

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

[Online-Umfrage](#) zur Ausgabe
4/2017 teil.

Es erwarten Sie drei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/e123f6b>

20 Jahre summa summarum **2**

Betriebsrentenstärkungsgesetz **4**

Neue Regelungen zum 1. Januar 2018

**Honorarhöhe als weiteres Indiz
bei Statusbeurteilungen** **9**

BSG-Urteil vom 31. März 2017

Neues zur unständigen Beschäftigung **12**

Aktuelle BSG-Rechtsprechung

Rechengrößen 2018 **17**



20 Jahre summa summarum

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: 29.11.2017

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 diesem Jahr feiert die Schriftenreihe summa summarum ihren zwanzigsten Geburtstag. Dies soll Anlass sein, auf die Entwicklung der Schriftenreihe vom Jahr 1997 bis heute zu blicken.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1996 ist die Verantwortung für die Betriebsprüfungen von den Krankenkassen auf die Rentenversicherungsträger übergegangen. Es gab zu diesem Zeitpunkt zwar in der Krankenversicherung eine Vielzahl von Schriftenreihen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung, nicht jedoch speziell zur Betriebsprüfung.

Im Laufe der Jahre 1996/1997 entschloss sich der Verlag CW Haarfeld, Essen, diese Lücke mit Hilfe von Autoren aus den Prüfdiensten der Rentenversicherung zu schließen. So erschien Mitte 1997 die erste Ausgabe von summa summarum und berichtete fortan in sechs, seit 2016 in vier Ausgaben pro Jahr über Aktuelles aus dem breiten Aufgaben- und Themenspektrum der Betriebsprüfung.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2001 wurde summa summarum offizielles Medium der Rentenversicherung. Die Rentenversicherungsträger kamen und kommen auch mit der Herausgabe von summa summarum ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Aufklärung von Arbeitgebern und Steuerberatern nach. Seit dem Jahr 2014 erscheinen die Ausgaben von summa summarum und die Jahresbroschüren nicht mehr als Druckerezeugnisse, sondern ausschließlich als Onlinemedium.

summa summarum hat seit vielen Jahren einen festen Platz in der einschlägigen Fachliteratur gefunden und ist zu einer wertvollen Arbeitshilfe für Arbeitgeber und Steuerberater geworden. Die Schriftenreihe hat ihre Leserinnen und Leser in den 20 Jahren ihres Bestehens durch alle Wendungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und der Verwaltung begleitet, soweit sie die Betriebsprüfung betrafen. Ob zur „Scheinselbständigkeitsdiskussion“, die in den Jahren 1999/2000 einen Höhepunkt erreichte (und bis heute anhält), zur Einführung eines neuen Meldeverfahrens in der Sozialversicherung im Jahr 1999, zur „Phantomlohndebatte“ Mitte der 2000er Jahre, zur Einführung



der Prüfung der Künstlersozialabgabe und der Unfallumlage in den Jahren 2007 bzw. 2010, zur Schaffung des Mindestlohns seit 2015 oder zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung – um nur einiges zu nennen: summa summarum hat all diese Themen aufgegriffen und - wie wir hoffen - sie Ihnen anschaulich näher gebracht.

Ziel war es immer, Arbeitgeber und Steuerberater dabei zu unterstützen, zutreffende versicherungsrechtliche Entscheidungen zu treffen, Beiträge richtig zu berechnen und Meldungen korrekt zu erstatten. Und das, so nehmen wir es uns zum [runden Geburtstag](#) auch für die Zukunft vor, soll auch so bleiben.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Neue Regelungen zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung

* **summa summarum** verwendet die Internetseite www.gesetze-im-internet.de, um Ihnen mit einem Klick den Blick in den Gesetzestext zu ermöglichen. Bitte beachten Sie, dass zum Redaktionsschluss die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 1. Januar 2018 betroffenen Regelungen dort noch nicht aktualisiert waren.

Am 1. Januar 2018 tritt das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17. August 2017 (BGBl. I S. 3214*) in Kraft. Insbesondere durch neue Regelungen im Arbeits- und Steuerrecht soll eine möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden.

Reine Beitragszusage

Im Betriebsrentengesetz wird künftig die Möglichkeit eröffnet, durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage durchzuführen ([§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG](#)). Die Zusage des Arbeitgebers beschränkt sich dabei auf die Zahlung der Beiträge. Die Leistungsansprüche richten sich ausschließlich gegen den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung, ohne Mindest- bzw. Garantieleistungen vorzusehen.

Als Ausgleich für den Wegfall der Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung soll im Tarifvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitgeber einen Sicherheitsbeitrag zahlt ([§ 23 Abs. 1 BetrAVG](#)). Der Sicherheitsbeitrag kann dazu genutzt werden, die Versorgungsleistung (Betriebsrente) etwa dadurch zusätzlich abzusichern, dass die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage realisiert; im Rahmen eines kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.

Der Sicherheitsbeitrag ist nach der neuen Regelung des [§ 3 Nr. 63a EStG](#) steuerfrei, soweit er nicht unmittelbar dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet wird. Bei diesen Beiträgen handelt es sich daher nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung liegt demnach nicht vor. Werden Sicherheitsbeiträge hingegen nicht lediglich für die zusätzliche

Absicherung der reinen Beitragszusage gezahlt, sondern dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet, gelten die allgemeinen steuer- und beitragsrechtlichen Regelungen für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung.

Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber künftig 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§[§ 1a Abs. 1a](#) bzw. [23 Abs. 2 BetrAVG](#)). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt ab 1. Januar 2018 für die betriebliche Altersversorgung, die in Form der reinen Beitragszusage nach [§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG](#) vereinbart wird. Für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung tritt die Verpflichtung ab 1. Januar 2019 in Kraft. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, tritt sie erst ab dem 1. Januar 2022 ein (§ 26a BetrAVG in der Fassung ab 1. Januar 2019).

Der Arbeitgeberzuschuss ist im Rahmen des [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfrei und in der Sozialversicherung im Rahmen des [§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV](#) beitragsfrei. Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung für eine Altzusage, die nach [§ 40b EStG](#) in der Fassung vom 31. Dezember 2004 pauschal besteuert wird, besteht Beitragsfreiheit, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls hiernach pauschal versteuert wird ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV](#)).

Darüber hinaus kann künftig durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine verpflichtende Entgeltumwandlung geregelt werden, die

der einzelne Arbeitnehmer aber ablehnen kann (sog. Opting-Out- bzw. Optionsmodelle nach [§ 20 Abs. 2 BetrAVG](#)).

Steuer- und Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge

Die Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind ab dem 1. Januar 2018 nach [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) steuerfrei. Im Gegenzug entfällt der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 Euro. Zudem wird künftig die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach [§ 40b EStG](#) in der Fassung vom 31. Dezember 2004 für Altzusagen auf den steuerfreien Höchstbetrag nach [§ 3 Nr. 63 EStG](#) angerechnet ([§ 52 Abs. 4 Satz 14 EStG](#)).

In der Sozialversicherung bleibt es dabei, dass die nach [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfreien Arbeitgeberbeiträge (einschließlich der Beiträge aus Entgeltumwandlungen) nur bis zur Höhe von 4 % der BBG beitragsfrei sind ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV](#)).

Arbeitgeberbeiträge, die aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung gezahlt werden, sind nach [§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG](#) künftig steuerfrei, soweit sie 4 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre der Beschäftigung, allerdings höchstens zehn Kalenderjahre, nicht übersteigen. Zudem besteht künftig die Möglichkeit, nach [§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG](#) auch Beiträge für Zeiten steuerfrei nachzuzahlen, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruhte und im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (z. B. aufgrund einer Entsendung, einer Elternzeit oder eines Sabbaticals). Die steuerfreie Nachzahlung ist bis zu 8 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der vollen Kalenderjahre, in denen die Beschäftigung ruhte, maximal zehn Kalenderjahre, möglich.

Diese zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge werden jedoch nicht von der Beitragspflicht ausgenommen, da sich die Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung weiterhin auf die nach [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) steuerfreien Beträge beschränkt, sofern sie 4 % der BBG nicht übersteigen.

Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener

Arbeitgeber, die künftig Beiträge für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener nach [§ 100 EStG](#) zahlen, erhalten hierfür einen Förderbeitrag, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Beschäftigten abgesetzt werden kann. Übersteigt der Förderbeitrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag vom Finanzamt erstattet (§ 100 Abs. 1 EStG).

Der Förderbeitrag wird gezahlt, wenn u. a. der

- Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen bzw. (bei Teilzeitbeschäftigten oder geringfügig Beschäftigten) pauschal besteuerten Arbeitslohn bezieht,
- Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240 Euro zahlt und
- laufende monatliche Arbeitslohn 2.200 Euro nicht übersteigt (§ 100 Abs. 3 EStG).

Der Förderbeitrag beträgt 30 % des Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, maximal 144 Euro im Kalenderjahr. Wurde für den Beschäftigten bereits 2016 ein Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt, ist der Förderbeitrag auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitgeber darüber hinaus zahlt, um eine Entlastung des Arbeitgebers ohne Vorteil für den Beschäftigten zu vermeiden (§ 100 Abs. 2 EStG).

Der dem Förderbeitrag zugrunde liegende Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners ist nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480 Euro nicht übersteigt. Die Steuerfreiheit dieses Arbeitgeberbeitrages wird nicht auf die Steuerfreiheit nach [§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG](#) angerechnet. Der Arbeitgeber könnte demnach zusätzlich über 480 Euro hinaus steuerfreie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners bis zu 8 % der BBG zahlen. In der Sozialversicherung ist der geförderte Arbeitgeberbeitrag für den Geringverdiener beitragsfrei ([§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV](#)). Bei dem Förderbeitrag selbst handelt es sich nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten. Beitragspflicht besteht dafür daher nicht.

Eingeschränkte Beitragspflicht von Versorgungsbezügen

Soweit Renten der betrieblichen Altersversorgung als Versorgungsbezüge beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung ([§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V](#)) sind, gilt dies ab 1. Januar 2018 nicht mehr für Leistungen, die aus Beiträgen resultieren, für die nach [§ 3 Nr. 63 Satz 2 EStG](#) zugunsten der sog. Riesterförderung ([§ 10a/Abschnitt XI EStG](#)) auf die Steuerfreiheit verzichtet wurde. In der Kranken- und Pflegeversicherung werden diese Leistungen, auch in laufenden Fällen, demnach den entsprechenden Leistungen aus privater Altersvorsorge gleichgestellt.

Unser Tipp:

Weitergehende Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz finden Sie auch in einem Artikel in der [RVaktuell \(Ausgabe 5/6 2017\)](#).

Honorarhöhe als weiteres Indiz bei der Statusbeurteilung

Am 31. März 2017 hat das BSG über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Erziehungsbeistandes entschieden (B 12 R 7/15 R). Das Urteil hatte vor allem wegen seiner Ausführungen zur Bedeutung der Honorarhöhe für die Statusentscheidung für Aufmerksamkeit gesorgt. Nach dem Leitsatz der Entscheidung ist die Höhe der vereinbarten Vergütung ein gewichtiges Indiz für eine selbständige Tätigkeit, wenn das vereinbarte Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt und dadurch eine Eigenvorsorge ermöglicht.

Sachverhalt

Der klagende Landkreis schließt als Träger der öffentlichen Jugendhilfe Verträge mit freien Trägern und Einzelpersonen ab, die die Leistungen der Jugendhilfe vor Ort in den Familien erbringen. Der im Verfahren beigelegene Heilpädagoge (B) war neben einer Vollzeitbeschäftigung für den Landkreis etwa vier bis sieben Stunden wöchentlich als Erziehungsbeistand tätig und betreute durchschnittlich ein bis zwei Familien monatlich. Hierfür erhielt er ein Honorar von zunächst 40 Euro, später 41,50 Euro. Für jeden Einzelfall schlossen der Landkreis und B einen Honorarvertrag sowie eine „Vereinbarung zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII“. Daneben wurde – regelmäßig gemeinsam von der Familie, dem Erziehungsbeistand und einem Mitarbeiter des Landkreises – ein Hilfeplan erstellt. Nach dem Honorarvertrag war ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht gewollt, B nicht in die Arbeitsorganisation des Landkreises eingebunden und ein Weisungsrecht ausgeschlossen. Ferner war B verpflichtet, die im Hilfeplan genannten Aufgaben eigenverantwortlich und selbständig auszuführen, dem zuständigen Sozialarbeiter in regelmäßigen Abständen über seine Arbeit schriftlich zu berichten und den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung wahrzunehmen. Nach den Feststellungen der Instanzgerichte wurden die geschlossenen Verträge auch tatsächlich „gelebt“.

Entscheidungsgründe

Wie die Vorinstanzen hat das BSG eine abhängige Beschäftigung verneint.

Der 12. Senat bestätigt seine Rechtsprechung, wonach aus der rechtlichen Struktur des Leistungserbringerrechts der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe, die die Gesamtverantwortung dem öffentlichen Träger zuweist, nicht folgt, dass entsprechende Leistungen nur durch Beschäftigte erbracht werden dürfen (Urteile vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) und [B 12 KR 14/10 R](#)).

In seiner Begründung stellt das BSG vor allem auf folgende Aspekte ab:

- Aus der Verpflichtung des B auf die im Hilfeplan genannten Ziele folgt keine Weisungsgebundenheit. Dies gilt auch dann, wenn konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele vorgegeben werden.
- Die Abrede zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach [§ 8a SGB VIII](#) begründet keine Weisungsabhängigkeit, da die Ausgestaltung der notwendigen Maßnahmen im Wesentlichen bei B lag.
- Die Berichtspflichten, die wenig Zeit in Anspruch nehmen, sind kein Indiz für eine betriebliche Eingliederung, weil sie auch im Rahmen selbständiger Dienstleistungen üblich sind.
- Bei reinen Dienstleistungen, die im Wesentlichen nur Know-how, Arbeitszeit und Arbeitsaufwand voraussetzen, ist das Fehlen von größeren Investitionen in Werkzeuge, Geräte oder sonstige Arbeitsmaterialien kein gewichtiges Indiz für eine Beschäftigung.
- Die höchstpersönliche Leistungserbringung ist nur dann ein ins Gewicht fallendes Indiz für eine abhängige Beschäftigung, wenn diese nicht den Eigenheiten und Erfordernissen der Tätigkeit geschuldet ist. Gerade bei Tätigkeiten, deren Erfolg ein besonderes Vertrauen oder aber eine Expertise voraussetzen, ist die höchstpersönliche Leistungserbringung häufig Vertragsinhalt.
- Die Vereinbarung eines festen Stundenhonorars spricht nicht zwingend für eine abhängige Beschäftigung. Bei reinen Dienstleistungen ist ein erfolgsabhängiges Entgelt aufgrund der Eigenheiten der zu erbringenden Leistung nicht zu erwarten.
- Liegt das Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und lässt es dadurch eine Eigenvorsorge zu, so ist dies ein gewichtiges Indiz für eine selbständige Tätigkeit.

Hinweise für die Praxis

Entgegen den von der Pressemitteilung des BSG geweckten Erwartungen an die „besondere Bedeutung“ der Honorarhöhe für die Gesamtwürdigung stellt das Urteil klar, dass es sich auch bei der Honorarhöhe nur um eines von u. U. vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien handelt.

Damit hat ein Honorar, selbst wenn es deutlich über dem Entgelt eines vergleichbar Beschäftigten liegt, nicht zur Folge, dass bei einer bestehenden Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation eine selbständige Tätigkeit vorliegt.

Wie ansonsten in der Praxis die Vergütung eines ähnlich oder vergleichbar eingesetzten Beschäftigten ermittelt werden soll, um festzustellen, ob das Honorar deutlich darüber liegt und damit eine Eigenvorsorge ermöglicht, lässt sich dem Urteil nicht entnehmen. Das BSG hat allerdings darauf hingewiesen, dass es nicht erforderlich ist, exakt zu ermitteln, was ein ähnlich oder vergleichbar eingesetzter Beschäftigter verdient, um dieses Entgelt mit dem Einkommen des B zu vergleichen und zu prüfen, ob daraus eine hinreichende Altersvorsorge (Alter, Krankheit etc.) finanzierbar ist. Demzufolge dürfte ein generalisierender Vergleich ausreichen. Hierfür kann die tarifliche Eingruppierung der für die fragliche Tätigkeit in Betracht kommenden Berufsgruppen eine Orientierung zur Höhe des Stundensatzes eines vergleichbar eingesetzten Arbeitnehmers bieten.

Auch welche Positionen für die Eigenvorsorge in Abzug zu bringen sind, hat das BSG nicht näher umschrieben. In Betracht kommen Vorsorgeaufwendungen für Alter, Krankheit, Pflege, ggf. Arbeitslosigkeit, Unfall und Berufshaftpflicht.

Schließlich stellt sich die Frage, ob das nach Abzug der Eigenvorsorge verbleibende Honorar deutlich über der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers liegen muss oder ob es ausreicht, dass die Honorarhöhe die Nachteile der Eigenvorsorge kompensiert. Die Entscheidungsgründe geben hierzu keinen weiteren Aufschluss.

Somit bleibt noch eine Reihe von Fragen zum Indiz der Honorarhöhe offen. Insoweit bleibt abzuwarten, wie die Gerichte das Kriterium auslegen werden.

Unständige Beschäftigung: Wann gelten die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für unständig Beschäftigte?

Das BSG hat sich in zwei Beschlüssen und einem Urteil mit der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung unständig Beschäftigter befasst. Die Sozialversicherungsträger folgen der Rechtsauffassung des Gerichts.

Unständig Beschäftigte

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die Beschäftigungen ausüben, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegen oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt sind.


Besondere Regelungen

Für unständig Beschäftigte gelten besondere versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Regelungen. Sie sind bei berufsmäßiger Ausübung in der Krankenversicherung ohne Anspruch auf Krankengeld versichert und in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Beitragspflichtig ist das erzielte Arbeitsentgelt bis zur jeweiligen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze, unabhängig davon, an wie viel Tagen im Kalendermonat die unständige Beschäftigung ausgeübt wurde. Da berufsmäßig unständig Beschäftigte keinen Anspruch auf Krankengeld haben, findet in der Krankenversicherung zudem der ermäßigte Beitragssatz Anwendung. Darüber hinaus bleibt die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung für bis zu drei Wochen nach Ende der unständigen Beschäftigung bestehen.

Berufsmäßigkeit

Die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte fanden bisher nach Auffassung der Sozialversicherungsträger in allen Zweigen der Sozialversicherung nur dann Anwendung, wenn die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Nach dem Urteil des BSG vom 31. März 2017 ([B 12 KR 16/14 R](#)) gilt dies jedoch nicht für die Rentenversicherung. Hier gelten die besonderen Regelungen auch dann, wenn die versicherungspflichtige unständige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Zudem hat das BSG in zwei Beschlüssen konkretisiert, wann von einer berufsmäßig ausgeübten unständigen Beschäftigung auszugehen ist (Beschlüsse vom 27. April 2016 – [B 12 KR 16/14 R](#) und [B 12 KR 17/14 R](#)). Danach vermittelt sich die besondere Schutzwürdigkeit der unständig Beschäftigten nicht – wie von den Sozialversicherungsträgern angenommen – über ein be-



stimmtes Berufsbild, sondern die tatsächliche Kurzfristigkeit der jeweiligen Beschäftigung und die deshalb zu erwartenden Statusunterbrechungen. Nur wenn auf weniger als eine Woche befristete Beschäftigungen (gleich in welchem Beruf) die Erwerbstätigkeit im jeweiligen Monat prägen, ist die Anwendung der Regelungen über unständige Beschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gerechtfertigt.

Vorausschauende Betrachtungsweise

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist dabei ähnlich der Prüfung der „Hauptberuflichkeit“ in anderen Kontexten (z. B. der hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit im Rahmen der Prüfung der Versicherungspflicht Erwerbstätiger in der Krankenversicherung) – regelmäßig prognostisch – festzustellen, ob die auf weniger als eine Woche befristete Beschäftigung nach ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und von ihrem zeitlichen Aufwand her die übrigen „Erwerbstätigkeiten“ zusammen deutlich übersteigt.

Kalendermonatsprinzip

Bezugszeitraum ist dabei stets der jeweilige Kalendermonat. Eine auf weniger als eine Woche befristete Beschäftigung wird dann berufsmäßig und somit unständig ausgeübt, wenn sie aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihres zeitlichen Umfangs die Erwerbstätigkeit in dem Kalendermonat der Ausübung prägt.

Wirtschaftlicher und zeitlicher Schwerpunkt

Übersteigen die Entgelte und der zeitliche Aufwand aller auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen die Einnahmen und den zeitlichen Aufwand aller unbefristeten oder auf mehr als eine Woche befristeten Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten in diesem Kalendermonat deutlich, liegt eine berufsmäßige unständige Beschäftigung vor.

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger kann hierbei in Anlehnung an die Grundsätze zur Prüfung der Hauptberuflichkeit einer selbständigen Tätigkeit im Rahmen des [§ 5 Abs. 5 SGB V](#) von einem deutlichen Überwiegen ausgegangen werden, wenn die auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen, sowohl von der wirtschaftlichen Bedeutung als auch vom zeitlichen Aufwand her, die übrigen Erwerbstätigkeiten um jeweils

mindestens 20 % übersteigen. Dieser Grenzwert ist allerdings kein starrer Wert, sondern dient der Orientierung.

Kurzfristige Beschäftigung

Eine Beschäftigung, die, im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018, innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate/90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt ist, ist wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung berufsmäßig oder im Rahmen einer Dauerbeschäftigung ausgeübt wird und das Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Ab 1. Januar 2019 gelten wieder die Zeitgrenzen von zwei Monaten/60 Kalendertagen oder 50 Arbeitstagen.

Abgrenzung zur kurzfristigen Beschäftigung

Die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte finden keine Anwendung, wenn eine **kurzfristige Beschäftigung** vorliegt, für die Versicherungsfreiheit besteht.

Überschreitung der Zeitgrenze

Für die Feststellung des Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung sind wiederholt ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Bei Beginn einer unständigen Beschäftigung ist daher zu prüfen, ob die Beschäftigung zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze von 70 bzw. 50 Arbeitstagen überschreitet. In diesen Fällen ist eine kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen. Soweit bei einem regelmäßig unständig Beschäftigten absehbar ist, dass diese Zeitgrenze aufgrund künftiger befristeter Beschäftigungen überschritten wird, ist die Annahme einer versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung ebenfalls ausgeschlossen (vgl. o. a. Urteil vom 31. März 2017). In diesen Fällen finden die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte in der Rentenversicherung Anwendung. Dies gilt in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nur dann, wenn die unständige Beschäftigung nach den o. a. Kriterien berufsmäßig ausgeübt wird, die Beschäftigung also wirtschaftlicher und zeitlicher Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit ist.

Berufsmäßige Beschäftigung

Werden die Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung eingehalten und übersteigt das Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat, ist eine kurzfristige Beschäftigung ebenfalls ausgeschlossen, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit liegt in diesem Zusammenhang vor, wenn die Beschäftigung für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Ist hiernach für eine unständige Beschäftigung eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung aufgrund deren berufsmäßiger Ausübung ausgeschlossen, finden die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte in der Rentenversicherung Anwendung. Dies gilt in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nur dann,

wenn die unständige Beschäftigung auch nach den Kriterien der Berufsmäßigkeit unständiger Beschäftigungen berufsmäßig ausgeübt wird, die Beschäftigung also insbesondere nicht nur wirtschaftlicher, sondern auch zeitlicher Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit ist.

Eine die Kurzfristigkeit ausschließende berufsmäßige Ausübung der Beschäftigung wird bei Altersvollrentnern, Schülern, Studenten und Hausfrauen regelmäßig nur dann angenommen, wenn ihre Beschäftigungszeiten mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro im Monat im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als 50 bzw. 70 Arbeitstage betragen. Beschäftigte, die Leistungen nach dem Recht der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) oder dem Recht der Arbeitsförderung (SGB III) beziehen oder die in einer Hauptbeschäftigung unbezahlten Urlaub oder Elternzeit in Anspruch nehmen, üben die Beschäftigung grundsätzlich berufsmäßig aus. In diesen Fällen ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer unständigen Beschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu prüfen, ob auch die Voraussetzungen der berufsmäßig unständigen Beschäftigung erfüllt werden. Unabhängig davon finden jedoch in der Rentenversicherung die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte Anwendung.


Beitragsbemessungsgrenze

Die Beiträge werden von einem Arbeitsentgelt bis zur Höhe der für den Abrechnungszeitraum geltenden Beitragsbemessungsgrenze erhoben. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich im Voraus für das nächste Kalenderjahr festgesetzt. Sie beträgt 2017 in der Kranken- und Pflegeversicherung monatlich 4.350,50 Euro (einheitlich in den alten und neuen Bundesländern). In der Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Bundesländern monatlich 6.350 Euro und in den neuen Bundesländern 5.700 Euro.

Beitragsberechnung

Finden die besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte Anwendung, ist das aus unständigen Beschäftigungen erzielte Arbeitsentgelt im Kalendermonat ohne Rücksicht auf die tatsächliche Dauer der einzelnen Beschäftigungen jeweils bis zur monatlichen **Beitragsbemessungsgrenze** (BBG) beitragspflichtig. Übersteigen die Arbeitsentgelte insgesamt die BBG, werden die zu viel gezahlten Beiträge von der Krankenkasse auf Antrag erstattet.

Da die Anwendung der besonderen Regelungen für unständig Beschäftigte nicht mehr aufgrund eines bestimmten Berufsbildes des Beschäftigten bestimmt wird, sondern allein durch die Kurzfristigkeit der jeweiligen Beschäftigung und die deshalb zu erwartende Statusunterbrechung des Erwerbstätigen, bestehen auch keine Ausnahmen mehr für die Anwendung der monatlichen BBG. Demnach findet die monatliche BBG auch bei der erstmaligen und letztmaligen Aufnahme einer



unständigen Beschäftigung innerhalb eines Kalendermonats Anwendung.

Meldungen

Für unständig Beschäftigte sind grundsätzlich die gleichen Meldungen (u. a. Entgeltmeldungen, UV-Jahresmeldungen, Sofortmeldungen, GKV-Monatsmeldungen) abzugeben wie für ständig Beschäftigte. Beginn und Ende der unständigen Beschäftigung sind demnach mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn bzw. Ende, mit dem Personengruppenschlüssel 118 zu melden. Die An- und Abmeldung kann dabei innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der unständigen Beschäftigung mit dem Abgabegrund 40 zusammen abgegeben werden.

Anwendungszeitpunkt

Die Sozialversicherungsträger haben das bisherige Gemeinsame Rundschreiben* zum Versicherungs-, Beitrags- und Melde-recht der unständig Beschäftigten am 8. November 2017 entsprechend überarbeitet. Die aktualisierten Erläuterungen sind spätestens ab dem 1. Januar 2018 anzuwenden.

*Das aktualisierte Rundschreiben wird in Kürze auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung verfügbar sein.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2018

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2018 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	6.500	5.800
Jahr	78.000	69.600
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	8.000	7.150
Jahr	96.000	85.800
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.425
Jahr		53.100
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		59.400
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		53.100
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Gleitzone		
Faktor F		0,7547
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.045	2.695
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		246
Freie Unterkunft		226
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Pflegeversicherung		2,55 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		3,0 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
Künstlersozialabgabe		4,2 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt 2018 bei 8,84 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer