass diese eine Feststellung darüber trifft, ob im Einzelfall eine Versicherungspflicht im Rahmen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt oder nicht. Für eine entsprechende Anfrage kann ein Antrag gemäß dem als Anlage 2 beiliegenden Muster verwendet werden. Eine generelle Anfrage zur Feststellung der Voraussetzungen einer Entsendung für jeden entsandten Arbeitnehmer, also auch in unzweifelhaften Fällen oder Sachverhalten, die häufiger vorkommen und keine Besonderheiten aufweisen, wird nicht empfohlen.

Zuständige Einzugsstelle ist grundsätzlich die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist; bei Arbeitnehmern, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, ist die Krankenkasse die zuständige Einzugsstelle, an die die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt werden oder zu zahlen wären. Der Einzug der Unfallversicherungsbeiträge erfolgt durch den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Bei einer Entsendung ins vertragslose Ausland wird keine Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit – so wie sie beispielsweise bei Entsendungen innerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz in Form der A1-

Bescheinigung Verwendung findet – ausgestellt, da eine solche Bescheinigung für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht im anderen Staat keine Bedeutung hätte. In diesen Fällen kann – trotz Fortgeltung der deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers in den einzelnen Versicherungszweigen unter den Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 Abs. 1 SGB IV – wie unter Abschnitt 3.7 beschrieben unter Umständen auch eine Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat eintreten und insofern zu einer „doppelten Absicherung“ führen.

4 Entsendung im Sinne der Einstrahlung

Ein Arbeitnehmer unterliegt bei einer vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland nach der Einstrahlungsregelung des § 5 Abs. 1 SGB IV nicht den Vorschriften über die deutsche Sozialversicherung,

- wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt und
- die Dauer der Beschäftigung in Deutschland im Voraus zeitlich begrenzt ist.

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, liegt keine Entsendung im Sinne der Einstrahlung vor.

Eine Entsendung im Sinne der Einstrahlung liegt vor, wenn sich ein Arbeitnehmer auf Weisung seines im Ausland ansässigen Arbeitgebers vom Ausland nach Deutschland begibt, um hier eine im Voraus zeitlich begrenzte Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Die Einstrahlung ist somit das Gegenstück zur Ausstrahlung (Beispiel 6.19 – Arbeitnehmer Y). Die Ausführungen zu den Abschnitten 3.1 bis 3.4 sowie 3.6 und 3.7 gelten entsprechend. Hinsichtlich der Ausführungen in Abschnitt 3.3 (Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung) ist zu beachten, dass das Verleihunternehmen, das einen Arbeitnehmer vorübergehend in Deutschland einsetzt, über die erforderliche Verleiherlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verfügen muss. Ist dies nicht der Fall, liegt keine Entsendung im Sinne der Einstrahlung nach Deutschland vor.

Soweit im Zweifelsfall von der zuständigen Einzugsstelle eine Feststellung über das Vorliegen einer Entsendung im Sinne der Einstrahlung vom Arbeitgeber im Entsendestaat oder dem Betrieb in Deutschland verlangt wird, kann hierfür ein Antrag gemäß dem als Anlage 3 beiliegenden Muster verwendet werden. Zuständige Einzugsstelle ist grundsätzlich die Kran-

kenkasse, die im Falle einer Versicherungspflicht in der Krankenversicherung wählbar wäre. Der Einzug der Unfallversicherungsbeiträge erfolgt durch den zuständigen Unfallversicherungsträger.

5 Entsendung auf Seeschiffe unter fremder Flagge

5.1 Grundsatz

Die Regelungen über die Ausstrahlung gelten ohne Einschränkung auch für die auf Seeschiffe unter fremder Flagge entsandten Personen. Die Ausführungen zu 2 bis 3.7 gelten entsprechend.

5.2 Besonderheiten

In der Seefahrt ist eine Beschäftigung in der Regel bereits aufgrund ihrer Besonderheiten zeitlich befristet, z. B. bei Beschäftigung für die Dauer einer Reise, bei Urlaubsvertretung, bei Charter eines Schiffes oder bei befristeter Ausflaggung des Schiffes.

Eine Entsendung liegt auch vor, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nacheinander auf verschiedenen Schiffen ausgeübt wird.

Einer Entsendung steht nicht entgegen, dass das Heuverhältnis eigens für die Beschäftigung begründet wird, und zwar auch bei Anmusterung im Ausland.

5.3 Beschäftigung auf Schiffen unter fremder Flagge

Ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob das Schiff, auf dem die Beschäftigung ausgeübt wird, unter fremder Flagge im deutschen Seeschiffsregister eingetragen ist.

Werden Seeleute auf Schiffe entsandt, die in einem ausländischen Seeschiffsregister eingetragen und z. B. von einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland aus dem Ausland „bareboat“ gechartert sind, tritt eine Versicherung nach der Ausstrahlungsregelung gewöhnlich nur bei befristeten Heuverhältnissen ein. Seeleute, die unbefristet ausschließlich auf solchen Schiffen beschäftigt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen einer Entsendung und sind demzufolge nicht nach der Ausstrahlungsregelung versichert.

Hat ein Arbeitgeber jedoch sowohl im deutschen als auch im ausländischen Seeschiffsregister eingetragene Schiffe unter deutscher oder fremder Flagge im Einsatz und schließt der Heuervertrag einen wechselnden Einsatz nicht aus, liegt auch bei einer Beschäftigung auf einem Schiff unter fremder Flagge Versicherung nach der Ausstrahlungsregelung vor.

5.3.1 Beschäftigung auf ausgeflaggten deutschen Schiffen

Werden Seeleute auf Schiffe entsandt, die im deutschen Seeschiffsregister eingetragen sind, jedoch nach § 7 Flaggenrechtsgesetz mit Genehmigung des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie für bestimmte Zeit an Stelle der deutschen Flagge eine andere Nationalflagge führen, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht nach der Ausstrahlungsregelung, wenn diese Seeleute ungeachtet der Nationalität ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben und bei Beschäftigungsaufnahme davon auszugehen ist, dass sie nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Ausflaggung wieder nach Deutschland zurückkehren.

5.3.2 Beschäftigung auf Schiffen unter der Flagge eines Staates, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts bzw. eines Abkommensstaates gelten

Eine Entsendung kann grundsätzlich auch bei einer im Voraus zeitlich befristeten Beschäftigung auf einem Schiff vorliegen, das unter der Flagge eines Staates fährt, in dem die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts gelten, oder mit dem ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde. In diesen Fällen sind vorrangig die besonderen Bestimmungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts zu beachten.

5.4 Beschäftigungsort von Seeleuten

Für Seeleute gilt nach § 10 Abs. 3 SGB IV als Beschäftigungsort der Heimathafen des Seeschiffes. Ist ein Heimathafen in Deutschland nicht vorhanden, gilt als Beschäftigungsort Hamburg.

6 Beispiele

6.1 Arbeitnehmer A (ägyptischer Staatsangehöriger) hat seinen rechtmäßigem Wohnsitz in Deutschland und wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach Irland entsandt. Für ihn gilt aufgrund der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 als Drittstaatsangehöriger die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (2.1.2 Buchst. a). Daher ist nach dem europäischen Gemeinschaftsrecht zu beurteilen, ob für ihn für die Dauer der Entsendung nach Irland die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Arbeitnehmer B ist pakistanischer Staatsangehöriger. Er wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber in die Türkei entsandt. Da die Zuständigkeitsregelungen des deutsch-türkischen Abkommens über Soziale Sicherheit ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers gelten, ist diese Regelung gegenüber der Regelung in § 4 SGB IV vorrangig (2.1.2 Buchst. b). Sofern der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Regelungen des Abkommens in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, bleibt auch die Pflegeversicherung in Deutschland bestehen. Daneben besteht auch Versicherungspflicht in der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

6.2 Arbeitnehmer C ist bei der Firma G beschäftigt und Pflichtmitglied einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse. Er wird von seinem Arbeitgeber für elf Monate nach Mexiko entsandt. Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, d.h., die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung bleibt bestehen (3.1).

6.3 Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen beschäftigt mehrere Arbeitnehmer in Deutschland. Zwei Arbeitnehmer sollen entsandt werden: Arbeitnehmer D nach Thailand und Arbeitnehmer E nach Tunesien.

Für den Arbeitnehmer D kommt es ausschließlich auf § 4 SGB IV an, weil in Bezug auf Thailand weder über- noch zwischenstaatliches Recht gilt (3.1).

Für den Arbeitnehmer E sind hinsichtlich der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung die Regelungen des deutsch-tunesischen Abkommens über Soziale Sicherheit zu beachten (2.1 und 2.1.1). Für die Arbeitslosenversicherung und die Pflegeversicherung gilt § 4 SGB IV. Besteht aufgrund des Abkommens Krankenversicherungspflicht in Deutschland, zieht diese nach § 20 SGB XI die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung nach sich, sofern der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt des Arbeitnehmers in Deutschland liegt (§ 3 Nr. 2 SGB IV).

6.4 Arbeitnehmer F, langjähriger Mitarbeiter eines in Deutschland ansässigen Unternehmens, wird sich für neun Monate in Südafrika aufhalten und anschließend wieder für seinen Arbeitgeber in Deutschland arbeiten. Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er während der Zeit in Südafrika von dort aus für das Unternehmen arbeitet (Telearbeit). Er unterliegt nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, das heißt, die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung bleibt bestehen (3.1.1).

Arbeitnehmer G, der bisher in Deutschland gewohnt und an einer Hochschule studiert hat, wird ebenfalls für das Unternehmen für neun Monate in Südafrika arbeiten. Allerdings wird er für die Beschäftigung in Südafrika eingestellt. Auch bei ihm handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung, sofern keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass er nach dem Auslandsinsatz nicht nach Deutschland zurückkehrt und seine Beschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland fortsetzt (3.1.2).

6.5 Arbeitnehmer H eines in Deutschland ansässigen Unternehmens wird von einer in Paraguay errichteten Arbeitsgemeinschaft, der das in Deutschland ansässige Unternehmen angehört, eingestellt. Das Arbeitsverhältnis zu dem in Deutschland ansässigen Unternehmen besteht ohne Zahlung von Arbeitsentgelt fort (sog. „Rumpfarbeitsverhältnis“). Es handelt sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.1).

6.6 Für ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland arbeiten in Thailand die Arbeitnehmer I, J, K und L.

Arbeitnehmer I hat schon in Deutschland für das Unternehmen gearbeitet und ist sodann nach Thailand entsandt worden, um dort für zwei Jahre für das deutsche Unternehmen tätig zu sein. Dies ist – wie im Beispiel 6.2 – der Normalfall einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1).

Arbeitnehmer J war vor der Entsendung in Deutschland bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Er ist von seinem neuen Arbeitgeber eigens für die Entsendung nach Thailand eingestellt worden. Auch dies gilt als Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, sofern von einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in Deutschland bei dem entsendenden Unternehmen im Anschluss an die Entsendung auszugehen ist (3.1.2).

Entsprechendes gilt für den Arbeitnehmer K, der zwar in Deutschland gewohnt, hier aber zuvor lediglich studiert hat und noch nicht als Arbeitnehmer beschäftigt war und eigens für die Beschäftigung in Thailand eingestellt wurde. (3.1.2).

Arbeitnehmer L ist vor einigen Jahren von Deutschland nach Thailand ausgewandert. Er ist nun in Thailand von dem deutschen Unternehmen eingestellt worden, um für dieses Unternehmen in Thailand zu arbeiten. Es handelt sich nicht um eine Entsendung (sog. Ortskraft, 3.1).

6.7 Das Unternehmen X mit Sitz in Deutschland beschäftigt den Arbeitnehmer M in den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE) im Rahmen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung. Die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht finden für die Zeit der Entsendung weiterhin Anwendung. Im Laufe der Beschäftigung in den VAE erhält der Arbeitnehmer, der mittlerweile auch seinen Wohnort in die VAE verlegt hat, ein Beschäftigungsangebot vom Unternehmen Y und wechselt daraufhin den Arbeitgeber. Die Beschäftigung für den Arbeitgeber Y soll ohne vorgehende Einarbeitungszeit in Deutschland für eine im Voraus begrenzte Zeit in den VAE ausgeübt werden; nach Ablauf dieser Zeit ist eine Weiterbeschäftigung bei dem Unternehmen Y in Deutschland geplant.

Die Voraussetzungen der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung hinsichtlich der Beschäftigung für das Unternehmen Y liegen trotz fehlender vorhergehender Beschäftigung in Deutschland und trotz des Wohnsitzes außerhalb Deutschlands im Ausnahmefall vor, da der Arbeitnehmer M unmittelbar vor dieser Beschäftigung den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterlag.

Die Voraussetzungen der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung hinsichtlich der Beschäftigung für das Unternehmen Y würden auch dann gegeben sein, wenn in der vorhergehenden Beschäftigung in den VAE für das Unternehmen X die deutschen Vorschriften über die Versicherungspflicht keine Anwendung erfahren hätten; in diesem Fall wäre jedoch der Nachweis einer hinreichenden Beziehung zur deutschen Sozialversicherung erforderlich (3.1.2).

6.8. Ein Beschäftigter der Firma H soll zunächst für acht Monate nach Paraguay und im direkten Anschluss für zehn Monate nach Bolivien entsandt werden. Er unterliegt sowohl während der Entsendung nach Paraguay als auch der Entsendung nach Bolivien nach § 4 SGB IV weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über die Sozialversicherungspflicht (3.1). Dies gilt selbst dann, wenn sich der Auslandseinsatz in Bolivien erst am Ende der Entsendung nach Paraguay

ergibt und er zwischen den Einsätzen in den beiden Staaten nicht nach Deutschland zurückkehrt.

6.9 Ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland hat den Arbeitnehmer N nach Ägypten und den Arbeitnehmer O nach Paraguay entsandt. Das Arbeitsentgelt für die Arbeitnehmer wird von dem deutschen Unternehmen ausgezahlt und dementsprechend in der Entgeltabrechnung ausgewiesen, jedoch wird für den Arbeitnehmer N gemäß dem deutsch-ägyptischen Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung keine Lohnsteuer einbehalten. Diese Unterschiedlichkeit ändert nichts daran, dass sowohl beim Arbeitnehmer N als auch beim Arbeitnehmer O eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt, wenn die Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind (3.1.1).

6.10 Das Unternehmen N mit Sitz in Deutschland stellt den Arbeitnehmer Y an sein Tochterunternehmen P in Saudi-Arabien ab. Der Arbeitnehmer hat neben seinem bestehenden Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen N auch einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Tochtergesellschaft P in Saudi-Arabien geschlossen, das Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen N wird aber weiterhin vom Unternehmen N auf ein Konto in Deutschland überwiesen. Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung ausschließlich für die saudische Tochtergesellschaft und ist in den Betrieb dieses Unternehmens eingegliedert. Daher werden die Personalkosten in voller Höhe mit der saudischen Tochtergesellschaft abgerechnet, die diese bei der Gewinnermittlung als Betriebsausgabe steuerlich geltend macht. Der Arbeitnehmer Y dient mit seiner Arbeitsleistung insgesamt dem Betriebszweck der Tochtergesellschaft. Ungeachtet der Zahlung des Entgelts durch das Unternehmen N, handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.3).

6.11 Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das Unternehmen N einen Teil des Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten, weil der Arbeitnehmer in Saudi-Arabien auch Arbeiten ausübt, die allein im Interesse des Unternehmens N liegen, und macht diesen Teil in Deutschland steuerlich als Betriebsausgabe geltend. Trotz der teilweisen Entgeltzahlung durch das Unternehmen N liegt auch hier keine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vor, da auch das in Saudi-Arabien ansässige verbundene Unternehmen Entgelt zahlt. Etwas anderes würde dann gelten, wenn das Unternehmen N den überwiegenden Teil des gesamten Arbeitsentgelts zu eigenen Lasten zahlt und lediglich den nicht überwiegenden Teil des Entgelts an die Tochtergesellschaft in Saudi-Arabien weiterbelastet (3.1.3).

6.12 Abweichend vom Sachverhalt bei 6.10 zahlt das deutsche Unternehmen das Arbeitsentgelt in voller Höhe und macht es auch selbst steuerlich geltend. Außerdem behält das deutsche Unternehmen das Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer – ggf. in einer durch den Auslandseinsatz bedingten gelockerten Form. Der Einsatz bei der Tochtergesellschaft erfolgt auf der Grundlage eines Vertrages, wie er auch zwischen fremden Dritten üblich ist. In diesem Fall liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses weiterhin bei dem Unternehmen N. Es handelt sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.1.3).

6.13 Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen entsendet die Arbeitnehmer Q und R im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Pakistan. Die Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers Q ist von Anfang an auf drei Jahre begrenzt. Der Arbeitnehmer

R ist zunächst für unbestimmte Zeit entsandt worden, nach einem Jahr stellt sich aber wider Erwarten heraus, dass die Entsendung im nächsten Jahr enden wird.
Die Entsendung des Arbeitnehmers Q ist im Voraus zeitlich begrenzt, deshalb handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.2.1).
Da die zeitliche Begrenzung der Entsendung des Arbeitnehmers R nicht im Voraus bestanden hat, sondern sich erst im Laufe der Entsendung ergab, ist eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung zu verneinen (3.2.1).

6.14 Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen hat sich vertraglich verpflichtet, einen Staudamm in Kasachstan innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren zu errichten und entsendet hierfür einen Teil seines gewöhnlich in Deutschland beschäftigten Stammpersonals nach Kasachstan. Es handelt sich um Auslandseinsätze, die ihrer Art nach zeitlich befristet sind, deshalb handelt es sich insoweit um Ausstrahlungen (3.2.2).

6.15 Arbeitnehmer S wird von seinem Arbeitgeber in Deutschland nach Singapur entsandt. U.a. enthält der Arbeitsvertrag folgende Vereinbarung: „Die Dauer der Zusammenarbeit erstreckt sich vorerst auf 24 Monate ab 01.10.2019 zum Aufbau einer Händlerstruktur und eines technischen Servicenetzes. Der Vertrag über den Einsatz in Singapur verlängert sich automatisch um jeweils ein Jahr, falls nicht sechs Monate vor Ablauf einer der Parteien die Zusammenarbeit kündigt.“
Es handelt sich nicht um eine „zeitliche Befristung im Voraus“ und damit nicht um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.2.3).

6.16 Arbeitnehmer T wird für zwei Jahre nach Panama entsandt, wobei der Vertrag vorsieht, dass eine Verlängerung der Entsendung für weitere zwei Jahre möglich ist.
Es handelt sich insgesamt um eine im Voraus zeitlich begrenzte Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (3.2.3).

6.17 Der Arbeitnehmer U arbeitet aufgrund einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV in Saudi-Arabien. Er wechselt im Rahmen seiner Beschäftigung den Arbeitgeber, weil sein Arbeitgeber von einem anderen in Deutschland ansässigen Unternehmen übernommen worden ist.
Für den Arbeitnehmer U ändert sich durch den Wechsel des Arbeitgebers (Betriebsübergang nach § 613a BGB) an der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung nichts (3.4.1).

6.18 Arbeitnehmer W ist von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach Costa Rica, Arbeitnehmer X nach Panama entsandt worden.
Die Entsendung des Arbeitnehmers W ist zeitlich nicht begrenzt; der Arbeitnehmer kehrt aber gelegentlich zum Urlaub oder zur Berichterstattung für kurze Zeit nach Deutschland zurück. Die Aufenthalte in Deutschland führen nicht dazu, dass es sich um eine zeitliche Begrenzung der Auslandstätigkeit handelt. Da es sich um eine unbefristete Entsendung handelt, liegt eine Ausstrahlung nach § 4 SGB IV nicht vor (3.2 und 3.4.2).
Arbeitnehmer X ist vertraglich verpflichtet, jeweils nach drei Jahren zur Berichterstattung und zur Einarbeitung in neue Techniken nach Deutschland für einen Zeitraum von regelmäßig mehr als 2 Monaten zurückzukehren. Diese vorübergehenden Beschäftigungen in Deutschland führen dazu, dass es sich nicht um eine einheitliche Entsendung, sondern jeweils um befristete Entsendungen im Sinne der Ausstrahlung handelt (3.4.2).

6.19 Die Arbeitnehmer Y und Z werden von einem Unternehmen in Kasachstan zeitlich befristet nach Deutschland entsandt. Der Arbeitnehmer Y ist weiter für das kasachische Unternehmen beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt von ihm. Ein Teil des Arbeitsentgelts wird von dem deutschen Unternehmen, bei dem der Arbeitseinsatz erfolgt, für Rechnung des kasachischen Unternehmens ausgezahlt. Der Arbeitnehmer Z wird von der in Deutschland ansässigen, rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaft des kasachischen Unternehmens beschäftigt und erhält sein Arbeitsentgelt in vollem Umfang von ihr. Das Arbeitsentgelt für den Arbeitnehmer Z wird von der Tochtergesellschaft in Deutschland steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht. Beim Arbeitnehmer Y handelt es sich bei der "Lohnzahlung" durch das Unternehmen in Deutschland nur um einen finanztechnischen Vorgang (z. B. auf der Grundlage eines sog. Zahlstellenfunktionsvertrags). Deshalb kann selbst dann, wenn das gezahlte Teilarbeitsentgelt in der Entgeltabrechnung des deutschen Unternehmens wie für eigene Beschäftigte ausgewiesen wird, daraus nicht auf ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen in Deutschland geschlossen werden (4 in Verb. mit 3.1.1).

Beim Arbeitnehmer Z liegt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bei der Tochtergesellschaft in Deutschland, sodass keine sozialversicherungsrechtliche Entsendung im Sinne der Einstrahlung vorliegt. Er unterliegt daher dem deutschen Sozialversicherungsrecht (4 in Verb. mit 3.1.1).

6.20 Arbeitnehmer Za wird von seinem Arbeitgeber in Japan (Muttergesellschaft) im Voraus befristet für 2 Jahre zu einer Tochtergesellschaft nach Deutschland entsandt. Der Arbeitnehmer ist weiterhin in den Betrieb der Muttergesellschaft eingegliedert; der Anspruch auf Arbeitsentgelt richtet sich gegen die Muttergesellschaft.

Das Vorliegen der Voraussetzungen einer Entsendung ist hinsichtlich der einzelnen Versicherungszweige differenziert zu beurteilen. Für die Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das deutsch-japanische Abkommen über soziale Sicherheit zugrunde zu legen (2.1.2 Buchst. b). Für die nicht vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-japanischen Abkommens erfassten Versicherungszweige (Kranken- und Pflegeversicherung sowie Unfallversicherung) gelten die Regelungen über die Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV). Danach unterliegt der Arbeitnehmer Za nicht den Vorschriften über die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in Deutschland, da er im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für eine im Voraus begrenzte Zeit nach Deutschland entsandt wird (4 in Verb. mit 3.1). Umlagen nach dem AAG sowie die Insolvenzgeldumlage sind nicht zu entrichten (2.2).

6.21 Abweichend von Sachverhalt 6.20 zahlt die Tochtergesellschaft in Deutschland auf der Grundlage eines (neben dem mit dem japanischen Mutterunternehmen bestehenden Arbeitsvertrages) zusätzlichen lokalen deutschen Arbeitsvertrages ein zusätzliches Arbeitsentgelt.

Vorausgesetzt der Arbeitnehmer Za ist im Rahmen seiner mit der deutschen Tochtergesellschaft geschlossenen Vereinbarung (Arbeitsvertrag) auch in diesen Betrieb in Deutschland eingliedert, handelt es sich um zwei abgrenzbar voneinander zu beurteilende Beschäftigungsverhältnisse (3.1.3). Für die nicht vom sachlichen Geltungsbereich des deutsch-japanischen Abkommens erfassten Versicherungszweige (Kranken- und Pflegeversicherung sowie Unfallversicherung) gelten die Regelungen über die Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV) lediglich in Bezug auf das mit der entsendenden Muttergesellschaft bestehende Beschäftigungsverhältnis. Für die Beurteilung der Versicherungspflicht aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses mit der Tochtergesellschaft in Deutschland gelten allein die nationalen deutschen Rechtsvorschriften.

6.22 Abweichend von Sachverhalt 6.20 stellt die Tochtergesellschaft in Deutschland dem Arbeitnehmer eine Wohnung sowie einen PKW zur Verfügung, ohne dass hierfür eine arbeitsvertragliche oder sonstige vertragliche Grundlage besteht. Die Kosten für die Überlassung der Sachbezüge werden nicht an die Muttergesellschaft in Japan weiterbelastet. Allein durch die Überlassung der Wohnung sowie des PKWs wird kein Beschäftigungsverhältnis mit der Tochtergesellschaft in Deutschland begründet. In Bezug auf das mit der entsendenden Muttergesellschaft bestehende Beschäftigungsverhältnis bleibt die Bewertung (siehe Sachverhalt 6.20) unverändert (3.1.3).

Entsendung aus Deutschland

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
Albanien	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)
Australien (Ergänzungsabkommen)			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 1 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Bosnien und Herzegowina	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Brasilien			X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 8 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)
Chile			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
China			X		X
Indien			X		X (Art. 10 Abs. 1 Abkommen)
Israel	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. a: nur Mutterschaft)		X	X	
Japan			X		X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 10 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Kanada a) Quebec			X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
b) übrige Provinzen			X		X

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Anlage 1 der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
					(Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 4a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Korea			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Kosovo	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Marokko	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 4: Befreiung vom dortigen Recht vereinbart; dt. Recht nach § 4 SGB IV)
Moldau	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)	X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. a)
Montenegro	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Nordmazedonien	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5: dt. Recht ; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)	X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5: dt. Recht; Befreiung vom dortigen Recht nicht vereinbart)
Philippinen			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. a)
Serbien	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Türkei	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7: Befreiung vom dortigen Recht vereinbart; dt. Recht nach § 4 SGB IV)
Tunesien	X		X	X	
Uruguay	X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)	X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)	X	X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)	X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. a: dt. Recht sowie Befreiung vom dortigen Recht)

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Anlage 1 der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
USA	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. e: Befreiung von Me- dicare, Part A)		X		

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Einstrahlung nach Deutschland

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
Albanien	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)
Australien (Ergänzungsabkommen)			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 1 Buchst. b: dt. Recht nicht anwendbar)
Bosnien und Herzegowina	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Brasilien			X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 8 Buchst. a: dt. Recht nicht anwendbar)
Chile			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. a: chilenisches Recht; Befreiung vom dt. Recht wurde nicht vereinbart)
China			X		X
Indien			X		X (Art. 10 Abs. 2 Abkommen: dt. Recht nicht anwendbar)
Israel			X	X	
Japan			X		X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 10 Buchst. b: dt. Recht nicht anwendbar)
Kanada a) Quebec b) übrige Provinzen			X X	X	
Korea			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. b: koreanisches Recht; Befreiung vom dt. Recht wurde nicht vereinbart)
Kosovo	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

Anlage 1 der gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020

Abkommensstaat	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Unfallversicherung	Arbeitsförderung
Marokko	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 4: dt. Recht nicht anwendbar)
Moldau	X (Schlussprotokoll zum Ab- kommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X (Schlussprotokoll zum Ab- kommen, Ziffer 7 Buchst. b)	X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7 Buchst. b)
Montenegro	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Nordmazedonien	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5: mazedo- nisches Recht; Befreiung vom dt. Recht wurde nicht vereinbart)
Philippinen			X		X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. b)
Serbien	X		X	X	X (Abkommen über Arbeitslosenversicherung)
Türkei	X		X	X	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 7: dt. Recht nicht anwendbar)
Tunesien	X		X	X	
Uruguay	X (Schlussprotokoll zum Ab- kommen, Ziffer 6: uruguayisches Recht; dt. Recht nicht anwendbar)		X		X (Protokoll zum Abkommen, Ziffer 6 Buchst. b: uruguayisches Recht; dt. Recht nicht anwendbar)
USA	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. e: dt. Recht nicht anwendbar)	X (Schlussprotokoll zum Abkommen, Ziffer 5 Buchst. e: dt. Recht nicht anwendbar)	X		

X = Abkommen enthält eine Regelung zu diesem Versicherungszweig

- unbesetzt -

Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 Abs. 1 SGB IV)¹

1. Angaben zur Person	
1.1 Name.....	1.2 Vorname.....
1.3 Geburtsdatum.....	1.4 deutsche Rentenversicherungsnummer.....
1.5 Adresse im Wohnstaat: Straße und Hausnummer..... Postleitzahl und Ort.....	

2. Angaben zum entsendenden Arbeitgeber in Deutschland		
2.1 Name des Arbeitgebers (Firmenbezeichnung)		
2.2 Straße und Hausnummer		
Postleitzahl und Ort		
2.3 Ansprechpartner (mit Telefon, Telefax und E-Mail)		
2.4 Betriebsnummer		
2.5 Es handelt sich um ein Unternehmen, das gewerbsmäßig Arbeitnehmer überlässt und die dafür erforderliche Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz besitzt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

3. Angaben zur Beschäftigung in Deutschland		
3.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist bei uns beschäftigt seit		
3.2 Der Arbeitsvertrag ist für die Dauer der Entsendung ruhend gestellt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
3.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist während der Entsendung (weiterhin) organisatorisch in unser Unternehmen eingegliedert und unterliegt unserem Direktionsrecht (ggf. in gelockerter Form)	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
3.4 Der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers richtet sich auch während der Entsendung ausschließlich gegen unser Unternehmen	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland		
3.5 Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung eingestellt, bitte zusätzlich die folgenden Punkte 3.5.1 bis 3.5.3 beantworten:		
3.5.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer war vor dem aktuellen Entsendezeitraum bereits in Deutschland beschäftigt oder den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit in Deutschland unterstellt Falls ja: von bis	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
3.5.2 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat seinen Wohnort oder gewöhnlichen Aufenthalt vor dem aktuellen Entsendezeitraum in Deutschland	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

¹ Für einen Einsatz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem EWR-Staat, der Schweiz sind die Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung vom Arbeitgeber ausschließlich elektronisch zu übermitteln. Für den Einsatz in einem anderen Staat, mit dem Deutschland ein Abkommen über Soziale Sicherheit geschlossen hat, verwenden Sie bitte den vom GKV-Spitzenverband, DVKA für die jeweiligen Staaten herausgegebenen Fragebogen (Näheres hierzu finden Sie unter: www.dvka.de).

3.5.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird im Anschluss an die Entsendung bei uns in Deutschland weiterbeschäftigt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
--	-----------------------------	-------------------------------

4. Angaben zur Entsendung

4.1 Voraussichtliche Dauer der Entsendung vom bis		
4.2 Die Entsendung ist im Voraus befristet Wenn ja: <input type="checkbox"/> aufgrund eines Vertrages (z. B. Entsendevertrag) <input type="checkbox"/> aufgrund der Eigenart der Tätigkeit (bitte kurze Beschreibung):	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
4.3 Einsatzstelle im Beschäftigungsstaat (sofern die Beschäftigung an verschiedenen Orten ausgeübt werden soll, bitte die Angaben zu den weiteren Beschäftigungsstellen in einer Anlage angeben) - Staat/Staaten - Bezeichnung und Anschrift		

Besonderheiten bei verbundenen Unternehmen

4.4 Handelt es sich um eine Entsendung zu einem verbundenen Unternehmen (z. B. im Rahmen konzerninterner Entsendung); bitte die folgenden Punkte 4.4.1 bis 4.4.3 beantworten:		
4.4.1 Der wirtschaftliche Wert der Arbeit kommt ausschließlich unserem Unternehmen in Deutschland zugute.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
4.4.2 Die Lohn- und Gehaltskosten werden (vollständig oder überwiegend) an das aufnehmende Unternehmen im Beschäftigungsstaat weiterbelastet ²	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
4.4.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat einen (lokalen) weiteren Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen im Beschäftigungsstaat geschlossen Wenn ja: <input type="checkbox"/> Aufgrund des weiteren Arbeitsvertrages besteht ein Entgeltanspruch gegen das aufnehmende Unternehmen <input type="checkbox"/> Der weitere Arbeitsvertrag dient vordergründig dem Zweck, ein Arbeitsvisum zu erhalten.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

5. Erklärung des Arbeitgebers

Wir erklären als Arbeitgeber der/des entsandten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers ausdrücklich, dass alle Angaben den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Uns ist bekannt, dass sowohl in Deutschland als auch im Beschäftigungsstaat von den zuständigen Stellen Kontrollen durchgeführt werden können und - auch irrtümlich - falsche Angaben in diesem Fragebogen zum Verlust des inländischen Versicherungsschutzes der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers führen können. Dies gilt auch für zurückliegende Zeiträume. Wir verpflichten uns, die im Anschriftenfeld dieses Antrags genannte Stelle umgehend zu informieren, sobald eine wesentliche Änderung (z. B. Abbruch, Verlängerung) eintritt. Die Verpflichtung des Arbeitgebers gemäß § 17 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) zur Kostenübernahme von Leistungen im Krankheitsfall ist uns bekannt.

Stempel des Arbeitgebers bzw. des Bevollmächtigten	
..... Ort und Datum Unterschrift

Die Erhebung dieser Angaben ist zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des zuständigen Versicherungsträgers erforderlich. Die Daten werden erfasst und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwendet.

² Für die Beurteilung einer Entsendung nach § 4 Abs. 1 SGB IV ist eine Weiterbelastung der Gehaltskosten bei einer konzerninternen Versetzung von **weniger als zwei Monaten** jedoch unschädlich.

Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Einstrahlung (§ 5 Abs. 1 SGB IV)

1. Angaben zur Person	
1.1 Name.....	1.2 Vorname.....
1.3 Geburtsdatum.....	1.4 deutsche Rentenversicherungsnummer.....
1.5 Adresse im Wohnstaat: Straße und Hausnummer..... Postleitzahl und Ort.....	

2. Angaben zum entsendenden Arbeitgeber
2.1 Name des Arbeitgebers (Firmenbezeichnung)
2.2 Anschrift im Entsendestaat

3. Angaben zum aufnehmenden Arbeitgeber bzw. Betrieb in Deutschland
3.1 Name des Arbeitgebers (Firmenbezeichnung)
3.2 Anschrift
3.3 Ansprechpartner (mit Telefon, Telefax und E-Mail)
3.4 Betriebsnummer

4. Angaben zur Beschäftigung im Entsendestaat		
4.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist im Entsendestaat beschäftigt seit		
4.2 Der Arbeitsvertrag ist für die Dauer der Entsendung ruhend gestellt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
4.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist während der Entsendung (weiterhin) organisatorisch in den Betrieb des entsendenden Unternehmens eingegliedert und unterliegt dessen Direktionsrecht (ggf. in gelockerter Form)	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
4.4 Der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers richtet sich auch während der Entsendung ausschließlich gegen das entsendende Unternehmen	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Besonderheiten bei Entsendungen ohne vorhergehende Beschäftigung im Entsendestaat		
4.5 Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Zwecke der Entsendung eingestellt, bitte zusätzlich die beiden folgenden Punkte 4.5.1 und 4.5.2 beantworten:		
4.5.1 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer war vor dem aktuellen Entsendezeitraum bereits in Deutschland eingesetzt Falls ja: von bis	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
4.5.2 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird im Anschluss an die Entsendung durch den Arbeitgeber im Entsendestaat weiterbeschäftigt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

5. Angaben zur Entsendung		
5.1 Voraussichtliche Dauer der Entsendung vom bis		
5.2 Die Entsendung ist im Voraus befristet Wenn ja: <input type="checkbox"/> aufgrund eines Vertrages (z. B. Entsendevertrag) <input type="checkbox"/> aufgrund der Eigenart der Tätigkeit (bitte kurze Beschreibung):	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
5.3 Einsatzstelle in Deutschland (sofern die Beschäftigung an verschiedenen Orten ausgeübt werden soll, bitte die Angaben zu den weiteren Beschäftigungsstellen in einer Anlage angeben) - Bezeichnung und Anschrift		
Besonderheiten bei verbundenen Unternehmen		
5.4 Handelt es sich um eine Entsendung zu einem verbundenen Unternehmen (z. B. im Rahmen konzerninterner Entsendung), bitte die folgenden Punkte 5.4.1 bis 5.4.3 beantworten:		
5.4.1 Der wirtschaftliche Wert der Arbeit kommt ausschließlich dem entsendenden Unternehmen zugute	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
5.4.2 Die Lohn- und Gehaltskosten werden (vollständig oder überwiegend) an das aufnehmende Unternehmen in Deutschland weiterbelastet ¹	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
5.4.3 Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat einen weiteren Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen in Deutschland geschlossen Wenn ja: <input type="checkbox"/> Aufgrund des weiteren Arbeitsvertrages besteht ein Entgeltanspruch gegen das aufnehmende Unternehmen in Deutschland <input type="checkbox"/> Der weitere Arbeitsvertrag dient vordergründig dem Zweck, ein Arbeitsvisum zu erhalten	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

6. Erklärung des Arbeitgebers	
Wir erklären als Arbeitgeber der/des entsandten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers ausdrücklich, dass alle Angaben den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Uns ist bekannt, dass sowohl in Deutschland als auch im Entsendestaat von den zuständigen Stellen Kontrollen durchgeführt werden können und - auch irrtümlich - falsche Angaben in diesem Fragebogen zum Verlust des inländischen Versicherungsschutzes der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers führen können. Dies gilt auch für zurückliegende Zeiträume. Wir verpflichten uns, die im Anschriftenfeld dieses Antrags genannte Stelle umgehend zu informieren, sobald eine wesentliche Änderung (z. B. Abbruch, Verlängerung) eintritt.	
Stempel des Arbeitgebers bzw. des Bevollmächtigten	
..... Ort und Datum Unterschrift

Die Erhebung dieser Angaben ist zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des zuständigen Versicherungsträgers erforderlich. Die Daten werden erfasst und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwendet.

¹ Für die Beurteilung einer Entsendung nach § 5 Abs. 1 SGB IV ist eine Weiterbelastung der Gehaltskosten bei einer konzerninternen Versetzung von **weniger als zwei Monaten** jedoch unschädlich.

Veröffentlichung: ja

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

am 18.03.2020
(schriftliches Abstimmungsverfahren)

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

Mit dem Gesetz zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe vom 10.12.2019 (BGBl. I S. 2135) ist mit § 61a SGB IX das Budget für Ausbildung eingeführt worden. Es soll jungen Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder einem anderen Leistungsanbieter nach § 57 SGB IX haben, den Einstieg in eine reguläre betriebliche Ausbildung ermöglichen. Der Ausbildungsbetrieb hat eine Ausbildungsvergütung zu zahlen. Die Versicherungspflicht der Auszubildenden richtet sich nach den für zur Berufsausbildung Beschäftigte geltenden Regelungen. Diese Maßnahme ist aufgrund der Besonderheiten in der Form der Förderung in die Übersicht über berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungsrechtliche Beurteilung mit aufzunehmen.

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12.12.2019 (BGBl. I S. 2522) ist eine Mindestausbildungsvergütung auch für außerbetriebliche Berufsausbildungen eingeführt worden (§ 17 BBiG). Allerdings schließt der Gesetzgeber die Verpflichtung zur Zahlung der Ausbildungsvergütung für Rehabilitanden aus. Als Folge der Berücksichtigung der Mindestausbildungsvergütung sind auch die Regelungen zur Tragung der Sozialversicherungsbeiträge angepasst worden. Die alleinige Tragung der Beiträge für Auszubildende in der außerbetrieblichen Berufsausbildung durch den Träger der Einrichtung wurde aufgegeben; die Beiträge werden künftig – wie bei den Auszubildenden in der betrieblichen Berufsausbildung – je zur Hälfte von den Auszubildenden und den Arbeitgebern/Trägern der Einrichtung aufgebracht. Für vor dem 01.01.2020 begonnene außerbetriebliche Ausbildungen gelten die bisherigen beitragsrechtlichen Regelungen fort (§ 449 SGB III, § 329 SGB V und § 276 SGB VI).

Die vorgenannten Gesetze sind zum 01.01.2020 in Kraft getreten.

Die gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren Anlagen waren daher zu aktualisieren.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung kommen überein, die gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der aktualisierten Fassung unter dem Datum vom 18.03.2020 neu bekanntzugeben.

Anlage

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

18. März 2020

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

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zuletzt mit ihrer gemeinsamen Verlautbarung vom 08.11.2017 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 Gesetz zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe vom 10. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2135) wird mit § 61a SGB IX das Budget für Ausbildung eingeführt. Es soll jungen Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder einem anderen Leistungsanbieter nach § 57 SGB IX haben, den Einstieg in eine reguläre betriebliche Ausbildung ermöglichen.

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2522) wird eine Mindestausbildungsvergütung auch für außerbetriebliche Ausbildungen eingeführt. Im Zuge dessen wird die alleinige Tragung der Beiträge durch den Träger der Einrichtung aufgegeben; die Beiträge werden künftig – wie bei den Auszubildenden in der betrieblichen Berufsausbildung – je zur Hälfte von den Auszubildenden und den Arbeitgebern/Trägern der Einrichtung aufgebracht. Für vor dem 1. Januar 2020 begonnene außerbetriebliche Ausbildungen finden die bisherigen beitragsrechtlichen Regelungen weiterhin Anwendung (§ 449 SGB III, § 329 SGB V, § 276 SGB VI). Zudem werden die besonderen Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht bei außerbetrieblicher Berufsausbildung in der Rentenversicherung in die rentenversicherungsrechtlichen Regelungen zur betrieblichen Berufsausbildung integriert.

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

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 18.03.2020 und die Übersichten gelten für berufliche Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die ab dem 01.05.2020 beginnen.

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

Inhaltsverzeichnis

A. Gesetzliche Grundlagen	4
B. Versicherungspflicht	9
1 Versicherungspflicht der zur Berufsausbildung Beschäftigten und der Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	9
2 Begriff der Berufsausbildung	10
3 Beschäftigung zur Berufsausbildung	11
3.1 Betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung	12
3.2 Außerbetriebliche Berufsausbildung	12
3.3 Fiktion einer Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (§ 7 Abs. 2 SGB IV)	13
4 Bedeutung der Zahlung von Arbeitsentgelt	14
5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	14
5.1 Kranken- und Pflegeversicherung	15
5.2 Rentenversicherung	15
5.3 Arbeitslosenversicherung	16
6 Besondere Formen der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben	16
6.1 Persönliches Budget	16
6.2 Unterstützte Beschäftigung	16
6.3 Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Arbeitserprobung	17
7 Übersichten über berufliche Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	17
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, längstens bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres, 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. (weggefallen)

4.

... Auszubildende, die in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden und Teilnehmer an dualen Studiengängen stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 gleich.

§ 3 SGB VI Sonstige Versicherte

Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit,

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

1. bis 2a. ...

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

2a. 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. ...

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

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), längstens bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres; Auszubildende des Zweiten Bildungsweges, die sich in einem nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz förderungsfähigen Teil eines Ausbildungsabschnittes befinden, sind Praktikanten 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.

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

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 Vorschriften 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 Auf-

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

nahme 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 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 –).

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

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.

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, Berufsförderungswerke, 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 5 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

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

die Gleichstellung einer außerbetrieblichen Ausbildung mit einer Beschäftigung zur Berufsausbildung (§ 5 Abs. 4a Satz 1 SGB V, § 1 Satz 5 SGB VI, § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III); der Umschulungsvertrag zwischen dem Umschüler und dem Umschulungsträger steht dem Berufsausbildungsvertrag 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.

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

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 Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V und § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 i.V.m. Satz 1 SGB XI, 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; als Semester gelten die Zeiten vom 1.4. bis 30.9. und vom 1.10. bis 31.3.,
- 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.

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

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 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

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

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 (§ 3 Satz 5 SGB VI).

5.3 Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung gilt die Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III auch für Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe, soweit sie an einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildung teilnehmen, da nach § 26 Abs. 3 SGB III die Versicherungspflicht nach § 25 SGB III der Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III vorgeht.

Ansonsten besteht Versicherungspflicht 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. Der Begriff des Jugendlichen ist unabhängig vom Alter so zu verstehen, so dass es sich dabei um Personen handeln muss, die noch nicht an einer Rehabilitationsmaßnahme nach dem Recht der Arbeitsförderung teilnahmen, keine Ausbildung absolvierten und lediglich kurze Versicherungszeiten aufgrund ungelernter 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

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

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.

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.

Berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz sowie 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

Übersicht über berufliche Bildungsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie deren versicherungsrechtliche Beurteilung

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / profiziente Stelle	Träger der Maßnahme (Ausbildenden)	Arbeitsentgelt (AE)	Beihilfe (BAB)	Arbeitslosen- geld (ALG)	Arbeits- ungenugs- geld (ÜbG)	Arbeits- losen- geld bei Ar- beits- losen- geld (ALG)	Arbeits- losen- geld bei Ar- beits- losen- geld (ALG)	Versicherungsgarantie				Arbeitsentgelt	Tragung der Beiträge	Arbeitgeber (Funktion) / Beitragszah- lungspflicht	1	
											a	b	c	d					e
1.0 Berufliche Weiterbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX; §§ 81 ff. SGB III)																			1.0
1.1 Betriebliche Weiterbil- dung mit Abschluss in ei- nem anerkannten Ausbil- dungsberuf	Umschulungsvertrag zwischen Betrieb und Teilnehmer		Abschluss nach BBiG/HwO in aner- kannten Ausbildungs- berufen Prüfung durch zustän- dige 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), <u>11</u> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), <u>11</u> 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 Arbeitsent- gelt besteht daneben Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB XI; bei Bezug von Ar- beitsentgelt besteht daneben Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; bei Bezug von Arbeitsent- gelt besteht daneben 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), <u>13</u> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), <u>13</u> RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI und § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), <u>13</u> AIV Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung zur Be- rufsausbildung (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III), <u>13</u>	a) Arbeitsentgelt <u>3</u> b) bei Alg-W-Beziehmern: 80 % des Alg-W- Bemes- sungsentgeltes <u>14</u> , ggf. in der KV, PV und RV zu- sätzlich Arbeitsentgelt <u>3</u> c) 80 % des ÜbG-Bemes- sungsentgeltes <u>15</u> in der RV (zusätzlich) und der AIV (ausschließlich) Ar- beitsentgelt, mindestens 1 % der monat. Bezugs- gröÙe <u>3</u>	a) Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u> b) bei Alg-W-Be- ziehmern: BA <u>17</u> , ggf. in der KV, PV und RV aufgrund Arbeitsentgelt Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u> c) Reha- Träger <u>18</u> und auf- grund Arbeits- entgelt Arbeit- geber / Ar- beitmehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u>	a) Betrieb b) bei Alg-W-Be- ziehmern: BA c) Reha- Träger und Be- trieb	1.1				
1.2 Betriebliche Weiterbil- dung für Menschen mit Behinderungen mit Ab- schluss in einem aner- kannten Ausbildungsber- euf (z. B. die begleitete berufliche Umschulung BBÜ)					ja	nein	nein	ja	nein	nein	a) Es besteht Versicherungspflicht bei Zahlung von Arbeits- entgelt in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), <u>20</u> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), <u>20</u> RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB VI Vorrang der Ver- sicherungspflicht mit höherer Beitragszahlung), <u>20</u> AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III), <u>20</u> b) Es besteht Versicherungspflicht aufgrund des ÜbG-Bezu- ges in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), <u>13</u> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), <u>13</u> RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI und § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), <u>13</u> AIV Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung zur Be- rufsausbildung (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III), <u>13</u> c) Es besteht Versicherungspflicht ohne Zahlung von Ar- beitsentgelt in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), <u>21</u> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), <u>21</u> RV (§ 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), <u>21</u> AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III), <u>21</u>	a) Arbeitsentgelt <u>3</u> , ggf. in der RV 20 % der monat. Bezugsgröße <u>24</u> b) 80 % des ÜbG-Bemes- sungsentgeltes <u>15</u> in der RV (zusätzlich) und in der AIV (ausschließlich) Ar- beitsentgelt, mindestens 1 % der monat. Bezugs- gröÙe <u>3</u> c) 20 % der monat. Be- zugsgröße KV/PV/RV; in der KV und PV gilt bun- desweit die Bezugs- gröÙe West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) <u>23</u> in der AIV: 1% der monat. Bezugsgröße <u>3</u>	a) Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u> b) Reha- Träger <u>18</u> und auf- grund Arbeits- entgelt Arbeit- geber / Ar- beitmehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u> c) Betrieb <u>29</u>	a) Betrieb b) Reha- Träger und Be- trieb c) Betrieb	1.2				

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / profiziente Stelle	Träger der Maßnahme (Nachkriterium)	Arbeitsentgelt (1, 2, 3)	Beihilfeauszahlung (BAB) (4)	Abzugsgeldbeitrag (5)	Ausübungsgeld (6)	Übergangsgeld (Übg) (7)	Arbeitslosengeld (8)	Versicherungrechtliche Beurteilung				
											Versicherungspflicht	Beitragsbemessungsgrundlage	Tragung der Beiträge	Abeitgeber (Funktion) / Beitragszahlungs-/Möglichkeit	
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	m	n	o		
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	d) Es besteht Versicherungspflicht aufgrund des Übungsentgeltes in der 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)	d) Reha-Träger 18) und Betrieb 18)	a) entfällt b) BA 17) c) Reha-Träger 18)	a) entfällt b) BA 17) c) Reha-Träger 18)	a) entfällt b) BA 17) c) Reha-Träger 18)
					1.4	Außerbetriebliche Weiterbildung ohne Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Fortbildung)	Schulungsvertrag zwischen Teilnehmer und Bildungsträger	Internes Trägerzertifikat oder Fortbildungsprüfung - nach BBIG/HWO - nach Rechtsverordnung / Empfehlungen des Bundes (z. B. gepr. Sekretärin) - landesrechtliche Fortbildungsregelungen (z. B. im Gesundheitswesen) - Fachschulabschluss (z. B. Techniker)	nein	nein	nein	nein	a) entfällt b) 80 % des Alg-W-Bemessungsentgeltes 14) c) 80 % des Übungsentgeltes 15)	a) entfällt b) BA 17) c) Reha-Träger 18)	a) entfällt b) BA 17) c) Reha-Träger 18)
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 23)	nein	nein	nein	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), 21) AIV (nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn es sich um einen Jugendlichen handelt), 41)	a) Träger der Einrichtung 20) b) Reha-Träger 18)	a) Träger der Einrichtung 20) b) Reha-Träger 18)	a) 20 % der monatlichen Bezugsgröße 23) in der KV und PV gilt Bundesweit (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) 23) b) 80 % des Übungsentgeltes 15)	a) Träger der Einrichtung 20) b) Reha-Träger 18)
					1.6	Außerbetriebliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen ohne Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (z. B. InRAM)									

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / profiziente Stelle	Träger der Maßnahme (Nachhaltigkeit)	Arbeitsentgelt (1.2) <u>31</u>	Beihilfe (BAB) (2) <u>21</u>	Arbeitslosengeld (Üb) <u>21</u>	Arbeitslosengeld (Üb) <u>21</u>	Versicherungsgrechtliche Beurteilung				Tragung der Beiträge	Arbeitgeber (-funktion) / Beitragszahlungs-/Pflicht
									Arbeitsentgelt (1.2) <u>31</u>	Beihilfe (BAB) (2) <u>21</u>	Arbeitslosengeld (Üb) <u>21</u>	Arbeitslosengeld (Üb) <u>21</u>		
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)														
2.1 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	nicht vorgeschrieben	Heraufklärung an den Ausbildungsstellenmarkt; Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen; Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung; Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit; Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme, aber auch Kombination einzelner Bestandteile		Träger oder Arbeitgeber	nein	nein	nein	nein	ja	nein	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), <u>22</u>	a) entfällt b) 80 % des Alg-Bemessungsentgeltes <u>14</u>	a) entfällt b) BA <u>17</u>	a) entfällt b) BA
3.0 Vorbereitungsmaßnahmen (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX)														
3.1 Reha-Vorbereitungslehrgang (RVL)	nicht vorgeschrieben	Ausgleich von Defiziten, Erhöhung der Sach-, Lern-, Sozialkompetenz	Teilnahmebescheinigung	Bildungsträger / Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation <u>29</u>	nein	nein	ggfs. ja	ggfs. 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), <u>41</u> b) Bei Üb-Beziehern besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), <u>22</u> , <u>23</u>	a) 20 % der monat. Bezugsgröße <u>25</u> ; in der KV und PV gilt funktionsgleich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) b) 80 % des Üb-Bemessungsentgeltes <u>15</u>	a) Träger der Einrichtung <u>26</u> b) Reha-Träger <u>18</u>	a) Träger der Einrichtung <u>26</u> b) Reha-Träger	
4.0 Berufsausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX, §§ 76 ff. SGB III, § 130 SGB III)														
4.1 betriebliche Berufsausbildung														
4.1.1 Betriebliche Berufsausbildung (auch die 2. Phase der Assistenten Ausbildung)	Berufsausbildungsvertrag nach BBiG bzw. HWO		Abschluss nach BBiG/HWO in anerkannten Ausbildungsstellen Prüfung durch zuständige Stelle nach BBiG/HWO	Betrieb	ja	ja	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 <u>31</u>	Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u>	Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u>	Betrieb
4.1.2 2. Modul der begleiteten betrieblichen Ausbildung					ja	nein	ja	ja	nein	a) Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), <u>20</u> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), <u>20</u> RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB VI Vorrang der Versicherungspflicht mit höherer Beitragszahlung), <u>20</u> AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III), <u>20</u> b) Bei Üb-Beziehern besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), <u>13</u> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), <u>13</u> RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), <u>13</u> AIV Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung zur Berufsausbildung (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III), <u>13</u>	a) Arbeitsentgelt <u>31</u> ggf. in der RV 20 % der monat. Bezugsgröße <u>25</u> b) 80 % des Üb-Bemessungsentgeltes <u>15</u> in der AIV Arbeitsentgelt, mindestens 1 % der monat. Bezugsgröße <u>31</u>	a) Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u> b) Reha-Träger <u>18</u> und Betrieb	a) Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u> b) Reha-Träger <u>18</u> und Betrieb	

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / profiziente Stelle	Träger der Maßnahme (zuständig)	Arbeitsentgelt (in €)	Arbeitsentgelt (in %)	Arbeitsentgelt (in %)	Arbeitsentgelt (in %)	Arbeitsentgelt (in %)	Arbeitsentgelt (in %)	Versicherungsgrechtliche Beurteilung				
											Tragung der Beiträge	Arbeitsgeber / Arbeitnehmer			
4.1.3 Budget für Ausbildung					ja	nein	nein	nein	nein	nein	Es besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), <u>20</u> PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI), <u>20</u> RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB VI Vorrang der Versicherungspflicht mit höherer Beitragszahlung), <u>20</u> AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III), <u>20</u>	Arbeitsentgelt <u>3</u> , ggf. in der RV 20 % der monatl. Bezugsgröße <u>25</u>	Arbeitsgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u>	Arbeitsgeber (Funktion) / Beitragszahlungs-/Möglichkeit	4.1.3 Betrieb
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen													4.2		
4.2.1 Außerbetriebliche Berufsausbildung <u>19</u> (§ 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 <u>27</u> genannten Organisationen	ja <u>29</u>	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 5 SGB VI), AIV (§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III).	Arbeitsentgelt <u>3</u> , <u>16a</u>	Träger der Einrichtung und Auszubildende je zur Hälfte <u>16a</u> , <u>29</u>	Träger der Einrichtung	4.2.1
4.2.2 Außerbetriebliche Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen <u>19</u> (§§ 117 ff SGB III)	Berufsausbildungsvertrag nach BBIG bzw. HwO zwischen Bildungsträger / Einrichtung und Teilnehmer			Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation <u>29</u>	nein	nein	ja	ja	nein	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 Übergangsbeziehung besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), <u>22</u> , <u>23</u> AIV Versicherungspflicht aufgrund Gleichstellung zur Beschäftigung zur Berufsausbildung (§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III).	a) Träger der Einrichtung <u>26</u> b) Reha-Träger <u>18</u>	a) Träger der Einrichtung <u>26</u> b) Reha-Träger <u>18</u>	a) Träger der Einrichtung <u>26</u> b) Reha-Träger <u>18</u>	4.2.2
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX, §§ 51 ff., 115, 117, 130 SGB III)													5.0		
5.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und ausbildungsvorbereitende Phase der Assistenten 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 <u>27</u> genannten Organisationen und Betriebe	nein	ja	nein	nein	nein	nein	Es besteht keine Versicherungspflicht.	entfällt	entfällt	entfällt	5.1
5.2 Betriebspraktikum i. R. der Berufsvorbereitenden Ausbildungsmaßnahmen einschließlich Einstiegsqualifizierung	Betriebspraktikum i. R. der Berufsvorbereitenden Ausbildungsmaßnahmen einschließlich Einstiegsqualifizierung	Betriebspraktikum, Vertrag zwischen Ausbildungsträger 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 <u>3</u>	Arbeitsgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte <u>16</u>	Betrieb	5.2
5.3 Berufsvorbereitende Ausbildungsmaßnahmen und ausbildungsvorbereitende Phase der Assistenten 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 <u>27</u> 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).	20 % der monatl. Bezugsgröße <u>25</u> , in der KV und PV gilt bundesweit die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V)	Träger der Einrichtung <u>26</u>	Träger der Einrichtung <u>26</u>	5.3

Maßnahme	Vermögensverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / profitorientierte Stelle	Träger der Maßnahme (nachfolgend)	Arbeitsentgelt (1) (2) (3) (4)	Beihilfe (BAB) (5)	Abzug der Werbungskosten (6)	Ausgangsgeld (Üb) (7)	Übertragungsbeitrag (8)	Arbeitsentgelt (9)	Versicherungsgrechtliche Beurteilung				
											Arbeitsentgelt (10)	Bezugsgröße (11)	Träger der Beiträge (12)	Arbeitgeber (Funktion) / Beitragszahlungs-/Möglichkeit (13)	
5.4 Betriebspraktikum i. R. derberufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen einschließlich Erstlingsqualifizierung 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 31	Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte 16	Betrieb	Arbeitgeber (Funktion) / Beitragszahlungs-/Möglichkeit
5.5 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 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 Übungs-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	20 % der monat. Bezugsgröße 25, in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V)	a) Träger der Einrichtung 26 b) Reha-Träger 18	a) Träger der Einrichtung 26 b) Reha-Träger 18	
5.6 Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX)	Teilnahmevertrag zwischen WfbM / anderem Leistungsanbieter und Teilnehmer	Vorbereitung auf eine Arbeitnehmerschaft/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 Übungs-Beziehern besteht ggf. Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, vorrangig, wenn aus dem Übungsbeitrag zu zahlen ist - § 5 Abs. 6 Satz 2 SGB V), PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI, vorrangig, wenn aus dem Übungsbeitrag zu zahlen ist), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI, vorrangig, wenn aus dem Übungsbeitrag zu zahlen ist, - § 3 Satz 5 SGB VI), 22, 23	a) KV/PV: 20 % der monat. Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), RV: 80 % der monat. Bezugsgröße 30 b) 80 % des Übungsentgeltes 15, ggf. KV/PV: 20 % der monat. Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), ggf. RV: 80 % der monat. Bezugsgröße 36	a) WfbM / anderer Leistungsanbieter b) Reha-Träger, ggf. WfbM / anderer Leistungsanbieter	a) WfbM / anderer Leistungsanbieter b) Reha-Träger, ggf. WfbM / anderer Leistungsanbieter	
5.7 Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung, insbesondere für Blinde und Gehörlose (§ 117 SGB III)		Vorbereitung auf die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme, ggf. Vorbereitung auf Arbeitnehmerschaft		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 Übungs-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	20 % der monat. Bezugsgröße 25, in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V)	a) Träger der Einrichtung 26 b) Reha-Träger 18	a) Träger der Einrichtung 26 b) Reha-Träger 18	

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / profundierte Stelle	Träger der Maßnahme (nachfolgender)	Arbeitsentgelt (1, 2, 3)	Beihilfe (BAB) (4)	Abzugsgeld bei Welterteilung (5)	Ausübungsgeld (6)	Übergangsgeld (Übg) (7)	Arbeitslosgeld (8)	Versicherungsgerechte Baurteilung				
											Arbeitsentgelt (9)	Versicherungspflicht	Beitragsbemessungsgrundlage	Träger der Beiträge	Arbeitgeber (Funktion) / Beitragszahlungs-/Möglichkeit
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	m	n	o		
5.8 Maßnahmen der Unterstützen Beschäftigung (ÜB) - 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 Arbeitnehmerschaft in dem Betrieb	ohne Abschluss	Einrichtung der beruflichen Rehabilitation (29)	nein	nein	nein	ja	ja	nein	a) 20 % der monat. Bezugsgröße (21) 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 (31) b) Reha-Träger (18)	5.8	
6.0 Diagnosemaßnahme (§ 112 Abs. 2 SGB III, § 49 Abs. 4 SGB IX)	nicht vorgegeben	Klärung von Zweifelsfragen hinsichtlich der Eignung eines Menschen mit Behinderungen	ohne Abschluss	Einrichtung der beruflichen Rehabilitation (29)	ggf. ja (12)	nein	nein	nein	ggfs. ja (39)	ja	a) Arbeitsentgelt (3)	a) Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte (16) b) Träger der Einrichtung (26) c) Reha-Träger (18) d) BA (17)	a) Betrieb (16) b) Träger der Einrichtung (26) c) Reha-Träger (18) d) BA (17)	6.0 6.1	
6.1 Maßnahmen der Eigenschaftsstellung und Arbeitsproberprobung (33) 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	nein	ggfs. ja (39)	ja	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 ohne Zahlung von Arbeitsentgelt 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 (§ 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI). d) 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, 23)	a) Arbeitsentgelt (3) b) 20 % der monat. Bezugsgröße (21) in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) c) 80 % des ÜbG-Bemessungsentgeltes (15) d) 80% des Alg-Bemessungsentgeltes (14)	a) Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte (16) b) Träger der Einrichtung (26) c) Reha-Träger (18) d) BA (17)	a) Betrieb (16) b) Träger der Einrichtung (26) c) Reha-Träger (18) d) BA (17)	6.0 6.1

Maßnahme	Vertragsverhältnis	Teilnahme erfolgt für / zur	Abschluss / proflierte Stelle	Träger der Maßnahme (Nachtblindent)	Arbeitsentgelt (1, 2, 3)	Beihilfe (BAB) (4)	Abzugsgeld bei Weiblich (5)	Ausgangsgeld (Üb) (6)	Arbeitsentgelt (7)	Arbeitsentgelt (8)	Versicherungsgerechliche Beurteilung				Arbeitsgeber (Funktion) / Beitragszahlungsverpflichtung
											a	b	c	d	
7.0 Persönliches Budget (§ 29 SGB IX)															
7.1 Persönliches Budget	Vertrag zwischen Maßnahmenträger und Budgetnehmer	individuell gestaltere Rehabilitationsmaßnahme	abhängig von Maßnahme	ausgesuchte Maßnahmenträger	ja <u>35</u>	ja <u>35</u>	ja <u>35</u>	ja <u>35</u>	ja <u>35</u>	ja <u>35</u>	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) <u>41</u> 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) <u>33</u> c) Bei Üb-Beziehern besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, vorrangig, wenn aus dem Üb der höhere Beitrag zu zahlen ist) <u>34</u> , PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI, vorrangig, wenn aus dem Üb der höhere Beitrag zu zahlen ist), RV (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI, vorrangig, wenn aus dem Üb der höhere Beitrag zu zahlen ist) <u>22, 23</u>	a) 20 % der monatlichen Bezugsgröße, in der KV und PV bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) <u>29</u> b) KV/PV: 20 % der monatlichen Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), RV: 80 % der monatlichen Bezugsgröße <u>35</u> c) 80 % des Übergangsengeldes <u>21</u> ggü. 20 % der monatlichen Bezugsgröße, in der KV und PV gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße West (§ 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) <u>25</u>	a) Reha-Träger <u>40</u> b) Reha-Träger <u>40</u> b) Reha-Träger <u>19, 40</u>	a) Reha-Träger <u>40</u> b) Reha-Träger <u>40</u> b) Reha-Träger <u>19, 40</u>	7.0 7.1

<p>1) Siehe §§ 14 und 17 SGB VI.</p> <p>2) Die Gewährung von AfE 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 Mindestbeitragsanteile bzw. -beitragspflichtige Einnahmen zugrunde gelegt: KVP/V die Ausbildungsvergütung in der KV der Studenten, wenn sie ohne Arbeitsentgelt (Ausbildungsvergütung) beschäftigt sind (§ 236 Abs. 1 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI), RV/AV 1 % der Bezugsgröße (§ 18 SGB IV), wenn das Arbeitsentgelt (Ausbildungsvergütung) diesen Betrag unterschreitet (§ 162 Nr. 1 SGB VI, § 342 SGB III).</p> <p>4) Siehe §§ 86 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 Angehöriger 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 gezahlt wird und ist nachrangig 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 anore 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, nachrangig gegenüber einer Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V (§ 5 Abs. 6 Satz 1 SGB V).</p> <p>PV nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI; nachrangig gegenüber einer Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI.</p> <p>RV nach § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; neben einer Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI.</p> <p>AV 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) Arbeitgeber / Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte; Arbeitgeber allein, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt. Siehe § 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV, § 346 Abs. 1 Satz 1 SGB V, § 38 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI und § 346 Abs. 1 Satz 1 SGB XI. Der Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung ist ab 01.01.2020 nicht mehr nach dem durchschnittlichen Zusatzbeitragsatz, sondern nach dem kassenindividuellen Zusatzbeitragsatz zu erheben; § 242 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB V soll nicht angewendet werden.</p> <p>16a) Bei Ausbildungsbeginn vor dem 1.1.2020 sind nach § 449 SGB III, § 329 SGB V und § 276 SGB VI die Beiträge weiterhin vom Träger der Einrichtung zu zahlen. In diesen Bestandsfällen ist der Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung nicht nach dem kassenindividuellen Zusatzbeitragsatz, sondern nach dem durchschnittlichen Zusatzbeitragsatz entsprechend § 242 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB V zu erheben. In der RV findet zudem statt § 162 Nr. 1 SGB VI weiterhin § 162 Nr. 3a SGB VI a. F. Anwendung (keine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage i.H.v. 1% der Beitragsgröße).</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 angelegelten 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 5 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.</p> <p>PV nach § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI folgt PV der KV</p> <p>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 (Rundschriften zu Entgeltersatzleistungen vom 03.12.2002, Abschnitt A III 1.3); es ist eine Vergleichsberechnung zwischen 20% der monatlichen Bezugsgröße und der Ausbildungsvergütung vorzunehmen</p>	<p>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</p> <p>PV nach § 20 Satz 1 SGB XI folgt KV</p> <p>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</p> <p>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 nach § 3 Satz 5 SGB VI die Versicherungspflicht vor, nach der die höheren Beiträge zu zahlen sind. Für den Günterkeisvergleich ist auf die Verhältnisse bei Beginn der Versicherungskontinuität abzustellen (Rundschriften 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.</p> <p>Träger außerbetrieblich organisierter Bildungsmaßnahmen können sein: - Organisationsstellen oder Einrichtungen der Wirtschaft (z.B. Industrie- und Handwerkskammern, 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).</p> <p>Grundsätzlich erfolgt die außerbetriebliche Berufsbildung nach denselben Kriterien wie die betriebliche Berufsbildung.</p> <p>28) Die Berufsausbildung wird durch Zuschüsse zur Auszubildendenvergütung und zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert (§§ 76 ff SGB II).</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 (Rundschriften 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. 3a 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</p> <p>PV nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 und Nr. 6 SGB VI</p> <p>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</p> <p>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 angelegelten "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 Punkt 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 Satz 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 Arbeitsproben begründet kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Dagegen begründet die Probebeschäftigung (§ 46 SGB III) nach den für ein Beschäftigungsverhältnis maßgebenden Vorschriften grundsätzlich Versicherungspflicht (siehe Punkt 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 Punkt 6 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. Das Verhalten dürfen sie nach keine Erwerbsbiografie mit Versicherungspflichtzeilen vorweisen können. Aus diesem Grund kann ein Übg-Bezieher kein Jugendlicher sein.</p>
---	--	---

Zurück zur Seite: 1. 2. 3. 4. 5. 9

Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe am Arbeitsleben und deren versicherungsrechtliche Beurteilung

0.0	Reha-Leistung	Besch. verhältnis	Arbeitsentgelt	Übergangsgeld	Versicherungsrechtliche Beurteilung	Bemessungsgrundlage	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)								
1.1	Betriebliche Aus- und Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf 6)	ja	nein	ja	<p>a) Wird kein ArE gezahlt, besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V) 7)</p> <p>PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 SGB XI) 7)</p> <p>RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) 2)</p> <p>AlV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III) 2)</p> <p>b) Wird ArE gezahlt, besteht Versicherungspflicht in der KV (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) 9)</p> <p>PV (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI) 9)</p> <p>RV (§ 1 Satz 1 Nr. 1 und § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) 8)</p> <p>AlV (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III)</p>	<p>a) in der KV und PV 80 v.H. des ÜG-BME 10)</p> <p>in der RV 1 v.H. der Bezugsgröße (= ArE) 3) und 80 v.H. des ÜG-BME 11)</p> <p>in der AlV 1 v.H. der Bezugsgröße (= ArE) 3)</p> <p>b) in der KV und PV ArE 12) und 80 v.H. des ÜG-BME, abzgl. des beitragspfl. ArE 13) 14)</p> <p>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)</p> <p>in der AlV ArE, mind. jedoch 1 v.H. der Bezugsgröße 3)</p>	<p>a) in der KV und PV Reha-Träger allein 16)</p> <p>in der RV AG (Betrieb) allein aus ArE 18) und Reha-Träger 20)</p> <p>in der AlV AG (Betrieb) allein 21)</p> <p>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),</p> <p>in der AlV AG (Betrieb) und Versicherter 22), AG jedoch allein, wenn ArE mtl. nicht mehr als 325 EUR 21)</p>	<p>a) in der KV und PV Reha-Träger 24)</p> <p>in der RV Betrieb 25) und Reha-Träger 25) 26)</p> <p>in der AlV Betrieb 27)</p> <p>b) in der KV, PV und RV Betrieb 24) und Reha-Träger 24) 25) 26)</p> <p>in der AlV Betrieb 27)</p>	1.1

	a	b	c	d	e	f	g	h	
0.1									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 KV, PV und RV Reha-Träger allein (20)	in der KV, PV und RV Reha-Träger (24) 25) 26)	1.2
1.3	Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung mit Berufsausbildungsvertrag nach dem BBiG (vgl. § 49 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX)	ja	ja (Ausbildungsgütung)	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 5 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 beitragspf. ArE (14)	in der KV, PV, RV und AIV außerbetriebliche Einrichtung und Versicherten, außerbetriebliche Einrichtung jedoch allein, wenn ArE mtl. nicht mehr als 325 EUR (15) 18) 21), Ausnahme siehe 28a), und in der KV, PV und RV Reha-Träger (16) 18)	in der KV, PV, RV und AIV außerbetriebliche Einrichtung und in der KV, PV und RV Reha-Träger (24) 25) 26)	1.3
1.4	Sonstige außerbetriebliche Weiterbildung	nein	nein	ja	wie 1.2	in der KV, PV und RV ArE, mind. jedoch 1 v.H. der Bezugsgröße 3), nur ArE bei 28a) und 80 v.H. des ÜG-BME, abzgl. 80 v.H. des beitragspf. ArE (11)	in der KV, PV, RV und AIV, mind. jedoch 1 v.H. der Bezugsgröße 3)	wie 1.2	1.4
2.0	Trainingsmaßnahmen (§ 49 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX)								
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 KV, PV und RV Reha-Träger allein (16) 20)	in der KV, PV und RV Reha-Träger (24) 25) 26)	2.0 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)								
3.1	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)	3.1
3.2	Blindentechnische 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								
4.1	Leistungen im Eingangsbereich 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) 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 = 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 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/Leistungsanbieters 24) 25)	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)								
5.1	Abklärung der beruflichen Eignung und Arbeitsverfahren (§ 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)	<p>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).</p> <p>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).</p> <p>in der AlV besteht keine Versicherungspflicht aufgrund der Abklärung der beruflichen Eignung bzw. Arbeitsprobe. Es kann jedoch Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III als Arbeitnehmer bestehen, wenn ArE gezahlt wird.</p>	<p>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)</p> <p>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)</p> <p>in der AlV bei Zahlung nur von ÜG: entfällt, bei Zahlung von ÜG und ArE: nur das ArE 36)</p>	<p>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)</p> <p>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)</p> <p>in der AlV bei Zahlung nur von ÜG: entfällt, bei Zahlung von ÜG und ArE: AG und Versicherter aus ArE 22)</p> <p>in der AlV bei Zahlung nur von ÜG: entfällt, bei Zahlung von ÜG und ArE: der AG aus ArE 27)</p>	5.1	

	a	b	c	d	e	f	g	h	
0.1									0.1
6.0	Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung (§ 55 SGB IX)								
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 o- der § 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/AV 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) entfallen
- 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) entfallen
- 18) Siehe § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI
- 19) entfallen
- 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. 1b SGB III
- 24) Siehe §§ 252 Abs. 1 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 eigenem 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 5 SGB VI und § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich.
- 28a) Bei Ausbildungsbeginn vor dem 1.1.2020 sind nach § 449 SGB III, § 329 SGB V und § 276 SGB VI die Beiträge weiterhin vom Träger der Einrichtung zu zahlen und in der RV gilt keine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage.
- 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) Bezüher 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 Arbeiterprobung 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

Veröffentlichung: ja

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

am 18.03.2020
(schriftliches Abstimmungsverfahren)

3. Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV;
hier: Wechsel der Krankenkasse
-

Nach § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV hat die Einzugsstelle einen Antrag auf Statusfeststellung durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund einzuleiten, wenn sich aus der Meldung des Arbeitgebers ergibt, dass der Beschäftigte Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist (obligatorisches Statusfeststellungsverfahren). Dem voraus geht die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe d und e SGB IV, bei der Anmeldung eines Beschäftigten anzugeben, ob zum Beschäftigten eine Beziehung als Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling besteht oder ob es sich um eine Tätigkeit als geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH handelt. Geht bei der Einzugsstelle eine entsprechend gekennzeichnete Anmeldung ein, wird die Meldung an die Deutsche Rentenversicherung Bund weitergeleitet, die daraufhin die Ermittlungen zur Statusfeststellung einleitet. Da lediglich bei der Aufnahme einer entsprechenden Beschäftigung ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden soll, wird nur bei der erstmaligen Anmeldung eines Beschäftigten, nicht jedoch bei anderweitigen Meldungen mit einer entsprechenden Kennzeichnung ein Statusfeststellungsverfahren eingeleitet (vgl. Ziffer 5.2 des Gemeinsamen Rundschreibens zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 21.03.2019).

Das Bundessozialgericht hat im Rahmen seiner Urteile vom 16.07.2019 - B 12 KR 5/18 R und B 12 KR 6/18 R - (USK 2019-47) zur Anfechtbarkeit von Statusfeststellungsbescheiden einer als Einzugsstelle handelnden Krankenkasse wegen Alleinzuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Bund im obligatorischen Statusfeststellungsverfahren festgestellt, dass auch bei einem Wechsel der Krankenkasse in der Anmeldung des Beschäftigten bei der neuen Krankenkasse ein entsprechendes Kennzeichen zu setzen und ein Statusfeststellungsverfahren durch die Deutsche Rentenversicherung Bund durchzuführen ist. Eine Beschränkung des obligatorischen Statusfeststellungsverfahrens auf (Erst-)Anmeldungen im Sinne des § 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV sei nicht anzunehmen.

Es ist jedoch nicht nachvollziehbar, warum der Gesetzgeber ein erneutes Statusfeststellungsverfahren bei einem Krankenkassenwechsel beabsichtigt haben sollte, wenn sich die Verhältnisse, die der erstmaligen Statusfeststellung zu Grunde lagen, nicht geändert haben. Diese Verfahrensweise würde sowohl bei der Deutschen Rentenversicherung Bund als auch bei den Arbeitgebern zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand führen, dem kein Mehrwert gegenübersteht. Insofern ist fraglich, ob der Argumentation des Bundessozialgerichts hinsichtlich zwingender Durchführung des obligatorischen Statusfeststellungsverfahrens durch die Deutsche Rentenversicherung Bund bei Krankenkassenwechseln gefolgt werden kann.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind der Auffassung, dass die Urteile des Bundessozialgerichts im Sinne der erkannten Rechtswidrigkeit der betreffenden Statusentscheidungen der als Einzugsstelle handelnden Krankenkasse über die entschiedenen Einzelfälle und die zahlreichen gleichgelagerten und von der Rentenversicherung beanstandeten Statusentscheidungen hinaus keine Anwendung finden. Dementsprechend ist für die in Rede stehenden Beschäftigten (weiterhin) lediglich bei der erstmaligen Aufnahme der Beschäftigung, nicht jedoch bei einem späteren Wechsel der Krankenkasse ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durchzuführen.

Ergänzend sollte eine entsprechende gesetzliche Klarstellung angeregt werden.

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

am 18.03.2020
(schriftliches Abstimmungsverfahren)

4. Beitragsrechtliche Beurteilung von Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören 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 oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt in diesem Sinne sind demnach auch Mehrarbeitszuschläge.

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbar vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 Abs. 1 TzBfG).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 19.12.2018 - 10 AZR 231/18 - zu den Regelungen über Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte des Manteltarifvertrages für die Systemgastronomie vom 17.12.2014 entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben daraus abgeleitet, dass in den Fällen, in denen arbeitsvertragliche, betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen bestehen, die für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge erst dann vorsehen, wenn sie über die Differenz der monatlichen oder jährlichen Teilarbeitszeit zur Vollarbeitszeit hinaus Mehrarbeit leisten, diese im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG auszulegen sind. In diesen Fällen haben Teilzeitbeschäftigte demnach einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die über die vertraglich vereinbarte Teilarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit (vgl. Punkt 3 der

Niederschrift zur Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20.11.2019).

Mittlerweile sind zu der Thematik mehrere Revisionen beim BAG anhängig (6 AZR 332/19, 6 AZR 253/19 und 6 AZR 254/19). Den Revisionen liegen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg zugrunde, wonach für die Vereinbarkeit einer Regelung über Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte mit § 4 Abs. 1 TzBfG eine vereinbarte konkrete Zweckbestimmung der Zuschläge zu berücksichtigen ist.

Das LAG begründet diese Auffassung auch unter Verweis auf das BAG-Urteil vom 19.12.2018, wonach eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten nur gerechtfertigt sein kann, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Dabei kommt es nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der betreffenden Leistung verfolgt werden können, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragsparteien bei der betreffenden Leistung nach ihrem im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen Willen geht. Der Zweck ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder durch Auslegung der Tarifnorm - anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschließungs- und Kürzungsregelungen - zu ermitteln. Nach der Rechtsprechung des BAG ist die unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unter zwei Voraussetzungen gerechtfertigt: Die tarifliche Regelung muss den Zweck haben, besondere Belastungen auszugleichen, die entstehen, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig würden. Zugleich müsse die Tarifnorm zum Ziel haben, den Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme abzuhalten. Wird demgegenüber der Zweck verfolgt, die Einbuße der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten, ist eine Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt, weil sich dieser Zweck in gleicher Weise auf Teilzeit- und Vollzeitkräfte bezieht.

Nach Ansicht des LAG konnte das BAG in Bezug auf den der Entscheidung vom 19.12.2018 zugrundeliegenden Manteltarifvertrag für Systemgastronomie nicht erkennen, dass die Mehrarbeitszuschläge dem Ausgleich besonderer Belastungen dienen sollen, wenn Arbeitnehmer über die tarifliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinaus tätig werden. Die Auslegung dieses Tarifvertrages hat nach Auffassung des BAG ergeben, dass mit den Mehrarbeitszuschlägen der Zweck verfolgt werden sollte, Einbußen der Dispositionsmöglichkeit über die

Freizeit zu belohnen und den Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten.

Vor dem Hintergrund der unter Umständen gebotenen Differenzierung bei der Zweckbestimmung von Mehrarbeitszuschlägen halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung an ihrem bisherigen Beratungsergebnis vom 20.11.2019 nicht uneingeschränkt fest. Bis zur Entscheidung des BAG in den anhängigen Revisionsverfahren soll die beitragsrechtliche Berücksichtigung eines arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Mehrarbeitszuschläge von Teilzeitbeschäftigten von der konkreten Zweckbestimmung der Mehrarbeitszuschläge abhängig gemacht werden. Nur wenn zweifellos der Zweck verfolgt wird, Einbußen der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten, wäre bei Teilzeitbeschäftigten bereits für über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit von einem Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge auszugehen.

- 12 -

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

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

am 18.03.2020
(schriftliches Abstimmungsverfahren)

5. Beitragsrechtliche Beurteilung einer pauschal besteuerten Überlassung oder Bezuschussung von Jobtickets;
hier: Rückwirkende Regelung der pauschalierungsfähigen Besteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG
-

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören 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 oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Dem Arbeitsentgelt sind jedoch nach § 1 Abs. 1 Satz 1 SvEV unter anderem bestimmte steuerfreie oder der Pauschalbesteuerung zugängliche Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nicht zuzurechnen. Ergänzend hierzu bestimmt § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV, dass die in Satz 1 Nr. 1 bis 4a, 9 bis 11, 13, 15 und 16 SvEV genannten Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nur dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, soweit diese vom Arbeitgeber oder von einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden.

Hiernach gehören Einnahmen nach § 40 Abs. 2 EStG nicht zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt, wenn diese mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum pauschal besteuert werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 in Verb. mit Satz 2 SvEV). Mit dem Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften vom 12.12.2019 (BGBl. I S. 2451) wurden die Tatbestände einer pauschalierungsfähigen Besteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG erweitert. Hiernach können nunmehr Arbeitgeberleistungen in Form von unentgeltlichen oder verbilligt überlassenen Fahrberechtigungen (Sachbezüge) sowie Zuschüsse

Ø für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) – Personenfernverkehr – zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Fahrten nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 3 sowie

Ø für alle Fahrten des Arbeitnehmers im öffentlichen Personennahverkehr

im Sinne des § 3 Nr. 15 EStG (vgl. BMF-Schreiben vom 15.08.2019 zu § 3 Nr. 15 EStG) mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent anstelle der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG einheitlich für alle genannten Arbeitgeberleistungen eines Kalenderjahres besteuert werden, auch wenn sie nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. Die Regelung ist am 18.12.2019 in Kraft getreten und soll von der Finanzverwaltung rückwirkend für alle betreffenden Arbeitgeberleistungen des Kalenderjahres 2019 zugelassen werden. Mit Blick auf die steuerliche Rückwirkung ist fraglich, ob eine rückwirkende Pauschalbesteuerung zuvor steuer- und somit beitragspflichtig abgerechneter Bezüge zur Beitragsfreiheit führen kann.

Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung können bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung im Folgejahr erfolgte Korrekturen einer vorherigen steuerrechtlichen Behandlung von Arbeitsentgeltbestandteilen im Sinne des § 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4a, 9 bis 11, 13, 15 und 16 SVEV durch den Arbeitgeber nur dann beitragsrechtlich berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der vorherigen Entgeltabrechnung eine unzutreffende steuer- und beitragspflichtige Beurteilung vorgenommen hat (vgl. Punkt 5 der Niederschrift zur Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20.04.2016).

Eine steuerliche Pauschalierungsmöglichkeit für die nunmehr in § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG aufgeführten Tatbestände hat jedoch vor dem 18.12.2019 nicht bestanden. Eine rückwirkende Korrektur der beitragspflichtigen Behandlung der betreffenden Bezüge in 2019 im Rahmen der nachträglichen Pauschalbesteuerung ist daher nicht möglich.

Wird hingegen aus steuerrechtlichen Gründen eine steuerfrei abgerechnete Arbeitgeberleistung rückwirkend pauschal besteuert, verbleibt es – unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken – bei der zuvor aufgrund der Steuerfreiheit bestandenen Beitragsfreiheit.