

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

<u>Vor 20 Jahren</u>	2
RV übernimmt Betriebsprüfungen	
<u>Kein Vertrauensschutz für CGZP-Anwender</u>	5
BSG Entscheidung	
<u>Zeitsoldaten</u>	6
Berufsausbildung und Sozialversicherung	
<u>Stimmbindungsvereinbarungen</u>	10
Aktuelle Rechtsprechung	
<u>Beschäftigung von Flüchtlingen</u>	13
Hinweise für Arbeitgeber	
<u>Arbeitslohnspende</u>	15
Ohne Bedeutung für das Beitragsrecht	
<u>Auf den Punkt gebracht:</u>	16
Die Ausgaben 2016 unserer Broschüren	



Vor 20 Jahren: Rentenversicherung übernimmt die Arbeitgeberprüfungen

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: 26.1.2016

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 2016 jährte es sich zum zwanzigsten Mal, dass die Verantwortung für die Arbeitgeberprüfungen von den Krankenkassen auf die Rentenversicherungsträger übergegangen ist. Seither ist viel passiert: Prüfdienste sind aufgebaut worden, ein EDV-Verfahren wurde konzipiert und programmiert, mehrere tausend Mitarbeiter sind für die neue Aufgabe gewonnen und ausgebildet worden. Der nachfolgende Beitrag erinnert an die Anfänge der Betriebsprüfung und zieht eine Bilanz.

Hintergründe der Neuregelung

Nach [§ 28p SGB IV](#) in der Fassung des Dritten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuchs (3. SGBÄndG) vom 30. Juni 1995 sind die Rentenversicherungsträger mit Wirkung vom 1. Januar 1996 für die Arbeitgeberprüfungen zuständig. Die Geburtsstunde der Neuregelung des Jahres 1995 war allerdings bereits das Gesundheitsstrukturgesetz aus dem Jahr 1992. Es regelte erstmals mit Wirkung vom 1. Januar 1996 ein absolutes Krankenkassenwahlrecht für alle Versicherten. Damit standen die Krankenkassen in einem Wettbewerb untereinander. Dieser Wettbewerb vertrug sich nicht mit einer objektiven Prüfung. Das 3. SGBÄndG ist in einem großen politischen Konsens verabschiedet worden. Kernstück des Gesetzes war der neue [§ 28p SGB IV](#). Die Norm gilt – abgesehen von Erweiterungen durch die Aufgabenzuwächse wegen der Prüfung der Künstlersozialabgabe im Jahr 2007 und der Unfallumlage im Jahr 2010 – seit 1996 nahezu unverändert.

Thematische Schwerpunkte aus 20 Jahren Prüfung

In den vergangenen 20 Jahren hat es viele Themen gegeben, die den Prüfdienst, aber auch Arbeitgeber und Steuerberater beschäftigt haben. Das war beispielsweise die im Jahr 1999 entfachte Diskussion um die sog. Scheinselbständigkeit. Das Thema hat alle Beteiligten seither nicht mehr losgelassen. Danach erregte die sog. Phantomlohndebatte die Gemüter – eine Auswirkung des in der Sozialversicherung geltenden Entstehungsprinzips. Sie ist im Juli 2004 vom BSG mit einem Grundsatzurteil beendet worden. Im Jahr 2010 brachte das Bundesarbeitsgericht mit seinem Beschluss zur Tarif-



unfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) eine neue Herausforderung für den Prüfdienst an der Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht.

Thematische Schwerpunkte waren schließlich auch die neuen Rechtsgebiete Künstlersozialversicherung und Unfallversicherung, die den Prüfdienst gezwungen haben, weitab vom Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu agieren.


Ergebnisse der Prüfungen

Eine Prüfung darf nicht nur an ihren finanziellen Ergebnissen gemessen werden, die general-präventive Wirkung der Prüfung ist sicher wichtiger als reines Zahlenwerk. Gleichwohl dürfen bei einem Rückblick auf 20 Jahre Prüfung Ergebnisse nicht fehlen; diese können sich sehen lassen: In dieser Zeit wurden rd. 14 Millionen Prüfungen durchgeführt und dabei Beiträge, Umlagen sowie Säumniszuschläge in Höhe von rd. 13,3 Milliarden Euro nacherhoben, andererseits aber auch den Arbeitgebern mehr als 1,2 Milliarden Euro fälschlicherweise gezahlte Beiträge und Umlagen gutgeschrieben. Seit Mitte 2007 wurden rd. 201,7 Millionen Euro an Künstlersozialabgabe geltend gemacht. Für die Unfallversicherung wurden seit Anfang 2010 rd. 26,5 Milliarden Euro an positiven Entgeltdifferenzen und rd. 15,6 Milliarden Euro an negativen Entgeltdifferenzen festgestellt.

Diese zusätzlichen Einnahmen sind nicht nur den Sozialversicherungsträgern zugute gekommen. Auf der Grundlage der Prüfergebnisse wurden Leistungsansprüche der Versicherten geschaffen oder gestärkt. Es wurden Tausende von Rentenkonten berichtigt, Viele erhalten eine höhere Rente, weil die Betriebsprüfung Beitragsansprüche erfolgreich geltend gemacht hat.

summa summarum begleitet die Prüfung

Der Übergang der Verantwortlichkeiten für die Arbeitgeberprüfungen ist untrennbar verknüpft mit der Schriftenreihe summa summarum. Sie begleitet die Prüfungen seit dem Beginn des Jahres 1999, zuerst als Verlagsobjekt, später in der alleinigen Verantwortung der Rentenversicherung. Die Schriftenreihe hat Arbeitgeber und Steuerberater in mittlerweile mehr



als 100 Ausgaben über Neues und Wissenswertes rund um die Betriebsprüfung informiert.

Bilanz und Ausblick

In den letzten 20 Jahren ist quasi aus dem Nichts ein leistungsfähiger Prüfdienst entstanden. Die Rentenversicherung wird heute als die Prüfinstitution in der Sozialversicherung wahrgenommen. Die Politik hat der Rentenversicherung seit 2007 immer wieder neue Aufgaben zugewiesen, dies ist ein Vertrauensbeweis in die Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit des Prüfdienstes. Beim Gesamtsozialversicherungsbeitrag gibt es in Deutschland seit Jahren eine Soll/Ist-Quote von im Durchschnitt über 99,5 %. Dies bedeutet, dass über 99,5 % der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung am Fälligkeitstag – dem drittletzten Bankarbeitstag eines Monats – bei der Krankenkasse als Einzugsstelle eingegangen sind. Darauf dürfen alle am Beitragseinzug Beteiligten stolz sein: Die Arbeitgeber, die Krankenkassen – auch der Prüfdienst der Rentenversicherung.

Einen ausführlichen Artikel zum Thema „20 Jahre Betriebsprüfung“ können Sie in der Ausgabe November/Dezember 2015 der [Fachzeitschrift RVaktuell](#) nachlesen. Das Einzelheft erhalten Sie für 1,50 Euro. Bestellungen richten Sie bitte per E-Mail an Abo-Service@drv-bund.de.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

BSG: Kein Vertrauensschutz für CGZP-Anwender

Fünf Jahre und zwei Tage nach dem „CGZP-Beschluss“ des BAG befasste sich am 16. Dezember 2015 das BSG (B 12 R 11/14 R) mit den beitragsrechtlichen Folgen der Tarifunfähigkeit der CGZP. Es befand die von den Prüfdiensten erhobenen Nachforderungen grundsätzlich für rechtens.

Aus der Tarifunfähigkeit der Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), die am 14. Dezember 2010 abschließend das BAG (1 ABR 19/10) festgestellt hatte, folgt, dass ein höherer Beitragsanspruch besteht. Dafür ist maßgeblich, welches Arbeitsentgelt arbeitsrechtlich geschuldet wurde. Für Leiharbeitnehmer, die nach den unwirksamen CGZP-Tarifverträgen vergütet wurden, gilt kraft Gesetzes „equal pay“: Geschuldet ist die Bezahlung, die auch die vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihunternehmens bekommen.

Rund 600 Klageverfahren gegen CGZP-Nachforderungen sind gegenwärtig bei den Sozialgerichten anhängig. Mit der Entscheidung des BSG steht fest, dass die Rentenversicherung berechtigt war, Beitragsnachforderungen geltend zu machen. Es gibt, so das BSG, keinen Vertrauensschutz zugunsten der betroffenen Arbeitgeber – auch nicht, was sozialversicherungsrechtliche Folgen der Tarifunfähigkeit der CGZP und darauf basierende Beitragsnachforderungen anbelangt. Weder stehen frühere Prüfungen und Prüfbescheide Beitragsnachforderungen entgegen, noch fehlt es an der anfänglichen Unwirksamkeit der Tarifverträge.

Trotz dieser Klarstellung verwies das BSG den Rechtsstreit an das LSG zurück, weil alle betroffenen Leiharbeitnehmer sowie Fremdversicherungsträger hätten beigeladen werden müssen und für den über vier Jahre hinausgehenden Teil der Beitragsnachforderungen noch genauere Feststellungen des Vorsatzes zu erfolgen haben. Mit den schriftlichen Entscheidungsgründen ist voraussichtlich im Februar 2016 zu rechnen.

Zeitsoldaten in einem Berufsausbildungsverhältnis

Seit dem 1. Juli 2011 ist die für männliche Personen bestehende gesetzliche Wehrpflicht ausgesetzt. Die Bundeswehr sichert seitdem ihren Personalbedarf verstärkt durch Zeitsoldaten. Eine Vielzahl dieser Zeitsoldaten nimmt zum Ablauf ihrer aktiven Dienstzeit die Möglichkeit in Anspruch, unter Förderung durch die Bundeswehr eine berufliche Ausbildung aufzunehmen. Wie diese Personen während der Berufsausbildung sozialversicherungsrechtlich zu behandeln sind, wird nachfolgend dargestellt.

Förderung durch die Bundeswehr

Die Bundeswehr fördert die Wiedereingliederung von Zeitsoldaten in ein zivilberufliches Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis. Die Förderung kann zum einen darin bestehen, dass der Zeitsoldat vor dem eigentlichen Ende seines Wehrdienstverhältnisses unter Fortzahlung seiner Dienstbezüge für eine Berufsausbildung freigestellt wird. Zum anderen werden für die Zeit nach Beendigung des Wehrdienstverhältnisses Übergangsgebühren gezahlt.

Berufsausbildungsverhältnis

Nimmt ein Zeitsoldat unter Freistellung vom Dienst ein Berufsausbildungsverhältnis auf, so kann der Ausbildungsbetrieb die fortgezählten Dienstbezüge auf die Ausbildungsvergütung anrechnen, soweit arbeits- oder tarifrechtliche Regelungen dem nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses, in der dem ehemaligen Zeitsoldaten Übergangsgebühren gezahlt werden.

Die versicherungsrechtliche Behandlung von Zeitsoldaten während einer Berufsausbildung hat getrennt nach den einzelnen Versicherungszweigen zu erfolgen.

Krankenversicherung

Freistellung bei Fortzahlung der Dienstbezüge

Wird ein Zeitsoldat bereits vor dem eigentlichen Ende seines Wehrdienstverhältnisses für eine Berufsausbildung unter Fortzahlung seiner Dienstbezüge freigestellt, so besteht in dieser Zeit der Anspruch auf freie Heilfürsorge im Rahmen der trup-

penärztlichen Versorgung fort. Daraus ergibt sich auch für den Fall der Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit ein Fortzahlungsanspruch nach dem beamtenrechtlichen Alimentationsgrundsatz.

Auszubildende, die unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge vom militärischen Dienst vorzeitig freigestellt werden, sind danach in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei ([§ 6 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 3 Satz 1 SGB V](#)).

Etwas anderes gilt für Zeitsoldaten, die im Einzelfall ohne Fortzahlung ihrer Dienstbezüge vom Dienst beurlaubt werden. Ihnen steht weder ein Anspruch auf freie Heilfürsorge noch auf Fortzahlung der Dienstbezüge bei Arbeitsunfähigkeit zu. Sie unterliegen daher im Rahmen einer Berufsausbildung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Zahlung von Übergangsgebührrnissen

Mit Beendigung des Wehrdienstverhältnisses entfällt auch der vollumfängliche Anspruch auf freie Heilfürsorge. Solange nach Beendigung des Dienstverhältnisses Übergangsgebührrnisse gezahlt werden, besteht nur noch ein geminderter Anspruch auf Bundesbeihilfe. Diese führt nicht zur Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Übergangsgebührrnisse stellen eine Entschädigung für den Wegfall der Verdienstmöglichkeiten nach Ende der Dienstzeit dar. Sie sollen insbesondere den Wiedereinstieg in das zivile Berufsleben unterstützen. Bei Übergangsgebührrnissen handelt es sich in diesem Zusammenhang nicht um Ruhegehalt oder ähnliche Bezüge ([§ 6 Abs. 1 Nr. 6 SGB V](#)). Krankenversicherungsfreiheit liegt damit nicht vor.

Erhält der Auszubildende eine Ausbildungsvergütung, stellt diese Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Während der entgeltlichen Ausbildung besteht Versicherungspflicht in der Krankenversicherung auch dann, wenn das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro im Monat nicht übersteigt ([§ 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V](#)).

Auch wenn dem Auszubildenden keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird, besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen

Krankenversicherung ([§ 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V](#)). Der Auszubildende hat in diesem Fall die Beiträge zur Krankenversicherung in voller Höhe allein zu tragen ([§ 250 Abs. 1 Nr. 3 SGB V](#)). Ein Anspruch auf Beitragszuschuss im Sinne von [§ 257 SGB V](#) steht dem Auszubildenden nicht zu.

Pflegeversicherung

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Pflegeversicherung folgt dem Recht der Krankenversicherung ([§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI](#)). Besteht während der Ausbildung eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, tritt in diesem Fall auch Versicherungspflicht in der gesetzlichen Pflegeversicherung ein.

Liegt hingegen während einer Freistellung vom militärischen Dienst unter Fortzahlung der Dienstbezüge Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung vor, so gilt dies auch für die gesetzliche Pflegeversicherung.


Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind Personen versicherungspflichtig, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind ([§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#)). Dies gilt auch, wenn ihnen eine Ausbildungsvergütung nicht gezahlt wird.

In der Rentenversicherung wirkt die Versicherungsfreiheit als Soldat auf Zeit nur unmittelbar auf das Wehrdienstverhältnis. In einer gleichzeitig ausgeübten weiteren Beschäftigung besteht Versicherungsfreiheit nur ausnahmsweise, wenn die Gewährleistung auf eine Versorgung durch die Bundeswehr durch gesonderte Entscheidung auch auf diese zusätzliche Beschäftigung erstreckt wird. Dies ist regelmäßig nicht der Fall.

Auszubildende unterliegen daher von Beginn der Ausbildung an in der Regel der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Wird dem Auszubildenden keine Ausbildungsvergütung gezahlt, sind die Rentenversicherungsbeiträge von einem beitragspflichtigen Entgelt in Höhe von einem Prozent der Bezugsgröße zu bemessen ([§ 162 Nr. 1 SGB VI](#)). Dies ist im Jahr 2016 ein monatlicher Betrag in Höhe von 29,05 Euro oder 25,20 Euro in den neuen Bundesländern.



Beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung nicht mehr als 325 Euro, hat der Ausbildungsbetrieb als Arbeitgeber den Rentenversicherungsbeitrag in voller Höhe zu tragen ([§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV](#)).

Arbeitslosenversicherung

Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt werden, unterliegen auch in der Arbeitslosenversicherung der Versicherungspflicht, unabhängig davon, ob sie eine Ausbildungsvergütung erhalten ([§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)).

Die Versicherungsfreiheit als Soldat auf Zeit erstreckt sich in der Arbeitslosenversicherung nicht auf gleichzeitig ausgeübte andere Beschäftigungen. Mit Beginn der Ausbildung besteht Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

Wird dem Auszubildenden keine Ausbildungsvergütung gezahlt, sind auch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von einem beitragspflichtigen Entgelt in Höhe von einem Prozent der Bezugsgröße zu bemessen ([§ 342 SGB III](#)).

Auch hier gilt, dass der Arbeitslosenversicherungsbeitrag allein durch den Arbeitgeber zu tragen ist, wenn die monatliche Ausbildungsvergütung 325 Euro nicht übersteigt.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von GmbH-Gesellschaftern: Aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung zu Stimmbindungsvereinbarungen und ähnlichen Gestaltungen


Bereits in der [Ausgabe 5/2015 von summa summarum](#) wurde über den Einfluss von Stimmbindungsvereinbarungen, Stimmrechtsvollmachten und Treuhandschaften hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern berichtet. Die dort vertretene Rechtsauffassung wurde durch aktuelle Entscheidungen des BSG zu dieser Thematik bestätigt.

Der 12. Senat des BSG hat am 11. November 2015 über die bei ihm anhängigen Verfahren (B 12 R 2/14 R, B 12 KR 13/14 R und B 12 KR 10/14 R) bezüglich der Wirkung von Stimmbindungsvereinbarungen in sozialrechtlichen Verfahren zur Statusfeststellung entschieden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegt lediglich der Terminbericht zu dieser Sitzung vor. Die daraus zu entnehmenden Erläuterungen tragen vollumfänglich die Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich der Statusbeurteilung von GmbH-Gesellschaftern mit geschlossenen Stimmbindungsvereinbarungen.

Gesellschaftsvertraglich statuierte Rechtsmacht

In seinen Entscheidungen vom 29. August 2012 (12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R) stellte das BSG klar, dass es für die Beurteilung einer Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) stets auf die gesellschaftsvertraglichen Regelungen ankommt. Ein Beschäftigungsverhältnis liegt dann nicht vor, wenn der GmbH-Geschäftsführer nach den gesellschaftsvertraglichen Regelungen die Rechtsmacht in der Gesellschaft inne hat.

Diese Rechtsprechung wurde durch die neuen Entscheidungen vom 11. November 2015 bestätigt. Das BSG stellt klar, dass es weiterhin allein auf die gesellschaftsvertraglich statuierte Rechtsmacht ankommen kann. Auch die, in letzter Zeit häufig angeführten, weitreichenden Entscheidungsbefugnisse des GmbH-Geschäftsführers oder eine besondere Nähe zu dem Unternehmen durch umfangreiche Darlehensgewährungen an die



GmbH oder eine Stundung der Gehaltszahlungen, haben keinen Einfluss auf die Statusbeurteilung des GmbH-Gesellschafters. Es verbleibt bei der objektiven Beurteilung der gesellschaftsvertraglichen Regelungen.

Sonderfall Stimmbindungsvereinbarungen

In seinen jüngsten Entscheidungen betont das BSG, dass zwischen GmbH-Gesellchaftern geschlossene Stimmbindungsverträge nicht geeignet sind, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsmachtverhältnisse ohne Weiteres mit sozialversicherungsrechtlicher Wirkung zu verschieben.

Ebenso weist das BSG darauf hin, dass die gesellschaftsrechtliche Zulässigkeit bestimmter vertraglicher Gestaltungen nicht per se auch Auswirkungen auf die im Rahmen der Abwägung getroffene sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nach [§ 7 SGB IV](#) hat. Eine uneingeschränkte Parallelität von gesellschaftsrechtlich relevanten Beziehungen und sozialversicherungsrechtlich vorzunehmenden Wertungen gebe es nicht.


Damit bestätigt das BSG die Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich einer rein schuldrechtlichen Wirkung von Stimmbindungsvereinbarungen. Auch kann es nicht darauf ankommen, ob sich nur einige oder alle Gesellschafter einer Stimmbindungsvereinbarung unterworfen haben.

Das BSG geht zudem von einer jederzeitigen Kündbarkeit von Stimmbindungsvereinbarungen aus, so dass im Konfliktfall zwischen den Gesellschaftern die Stimmbindungsvereinbarung durch Kündigung aufgelöst werden kann.

Deshalb kann es durch die Stimmbindungsvereinbarung zu keiner Verschiebung der Rechtsmacht kommen, die Relevanz für die Statusbeurteilung hat.

Fazit

Die neusten Entscheidungen zeigen deutlich, dass das BSG, wie auch in den vorangegangenen Entscheidungen, seiner Rechtsprechung treu bleibt und die gesellschaftsvertraglich statuierte Rechtsmacht als entscheidendes Kriterium für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit eines GmbH-Gesellschafters



ansieht. Diese Grundsätze werden auch auf die Beurteilung der sozialversicherungsrelevanten Auswirkung von Stimmbindungsvereinbarungen angewendet.

Diese Rechtsauffassung wird mithin durch die aktuellen Entscheidungen vollumfänglich bestätigt.

Beschäftigung von Flüchtlingen

Für die Beschäftigung von Flüchtlingen sind neben dem Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht besondere Regelungen des Asylgesetzes, des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung zu beachten.

Aufenthaltsstatus


Personen, die verfolgt werden oder z. B. durch Krieg vom Tod bedroht sind, können in Deutschland als Asylberechtigte oder anerkannte Flüchtlinge eine Aufenthaltserlaubnis erhalten ([§ 25 Aufenthaltsgesetz](#)). Während des laufenden Asylverfahrens gilt für diese Personen lediglich eine Aufenthaltsgestattung ([§ 55 Asylgesetz](#)). Personen, deren Asylantrag zwar abgelehnt wurde, die jedoch z. B. aus humanitären Gründen nicht abgeschoben werden können, haben einen sog. geduldeten Aufenthaltsstatus ([§ 60a Aufenthaltsgesetz](#)).

Während für die Beschäftigung von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen keine besonderen Regelungen gelten, müssen Asylsuchende und geduldete Personen grundsätzlich über eine Arbeitserlaubnis der Ausländerbehörde verfügen.

Arbeitserlaubnis

Asylsuchende und geduldete Personen dürfen frühestens nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen. Zwingende Voraussetzung ist jedoch eine Arbeitserlaubnis der Ausländerbehörde.

In den ersten vier Jahren des Aufenthalts in Deutschland muss die Ausländerbehörde zudem die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einholen, die davon abhängt, ob die Beschäftigung unter den gleichen Arbeitsbedingungen erfolgen soll, die auch für inländischen Beschäftigten des Arbeitgebers gelten. In den ersten 15 Monaten des Aufenthalts in Deutschland stimmt die Bundesagentur für Arbeit zudem nur dann der Beschäftigungsaufnahme zu, wenn der betreffende Arbeitsplatz nicht auch durch einen arbeitssuchenden Deutschen, EU-Staatsbürger oder ausländischen Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus besetzt werden kann. Eine Beschäftigung zur Berufsausbildung und bestimmte Praktika können geduldete Personen ab dem Zeitpunkt der Duldung, also ggf. bereits in den ersten drei



Monaten des Aufenthalts in Deutschland, aufnehmen, wenn eine Erlaubnis der Ausländerbehörde vorliegt.

Geringfügige Beschäftigung

Für Asylsuchende und geduldete Personen gelten die allgemeinen Regelungen des Versicherungs-, Beitrags- und Melderechts der Sozialversicherung. Mehr als geringfügig beschäftigte Flüchtlinge unterliegen demnach in allen Zweigen der Sozialversicherung der Versicherungs- und Beitragspflicht. Für sie finden die Mindestlohnregelungen Anwendung. Beschäftigte Asylsuchende und geduldete Personen haben daher nur dann keinen Mindestlohnanspruch, wenn das Mindestlohngesetz Ausnahmen vom Mindestlohn vorsieht (z. B. während der Beschäftigung zur Berufsausbildung oder bestimmter Praktika).

Im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung ist zu beachten, dass diese Flüchtlinge regelmäßig nicht gesetzlich krankenversichert sind und der Arbeitgeber somit keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen hat. In der gesetzlichen Rentenversicherung kann der Flüchtling von dem Recht auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Gebrauch machen.

Eine kurzfristige Beschäftigung, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt, ist nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Beschäftigte Asylsuchende und geduldete Personen üben befristete Beschäftigungen jedoch berufsmäßig aus, da die Beschäftigung für sie grundsätzlich nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Sozialversicherungsfreiheit wegen der Kurzfristigkeit einer Beschäftigung ist bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt über 450 Euro daher ausgeschlossen.

Arbeitslohnspende zugunsten der Flüchtlingshilfe

Die Finanzverwaltung hat Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der Hilfe für Flüchtlinge getroffen, von denen das Beitragsrecht der Sozialversicherung unberührt bleibt.

Steuerfreiheit von Arbeitslohnspenden

Die Finanzverwaltung hat mehrere Regelungen zur Förderung der Flüchtlingshilfe bekannt gegeben, die bis 31. Dezember 2016 gelten (vgl. BMF-Schreiben vom 22. September 2015 unter www.bundesfinanzministerium.de).

Aus Billigkeits- und Vereinfachungsgründen können Arbeitgeber hiernach Arbeitslohnspenden ihrer Arbeitnehmer an eine spendenempfangsberechtigte Einrichtung nach [§ 10b Abs. 1 EStG](#) zugunsten der Flüchtlingshilfe lohnsteuerfrei abrechnen.

Die Arbeitnehmer dürfen diese Spende dann jedoch nicht in der Einkommenssteuererklärung geltend machen. Im Ergebnis wird die mit der Einkommenssteuererklärung mögliche Steuerfreistellung der Spende vorweggenommen und bereits in der Lohnabrechnung des Arbeitgebers berücksichtigt.

Beitragspflicht trotz Steuerfreiheit

Die steuerfreie Entgeltumwandlung führt jedoch nicht zur Beitragsfreiheit, da es dafür an einer entsprechenden Rechtsgrundlage im Sozialversicherungsrecht fehlt.

Auf den Punkt gebracht: Die Ausgaben 2016 unserer Broschüren

Zu aktuellen Themen aus der Betriebsprüfung informieren wir Sie mit unserem ePaper summa summarum viermal im Jahr. Einmal im Jahr bringen wir die vier Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Versicherung, Beiträge, Meldungen und Prüfung von A – Z“ heraus. Anfang Februar 2016 erscheinen die aktuellen Ausgaben.

Wissen kompakt

Die Broschüre „[Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z](#)“ fasst die wichtigsten Stichworte aus allen Broschüren in alphabetischer Reihenfolge zusammen und liefert so einen guten ersten Überblick über die Begrifflichkeiten rund um die Betriebsprüfung.

Versicherung, Beiträge, Meldungen

Wer ist versichert? Wie hoch sind die Beiträge? Was muss wem und wann gemeldet werden?

Die zentralen Fragen zum Thema Sozialversicherung Ihrer Beschäftigten beantworten wir in den drei Spezialbroschüren:

- [Auf den Punkt gebracht: Versicherung](#)
- [Auf den Punkt gebracht: Beiträge](#)
- [Auf den Punkt gebracht: Meldungen](#)

Wir möchten Ihnen helfen, alle Sachverhalte richtig zu beurteilen. Auf diese Weise können Fehler, die im Rahmen einer Betriebsprüfung zu Prüfbeanstandungen führen könnten, bereits im Vorfeld vermieden werden.

Wir stellen Ihnen alle Broschüren kostenlos als pdf-Datei zur Verfügung. So können Sie durch die seitlichen Lesezeichen, das verlinkte Inhaltsverzeichnis und die durchgängige Verlinkung aller Verweise im Inhalt leicht die von Ihnen gesuchten Informationen finden.

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.

450-Euro-Minijobs

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).

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 Fachschulbildung 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 „WELTWÄRTS“ oder am Incoming-Freiwilligendienst, und zwar auch dann, wenn anschließend eine Fachschulbildung 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.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

[Online-Umfrage](#) zur Ausgabe
3/2016 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/1d22b6a>

Prüfungen unmittelbarer Beitragszahler **2**

Auch eine Aufgabe der Prüfdienste

Versicherungsnummer online **4**

Ein neuer Service für Arbeitgeber

Beitragsfähigkeit **6**

Vereinfachung für Arbeitgeber geplant

Abkehr von der „Kopf- und Seele“- Rechtsprechung **8**

Entscheidungen des 12. Senats des BSG

Syndikusanwälte **13**

Korrektur von Meldungen und Beitragszahlungen

eGovernment-Wettbewerb **16**

Deutsche Rentenversicherung erringt den 3. Platz



Prüfungen unmittelbarer Beitragszahler als weniger bekannte Aufgabe des Prüfdienstes

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: 29.8.2016

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.


In loser Folge berichtet summa summarum auch über weniger bekannte Aufgaben des Prüfdienstes. So wurde bereits über die Prüfung im Zusammenhang mit illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit sowie über die Prüfung bei den Krankenkassen als Einzugsstellen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags berichtet. In dieser Folge widmet sich summa summarum der Prüfung sog. unmittelbarer Beitragszahler.

Unmittelbare Beitragszahler sind Institutionen, die wie ein Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge zahlen, allerdings nicht über die Krankenkassen als Einzugsstellen, sondern unmittelbar – daher der Name – an die Rentenversicherungsträger selbst. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Institutionen, die Entgeltersatzleistungen zahlen oder [Nachversicherungen](#) in der gesetzlichen Rentenversicherung durchführen. Auch diese Beitragszahlungen müssen überprüft werden. Rechtsgrundlage für die Prüfungen ist [§ 212a SGB VI](#). Die Rentenversicherungsträger prüfen nach der Norm mindestens alle vier Jahre, ob die unmittelbaren Beitragszahler ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten im Zusammenhang mit der Zahlung von Pflichtbeiträgen ordnungsgemäß erfüllen. Sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen.

Die unmittelbaren Beitragszahler werden – wie bei der Arbeitgeberprüfung und anders als bei der Einzugsstellenprüfung – jeweils nur von einem Rentenversicherungsträger geprüft. Wie bei den Arbeitgeberprüfungen stimmen sich die Träger darüber ab, wer welchen Beitragszahler prüft. Bei den Regionalträgern der Deutschen Rentenversicherung ist derjenige für die Prüfung zuständig, in dessen Bereich der Beitragszahler seinen Sitz hat.

Unmittelbare Beitragszahler sind insbesondere:

- Die BA für Personen, die Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben.
- Die Krankenkassen für Personen mit Anspruch auf Krankengeld (bei Arbeitsunfähigkeit, beim Spenden von Organen oder Gewebe, bei Erkrankung eines Kindes).

- 
- Die gesetzlichen und privaten Pflegekassen sowie die Beihilfefestsetzungsstellen für Personen, die nicht erwerbsmäßig pflegen oder die Pflegeunterstützungsgeld erhalten.
 - Die Nachversicherungsstellen für Personen, die nachversichert werden.
 - Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für Personen, denen Verletzengeld oder Übergangsgeld gezahlt wird.
 - Die Versorgungsämter für Personen, die Versorgungskrankengeld erhalten.

Insgesamt gibt es in Deutschland rd. 23.500 unmittelbare Beitragszahler. Sie haben im Jahr 2015 ca. 7,5 Mrd. Euro an Rentenversicherungsbeiträgen gezahlt.

Größter Beitragszahler ist die BA mit rund 3,4 Mrd. Euro und damit 1,6 Prozent der gesamten Beitragseinnahmen der allgemeinen Rentenversicherung. Die Krankenkassen überwiesen 2,3 Mrd. Euro. Dies entspricht einem Anteil von 1,1 Prozent. Die Pflichtbeiträge für pflegende Personen beliefen sich auf eine Mrd. Euro. Nachversicherungsbeiträge wurden in Höhe von fast 700 Millionen gezahlt. Die Unfallversicherung überwies 137 Millionen Euro.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Ein neuer Service für Arbeitgeber: Versicherungsnummer online abfragen

Seit dem 1. Juli 2016 können Arbeitgeber für neue Mitarbeiter die Sozialversicherungsnummer schon vorab bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger erfragen. Das Verfahren trägt den sperrigen Namen „Versicherungsnummernvorabanfrage“.

Wenn ein Arbeitgeber einen neuen Mitarbeiter einstellt, so ist dieser spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung bei seiner Krankenkasse zur Sozialversicherung anzumelden. In bestimmten Branchen ist zusätzlich vor Aufnahme der Beschäftigung eine Sofortmeldung abzugeben.

Ordnungskriterium Versicherungsnummer


Eindeutiges Ordnungskriterium für Meldungen ist die persönliche Versicherungsnummer des Beschäftigten. Problematisch wird es, wenn die Versicherungsnummer dem Arbeitgeber nicht vorliegt und der Beschäftigte angemeldet werden soll. Bei Beschäftigungsaufnahmen in sofortmeldepflichtigen Branchen ist die Abgabe der Sofortmeldung Voraussetzung dafür, die Arbeit aufnehmen zu dürfen. Bisher war es daher üblich, die notwendigen Meldungen zunächst ohne die Versicherungsnummer auf den Weg zu bringen. Durch aufwändige, nachgelagerte Verfahren wurde diese dann später ergänzt.

Versicherungsnummernvorabanfrage

Die [Datenstelle der Rentenversicherungsträger](#) (DSRV) bietet nun ein neues Verfahren an: die Versicherungsnummernvorabanfrage. Sie ermöglicht seit dem 1. Juli 2016 die Ermittlung einer Versicherungsnummer direkt aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm heraus. Dies vereinfacht sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Sozialversicherungsträgern die Prozesse.

Der Ablauf

Die Anfrage wird mit dem aus dem früheren ELENA-Verfahren bekannten Datensatz „DSVV“ direkt an die DSRV übermittelt und unverzüglich, meist schon innerhalb weniger Minuten, beantwortet. Es entsteht ein medienbruchfreier Workflow, durch den viele Fehlerquellen ausgeschaltet werden und die Qualität



der Meldungen deutlich steigt. Die Anmeldung oder Sofortmeldung kann gleich mit der korrekten Versicherungsnummer auf den Weg gebracht werden. Das Interesse an diesem vereinfachten Verfahren ist auf allen Seiten sehr groß. Ab 2017 soll jedes zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramm mit dieser Funktion ausgestattet sein. Entwicklungskosten fallen für alle Beteiligten kaum an, weil auf vorhandene Programmbestandteile zurückgegriffen werden kann.

Ausblick

Schon im kommenden Jahr wird es weitere Verbesserungen in der elektronischen Kommunikation mit dem Arbeitgeber geben. Das Verfahren RV-BEA soll Papierentgeltbescheinigungen bei Anträgen aus dem Reha- und Rentenbereich ablösen. BEA steht hier für „Bescheinigungen Elektronisch Annehmen“. Die Rentenversicherung fragt bei Bedarf maschinell eine Entgeltbescheinigung an, die dann direkt aus dem Abrechnungsprogramm heraus zurückgemeldet werden kann.

Wenn Postwege und manuelle Bearbeitungszeiten wegfallen, können Anträge schneller bearbeitet und Arbeitgeber entlastet werden.

summa summarum wird über dieses Thema weiter berichten.

Beitragsfähigkeit: Vereinfachung für Arbeitgeber geplant

Der Gesetzgeber plant in einem Zweiten Bürokratieentlastungsgesetz eine Änderung der Regelungen zur Beitragsfähigkeit, um die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages für Arbeitgeber zu vereinfachen.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Sie sind vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Einzugsstelle zu zahlen.


Bisherige Regelung

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist in voraussichtlicher Höhe spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird und nach dem die Beiträge zu bemessen sind, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Bei der Schätzung der voraussichtlichen Beitragshöhe ist die tatsächliche Beitragsschuld für den letzten Entgeltabrechnungszeitraum unter Berücksichtigung der Änderungen der Beschäftigtenanzahl, der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden im laufenden Entgeltabrechnungszeitraum sowie der einschlägigen Entgeltermittlungsgrundlagen und Beitragssätze zu Grunde zu legen. Die Parameter, nach denen die voraussichtliche Beitragshöhe ermittelt wurde, sind nachprüfbar zu dokumentieren.

Arbeitgeber können jedoch aus Gründen der Vereinfachung den Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe der tatsächlichen Beitragsschuld des Vormonats zahlen, wenn sich regelmäßig Änderungen der Beitragsberechnung durch Mitarbeiterwechsel oder Zahlung variabler Entgeltbestandteile ergeben. Von diesen regelmäßigen Änderungen ist nur dann auszugehen, wenn sie – über die aktuelle Entgeltabrechnung hinaus – bereits in den beiden letzten Entgeltabrechnungen vorlagen. Ein verbleibender Restbetrag ist wiederum zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Auf Einmalzahlungen findet die Vereinfachungsregelung keine Anwendung. Die Berücksichtigung der Höhe der tatsächlichen Beitragsschuld für den letzten Entgeltabrechnungszeitraum ist daher auf die Beiträge für laufendes Arbeitsentgelt zu beschränken. Die Beiträge für die im laufenden Entgeltabrechnungszeit-



raum zu gewährenden Einmalzahlungen sind hingegen im Wege der Schätzung in voraussichtlicher Höhe zu zahlen.

Vereinfachung für alle Arbeitgeber

Nach dem Entwurf des Zweiten Bürokratieentlastungsgesetzes ist die Vereinfachungsregelung künftig an keinerlei Voraussetzungen mehr geknüpft, sie gilt für alle Arbeitgeber. Mit der Neuregelung will der Gesetzgeber die Erkenntnisse aus einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes im Auftrag des Nationalen Normenkontrollrates umsetzen. Die Untersuchung hatte ergeben, dass die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld die Arbeitgeber erheblich belastet.

Grundregel bei der Fälligkeit bleibt, dass die Beiträge in voraussichtlicher Höhe am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig sind. Aus diesem Grund können Arbeitgeber, die erstmals Beiträge zu zahlen haben, die Vereinfachungsregelung nicht anwenden. Denn in diesen Fällen gibt es keine Beitragsschuld des Vormonats, auf die zur Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld im laufenden Monat zurückgegriffen werden könnte. Anderenfalls würde die Fälligkeit für den ersten Monat um einen Monat hinausgeschoben. Das gleiche gilt für Fälle, in denen für einen Monat keine Beiträge zu zahlen sind, weil beispielsweise alle Beschäftigten krank sind und Krankengeld erhalten. Im darauffolgenden Monat muss die voraussichtliche Beitragsschuld geschätzt werden.

Die Fälligkeit der Beitragszahlung für Einmalzahlungen bleibt unverändert.

Die Änderungen sollen zum 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Abkehr von der „Kopf- und Seele“- Rechtsprechung für Statusbeurteilungen im Versicherungs- und Beitragsrecht

In ständiger Rechtsprechung hat der 12. Senat des BSG mit seinen Urteilen vom 29. Juli 2015 ([B 12 KR 23/13 R](#) und [B 12 R 1/15 R](#)) nunmehr ausdrücklich festgestellt sowie mit seinem Urteil vom 11. November 2015 ([B 12 R 2/14 R](#)) nochmals bestätigt, dass die „Kopf- und Seele“-Rechtsprechung für die Statusbeurteilung im Versicherungs- und Beitragsrecht nicht mehr heranzuziehen ist, auch wenn der 12. Senat in der Vergangenheit vereinzelt auf diese Rechtsprechung zurückgegriffen hat. In ähnlicher Weise hatte der 12. Senat schon in vorangegangener Rechtsprechung entschieden, dass es eine bloße „Schönwetter-Selbständigkeit“ nicht gibt.

„Kopf- und Seele“-Rechtsprechung

Die Grundsätze der „Kopf- und Seele“-Rechtsprechung wurden von den für das Leistungsrecht der Arbeitsförderung und das Recht der Unfallversicherung zuständigen Senaten des BSG entwickelt. Danach sind bestimmte Angestellte (z. B. Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer, mitarbeitende Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion oder Geschäftsführer und ausnahmsweise Angestellte unterhalb der Ebene der Geschäftsführung ohne Kapitalbeteiligung an der Gesellschaft) einer Familien-Gesellschaft (z. B. Familien-GmbH) sozialversicherungsrechtlich ausnahmsweise als selbständig Tätige zu beurteilen, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen.

„Schönwetter-Selbständigkeit“

Bereits mit seinen Urteilen vom 29. August 2012 ([B 12 KR 25/10 R](#) und [B 12 R 14/10 R](#)) hat das BSG ausgeführt, dass ein in sog. Familien-Gesellschaften vertraglich bestehendes Weisungsrecht – auch wenn es tatsächlich nicht ausgeübt wird – bedeutsam für die Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit ist. Denn dem Sozialversicherungsrecht ist eine bloße „Schönwetter-Selbständigkeit“ fremd (vgl. auch [summa summarum 4/2013](#)).

BSG-Urteil vom 29. Juli 2015 (B 12 KR 23/13 R)

Zu beurteilen war der Vertriebsleiter einer Familien-GmbH. In seinem Anstellungsvertrag vereinbart war ein Festgehalt, Entgeltzahlung im Krankheitsfall sowie ein Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen. Eine Kündigung konnte nur aus wichtigem Grund erfolgen. Alleinige Gesellschafter-Geschäftsführerin der GmbH war seine Ehefrau, eine gelernte Zahnarthelferin und Bürokauffrau.

Nach Auffassung des LSG stand der Ehemann unter Berücksichtigung der „Kopf- und Seele“-Rechtsprechung nicht in einem Beschäftigungsverhältnis. Er war nicht in einem fremden, sondern in seinem eigenen Betrieb tätig und nicht weisungsgebunden, da seine Ehefrau lediglich aus wirtschaftlichen Erwägungen als Gesellschafter-Geschäftsführerin fungierte. Sie beeinflusste die Geschicke der Familien-GmbH nicht und bestimmte sie erst recht nicht. Allein der Ehemann besaß aufgrund seiner Ausbildung und seiner einschlägigen Berufserfahrung die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, um die Geschäfte zu führen. Zudem bürgte er erheblich für die GmbH.

Das BSG folgte dieser „Kopf- und Seele“-Beurteilung nicht und sah den Vertriebsleiter als Beschäftigten an. Er war allein schon deshalb nicht im eigenen Unternehmen tätig, weil er nicht am Stammkapital der GmbH beteiligt war. Damit fehlte es ihm an einer im Gesellschaftsrecht wurzelnden Rechtsmacht, die ihn in die Lage versetzte, ihm unangenehme Weisungen - insbesondere auch im Konfliktfall - zu verhindern. Daher begründeten auch seine weitreichenden Befugnisse und seine faktische Weisungsfreiheit im Alltag der GmbH keine Selbständigkeit, auch wenn diese Umstände auf besonderer Rücksichtnahme innerhalb der Familien-GmbH beruhten (bloße „Schönwetter-Selbständigkeit“). Auch spielte sein wirtschaftlicher Einfluss (hohe Bürgschaft, Kundenbeziehungen, überlegenes Fachwissen) keine entscheidende Rolle für seine sozialversicherungsrechtliche Beurteilung.

BSG-Urteil vom 29. Juli 2015 (B 12 R 1/15 R)

Zu beurteilen war ein GmbH-Geschäftsführer. Nach der Trennung von seiner Ehefrau wurde das vom ihm zuvor betriebene Einzelkaufmännische Unternehmen durch die Gründung der

Rechtsmacht

Maßgeblich für die Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit ist das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen wird. Die sich aus den vertraglichen Vereinbarungen (z. B. Gesellschaftsvertrag einer GmbH) und ggf. gesetzlichen Vorgaben (z. B. GmbHG) ergebende Rechtsmacht ist daher für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung bedeutsam, auch wenn sie tatsächlich nicht ausgeübt wird.

GmbH fortgeführt. Seine Lebensgefährtin und spätere Ehefrau war deren Alleingesellschafterin.


Nach Ansicht des LSG war der Geschäftsführer selbständig tätig. Als „Kopf und Seele“ der GmbH war er nicht an Weisungen gebunden oder in eine „fremde“ Arbeitsorganisation eingegliedert. Sein tatsächlicher Einfluss auf die GmbH seiner Lebensgefährtin war aufgrund seines umfangreichen Knowhows unbeschränkt.

Das BSG beurteilte die Geschäftsführertätigkeit für die GmbH hingegen als Beschäftigung. Der Geschäftsführer war nicht als Gesellschafter am Stammkapital der GmbH beteiligt und daher in einem fremden Unternehmen tätig. Hieran änderte nichts, dass ihm bei der Unternehmensführung faktisch weitreichende Befugnisse zukamen und er im Alltagsgeschäft keinen Weisungen unterlag (bloße „Schönwetter-Selbständigkeit“). Auch dass er das Unternehmen zuvor als Einzelfirma geführt hatte, war nicht von Bedeutung, denn mit der Umwandlung des Unternehmens in eine GmbH ging der Betrieb in das Eigentum der GmbH über, deren Alleingesellschafterin seine Lebensgefährtin war. Auch sein besonderes Fachwissen sprach nicht entscheidend für eine selbständige Tätigkeit. Obwohl der Geschäftsführer „Kopf und Seele“ des Unternehmens war und es nach eigenem „Gutdünken“ führte, lag nach Auffassung des BSG angesichts seiner fehlenden Rechtsmacht (s. o.) dennoch keine selbständige Tätigkeit vor. Offen ließ das BSG dabei die Frage, ob überhaupt eine Familien-GmbH vorlag, wenn zunächst lediglich eine Lebensgemeinschaft mit der späteren Ehefrau bestand.

BSG-Urteile vom 11. November 2015 ([B 12 KR 10/14 R](#), [B 12 KR 13/14 R](#), [B 12 R 2/14 R](#))

Am 11. November 2015 hat sich das BSG in drei Urteilen insbesondere mit der Wirkung von Stimmbindungsverträgen, Stimmrechtsübertragungen und Stimmrechtsvollmachten befasst. Der erkennende Senat hat ferner seine Abkehr von der „Kopf und Seele“ - Rechtsprechung bestätigt. (vgl. auch [summa summarum 1/2016](#)):

In dem Verfahren B 12 KR 10/14 R ging es um die Frage, ob allein weitreichende Entscheidungsbefugnisse und finanzielle Einstandspflichten gegenüber der GmbH einen Gesellschafter-Geschäftsführer zu einem Selbständigen machen. Das BSG hat



entschieden, dass die Annahme eines eigenen Unternehmerisikos nicht allein dadurch gerechtfertigt ist, dass der Kläger für die GmbH hohe Darlehensverbindlichkeiten einging und eine weitere Darlehensforderung gegen die GmbH erwarb. Ebenso verhält es sich mit dem Umstand, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer der GmbH Gehalt als Darlehen zur Verfügung stellt. Das BSG misst einer nur auf Zeiten eines harmonischen Zusammenwirkens unter Familienmitgliedern beschränkten „Schönwetter-Selbständigkeit“ sozialversicherungsrechtlich keine entscheidende Bedeutung zu. Ebenso ist es irrelevant, wenn der Kläger aufgrund seiner Fachkenntnisse und seiner faktischen Stellung „Kopf und Seele“ der GmbH gewesen sei.

In dem Verfahren B 12 KR 13/14 R ging es um die Wirkung eines Stimmbindungsvertrags. An der Eigenschaft als Beschäftigte änderte sich nichts dadurch, dass die Klägerin mit ihrem Ehemann einen Stimmbindungsvertrag abschloss. Sie erhielt auch dadurch im Innenverhältnis keine Rechtsmacht eingeräumt, die es ihr gestattet hätte, Einzelweisungen des Geschäftsführers an sich im Bedarfsfall jederzeit zu verhindern. Ein Stimmbindungsvertrag ist nicht geeignet, die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsmachtverhältnisse ohne weiteres mit sozialversicherungsrechtlicher Wirkung zu verschieben. Der Stimmbindungsvertrag kann von jedem Gesellschafter zumindest aus wichtigem Grund gekündigt werden. Bei Eintreten eines Konfliktfalls zwischen den Gesellschaftern käme es daher allein auf die den Beteiligten aufgrund des Kündigungsrechts zustehende Rechtsmacht an.

In dem Verfahren B 12 R 2/14 R hat sich das BSG mit der Wertung einer Stimmrechtsübertragung befasst. Das BSG hat es als gesellschaftsrechtlich unwirksam und sozialversicherungsrechtlich unbeachtlich angesehen, dass dem zu Beurteilenden von seiner Ehefrau (= Mehrheitsgesellschafterin und Alleingeschäftsführerin) und später vom gemeinsamen Sohn der Eheleute GmbH-Stimmrechte übertragen wurden. Nach dem gesellschaftsrechtlichen Abspaltungsverbot kann das Stimmrecht eines Gesellschafters nämlich nicht ohne den dazugehörigen Geschäftsanteil übertragen werden (vgl. BGH-Urteil vom 11. November 1976, Az. II ZR 119/75). Es konnte offen bleiben, ob die getroffenen Vereinbarungen jeweils ersatzweise als Stimmrechtsvollmacht auszulegen sind. In beiden Fällen hätte die

Ausübung des Stimmrechts nur widerruflich übertragen werden können, weil eine Stimmrechtsvollmacht nach der Rechtsprechung des BGH widerruflich sein muss (vgl. Urteil vom 11. November 1976, Az. aaO.). Eine der Abtretung des Stimmrechts gleich zu setzende Vollmacht ist unwirksam (vgl. BGH-Urteil vom 17. November 1986, Az. II ZR 96/86). Im Fall einer Stimmrechtsvollmacht hätte die Ehefrau des zu Beurteilenden, später sein Sohn jederzeit die Vollmacht widerrufen und so wieder vollumfänglich über ihr/sein Stimmrecht verfügen können.

Auswirkungen für die Praxis

Der 12. Senat des BSG hat nunmehr in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass die „Kopf- und Seele“-Rechtsprechung bei Geschäftsführern oder Angestellten unterhalb der Ebene der Geschäftsführung jeweils ohne Kapitalbeteiligung an der GmbH in einer Familien-Gesellschaft (z. B. Familien-GmbH) für die Statusbeurteilung im Versicherungs- und Beitragsrecht nicht mehr heranzuziehen ist.

Zu keinem anderen Ergebnis dürfte der 12. Senat des BSG gelangen, wenn es um die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführern oder mitarbeitenden Gesellschaftern ohne Geschäftsführerfunktion in einer Familien-Gesellschaft (z. B. Familien-GmbH) geht.

Das erleichtert in derartigen Fällen die Prüfung der Sozialversicherungsträger (Einzugsstellen, Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Betriebsprüfdienste der Deutschen Rentenversicherung) und schafft für alle Betroffenen mehr Rechtsklarheit und schließlich auch Rechtssicherheit.

Statusanfragen empfohlen

Um Zweifelsfälle 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 hier:

[www.deutsche-rentenversicherung.de \(Infos für Experten/Arbeitgeber und Steuerberater/summa summarum/Rundschreiben/Rundschreiben des Jahres 2010/Statusfeststellung von Erwerbstätigen\)](http://www.deutsche-rentenversicherung.de (Infos für Experten/Arbeitgeber und Steuerberater/summa summarum/Rundschreiben/Rundschreiben des Jahres 2010/Statusfeststellung von Erwerbstätigen)).

Clearingstelle

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

Befreiungsrecht für Syndikusrechtsanwälte: Wann sind Beitragszahlungen und Meldungen zu korrigieren?

Seit dem 1. Januar 2016 haben die bei einem nichtanwaltlichen Arbeitgeber angestellten Rechtsanwälte die Möglichkeit, sich nach der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Das Befreiungsrecht kann auch für die Vergangenheit bestehen. Dabei sind in bestimmten Fällen bisherige Meldungen und Beitragszahlungen des Arbeitgebers nicht zu korrigieren.

Neuordnung des Rechts der Syndikusrechtsanwälte

Am 1. Januar 2016 ist das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte und zur Änderung der Finanzgerichtsordnung vom 21. Dezember 2015 in Kraft getreten ([BGBl. I S. 2517](#)). Seitdem haben Syndikusrechtsanwälte, die nach den Urteilen des BSG vom 3. April 2014 keine Möglichkeit mehr hatten, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (vgl. auch [summa summarum 1/2014](#)), wieder ein Befreiungsrecht. Dies kann auch für Zeiten vor 2016 gelten.

Befreiungsvoraussetzungen

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfolgt in diesen Fällen auf Antrag, wenn der angestellte Rechtsanwalt als Syndikusrechtsanwalt zugelassen und auf Grund dessen Pflichtmitglied in einer Rechtsanwaltskammer und berufsständischen Versorgungseinrichtung ist, zu der einkommensbezogene Beiträge zu zahlen sind.

Die Zulassung ist nach den Kriterien der Bundesrechtsanwaltsordnung tätigkeitsbezogen zu erteilen, wenn fachlich unabhängig und eigenverantwortlich eine rechtsberatende, rechtsvermittelnde, rechtsgestaltende bzw. rechtsvertretende und rechtsentscheidende Tätigkeit ausgeübt wird.

Über die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt entscheidet die örtlich zuständige Rechtsanwaltskammer. Die Entscheidung über die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfolgt anschließend durch die Deutsche Rentenversicherung Bund, die auch in das Zulassungsverfahren eingebunden ist (vgl. auch [summa summarum 5/2015](#)).

Arbeitgeberkorrekturen notwendig

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach [§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) wirkt vom Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen an, wenn sie innerhalb von drei Monaten beantragt wird, sonst vom Eingang des Antrags an. Die infolge der Befreiung in der Vergangenheit zu Unrecht gezahlten Rentenversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber zu verrechnen und ggf. bereits abgegebene Meldungen sind zu korrigieren, sofern aus den Beiträgen noch keine Leistungen erbracht worden sind.


Rückwirkende Befreiung aus Vertrauensschutzgründen

Syndikusrechtsanwälte, die in der Vergangenheit nicht mehr im Besitz einer gültigen Befreiungsentscheidung waren und für die neben einer Pflichtmitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung daher Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, können für diese Zeiten eine rückwirkende Befreiung nach [§ 231 Abs. 4b SGB VI](#) erlangen, wenn sie nach neuem Berufsrecht zugelassen und von der Rentenversicherungspflicht nach [§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) befreit worden sind.

Die rückwirkende Befreiung musste, unabhängig von der Dauer des Zulassungsverfahrens und der anschließenden Entscheidung über die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach [§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#), bis zum 1. April 2016 beantragt worden sein.

Über die rückwirkende Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach [§ 231 Abs. 4b SGB VI](#) entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund im Anschluss an die Befreiung nach [§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) nach der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt durch die zuständige Rechtsanwaltskammer.

Im Normalfall werden zu Unrecht gezahlte Beiträge zur Sozialversicherung an Arbeitgeber und Arbeitnehmer zurückgezahlt. Die im Zeitraum der rückwirkenden Befreiung zu Unrecht gezahlten Rentenversicherungsbeiträge von Syndikusanwälten werden nach [§ 286f SGB VI](#) von dem für den Syndikusrechtsanwalt zuständigen Rentenversicherungsträger ausnahmsweise unmittelbar an die berufsständische Versorgungseinrichtung erstattet. Eine Auszahlung dieser Beiträge erfolgt also weder an den Syndikusrechtsanwalt selbst noch an



den Arbeitgeber. Darauf wird im Bescheid zur rückwirkenden Befreiung hingewiesen. Hiernach ist eine Stornierung der im betreffenden Befreiungszeitraum an den Rentenversicherungsträger gemeldeten Daten durch den Arbeitgeber nicht zulässig. Die Korrektur des Rentenkontos wird vom Rentenversicherungsträger selbst veranlasst.

Keine Arbeitgeberkorrekturen

Arbeitgeber haben demnach bei einer rückwirkenden Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 231 Abs. 4b SGB VI keine Korrekturen der beitrags- und melderechtlichen Behandlung der von dieser rückwirkenden Befreiung erfassten Beschäftigungszeiten vorzunehmen.

3. Platz für die Deutsche Rentenversicherung

Am diesjährigen eGovernment-Wettbewerb hat die Deutsche Rentenversicherung mit ihrem Verfahren „Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“ und dem Projekt „re:design Prüfdienstverfahren“ teilgenommen und den 3. Platz errungen.

Der eGovernment-Wettbewerb fand in diesem Jahr zum 15. Mal statt. Er ist ein Gradmesser für eGovernment- und Modernisierungsaktivitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Der Wettbewerb fördert Innovation und Kreativität für die Verwaltungsmodernisierung und unterstützt Behörden bei einer nutzerorientierten, effizienten und innovativen Digitalisierung. Die unabhängige Jury besteht aus Experten aus den Bereichen Verwaltungswissenschaften, IT, Gesellschaftsentwicklung und Medien. Mehr zum Wettbewerb finden Sie [hier](#) im Internet.

Die Deutsche Rentenversicherung setzte sich in der Kategorie „Bestes Modernisierungsprojekt 2016“ gegen 60 Mitbewerber durch. Die Preisverleihung fand am 22. Juni 2016 in Berlin im Rahmen des Zukunftskongresses Staat & Verwaltung statt.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung - euBP

Mit der euBP können prüfrelevante Daten der ohnehin bei den Betrieben digital geführten Entgelt- und Finanzbuchhaltung sicher und einfach elektronisch übertragen werden. Arbeitgeber und Steuerberater profitieren dabei insbesondere von einer erheblichen Zeitersparnis bei der Prüfungsvorbereitung und -durchführung. Mehr zur euBP finden Sie [hier](#) im Internet.

re:design Prüfdienstverfahren

Das Re-Design der Prüfdienstverfahren ist ein Modernisierungsprojekt für die innerhalb des Prüfdienstes genutzte IT-Verfahrenslandschaft. Den Schwerpunkt bilden dabei Verbesserungen im Bereich der Ergonomie und Gebrauchstauglichkeit der Anwendungen.

Publikumspreis

Der Publikumspreis, der durch ein Online-Voting ermittelt wurde, wird Anfang September verliehen.

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

[Online-Umfrage](#) zur Ausgabe
4/2016 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/69038ea>

Voraussichtliche Rechengrößen 2017 **2**

Betriebsnummer **3**

Neue gesetzliche Grundlagen

Zweites Pflegestärkungsgesetz **8**

Auswirkungen auf die Versicherungspflicht

Flexirentengesetz **12**

Hinzuverdienst und Rentenversicherungspflicht



Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2017

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: 25.11.2016

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.

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

Rechengrößen ab 1. Januar 2017 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	6.350	5.700
Jahr	76.200	68.400
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	7.850	7.000
Jahr	94.200	84.000
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		4.350
Jahr		52.200
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		57.600
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		52.200
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat		450
Gleitzone		
Faktor F		0,7509
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2.975	2.660
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		241
Freie Unterkunft		223
Beitragsätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Pflegeversicherung		2,55 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,7 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,8 %
Arbeitslosenversicherung		3,0 %
Insolvenzgeldumlage		0,09 %
Künstlersozialabgabe		4,8 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn steigt 2017 von 8,50 Euro auf 8,84 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer

Gesetzliche Normierung von Betriebsnummer, Beschäftigungsbetrieb und betrieblichen Änderungsmitteilungen

Das Gesetzgebungsverfahren für das „Sechste Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ ist abgeschlossen. Die Regelungen zur Betriebsnummer und die Verpflichtung zur Mitteilung betrieblicher Änderungen sind auf die Gesetzesebene gehoben worden. Sie treten zum 1. Januar 2017 in Kraft. Die bewährten Vergabeprinzipien bleiben bestehen.

Die zentralen Ordnungskriterien im Meldeverfahren zur Sozialversicherung sind die Versicherungsnummer für den Beschäftigten und die Betriebsnummer für den Beschäftigungsbetrieb. Die Betriebsnummer wird seit den siebziger Jahren in einer Vielzahl von Verfahren der Arbeitgeber und der SV-Träger genutzt. Mit den nunmehr in das SGB IV eingefügten §§ 18i – 18n werden Betriebsnummer, Beschäftigungsbetrieb und Änderungsmitteilungen gesetzlich normiert.

Betriebsnummern für Beschäftigungsbetriebe

Die Grundsätze zur Vergabe der Betriebsnummer sind in Kapitel 4 des Gemeinsamen Rundschreibens [„Meldeverfahren zur Sozialversicherung“](#) beschrieben. Sie ändern sich nicht. Durch § 18i SGB IV werden die Grundsätze gesetzlich festgeschrieben.

Der Beschäftigungsbetrieb ist eine nach der Gemeindegrenze und der wirtschaftlichen Betätigung abgegrenzte Einheit, in der Beschäftigte für einen Arbeitgeber tätig sind. Für diesen Beschäftigungsbetrieb wird eine Betriebsnummer als eindeutiges Identifikationsmerkmal vergeben. Hat ein Arbeitgeber mehrere Niederlassungen innerhalb einer Gemeinde, in denen die Beschäftigten derselben wirtschaftlichen Betätigung nachgehen, so werden diese zu einem Beschäftigungsbetrieb zusammengefasst.

Diese Zusammenfassung spart sowohl dem Arbeitgeber als auch den SV-Trägern Aufwand bei der Betriebsnummernbeantragung und der nachgehenden Datenpflege.

Beispiel 1

Eine Bäckerei, die ihre Backwaren in Berlin in zwei unterschiedlichen Backstuben herstellt, erhält nur eine Betriebsnummer. Eine der beiden Anschriften wird in der Datei der Beschäftigungsbetriebe als Anschrift des Beschäftigungsbetriebs erfasst.

Für Beschäftigungsbetriebe desselben Arbeitgebers mit unterschiedlicher wirtschaftlicher Betätigung oder in verschiedenen Gemeinden sind jeweils eigene Betriebsnummern zu vergeben. Unterscheidet sich die wirtschaftliche Betätigung der Beschäftigten in den einzelnen Niederlassungen jedoch nicht, dann bleibt es bei einer Betriebsnummer, sofern die Niederlassungen innerhalb der gleichen Gemeinde angesiedelt sind.

Beispiel 2

Die Bäckerei liefert die Backwaren in Berlin an ihre vier Verkaufsstellen. Für diese Verkaufsstellen erhält sie lediglich eine weitere Betriebsnummer.

Expandiert die Bäckerei mit dem Verkauf über die Gemeindegrenze von Berlin hinaus nach Potsdam, so erhält sie für alle dortigen Verkaufsstellen lediglich eine weitere Betriebsnummer.

Betriebsnummernvergabe durch die BA

In der Regel vergibt die BA die Betriebsnummer an Arbeitgeber mit eigenen Beschäftigten. Aber auch Dienstleister von Arbeitgebern, die selbst keine Mitarbeiter beschäftigen (z. B. Steuerberater ohne eigene Mitarbeiter) können eine Betriebsnummer erhalten (§ 18l SGB IV). Voraussetzung ist das Erfordernis, am Meldeverfahren teilnehmen zu müssen.

Antragstellung auf Vergabe einer Betriebsnummer

Der Gesetzgeber hat mit dieser Novelle Wert darauf gelegt, dass künftig die Antragstellung elektronisch erfolgt. Der Zugang zu den Anträgen erfolgt über die Internetseite des Betriebsnummern-Service der BA unter www.arbeitsagentur.de. Dort findet der Arbeitgeber neben einem PDF-Formular auch einen internetgestützten [Online-Antrag](#), der stetig weiterentwickelt wird. Liegen komplexe Sonderkonstellationen vor oder besteht Beratungsbedarf, stehen die übrigen Zugangswege wie z. B. das Telefon zur Verfügung.

Betriebliche Angaben

Um eine Betriebsnummer zu erhalten, muss der Antragsteller bestimmte betriebliche Angaben machen (§ 18i SGB IV).

Betriebsbezeichnung

Im Antrag ist die vollständige Betriebsbezeichnung des Beschäftigungsbetriebs anzugeben. Diese besteht mindestens aus dem Namen und einer Rechtsform.

Beispiel 3

Die Betriebsbezeichnung der Berliner Bäckerei lautet „BACKFEIN GmbH“.

Anschrift(en)

Möchte der Arbeitgeber Post der Sozialversicherung an die Adresse seines Beschäftigungsbetriebs zugestellt bekommen, so genügt die Angabe dieser Adresse.

Soll dem Arbeitgeber die Post jedoch an eine andere Anschrift zugestellt werden, so kann er zusätzlich eine Korrespondenzadresse angeben.

Beispiel 4

Die Berliner Bäckerei verwaltet ihre Beschäftigungsbetriebe dort, wo sie eine der beiden Backstuben betreibt. Diese befindet sich in Berlin in der Friedrichstraße. SV-Träger schicken ihre Post deshalb in die Friedrichstraße.

Beispiel 5

Die Bäckerei möchte, dass die Post an die Privatanschrift des Inhabers zugestellt wird. Gegenüber der BA wird deshalb als zusätzliche Anschrift für die Korrespondenz die Wohnanschrift des Inhabers außerhalb von Berlin in Eberswalde angegeben.

Kontaktdaten

Für Fragen zum Beschäftigungsbetrieb und zum Meldeverfahren benötigen die SV-Träger konkrete Kontaktdaten. Das können Telefonnummer, Fax oder E-Mailadresse des Arbeitgebers sein. Beauftragt der Arbeitgeber einen Dienstleister – z. B. einen Steuerberater –, so sind zusätzlich auch dessen Kontaktdaten anzugeben.

Beispiel 6

Für die „BACKFEIN GmbH“ werden bei der Beantragung der Betriebsnummer die Telefonnummer mit Vorwahl und eine Fax-Nummer angegeben. Da der Inhaber den Beschäftigungsbetrieb selbst verwaltet, wird für Rückfragen der SV-Träger keine weitere Telefonnummer angegeben.

Branche / Wirtschaftszweig

Zu den betrieblichen Angaben gehören auch Informationen zur wirtschaftlichen Betätigung. Daraus ergibt sich die Verschlüsselung gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes [WZ2008](#).

Beispiel 7

Bei der Beantragung der Betriebsnummer für die beiden Backstuben gibt die Bäckerei die Herstellung von Backwaren an. Nach der WZ2008 ergibt sich hierfür der Branchenschlüssel 10710 = Herstellung von Backwaren. Aus der Information für die Verkaufsstellen wird der Schlüssel 47240 = Einzelhandel mit Back- und Süßwaren bestimmt.

Ausschlaggebend ist die Betätigung des überwiegenden Teils der Beschäftigten.

Beispiel 8

Ein Bäcker in Dresden hat lediglich einen Beschäftigungsbetrieb. Dort backt er die Waren und verkauft sie auch. In der Backstube sind ein Bäcker und ein Auszubildender tätig. Den Verkauf erledigt eine einzige Verkäuferin.

Für den Beschäftigungsbetrieb wird eine Betriebsnummer zugeteilt. Als Branchenschlüssel wird 10710 = Herstellung von Backwaren bestimmt, weil der überwiegende Teil der Beschäftigten in der Backstube tätig ist.

Mitteilung betrieblicher Änderungen

Änderungen sind der BA unverzüglich mitzuteilen. Dies kann sowohl einzelne betriebliche Angaben oder die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit eines oder mehrerer Beschäftigungsbetriebe betreffen. Der Arbeitgeber benutzt dazu systemgeprüfte Programme oder maschinell erstellte Ausfüllhilfen. So ist eine gesicherte und verschlüsselte Datenüber-

tragung sichergestellt (§ 18i Abs. 4 SGB IV; welcher im Übrigen § 5 Abs. 5 DEÜV ersetzt).

Dies ist jedoch nicht neu, sondern ein bewährtes Verfahren, das für Arbeitgeber bereits als sog. Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) in den Basismodulen der Entgeltabrechnungssoftware implementiert ist.

Neu hingegen ist, dass ein Meldeverstöß vorsätzlicher oder leichtfertiger Natur eine Ordnungswidrigkeit darstellt (§ 18i Abs. 4 SGB IV i. V. mit § 111 Abs. 1 Satz 1 Nummer 1a SGB IV).

Datenübermittlung an andere SV-Träger

Die BA übermittelt täglich die jeweils aktuellen Betriebsinformationen an andere SV-Träger wie beispielsweise an alle Krankenkassen und die Träger der Rentenversicherung (§ 18m SGB IV). Dabei handelt es sich sowohl um neu angelegte Betriebsnummern-Datensätze wie auch um Änderungen betrieblicher Daten. Das bedeutet, Arbeitgeber brauchen Änderungen lediglich einer Stelle, nämlich der BA mitzuteilen.

Antragstellung bei der DRV Knappschaft-Bahn-See

Für knappschaftliche Beschäftigungsbetriebe, Beschäftigungsbetriebe der Seefahrt sowie für Privathaushalte, in denen das Haushaltsscheckverfahren Anwendung findet, vergibt weiterhin die DRV Knappschaft-Bahn-See die Betriebsnummern (§ 18k SGB IV). Sie werden mit den zugehörigen betrieblichen Daten in der Datei der Beschäftigungsbetriebe bei der BA gespeichert.

Zweites Pflegestärkungsgesetz: Mehr Leistungen der Pflegeversicherung

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz treten ab 1. Januar 2017 Verbesserungen in den Leistungen der Pflegeversicherung für Pflegebedürftige und Pflegepersonen in Kraft.

Erweiterte Definition von Pflegebedürftigkeit

Mit der Einführung eines erweiterten Pflegebedürftigkeitsbegriffs erfolgt künftig eine umfangreichere Erfassung aller relevanten Aspekte der Pflegebedürftigkeit, unabhängig davon, ob diese auf körperlichen, psychischen oder kognitiven (die Denkleistung betreffenden) Beeinträchtigungen beruhen.

Konkret werden gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten in den Bereichen

- Mobilität
- kognitive und kommunikative Fähigkeiten
- Verhaltensweisen und psychische Problemlagen
- Selbstversorgung
- Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen
- Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte

erfasst.

Dabei sind im Bereich der kognitiven und kommunikativen Fähigkeiten auch Beeinträchtigungen z. B. beim Treffen von Entscheidungen im Alltagsleben, Verstehen von Sachverhalten und Informationen, Erkennen von Risiken und Gefahren, Verstehen von Aufforderungen oder Beteiligen an einem Gespräch zu berücksichtigen. Im Bereich der Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte sind auch Beeinträchtigungen z. B. bei der Gestaltung des Tagesablaufs, beim Sichbeschäftigen, beim Vornehmen von Planungen, bei der Interaktion mit Personen im direkten Kontakt oder der Kontaktpflege zu Personen außerhalb des direkten Umfelds zu berücksichtigen.

Die bisherigen drei Pflegestufen werden dabei durch fünf Pflegegrade ersetzt:

Pflegegrad 1	geringe Beeinträchtigungen
Pflegegrad 2	erhebliche Beeinträchtigungen
Pflegegrad 3	schwere Beeinträchtigungen
Pflegegrad 4	schwerste Beeinträchtigungen
Pflegegrad 5	Pflegegrad 4 mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung


Zum 1. Januar 2017 werden alle Pflegebedürftigen ohne erneute Begutachtung in die neuen Pflegegradeinstufungen übergeleitet.

Alle, die bereits Pflegeleistungen erhalten, erhalten diese mindestens in dem Umfang weiter. Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen werden automatisch von ihrer Pflegestufe in den nächsthöheren Pflegegrad übergeleitet. Menschen, bei denen zudem eine dauerhafte erhebliche Einschränkung der Alltagskompetenz (e. A.) festgestellt wurde, werden in den übernächsten Pflegegrad überführt.

Pflegestufe 1/„Pflegestufe 0“ mit e. A.	Pflegegrad 2
Pflegestufe 1 mit e. A. Pflegestufe 2	Pflegegrad 3
Pflegestufe 2 mit e. A. Pflegestufe 3	Pflegegrad 4
Pflegestufe 3 mit e. A. Pflegestufe 3 mit außergewöhnlich hohem Pflegeaufwand	Pflegegrad 5

Renten- und Arbeitslosenversicherung der Pflegepersonen Neue Voraussetzungen der Versicherungspflicht

Mit dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff ändern sich auch die Regelungen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung von nicht erwerbsmäßig tätigen Pflegepersonen. Hier tritt künftig Versicherungspflicht ein, wenn eine Pflegeperson

- 
- einen oder mehrere Pflegebedürftige
 - mit mindestens Pflegegrad 2,
 - wenigstens zehn Stunden wöchentlich,
 - verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche,
 - in ihrer häuslichen Umgebung pflegt und
 - daneben regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig ist.

In der Arbeitslosenversicherung tritt diese Versicherungspflicht künftig kraft Gesetzes ein. Voraussetzung ist zusätzlich, dass die Pflegeperson unmittelbar vor Beginn der Pfllegetätigkeit versicherungspflichtig nach dem SGB III ist oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III (z. B. Arbeitslosengeld) hat und während der Pflege keine Arbeitslosenversicherungspflicht nach anderen Vorschriften oder ein Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung nach dem SGB III besteht.

Beitragszahlung

Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung einer Pflegeperson werden von der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen gezahlt.

Der Beitragszahlung wird als Bemessungsgrundlage ein bestimmter Teil der monatlichen Bezugsgröße bzw. Bezugsgröße (Ost) zu Grunde gelegt. Im Ergebnis werden die Pflegepersonen demnach in etwa so gestellt, als hätten sie einen bestimmten Teil des beitragspflichtigen Durchschnittsverdienstes durch die Pfllegetätigkeit erzielt.

Die Höhe richtet sich in der Rentenversicherung nach dem Pflegegrad und der Art der bezogenen Pflegeleistung des Pflegebedürftigen, also ob der Pflegebedürftige ausschließlich Pflegegeld, eine Sachleistung (z. B. Einsatz eines Pflegedienstes) oder eine Kombination aus beiden Leistungen aus der Pflegeversicherung bezieht.

Die Rentenanwartschaften basieren hiernach im Ergebnis in etwa auf folgenden fiktiven monatlichen Verdiensten:

Monatliche Beitragsbemessungsgrundlage in den alten/neuen Bundesländern in EUR bei Pflege eines Pflegebedürftigen

mit Pflegegrad	Pflegegeld	und Bezug von Kombinationsleistung	Sachleistung
2	805/720	685/610	560/500
3	1.280/1.145	1.090/970	895/800
4	2.085/1.860	1.770/1.580	1.460/1.305
5	2.975/2.660	2.530/2.260	2.085/1.860

Aus einem Jahr Pflegeetätigkeit würde sich im Jahr 2017 dann in etwa folgender monatlicher Rentenanspruch ergeben:

Rentenanspruch in den alten/neuen Bundesländern in EUR bei Pflege eines Pflegebedürftigen

mit Pflegegrad	Pflegegeld	und Bezug von Kombinationsleistung	Sachleistung
2	8/7	7/6	6/5
3	13/12	11/10	9/8
4	21/19	17/16	14/13
5	29/28	25/23	21/19

Pflegen mehrere Pflegepersonen einen Pflegebedürftigen, richtet sich der Rentenanspruch nach dem Umfang der jeweiligen Pflegeetätigkeit je Pflegeperson im Verhältnis zum Umfang der von den Pflegepersonen insgesamt zu leistenden Pflegeetätigkeit.

In der Arbeitslosenversicherung werden der Beitragszahlung für die Pflegeetätigkeit einheitlich die Hälfte der Bezugsgröße bzw. der Bezugsgröße (Ost) zu Grunde gelegt. Die Absicherung in der Arbeitslosenversicherung basiert demzufolge in etwa in den alten Bundesländern auf 50 % des Durchschnittsverdienst und in den neuen Bundesländern auf 45 % des Durchschnittsverdienstes. Pflegen mehrere Pflegepersonen einen Pflegebedürftigen gilt dies für jede Pflegeperson.

Flexirentengesetz: Neben der Rente flexibler arbeiten und die Rente weiter erhöhen

Mit neuen Regelungen zum Hinzuverdienst und zur Rentenversicherungspflicht von Altersrentnern soll ein [flexibleres Arbeiten](#) neben einem Rentenbezug ermöglicht und somit der Übergang in den Ruhestand attraktiver gestaltet werden können.

Neue Hinzuverdienstregelung

Altersrenten

Ab dem 1. Juli 2017 wird der Hinzuverdienst neben einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze stufenlos auf die Rente angerechnet. Zudem werden die bisherigen monatlichen Hinzuverdienstgrenzen durch eine jährliche Hinzuverdienstgrenze abgelöst.

Künftig können hiernach vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze bis zu 6.300 Euro im Kalenderjahr neben der Altersrente hinzuverdient werden, ohne dass die Rente gekürzt wird. Dabei ist unerheblich, wann im Kalenderjahr der Hinzuverdienst erzielt wird und wie lange die Beschäftigung ausgeübt wurde.

Ein über 6.300 Euro hinausgehender Jahresverdienst wird in Höhe von 40 % zu einem Zwölftel auf die monatliche Rente angerechnet.

Übersteigt danach der Hinzuverdienst zusammen mit der bereits gekürzten Altersrente – vereinfacht ausgedrückt – das höchste beitragspflichtige (auf das aktuelle Verdienstniveau gehobene) monatliche Durchschnittseinkommen der letzten 15 Kalenderjahre des Altersrentners (sog. Hinzuverdienstdeckel), wird der übersteigende Betrag zu 100 % auf die Altersrente angerechnet.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer beantragt eine vorgezogene Altersrente. Er hat einen Rentenanspruch in Höhe von 1.250 Euro im Monat. Sein voraussichtlicher Jahresverdienst beträgt 36.000 Euro. Als höchstes beitragspflichtiges monatliches Durchschnittseinkommen der letzten 15 Kalenderjahre werden 3.100 Euro zugrunde gelegt.

Beispiel

Anrechnung des 6.300 EUR übersteigenden Jahresverdienstes:

$$36.000 \text{ EUR} - 6.300 \text{ EUR} = 29.700 \text{ EUR}$$

$$29.700 \text{ EUR} / 12 \times 40 \% = 990 \text{ EUR}$$

$$1.250 \text{ EUR} - 990 \text{ EUR} = 260 \text{ EUR}$$

Anrechnung des den Hinzuverdienstdeckel übersteigenden Verdienstes

$$260 \text{ EUR} + 36.000 \text{ EUR} / 12 = 3.260 \text{ EUR}$$

$$3.260 \text{ EUR} - 3.100 \text{ EUR} = 160 \text{ EUR}$$

$$260 \text{ EUR} - 160 \text{ EUR} = 100 \text{ EUR}$$

Aufgrund des voraussichtlichen Hinzuverdienstes in Höhe von 36.000 Euro im Jahr beträgt die monatliche Altersteilrente 100 Euro.

Die neue Hinzuverdienstgrenze gilt einheitlich in den alten und neuen Bundesländern.

Hinzuverdienstprüfung


Die Hinzuverdienstprüfung erfolgt zu Beginn einer Rente und anschließend jeweils zum 1. Juli des Folgejahres. Dabei wird zunächst auf eine Prognose des Hinzuverdienstes abgestellt.

Zum 1. Juli des Folgejahres wird zudem die Prognose für das vorherige Kalenderjahr überprüft. Weicht der tatsächliche Hinzuverdienst ab, wird die Rente für das vorherige Kalenderjahr neu berechnet. Überzahlungen werden zurückgefordert und Nachzahlungen ausgezahlt. Aufgrund der centgenauen Anrechnung des 6.300 Euro übersteigenden Jahreshinzuverdienstes ist damit zu rechnen, dass es regelmäßig zu rückwirkenden Neuberechnungen der Altersrente kommt, da die Verdienstprognosen nur selten centgenau mit dem tatsächlichen Jahresverdienst übereinstimmen dürften. Bei Änderung des prognostizierten Hinzuverdienstes um mindestens 10 % kann aber auf Antrag auch vor dem 1. Juli des Folgejahres eine neue Prognose der Rentenberechnung zu Grunde gelegt werden, um größere Rentenüberzahlungen oder -nachzahlungen zu vermeiden.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist ein unbegrenzter Hinzuverdienst nach wie vor neben einer Altersvollrente möglich.

Erwerbsminderungsrenten

Auch für Renten wegen Erwerbsminderung gelten künftig in den alten und neuen Bundesländern einheitliche Hinzuverdienst-



grenzen und die gleiche stufenlose Anrechnung des Hinzuverdienstes wie bei den vorgezogenen Altersrenten.

Für die Rente wegen voller Erwerbsminderung ist wie bei den Altersrenten der Hinzuverdienst über 6.300 Euro im Kalenderjahr auf die Rente anzurechnen. Bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung gilt dies für den Hinzuverdienst, der – vereinfacht formuliert – 81 % des höchsten beitragspflichtigen (auf das aktuelle Verdienstniveau gehobenen) Jahreseinkommens der letzten 15 Kalenderjahre des Rentners (mindestens 81 % des halben Jahreseinkommens eines Durchschnittsverdieners) übersteigt.

Allerdings darf der Hinzuverdienst nur im Rahmen des für die Erwerbsminderungsrente geltenden Restleistungsvermögens von unter drei Stunden bei Renten wegen voller Erwerbsminderung und unter sechs Stunden bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung erzielt werden, um den Rentenanspruch nicht zu gefährden.

Rentenversicherungspflicht von Altersrentnern Vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Ab dem 1. Januar 2017 besteht vor Erreichen der Regelaltersgrenze für alle beschäftigten Altersrentner Rentenversicherungspflicht. Dabei ist unerheblich, ob die Altersrente als Vollrente oder Teilrente gezahlt wird. Geringfügig entlohnt beschäftigte Altersrentner können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Im Ergebnis finden die allgemeinen Vorschriften der Rentenversicherungspflicht Anwendung, also z. B. auch für Altersrentner, die bestimmte selbständige Tätigkeiten ausüben.

Übergangsregelung für Bestandsfälle

Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Der Bestandsschutz endet, wenn die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit nach dem am 31. Dezember 2016 geltenden Recht nicht mehr erfüllt werden, d. h., nur noch eine Altersteilrente bezogen wird oder die bisherige monatliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 Euro (2 x im Jahr 900 Euro) im

Monat überschritten wird. Dies gilt auch für selbständig tätige Altersrentner.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer übt über den 31. Dezember 2016 hinaus neben dem Bezug einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 400 Euro aus. Ab 1. März 2017 erhöht sich das Arbeitsentgelt auf 500 Euro im Monat.

Zunächst bleibt die vor dem 1. Januar 2017 bestehende Rentenversicherungsfreiheit aufgrund des Altersvollrentenbezugs nach der Übergangsregelung auch über den 31. Dezember 2016 hinaus bestehen. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung wird daher ab 1. Januar 2017 nicht rentenversicherungspflichtig.

Ab 1. März 2017 liegen die Voraussetzungen der Rentenversicherungsfreiheit für Altersvollrentenbezieher nach dem früheren Recht nicht mehr vor, da die frühere monatliche Hinzuverdienstgrenze für einen Altersvollrentenbezug in Höhe von 450 Euro überschritten wird. In der Beschäftigung tritt Rentenversicherungspflicht ein, da die Übergangsregelung keine Anwendung mehr findet. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsentgelt zu einem späteren Zeitpunkt wieder auf weniger als 450 Euro im Monat reduziert wird.

Der Arbeitnehmer kann jedoch gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Der Verzicht ist nur für die Zukunft möglich und für die Dauer der Beschäftigung bindend. Die Verzichtserklärung ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Selbständig tätige Altersrentner können den Verzicht gegenüber dem Rentenversicherungsträger erklären.

Verzichten geringfügig entlohnt beschäftigte Altersvollrentner auf die fortbestehende Rentenversicherungsfreiheit, ist eine spätere Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in der geringfügig entlohnten Beschäftigung jedoch ausgeschlossen.

Zusätzliche Rentenanwartschaften

Aus den Pflichtbeiträgen für rentenversicherungspflichtig beschäftigte Altersrentner und den Pauschalbeiträgen für von der Rentenversicherungspflicht befreite geringfügig entlohnt beschäftigte sowie selbständige Altersrentner erwachsen zusätzliche Rentenanwartschaften. Diese Rentenanwartschaften erhöhen die Altersrente ab dem Folgemonat des Erreichens der Regelaltersgrenze.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Die Rentenversicherungsfreiheit der Altersvollrentner besteht nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterhin. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, zahlen Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentner jedoch weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung, der der Höhe nach dem Arbeitgeberbeitrag entspricht, der zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig wäre.

Diese Beiträge wirken sich bisher nicht auf die Höhe der Altersrente aus. Künftig können beschäftigte Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und somit weiterhin rentenversicherungspflichtig werden. Dadurch wirkt sich neben dem eigenen Beitragsanteil auch der Arbeitgeberanteil rentensteigernd aus. Die in einem Kalenderjahr aus diesen Pflichtbeiträgen erworbenen zusätzlichen Rentenanwartschaften erhöhen zum 1. Juli des Folgejahres die Altersrente.

Beispiel

Aus den Beiträgen für eine Beschäftigung mit einem halben Durchschnittsentgelt von rd. 18.550 Euro im Jahr (rd. 1.545 Euro im Monat) in den alten Bundesländern würde sich die monatliche Altersrente um rd. 15 Euro erhöhen, wobei sich dieser Wert durch künftige Rentenanpassungen bis zum Zeitpunkt der Berücksichtigung bei der Altersrente noch erhöhen kann.

Der Rentensteigerung um rd. 15 Euro monatlich stehen demnach rd. 1.735 Euro (9,35 % von 18.550 Euro) an eigener Beitragsleistung des beschäftigten Altersrentners gegenüber.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären. Er kann nur für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Die Verzichtserklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Wird in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Versicherungsfreiheit verzichtet, ist eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnt Beschäftigte ausgeschlossen.

Meldungen

Bisher war für die Meldung beschäftigter Altersvollrentner und Altersversorgungsbezieher der Personengruppenschlüssel 119 zu verwenden. Künftig werden mit diesem Schlüssel nur noch rentenversicherungsfreie Altersvollrentner und Altersversorgungsbezieher gemeldet. Rentenversicherungspflichtige Altersvollrentner sind mit dem Personengruppenschlüssel 120 zu melden. Diese Änderungen im Meldeverfahren werden voraussichtlich ab 1. Juli 2017 wirksam werden. Bis dahin sind rentenversicherungspflichtige Altersvollrentner – wie Altersteilrentner – mit dem Personengruppenschlüssel 101 zu melden. Die Meldung geringfügig beschäftigter Altersrentner bleibt unverändert.

Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung

Arbeitnehmer sind in der Arbeitslosenversicherung nach Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei. Bisher haben Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer weiterhin ihren Anteil an den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Im Rahmen der Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand entfällt diese Beitragspflicht der Arbeitgeber in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2021.