

Niederschrift

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

am 13.03.2013

	Seite
1. Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt; hier: Überarbeitung der gemeinsamen Verlautbarung vom 28.10.2004	3
2. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Amateursportlern; hier: Auswirkungen der Anhebung des Steuerfreibetrags nach § 3 Nr. 26 Satz 1 EStG	5
3. Beitragsrechtliche Beurteilung der Geldleistungen zur Förderung in Kindertagespflege nach § 23 SGB VIII an Tagespflegepersonen („Tagesmütter“)	7

- 2 -

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

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

am 13.03.2013

1. Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt;
hier: Überarbeitung der gemeinsamen Verlautbarung vom 28.10.2004
-

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten die zum 01.01.1999 geschaffene Regelung des § 7 Abs. 3 SGB IV zum Anlass genommen, unter dem Datum vom 01.10.1998 erstmals eine gemeinsame Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen herauszugeben. Diese gemeinsame Verlautbarung ist am 28.10.2004 angepasst worden, nachdem das Bundessozialgericht die von den Sozialversicherungsträgern bis dahin vertretene Auffassung zur Zusammenrechnung von im zeitlichen Ablauf aufeinander folgenden Arbeitsunterbrechungstatbeständen unterschiedlicher Art nicht bestätigt hat.

Zwischenzeitlich hat sich weiterer Anpassungsbedarf ergeben. Dieser resultiert im Wesentlichen aus

- Ø der seit dem 01.01.2008 geltenden Gleichstellung der privat krankenversicherten Arbeitnehmer im Falle des Bezugs von Krankentagegeld im Anschluss an das Ende der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit mit den gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern, die im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Krankengeld beziehen,
- Ø der gesetzlichen Vorgabe, für Zeiten der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung durch die Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG ein Fortbestehen des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses nicht anzunehmen,
- Ø Besprechungsergebnissen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Fortbestand der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt bei Bezug von Arbeitslosengeld wegen Arbeitsunfähigkeit sowie bei Zubilligung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Die Besprechungsteilnehmer kommen überein, die gemeinsame Verlautbarung vom 28.10.2004 zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen unter Berücksichtigung der vorgenannten Anpassungsnotwendigkeiten zu überarbeiten. Die überarbeitete gemeinsame Verlautbarung trägt das Datum vom 13.03.2013 und ist als Anlage beigefügt. Sie ersetzt die gemeinsame Verlautbarung vom 28.10.2004.

Anlage

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

12. März 2013

Gemeinsame Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten die zum 01.01.1999 geschaffene Regelung des § 7 Abs. 3 SGB IV zum Anlass genommen, unter dem Datum vom 01.10.1998 erstmals eine gemeinsame Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen herauszugeben. Diese gemeinsame Verlautbarung ist am 28.10.2004 angepasst worden, nachdem das Bundessozialgericht die von den Sozialversicherungsträgern bis dahin vertretene Auffassung zur Zusammenrechnung von im zeitlichen Ablauf aufeinander folgenden Arbeitsunterbrechungstatbeständen unterschiedlicher Art nicht bestätigt hat.

Zwischenzeitlich hat sich weiterer Anpassungsbedarf ergeben. Dieser resultiert im Wesentlichen aus

- Ø der seit dem 01.01.2008 geltenden Gleichstellung der privat krankenversicherten Arbeitnehmer im Falle des Bezugs von Krankentagegeld im Anschluss an das Ende der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit mit den gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern, die im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Krankengeld beziehen,
- Ø der gesetzlichen Vorgabe, für Zeiten der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung durch die Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG ein Fortbestehen des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses nicht anzunehmen,
- Ø Besprechungsergebnissen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Fortbestand der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt bei Bezug von Arbeitslosengeld wegen Arbeitsunfähigkeit sowie bei Zubilligung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind daher übereinkommen, die gemeinsame Verlautbarung vom 28.10.2004 zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen unter Berücksichtigung der vorgenannten Anpassungsnotwendigkeiten zu überarbeiten. Die vorliegende überarbeitete Fassung vom 12.03.2013 ersetzt die gemeinsame Verlautbarung vom 28.10.2004.

Inhaltsverzeichnis

1. Versicherung.....	4
1.1 Allgemeines zum Fortbestand einer Beschäftigung bei Arbeitsunterbrechungen.....	4
1.2 Beschäftigungsfiktion bei Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt.....	4
1.3 Bezug von Entgeltersatzleistungen.....	6
1.4 Bezug von Kurzarbeitergeld.....	6
1.5 Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit, Teilnahme am Wehrdienst.....	7
1.6 Zubilligung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	7
1.7 Besonderheiten bei Arbeitskampf	8
1.8 Zusammenrechnung unterschiedlicher Unterbrechungstatbestände	8
2. Beiträge	9
3. Umlagen	10
4. Meldungen	10
5. Beispiele	11

Anlage

1. Versicherung

1.1 Allgemeines zum Fortbestand einer Beschäftigung bei Arbeitsunterbrechungen

Die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung verlangt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt. Beschäftigung ist nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Sie erfordert grundsätzlich den Vollzug eines entsprechenden Rechtsverhältnisses, wie etwa des im Gesetz exemplarisch genannten Arbeitsverhältnisses. Der für die Annahme einer Beschäftigung und deren Fortbestand erforderliche Vollzug der Arbeit besteht zwar idealtypisch in der realen Erbringung der Arbeitsleistung, eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung setzt aber nicht zwingend eine tatsächliche Arbeitsleistung voraus. Auch die vorübergehende Unterbrechung der Arbeit lässt das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses unberührt, sofern der grundsätzliche Arbeits- und Fortsetzungswille auf beiden Seiten der Arbeitsvertragsparteien gegeben ist. In diesem Sinne werden neben den Fällen fehlender Arbeitserbringung wie etwa bei Erholungsurlaub, Arbeitsunfähigkeit oder einer Freistellung für Bildungsmaßnahmen, in denen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, auch die Fälle der fehlenden Arbeitserbringung ohne Entgeltzahlung von relativ kurzer Dauer wie etwa bei unbezahlttem Urlaub oder unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit als unschädlich für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses erachtet.

Dieser Grundsatz zum Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses bei relativ kurzen Arbeitsunterbrechungen ohne Entgeltzahlung, der bereits in frühen Entscheidungen des Reichsversicherungsamtes geprägt und anschließend von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts übernommen und fortentwickelt wurde, hat 1999 Eingang in die für alle Sozialversicherungszweige geltende Vorschrift des § 7 Abs. 3 SGB IV gefunden, nachdem in einzelnen Versicherungszweigen bereits entsprechende Regelungen bestanden.

Der Regelungscharakter des § 7 Abs. 3 SGB IV erstreckt sich auch auf geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Die nachstehenden Ausführungen gelten für diese Art von Beschäftigungen daher entsprechend.

1.2 Beschäftigungsfiktion bei Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert,

Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen

jedoch nicht länger als einen Monat. Aufgrund dieser Fiktionsregelung, die einheitlich für alle Zweige der Sozialversicherung Bedeutung hat, bleibt die an die entgeltliche Beschäftigung geknüpfte Versicherungspflicht der Arbeitnehmer in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI, in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 erster Halbsatz SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 25 Abs. 1 SGB III für eine begrenzte Zeit der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbestehen. Typische Sachverhalte, die von der Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV erfasst sind, sind der unbezahlte Urlaub, das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit, Streik und Aussperrung.

Für den Fortbestand des Versicherungsverhältnisses wird nicht vorausgesetzt, dass die Dauer der Arbeitsunterbrechung von vornherein befristet ist. Auch eine Prüfung der Absicht der Wiederaufnahme der Arbeit ist nicht erforderlich. Die Versicherungspflicht bleibt mithin auch dann für einen Monat erhalten, wenn die Dauer der Arbeitsunterbrechung nicht absehbar ist bzw. der Arbeits- und Fortsetzungswille zunächst im Unklaren bleibt oder die Unterbrechung von vornherein auf einen Zeitraum von mehr als einem Monat angelegt ist. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet jedoch die Wirkung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV.

Nach § 26 Abs. 1 SGB X gelten für die Berechnung der Monatsfrist § 187 Abs. 2 Satz 1 und § 188 Abs. 2 und 3 BGB. Danach beginnt die Monatsfrist mit dem ersten Tag der Arbeitsunterbrechung. Sie endet mit dem Ablauf desjenigen Tags des nächsten Monats, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Fehlt dem nächsten Monat der für den Ablauf der Frist maßgebende Tag, dann endet die Frist mit Ablauf des letzten Tages dieses Monats.

letzter Tag des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses	Beginn der Monatsfrist	Ende der Monatsfrist
15.01.	16.01	15.02.
31.01.	01.02.	28.02. oder 29.02.
28.02.	29.02. (Schaltjahr)	28.03.
29.02. (Schaltjahr)	01.03.	31.03.
31.03.	01.04.	30.04.
30.04.	01.05.	31.05.

1.3 Bezug von Entgeltersatzleistungen

Nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV gilt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht als fortbestehend, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld (nach § 13 Abs. 1 oder 2 MuSchG) oder nach gesetzlichen Vorschriften Elterngeld bezogen wird. Gleiches gilt bei Bezug von Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften aufgrund einer Organspende, ungeachtet dessen, dass diese Leistung nicht in § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV erwähnt ist. In diesen Fällen des Bezugs von Entgeltersatzleistungen, denen eine Arbeitsunterbrechung mit einhergehendem Entgeltausfall vorangeht, geht der Gesetzgeber generalisierend davon aus, dass der Versicherungsschutz in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung auf eigene Art sichergestellt ist, sodass für die soziale Absicherung der betroffenen Arbeitnehmer durch Fiktion eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses kein anerkennenswerter Bedarf besteht.

Seit dem 01.01.2008 ist ein Fortbestehen der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in der Renten- und Arbeitslosenversicherung im Anschluss an das Ende der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern ausgeschlossen, die Krankentagegeld von einem Unternehmen der privaten Krankenversicherung beziehen. Damit sind die privat krankenversicherten Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankentagegeld den gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern, die im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Krankengeld beziehen, gleichgestellt. Umfasst die Absicherung in der privaten Krankenversicherung hingegen keinen Anspruch auf Krankentagegeld, wird das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit – entsprechend der Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV für längstens einen Monat fortgeführt.

1.4 Bezug von Kurzarbeitergeld

Der Bezug von Kurzarbeitergeld nach dem SGB III wird in § 7 Abs. 3 SGB IV nicht erwähnt. Im Fall des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist das Fortbestehen der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung durch § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V und in der Pflegeversicherung durch § 49 Abs. 2 SGB XI in Verb. mit § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V vorgesehen. In der Rentenversicherung besteht die Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 zweiter Halbsatz SGB VI fort. In der Arbeitslosenversicherung bleibt das Versicherungspflichtverhältnis während eines erheb-

lichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld nach § 24 Abs. 3 SGB III unberührt.

1.5 Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit, Teilnahme am Wehrdienst

Wird die Beschäftigung durch Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Zweiten Abschnitt des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) unterbrochen, gilt nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht als fortbestehend. Gleiches gilt nach § 7 Abs. 3 Satz 4 SGB IV bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG). Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt ferner nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV nicht als fortbestehend, wenn infolge der Ableistung von Wehrdienst nach § 4 Abs. 1 und § 6b des Wehrpflichtgesetzes (WPfIG) oder der Verpflichtung zur Teilnahme am freiwilligen Wehrdienst nach Abschnitt 7 WPfIG die Beschäftigung unterbrochen wird.

1.6 Zubilligung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Die Zubilligung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit schließt die Anwendung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV nicht aus. Dies gilt, solange das Arbeitsverhältnis (weiterhin) besteht, längstens für einen Monat.

Wird aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis heraus eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit rückwirkend zugebilligt, das heißt durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers von dem Kalendermonat an zuerkannt, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen für die Rente erfüllt sind, und wird aufgrund der verminderten Erwerbsfähigkeit keine Arbeitsleistung mehr erbracht und besteht ferner kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, ist ein Fortbestehen der entgeltlichen Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV anzunehmen, solange das Arbeitsverhältnis besteht, längstens für einen Monat. Dem steht nicht entgegen, dass der Rentenzubilligung in vielen Fällen ein Krankengeldbezug vorausgeht und aufgrund des Krankengeldbezugs die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung erhalten bleibt bzw. ein eigenständiges Versicherungsverhältnis in der Renten- und Arbeitslosenversicherung unter den dort näher genannten Voraussetzungen besteht. Insofern gilt hier der durch die Rechtsprechung geprägte Grundsatz, dass die Zeiten der einzelnen Arbeitsunterbrechungen in Bezug auf das Erreichen oder Überschreiten des

Monatszeitraums des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV nicht zusammenzurechnen sind, sofern mehrere Unterbrechungstatbestände unterschiedlicher Art im zeitlichen Ablauf aufeinanderfolgen (vgl. Ausführungen unter Abschnitt 1.8).

Auch in den Fällen, in denen aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis heraus eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zugewilligt, d. h. durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers nicht vor Beginn des siebten Kalendermonats nach dem Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit geleistet wird, ist ein Fortbestehen der entgeltlichen Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV anzunehmen, solange das Arbeitsverhältnis besteht, längstens für einen Monat.

1.7 Besonderheiten bei Arbeitskampf

Während die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bei Arbeitskampfmaßnahmen - ungeachtet der Tatsache, ob die Maßnahmen rechtmäßig oder rechtswidrig sind - längstens für einen Monat fortbesteht, bleibt die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung nach § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 49 Abs. 2 SGB XI in Verb. mit § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V im Falle eines länger als einen Monat andauernden rechtmäßigen Arbeitskampfs bis zu dessen Beendigung erhalten.

1.8 Zusammenrechnung unterschiedlicher Unterbrechungstatbestände

Für die Anwendung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV wird ein unmittelbarer Übergang von einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis in ein solches ohne Entgeltansprüche nicht zwingend gefordert. Auch die nach Wegfall der Entgeltlichkeit eines Beschäftigungsverhältnisses zwischenzeitlich vorliegenden (mitgliedschaftserhaltenden) Unterbrechungstatbestände, insbesondere der Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder die Inanspruchnahme von Elternzeit (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V), lassen anschließend ein Fortbestehen der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV zu (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 17.02.2004 - B 1 KR 7/02 R -, USK 2004-18). Das bedeutet, dass in den Fällen, in denen mehrere Unterbrechungstatbestände unterschiedlicher Art im zeitlichen Ablauf aufeinanderfolgen (z. B. unbezahlter Urlaub im Anschluss an den Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld oder an die Elternzeit), die Zeiten der einzel-

nen Arbeitsunterbrechungen in Bezug auf das Erreichen oder Überschreiten des Monatszeitraums des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV nicht zusammenzurechnen sind.

Treffen dagegen Unterbrechungstatbestände gleicher Art, also solche im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV im zeitlichen Ablauf aufeinander (z. B. unbezahlter Urlaub im Anschluss an einen Streik), kommt ein Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses für längstens einen Monat in Betracht. Für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis im Falle eines rechtmäßigen Arbeitskampfes auch darüber hinaus fort (vgl. Ausführungen unter 1.7); allerdings ist in den Fällen, in denen im unmittelbaren Anschluss an einen rechtmäßigen Arbeitskampf ein unbezahlter Urlaub oder ein unentschuldigtes Fernbleiben folgt, die Zeit des rechtmäßigen Arbeitskamps auf die Monatsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV anzurechnen.

Ein Fortbestehen des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses kommt jedoch in den Sonderfällen des Arbeitslosengeldbezugs nach § 145 Abs. 1 SGB III aufgrund fortbestehender Arbeitsunfähigkeit im Anschluss an den Bezug von Krankengeld bzw. das Ende des Krankengeldbezugs nicht in Betracht. Zwar ist das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen nicht gelöst. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch arbeitslos melden und damit dokumentieren, dass er das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht mehr anerkennt. Da der Arbeitslosigkeit im Sinne des § 138 Abs. 1 SGB III lediglich die aufgrund der Arbeitsunfähigkeit mangelnde objektive Verfügbarkeit entgegensteht, werden die Voraussetzungen der Beschäftigungslosigkeit als erfüllt angesehen. Damit scheidet eine Anwendung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV aus.

2. Beiträge

Die Vorschrift des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV hat mittelbar Auswirkungen auf die Beitragsberechnung und gegebenenfalls auf die Höhe der zu zahlenden Beiträge. Das zeitlich begrenzte Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses für Zeiten der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt ist nicht als beitragsfreie, sondern als dem Grunde nach beitragspflichtige Zeit zu werten. Für diese Zeit der Arbeitsunterbrechung sind Sozialversicherungstage (SV-Tage) anzusetzen. Dementsprechend sind diese Tage bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen nach § 23a Abs. 3 Satz 2 SGB IV im Rahmen der beitragsrechtlichen Behandlung von Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

In den Fällen, in denen das Beschäftigungsverhältnis wegen einer Arbeitsunterbrechung ohne Fortzahlung von Arbeitsentgelt im Laufe eines Monats geendet hat, kann ein nach Wiederbeginn der Versicherungs- und/oder Beitragspflicht in diesem Monat erzielter laufendes Arbeitsentgelt nicht auf Zeiten davor verlagert werden.

Für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung sind die im Falle eines rechtmäßigen Arbeitskampfes über einen Monat hinausgehenden Tage zwar grundsätzlich als SV-Tage anzusehen. Im Interesse einer einheitlichen Berechnung der Beiträge aus Arbeitsentgelt zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird es von Seiten der Sozialversicherungsträger nicht beanstandet, wenn die über einen Monat hinausgehenden Tage nicht als SV-Tage berücksichtigt werden.

3. Umlagen

Für die Berechnung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (U1- und U2-Verfahren) sowie der Insolvenzgeldumlage gelten die Ausführungen unter Abschnitt 2 entsprechend. Im Falle der beitragsrechtlichen Behandlung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist jedoch zu beachten, dass dieses für die Bemessung der Umlagen im U1- und U2-Verfahren nicht zu berücksichtigen ist.

4. Meldungen

In den Fällen der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV (z. B. unbezahlter Urlaub) fallen keine Meldungen an, wenn die Arbeitsunterbrechung einen Monat nicht überschreitet und es insofern nicht zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kommt. Bei längeren Arbeitsunterbrechungen endet die entgeltliche Beschäftigung nach einem Monat, sodass innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende eine Abmeldung nach § 8 Abs. 1 DEÜV zu erstatten ist; in dieser Meldung ist das im gesamten Meldezeitraum erzielte Arbeitsentgelt zu bescheinigen.

In den Fällen der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV (z. B. Krankengeldbezug) fallen keine Meldungen an, wenn die Arbeitsunterbrechung weniger als einen Kalendermonat dauert. Wird die Beschäftigung in den Fällen des § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV mindestens einen Kalendermonat unterbrochen, ist nach § 9

Abs. 1 Satz 1 DEÜV für den Zeitraum bis zum Wegfall des Arbeitsentgeltanspruchs innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. Endet die Beschäftigung während einer solchen Unterbrechung, ist außerdem innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 DEÜV eine Abmeldung vorzunehmen.

Sofern in den Fällen der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV (z. B. Krankengeldbezug) die Beschäftigung in dem auf den Wegfall des Arbeitsentgeltanspruchs folgenden Kalendermonat endet, ist für den Zeitraum bis zum Wegfall innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende der Beschäftigung gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 DEÜV eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. Gleichzeitig ist nach § 9 Abs. 2 Satz 2 DEÜV das Ende der Beschäftigung zu melden.

5. Beispiele

Die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen von Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt werden in der beigefügten Anlage durch Beispiele erläutert. Die Beispiele umfassen nicht allein Sachverhalte im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV. Zur besseren Darstellung des Gesamtzusammenhangs, in den die Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV häufig eingebettet ist, sind ferner Sachverhalte der Arbeitsunterbrechung mit Bezug von Entgeltersatzleistungen, durch Inanspruchnahme von Elternzeit oder bei Teilnahme am Wehrdienst aufgeführt, ohne dass auf die versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen in dieser gemeinsamen Verlautbarung näher eingegangen wird.

Anlage

Anlage der Gemeinsamen Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen

Fallgruppe I: krankenversicherungspflichtige, freiwillig oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer sowie geringfügig entlohnt Beschäftigte

lfd. Nr.	Sachverhalt	Art der Meldung	Beschäftigungszeit (Meldezeitraum)	Grund der Abgabe	beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	SV-Tage
1	unbezahlter Urlaub/unentschuldigtes Fernbleiben/Arbeitskampf vom 12.04. bis zum 09.05.	Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.12.20xx	50	XXXXXX	01.01. - 31.12.
2	unbezahlter Urlaub/unentschuldigtes Fernbleiben/Arbeitskampf vom 12.04. bis auf Weiteres 04.05. Beschäftigungsende am	Abmeldung	01.01.20xx - 04.05.20xx	34	XXXXXX	01.01. - 04.05.
3	unbezahlter Urlaub/unentschuldigtes Fernbleiben/Arbeitskampf vom 12.12.xx bis auf Weiteres 04.01.yy Beschäftigungsende am	Jahresmeldung Abmeldung	01.01.20xx - 31.12.20xx 01.01.20yy - 04.01.20yy	50 34	XXXXXX 000000	01.01. - 31.12.xx 01.01. - 04.01.yy
4	unbezahlter Urlaub/unentschuldigtes Fernbleiben/Arbeitskampf vom 12.04. bis zum 08.06.	Abmeldung Anmeldung Jahresmeldung	01.01.20xx - 11.05.20xx 09.06.20xx 09.06.20xx - 31.12.20xx	34 ¹ 13 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 11.05. 09.06. - 31.12.
5	unbezahlter Urlaub/unentschuldigtes Fernbleiben/Arbeitskampf vom 01.02. bis zum 28.02.	Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.12.20xx	50	XXXXXX	01.01. - 31.12.
6	unbezahlter Urlaub/unentschuldigtes Fernbleiben/Arbeitskampf vom 31.01. bis zum 28.02.	Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.12.20xx	50	XXXXXX	01.01. - 31.12.
7	unbezahlter Urlaub/unentschuldigtes Fernbleiben/Arbeitskampf vom 31.01. bis zum 01.03.	Abmeldung Anmeldung Jahresmeldung	01.01.20xx - 28.02.20xx 02.03.20xx 02.03.20xx - 31.12.20xx	34 ¹ 13 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 28.02. 02.03. - 31.12.
8	rechtmäßiger Arbeitskampf vom 12.04. bis zum 29.05. Beschäftigungsende am 13.05.	Abmeldung Abmeldung	01.01.20xx - 11.05.20xx 12.05.20xx - 13.05.20xx	35 30	XXXXXX 000000	01.01. - 11.05.
9	unbezahlter Urlaub vom 12.04. bis zum 25.04. rechtmäßiger Arbeitskampf vom 26.04. bis zum 20.05.	Abmeldung Anmeldung Jahresmeldung	01.01.20xx - 11.05.20xx 21.05.20xx 21.05.20xx - 31.12.20xx	35 13 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 11.05. 21.05. - 31.12.
10	freiwilliger Wehrdienst vom 01.04. bis zum 30.09.	Unterbrechungsm. Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.03.20xx 01.10.20xx - 31.12.20xx	53 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 31.03. 01.10. - 31.12.
11	freiwilliger Wehrdienst vom 01.04. bis zum 30.09. unbezahlter Urlaub vom 01.10. bis zum 12.10.	Unterbrechungsm. Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.03.20xx 01.10.20xx - 31.12.20xx	53 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 31.03. 01.10. - 31.12.

¹ Bei rechtmäßigem Arbeitskampf Grund der Abgabe „35“

Anlage der Gemeinsamen Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen

Fallgruppe II: krankenversicherungspflichtige, freiwillig oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer
(mit Anspruch auf Krankengeld bzw. Krankentagegeld)

lfd. Nr.	Sachverhalt	Art der Meldung	Beschäftigungszeit (Meldezeitraum)	Grund der Abgabe	beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	SV-Tage
12	Krankengeldbezug ² vom 12.04. bis zum 09.05.	Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.12.20xx	50	XXXXXX	01.01. - 11.04. 10.05. - 31.12.
13	Krankengeldbezug ² vom 12.04. bis zum 09.05. Beschäftigungsende am 09.05.	Unterbrechungsm. Abmeldung	01.01.20xx - 11.04.20xx 12.04.20xx - 09.05.20xx	51 30	XXXXXX 000000	01.01. - 11.04.
14	Krankengeldbezug ² vom 01.02. bis zum 28.02.	Unterbrechungsm. Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.01.20xx 01.03.20xx - 31.12.20xx	51 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 31.01. 01.03. - 31.12.
15	Krankengeldbezug ² vom 28.01. bis zum 01.03. Beschäftigungsende am 01.03.	Unterbrechungsm. Abmeldung	01.01.20xx - 27.01.20xx 28.01.20xx - 01.03.20xx	51 30	XXXXXX 000000	01.01. - 27.01.
16	Krankengeldbezug ² vom 12.04. bis zum 08.06. unbezahlter Urlaub vom 09.06. bis zum 21.06.	Unterbrechungsm. Jahresmeldung	01.01.20xx - 11.04.20xx 09.06.20xx - 31.12.20xx	51 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 11.04. 09.06. - 31.12.
17	Krankengeldbezug ² vom 12.04. bis zum 08.06. unbezahlter Urlaub vom 09.06. bis zum 25.08.	Unterbrechungsm. Abmeldung	01.01.20xx - 11.04.20xx 09.06.20xx - 08.07.20xx	51 34	XXXXXX 000000	01.01. - 11.04. 09.06. - 08.07.
18	Krankengeldbezug ² vom 12.04. bis zum 09.05. unbezahlter Urlaub vom 10.05. bis zum 15.06.	Abmeldung Anmeldung Jahresmeldung	01.01.20xx - 09.06.20xx 16.06.20xx 16.06.20xx - 31.12.20xx	34 13 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 11.04. 10.05. - 09.06. 16.06. - 31.12.
19	Krankengeldbezug ² vom 12.04.20xx bis zum 01.09.20yy Arbeitslosengeld ³ vom 02.09.20yy bis zum 31.12.20yy	Unterbrechungsm. Abmeldung	01.01.20xx - 11.04.20xx 01.01.20yy - 01.09.20yy	51 30	XXXXXX 000000	01.01. - 11.04.20xx
20	Krankengeldbezug ² vom 03.12.20xx bis zum 16.06.20yy Rente wegen voller Erwerbsminderung (rückw.) ab 01.02.20yy Beschäftigungsende am 30.06.20yy	Unterbrechungsm. Abmeldung	01.01.20xx - 02.12.20xx 17.06.20yy - 30.06.20yy	51 34	XXXXXX 000000	01.01. - 02.12.20xx 17.06. - 30.06.20yy
21	unbezahlter Urlaub vom 12.04. bis zum 09.05. Krankengeldbezug ² vom 10.05. bis zum 10.06.	Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.12.20xx	50	XXXXXX	01.01. - 09.05. 11.06. - 31.12.
22	unbezahlter Urlaub vom 12.04. bis zum 09.05. Krankengeldbezug ² vom 10.05. bis zum 10.07.	Unterbrechungsm. Jahresmeldung	01.01.20xx - 09.05.20xx 11.07.20xx - 31.12.20xx	51 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 09.05. 11.07. - 31.12.

² Gleiches gilt bei Bezug von Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld.

³ Bezug von Arbeitslosengeld im Rahmen der sog. Nahtlosigkeitsregelung (§ 145 Abs. 1 SGB III)

Anlage der Gemeinsamen Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen

Fallgruppe III: krankenversicherungspflichtige, freiwillig oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer
(ohne Anspruch auf Krankengeld bzw. Krankentagegeld) sowie geringfügig entlohnt Beschäftigte

Ifd. Nr.	Sachverhalt	Art der Meldung	Beschäftigungszeit (Meldezeitraum)	Grund der Abgabe	beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	SV-Tage
23	Arbeitsunfähigkeit vom Entgeltfortzahlung bis 01.03. bis zum 09.05. 11.04.	Jahresmeldung	01.01.20xx - 31.12.20xx	50	XXXXXX	01.01. - 31.12.
24	Arbeitsunfähigkeit vom Entgeltfortzahlung bis zum 01.03. bis zum 08.06. 11.04.	Abmeldung Anmeldung Jahresmeldung	01.01.20xx - 11.05.20xx 09.06.20xx 09.06.20xx - 31.12.20xx	34 13 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 11.05. 09.06. - 31.12.
25	Arbeitsunfähigkeit vom Entgeltfortzahlung bis zum unbezahlter Urlaub vom 01.03. bis zum 09.05. 11.04. 10.05. bis zum 20.05.	Abmeldung Anmeldung Jahresmeldung	01.01.20xx - 11.05.20xx 21.05.20xx 21.05.20xx - 31.12.20xx	34 13 50	XXXXXX XXXXXX	01.01. - 11.05. 21.05. - 31.12.
26	Arbeitsunfähigkeit vom Entgeltfortzahlung bis zum unbezahlter Urlaub vom Beschäftigungsende am 01.03. bis zum 09.05. 11.04. 10.05. bis zum 20.05. 20.05.	Abmeldung	01.01.20xx - 11.05.20xx	34	XXXXXX	01.01. - 11.05.

Anlage der Gemeinsamen Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen

Fallgruppe IV: krankenversicherungspflichtige, freiwillig oder privat krankenversicherte Arbeitnehmer
(Bezug von Mutterschaftsgeld, Inanspruchnahme von Elternzeit) sowie geringfügig entlohnt Beschäftigte (Ifd. Nr. 28 bis 30)

Ifd. Nr.	Sachverhalt	Art der Meldung	Beschäftigungszeit (Meldezeitraum)	Grund der Abgabe	beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	SV-Tage		
27	Krankengeldbezug vom Mutterschaftsgeldbezug vom		12.04. bis zum 12.05.	Unterbrechungsm. Jahresmeldung	01.01.20xx - 11.04.20xx	51 50	XXXXXX	01.01. - 11.04.
			13.05. bis zum 15.08.		16.08.20xx - 31.12.20xx		XXXXXX	
28	Mutterschaftsgeldbezug vom Elternzeit vom		13.05. bis zum 15.08. 16.08. bis auf Weiteres	Unterbrechungsm.	01.01.20xx - 12.05.20xx	51	XXXXXX	01.01. - 12.05.
29	Mutterschaftsgeldbezug vom Elternzeit vom Beschäftigungsende am		13.05. bis zum 15.08. 16.08. bis zum 30.11.	Unterbrechungsm.	01.01.20xx - 12.05.20xx	51	XXXXXX	01.01. - 12.05.
			30.11.	Abmeldung	13.05.20xx - 30.11.20xx	30	000000	
30	Mutterschaftsgeldbezug vom Elternzeit vom unbezahlter Urlaub vom		13.05.20xx bis zum 15.08.20xx 16.08.20xx bis zum 20.06.20yy	Unterbrechungsm.	01.01.20xx - 12.05.20xx	51	XXXXXX	01.01. - 12.05.20xx
			21.06.20yy bis zum 30.09.20yy	Abmeldung	21.06.20yy - 20.07.20yy	34	000000	21.06. - 20.07.20yy

Veröffentlichung: ja

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

am 13.03.2013

2. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Amateursportlern
hier: Auswirkungen der Anhebung des Steuerfreibetrags nach § 3 Nr. 26 Satz 1 EStG

Zur Feststellung einer sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigung von Amateuren im Sport haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23./24.11.2011 (vgl. Punkt 1 der Ergebnisniederschrift) auf bestimmte Abgrenzungskriterien verständigt. Danach wird bei Vertragsamateuren grundsätzlich ein Beschäftigungsverhältnis unterstellt, das nach Maßgabe der Regelungen der einzelnen Zweige der Sozialversicherung zur Versicherungspflicht führt. Im Sonderfall einer vertraglichen Vereinbarung ohne Entgeltzahlung kommt Versicherungspflicht nicht zustande, da es an der Entgeltlichkeit mangelt.

In Bezug auf Amateursportler, die ohne gesonderte schriftliche Vertragsvereinbarung allein aufgrund ihrer mitgliedschaftsrechtlichen Bindungen tätig werden, wird die widerlegbare Vermutung zugrunde gelegt, dass bei Zahlungen bis zur Höhe von 175 EUR im Monat keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und damit keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt wird. Dabei sind Prämien für besondere Leistungserfolge bei der Beurteilung der Höhe der Vergütung auch prospektiv mit einzubeziehen. Werden Nachweise geführt, die aus besonderen Gründen (z. B. Transportkosten für notwendiges Sportgerät) einen höheren Aufwand belegen, kann im Einzelfall auch trotz monatlicher Zahlung über 175 EUR eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung verneint werden. Werden im umgekehrten Fall dagegen niedrigere Aufwände nachweislich geltend gemacht, kann eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung auch bei einer monatlichen Zahlung bis zu 175 EUR bestehen, wenn die Vergütung nicht lediglich zur sportlichen Motivation oder zur Vereinsbindung gewährt wird. Die Amateursportler sind dann regelmäßig als versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte anzusehen und bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Minijob-Zentrale, zu melden.

Der bei Amateursportlern ohne Vertragsvereinbarung zur Feststellung bzw. Abgrenzung einer sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigung dienende Entgeltbetrag von 175 EUR im Monat ist in Anlehnung an die Höhe des Steuerfreibetrags nach § 3 Nr. 26 Satz 1 EStG für ehrenamtliche tätige Übungsleiter gewählt worden. Wird der Steuerfreibetrag geändert, geht damit grundsätzlich eine Änderung des der vorgenannten Abgrenzung dienenden Entgeltbetrags einher.

Mit dem Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes (Ehrenamtsstärkungsgesetz) vom 21.03.2013 (BGBl. I S. 556) wird der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 Satz 1 EStG mit Wirkung vom 01.01.2013 von 2.100 EUR auf 2.400 EUR angehoben; dies entspricht einem monatlichen Freibetrag von 200 EUR. Infolge dieser Änderung wird auch der für die Feststellung einer sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigung von Amateuren im Sport maßgebende Entgeltbetrag auf 200 EUR im Monat angehoben. Anders als im Steuerrecht entfaltet die Erhöhung des Entgeltbetrags für sozialversicherungsrechtliche Belange aber erst von dem Zeitpunkt an Wirkung, in dem das Ehrenamtsstärkungsgesetz Rechtskraft erlangt, d. h. mit dem Tag der Verkündung des Gesetzes im Bundesgesetzblatt; dies ist der 28.03.2013. Hieraus folgt, dass die Erhöhung des Entgeltbetrags die versicherungsrechtliche Beurteilung für Zeiten vor der Gesetzesverkündung unberührt lässt.

Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass es sich hier in diesem Kontext - unverändert - nicht um einen Entgeltfreibetrag handelt. Wird der Grenzwert von 200 EUR im Monat überschritten und infolgedessen ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist nicht nur der den Grenzwert übersteigende Teil als Arbeitsentgelt anzusehen, sondern der gesamte Betrag der Leistung bzw. Zuwendung.

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

am 13.03.2013

3. Beitragsrechtliche Beurteilung der Geldleistungen zur Förderung in Kindertagespflege
nach § 23 SGB VIII an Tagespflegepersonen („Tagesmütter“)

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich in ihrer Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 30.03.2011 mit der Frage befasst, ob die laufenden Geldleistungen nach § 23 Abs. 2 SGB VIII zur Förderung von Kindern in Kindertagespflege für die in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Tagespflegepersonen um sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV handelt. Sie sind dabei zu der Auffassung gelangt, dass die Geldleistungen nach § 23 Abs. 2 SGB VIII - trotz ihres engen Zusammenhangs mit der Arbeitsleistung der Tagespflegeperson - eine Sozialleistung im Sinne des § 11 in Verb. mit § 27 Abs. 1 Nr. 3 SGB I des Trägers der Jugendhilfe darstellen. Dies schließt die Behandlung der Geldleistungen als von einem Dritten gezahltes Arbeitsentgelt aus (vgl. Punkt 3 der Ergebnisniederschrift über die vorgenannte Besprechung). Sofern allerdings die im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses einer Tagespflegeperson gewährten Geldleistungen vom Träger der Jugendhilfe an die Personensorgeberechtigten zur Auszahlung an die Tagespflegepersonen erbracht werden (etwa im Wege der Abtretung), ist die Leistung nach § 23 Abs. 2 Nr. 2 SGB VIII (Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung) als Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 SGB IV zu werten. Dies gilt auch für die nach § 23 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII in der Regel pauschal gezahlte Sachaufwandserstattung. Die Beitragsleistungen nach § 23 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB VIII zählen hingegen nicht zum Arbeitsentgelt.

Das Besprechungsergebnis ist mithin maßgeblich auf die Annahme gestützt, bei der Geldleistung im Rahmen der Übernahme der Kindertagespflege im öffentlichen Auftrag des Trägers der Jugendhilfe handelt es sich um eine Sozialleistung, die im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Leistungsverhältnisses beansprucht werden kann. Hierzu hat das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zwischenzeitlich mitgeteilt, dass diese Annahme nicht zutrifft.

Nach Auffassung des BMFSFJ stellt die Geldleistung keine Sozialleistung an die Tagespflegeperson dar; es handelt sich stattdessen um eine nachgeordnete Regelung im Rahmen des sozialrechtlichen Dreiecksverhältnisses. Leistung der Kinder- und Jugendhilfe ist die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege nach § 24 SGB VIII (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII). Die §§ 22 bis 23 SGB VIII konkretisieren den Leistungsumfang: § 22 SGB VIII für beide Varianten die Aufgabe und Ziele der „Förderung“ (nach § 22 Abs. 3 Satz 1 SGB VIII die Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes), § 22a SGB VIII den Förderungsumfang in Tageseinrichtungen und § 23 SGB VIII den Förderungsumfang in Kindertagespflege. Die Sozialleistung liegt damit ausschließlich im Verhältnis des leistungsverpflichteten örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe (§ 85 Abs.1 und § 86 SGB VIII) zu dem leistungsberechtigten Kind (vermittelt durch die Eltern) vor. Die „Förderung“ bezieht sich allein auf das anspruchsberechtigte Kind und stellt eine kombinierte Sach- und Dienstleistung dar. Die weiteren Rechtsbeziehungen im so genannten sozialrechtlichen Dreiecksverhältnis erklären sich daraus, dass der nach § 3 Abs. 2 Satz 2 SGB VIII leistungsverpflichtete örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe die Leistung nach Maßgabe der Grundsätze der Subsidiarität der öffentlichen Jugendhilfe und der Trägerpluralität regelmäßig nicht selbst erbringt, sondern auf freie Träger der Jugendhilfe zurückgreift (vgl. §§ 3 bis 5 SGB VIII). Die Rechtsbeziehungen zwischen leistungserbringendem freien Träger und leistungsverpflichtetem öffentlichen Träger schaffen nur die Voraussetzung zur Erbringung der Sozialleistung und stellen daher - genau so wenig wie die Rechtsbeziehungen zwischen leistungserbringendem freien Träger und Leistungsberechtigtem - keine eigenständige Sozialleistung dar. Bei der Geldleistung an Tagespflegepersonen nach § 23 Abs. 1 und 2 SGB VIII handelt es sich daher um eine Regelung zur Finanzierung der Leistungserbringung im Verhältnis zwischen leistungserbringendem freien Träger und leistungsverpflichtetem öffentlichen Träger.

Die Besprechungsteilnehmer kommen daher - der Argumentation des BMFSFJ folgend - überein, die Geldleistung der Träger der Jugendhilfe nach § 23 Abs. 2 Nr. 2 SGB VIII (Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung) zugunsten der in einem Beschäftigungsverhältnis zu den Personensorgeberechtigten des Kindes (das sind im Regelfall die Eltern) stehenden Tagespflegepersonen ohne Einschränkung als Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 SGB IV zu werten. Dies gilt auch für die nach § 23 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII in der Regel pauschal gezahlte Sachaufwandserstattung. Arbeitsentgelt ist darüber hinaus jede weitere Vergütung der Personensorgeberechtigten an die Tagespflegeperson, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung gewährt wird.

Die Beitragsleistungen nach § 23 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB VIII werden zur Finanzierung der von den Personensorgeberechtigten zu tragenden Arbeitgeberbeitragsanteile zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie der Umlage zur Unfallversicherung gewährt. Sie sind steuerfrei nach § 3 Nr. 9 bzw. Nr. 62 EStG und infolge ihrer zusätzlich Gewährung auch kein Arbeitsentgelt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV). Dies gilt gleichermaßen für die vom Träger der Jugendhilfe zum Schutz der Personensorgeberechtigten vor zusätzlicher finanzieller Belastung gewährten Arbeitgeberbeitragsanteile zur Arbeitslosenversicherung sowie der Umlagen U1 und U2.

Für die beitragsrechtliche Behandlung der laufenden Geldleistungen an Tagespflegepersonen, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu den Personensorgeberechtigten stehen, ist es unerheblich, ob die Geldleistungen direkt an die Tagespflegeperson oder im Wege der Abtretung an die Personensorgeberechtigten gezahlt werden. Während bei der Abtretungslösung die Möglichkeit des Beitragseinbehalts durch Abzug der Arbeitnehmerbeitragsanteile von der an die Tagespflegeperson weiterzureichenden laufenden Geldleistung gegeben und auch die Abführung der alleine von den Personensorgeberechtigten als Arbeitgeber aufzubringenden Umlagen ohne Vorfinanzierung möglich ist, kommt bei einer direkten Zahlung der laufenden Geldleistungen nach § 23 Abs. 2 SGB VIII an die Tagespflegeperson ein Beitragseinbehalt nicht in Betracht. Insofern wären die Beitragsanteile und Umlagen von den Personensorgeberechtigten vorzufinanzieren.

Mit Blick auf das Verfahren zum Beitragsabzug begegnet es daher von Seiten der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung keinen Bedenken, wenn die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Fall eines Beschäftigungsverhältnisses der Tagespflegeperson zu den Personensorgeberechtigten die Förderzusage davon abhängig machen, dass die Tagespflegeperson der Abtretungslösung zustimmt und die Personensorgeberechtigten somit in Lage versetzt werden, ihre Beitragspflichten ohne Mehraufwände zu erfüllen. Hierbei sollte auch auf eine Abrede zu den nicht ausdrücklich in § 23 Abs. 2 SGB VIII erwähnten Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung und den Umlagen U1 und U2 hingewirkt werden, die nach dem Ziel und Zweck der §§ 24, 23 SGB VIII in Verb. mit § 90 SGB VIII von den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe zu tragen sind.

Nach den Grundsätzen dieses Besprechungsergebnisses zur beitragsrechtlichen Behandlung der laufenden Geldleistungen an Tagespflegepersonen nach § 23 Abs. 2 SGB VIII, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu den Personensorgeberechtigten stehen, ist spätestens vom 01.04.2013 an zu verfahren.

- 10 -

- unbesetzt -