

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Ein Jahr KSASTabG **2**

Eine kritische Bilanz

Ferienjobs **4**

Beschäftigung von Schülern

Rechtsreferendare **11**

Beitragspflicht zusätzlicher Vergütungen

6. SGB IV-Änderungsgesetz **15**

Entwurf von der Bundesregierung beschlossen



Ein Jahr Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz – eine kritische Bilanz

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 27.4.2016

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Am 1. Januar 2015 ist das Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz (KSAStabG) in Kraft getreten. Es sieht eine erhebliche mengenmäßige Ausweitung der Abgabeprüfungen vor. In der [Ausgabe 6/2014](#) hat [summa summarum](#) ausführlich über das berichtet, was auf Arbeitgeber und Steuerberater zukommt. Nach einem Jahr Prüfung ist es Zeit, Bilanz zu ziehen.

Ergebnisse der Prüfungen

Im Jahr 2015 wurden rd. 402.000 Arbeitgeber hinsichtlich der Künstlersozialabgabe (KSA) geprüft. Dabei wurden rd. 31,2 Millionen Euro nacherhoben; es ergaben sich Gutschriften in Höhe von rd. 2,2 Millionen Euro. Dieses Ergebnis entspricht annähernd den Erwartungen des Gesetzgebers; der Gesetzentwurf der Bundesregierung ging von Mehreinnahmen in Höhe von rd. 32 Millionen Euro aus. Bei den Ergebnissen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Erfassungsprüfungen (Prüfungen bei Arbeitgebern, die bisher keine KSA gezahlt haben) und Bestandsprüfungen (Prüfungen bei Arbeitgebern, die bereits KSA zahlen): Bei den rd. 376.000 Erfassungsprüfungen lag die Beanstandungsquote bei 6,9 %. Augenfällig ist die besonders niedrige Beanstandungsquote bei den Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten (immerhin rd. 177.000 Betriebe); sie liegt bei 2,3 %, von 100 Prüfungen enden 98 ohne Ergebnis.

Bei den rd. 25.600 Bestandsprüfungen lag die Beanstandungsquote bei 27,4 %. Dies ist ein Wert, der in etwa der Beanstandungsquote bei Prüfungen der Sozialversicherungsbeiträge entspricht.

General-präventive Wirkung der Prüfung

Der Erfolg der KSA-Prüfungen darf allerdings nicht allein an den unmittelbaren finanziellen Ergebnissen gemessen werden. Durch die Sensibilisierung für das Thema KSA bei jeder Arbeitgeberprüfung wurden Unternehmen verstärkt dazu animiert, sich bei der Künstlersozialkasse direkt zu melden und abgabepflichtige Entgelte selbst zu deklarieren. Die Zahl dieser sog. Selbstmelder ist im Jahr 2015 sprunghaft auf rd. 7.700 gestie-



gen. Daraus wird voraussichtlich KSA im zweistelligen Millionenbereich als mittelbare Einnahme generiert.

Beratungen der Arbeitgeber aufwendig

Im Jahr 2015 haben die Rentenversicherungsträger zusätzlich zu den Prüfungen rd. 373.000 Beratungen durchgeführt. In der bisherigen Diskussion sind diese Beratungen und der dafür erforderliche Aufwand bei den Arbeitgebern und bei der Rentenversicherung völlig untergegangen.

Resümee und Ausblick

Als Fazit aus den Ergebnissen der Prüfungen lässt sich festhalten: Der Ansatz, bessere Prüfergebnisse über die Masse der Betriebe zu erzielen, kann nur bedingt als erfolgreich betrachtet werden. Dies liegt auch daran, dass die KSA mit einem relativ niedrigen Abgabesatz und einer separaten Prüfung flächendeckend (anders als beispielsweise der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung im Rahmen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags) nicht in einem vernünftigen Aufwand-Ergebnis-Verhältnis geprüft werden kann. Für den Bereich der Unfallversicherung mit vergleichbaren Verhältnissen hat der Gesetzgeber das vor zwei Jahren erkannt und die Prüfung der Kleinbetriebe revidiert. Die unbedingte Pflicht zur Prüfung der Kleinbetriebe sollte auch bei der Prüfung der KSA überdacht werden.

Die Beratungen der Arbeitgeber kosten Zeit und Geld. Dies muss in einer künftigen Diskussion – spätestens bei der Evaluation der Prüfungen im Jahr 2019 – mit bedacht werden.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Schülerbeschäftigungen und befristete Jobs von Schulabgängern

Die Sommerferien stehen bevor. Ideal für Schüler und Schulabgänger, um mit einem Ferienjob das Taschengeld aufzubessern und gleichzeitig Einblick in die Berufswelt zu erhalten.

Bei Unternehmen sind Schüler und Schulabgänger als flexible Aushilfskräfte insbesondere in der Ferienzeit sehr beliebt. Sie vertreten während der Urlaubszeit Teile der Stammbesetzung oder decken einen zusätzlichen saisonalen Bedarf ab. Durch die regelmäßig bestehende Sozialversicherungsfreiheit verursachen diese Aushilfskräfte zudem weniger Personalkosten. Nachfolgend werden die maßgebenden Regelungen für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Schülern und befristet beschäftigten Schulabgängern dargestellt.

Allgemeinbildende Schulen

Allgemeinbildende Schulen sind Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, integrierte Gesamtschulen und andere gleichwertige Schulen, die zu einem entsprechendem staatlich anerkannten Schulabschluss führen.

Beschäftigung von Schülern

Schüler **allgemeinbildender Schulen**, die in den Ferien oder während des Schulbesuchs beschäftigt sind, unterliegen grundsätzlich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht. Regelmäßig sind diese Beschäftigungen dann allerdings versicherungsfrei, wenn sie geringfügig entlohnt oder kurzfristig sind. In der Rentenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen jedoch versicherungspflichtig mit der Möglichkeit der Befreiung. In der Arbeitslosenversicherung sind Schüler allgemeinbildender Schulen aufgrund einer Sonderregelung grundsätzlich versicherungsfrei ([§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#)). Dies gilt ausnahmsweise nicht, wenn der Schulbesuch außerhalb der üblichen Arbeitszeit erfolgt ([§ 27 Abs. 4 Satz 2 SGB III](#)), so z. B. beim Besuch eines Abendgymnasiums.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat nicht übersteigt (sog. Minijob).

450-Euro-Minijobs

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Rentenversicherung versicherungspflichtig. Es besteht für den Schüler jedoch die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

Bitte beachten Sie: Bei minderjährigen Schülern muss der gesetzliche Vertreter den Antrag auf Befreiung von der Renten-

versicherungspflicht unterschreiben. Nähere Informationen finden Sie in der [Ausgabe 5/2015 von summa summarum](#).

Arbeitgeber haben für Schüler in einer geringfügig entlohn-ten Dauerbeschäftigung Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % zu zahlen, und zwar unabhängig davon, ob der Schüler sich von dieser Versicherungspflicht befreien lässt oder nicht. Lässt er sich nicht befreien, behält der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 3,7 % vom Arbeitsentgelt des Schülers ein. Der Rentenversicherungsbeitrag muss in diesen Fällen aber mindestens von einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro (Mindestbeitragsbemessungsgrundlage) berechnet werden. Wird ein niedrigeres monatliches Arbeitsentgelt erzielt, muss der Beitrag (fiktiv) aus 175 Euro monatlich berechnet werden. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers in Höhe von 15 % ist jedoch nur aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen – der beschäftigte Schüler trägt die Differenz. In der Krankenversicherung fällt für den Arbeitgeber ein Beitrag in Höhe von 13 % an, sofern der Schüler (z. B. im Rahmen einer Familienversicherung) gesetzlich krankenversichert ist. Eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage gibt es hier nicht. Bei privat krankenversicherten Schülern entfällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung.

450-Euro-Minijobs in Privathaushalten

Eine Besonderheit gilt für geringfügig entlohnte Schülerbeschäftigungen in Privathaushalten. Dort sind vom Arbeitgeber Beiträge von je 5 % zur Renten- und ggf. Krankenversicherung zu zahlen. Lässt der Schüler sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien, behält der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 13,7 % vom Arbeitsentgelt des Schülers ein. Es findet jedoch auch hier die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung von 175 Euro Anwendung (s. o.).

Mehr als geringfügig entlohnt ausgeübte Beschäftigung als Ferienjob

Schüler, die während der Schulzeit einer geringfügig entlohn-ten Dauerbeschäftigung nachgehen und diese in den Sommerferien ausweiten und mit einem Verdienst von mehr als 450 Euro

monatlich ausüben, können auch in den Ferien weiterhin eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben.

Voraussetzung ist, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt vorausschauend im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro pro Monat nicht übersteigt. Das Arbeitsentgelt darf also nicht mehr als 5.400 Euro im Jahr betragen (12 Monate x 450 Euro).

Beispiel:

Ein in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherter Schüler einer Gesamtschule übt seit dem 1. Januar 2016 eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung als Aushilfsverkäufer für 350 Euro monatlich aus. Er hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. In den sechswöchigen Sommerferien jobbt er als Urlaubsvertretung beim selben Arbeitgeber für 700 Euro monatlich.

Da der Schüler im gewählten Jahreszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016 insgesamt nicht mehr als 5.400 Euro verdient, bleibt seine Beschäftigung auch in den Sommerferien geringfügig entlohnt.

Der Arbeitgeber zahlt – auch während der Sommerferien – durchgehend Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und (da keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vorliegt) Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung.

In einem weiteren Sonderfall kann, auch wenn die o. g. Arbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro im Jahreszeitraum überschritten wird, weiterhin eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bestehen. Voraussetzung ist dann, dass es sich dabei um ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro monatlich handelt. Als gelegentlich ist derzeit ein Zeitraum von drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen (z. B. die sechswöchigen Sommerferien). Als nicht vorhersehbares Ereignis wird dabei Mehrarbeit z. B. aufgrund eines Krankheitsfalles, nicht jedoch in Folge einer Urlaubsvertretung, angesehen.

Beispiel:

Ein in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherter Gymnasiast jobbt seit dem 1. Januar 2016 als Lagerarbeiter für 450 Euro monatlich. Er hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Kurz vor Beginn der Sommerferien entsteht ein enormer Wasserschaden im Lager des Arbeitgebers. In den sechswöchigen Sommerferien übernimmt der Schüler die umfangreichen Aufräumarbeiten im Lager und erhält dafür monatlich 1.400 Euro.

Aufgrund der Mehrarbeit übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (1. Januar bis 31. Dezember) 450 Euro. Dennoch bleibt die Beschäftigung des Schülers auch in den Sommerferien weiterhin geringfügig entlohnt.

Es handelt sich um ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze.

Der Arbeitgeber zahlt – auch während der Sommerferien – durchgehend Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung.

Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 115 SGB IV liegt in der Zeit vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2018 vor, wenn diese für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage vertraglich begrenzt ist oder nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das daraus erzielte Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

Kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen

Aushilfsbeschäftigungen von Schülern, die ausschließlich in den sechswöchigen Sommerferien erfolgen, sind als sog. [kurzfristige Beschäftigungen](#) in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfrei. Sie werden im Laufe eines Kalenderjahres weniger als drei Monate oder 70 Arbeitstage und nicht berufsmäßig ausgeübt. Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung fallen unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.

Mehrere kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen im Kalenderjahr

Schüler allgemeinbildender Schulen, die im Laufe eines Kalenderjahres mehr als drei Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage jobben, sind versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Bereits zuvor im selben Kalenderjahr ausgeübte (Ferien-)Jobs können dazu führen, dass eine Beschäftigung in späteren Ferien zur Versicherungspflicht führt. Bei Beginn jeder einzelnen Beschäftigung ist daher zu prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten die maßgebliche

Kurzfristige Beschäftigungen – Zusammenrechnung

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten für Beschäftigten mit mindestens fünf Arbeitstagen pro Woche an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage, es sei denn, die einzelnen Beschäftigungen dauern jeweils volle Kalendermonate. Treffen Beschäftigungen von mindestens fünf Tagen in der Woche mit solchen von weniger als fünf Tagen in der Woche zusammen, ist einheitlich von dem Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.

Zeitgrenze überschreitet. Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen sind im aktuellen Kalenderjahr **zusammenzurechnen**. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind.

Keine Rolle spielt dabei, ob die Beschäftigungen beim selben oder bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Wird die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen bzw. 70 Arbeitstagen durch die Addition der einzelnen Ferienjobs überschritten, besteht von Beginn des aktuell zu beurteilenden Ferienjobs an Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Eine Ausnahme findet nur Anwendung, wenn es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Beispiel:

Ein angehender Abiturient in Bayern hat erstmalig zum 1. Januar eines Jahres eine auf ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen als Aushilfskellner in einer Gaststätte geschlossen. In diesem Jahr hat er bisher in den Weihnachts-, Winter-, Osterferien, am Himmelfahrtswochenende und in den Pfingstferien teilweise an sechs Tagen und teilweise an weniger als fünf Tagen in der Woche kurzfristige Beschäftigungen als Aushilfskellner für täglich 60 Euro ausgeübt. In den Sommerferien wollte er von dem verdienten Geld eine schöne Reise unternehmen. Er hat es sich dann doch anders überlegt und sich kurz vor den Sommerferien von dem Geld ein Motorrad gekauft. Da er nicht verreist, hat ihm sein Arbeitgeber angeboten, auch in den Sommerferien vom 30. Juli bis 12. September sechs Tage pro Woche als Aushilfskellner für 60 Euro pro Tag zu jobben.

Bei der Prüfung, ob der Zeitraum von 70 Arbeitstagen überschritten wird, sind alle bisherigen kurzfristigen Jobs aus diesem Kalenderjahr und der nun anstehende Ferienjob zusammenzurechnen. Vorliegend ist die Grenze von 70 Arbeitstagen maßgebend, da Beschäftigungen mit mindestens fünf Tagen in der Woche mit solchen von weniger als fünf Tagen in der Woche zusammentreffen.

Fortsetzung nächste Seite

Beispiel Fortsetzung:

<u>Jobs</u>	<u>Anzahl der Arbeitstage</u>
Weihnachtsferien: 1. bis 3. Januar	3
Winterferien: 8. bis 14. Februar	6
Osterferien: 21. März bis 3. April	12
Himmelfahrtswochenende: 5. bis 8. Mai	4
Pfingstferien: 17. bis 28. Mai	12
Sommerferien: 30. Juli bis 12. September	38
Gesamt	75

Die Beschäftigung in den Sommerferien ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von 70 Arbeitstagen überschreitet. Sie ist auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro beträgt. Daher liegt Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung vor. In der Arbeitslosenversicherung besteht als Schüler Versicherungsfreiheit.

Achtung: Sofern bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung im Januar auch die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten feststehen, sind alle Beschäftigungen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtig und versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung.

Ende des Schülerstatus

Die Schülereigenschaft endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung oder, wenn eine solche nicht vorgesehen ist, mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung des Ausbildungsabschnitts. Wird ein Prüfungs- oder Abschlusszeugnis erstellt, ergibt sich daraus das Datum für das Ende der Schulzeit. Außerdem endet die Eigenschaft als Schüler mit dem Abbruch der Schulausbildung. Mit dem Ende der Schülereigenschaft kann auch die Regelung zur Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung von Schülern allgemeinbildender Schulen nicht mehr angewendet werden.

Befristete Beschäftigungen von Schulabgängern

Schulabgänger üben vor dem Eintritt in ihren nächsten Lebensabschnitt häufig eine befristete Beschäftigung aus. Sozialversicherungsrechtlich werden sie nicht mehr als Schüler, sondern – nun auch in der Arbeitslosenversicherung – wie „nor-

male“ Arbeitnehmer beurteilt. Eine kurzfristige Beschäftigung bis zu drei Monaten oder 70 Arbeitstagen von Schulabgängern ist versicherungsfrei, es sei denn, sie wird berufsmäßig ausgeübt und ein Arbeitsentgelt von über 450 Euro monatlich erzielt.

Nicht berufsmäßige (gelegentliche) Beschäftigungen

Gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen. Dazu zählen auch Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und beabsichtigter Fachschul-ausbildung und beabsichtigtem klassischem Fach- oder Hochschulstudium.

Berufsmäßige Beschäftigungen

Nicht nur gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen sind wirtschaftlich bedeutend und werden daher als berufsmäßig angesehen. Dazu gehören befristete Beschäftigungen vor Aufnahme einer ersten Dauerbeschäftigung, eines Ausbildungsverhältnisses, eines versicherungsfreien Dienstverhältnisses als Beamter auf Widerruf, als Soldat auf Zeit oder Berufssoldat oder eines **dualen Studiums**.

Duales Studium

Teilnehmer an dualen Studiengängen unterliegen seit dem 1. Januar 2012 als zur Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB III, § 5 Abs. 4a Satz 2 SGB V, § 1 Satz 5 SGB VI).

Als berufsmäßig angesehen werden auch Beschäftigungen zwischen Schulende und der Teilnahme an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, am Bundesfreiwilligendienst oder am freiwilligen Wehrdienst sowie am entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „WELT WÄRTS“ oder am Incoming-Freiwilligendienst, und zwar auch dann, wenn anschließend eine Fachschul-ausbildung oder ein Fach- oder Hochschulstudium beabsichtigt ist.

Beitragspflicht zusätzlicher Vergütungen an Rechtsreferendare in der Anwalts- oder Wahlstation

Mit Urteil vom 31. März 2015 (B 12 R 1/13 R) hat das BSG entschieden, dass zusätzliche Vergütungen, die Rechtsreferendaren von einer die Stationsausbildung durchführenden Rechtsanwaltskanzlei freiwillig und ohne Rechtsgrund gezahlt werden, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt des juristischen Vorbereitungsdienstes sind.


Dieser höchstrichterlichen Entscheidung ist über den entschiedenen Einzelfall hinaus grundsätzliche Bedeutung beizumessen. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich dieser Entscheidung angeschlossen (vgl. dazu auch das Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom [18. November 2015, Punkt 6 der Niederschrift](#)).

Allgemeines

Rechtsreferendare stehen in allen Bundesländern – außer übergangsweise noch in Thüringen – in einem sog. öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis. In Thüringen wurden die sich derzeit in Ausbildung befindlichen Rechtsreferendare hingegen noch zu Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ernannt. Für die künftig einzustellenden Rechtsreferendare entfällt eine Verbeamtung aufgrund einer entsprechenden Änderung des Thüringer Juristenausbildungsgesetzes. Auch sie durchlaufen ihr Referendariat dann in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis. Rechtsreferendare erhalten während des gesamten Referendariats vom jeweiligen Bundesland als Vergütung eine monatliche Unterhaltsbeihilfe, und zwar auch dann, wenn das Referendariat außerhalb von Gerichtsbarkeit und Verwaltung durchgeführt wird.

Rechtsreferendare im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis

In der Rentenversicherung besteht für Rechtsreferendare im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis als beamtenähnliche Personen Versicherungsfreiheit nach [§ 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 in Verbindung mit Satz 2 Nr. 4 SGB VI](#), sofern sie nach Entscheidung (sog. Gewährleistungsentscheidung) der obersten Verwal-



tungsbehörde des jeweiligen Bundeslandes entsprechend beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen Anspruch auf Versorgung bei Erwerbsminderung und im Alter sowie auf Hinterbliebenenversorgung haben und der Anspruch gesichert ist.

Ohne Gewährleistungsentscheidung – wie z. B. künftig in Thüringen – unterliegen sie als Beschäftigte zur Berufsausbildung der Rentenversicherungspflicht ([§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#)).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht für die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehenden Rechtsreferendare stets als Beschäftigte zur Berufsausbildung Versicherungspflicht, da sie bei Krankheit – im Gegensatz zu ihren übergangsweise noch verbeamteten Kollegen in Thüringen – keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben.

Rechtsreferendare als Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst

Rechtsreferendare in Thüringen, die ihr Referendariat übergangsweise noch in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ableisten, sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Zusätzliche Vergütung von der Anwalts- oder Wahlstation

Teilweise erhalten Rechtsreferendare während ihrer Ausbildung im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis bzw. als Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst außerhalb von Gerichtsbarkeit und Verwaltung von ihrer Ausbildungsstation, typischerweise einer Rechtsanwalts- bzw. Wahlstation, über die vom ausbildenden Bundesland hinaus gezahlte Unterhaltsbeihilfe eine zusätzliche Vergütung. Für die versicherungs- und beitragsrechtliche Einordnung ist dabei entscheidend, ob die zusätzliche Vergütung ohne oder mit Rechtsgrund gezahlt wird. Zudem ist auch hier zu unterscheiden, ob ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis oder ein Beamtenverhältnis auf Widerruf vorliegt.

Zusätzliche Vergütung ohne Rechtsgrund im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis

Erhalten Rechtsreferendare im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis über die vom ausbildenden Bundesland hinaus

gezahlte Unterhaltsbeihilfe eine zusätzliche Vergütung, die von der Ausbildungsstation freiwillig und ohne Rechtsgrund gezahlt wird, und geht die Eingliederung in deren Betrieb nicht über das Maß hinaus, welches die Referendarausbildung erfordert, so bleibt das ausbildende Land alleiniger Arbeitgeber der Referendare. Bei der Beitragsbemessung sind daher auch die zusätzlichen Vergütungen zu berücksichtigen, die die Ausbildungsstation den ihr zur Ausbildung vom Land zugewiesenen Referendaren gewährt. Das Land ist insoweit als alleiniger Arbeitgeber der Referendare zur Zahlung aller Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung aus dieser Beschäftigung verpflichtet und behält vom Referendar den Arbeitnehmerbeitragsanteil ein. Das ist auch in der Rentenversicherung der Fall, wenn keine Gewährleistungsentscheidung existiert.

Nachversicherung

Scheiden versicherungsfrei Beschäftigte (z. B. Rechtsreferendare als beamtenähnliche Personen im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis oder als Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst) aus ihrem bisherigen Dienstverhältnis aus und verlieren sie dadurch ihre Versorgungsansprüche, werden sie in der gesetzlichen Rentenversicherung oder beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen alternativ in der berufsständischen Versorgungseinrichtung (zuständiges Versorgungswerk für Rechtsanwälte) nachträglich versichert. Für die Nachversicherungsbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder zum Versorgungswerk muss der ehemalige Arbeitgeber oder Dienstherr allein aufkommen.

In der Rentenversicherung besteht hingegen auch für die zusätzliche Vergütung Versicherungs- und damit Beitragsfreiheit, sofern eine Gewährleistungsentscheidung vorliegt. Im Fall des unversorgten Ausscheidens sind auch die zusätzlichen Vergütungen in die vom jeweiligen Bundesland durchzuführende **Nachversicherung** mit einzubeziehen.

Der dann ehemalige Referendar wird hier an der Beitragstragung nicht beteiligt.

Zusätzliche Vergütung mit Rechtsgrund im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis

Wird die zusätzliche Vergütung im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis demgegenüber für eine (mündlich oder schriftlich) vereinbarte Nebentätigkeit gezahlt, die die Referendare verpflichtet, über den notwendigen Teil der Ausbildung hinaus Leistungen zu erbringen, besteht neben dem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis zum Land eine weitere Beschäftigung zur Ausbildungsstation, die der Versicherungs- und Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegt, sofern die Vergütung regelmäßig 450 Euro im Monat überschreitet. Andernfalls finden die Regelungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung Anwendung.

Zusätzliche Vergütung ohne Rechtsgrund im Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst

Wird die zusätzliche Vergütung im Beamtenverhältnis auf Widerruf von der Ausbildungsstation ohne Rechtsgrund (s. o. Ausführungen zum öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis) gezahlt, so bleibt das ausbildende Land auch dann alleiniger Arbeitgeber der Referendare. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Im Fall des unversorgten Ausscheidens sind aus rentenversicherungsrechtlicher Sicht auch die zusätzlichen Vergütungen in die vom jeweiligen Bundesland durchzuführende Nachversicherung mit einzubeziehen.

Der dann ehemalige Referendar wird an der Beitragstragung nicht beteiligt.

Zusätzliche Vergütung mit Rechtsgrund im Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst

Sofern die zusätzliche Vergütung im Beamtenverhältnis auf Widerruf von der Ausbildungsstation allerdings mit Rechtsgrund (s. o. Ausführungen zum öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis) gezahlt wird, besteht in der Kranken- und Pflegeversicherung Versicherungsfreiheit, da die Referendare bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht hingegen Versicherungspflicht, sofern die Vergütung regelmäßig 450 Euro im Monat überschreitet. Andernfalls finden die Regelungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung Anwendung.

6. SGB IV-Änderungsgesetz auf den Weg gebracht

Die Bundesregierung hat am 9. März 2016 den Entwurf eines 6. SGB IV-ÄndG beschlossen. Mit ihm sollen Vorschläge aus dem OMS-Projekt, die im zum 1. Januar 2016 in Kraft getretenen 5. SGB IV-ÄndG noch nicht berücksichtigt werden konnten, umgesetzt werden. Die Wirtschaft soll dadurch jährlich um 43,5 Mio. Euro Bürokratiekosten entlastet werden.

Der Entwurf eines „Sechsten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ ([BR-Drs. 117/16](#)), das zum 1. Januar 2017 in Kraft treten soll, sieht u.a. folgende Neuerungen vor:

Festlegungen zur Betriebsnummer

Die Betriebsnummer ist seit Jahrzehnten das zentrale Ordnungskriterium in der Sozialversicherung. Sie wird für eine Vielzahl von Verfahren – nicht nur, aber insbesondere auch bei der elektronischen Übermittlung von Daten vom und zum Arbeitgeber mit der Sozialversicherung – genutzt. Einzelheiten zur Betriebsnummer waren bislang aber nicht gesetzlich festgeschrieben. Das soll sich nun mit den §§ 18i - 18n SGB IV-E ändern. Dort soll – ausgehend von der bisherigen Praxis – kodifiziert werden, wann, von wem und für wen eine Betriebsnummer zu vergeben und von wem sie wann zu nutzen ist. Details stellen wir in einer der kommenden Ausgaben vor.

Einheitliche Unternehmensnummer in der Unfallversicherung

Die Unfallversicherung nutzt traditionell wegen dort bestehender Besonderheiten mit den Mitgliedsnummern ein gesondertes Ordnungskriterium. Die Mitgliedsnummern sind aber innerhalb der Unfallversicherung unterschiedlich ausgestaltet und aufgebaut. Ein einheitliches und trägerübergreifendes System von Unternehmensnummern, die an die Stelle der trägerspezifischen Mitgliedsnummern treten, soll das künftig ändern: Die gesetzliche Unfallversicherung wird verpflichtet, dazu bis 31. Dezember 2017 ein Konzept vorzulegen.

Informationsportal im Internet

Die im Internet verfügbaren Informationsangebote der Sozialversicherungsträger sollen um eine zusätzliche Informationsplattform im Internet erweitert werden. Träger- und versicherungszweigeübergreifend sollen dort Informationen im Zusammenhang mit den verschiedenen Meldeverfahren zur Verfügung gestellt werden. Die geplante besonders einfache „Bedienerführung“ soll speziell Privathaushalten und neuen Arbeitgebern helfen, Fragen rund um die Meldeverfahren zu klären, ohne dafür den telefonischen Kontakt über die Servicrufnummern der zuständigen Stellen in Anspruch zu nehmen. Eine Verlinkung mit den schon bestehenden Informationsangeboten ist beabsichtigt.

Bestandsprüfungen

Unter Bestandsprüfungen versteht man den Abgleich der vom Arbeitgeber gemeldeten Daten mit dem Bestand des Adressaten der Meldung, regelmäßig den Einzugsstellen. Das 5. SGB IV-ÄndG sah vor, dass etwaige Abweichungen ausschließlich elektronisch an die Arbeitgeber rückgemeldet werden dürfen und diese dann den Ursachen nachgehen müssen. Dieses ausschließlich elektronische Kommunikationsverfahren hat sich als nicht praxisingerecht erwiesen und soll daher modifiziert werden. Ziel ist es, abweichend von dem bisher vorgesehenen vollautomatischen Verfahren ein System zu schaffen, in dem im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber mögliche inhaltliche Fehler in Meldungen erkannt und direkt von der feststellenden Stelle bearbeitet werden können. Dadurch sollen unnötige Melde- und Rückfrageprozesse vermieden werden. Abschließend soll der Arbeitgeber über inhaltliche Anpassungen der Meldungen elektronisch informiert werden, um eine Übereinstimmung der Bestände der Arbeitgeber und der Sozialversicherungsträger herzustellen.

Sozialversicherungsausweis

Der Sozialversicherungsausweis soll einen „QR-Code“ bekommen. Die auf dem Papier abgedruckten Informationen können so auch mit Smartphones gelesen und – wenn das Entgeltabrechnungsprogramm solche Übernahmen erlaubt – in die Abrechnungsprogramme eingespielt und ggf. dort verarbeitet werden.

Von der leichteren Übernahme der Information wird eine höhere Akzeptanz, zum Beispiel des Sofortmeldeverfahrens, in den Branchen erwartet, die traditionell Beschäftigte kurzfristig und außerhalb von Geschäftszeiten beauftragter Dienstleister vornehmen. Der Gesetzgeber erhofft sich gleichzeitig eine sichere Übernahme der Angaben auch in bestehende Entgeltabrechnungssysteme.