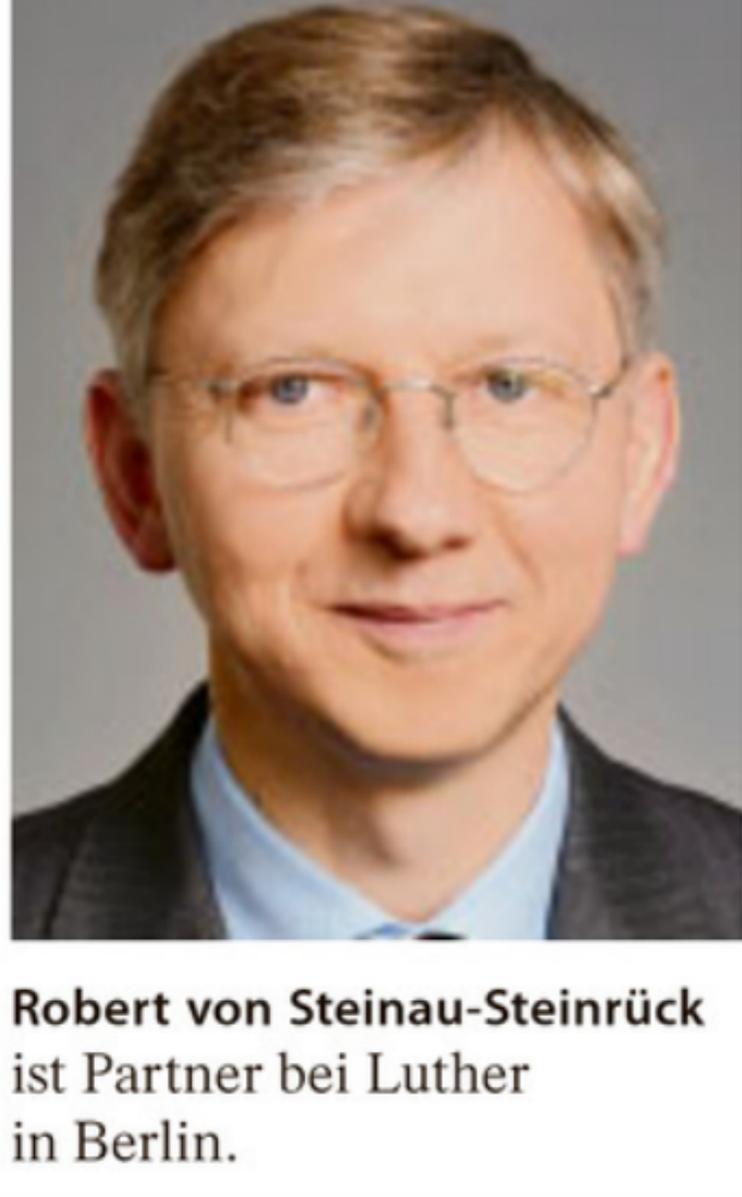


In den Fängen der Rentenkasse

Wann dürfen Freiberufler im Versorgungswerk bleiben?

Das Bundessozialgericht hat deutliche Restriktionen für die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung beschlossen. Betroffen sind die Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen, beispielsweise Syndikusanwälte, Krankenhausärzte und Industrieapotheker (Az.: B 12 R 5/10 R und B 12 R 3/11/R). Nach Auffassung der obersten Sozialrichter gilt ein Befreiungsbescheid nur noch jeweils für eine konkrete Tätigkeit bei einem bestimmten Arbeitgeber.

Für die Unternehmen ergeben sich daraus zunächst einmal nicht unerhebliche Haftungsrisiken. Ist die Befreiung etwa für einen Mitarbeiter wegen eines Tätigkeitswechsels in der Vergangenheit nicht mehr aktuell, ist er seitdem in der Deutschen Rentenversicherung (DRV) pflichtversichert. Als



Robert von Steinau-Steinrück

ist Partner bei Luther

in Berlin.

Schuldner des Versicherungsbeitrags muss der Arbeitgeber sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmerbeitrag nachentrichten. Die Grenze ist zunächst die Verjährungsfrist von vier Jahren; im Falle eines bedingten Vorsatzes könnte sogar eine Verjährungsfrist von 30 Jahren gelten. Derzeit prüft die DRV, inwieweit sie für die Vergangenheit das Vertrauen der Betroffenen auf den Bestand ihrer Befreiung schützt (F.A.Z. vom 28. August).

Sachgemäß wäre ein Vertrauensschutz bis zum Zeitpunkt der Rechtsprechungsänderung, also bis 31. Oktober 2012. Dieser wird allerdings vorrangig in Betracht kommen, wenn der Betroffene auch weiterhin „berufsgruppenspezifisch“ tätig war. So muss die Tätigkeit von angestellten Anwälten vier Kriterien entsprechen – nämlich Rechtsgestaltung, Rechtsentscheidung, Rechtsberatung und Rechtsvermittlung. Kommt kein Vertrauensschutz in Betracht, könnte das Unternehmen den nachzuentrichtenden Beitrag grundsätzlich nur mit den nächsten drei Lohn- und Gehaltszahlungen aufrechnen. Umgekehrt kann es die zu viel gezahlten Zuschüsse zum Beitrag für das Versorgungswerk wiederum nicht von diesem zurückverlangen, denn nach den Satzungen ist dort oft der Mitarbeiter Schuldner.

Aus alledem entstehen für die Unternehmen zahlreiche Handlungspflichten. Bei den Altfällen müssen sie prüfen, welche Befreiungen die Mitarbeiter haben und ob die ihr zugrunde liegende Tätigkeit noch der aktuellen entspricht. Soweit kein Vertrauensschutz gewährt wird, ist weiter zu klären, ob die derzeitige Tätigkeit „befreiungsfähig“ ist. Dabei mag ein Indiz sein, ob auf gleichen Positionen Mitarbeiter beschäftigt werden, die dafür eine Befreiung erhalten haben. Bei Neueinstellungen sollte – sofern dies den Tatsachen entspricht – schon in der Stellenanzeige deutlich gemacht werden, dass die Stelle berufsgruppenspezifischen Anforderungen entspricht. Sowohl bei Neueinstellungen als auch bei einem Tätigkeitswechsel müssen die Mitarbeiter angehalten werden, einen Befreiungsantrag zu stellen.