

Autor:

Marcel Müller, Referent Mitgliedschafts- und Beitragsrecht,
BKK Dachverband e.V.

Fachinformation

- Beschäftigung von besonderen Personengruppen – Serie Teil 4
 - Jahresarbeitsentgeltgrenzenberechnung, neues BSG-Urteil
- Aktuelles aus der Sozialversicherung
 - Neue Geringfügigkeitsrichtlinien



1	Serie: Beschäftigungen von besonderen Personengruppen – Teil 4	3
	1.4. Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	3
	1.4.1. Unterschiedliche Grenzen	3
	1.4.2. Betrachtungszeitraum	3
	1.4.3. Anrechenbares Entgelt	5
	1.4.4. Entgelterhöhungen bei laufender Beschäftigung	5
	1.4.5. Besondere Betrachtung beim Ausscheiden aus der Versicherungspflicht	6
2	Aktuelles aus der Sozialversicherung	10
	2.1. Neue Geringfügigkeits-Richtlinien	10
	2.1.1. Keine Anteilige Minijob-Grenze	10
	2.1.2. Berufsmäßigkeitsprüfung nur bei Entgelt über 450 Euro im Monat	11
	2.1.3. Beeinträchtigung des Minijob-Status durch SFN-Zuschläge	12
	2.1.4. Berücksichtigung von steuerfreien Aufwandsentschädigungen	13
	2.1.5. Zusammenrechnung mehrerer aufeinander folgende 450 Euro-Minijobs	15
	2.1.6. Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen	16
	2.1.7. Wechsel der Beschäftigungsart	17

1 Serie: Beschäftigungen von besonderen Personengruppen – Teil 4

1.4. Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Arbeitnehmer mit einem Entgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze sind grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig. Für Höherverdiener gibt es in der Kranken- und Pflegeversicherung aber eine Besonderheit. Beschäftigte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) überschreitet, sind von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht ausgenommen. Sie gelten in diesen beiden Sozialversicherungszweigen aufgrund ihres hohen Einkommens nicht mehr als schutzbedürftig und können sich somit bei einem privaten Versicherungsunternehmen gegen Krankheit und Pflegebedürftigkeit absichern. Natürlich erfolgt bei jedem Jahreswechsel eine Überprüfung. Viele Lohnabrechnungsprogramme erzeugen für den Lohnsachbearbeiter zum Jahreswechsel entsprechende Hinweise. Deswegen haben wir die wesentlichen Punkte zusammengefasst und informieren gleichzeitig über rechtliche Neuerungen (Punkt 1.4.3 und 1.4.5).

1.4.1. Unterschiedliche Grenzen

Es gibt zwei verschiedene Grenzen. Die besondere JAEG gilt nur für Arbeitnehmer, die am Stichtag 31. Dezember 2002 wegen des Überschreitens der an diesem Tag geltenden JAEG versicherungsfrei und privat krankenvollversichert waren. Für alle anderen Beschäftigten gilt die allgemeine JAEG.

	Allgemeine JAEG	Besondere JAEG
2018	59.400,00	53.100,00
2019	60.750,00	54.450,00

1.4.2. Betrachtungszeitraum

Es handelt sich stets um eine auf ein Jahr ausgelegte Prüfung. Die Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts verlangt allein eine vorausschauende

Betrachtung auf der Grundlage der gegenwärtigen und bei normalem Verlauf der Beschäftigung zu erwartenden Einkommensverhältnisse eines Jahres.

Bei laufenden bisher versicherungspflichtigen Beschäftigungen sind zwei Jahreszeiträume abzu prüfen. Zum einen muss das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt des laufenden Kalenderjahres die aktuelle und zum anderen das voraussichtliche regelmäßige Jahresarbeitsentgelt des nächsten Kalenderjahres die dann geltende JAEG überschreiten.

Beispiel:

Das monatliche Gehalt einer bisher krankenversicherungspflichtigen Angestellten erhöht sich zum 1. November 2018 auf 5.100 Euro. Keine Einmalzahlungen.

Beurteilung:

Die Entgelterhöhung löst eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung zum 1. November 2018 aus. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt 61.200 Euro. Dieser Betrag überschreitet die JAEG sowohl des laufenden als auch des kommenden Jahres. Bis zum 31. Dezember 2018 verbleibt es bei der Versicherungspflicht. Es tritt zum 1. Januar 2019 Versicherungsfreiheit ein.

Bei Neueinstellungen ist es hingegen einfacher. Hier ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt bei Beginn der Beschäftigung zu schätzen. Überschreitet der vorausschauend ermittelte Betrag die JAEG, tritt mit Beschäftigungsbeginn Versicherungsfreiheit ein. Eine einjährige "Wartezeit" besteht nicht.

Beispiel:

Aufnahme einer Beschäftigung nach Abschluss des Studiums zum 1. Oktober 2018. Das monatliche Gehalt beträgt 5.000 Euro. Keine Einmalzahlungen.

Beurteilung:

Zum Beschäftigungsbeginn erfolgt eine versicherungsrechtliche Beurteilung. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt 60.000 Euro. Dieser Betrag überschreitet die JAEG 2018. Es tritt zum 1. Oktober 2018 Versicherungsfreiheit ein.

Sofern das Jahresarbeitsentgelt sich nicht zum Jahreswechsel erhöht, tritt zum 1. Januar 2019 wiederum Versicherungspflicht ein, da die dann geltende JAEG nicht überschritten wird.

1.4.3. Anrechenbares Entgelt

Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören neben dem laufenden Arbeitsentgelt auch Einmalbezüge, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Einnahmen, die nicht Arbeitsentgelt sind und/oder nicht mindestens einmal jährlich gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Gleiches gilt für Familienzuschläge.

Des Weiteren sind Vergütungen für vertraglich vorgesehenen Bereitschaftsdienst in die Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts mit einzubeziehen. Vergütungen für Überstunden gehören dagegen zu den unregelmäßigen Arbeitsentgeltbestandteilen und sind daher bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts außer Betracht zu lassen; es sei denn, es gibt feste Pauschbeträge, die als Abgeltung für Überstunden regelmäßig zum laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden.

Neu seit 2018

Individuell-leistungsbezogene bzw. unternehmenserfolgsabhängige Entgeltbestandteile, wie beispielsweise Provisionen, werden grundsätzlich nicht (mehr) dem Jahresarbeitsentgelt hinzugerechnet. Dies gilt nicht, wenn derartige Zahlungen monatlich erfolgen und die monatliche Entlohnung insoweit mitprägen. Dies ist beispielsweise bei Autoverkäufern regelmäßig der Fall, soweit die monatliche Entlohnung auch regelmäßig monatlich gezahlte Provisionen beinhaltet.

1.4.4. Entgelterhöhungen bei laufender Beschäftigung

Wird das Arbeitsentgelt im Laufe eines Kalenderjahres erhöht, gilt dieses Jahr dann als Kalenderjahr des Überschreitens der JAEG, wenn hierdurch das auf ein Jahr (12 Monate) hochgerechnete regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die für dieses Jahr geltende JAEG übersteigt. Eine Berücksichtigung der im Kalenderjahr tatsächlich erzielten Entgelte erfolgt nicht (keine rückschauende Betrachtung).

Bei rückwirkender Erhöhung des Arbeitsentgelts endet die Versicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch (Wirksamwerden des neuen Anspruchs) auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Dies gilt selbst dann, wenn der Tarif- oder Arbeitsvertrag bereits seit längerem eine Erhöhung vorsieht.

Bei rückwirkend geltenden Tarifierhöhungen entsteht der Anspruch auf Zahlung eines höheren Entgelts mit Tag der Unterzeichnung des Tarifvertrages.

Beispiel:

Die Tarifvertragsparteien haben in 2017 Tarifierhöhungen in zwei Stufen vereinbart. Zum 1. Februar 2018 um 3 Prozent, zum 1. Februar 2019 um 1,5 Prozent.

Beurteilung:

Bei der vorausschauenden Betrachtung zum Jahresbeginn 2018 und zum Jahresbeginn 2019 darf die jeweils im Februar 2018 bzw. 2019 bereits feststehende Erhöhung **nicht** mitberücksichtigt werden. Erst zum 1. Februar 2018 bzw. 2019 muss eine erneute vorausschauende Betrachtung mit den erhöhten Entgelten erfolgen. Dadurch verschiebt sich ggf. das Ausscheiden aus der Versicherungspflicht um ein volles Kalenderjahr.

1.4.5. Besondere Betrachtung beim Ausscheiden aus der Versicherungspflicht

Bei der zum Beschäftigungsbeginn bzw. zum 1. Januar eines jeden Jahres durchzuführenden Prognose ist grundsätzlich das regelmäßige Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, auf das **im Zeitpunkt der Schätzung** Anspruch besteht. Künftige Erhöhungen oder Reduzierungen bleiben solange unberücksichtigt, wie der Anspruch auf das (erhöhte bzw. geminderte) Entgelt noch nicht tatsächlich eingetreten ist. Der Eintritt des Anspruchs löst lediglich eine neue auf ein Jahr ausgelegte vorausschauende Prognose aus. Abweichend von diesem Grundsatz hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 7. Juni 2018 – B 12 KR 8/16 R – eine besondere Betrachtungsweise bei der Prüfung des Ausscheidens aus der Versicherungspflicht zum Jahreswechsel festgestellt, wenn aufgrund von Schwangerschaft Einkommenseinbußen künftig zu erwarten sind. Mit den über den Einzelfall hinausgehenden Auswirkungen des Urteils haben sich nunmehr die Spitzenorganisationen der

Sozialversicherung in ihrer Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21. November 2018 befasst. Die Wirkung des Urteils ist nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung auf die Fälle begrenzt, in denen im laufenden Kalenderjahr die JAEG erstmals überschritten wurde und damit ein Ausscheiden aus der Versicherungspflicht zum Jahreswechsel zu prüfen ist.

Die Neuerung erfasst also nur die Prognose des Jahresarbeitsentgelts zum 1. Januar eines jeden Jahres bei bisher Versicherungspflichtigen. Abweichend vom bisherigen Anspruchsprinzip sind nunmehr objektiv feststehende oder mit hinreichender Sicherheit absehbare Entgeltveränderungen zu berücksichtigen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder aufgrund von bereits vereinbarten unbezahlten Urlaub bzw. zu erwartender Mutterschutzfristen bei bestehender Schwangerschaft zukünftig Entgeltausfälle zu erwarten sind.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 4.900 Euro bislang versicherungspflichtig beschäftigt. Es werden keine Einmalzahlungen geleistet. Zum 1. Oktober 2018 erhöht sich das Gehalt auf 5.300 Euro. Im Dezember 2018 vereinbart der Arbeitnehmer zum 1. März 2019 eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 80 Prozent, sodass das Gehalt auf 4.200 Euro sinkt.

Beurteilung:

Die Entgelterhöhung löst zunächst eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung zum 1. Oktober 2018 aus. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt 63.600 Euro (5.300 x 12). Dieser Betrag überschreitet die JAEG 2018, sodass ein Ausscheiden aus der bisherigen Versicherungspflicht zum Jahreswechsel zu prüfen ist.

Maßgebend ist nun nicht das Entgelt, auf das im Zeitpunkt der Prognoseerstellung Anspruch besteht (5.300 x 12), vielmehr hat eine differenzierte Betrachtung zu erfolgen. Maßgebend sind die Einkommensverhältnisse, so wie sie im Zeitpunkt der Prognoseerstellung objektiv zu erwarten sind.

Januar bis Februar: $5.300 \times 2 =$	10.600 Euro
März bis Dezember: $4.200 \times 10 =$	42.000 Euro
Summe:	52.600 Euro

Da die JAEG 2019 unter Berücksichtigung der objektiv feststehenden Gegebenheiten voraussichtlich nicht überschritten wird, verbleibt es bei der Versicherungspflicht.

Nach früherer Auffassung wäre in dem hier vorliegenden Fall zu 1. Januar 2019 Versicherungsfreiheit und zum 1. März 2019 wiederum Versicherungspflicht eingetreten.

Nur bei der Prognose zum Jahreswechsel bei bisher bestehender Versicherungspflicht muss nunmehr eine objektiv feststehende bzw. mit hinreichender Sicherheit zu erwartende Entgelterhöhung bzw. -minderung berücksichtigt werden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 4.500 Euro bislang versicherungspflichtig beschäftigt. Es werden keine Einmalzahlungen geleistet. Zum 1. Dezember 2018 erhöht sich das Gehalt auf 6.000 Euro. Ende Dezember 2018 vereinbart der Arbeitnehmer schriftlich mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub für die Zeit vom 1. März 2019 bis zum 31. Mai 2019.

Beurteilung:

Die Entgelterhöhung löst zunächst eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung zum 1. Dezember 2018 aus. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt 72.000 Euro (6.000×12). Dieser Betrag überschreitet die JAEG 2018, sodass ein Ausscheiden aus der bisherigen Versicherungspflicht zum Jahreswechsel zu prüfen ist.

Maßgebend sind die Einkommensverhältnisse, so wie sie im Zeitpunkt der Prognoseerstellung objektiv zu erwarten sind.

Januar bis Februar: 6.000×2	12.000 Euro
--------------------------------------	-------------

März bis Mai:	./.
Juni bis Dezember: $6.000 \times 7 =$	42.000 Euro
Summe:	54.000 Euro

Da die JAEG 2019 unter Berücksichtigung von objektiv feststehenden Gegebenheiten voraussichtlich nicht überschritten wird, verbleibt es bei der Versicherungspflicht. Allerdings wird die Beschäftigung durch den dreimonatigen unbezahlten Urlaub unterbrochen (§ 7 Absatz 3 SGB IV). Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit am 1. Juni 2019 tritt – bei unverändertem Gehalt – unmittelbar Versicherungsfreiheit ein, da die JAEG vorausschauend betrachtet überschritten wird.

Diese Neuerung hat unmittelbare Wirkung für die Zukunft, auch für die nun zum Jahreswechsel 2018/2019 anzustellenden Prognosen des Jahresarbeitsentgelts im neuen Jahr bei laufenden bislang versicherungspflichtigen Beschäftigungen.

Eine Wirkung für davor liegende Zeiträume und eine mögliche Korrektur durch eine Betriebsprüfung sollten ausgeschlossen sein, da die bisher vertretene Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nunmehr durch diese aufgegeben wurde und die „Grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze vom 22.03.2017“ eine anderslautende Rechtsauslegung dargestellt haben. Zudem sollte berücksichtigt werden, dass ein rückwirkendes Eingreifen ganze Versicherungsbiographien sowie Altersrückstellungen in der PKV negativ beeinträchtigen könnte.

Wichtiger Hinweis:

Bestand bereits Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der JAEG, werden objektiv feststehende bzw. mit hinreichender Sicherheit zu erwartende Entgelterhöhung bzw. -minderung dagegen auch weiterhin erst dann berücksichtigt, wenn diese tatsächlich eingetreten sind.

2 Aktuelles aus der Sozialversicherung

2.1. Neue Geringfügigkeits-Richtlinien

Geringfügig ist eine Beschäftigung entweder aufgrund ihrer geringen Entlohnung (450 Euro-Minijob) oder aufgrund ihrer kurzzeitigen nicht berufsmäßigen Ausübung (kurzfristige Beschäftigung). Für geringfügige Beschäftigungen sind sowohl im Einkommensteuer- als auch im Sozialversicherungsrecht einige Besonderheiten zu beachten. Die Frage, ob eine Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung erfüllt, ist in der Praxis nicht immer einfach zu beantworten und stellt oftmals auch eine große bürokratische Herausforderung für Arbeitgeber und Steuerberater dar. Zur Unterstützung der Praktiker veröffentlichen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in unregelmäßigen Abständen die sogenannten Geringfügigkeits-Richtlinien. Die bisherige Fassung vom 12. November 2014 wurde durch die Neufassung vom 21. November 2018 abgelöst. Die Änderungen gelten ab 1. Januar 2019. Einiges ist einfacher geworden, anderes komplizierter. Daher lohnt es sich, die Änderungen konkret zu beleuchten.

2.1.1. Keine anteilige Minijob-Grenze

Ein 450 Euro-Minijob liegt vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht überschreitet. Beginnt oder endet eine auf Dauer angelegte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt auch für diese(n) Kalendermonat(e) die 450 Euro-Grenze.

Beispiel:

Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung zum 21. Januar 2019. Das vertraglich vereinbarte monatliche Arbeitsentgelt beträgt 450 Euro. Auch für die Arbeit im Januar 2019 wird ein Arbeitsentgelt in Höhe von 450 Euro ausgezahlt.

Beurteilung:

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht überschreitet (Prognosezeitraum

01.01.2019 bis 31.12.2019). Eine zeitanteilige Geringfügigkeitsgrenze für Januar 2019 wird nicht berechnet.

Ist eine Beschäftigung aber auf weniger als einen Monat befristet und ist Kurzfristigkeit aufgrund von kurzfristigen Vorbeschäftigungen ausgeschlossen, war bisher von einer anteiligen Geringfügigkeitsgrenze auszugehen (450 Euro x Kalendertage der Beschäftigung : 30). Dies ergab einen Tageswert von 15 Euro.

Das Bundessozialgericht hat allerdings mit Urteil vom 5. Dezember 2017 (B 12 R 10/15 R) entschieden, dass es sich bei der 450 Euro-Grenze um einen Monatswert handelt. Infolge dessen ist die 450 Euro-Grenze auch anzusetzen, wenn die Beschäftigung nur kalendermonatsanteilig besteht.

Beispiel:

Aufnahme einer Beschäftigung zum 25. Oktober 2019. Diese ist für die Zeit vom 25. Oktober bis zum 31. Oktober 2019 im Voraus vertraglich befristet worden. Das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt beträgt 450 Euro.

Aufgrund von anrechenbaren Vorbeschäftigungen, die sich auf die Zeit zwischen Januar und September 2019 verteilen, ist eine kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen.

Beurteilung:

Es liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht überschreitet. Eine zeitanteilige Geringfügigkeitsgrenze für Oktober 2019 wird nicht berechnet.

2.1.2. Berufsmäßigkeitsprüfung nur bei Entgelt über 450 Euro im Monat

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn diese im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Voraus vertraglich oder aufgrund ihrer Eigenart begrenzt ist. Kurzfristigkeit ist ausgeschlossen, sofern in einer befristeten Beschäftigung ein monatliches Arbeitsentgelt oberhalb von 450 Euro erzielt und diese Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird, sie also nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitnehmer ist.

Sofern das aufgrund der Beschäftigung erzielte monatliche Arbeitsentgelt die Grenze von 450 Euro nicht übersteigt, erfolgt keine Berufsmäßigkeitsprüfung.

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit also erfolgt nur, wenn das monatliche Entgelt 450 Euro übersteigt. Auch hier hat das Bundessozialgericht klargestellt, dass es sich bei dieser Grenze um einen Monatswert handelt, der nicht zeitanteilig reduziert wird, wenn die Beschäftigung nicht einen ganzen Kalendermonat ausgeübt wird.

Beispiel:

Zwischen der Schulentlassung und der beabsichtigten Aufnahme einer Berufsausbildung nimmt eine Person eine Beschäftigung zum 24. August 2019 auf. Diese ist für die Zeit vom 24. August bis zum 25. August 2019 im Voraus vertraglich befristet worden. Das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt beträgt 450 Euro.

Anrechenbare Vorbeschäftigungen liegen nicht vor.

Beurteilung:

Es liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, da die Tätigkeit im Voraus vertraglich befristet ist und die Grenze von 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr 2019 bislang nicht überschritten wurde. Eine Prüfung der Berufsmäßigkeit hat nicht zu erfolgen, da das Entgelt im August 450 Euro nicht übersteigt.

2.1.3. Beeinträchtigung des Minijob-Status durch SFN-Zuschläge

Während einer laufenden Beschäftigung sind Sonntags-, Feiertags- und Nacht-Zuschläge (SFN-Zuschläge) steuer- und damit beitragsfrei. Die Weitergewährung während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz war bislang dahingehend problematisch, als dass die SFN-Zuschläge beitragspflichtig wurden. Gleiches gilt für Zeiten der Entgeltfortzahlung an Urlaubs- und Feiertagen. Dies führte oftmals dazu, dass die 450 Euro-Grenze überschritten und Versicherungspflicht eintrat, obwohl sich nichts am Bruttoentgelt geändert hat.

Mit den neuen Geringfügigkeits-Richtlinien ändert sich diese Rechtsauffassung teilweise. Während eines Beschäftigungsverbotes weitergezahlte SFN-Zuschläge

sind zwar dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnen, allerdings zählen sie nunmehr nicht zum regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt und bleiben bei der Prüfung der Einhaltung der 450 Euro-Grenze außer Betracht.

Für Zeiten der Entgeltfortzahlung an Urlaubs- und Feiertagen gilt dies allerdings nicht, da dies einplanbar und damit vorhersehbar ist.

2.1.4. Berücksichtigung von steuerfreien Aufwandsentschädigungen

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nummer 26 und 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen gehören grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und werden in Folge dessen auch nicht bei der Prüfung der Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze berücksichtigt. In der Regel sind hier die sogenannte Übungsleiterpauschale (2.400 Euro) und die Ehrenamtspauschale (720 Euro) angesprochen. Zu beachten ist, dass entweder eine monatliche Aufzehrung (pro rata) oder eine ausschöpfende Aufzehrung (en bloc) auch für die Sozialversicherung gilt, soweit diese Entgeltbestandteile tatsächlich und rechtlich zulässig im Rahmen der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum steuerfrei gestellt wurden. Beitrags- und melderechtlich wird eine solche Tätigkeit erst relevant, wenn der Freibetrag überschritten bzw. aufgebraucht wurde.

Versicherungsrechtlich sind bei der Ermittlung des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts nunmehr auch die Monate zu berücksichtigen, in denen das Arbeitsentgelt nach Abzug des Steuerfreibetrags 0,00 Euro beträgt. Diese Monate wurden bislang nicht mitberücksichtigt.

Aufgrund der neuen Rechtsauffassung ist es nicht mehr von Bedeutung, ob die Aufzehrung des Steuerfreibetrages en bloc oder pro rata erfolgt. Die steuerfreien Einnahmen werden nunmehr in Summe vom Gesamt-Entgelt für den jeweiligen Zeitraum abgezogen bevor das Gesamt-Entgelt durch die Monate geteilt wird, in denen die Tätigkeit ausgeübt wird. Allerdings ist der Prognosezeitraum hier bis zum Ende des Kalenderjahres begrenzt, da zum Beginn des nächsten Kalenderjahres erneut ein Steuerfreibetrag zur Verfügung steht.

Beispiel:

Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung zum 1. Juli 2019 mit einem monatlichen Gesamtentgelt in Höhe von 850 Euro. Die Voraussetzungen für die Ansetzung des Übungsleiterfreibetrags sind erfüllt.

Beurteilung:

Für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts zu Beginn der Tätigkeit sind die Entgelte im Prognosezeitraum vom 1. Juli 2019 bis zum 31. Dezember 2019 maßgebend.

Für 2020 ist eine erneute versicherungsrechtliche Beurteilung durchführen.

2019

Monatliches Entgelt 850 x 6 Monate	5.100 Euro
Abzüglich Steuerfreibetrag	2.400 Euro
=	2.700 Euro
Geteilt durch 6 Monate	450 Euro

Da die Geringfügigkeitsgrenze im Prognosezeitraum (01.07 2019 bis zum 31.12.2019) eingehalten wird, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

2020

Monatliches Entgelt 850 x 12 Monate	10.200 Euro
Abzüglich Steuerfreibetrag	2.400 Euro
=	7.800 Euro
Geteilt durch 12 Monate	650 Euro

Da die Geringfügigkeitsgrenze im Prognosezeitraum (01.01.2020 bis zum 31.12.2020) überschritten wird, liegt keine geringfügig entlohnte versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Melderecht

Bei einer pro rata-Aufzehrung ist die Beschäftigung durchgängig zu melden. Erfolgt die Aufzehrung hingegen en bloc, entsteht die Meldepflicht erst ab dem Monat, in dem der Steuerfreibetrag aufgebraucht ist. Das wäre in diesem Beispiel in den Monaten September 2019 und März 2020 der Fall.

2.1.5. Zusammenrechnung mehrerer aufeinander folgende 450 Euro-Minijobs

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats und beginnt eine andere geringfügig entlohnte Beschäftigung in demselben Kalendermonat erfolgt grundsätzlich keine Zusammenrechnung.

Im Zusammenhang mit dem in Punkt 2.1.1 behandelten Urteil des Bundessozialgerichts zur 450 Euro-Grenze als Monatsgrenze kann es allerdings vorkommen, dass mehrere kurzzeitige Beschäftigungen innerhalb eines Kalendermonats aufeinander folgen und diese einzelnen Beschäftigungen aufgrund von anzurechnenden Vorbeschäftigungen nicht als kurzfristige aber geringfügig entlohnte Beschäftigungen zu beurteilen sind. Hier hat nun eine Zusammenrechnung zu erfolgen, um festzustellen, ob in dem jeweiligen Kalendermonat die 450 Euro-Grenze überschritten wurde, und das ohne zeitliche Überschneidung. Wenn zu Beginn der weiteren Beschäftigung schon feststeht, dass innerhalb des Kalendermonats mehrere kurzzeitige aber nicht kurzfristige 450 Euro-Beschäftigungen aufeinander folgen und die 450 Euro-Grenze überschritten wird, tritt in dieser Beschäftigung Versicherungspflicht ein. Die zeitlich vorangegangene Beschäftigung wird dabei nur dann auch versicherungspflichtig, wenn bereits im Vorfeld klar war, dass die weitere – zur Überschreitung der 450 Euro-Grenze führende – Beschäftigung anschließend aufgenommen wird.

Beispiel:

Aufnahme einer Beschäftigung zum 22. November 2019. Diese ist für die Zeit vom 22. November bis zum 30. November 2019 im Voraus vertraglich befristet worden. Das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt beträgt 450 Euro. Zuvor wurde bei einem anderen Arbeitgeber in demselben Kalendermonat eine befristete Beschäftigung in der Zeit vom 2. November 2019 bis zum 15. November 2019 mit einem Arbeitsentgelt in Höhe von 300 Euro ausgeübt.

Aufgrund von anzurechnenden Vorbeschäftigungen ist jeweils in beiden Beschäftigungen das Zustandekommen einer kurzfristigen Beschäftigung ausgeschlossen.

Beurteilung:

Bei beiden Beschäftigungen handelt es sich isoliert betrachtet um geringfügig entlohnte 450 Euro-Minijobs. Da aber im Kalendermonat November 2019 die Geringfügigkeitsgrenze mit einem Gesamtentgelt in Höhe von 750 Euro überschritten wird, besteht in der zeitlich zuletzt aufgenommenen Beschäftigung Versicherungspflicht. Die zeitlich vorangegangene Beschäftigung unterliegt dabei nur dann der Versicherungspflicht, sofern im Vorfeld über die beabsichtigte Aufnahme der zweiten Beschäftigung und die damit verbundene Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze Kenntnis bestand (entsprechende Abfrage erforderlich).

Bei befristeten Beschäftigungen unterhalb eines Kalendermonats sollte der Personalfragebogen um die Frage nach einer beabsichtigten Beschäftigungsaufnahme in demselben Kalendermonat ergänzt werden.

2.1.6. Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen in demselben Kalenderjahr sind zusammenzurechnen. Wird die Grenze von 70 Arbeitstagen (unter Fünftagewoche) bzw. drei Monaten (ab Fünftagewoche) überschritten, besteht bei Überschreiten der 450 Euro-Grenze Versicherungspflicht.

Aufgrund der neuen Geringfügigkeits-Richtlinien ändert sich die Anrechnung von kurzfristigen Beschäftigungen, die an mindestens fünf Tagen die Woche ausgeübt werden. An die Stelle des Dreimonatszeitraums tritt nach wie vor eine Grenze von 90 Kalendertagen, sofern mindestens eine der anzurechnenden Beschäftigungen jeweils weniger als einen vollen Kalendermonat andauert. Neu ist, dass volle Kalendermonate nunmehr nicht mit den tatsächlichen Kalendertagen, sondern pauschal mit 30 Kalendertagen berücksichtigt werden. Teilmonate hingegen werden grundsätzlich mit den tatsächlichen Kalendertagen angerechnet. Umfasst ein

anzurechnender Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser nunmehr ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen.

Beispiel:

Geplante Aufnahme einer Beschäftigung zum 20. Juli 2019 (Fünftageweche). Diese ist als kurzfristige Beschäftigung angedacht, daher soll der Vertrag auch im Voraus befristet werden.

Der Bewerber gibt allerdings an, dass anrechenbare Vorbeschäftigungen (Fünftageweche) im Zeitraum vom 15. Februar 2019 bis zum 14. März 2019 sowie vom 1. Mai 2019 bis zum 4. Juni 2019 vorliegen.

Beurteilung:

Maßgeblich für die Zusammenrechnung ist die Grenze von 90 Kalendertagen.

Anrechnung der Vorbeschäftigungen:

15. Februar 2019 bis 14. März 2019	30 Kalendertage (pauschal)
1. Mai 2019 bis 4. Juni 2019	34 Kalendertage (Mai pauschal)
Summe	64 Kalendertage

Es verbleibt ein Zeitraum von 26 Kalendertagen. Somit sollte die Beschäftigung maximal bis zum 14. August 2019 befristet werden.

2.1.7. Wechsel der Beschäftigungsart

Folgt auf eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine für sich betrachtet kurzfristige Beschäftigung, ist von der wiederlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um eine Fortsetzung derselben Beschäftigung handelt. Kurzfristigkeit ist damit grundsätzlich ausgeschlossen.

Dies gilt allerdings nicht, wenn es sich um klar zu unterscheidende Beschäftigungsverhältnisse handelt. Maßgebliche Kriterien für diese Unterscheidung können andere Arbeitszeiten, eine andere Aufgabenstellung, die Eingliederung in einen anderen Betriebsteil und die Höhe des Arbeitslohns sein. Insoweit sollten sich die Arbeitsverträge klar voneinander unterscheiden.

Unabhängig von der arbeitsvertraglichen Unterscheidung ist auch dann nicht von demselben Beschäftigungsverhältnis auszugehen, wenn zwischen beiden Beschäftigungen ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt.