

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](#)

zur Ausgabe 1/2017 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/d191daa>

Beitragsfähigkeit **2**

Vereinfachung kommt

Arbeitnehmerüberlassung **3**

Neue gesetzliche Grundlagen

Studenten und Praktikanten **8**

Rundschreiben vom 23. November 2016

Mindestlöhne **16**

Ab 1. Januar 2017 gültige Werte



Beitragsfähigkeit: Vereinfachung für alle Arbeitgeber

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: 27.1.2017

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Mit dem Zweiten Bürokratieentlastungsgesetz wird durch eine Änderung der Regelungen zur Beitragsfähigkeit die Beitragszahlung für alle Arbeitgeber vereinfacht.

Der Entwurf eines Zweiten Bürokratieentlastungsgesetzes sieht eine Vereinfachung der Beitragszahlung für alle Arbeitgeber vor. Hiernach sollen alle Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Fälligkeitstag in Höhe des Vormonatssolls zahlen können, wenn das tatsächliche Beitragssoll noch nicht bekannt ist (vgl. [summa summarum 3/2016](#)).

Das Gesetz konnte zwar nicht mehr im letzten Jahr verabschiedet werden, beabsichtigt ist aber, die Änderung der Regelung zur Beitragsfähigkeit ([§ 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#)) rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft treten zu lassen. Die Sozialversicherungsträger haben daher ihr [gemeinsames Rundschreiben zur Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags](#) überarbeitet und bereits mit Datum vom 23. November 2016 bekannt gegeben. Da die gesetzliche Änderung rückwirkend in Kraft treten soll, kann nach dem neuen Rundschreiben bereits für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2017 verfahren werden.

Sofern kein Vormonatssoll vorhanden ist (z. B. bei Neugründung von Betrieben, Ausgliederung von Betriebsteilen unter Fortführung als selbständiger Betrieb oder erstmalige Zuständigkeit einer Einzugsstelle), kann hiernach die Vereinfachungsregelung nicht angewendet werden. In diesem Fall ist für den laufenden Kalendermonat die voraussichtliche Beitragsschuld zu ermitteln.

Anders als in [summa summarum 3/2016](#) ausgeführt, kann dagegen in den Fällen, in denen das Vormonatssoll „0“ betrug (z. B. bei Beitragsfreiheit wegen Krankengeldbezugs des einzigen Arbeitnehmers im Betrieb), dieser Vormonatssoll bei Anwendung der Vereinfachungsregelung im laufenden Monat übernommen werden.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung und neue gesetzliche Regelungen zur Verhinderung der rechtsmissbräuchlichen Gestaltung des Fremdpersonaleinsatzes

Die Bundesregierung hat es sich bereits im Koalitionsvertrag zum Ziel gesetzt, die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin zu orientieren und den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern. Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, welches zum 1. April 2017 in Kraft treten wird, sind diese Vorhaben nun umgesetzt worden.

Ziel des Gesetzes ist es

- die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitsbedarfs zu schärfen,
- Missbrauch von Leiharbeit zu verhindern,
- die Stellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu stärken und
- die Arbeit der Betriebsräte im Entleihbetrieb zu erleichtern.

Hierzu sieht das Gesetz im Wesentlichen Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und im BGB vor.

Änderungen im AÜG

1. Beschränkung auf die „offene“ Arbeitnehmerüberlassung

Der künftige § 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG regelt, dass die Verträge zwischen Verleihern und Arbeitnehmern unwirksam sind, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht ausdrücklich als solche bezeichnet wird. Damit soll die missbräuchliche Verwendung von Überlassungsgenehmigungen dergestalt verhindert werden, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in den Fremdbetrieb schicken und die Überlassungsgenehmigung „auf Vorrat“ vorhalten, um sie dann gegenüber den Prüfbehörden zu präsentieren, sollte sich das Rechtsverhältnis als Arbeitnehmerüberlassung entpuppen. Durch dieses Vorgehen wurden in der Vergangenheit Tatbestände eigentlich illegaler Arbeitnehmerüberlassung legalisiert. Wird die Arbeitnehmerüberlassung dennoch „verdeckt“ betrieben, stellt die verdeckte Überlassung künftig eine Ordnungswidrigkeit dar.

Zudem wird nach dem neu gefassten § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher fingiert.

Aus verfassungsrechtlichen Gründen sieht das Gesetz aber bezüglich dieser Rechtsfolge eine Ausnahme vor. Erklärt der Arbeitnehmer, dass er diese Fiktion nicht wünscht und an dem Arbeitsverhältnis zum Verleiher festhalten will, so wird diesem Willen Rechnung getragen und die Fiktion greift nicht. An diese Festhaltungserklärung sind jedoch nach § 9 Abs. 2 AÜG strenge formelle Voraussetzungen geknüpft.

So ist die Festhaltungserklärung innerhalb eines Monats nach Beginn der Überlassung entweder gegenüber dem Entleiher oder dem Verleiher abzugeben. Eine vor Beginn der Überlassung vorgelegte Erklärung ist unwirksam. Ein Anlegen von Festhaltungserklärungen „auf Vorrat“ wird damit verhindert. Zudem muss der Leiharbeiter die Erklärung vor ihrer Abgabe persönlich bei einer Agentur für Arbeit vorlegen. Diese stellt die Identität des Leiharbeiters fest und vermerkt sie zusammen mit dem Vortagedatum auf der Erklärung. Der Leiharbeiter muss die Erklärung dann innerhalb von drei Tagen dem Verleiher oder Entleiher übermitteln; erst jetzt ist die Festhaltungserklärung wirksam. Dadurch wird ausgeschlossen, dass der Leiharbeiter eine Widerspruchserklärung unterschreibt, in die nachträglich, etwa durch den Verleiher oder Entleiher, ein Datum eingetragen wird, das nicht dem tatsächlichen Tag der Erklärung entspricht.

Die Erklärung ermöglicht jedoch nicht die Fortführung einer eigentlich illegalen Arbeitnehmerüberlassung in dem bestehenden Dreiecksverhältnis zwischen Entleiher, Verleiher und Leiharbeiter und damit das Festhalten an einer rechtswidrigen Einsatzpraxis. Dementsprechend stellt der neue § 9 Abs. 3 Satz 2 und 3 AÜG klar, dass es bei der Fortführung der rechtswidrigen Überlassung – trotz eines erklärten Widerspruchs – zur erneuten Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags zwischen Verleiher und Leiharbeiter kommt. Schließlich besteht die Möglichkeit des Festhaltens am originären Arbeitsverhältnis nicht nur in den Fällen der Unwirksamkeit aufgrund verdeckter Überlassung, sondern auch, wenn die Überlassungsgenehmigung nicht vorliegt oder die zulässige Überlassungshöchstdauer überschritten wurde.

2. Verbot des Kettenverleihs

§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG setzt nunmehr voraus, dass eine Überlassung nur noch dann zulässig ist, wenn zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht. Damit wird der sogenannte Kettenverleih unterbunden, bei dem der verleihende Arbeitgeber den Leiharbeitnehmer über weitere Überlassungsunternehmen zum endgültigen Entleiher „durchgereicht“ hat. Eine solche Praxis ist in Zukunft mit Blick auf den neu gefassten § 16 Abs. 1 Nr. 1b AÜG bußgeldbewehrt und lässt nach § 10a AÜG auch ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher entstehen, soweit

- keine Überlassungserlaubnis beim Zwischenverleiher vorliegt,
- die Höchstüberlassungserlaubnis überschritten wird oder
- die Arbeitnehmerüberlassung verdeckt erfolgt und auch keine wirksame Festhaltungserklärung des Arbeitnehmers vorliegt.

3. Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten

Die vielleicht wesentlichste Neuerung bringt § 1 Abs. 1b AÜG mit sich. Demnach wird die Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate begrenzt; dabei werden nur Überlassungszeiten ab 1. April 2017 angerechnet. Damit soll die Arbeitnehmerüberlassung auf ihre Kernfunktion als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitskräftebedarfs zurückgeführt werden. Zu beachten ist jedoch, dass die Überlassungshöchstdauer arbeitnehmerbezogen zu betrachten ist. Nach Zeitablauf kann der Arbeitsplatz wieder mit einem anderen Leiharbeitnehmer besetzt werden. Derselbe Leiharbeitnehmer kann erst nach einer Wartezeit von drei Monaten wieder auf diesem Arbeitsplatz eingesetzt werden. Außerdem erlaubt es das Gesetz, von der Überlassungshöchstdauer durch Tarifvertrag der Einsatzbranche oder durch eine aufgrund eines Tarifvertrags geschlossene Betriebs- oder Dienstvereinbarung abzuweichen. Nicht tarifgebundene Unternehmen können die tariflichen Regelungen in die Betriebs- oder Dienstvereinbarung inhaltsgleich übernehmen und dann bis zu einer Höchstgrenze von 24 Monaten die Überlassungshöchstdauer verlängern. Einzelvertragliche Inbezugnahme Klauseln reichen für eine rechtmäßige Überlassung von mehr als 18 Monaten indes nicht aus.

4. Equal Pay nach neun Monaten

Leiharbeitnehmer müssen nunmehr nach § 8 Abs. 4 AÜG spätestens nach neun Monaten das gleiche Arbeitsentgelt erhalten wie Stammarbeitnehmer. Längere Abweichungen bleiben jedoch möglich, wenn sichergestellt ist, dass Branchentarifzuschläge die Beschäftigten in der Leiharbeit stufenweise an einen mit der Stammbesellschaft vergleichbaren Tariflohn heranführen. Diese Heranführung muss spätestens nach sechs Wochen der Beschäftigung beginnen und nach spätestens 15 Monaten abgeschlossen sein.

5. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten

Mit dem neuen § 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG wird klargestellt, dass Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungrechtlichen und den für die Unternehmensmitbestimmung geltenden Schwellenwerten auch beim Entleiher zu berücksichtigen sind. Das gilt für die Unternehmensmitbestimmung jedoch nur, soweit die Gesamtdauer der Überlassung der einzelnen Leiharbeitnehmer sechs Monate übersteigt.


6. Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als „Streikbrecher“

Schließlich regelt § 11 Abs. 5 AÜG künftig, dass die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in Zeiten des Arbeitskampfs, also deren Einsatz als Streikbrecher, unzulässig ist.

Änderungen im BGB - Definition des Arbeitsvertrags in § 611a BGB

Bislang fand sich im BGB keine Kodifizierung des Arbeitsvertrags. Der Arbeitsvertrag wurde gemeinhin als Unterfall des Dienstvertrags nach [§ 611 BGB](#) betrachtet, wobei die Abgrenzung eines „freien Mitarbeiters“ vom Arbeitnehmer immer wieder zu Streitigkeiten führte.

Im Koalitionsvertrag wurde vereinbart, die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niederzulegen, um rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern und die Prüftätigkeit von Behörden zu erleichtern.



Dieses Vorhaben wird mit der Einführung des § 611a BGB umgesetzt. Es handelt es sich hierbei um eine Auflistung der wesentlichen höchstrichterlich bestätigten Kriterien zum Begriff des Arbeitnehmers. Weiterhin ist in diesem Kontext eine wertende Gesamtbetrachtung aller Kriterien vorzunehmen. Inhaltlich bringt die Norm daher wenig Neues.

Die Beschäftigung von Studenten und Praktikanten

Die versicherungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Studenten und Praktikanten und ähnlicher Personen ist nicht immer einfach. Ein gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu diesem Thema unterstützt Arbeitgeber und Abrechnungsstellen bei der Erfüllung ihrer diesbezüglichen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch. Dieses Rundschreiben wurde nunmehr überarbeitet und neu veröffentlicht.


In dem aktuellen Rundschreiben vom 23. November 2016 über die [„Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten“](#) wurden sowohl die Rechtsänderungen der vergangenen Jahre als auch die zu diesem Personenkreis zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung berücksichtigt. Auch die Rechtsauslegung durch die Sozialversicherungsträger zu einigen Einzelfragen wurde im Zusammenhang mit der Überarbeitung angepasst.

Kompakte Darstellung der Besonderheiten der verschiedenen Personengruppen

Die zutreffende Beurteilung beschäftigter Studenten, Praktikanten und ähnlicher Personen ist deswegen schwierig, weil neben den allgemeinen Regelungen zur Sozialversicherungspflicht bzw. Sozialversicherungsfreiheit, wozu insbesondere auch die Vorschriften zu geringfügigen Beschäftigungen gehören, Sonderregelungen zu beachten sind, die wiederum für die einzelnen Sozialversicherungszweige teilweise unterschiedlich ausgestaltet sind.

Das ca. 50-seitige Rundschreiben stellt die Besonderheiten der Personengruppen

- beschäftigte Studenten
- Teilnehmer an dualen Studiengängen
- Praktikanten
- den beschäftigten Studenten und Praktikanten ähnliche Personen (u. a. Schüler allgemein bildender Schulen)



in den drei Bereichen „Versicherungsrecht“, „Beiträge und Umlagen“ und „Meldungen“ in kompakter Weise dar. Das Rundschreiben beinhaltet darüber hinaus eine detaillierte Übersicht zur versicherungs- und beitragsrechtlichen Behandlung von Praktikanten in Bezug auf das jeweilige Praktikumsverhältnis (Zwischenpraktikum; Vor-/Nachpraktikum).

Werkstudentenprivileg

Eine wesentliche Besonderheit stellt das sogenannte Werkstudentenprivileg dar. Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, werden als „Werkstudenten“ bezeichnet. Das „Privileg“ dieses Personenkreises ist das Bestehen von Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) in der während des Studiums ausgeübten Beschäftigung. In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht dagegen das Werkstudentenprivileg nicht.

(Werk-)Student oder Arbeitnehmer?

Für die Inanspruchnahme des Werkstudentenprivilegs ist es nicht ausreichend, dass die betreffende Person formal als Student an einer Hochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben ist. Nach der Rechtsprechung des BSG ist es vielmehr erforderlich, dass das Studium Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend in Anspruch nimmt. Die für Studenten geltenden besonderen versicherungsrechtlichen Regelungen für eine zeitgleich während eines Studiums ausgeübte Beschäftigung können nur dann angewendet werden, wenn diese Beschäftigung „neben dem Studium“ ausgeübt wird (um sich durch die Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zum Bestreiten des Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen). Die Studierenden dürfen nach ihrem Erscheinungsbild keine Arbeitnehmer sein. Das Studium muss die Hauptsache, die Beschäftigung die Nebensache sein.

Abgrenzungskriterien:

Die zur Abgrenzung der „Studenteneigenschaft“ von der „Arbeitnehmereigenschaft“ in zahlreichen BSG-Urteilen getroffenen

Ausführungen und deren Kategorisierung in die Abgrenzungskriterien

- 20-Wochenstunden-Grenze
- Beschäftigung innerhalb/außerhalb der Semesterferien
- befristete/unbefristete Beschäftigung
- mehrere Beschäftigungen im Laufe eines Jahres (26-Wochen-[182-Kalendertage-]Grenze)

bilden einen Schwerpunkt der Ausführungen im [gemeinsamen Rundschreiben vom 23. November 2016](#).

Verkürzt dargestellt steht das Studium nur dann im Vordergrund, wenn die Arbeitszeit der Beschäftigung außerhalb der Semesterferien nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beträgt bzw. diese Grenze befristet auf maximal 26 Wochen wegen Arbeit am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden überschritten wird. Bei mehreren Beschäftigungen innerhalb eines Jahres mit mehr als 20 Stunden wöchentlich ist zur Prüfung des Erscheinungsbildes als Student außerdem zu prüfen, ob diese Beschäftigungen den Grenzwert von 26 Wochen (182 Kalendertage) überschritten haben.

Zu beachten ist, dass die nebeneinander bestehenden Regelungen zur Versicherungsfreiheit – einerseits im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungen, andererseits aufgrund des Werkstudentenprivilegs – im Gesamtzusammenhang betrachtet werden müssen. Die von der Rechtsprechung und im Rahmen der Rechtsauslegung durch die Sozialversicherungsträger entwickelten Kriterien zur Statusfeststellung können nicht aus sich heraus eine Versicherungsfreiheit begründen. Vielmehr dienen sie nur dazu – das wird im Zusammenhang mit der Neufassung des Rundschreibens bei Anwendung der „26-Wochen-Regelung“ deutlich herausgestellt – eine auf Grundlage des Werkstudentenprivilegs grundsätzlich einzuräumende Versicherungsfreiheit auszuschließen.

Beispiel 1

Ein Student übt vom 1. März bis 15. Juni eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Std./Woche aus, davon werden 7 Stunden nur am Wochenende geleistet.

Beispiel 1 - Fortsetzung

In den letzten 12 Monaten bestanden folgende Vorbeschäftigungen:
vom 1. November bis 31. Dezember im Umfang von 18 Std./Woche
vom 1. Juli bis 30. September im Umfang von 25 Std./Woche

Eine kurzfristige Beschäftigung (im Sinne [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#)) liegt nicht vor, da zu deren Beginn bereits feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr mehr als drei Monate beträgt.

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die in der Zeit vom 1. März bis 15. Juni ausgeübte Beschäftigung nicht. Dabei steht die an mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübte Beschäftigung dem Status als Student nicht entgegen, da die Beschäftigung hinsichtlich der Verteilung der Beschäftigungsstunden den Erfordernissen des Studiums angepasst wurde (Verlegung eines Teils der Beschäftigungsstunden auf das Wochenende). Die Versicherungsfreiheit ist aber ausgeschlossen, weil bereits bei Aufnahme der befristeten Beschäftigung absehbar ist, dass sie innerhalb eines Jahreszeitraums (zurückgerechnet vom 15. Juni, dem Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) zusammen mit der insoweit anzurechnenden Vorbeschäftigung (mit mehr als 20 Std./Woche) vom 1. Juli bis 30. September an mehr als 26 Wochen (182 Kalendertagen) ausgeübt werden wird (92 Kalendertage + 107 Kalendertage = 199 Kalendertage) und daher auf Grundlage dieser Betrachtung eine Zugehörigkeit zum Kreise der Beschäftigten anzunehmen ist. Die Vorbeschäftigung vom 1. November bis 31. Dezember bleibt bei der Zusammenrechnung außer Betracht, da der Beschäftigungsumfang hier nicht mehr als 20 Std./Woche betrug.

Während der Beschäftigung besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Beispiel 2

Ein Student übt vom 1. Dezember bis 31. Januar eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Std./Woche aus. Die Arbeitszeiten liegen weder am Wochenende noch in den Abend- bzw. Nachtstunden.

In den letzten 12 Monaten bestanden folgende Vorbeschäftigungen:
vom 1. Februar bis 31. März im Umfang von 25 Std./Woche
vom 1. Juli bis 15. September im Umfang von 18 Std./Woche

Beispiel 2 - Fortsetzung

Eine kurzfristige Beschäftigung (im Sinne [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#)) liegt nicht vor, da zu Beginn der Beschäftigung bereits feststeht, dass deren Dauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungen mehr als drei Monate beträgt.

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die am 1. Dezember aufgenommene Beschäftigung nicht, da die Arbeitszeit mehr als 20 Std./Woche beträgt und daher davon auszugehen ist, dass die Beschäftigung die Hauptsache ist und das Erscheinungsbild der betreffenden Person bestimmt.

Der Umstand, dass die Gesamtdauer der Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Std./Woche im Laufe eines Jahres (zurückgerechnet vom Ende der aktuell zu beurteilenden Beschäftigung am 31. Januar) nicht mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) beträgt, begründet keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.


Sofern bei Aufnahme einer Beschäftigung vor dem 1. Januar 2017 die 26-Wochen-Regelung in anderer Weise ausgelegt und dabei von Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ausgegangen wurde, wird dies für die Dauer dieser Beschäftigung nicht beanstandet.

Weitere Klarstellungen und Anpassungen

Im Zusammenhang mit der Überarbeitung des gemeinsamen Rundschreibens wurden einige weitere Klarstellungen und Anpassungen vorgenommen.

Ende der Hochschulausbildung

Voraussetzung für die Anwendung der besonderen Regelungen bei von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist u. a. die Zugehörigkeit zum Personenkreis der „ordentlich Studierenden“ und die Absolvierung eines Studiums an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule. Das Hochschulstudium bzw. die Fachschulausbildung ist dabei für jedes Semester bzw. jedes Schuljahr neu nachzuweisen. Der Nachweis ist vom Arbeitgeber entsprechend den Vorschriften der Beitragsverfahrensordnung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.



Als Ende der Hochschulausbildung im Sinne der Anwendung des Werkstudentenprivilegs – und damit als Ende der Zugehörigkeit zum Personenkreis der „ordentlich Studierenden“ – wird für Beschäftigungen, die seit dem 1. Januar 2017 ausgeübt werden, der Ablauf des Monats angesehen, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Bisher endete die Hochschulausbildung im vorstehenden Sinne bereits mit dem Tag, an dem die letzte Prüfungsleistung erbracht wurde.

Übergang vom Bachelorstudium zum Masterstudium


Von der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs werden grundsätzlich auch Absolventen eines Hochschulstudiums erfasst, die nach dem Erreichen eines (ersten) berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. ein neues Studium aufnehmen.

Bei einem Übergang vom Bachelorstudium zu einem Masterstudium ist aber grundsätzlich nicht von einer durchgehenden Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden auszugehen. Der neue Ausbildungsabschnitt des Masterstudiums schließt sich in der Regel nicht lückenlos an das Ende des Bachelorstudiums an. Während der Unterbrechung liegt also keine Zugehörigkeit zum begünstigten Personenkreis vor. Allein die Absicht, zum nächstmöglichen Zeitpunkt das Masterstudium aufnehmen zu wollen, reicht nicht aus.

Urlaubssemester

Bei Beschäftigungen, die während eines Urlaubssemesters (Beurlaubung vom Studienbetrieb bei fortbestehender Immatrikulation) ausgeübt werden, steht das Studium nicht im Vordergrund. Das Erscheinungsbild als Student ist in dieser Zeit nicht gegeben, so dass Versicherungsfreiheit in der Beschäftigung aufgrund des Werkstudentenprivilegs nicht eintreten kann.

Etwas anderes gilt aber bei Ableistung eines in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums während eines Urlaubssemesters. Hier ist davon auszugehen, dass der Student (weiterhin) überwiegend für das Studium tätig ist und somit – trotz der Beurlaubung – dem Erscheinungsbild nach als Student anzusehen ist und damit in den Genuss des Werkstu-



denprivilegs kommt. Ein nicht vorgeschriebenes Praktikum während eines Urlaubssemesters führt dagegen nicht zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind Praktikanten, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein vorgeschriebenes Praktikum ableisten, unabhängig von Dauer, der wöchentlichen Arbeitszeit und Höhe des Arbeitsentgelts ohnehin versicherungsfrei.

Praktikanten

Auch das aktualisierte [Rundschreiben vom 23. November 2016](#) enthält umfangreiche Ausführungen zum Personenkreis der Praktikanten. Hier muss einerseits zwischen vorgeschriebenen und nicht vorgeschriebenen Praktika unterschieden werden, andererseits zwischen Vor- und Nachpraktika und Zwischenpraktika.

Die Differenzierung ist deswegen notwendig, weil sich je nach Status des Praktikums und dessen zeitlicher Lage in Bezug auf das Studium unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Rechtsfolgen ergeben. Diese sind in einer Übersicht in der Anlage zum Rundschreiben tabellarisch detailliert dargestellt.

Vorgeschriebene Praktika; Mindestdauer

Vorgeschrieben sind Praktika dann, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert sind. In dem überarbeiteten Rundschreiben wird klargestellt, dass von einem vorgeschriebenen Praktikum nicht nur während der in den jeweiligen Regularien genannten Mindestdauer auszugehen ist, sondern darüber hinaus auch für den die Mindestdauer überschreitenden Zeitraum, wenn weiterhin ein Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium besteht. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn das Praktikum von der Hochschule auch in dem den Mindestumfang überschreitenden Umfang anerkannt wird.

Ist jedoch keine Mindestdauer, sondern ein fester Zeitraum vorgegeben, ist bei Überschreiten dieses Zeitraums nicht mehr von einem vorgeschriebenen Praktikum auszugehen.

Abgrenzung zwischen Vor- und Nachpraktika und Zwischenpraktika

Bei Praktika, die vor Beginn oder nach Abschluss des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden, spricht man von „Vor- oder Nachpraktika“. „Zwischenpraktika“ sind dagegen Praktika, die während einer Immatrikulation an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule absolviert werden.

In der Vergangenheit war fraglich, ob es sich in den Fällen, in denen ein vorgeschriebenes Vorpraktikum über den Zeitpunkt der förmlichen Studienaufnahme hinaus fortgeführt wird, noch um ein Vorpraktikum handelt. Das Rundschreiben stellt klar, dass die Praktikanten in diesen Fällen noch als Vorpraktikanten – und nicht als Zwischenpraktikanten – zu behandeln sind, wenn das Praktikum in unverändertem Umfang und nur für einen kurzen Zeitraum fortgeführt wird. Die Immatrikulation während des Vorpraktikums beeinflusst den versicherungsrechtlichen Status dann nicht, wenn der Zeitraum, in dem das Praktikum in das Studium hineinragt, nicht mehr als zwei Wochen ausmacht. Wird dieser Zeitraum von zwei Wochen überschritten, ist – rückwirkend zum Zeitpunkt des Studienbeginns – eine sozialversicherungsrechtliche Differenzierung zwischen Vorpraktikum und Zwischenpraktikum vorzunehmen.

Mindestlöhne ab 1. Januar 2017

Ab 1. Januar 2017 steigt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde auf 8,84 Euro.

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Einige davon finden Sie mit Stand 13. Januar 2017 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	West	Ost
Abfallwirtschaft	9,10	9,10
Aus- und Weiterbildung	14,60	14,60
Baugewerbe (Lohngruppe 1)	11,30	11,30
Dachdeckerhandwerk	12,25	12,25
Elektrohandwerk	10,65	10,40
Fleischwirtschaft	8,75	8,75
Gebäudereiniger (Lohngruppe 1)	10,00	9,05
Gerüstbauerhandwerk	10,70	10,70
Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau	8,60	8,60
Maler und Lackierer (Lohngruppe 1)	10,10	10,10
Pflege	10,20	9,50
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	11,35	11,00
Textil- und Bekleidungsindustrie	8,84	8,84
Wäscherei	8,75	8,75

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

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

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

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

Tarifunfähigkeit der CGZP **2**

Eine Bilanz

Rackjobber **4**

Abhängige Beschäftigung oder selbständige
Tätigkeit?

Freie Mitarbeiter in Physiotherapiepraxen **8**

BSG hat entschieden

Flexirentengesetz **12**

Ausgleich von Rentenabschlägen

Der BREXIT **14**

und seine Folgen

Sozialwahl 2017 **15**

Gemeinsam gestalten



Tarifunfähigkeit der CGZP – Bilanz nach sechs Jahren Betriebsprüfung

summa summarum

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

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

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

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 27.4.2017

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.


Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

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

Beschäftigung

(§ 7 Abs. 1 SGB IV)

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

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

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines „Rackjobbers“

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

Sachverhalt

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

Abgrenzung der Beschäftigung zur selbständigen Tätigkeit

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

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

Verbot nachteiliger Vereinbarungen (§ 32 SGB I)

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

Scheingeschäft (§ 117 Abs. 1 BGB)

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

Rechtswirksame Vereinbarung

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


Versicherungsrechtliche Beurteilung jedes einzelnen Auftrags

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

Gewichtung von Merkmalen für die Abgrenzung von Beschäftigung zur selbständigen Tätigkeit

Vertragswille

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



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

Auftragsablehnung und Tätigkeit für mehrere Auftraggeber

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

Im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit

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

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

Unternehmerisiko

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

LSG prüft

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

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung freier Mitarbeiter in Physiotherapiepraxen

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

Sachverhalt

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

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

Indizien für eine selbständige Tätigkeit

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

Indizien für eine abhängige Beschäftigung


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

Fehlende unternehmerische Freiheiten

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

Gesamtabwägung des BSG

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



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

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

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

Auswirkungen der Entscheidung

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

Clearingstelle

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

Statusanfragen empfohlen

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

Abschließender Hinweis

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

Flexirentengesetz: Ausgleich von Rentenabschlägen

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

Rentenabschläge

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

Ausgleich der Abschläge

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

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

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

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

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

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

Frühere Beitragszahlung möglich

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

Rentenauskunft

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

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

Arbeitgeberfinanzierte Ausgleichszahlungen

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

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

Mehr zur Flexirente

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

Der BREXIT und seine Folgen

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

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

Befristung bei A1-Bescheinigung

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

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

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

Hinweis

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

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

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

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

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

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

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

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

denen Gruppen der Sozialpartner und Arbeitgebervertretungen im Vorfeld einigen.

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

Wahlberechtigt sind insgesamt 51 Millionen Personen.

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

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

Sozialwahlen bei der Rentenversicherung

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

Weil es unsere Wahl ist

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



summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

[Online-Umfrage](#) zur Ausgabe
3/2017 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/8340e6f>

60 Jahre Einzugsstellenprüfung **2**

Die 18. Legislaturperiode **4**

Ein Rückblick

Insolvenzgeldumlage **7**

Ausnahmen von der Zahlungspflicht

Werkstudentenprivileg **9**

Wann gilt es?

Ehrenamt **12**

Neue Entscheidung des BSG

Ost-West-Rentenangleichung **15**

Das ändert sich

Angebote für Sie **17**

Gleitzoneurechner und Vortragstermine



60 Jahre Einzugsstellenprüfung durch die Rentenversicherung

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: 30.8.2017

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Mit der großen Rentenreform des Jahres 1957 wurde der Rentenversicherung die Prüfung der Krankenkassen als Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag durch Gesetz übertragen.

Am 1. Januar 1957 sind das Angestelltenversicherungs-Neuregelungsgesetz und das Arbeiterrentenversicherungs-Neuregelungsgesetz in Kraft getreten. Dadurch wurde das Rentenrecht für Arbeiter und Angestellte angeglichen sowie die bruttolohnbezogene dynamische Rente eingeführt. Im Zuge dieser Gesetzesänderungen wurden der § 159 AVG und der für die Träger der Rentenversicherung der Arbeiter gleichlautende § 1437 RVO geschaffen. Beide enthielten die Verpflichtung, die Einziehung und Abführung der Beiträge zur Rentenversicherung bei den Einzugsstellen zu überprüfen. Heute ist die Einzugsstellenprüfung im [§ 28q Abs. 1 SGB IV](#) geregelt.

Die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (die heutige BA) hatte bereits seit 1927 die Berechtigung, die Einziehung und Abführung der Beiträge nachzuprüfen.

Die Einzugsstellen ziehen den Gesamtsozialversicherungsbeitrag als Treuhänder u. a. für die Rentenversicherung ein.


Prüfrecht und Prüfverpflichtung

Für die Rentenversicherungsträger entstand mit der Einführung des Prüfrechts auch eine Prüfverpflichtung. Sie mussten und müssen ihre Interessen gegenüber Dritten zugunsten ihrer Versicherten wahrnehmen.

Die Einzugsstellenprüfung ist keine Aufsichtsprüfung, sondern eine Interessenprüfung. Sie dient den Interessen der am Beitrags-einzug beteiligten Versicherungsträger. Neben der Beachtung der gesetzlichen Vorschriften sind auch Gesichtspunkte der Zweckmäßigkeit und eines rationellen Verfahrens zu berücksichtigen.

Im Wandel der Zeiten

In den vergangenen 60 Jahren kamen auf die Einzugsstellenprüfung verschiedene Herausforderungen zu. Das betrifft insbe-



sondere die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung, die deutsche Wiedervereinigung, die Einführung des Wettbewerbs zwischen den Krankenkassen durch das Gesundheitsstrukturgesetz und die Übertragung von neuen Prüfaufgaben (Prüfung der Krankenversicherungsbeiträge für das Bundesversicherungsamt als Verwalter des Gesundheitsfonds).

Seit dem 1. Januar 2009 verbleiben auch die Krankenversicherungsbeiträge nicht mehr bei den Einzugsstellen. Die Krankenversicherungsbeiträge werden an den Gesundheitsfonds weitergeleitet und dann von dort den Krankenkassen zugewiesen. Im Jahr 1957 gab es rund 2.000 gesetzliche Krankenkassen, heute sind es 113.

Allein 2016 360 Mrd. Euro eingezogen

2016 wurden von den Einzugsstellen ca. 360 Mrd. Euro Gesamtsozialversicherungsbeiträge (davon ca. 189 Mrd. Euro Rentenversicherungsbeiträge) eingezogen.

Dieses erhebliche Finanzvolumen unterstreicht die Bedeutung der Einzugsstellenprüfung, auch als Präventivmaßnahme zur Sicherstellung der Liquidität in der Sozialversicherung.

Die Quote stimmt

Wir haben in Deutschland einen funktionierenden Beitrags-einzug. Dies zeigt sich auch daran, dass es beim Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Deutschland seit Jahren eine Soll/Ist-Quote von im Durchschnitt über 99,5 % gibt: Über 99,5 % der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind am Fälligkeitstag bei der Einzugsstelle eingegangen. Auf dieses Ergebnis können alle am Beitragseinzug Beteiligten – Arbeitgeber, Krankenkassen, Rentenversicherungsträger und Bundesagentur für Arbeit – stolz sein.

Die Einzugsstellenprüfung ist und bleibt in diesem System ein unverzichtbares Mittel zur Sicherstellung der Einziehung der Beiträge und der ordnungsgemäßen Durchführung des Meldeverfahrens für die Rentenversicherung.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Rückblick auf die Legislaturperiode

Änderungen im Rentenrecht prägten die 18. Legislaturperiode (2013 – 2017). Neben der Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 wurden die Kindererziehungszeiten verlängert („Mütterrente“) und die Erwerbsminderungsrenten erhöht. Bei Teilrenten und Hinzuverdienstgrenzen eröffneten sich flexible Gestaltungsmöglichkeiten. Der Rentenwert Ost wird nun stufenweise an den Rentenwert West angeglichen.

[Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung \(RV-Leistungsverbesserungsgesetz\)](#), BGBl. I 2014, S. 787

Rentenpaket

Abschlagsfreie Rente mit 63

Das im Jahr 2014 beschlossene Rentenpaket führte die Altersrente mit 63 ein. Versicherten, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind und 45 Beitragsjahre erworben haben, wurde ermöglicht, ab dem 1. Juli 2014 abschlagsfrei in Rente zu gehen. Für die Jahrgänge 1953 bis 1963 steigt die Altersgrenze für die abschlagsfreie Rente schrittweise an. Bei allen 1964 oder später Geborenen liegt sie wieder bei 65 Jahren.

„Mütterrente“

Für die vor dem 1. Januar 1992 geborenen Kinder wurden die Kindererziehungszeiten von 12 auf 24 Monate ausgeweitet. Die Berücksichtigung dieser Kindererziehungszeiten kann bei Müttern oder Vätern ggf. erstmals einen Rentenanspruch wegen Erfüllung der allgemeinen Wartezeit begründen oder sich rentensteigernd auswirken.

Höhere Erwerbsminderungsrente

Die Zurechnungszeit wurde bei Erwerbsminderungsrenten um zwei Jahre verlängert. Erwerbsgeminderte werden so gestellt, als hätten sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen bis zum 62. Lebensjahr gearbeitet. Die längere Zurechnungszeit wirkt rentensteigernd.

[Zweites Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie \(Zweites Bürokratieentlastungsgesetz\)](#), BGBl. I 2017, S. 2143

Beitragsfähigkeit wird vereinfacht

Zum 1. Januar 2017 wurde eine Vereinfachungsregelung bei der Beitragsfähigkeit ausgeweitet (Zweites Bürokratieentlastungsgesetz). Bislang hatte der Arbeitgeber eine Schätzung vorzunehmen, wenn er die voraussichtliche Beitragsschuld nicht mit Sicherheit bestimmen konnte. Unter bestimmten Voraussetzun-

gen konnte der Arbeitgeber die voraussichtliche Beitragsschuld auf der Grundlage des tatsächlichen Wertes des Vormonats festsetzen. Nach dem neu gefassten [§ 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#) ist dies nunmehr ohne jede Bedingung möglich.

[Sechstes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze \(6. SGB IV-Änderungsgesetz - 6. SGB IV-ÄndG\)](#), BGBl. I 2016, S. 2500

[Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben \(Flexirentengesetz\)](#), BGBl. I 2016, S. 2838

Informationsportal bereitgestellt

Im Jahr 2017 ist im Internet aufgrund des 6. SGB IV-Änderungsgesetzes ein Informationsportal geschaffen worden. Arbeitgeber und Beschäftigte können Informationen zum Versicherungs-, Beitrags- und Meldeverfahren zur Sozialversicherung unter www.informationsportal.de abrufen.

Teilrente und Hinzuverdienstgrenzen werden flexibler

Das Flexirentengesetz zielt darauf ab, die Ausübung der Erwerbstätigkeit – ggf. auch in Teilzeit – bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu fördern. Über diese Regelaltersgrenze hinaus soll für Altersvollrentner die Weiterarbeit attraktiver werden.

Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Seit dem 1. Januar 2017 können Bezieher einer Altersrente nach Erreichen der regulären Altersgrenze während einer Beschäftigung eigene Beiträge zur Rentenversicherung zahlen. Zur Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen hat der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben. Eigene Beitragszahlungen des Beschäftigten und der vom Arbeitgeber zu tragende Beitragsanteil erhöhen die Altersrente ab der Rentenanpassung im darauf folgenden Jahr.

Anhebung der Hinzuverdienstgrenze

Wer vor Erreichen der Altersgrenze in Rente geht, darf seit 1. Juli 2017 bis zu 6.300 Euro jährlich anrechnungsfrei hinzuverdienen. Bisher galt die Hinzuverdienstgrenze von 450 Euro monatlich. Wird die jährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro überschritten, wird der übersteigende Betrag zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet. Übersteigt der Arbeitsverdienst aber das höchste jährliche Einkommen in den letzten 15 Jahren, fällt die Rente weg („Hinzuverdienstdeckel“).

Ausgleich von Rentenabschlägen ab dem 50. Lebensjahr

Rentenabschläge, die sich bei der Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente ergeben, können von Versicherten seit dem 1. Juli 2017 bereits ab dem 50. Lebensjahr ganz oder teil-

weise ausgeglichen werden. Bislang war die Zahlung von Ausgleichsbeträgen erst ab dem 55. Lebensjahr möglich

Weitere Rentengesetze

Ost-West-Rentenangleichung

Nach dem Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz wird der Rentenwert Ost in sieben Schritten vom 1. Juli 2018 bis zum 1. Juli 2024 an den Rentenwert West angeglichen. Zunächst steigen die Altersrenten in den neuen Bundesländern in den nächsten Jahren stärker als bisher an. Im Gegenzug wird die Höherbewertung von Löhnen in den neuen Bundesländern schrittweise gesenkt. Im Jahr 2025 gilt dann ein einheitliches Rentenrecht in Ost und West.

[Gesetz über den Abschluss der Rentenüberleitung \(Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz\), BGBl. I 2017, S. 2575](#)

Schrittweise Anhebung der Erwerbsminderungsrente ab 2018

Bei Erwerbsminderungsrenten, die erstmals in der Zeit von 2018 bis 2024 beginnen, sieht das EM-Leistungsverbesserungsgesetz eine schrittweise Verlängerung der Zurechnungszeit um bis zu drei Jahre vor. Beginnt die Erwerbsminderungsrente im Jahr 2024, wird der Erwerbsgeminderte so gestellt, als habe er sein durchschnittliches Einkommen bis zum 65. Lebensjahr erzielt.

[Gesetz zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zur Änderung anderer Gesetze \(EM-Leistungsverbesserungsgesetz\), BGBl. I 2017, S. 2509](#)

Grundzulage bei Riester-Verträgen steigt

Bei der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge (Riesterrente) wird durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Grundzulage von derzeit 154 Euro zum 1. Januar 2018 auf 175 Euro angehoben.

[Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze \(Betriebsrentenstärkungsgesetz\), BGBl. I 2017, S. 3214](#)

Fazit

Die 18. Legislaturperiode war geprägt von einer Vielzahl von Gesetzgebungsvorhaben zum Sozialrecht, insbesondere zur gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei kam es zu erheblichen Leistungsverbesserungen in der Rentenversicherung. Die daraus entstandenen finanziellen Mehrbelastungen der Rentenversicherung erforderten bislang keine Anhebung des Beitragsatzes. Dazu kamen Veränderungen im Arbeitsrecht, wie z. B. die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns, die mittelbar auch Auswirkungen auf die Sozialversicherung hat.

Insolvenzgeldumlage: Wann sind Arbeitgeber nicht insolvenzfähig und von der Umlagepflicht ausgenommen?

Für den Ausschluss von der Insolvenzgeldumlagepflicht wegen Insolvenzunfähigkeit des Arbeitgebers gelten besondere gesetzliche Anforderungen. Eine faktische Insolvenzunfähigkeit allein ist nicht ausreichend.

Insolvenzgeldumlage

Beschäftigte haben nach § 165 SGB III Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Die insolvenzfähigen Arbeitgeber bringen unabhängig von der Betriebsgröße durch eine monatliche Umlage die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes auf. Arbeitgeber der öffentlichen Hand sowie Privathaushalte sind von der Zahlung der Umlage ausgenommen. Die Insolvenzgeldumlage ist zusammen mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen an die zuständige Einzugsstelle zu zahlen. Die Rentenversicherungsträger prüfen im Rahmen der Betriebsprüfung die Richtigkeit und Vollständigkeit dieser Zahlungen.

Keine Insolvenzgeldumlagepflicht


Die Arbeitgeber finanzieren mit der monatlichen **Insolvenzgeldumlage** das von der BA gewährte Insolvenzgeld für Arbeitnehmer. Von der Umlagepflicht ausgenommen sind der Bund, die Länder, die Gemeinden sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist, und solche juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert, sowie private Haushalte ([§ 358 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#)).

Definition der Insolvenzunfähigkeit

Insolvenzverfahren über das Vermögen einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht eines Landes untersteht, sind unzulässig, wenn das Landesrecht dies bestimmt ([§ 12 Abs. 1 Nr. 2 InsO](#)). Die Insolvenzfähigkeit von juristischen Personen des öffentlichen Rechts kann damit durch landesrechtliche Regelungen ausgeschlossen werden.

Soweit in landesrechtlichen Regelungen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, berufen sich mitunter auch juristische Personen des öffentlichen Rechts hierauf, die nur mittelbar der Aufsicht des Landes unterliegen. Die Regelung zur Ausnahme von der Insolvenzgeldumlagepflicht ist jedoch eng auszulegen und findet daher keine Anwendung, wenn das Land nicht die unmittelbare Aufsicht über die juristische Person des öffentlichen Rechts innehat.

Das BSG hatte bereits 1994 zur gleichlautenden Vorgängerregelung zum Ausschluss von der Umlagepflicht ([§ 186c Abs. 2 Satz 2 AFG](#)) ausgeführt, dass der Regelungs-



text „nicht zulässig“ nach Wortinterpretation, Sinn, Zweck und systematischem Zusammenhang der Vorschrift sowie ihrer Entstehungsgeschichte „rechtlich unzulässig“ bedeutet (Urteil vom 27. September 1994 - 10 RAr 10/90). Es kommt daher auf eine eindeutige rechtliche Unzulässigkeit der Insolvenzfähigkeit an und nicht lediglich auf eine faktische Sicherung der Zahlungsfähigkeit unter Berücksichtigung anderer Absicherungen, etwa durch staatliche Rechtsaufsicht im Bereich der mittelbaren Staatsverwaltung.

Werkstudentenprivileg: Wann besteht Versicherungsfreiheit in einer Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden?

Das Werkstudentenprivileg setzt voraus, dass die Studierenden höchstens 20 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Bei einer Beschäftigung, die auf bis zu 26 Wochen befristet ist, gilt das Werkstudentenprivileg auch bei einer Überschreitung der 20-Stunden-Grenze, wenn die Beschäftigung den Erfordernissen des Studiums angepasst ist. Dies kann auch bei längerfristigen Beschäftigungen der Fall sein.

Ordentliche Studierende

Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt und der Studierende sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft. Zu den ordentlichen Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird.

Werkstudentenprivileg

Aufgrund des Werkstudentenprivilegs sind ordentlichen Studierende in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium im Vordergrund steht, also Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 1 Abs. 2 Satz 1 SGB XI, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III). Davon ist nach der Rechtsprechung des BSG immer dann auszugehen, wenn die Beschäftigungszeit 20 Stunden in der Woche nicht überschreitet.

Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden

Für eine mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübte Beschäftigung gilt das Werkstudentenprivileg nur dann, wenn die Beschäftigung den Erfordernissen des Studiums angepasst und untergeordnet ist. Dies kann dann angenommen werden, wenn die 20-Stunden-Grenze lediglich aufgrund der Ausübung der Beschäftigung am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden oder in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) überschritten wird.

26-Wochen-Regelung

Wenn der Student vom Erscheinungsbild noch als ordentlicher Studierender, der Zeit und Arbeitskraft überwiegend für das Studium aufwendet, und nicht als Beschäftigter angesehen werden soll, kann eine derartige Beschäftigung jedoch nicht auf Dauer ausgeübt werden. Daher gilt das Werkstudentenprivileg bei einer Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden nur dann, wenn sie – neben der Aus-

übung zu den besonderen Zeiten – zusätzlich auf nicht mehr als 26 Wochen im Jahr (nicht Kalenderjahr) befristet ist.

Mehrere Beschäftigungen

Übt ein Student im Laufe eines Jahres mehrmals eine derartige Beschäftigung aus, dürfen die Beschäftigungen insgesamt 26 Wochen (182 Kalendertage) nicht überschreiten. Dabei sind vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet alle in diesem Zeitraum ausgeübten Beschäftigungen des Studenten zusammenzurechnen.


Berücksichtigt werden hierbei – unabhängig von ihrer versicherungsrechtlichen Beurteilung – alle Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden. Vorgeschriebene Zwischenpraktika und Beschäftigungen mit bis zu 20 Wochenstunden bleiben unberücksichtigt.

Beschäftigung über mehr als 26 Wochen

In einer auf mehr als 26 Wochen befristeten oder unbefristeten Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden ist das Werkstudentenprivileg ausgeschlossen. Im Rahmen einer 26 Wochen überschreitenden Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von bis zu 20 Wochenstunden kann jedoch für eine befristete Zeit der Beschäftigungsumfang auf mehr als 20 Wochenstunden ausgeweitet werden. Voraussetzungen für den Erhalt des Werkstudentenprivilegs sind dabei:

- Das Überschreiten der 20-Stunden-Grenze ist im Voraus befristet.
- Die Überschreitung ist durch Beschäftigungszeiten am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden oder in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) bedingt.
- Der Student ist im Laufe eines Jahres insgesamt nicht mehr als 26 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt.
- Die Ausweitung der Beschäftigung wird unvorhersehbar vereinbart oder ist im Vorhinein mit hinreichender Bestimmtheit auf maximal 26 Wochen begrenzt (z. B. im Falle der Beschränkung auf die Semesterferien).

Dies gilt auch dann, wenn durch Aufnahme einer befristeten Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber insgesamt der



Beschäftigungsumfang auf mehr als 20 Wochenstunden erhöht wird. Für die Prüfung des Jahreszeitraumes ist der Zeitraum vom Ende der im Voraus befristeten Erhöhung des Beschäftigungsumfangs, ein Jahr zurückgerechnet, zu betrachten. Der Arbeitgeber muss dabei nachweisen, dass die Voraussetzungen für den Erhalt des Werkstudentenprivilegs vorliegen.

Kommt jedoch eine befristete Ausweitung des Beschäftigungsumfangs mit einer gewissen Regelmäßigkeit immer wieder vor (z. B. bei einem wöchentlichen oder zweiwöchentlichen Wechsel), ist Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ausgeschlossen, wenn im Wege einer vorausschauenden Betrachtung festgestellt wird, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der feststehenden oder absehbaren Ausweitung des Beschäftigungsumfangs insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt (vgl. auch [Beratungsergebnis](#) der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. März 2017).

Die beschriebenen Kriterien zur Anwendung der 26-Wochen-Regelung gelten ab 1. Januar 2017 auch dann, wenn die Beschäftigung vor dem 1. Januar 2017 aufgenommen wurde.

Rentenversicherung

Das Werkstudentenprivileg findet in der Rentenversicherung keine Anwendung. Rentenversicherungsfreiheit kann für beschäftigte Studenten grundsätzlich nur aufgrund einer kurzfristigen Beschäftigung bestehen. Zudem kann sich ein Student in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Die Ableistung eines vorgeschriebenen Zwischenpraktikums ist hingegen rentenversicherungsfrei.

Bundessozialgericht stärkt ehrenamtliches Engagement

In einem Grundsatzurteil vom 16. August 2017 – [B 12 KR 14/16 R](#) – hat das BSG zur versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Ehrenamtsinhabers entschieden. Der 12. Senat des BSG hat seine Rechtsprechung zu Ehrenamtsinhabern fortgeführt und festgestellt, dass es bei ehrenamtlichen Tätigkeiten an einem Gegenseitigkeitsverhältnis wie beispielsweise beim Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitsvertrag fehlt. Die gewährte Aufwandsentschädigung ist daher grundsätzlich nicht Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Damit fehlt es an der Entgeltlichkeit einer Beschäftigung als einer der Voraussetzungen für Sozialversicherungspflicht.

Der Sachverhalt

Verhandelt wurde unter dem Vorsitz des Präsidenten des BSG, Herrn Professor Schlegel, ein Fall aus der Betriebsprüfung. Ein Rentenversicherungsträger hatte im Rahmen einer Prüfung bei einer Kreishandwerkerschaft in Schleswig-Holstein festgestellt, dass der Kreishandwerkermeister als ehrenamtlicher Vorsitzender der Kreishandwerkerschaft in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Tragendes Argument war die Tatsache, dass der Kreishandwerkermeister Verwaltungstätigkeiten ausübte. Dies war vom BSG zuletzt im Jahr 2006 (Urteil vom 25. Januar 2006 – [B 12 KR 12/05 R](#)) als entscheidendes Kriterium für eine abhängige Beschäftigung angesehen worden. Der Bescheid des Rentenversicherungsträgers aus dem Jahr 2011 war zunächst bestandskräftig geworden. Nach Bestandskraft hatte die Kreishandwerkerschaft einen Überprüfungsantrag nach [§ 44 SGB X](#) gestellt, der vom Rentenversicherungsträger – ebenfalls im Jahr 2011 – abgelehnt wurde.

Gang des Verfahrens


Auf die Klage der Kreishandwerkerschaft hatte das SG Schleswig den Bescheid des Rentenversicherungsträgers aus dem Jahr 2011 aufgehoben, das LSG Schleswig-Holstein allerdings die Rechtsauffassung des Rentenversicherungsträgers bestätigt.

BSG-Urteil vom 16. August 2017

Das BSG-Verfahren hatte großes Interesse bei Institutionen hervorgerufen, die Verbindungen zum Ehrenamt haben. In den bisherigen Entscheidungen zu Ehrenamtsinhabern hatte das BSG insbesondere klargestellt, dass die Ausübung von Verwaltungstätigkeiten die Ehrenamtstätigkeit dann prägt, wenn die Wahrnehmung solcher Aufgaben verpflichtend ist. Die Frage der „Prägung“ bestimmte sich dabei nicht nach dem zeitlichen Aufwand der jeweiligen Aufgabeninhalte. Da es in der Eigenart eines Ehrenamtes liege, dass keine bestimmten zeitlichen Vorgaben bestehen und auch keine Vorgaben dazu, mit welcher Intensität und mit welchen Schwerpunkten welche Aufgaben wahrgenommen werden, sei – so das BSG – der tatsächliche Zeitaufwand kein taugliches Abgrenzungskriterium. Ob die Verwaltungsaufgaben „in nicht unerheblichen Umfang“ wahrgenommen werden, bestimme sich somit danach, ob diese für die betreffende Organisation, für die das Ehrenamt ausgeübt wird, „erheblich“ sind (oder eben nicht) und nicht nach dem zeitlichen Überwiegen ihres Anteils gegenüber den anderen Aufgaben, zum Beispiel denen zur Repräsentation dieser Organisation.

Von dieser Argumentation ist das BSG nunmehr abgerückt. Die Gewährung der Aufwandsentschädigung war im entschiedenen Fall nicht durch einen Arbeitsvertrag geregelt, sondern Ausdruck organschaftlicher Pflichten, die in der Satzung festgelegt waren. Es fehlte an einem klassischen Gegenseitigkeitsverhältnis, wie es in einem Arbeitsvertrag der Fall ist. Die Tätigkeit des Kreishandwerkermeisters diente auch nicht irgendeiner Erwerbsabsicht. Auf die Frage, ob die Tätigkeit rein repräsentativer Natur war oder ob Verwaltungstätigkeiten ausgeübt wurden oder in der Satzung genannt waren (bisher das tragende Argument der Rechtsprechung), ist der Senat zumindest in der mündlichen Verhandlung nicht eingegangen.

In der mündlichen Urteilsbegründung wurde ausgeführt, dass dort, wo der Aufwand für ein Ehrenamt angemessen entschädigt werde, kein Raum für eine Erwerbstätigkeit sei. Dabei komme es nicht darauf an, ob die Entschädigung nach tatsächlich nachgewiesenen Aufwänden oder pauschal gewährt wurde. Es müsse jedoch sichergestellt werden, dass in einer Aufwandsentschädigung nicht Arbeitsverdienst verschleiert gezahlt werde.



Ohne den schriftlichen Urteilsgründen vorgreifen zu wollen: Es wird sicher künftig in der Betriebsprüfung nicht leichter werden, das Ehrenamt von der Beschäftigung abzugrenzen, insbesondere die Angemessenheit einer Aufwandsentschädigung zu beurteilen. Andererseits dürften Fälle, in denen der Aufwand für die ehrenamtliche Tätigkeit im Rahmen organschaftlicher Pflichten ohne Zweifel angemessen entschädigt wird, nicht mehr zur Diskussion stehen.

summa summarum wird ausführlich berichten, sobald die schriftlichen Urteilsgründe vorliegen.

Ost-West-Rentenangleichung

Bis zum Jahr 2025 soll es ein einheitliches Recht in den neuen und alten Bundesländern geben.

Mit dem Gesetz über den Abschluss der Rentenüberleitung ([Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz](#)) vom 17. Juli 2017 werden die bisher in den neuen Bundesländern noch abweichenden Werte für die Renten- und Beitragsberechnung schrittweise an die Werte in den alten Bundesländern angeglichen. Der Faktor zur Umrechnung der Ost-Entgelte in West-Entgelte fällt zum 1. Januar 2025 weg.

Rückblick

Die DDR-Alterssicherung wurde zum 1. Januar 1992 in die gesetzliche Rentenversicherung der Bundesrepublik mit dem Renten-Überleitungsgesetz überführt. Damals wurde festgelegt: Bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse in ganz Deutschland gelten für die neuen Bundesländer andere Berechnungsgrößen als für die alten Bundesländer.

Umrechnungsfaktor

Für Versicherte aus den neuen Bundesländern sollen sich aus den vergleichsweise niedrigen Arbeitsentgelten in der DDR und den noch heute bestehenden Unterschieden im Lohnniveau keine Nachteile bei der Rentenberechnung ergeben. Deshalb werden die Entgelte mit einem gesetzlich festgelegten Faktor in West-Entgelte umgerechnet. Dieser Umrechnungsfaktor wird ab dem 1. Januar 2019 in sieben Schritten abgeschmolzen. Zum 1. Januar 2025 entfällt die Umrechnung der von da ab in den neuen Bundesländern erzielten Entgelte dann endgültig.

Der Umrechnungsfaktor beträgt zum	
1. Januar 2019	1,0840
1. Januar 2020	1,0700
1. Januar 2021	1,0560
1. Januar 2022	1,0420
1. Januar 2023	1,0280
1. Januar 2024	1,0140

Aktueller Rentenwert (Ost)

Der aktuelle Rentenwert (Ost) wird schrittweise an den aktuellen Rentenwert angeglichen. In einem ersten Schritt wird er zum 1. Juli 2018 auf 95,8 % des West-Wertes angehoben. In weiteren sechs Schritten um jeweils 0,7 Prozentpunkte pro Jahr erfolgt dann die Anhebung auf 100 % des West-Wertes zum 1. Juli 2024. Für alle Renten in den neuen und alten Bundesländern gilt ab diesem Zeitpunkt dann ein einheitlicher aktueller Rentenwert.

Steigen die Durchschnittslöhne in den neuen Bundesländern schneller, so dass der aktuelle Rentenwert (Ost) ebenfalls schneller steigen würde, als in den sieben Angleichungsschritten vorgesehen, wird nach dem bisherigen Verfahren angepasst (sogenannte Günstigerprüfung).

Hinterbliebenenrenten

Im Rahmen der Ost-West-Rentenangleichung wird es auch hier künftig einen einheitlichen Freibetrag für die Anrechnung von Einkommen geben. Der Freibetrag bei Witwen- und Witwerrenten leitet sich vom aktuellen Rentenwert (Ost) ab.

Beitragsbemessungsgrenze

Parallel zur Minderung des Umrechnungsfaktors steigt die BBG (Ost) ab 1. Januar 2019 in sieben Schritten. Ab 1. Januar 2025 gilt dann eine einheitliche BBG in den neuen und alten Bundesländern. Die BBG (Ost) errechnet sich - grob gesagt - aus der BBG dividiert durch den Umrechnungsfaktor.

Bezugsgröße

Die Bezugsgröße (Ost) wird ebenfalls ab 1. Januar 2019 in sieben Schritten an den West-Wert angeglichen, so dass ab 1. Januar 2025 eine einheitliche Bezugsgröße gilt. Auch die Bezugsgröße (Ost) wird durch die Division der Bezugsgröße durch den Umrechnungsfaktor errechnet.

Informationen für Arbeitgeber und Steuerberater

Unter www.deutsche-rentenversicherung.de bietet die Deutsche Rentenversicherung auch spezielle Informationen für Arbeitgeber und Steuerberater an. Zwei davon möchten wir heute hier vorstellen.

Der Gleitzonenrechner

Bei der Beitragsberechnung für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt in der Gleitzone liegt, kann unser Gleitzonenrechner helfen.

Die von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile zu den einzelnen Versicherungszweigen werden nach nur wenigen Eingaben automatisch angezeigt.

Der Gleitzonenrechner basiert auf Microsoft Excel. Die Tabelle kann auf den eigenen PC heruntergeladen werden.

Sie finden den Gleitzonenrechner im Bereich [Infos für Experten/Arbeitgeber & Steuerberater/Betriebsprüfdienst/Gleitzone](#).

Vortragsveranstaltungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung bieten vor Ort verschiedene Vortragsveranstaltungen an. Das Themenspektrum reicht von einem allgemeinen Überblick über die „Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung“ bis zu Informationen über „Entsendungen und Beschäftigungen mit Auslandsberührung“.

Die Veranstaltungen sind kostenlos.

Themen, Termine und Veranstaltungsorte finden Sie im Bereich [Infos für Experten/Arbeitgeber & Steuerberater/Betriebsprüfdienst/Vorträge und Termine](#).

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

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

Es erwarten Sie drei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

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

20 Jahre summa summarum **2**

Betriebsrentenstärkungsgesetz **4**

Neue Regelungen zum 1. Januar 2018

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

BSG-Urteil vom 31. März 2017

Neues zur unständigen Beschäftigung **12**

Aktuelle BSG-Rechtsprechung

Rechengrößen 2018 **17**



20 Jahre summa summarum

summa summarum

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

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

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

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29.11.2017

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

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.


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

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

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

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

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



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

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

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Neue Regelungen zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung

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

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

Reine Beitragszusage

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

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

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

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

Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

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

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

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

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

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

Steuer- und Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge

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

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

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

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

Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener

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

Der Förderbeitrag wird gezahlt, wenn u. a. der

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

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

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

Eingeschränkte Beitragspflicht von Versorgungsbezügen

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

Unser Tipp:

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

Honorarhöhe als weiteres Indiz bei der Statusbeurteilung

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

Sachverhalt

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

Entscheidungsgründe

Wie die Vorinstanzen hat das BSG eine abhängige Beschäftigung verneint.

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

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

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

Hinweise für die Praxis

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

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

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

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

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

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

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

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

Unständig Beschäftigte

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


Besondere Regelungen

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

Berufsmäßigkeit

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

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



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

Vorausschauende Betrachtungsweise

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

Kalendermonatsprinzip

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

Wirtschaftlicher und zeitlicher Schwerpunkt

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

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

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

Kurzfristige Beschäftigung

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

Abgrenzung zur kurzfristigen Beschäftigung

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

Überschreitung der Zeitgrenze

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

Berufsmäßige Beschäftigung

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

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

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


Beitragsbemessungsgrenze

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

Beitragsberechnung

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

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



unständigen Beschäftigung innerhalb eines Kalendermonats Anwendung.

Meldungen

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

Anwendungszeitpunkt

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

*Das aktualisierte Rund-schreiben wird in Kürze auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung verfügbar sein.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2018

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

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

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro

² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer