

## Niederschrift

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

am 05.05.2022

	Seite
1. Versicherungsrechtliche Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten	3
2. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Personen, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Arbeitsverhältnisses vorübergehend in Form mobilen Arbeitens in Deutschland tätig sind	7
3. Beitragsrechtliche Beurteilung von Versorgungszuschlägen aufgrund einer Versorgungsanwartschaften begründenden Beschäftigung beurlaubter Beamter	9
4. Insolvenzgeldumlage; hier: Zahlungsverpflichtung von Arbeitgebern ohne Sitz im Inland	11

- 2 -

- unbesetzt -

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

am 05.05.2022

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten

---

Das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne wird weder durch den Umstand der Wahrnehmung eines Ehrenamtes noch durch eine öffentlich-rechtliche Organstellung ausgeschlossen. Die versicherungsrechtliche Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung erfolgt nach den aus dem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 16.08.2017 - B 12 KR 14/16 R - (USK 2017-49) zu einem ehrenamtlich tätigen Kreishandwerksmeister resultierenden Grundsätzen (vergleiche Punkt 1 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 22.03.2018):

- Das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 SGB IV wird weder durch den Umstand der Wahrnehmung eines Ehrenamtes noch durch eine öffentlich-rechtliche Organstellung gehindert. So schließt weder das Rechtsverhältnis als Ehrenbeamter als solches noch dessen Rechtsstellung als Organ oder Mitglied eines Organs einer juristischen Person des öffentlichen Rechts mit eigenen gesetzlichen Befugnissen noch die Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung ohne Bezug zu einem konkreten Verdienstausfall die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses aus.
- Aufgaben und Tätigkeiten, die Ausfluss der organschaftlichen Stellung einer ein Ehrenamt ausübenden Person und nicht jedermann frei zugänglich sind, führen regelmäßig nicht zu der in § 7 Absatz 1 SGB IV umschriebenen persönlichen Abhängigkeit.
- Eine ehrenamtliche Tätigkeit ist nicht auf Repräsentationsaufgaben beschränkt, sondern erhält ihr Gepräge durch ideelle Zwecke und Unentgeltlichkeit.
- Die organschaftlichen Aufgaben ergeben sich aus den gesetzlichen und den darauf basierenden satzungsrechtlichen Regelungen. Dies gilt grundsätzlich auch für die Ausführung von Organbeschlüssen und organschaftliche Verwaltungsaufgaben aufgrund normativer Vorgaben. Tätigkeiten, die rein organschaftlich bestimmte Aufgaben übersteigen (überobligatorische Tätigkeiten), wie zum Beispiel die Erledigung laufender Verwaltungsgeschäfte, können eine Beschäftigung begründen.

- Dem Ausschluss einer Erwerbserzielungsabsicht als wesentliches Merkmal eines außerhalb beruflicher Erwerbstätigkeit ausgeübten Ehrenamtes stehen konkrete oder pauschale finanzielle Zuwendungen für Aufwendungsersatz nicht entgegen. Dies gilt auch dann, wenn diese Zuwendungen für den Ausfall von Zeit oder Verdienst gewährt werden.
- Die Verrichtung von Tätigkeiten zur Verfolgung eines ideellen Zwecks muss ohne Erwerbsabsicht objektiv erkennbar vorliegen. Die gewährte Aufwandsentschädigung darf sich nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellen. Auf die subjektive Sicht des Einzelnen kommt es nicht an.

Die Anwendung dieser Grundsätze wurde auf ehrenamtliche Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung beschränkt, da für eine Übertragung auf ehrenamtliche Organtätigkeiten in der kommunalen Selbstverwaltung sowie auf ehrenamtliche Organtätigkeiten für juristische Personen des privaten Rechts zunächst weitere Rechtsprechung abgewartet werden sollte. Hinsichtlich der Prüfung einer über die Verfolgung eines ideellen Zwecks hinausgehenden Erwerbsabsicht sollte bei gesetzlich beziehungsweise satzungsrechtlich geregelten und von den Rechts- oder Fachaufsichten nicht beanstandeten Entschädigungen für Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung bis zu einer näheren Bestimmung finanzieller Grenzbeträge durch den Gesetzgeber oder die Rechtsprechung widerlegbar vermutet werden, dass die ehrenamtliche Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt wird.

Das BSG hat mit Urteil vom 23.02.2021 (B 12 R 15/19 R -, USK 2021-1) zu einem ehrenamtlichen Vorstand einer gemeinnützigen Stiftung bürgerlichen Rechts sowie mit den Urteilen vom 27.04.2021 zu ehrenamtlichen Ortsvorstehern (B 12 KR 25/19 R -, USK 2021-16) und zu einem ehrenamtlichen Bürgermeister (B 12 R 8/20 R -, USK 2021-12) entschieden, dass die von ihm aufgestellten Grundsätze auch auf die versicherungsrechtliche Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten für juristische Personen des privaten Rechts und juristische Personen des öffentlichen Rechts, wie der kommunalen Selbstverwaltung, Anwendung finden.

Soweit für die versicherungsrechtliche Beurteilung nicht die Unterscheidung von Repräsentations- und Verwaltungsaufgaben, sondern diejenige zwischen den zur Ausübung des Wahlamts erforderlichen und den darüber hinausgehenden Aufgaben maßgebend ist, führen Verwaltungsaufgaben auch für Wahlamtsinhaber zu Weisungsgebundenheit und Eingliederung, soweit sie unter arbeitsteiliger Inanspruchnahme der Organisationsstrukturen des Dienstgebers übertragen werden und ihrer Art nach nicht notwendig mit dem Wahlamt

verbunden sind, sondern auch von Dritten erbracht werden könnten. Für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung ist entscheidend, welcher Aufgabenbereich die Tätigkeit prägt, was in einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls einschließlich des Ausmaßes der finanziellen Zuwendungen zu beurteilen ist.

Soweit die Unentgeltlichkeit des Ehrenamtes Ausdruck dafür ist, dass keine maßgebliche Erwerbsabsicht im Vordergrund steht, ist zu klären, was vom ehrenamtlich Tätigen im konkreten Fall normativ oder mangels rechtlicher Regelung nach allgemeiner Verkehrsanschauung - von Aufwandsentschädigung und Aufwendungsersatz abgesehen - ohne Entlohnung seiner Arbeitskraft erwartet werden kann.

Bei der hierfür gebotenen Einzelfallbetrachtung besteht keine Möglichkeit, eine für alle Tätigkeiten gleichermaßen geltende Grenze der Unentgeltlichkeit vorzugeben. Die Bestimmung einer festen Grenze der sozialversicherungsrechtlichen Schutzbedürftigkeit des nach Normen außerhalb des Sozialversicherungsrechts ehrenamtlich Tätigen ist nach Auffassung des BSG Sache des Gesetzgebers. Ohne eine solche gesetzlich vorgegebene Grenze bedarf es unter Einbeziehung des mit der Aufwandsentschädigung berücksichtigten Aufwands, der mit der Tätigkeit gegebenenfalls verbundenen Kosten und eines Vergleichs mit normativen Pauschalen für ehrenamtliche Tätigkeiten in anderen Bereichen, auch außerhalb des Sozialversicherungsrechts, einer Gesamtwürdigung der im Einzelfall festzustellenden Umstände.

- 6 -

- unbesetzt -

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

am 05.05.2022

2. Versicherungsrechtliche Beurteilung von Personen, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Arbeitsverhältnisses vorübergehend in Form mobilen Arbeitens in Deutschland tätig sind
- 

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung gelten, soweit sie eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit voraussetzen, nach § 3 Nummer 1 SGB IV für alle Personen, die im Geltungsbereich des SGB IV beschäftigt oder selbstständig tätig sind (Beschäftigungsstaatprinzip). Bei Ausübung einer Beschäftigung in Deutschland sind mithin die deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung anwendbar. Als Ausnahmen von diesem Prinzip ordnen § 4 Absatz 1 SGB IV im Falle einer im Voraus befristeten Entsendung ins Ausland die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht im Wege der Ausstrahlung und § 5 Absatz 1 SGB IV für den umgekehrten Fall der im Voraus befristeten Entsendung vom Ausland ins Inland den Ausschluss der Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht im Wege der Einstrahlung an.

Personen (Ausländer), die nicht Angehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (EU), Angehörige eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder Staatsangehörige der Schweiz sind, benötigen für die Aufnahme und Ausübung einer Beschäftigung in Deutschland einen Aufenthaltstitel, in dem vermerkt ist, dass sie in Deutschland erwerbstätig sein dürfen. Auch anerkannte Flüchtlinge sind grundsätzlich zur Ausübung einer Beschäftigung in Deutschland berechtigt. So können beispielsweise geflüchtete Personen aus der Ukraine, denen auf der Grundlage eines Ratsbeschlusses der EU vom 04.03.2022 vorübergehender Schutz gewährt wird, entsprechende Aufenthaltserlaubnisse beantragen. Mit diesem Aufenthaltstitel ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt grundsätzlich uneingeschränkt möglich.

Während die versicherungsrechtliche Beurteilung von Personen (Ausländer), die eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis haben und damit zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit

berechtigt sind, bei Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland in aller Regel keine Schwierigkeiten bereitet, weil die allgemeinen Vorschriften über die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung Anwendung finden, stellt sich die Situation für diejenigen, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Arbeitsverhältnisses vorübergehend in Form mobilen Arbeitens in Deutschland tätig sind, anders dar. Dies betrifft aktuell geflüchtete Personen aus der Ukraine, die die Möglichkeit haben, für ihren Arbeitgeber in der Ukraine von Deutschland aus Arbeiten zu erbringen, die sich unabhängig von einer festen Arbeitsstätte online durchführen lassen („Remote Work“).<sup>1</sup>

Das nur vorübergehende mobile Arbeiten in Deutschland im Rahmen eines im Ausland bestehenden Arbeitsverhältnisses führt für die betroffenen Arbeitnehmer nicht zur Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, wenn die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne der Einstrahlung nach § 5 Absatz 1 SGB IV erfüllt sind, das heißt die Arbeitnehmer (weiterhin) in einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis zu ihrem im Ausland ansässigen Arbeitgeber stehen und von diesem nach Deutschland entsandt werden, um hier zeitlich begrenzt eine Arbeit beziehungsweise Dienstleistung für dessen Rechnung auszuführen.

In den vorliegenden Fällen des „Remote-Work“ ergibt sich die zeitliche Begrenzung zwar nicht aus der Eigenart der Beschäftigung. Unter Begrenzungen infolge der Eigenart der Beschäftigung fallen typischerweise 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. In aller Regel dürfte jedoch eine zeitliche Begrenzung infolge vertraglicher Befristung gegeben sein, indem entweder eine Art Entsendevereinbarung mit zunächst zeitlicher Befristung vorliegt oder eine entsprechende mündliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, wonach die Arbeit vorübergehend außerhalb der festen Arbeitsstätte (im Entsendestaat) in Form mobilen Arbeitens ausgeübt werden soll.

---

<sup>1</sup> Die Bundesrepublik Deutschland und die Ukraine haben ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen vorbereitet, das unter anderem auch Regelungen bei zeitlich begrenzten Entsendungen in den jeweils anderen Staat enthält. Das entsprechende Gesetz zu dem Abkommen wurde bereits am 17.01.2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl. II Seite 3 ff.). Es tritt aber erst in Kraft, wenn die gesetzgebenden Gremien auch auf ukrainischer Seite eingewilligt haben und die Ratifikationsurkunden ausgetauscht wurden. Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens an sind die entsprechenden Inhalte des Abkommens als Regelungen des zwischenstaatlichen Rechts gemäß § 6 SGB IV vor den jeweils nationalen Regelungen zu beachten.

Veröffentlichung: ja

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

am 05.05.2022

3. Beitragsrechtliche Beurteilung von Versorgungszuschlägen aufgrund einer  
Versorgungsanwartschaften begründenden Beschäftigung beurlaubter Beamter

---

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Absatz 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. Im Rahmen des § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB IV bestimmt die Sozialversicherungsentgeltverordnung, welche einmaligen Einnahmen oder laufenden Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, ganz oder teilweise nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind.

Der von einem privaten Arbeitgeber eines beurlaubten Beamten an den Dienstherrn gezahlte Versorgungszuschlag nach § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 BeamtVG oder entsprechenden landesbeamtenversorgungsrechtlichen Regelungen, der dem Dienstherrn einen finanziellen Ausgleich für durch die Anerkennung von ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten während der Beurlaubung verbundene Lasten durch Erhöhung der Versorgungsbezüge des Beschäftigten gewähren soll, ist nach bisherigem Verständnis als Einnahme im Zusammenhang mit der Beschäftigung und damit als Arbeitsentgelt angesehen worden. Dieser durch das Beschäftigungsverhältnis veranlasste geldwerte Vorteil kommt dem Beschäftigten zwar nicht sofort zu Gute, jedoch vermittelt er nach Beginn des Ruhestandes eine geldwerte Rechtsposition in Form eines höheren Versorgungsbezugs. Der Versorgungszuschlag ist daher auch lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat jedoch hinsichtlich der Berücksichtigung der Versorgungszuschläge im Rahmen der Nachversicherung mit Urteil vom 14.12.2016 - B 13 R 34/15 R - entschieden, dass Versorgungszuschläge nicht nachversicherungsfähig sind, weil es sich nicht um Einnahmen aus einer Beschäftigung handele. Nach Auffassung des BSG haben die vom Arbeitgeber gezahlten Versorgungszuschläge aufgrund ihrer besonderen rechtlichen Konstruktion und Zweckbestimmung ihren Entstehungsgrund nicht in

dem Beschäftigungsverhältnis. Bei den Versorgungszuschlägen handele es sich nicht um Gegenleistungen des privaten Arbeitgebers für die erbrachte Arbeit, sondern vielmehr um die „Gegenleistung“ dafür, dass die beurlaubende Stelle die Urlaubszeit in die ruhegehaltstfähige Dienstzeit einrechnet, mithin die Versorgungslast auch für die Zeit trägt, in der der beurlaubte Beamte für einen (privaten) Dritten tätig ist. Mit dieser Leistung werde letztlich eine pauschale Abgeltung des Dienstherrn für die während der Beurlaubungszeit des Beamten weiterhin gewährleistete beamtenrechtliche Versorgung bezweckt. Sie solle dem Dienstherrn einen finanziellen Ausgleich im Sinne einer Refinanzierung für die zu seinen Lasten gehenden Versorgung des beurlaubten Beamten verschaffen und insoweit einen „Gegenwert“ dafür darstellen, dass der beurlaubte Beamte trotz Aufrechterhaltung der Versorgung in der Zeit der Beurlaubung seinem Dienstherrn seine Arbeitskraft nicht zur Verfügung stellt.

Diesem Ergebnis stehe nach Ansicht des BSG die steuerrechtliche Behandlung des Versorgungszuschlags als steuerpflichtiger Arbeitslohn nicht entgegen. Auch wenn das Einkommensteuerrecht zum „Arbeitslohn“ und das Beitragsrecht zum „Arbeitsentgelt“ weitestgehend gleiche Begriffsdefinitionen aufweisen und in der Praxis deshalb die Grundlagen der Bemessung grundsätzlich übereinstimmen, folge hieraus nicht zwingend ein allgemeines Prinzip gleicher Rechtsanwendung in beiden Rechtsgebieten. Zudem sei der Begriff des „Arbeitsentgelts“ im Sozialversicherungsrecht mit dem Begriff des „Arbeitslohns“ im Einkommensteuerrecht nicht identisch, sondern eigenständig und losgelöst von diesem geregelt.

Die Besprechungsteilnehmer sind die Auffassung, dass dem zur Berechnung des Nachversicherungsbeitrags ergangenen Urteil des BSG 14.12.2016 - B 13 R 34/15 R - auch für das Beitragsrecht der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu folgen ist. Die von einem Arbeitgeber eines beschäftigten beurlaubten Beamten übernommenen Versorgungszuschläge nach § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 BeamtVG oder den entsprechenden versorgungsrechtlichen Regelungen der Länder zählen demnach nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Absatz 1 Satz 1 SGB IV und stellen mithin keine beitragspflichtige Einnahme aus dem Beschäftigungsverhältnis dar. Sofern und soweit Versorgungszuschläge bislang beitragspflichtig abgerechnet worden sind, können diese Beiträge im Rahmen der Gemeinsamen Grundsätze für die Auf- beziehungsweise Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung erstattet werden.

Veröffentlichung: ja

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

am 05.05.2022

4. Insolvenzgeldumlage;  
hier: Zahlungsverpflichtung von Arbeitgebern ohne Sitz im Inland

---

Arbeitnehmer haben nach § 165 Absatz 1 Satz 1 SGB III Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Auch bei einem ausländischen Insolvenzereignis haben im Inland beschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 165 Absatz 1 Satz 3 SGB III einen Anspruch auf Insolvenzgeld. Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden durch eine vom Arbeitgeber monatlich zu zahlende Insolvenzgeldumlage aufgebracht (§ 358 Absatz 1 Satz 1 SGB III). Die Insolvenzgeldumlage ist nach § 359 Absatz 1 Satz 1 SGB III vom Arbeitgeber zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle zu zahlen.

Für Arbeitgeber ohne Sitz im Inland schließen Regelungen des über- oder zwischenstaatlichen Rechts über soziale Sicherheit (§ 6 SGB IV) die Anwendung deutscher Rechtsvorschriften zur Insolvenzgeldumlage nicht aus. Beschäftigten Arbeitgeber ohne Sitz im Inland demnach Arbeitnehmer in Deutschland, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, haben sie die ihnen nach dem Sozialgesetzbuch auferlegten Arbeitgeberpflichten ebenso zu erfüllen, wie Arbeitgeber mit Sitz im Inland. Zur Führung und Aufbewahrung von Entgeltunterlagen haben Arbeitgeber ohne Sitz im Inland seit dem 01.01.2021 nach § 28f Absatz 1b SGB IV sogar einen Bevollmächtigten mit Sitz im Inland zu bestellen. In Erfüllung der Arbeitgeberpflichten ist neben dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag auch die Insolvenzgeldumlage zu zahlen.

Die Insolvenzgeldumlage ist grundsätzlich auch für die in Deutschland wohnenden Arbeitnehmer zu zahlen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) eine Beschäftigung bei mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten ausüben und für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Die Umlagepflicht trifft jedoch nur die in Deutschland ansässigen Arbeitgeber für die in Deutschland ausgeübte(n) Beschäftigung(en). Dagegen besteht für die

in einem oder jedem weiteren EU-Mitgliedstaat ausgeübte Beschäftigung, für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit ebenfalls gelten, keine Insolvenzgeldumlagepflicht des ausländischen Arbeitgebers (vergleiche Punkt 5 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 30.03.2011).

Durch das vorgenannte Besprechungsergebnis wird jedoch nicht die Insolvenzgeldumlagepflicht für alle Arbeitgeber ohne Sitz im Inland ausgeschlossen. Die Feststellung, dass die Umlagepflicht nur die in Deutschland ansässigen Arbeitgeber für die in Deutschland ausgeübte(n) Beschäftigung(en) trifft, steht im Kontext zu den von Arbeitnehmern in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU ausgeübten Beschäftigungen und ist allein auf derartige Sachverhalte im Sinne des Artikels 13 der Verordnung (EG) Nummer 883/2004 beschränkt. Arbeitgeber ohne Sitz im Inland, die Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sind daher zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage nach den §§ 358 ff. SGB III verpflichtet.