

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

[Online-Umfrage](#) zur Ausgabe
2/2017 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/21912b3>

Tarifunfähigkeit der CGZP **2**

Eine Bilanz

Rackjobber **4**

Abhängige Beschäftigung oder selbständige
Tätigkeit?

Freie Mitarbeiter in Physiotherapiepraxen **8**

BSG hat entschieden

Flexirentengesetz **12**

Ausgleich von Rentenabschlägen

Der BREXIT **14**

und seine Folgen

Sozialwahl 2017 **15**

Gemeinsam gestalten



Tarifunfähigkeit der CGZP – Bilanz nach sechs Jahren Betriebsprüfung

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: 27.4.2017

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.

In den letzten Jahren hat summa summarum wiederholt über die Folgen der vom Bundesarbeitsgericht festgestellten Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) berichtet. Nach fast sechs Jahren und über 6.000 Betriebsprüfungen ist es Zeit, eine Bilanz zu ziehen.

Kaum eine Entscheidung eines höchsten deutschen Gerichts hat so nachhaltig auf die Arbeit der Betriebsprüfdienste der Rentenversicherungsträger Einfluss genommen, wie der Beschluss des BAG vom 14. Dezember 2010 zur Tarifunfähigkeit der CGZP. Als mittelbare Folge dieses Beschlusses waren die Grundlagen für die Beitragsansprüche zur Sozialversicherung nicht die Löhne, die in den vermeintlichen „Tarifverträgen“ der CGZP vorgesehen waren, sondern der gesetzliche equal pay-Anspruch.

Fast auf den Tag genau fünf Jahre nach der Entscheidung des BAG wurden sowohl die Frage des Vertrauensschutzes als auch die meisten weiteren sozialversicherungsrechtlichen Fragen durch das BSG geklärt und entschieden. Im Rahmen einer Sprungrevision ist das BSG am 16. Dezember 2015 wesentlichen Rechtsauffassungen der Rentenversicherungsträger gefolgt (Rückwirkung des BAG-Beschlusses, Anwendung Entstehungsprinzip, keine Vertrauensschutzatbestände); zugleich hat das BSG deutlich gemacht, dass hinsichtlich der Verjährung der Beitragsansprüche ein individuell-konkretes bedingt vorsätzliches Handeln des Arbeitgebers nachgewiesen werden muss. Eine Schätzung der Arbeitsentgelte durch die Rentenversicherungsträger hat das BSG grundsätzlich für zulässig erachtet.

Ein weiteres Jahr später, am 31. Dezember 2016, waren für den Zeitraum bis 31. Dezember 2009 nahezu alle, zum Teil äußerst aufwändigen, Prüfungen abgeschlossen: Von 3.286 betroffenen Arbeitgebern waren 3.274 geprüft (CGZP-I), davon 2.168 – also ungefähr zwei Drittel – mit Beitragsnacherhebungen. Nacherhoben wurden rd. 250 Millionen Euro. Diese rd. 250 Mio. Euro verteilen sich auf ca. 2,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse. Für alle Beschäftigungsverhältnisse wurden Meldekorrekturen in



den Rentenkonten durchgeführt, so dass die Nachzahlungen den Betroffenen auch leistungsrechtlich zu Gute kommen.

Am 13. März 2013 hatte das BAG zwei weitere Grundsatzentscheidungen zum Themenkomplex CGZP getroffen. In den Arbeitsverträgen der Leiharbeitnehmer ist seit Januar 2010 oftmals auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der CGZP sowie einzelnen Christlichen Arbeitnehmervereinigungen vom 15. März 2010 verwiesen worden. Das BAG hat hierzu festgestellt, dass die Verweisung in Formulararbeitsverträgen auf diesen mehrgliedrigen Tarifvertrag intransparent und nach Regelungen des BGB unwirksam ist. Dies führt dazu, dass seit Januar 2014 Prüfungen auch für Zeiträume seit dem 1. Januar 2010 stattfinden.

Bis zum 31. Dezember 2016 wurden für den Zeitraum ab 1. Januar 2010 von 3.103 Arbeitgebern 2.954 geprüft (CGZP-II), davon 1.279 – also rd. 40 % – mit Beitragsnacherhebungen. Nacherhoben wurden rd. 52 Millionen Euro an Sozialversicherungsbeiträgen.

Seit dem Urteil des BSG vom 16. Dezember 2015 vergleichen sich Arbeitgeber und Rentenversicherungsträger zunehmend über die Höhe der Beitragsansprüche. Das gängige Muster ist dabei, dass der Rentenversicherungsträger an den Forderungen für die Jahre 2005 und 2006 nicht festhält, weil zumindest bedingter Vorsatz, die Beiträge im Dezember 2010 für vier Jahre rückwirkend nicht zu zahlen, nicht beweisbar ist. Der Arbeitgeber akzeptiert im Gegenzug die Beitragsberechnung für die Jahre 2007 bis 2009.

Fast sechs Jahre nach Beginn der CGZP-Prüfungen sind die allermeisten abgeschlossen; die Prüfungen waren eine Kraftanstrengung für Arbeitgeber und Prüfdienste gleichermaßen. Ein Teil der rechtlichen Auseinandersetzung um die Streitthemen steht allerdings noch aus, insbesondere bei den CGZP-II-Prüfungen. Zu diesem Komplex liegt lediglich ein erstinstanzliches Urteil vor, das zu Gunsten der Rentenversicherung ergangen ist und gegen das Berufung eingelegt wurde. Das Thema wird allein aus diesem Grund die Zeitarbeitsunternehmen, die Rentenversicherungsträger und die Gerichte noch lange beschäftigen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

„Rackjobbing“-Rahmenvertrag: Abgrenzung von Beschäftigung zur selbständigen Tätigkeit

Beschäftigung (§ 7 Abs. 1 SGB IV)

Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Wird eine Tätigkeit aufgrund eines Rahmenvertrags ausgeübt, ist für die Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit nach der jüngsten Rechtsprechung des BSG auf die Durchführung der jeweiligen Einzel-tätigkeit abzustellen.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines „Rackjobbers“

Das BSG hat in seinem Urteil vom 18. November 2015 – B 12 KR 16/13 R klargestellt, nach welchen Kriterien eine Tätigkeit, die innerhalb eines Rahmenvertrags ausgeübt wird, sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen ist.

Sachverhalt

Zu entscheiden war über die Versicherungspflicht eines Auftragnehmers, der einen Rahmenvertrag als „freier Mitarbeiter“ abgeschlossen hatte, um jeweils Einzelaufträge im Regalservice zur Verkaufsförderung („Rackjobbing“) zu übernehmen. Nach dem Rahmenvertrag war weder der Auftraggeber zum Angebot von Einzelaufträgen noch der Auftragnehmer dazu verpflichtet, angebotene Einzelaufträge anzunehmen. Der Auftragnehmer setzte im Wesentlichen seine eigene Arbeitskraft ein, betrieb keine Werbung und hatte seine Arbeitsleistung in Vordrucken des Auftraggebers zu dokumentieren.

Abgrenzung der Beschäftigung zur selbständigen Tätigkeit

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, sind in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig. Ein Beschäftigungsverhältnis liegt nach der ständigen Rechtsprechung des BSG vor, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Eine selbständige Tätigkeit wird geprägt durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit. Ob jemand beschäftigt oder selbständig tätig ist, richtet sich nach dem

Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, ob die Merkmale für eine Beschäftigung oder für eine selbständige Tätigkeit überwiegen.

Verbot nachteiliger Vereinbarungen (§ 32 SGB I)

Privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften dieses Gesetzbuchs abweichen, sind nichtig.

Scheingeschäft (§ 117 Abs. 1 BGB)

Wird eine Willenserklärung, die einem anderen gegenüber abzugeben ist, mit dessen Einverständnis nur zum Schein abgegeben, so ist sie nichtig.

Rechtswirksame Vereinbarung

Liegt dem sozialversicherungsrechtlich zu beurteilenden Auftragsverhältnis eine schriftliche Vereinbarung zugrunde, ist diese für die Abgrenzung von Beschäftigung und Selbständigkeit heranzuziehen. Anschließend ist zu prüfen, ob die schriftliche Vereinbarung mündlich oder durch konkludentes Handeln in rechtlich zulässiger Weise abgeändert worden ist. Haben Auftragnehmer und Auftraggeber eine Vereinbarung entgegen den tatsächlichen Verhältnissen nur zum „Schein“ abgeschlossen, kann diese wegen „Etikettenschwindels“ nichtig sein.


Versicherungsrechtliche Beurteilung jedes einzelnen Auftrags

Nach Abschluss eines Rahmenvertrags ist ein Auftragnehmer nur insoweit für einen Auftraggeber tätig, falls vom Auftraggeber jeweils (zeitlich begrenzte) Einzelaufträge erteilt werden. Das BSG stellte klar, dass sich die versicherungsrechtliche Beurteilung des Auftragnehmers nicht nach den Verhältnissen richtet, die während der Dauer des Rahmenvertrags bestanden. Vielmehr ist für jeden einzelnen Auftrag, der vom Auftraggeber durchgeführt wurde, aufgrund der maßgebenden tatsächlichen und rechtlichen Umstände separat zu prüfen, ob eine Versicherungspflicht eingetreten ist.

Gewichtung von Merkmalen für die Abgrenzung von Beschäftigung zur selbständigen Tätigkeit

Vertragswille

Der vertraglich dokumentierte Wille der Beteiligten kann ein Indiz sein, um zu beurteilen, ob eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt. Der Vertragswille hat eine indizielle Wirkung, wenn er mit den tatsächlichen Verhältnissen übereinstimmt und die übrigen Umstände gleichermaßen sowohl für eine Beschäftigung als auch eine Selbständigkeit sprechen. Dem Vertragswillen ist umso weniger Gewicht beizumessen, je uneindeutiger die Vertragsgestaltung ist und von den tatsächlichen Verhältnissen abgewichen wird. Vertragsklauseln, die



darauf gerichtet sind, arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Regelungen zu Lasten des Beschäftigten abzubedingen, lassen zwar Rückschlüsse auf den Willen der Vertragspartner zu. Diese Vertragsklauseln haben jedoch für die Gesamtabwägung der Merkmale, die für oder gegen das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses sprechen, keine eigenständige Bedeutung. Die versicherungsrechtliche Beurteilung eines Auftragnehmers, der nach den tatsächlichen Verhältnissen als Beschäftigter anzusehen ist, bleibt auch dann bestehen, wenn nach der vertraglichen Gestaltung von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen ist.

Auftragsablehnung und Tätigkeit für mehrere Auftraggeber

Ist ein Auftragnehmer nach Abschluss eines Rahmenvertrags berechtigt, die Annahme einzelner Aufträge abzulehnen und für weitere Auftraggeber tätig zu sein, kommt eine selbständige Tätigkeit nach Auffassung des BSG erst dann in Betracht, wenn weitere typische Merkmale (z. B. Werbung des Auftragnehmers für die vom ihm angebotenen Leistungen) hinzutreten.

Im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit

Merkmale für eine Selbständigkeit sind eine im Wesentlichen frei gestaltete - d.h. weisungsungebundene - Tätigkeit und Arbeitszeit. Weitreichende Entscheidungsbefugnisse wie bei „leitenden Angestellten“ schließen ein Beschäftigungsverhältnis nicht aus, wenn der Auftragnehmer in funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess einem verfeinerten Weisungsrecht des Auftraggebers unterliegt. Ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit liegt nach Ansicht des BSG vor, wenn aus den Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft sich verbesserte Verdienstchancen ergeben.

Wird eine Tätigkeit im Regalservice mit Aufgaben angereichert, welche dem Auftragnehmer zwar mehr Eigenverantwortlichkeit überträgt, während die Höhe der Vergütung sich jedoch nach dem Umfang des geleisteten Arbeitsaufwandes richtet, ist weiterhin von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Unternehmerisiko

Für die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit ist die Übernahme eines unternehmerischen Risikos sehr bedeutsam. Ein Unternehmerisiko liegt vor, wenn eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird. Bei Abschluss eines Rahmenvertrags ist das Risiko, die eigene Arbeitskraft wegen ausbleibender Aufträge nicht verwerten zu können, nicht als Unternehmerisiko im Hinblick auf die durchzuführenden Einzelaufträge zu beurteilen. Die Beschaffung haushaltsüblich genutzter Geräte (PKW, Computer, Handy, Telefax) lässt nicht zwingend auf ein unternehmerisches Risiko schließen.

LSG prüft

Das BSG hat den Rechtsstreit an das LSG zurück verwiesen, damit aufgrund der nachzuholenden Tatsachenfeststellungen zu jedem Einzelauftrag die Versicherungspflicht des Auftragnehmers beurteilt werden kann. Falls die Einzelaufträge jeweils innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wurden, wird das LSG auch zu prüfen haben, ob Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit dieser Beschäftigung nach [§ 8 SGB IV](#) vorlag.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung freier Mitarbeiter in Physiotherapiepraxen

Das BSG hat mit Urteil vom 24. März 2016 (B 12 KR 20/14 R) entschieden, dass eine Physiotherapeutin, die ohne eigene Kassenzulassung in die betriebliche Organisation einer fremden Physiotherapiepraxis mit Kassenzulassung als Heilmittelerbringerin eingebunden ist, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu der Physiotherapiepraxis steht, weil ihre überwiegend durch Hausbesuche wahrgenommene Tätigkeit im Wesentlichen fremdbestimmt organisiert ist.

Sachverhalt

Die zu beurteilende, ausgebildete Krankengymnastin und Physiotherapeutin ist seit 2001 als Krankengymnastin in einer Praxis für Physiotherapie als freie Mitarbeiterin tätig. Die Praxis wird in Form einer bürgerlich-rechtlichen Gesellschaft betrieben, an der sie nicht beteiligt ist. Die Praxis verfügt über eine Kassenzulassung als Heilmittelerbringerin. Im maßgeblichen Betriebsprüfungszeitraum von 2004 bis 2007 besaß die Mitarbeiterin selbst hingegen keine eigene Kassenzulassung. Sie hatte keine eigenen Geschäfts- oder Behandlungsräume und beschäftigte keine Arbeitnehmer. Sie war freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und im Besitz einer Berufshaftpflichtversicherung. Überwiegend hat sie Patienten im Rahmen von Hausbesuchen behandelt. Ein festes Stunden- oder Monatsgehalt war vertraglich nicht mit der Praxis vereinbart.

Die Praxis rechnete die von der Mitarbeiterin erbrachten Leistungen auf der Grundlage ihrer Kassenzulassung mit den gesetzlichen Krankenkassen ab. Sie behielt von der Vergütung der Krankenkassen einen prozentualen Anteil, abhängig von der Anzahl der von der Mitarbeiterin behandelten Patienten, ein und zahlte den Rest an sie aus. Zusätzlich zu ihrer Tätigkeit in dieser Praxis war die Mitarbeiterin auch für ein Therapiezentrum tätig. Der für die Betriebsprüfung zuständige Rentenversicherungsträger ging von einer abhängigen Beschäftigung aus und forderte von der Praxis als Arbeitgeberin über 27.000 Euro an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen nach.

Indizien für eine selbständige Tätigkeit

Indizien für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit sind aus Sicht des BSG, dass die Mitarbeiterin nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden war und keine Anwesenheitspflicht bestand. Zudem konnte sie die Termine mit den Patienten selbst vereinbaren und nutzte für die Durchführung ihrer Tätigkeit bei Hausbesuchen einen eigenen Pkw. Schließlich waren weder ein fester Stundensatz noch ein monatliches Arbeitsentgelt vereinbart.

Indizien für eine abhängige Beschäftigung


Demgegenüber sprechen nach Auffassung des BSG folgende Indizien für eine abhängige Beschäftigung: Die Mitarbeiterin war in die betriebliche Organisation der Praxis eingebunden, der Erstkontakt zu den Patienten erfolgte nur über die Praxis und nur sie trat nach außen hin als Praxisbetreiberin auf. Die Mitarbeiterin erhielt ihre Behandlungsangebote nur über die Praxis, unterhielt keine eigene Patientendatei, hatte keine eigene Betriebsstätte und bekam von der Praxis eine Fahrtkostenerstattung für die Hausbesuche. Sofern Behandlungen in den Räumen der Praxis durchgeführt wurden, mussten stets Absprachen erfolgen und es wurden Arbeitsmittel (Massageliegen, Handtücher, Bestuhlung für die Wartezeit usw.) der Praxis genutzt. Dass dafür ein erhöhter Abzugsbetrag von 30 % (statt 15 % bei Hausbesuchen) durch die Praxis geltend gemacht wurde, fällt angesichts der Einbindung der Mitarbeiterin in die Praxis nicht entscheidend ins Gewicht.

Fehlende unternehmerische Freiheiten

Allenfalls ansatzweise sind nach Ansicht des BSG unternehmerische Freiheiten und Risiken erkennbar, da die Mitarbeiterin auch für einen anderen Auftraggeber tätig ist und einen eigenen Pkw einsetzt. Demgegenüber trat die Mitarbeiterin nicht unternehmerisch am Markt auf, beschäftigte kein eigenes Personal und war am wirtschaftlichen Erfolg der Praxis unabhängig vom Ausmaß ihres eigenen Arbeitseinsatzes nicht beteiligt.

Gesamtabwägung des BSG

Das BSG kam im Rahmen der Gesamtabwägung zu einem Überwiegen der für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Umstände. Ausschlaggebend war insbesondere der Grad der



Einbindung der Mitarbeiterin in die Arbeitsabläufe und die Organisationsstruktur der Praxis und zwar auch dann, wenn sie Patienten im Zusammenhang mit Hausbesuchen behandelte. Darauf, dass die Tätigkeit in einer konkreten Betriebsstätte eines Arbeitgebers ausgeübt wird, kommt es für das Zustandekommen einer Beschäftigung nicht an, solange die zu beurteilende Tätigkeit im Wesentlichen fremdbestimmt organisiert wird.

So liegen die Verhältnisse hier. Die Mitarbeiterin behandelte im Abrechnungsverhältnis zur Praxis ausschließlich Patienten, deren Behandlung ihr von der Praxis angetragen wurde, d.h. der Erstkontakt erfolgte ausschließlich über die Praxis. Dass die spätere Terminvereinbarung unmittelbar zwischen der Mitarbeiterin und den Patienten erfolgte, fällt demgegenüber nicht ins Gewicht. Das unterstreicht vielmehr, dass nach außen, d.h. „am Markt“ allein die Praxis in Erscheinung trat und der Mitarbeiterin lediglich die Durchführung der Behandlung oblag.

Damit ist klar, dass das Verhältnis zwischen der Praxis und der Mitarbeiterin sich nicht nur auf die Abrechnung der erbrachten Leistungen gegenüber den Krankenkassen beschränkte, sondern vielmehr auch weitergehende organisatorische Aspekte umfasste. Die Mitarbeiterin führte keine eigene Patientendatei, erhielt Fahrtkostenerstattung und hatte keine eigenen Behandlungsräume. Sofern die Mitarbeiterin Patienten in den Behandlungsräumen der Praxis behandelte, war kein wesentlicher Unterschied zu den dort abhängig beschäftigten Physiotherapeuten erkennbar. Am Ergebnis der Gesamtabwägung ändert auch die weitere Tätigkeit für ein Therapiezentrum nichts, denn auch abhängig Beschäftigte können Nebenbeschäftigungen bei anderen Arbeitgebern ausüben.

Auswirkungen der Entscheidung

Das Urteil hat über die beschriebene Fallkonstellation hinaus Bedeutung. Denn zu keinem anderen Ergebnis dürfte man gelangen, wenn es um die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von freien Mitarbeitern in Physiotherapiepraxen geht, die unter den beschriebenen Rahmenbedingungen (fast) ausschließlich in den Praxisräumen behandeln und keine oder nur in geringem Umfang Hausbesuche durchführen.

Clearingstelle

Statusanfragen bezüglich der Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer selbständigen Tätigkeit sind vom Auftraggeber und/oder Auftragnehmer an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin, zu richten.

Statusanfragen empfohlen

Um Zweifelsfälle zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung freier Mitarbeiter in Physiotherapiepraxen rechtssicher zu klären, bietet es sich an, ein Statusfeststellungsverfahren bei der [Clearingstelle](#) der Deutschen Rentenversicherung Bund durchzuführen. Je früher dieses beantragt wird, umso eher besteht Rechtssicherheit. Weitere Informationen zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen finden Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de.

Abschließender Hinweis

Selbständig tätige Physiotherapeuten, die überwiegend auf ärztliche Anordnung tätig werden, unterliegen als Pflegepersonen, die in der Krankenpflege tätig sind, der Rentenversicherungspflicht nach [§ 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI](#), sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Flexirentengesetz: Ausgleich von Rentenabschlägen

Der Ausgleich von Abschlägen bei vorzeitig bezogenen Altersrenten wird nach dem Flexirentengesetz ab 1. Juli 2017 früher möglich sein.

Rentenabschläge

Wird eine Altersrente bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen, ist der Rentenbezug mit Abschlägen in Höhe von 0,3 % je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente verbunden. Die Abschläge gleichen die Kosten der Rentenversicherung für den längeren Rentenbezug aus.

Ausgleich der Abschläge

Bereits nach aktuellem Recht besteht die Möglichkeit, die Rentenabschläge für die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente durch eine zusätzliche Beitragszahlung ganz oder teilweise auszugleichen.

Diese Möglichkeit wird jedoch nur selten in Anspruch genommen (rd. 1.000 Fälle pro Jahr), da ein relativ hoher Beitrag zu zahlen ist und die Beitragszahlung grundsätzlich erst ab dem 55. Lebensjahr erfolgen kann. Die Höhe der Beitragszahlung hängt dabei vom Umfang der Rentenminderung und der Dauer der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente ab. Der Ausgleichsbetrag steigt, je höher der auszugleichende Abschlag ist und je früher die Rente in Anspruch genommen wird.

Für den vollen Ausgleich einer Rentenminderung wären bei einem in den alten Bundesländern erworbenen Anspruch auf Altersrente in Höhe von 1.500 Euro zum Beispiel in etwa die folgenden Beiträge zu zahlen:

ungeminderte Altersrente	vorzeitiger Rentenbezug	Rentenminderung	Ausgleichsbetrag
1.500 EUR	1 Jahr	3,6 % (54 EUR)	12.760 EUR
1.500 EUR	2 Jahre	7,2 % (108 EUR)	26.520 EUR
1.500 EUR	3 Jahre	10,8 % (162 EUR)	41.380 EUR

ungeminderte Altersrente	vorzeitiger Rentenbezug	Rentenminderung	Ausgleichsbetrag
1.500 EUR	4 Jahre	14,4 % (216 EUR)	57.500 EUR
1.500 EUR	5 Jahre	18,0 % (270 EUR)	75.030 EUR

Die Beitragszahlung kann auch in Teilzahlungen erfolgen. Dabei sind bis zu zwei Teilzahlungen pro Jahr möglich.

Frühere Beitragszahlung möglich

Durch das Flexirentengesetz wird eine größere zeitliche Streckung der Beitragszahlung ermöglicht. Hiernach kann ab 1. Juli 2017 die Beitragszahlung bereits ab dem 50. Lebensjahr erfolgen. Damit sollen die Versicherten früher und flexibler ihren Ausstieg aus dem Erwerbsleben planen und die finanziellen Folgen des vorgezogenen Rentenzugangs verringern können.

Rentenauskunft

Die Rentenauskunft ist eine schriftliche Information der Deutschen Rentenversicherung. Die besondere Rentenauskunft enthält die voraussichtliche Rentenhöhe der Altersrente, die Rentenminderung wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme und den Betrag, der zum Ausgleich der Rentenminderung freiwillig gezahlt werden könnte.

Die konkrete Höhe der Beiträge kann einer besonderen [Rentenauskunft](#) des Rentenversicherungsträgers über die voraussichtliche Minderung der Altersrente entnommen werden. Sie enthält die voraussichtliche Höhe der Altersrente, abgestellt auf den beabsichtigten vorzeitigen Rentenbeginn, die Höhe der Rentenminderung wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme und den Beitrag, der zum Ausgleich der Rentenminderung gezahlt werden könnte.

Arbeitgeberfinanzierte Ausgleichszahlungen

Beteiligt sich der Arbeitgeber an der Beitragszahlung, sind 50 % der Beiträge steuer- und beitragsfrei ([§ 3 Nr. 28 EStG](#) und [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SVEV](#)).

Wird eine Abfindungszahlung wegen der Beendigung der Beschäftigung zweckgebunden für eine Ausgleichszahlung gewährt, kann der vollständige Beitrag beitragsfrei gewährt werden.

Mehr zur Flexirente

Weitere interessante Einblicke zu den neuen Flexirenten-Regelungen finden Sie in einem umfangreichen Artikel in der RVaktuell ([Ausgabe Januar 2017](#)).

Der BREXIT und seine Folgen

Das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland hat am 29. März 2017 den Austritt aus der EU erklärt. Zuvor hatte sich am 23. Juni 2016 eine knappe Mehrheit der britischen Bevölkerung in einem Referendum für diesen Austritt entschieden.

Zunächst gilt das europäische Sozialrecht im Verhältnis zum Vereinigten Königreich uneingeschränkt weiter - längstens, bis der Austritt nach Ende der zweijährigen Übergangsphase wirksam wird. Welche Regelungen die Rechte der Arbeitnehmer und Rentner im Verhältnis beider Länder dann ab dem 30. März 2019 bestimmen werden, hängt insbesondere von den Austrittsverhandlungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich ab.

Befristung bei A1-Bescheinigung

Soll eine abhängig beschäftigte Person in einen EU-Mitgliedstaat, Island, Liechtenstein, Norwegen oder die Schweiz entsandt werden, können unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin allein die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Die Entscheidung darüber trifft die zuständige Krankenkasse beziehungsweise die Deutsche Rentenversicherung. Als Nachweis wird eine sogenannte A1-Bescheinigung ausgestellt, die der entsandte Mitarbeiter im Beschäftigungsstaat vorlegen kann.

Diese A1-Bescheinigungen werden als Folge des BREXITS zurzeit nur befristet - also längstens bis zum 29. März 2019 - ausgestellt.

Hinweis

Ab dem 1. Januar 2018 wird die Anforderung einer A1-Bescheinigung im Rahmen eines elektronischen Anforderungsverfahrens möglich sein (Modul im Entgeltabrechnungsprogramm). Spätestens ab 1. Juli 2018 wird die A1-Bescheinigung selbst dann ebenfalls maschinell übersandt.

Alle sechs Jahre finden bei den Krankenkassen, den Berufsgenossenschaften und den Rentenversicherungsträgern die sogenannten Sozialwahlen statt. Der nächste Wahltermin ist der 31. Mai 2017.

Rechtliche Grundlagen für die Sozialversicherungswahlen – kurz Sozialwahlen – finden sich im SGB IV und in der Wahlordnung für die Sozialversicherung (SVWO). Insgesamt bestimmen 2017 161 Versicherungsträger im Rahmen der Sozialwahlen ihre Selbstverwaltungen.

Gewählt werden die Mitglieder der Vertreterversammlungen in der Renten- und Unfallversicherung sowie die Mitglieder der Verwaltungsräte in der Kranken- und Pflegeversicherung. Beide Gremien sind zumeist paritätisch, das heißt zu gleichen Teilen, mit gewählten ehrenamtlichen Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber besetzt. Bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau wirken zusätzlich auch Selbständige mit. Eines gilt für alle Selbstverwaltungsorgane: Jeder, der Beiträge zahlt, kann mitmachen, mitreden und mitbestimmen.

Gewählt wird getrennt nach Versicherten und Arbeitgebern (bzw. Selbständigen). Sozialwahlen sind sogenannte Listenwahlen. Interessengruppen und Organisationen stellen Listen mit ihren Kandidaten zusammen. Um die Sitze in den Vertreterversammlungen und Verwaltungsräten konkurrieren dann die Listen.

Wer außerhalb der bestehenden Interessengruppen und Organisationen mitwirken möchte, kann eine freie Liste gründen. Zur Gründung einer freien Liste kann eine gewisse Anzahl von Unterstützerunterschriften notwendig sein. Hier kommt es auf die Größe des Versicherungsträgers an.

Unterschieden wird zwischen einer Wahl mit Wahlhandlung und einer Wahl ohne Wahlhandlung. Bei Wahlen ohne Wahlhandlung werden von den einzelnen Listen insgesamt nicht mehr Kandidaten vorgeschlagen, als Mitglieder zu wählen sind.

Um die Vorschlagslisten so einreichen zu können, dass tatsächlich keine Wahlhandlung nötig wird, müssen sich die verschie-

denen Gruppen der Sozialpartner und Arbeitgebervertretungen im Vorfeld einigen.

Zu Urwahlen – also Wahlen mit Wahlhandlung – kommt es bei den Sozialversicherungswahlen 2017 bei folgenden Versicherungsträgern: Deutsche Rentenversicherung Bund, Deutsche Rentenversicherung Saarland, Techniker Krankenkasse, DAK-Gesundheit, Barmer, KKH, hkk und BKK RWE. Gewählt wird jeweils für die Gruppe der Versicherten. Bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau findet in der Gruppe der Selbständigen eine Urwahl statt, bei der BKK VerbundPlus in der Gruppe der Arbeitgeber.

Wahlberechtigt sind insgesamt 51 Millionen Personen.

Die Sozialwahlen sind frei und geheim. Die Wahlhandlung findet als Briefwahl statt. Als Wahltag gilt der 31. Mai 2017 - bis zu diesem Termin müssen die Stimmzettel eingegangen sein.

Bei der letzten Sozialwahl im Jahr 2011 fand bei 10 von 206 Versicherungsträgern eine Urwahl mit etwa 50 Millionen Wahlberechtigten statt. Die durchschnittliche Wahlbeteiligung lag bei rund 30 Prozent. Die Sozialwahl 2011 verursachte Kosten in Höhe von insgesamt 46,3 Millionen Euro. Für jeden Wahlberechtigten also gerade einmal 93 Cent.

Sozialwahlen bei der Rentenversicherung

Bei den 16 Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung finden bei 14 Trägern sogenannte Friedenswahlen, also Wahlen ohne Wahlhandlung, statt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Deutsche Rentenversicherung Saarland rufen ihre Wähler aus der Gruppe der Versicherten aber an die Urnen. Bei der Deutschen Rentenversicherung Bund sind rund 30 Millionen Versicherte wahlberechtigt, bei der Deutschen Rentenversicherung Saarland sind es 480.000 Versicherte.

Weil es unsere Wahl ist

Weitere Informationen zur Sozialwahl allgemein, den Aufgaben der Selbstverwaltung und zu den wählbaren Vertretern finden Sie zum Beispiel auf www.sozialwahl.de, auf den Seiten der einzelnen Versicherungsträger, bei zahlreichen Gewerkschaften und natürlich bei den Listen selbst.

