

Tit. 5.2.1.1 RdSchr. 19d

Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV

Tit. 5.2 RdSchr. 19d – Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts -> Tit. 5.2.1 RdSchr. 19d – Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Titel: Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 19d

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. 5.2.1.1 RdSchr. 19d – Grundsätze

(1) Die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen zum Übergangsbereich finden Anwendung, wenn das monatliche Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung bzw. bei Bestehen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse die hieraus insgesamt erzielten Arbeitsentgelte im Übergangsbereich von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro liegen. Übergangsbereichsfälle liegen demnach nicht vor, wenn lediglich Teilarbeitsentgelte (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn bzw. Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats) innerhalb des Übergangsbereichs liegen.

(2) Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache), selbst wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht oder erst später zahlt. Wird allerdings ein höheres als das vereinbarte Arbeitsentgelt gezahlt, kommt es nicht darauf an, ob ein wirksamer (arbeitsrechtlicher) Anspruch auf das gezahlte Arbeitsentgelt besteht; insoweit löst der Zufluss die Arbeitsentgelteigenschaft und mithin den Beitragsanspruch aus.

(3) Ob die maßgebenden Entgeltgrenzen regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- oder überschritten werden, ist bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu beurteilen. Dabei dürfen Änderungen des Arbeitsentgelts (z. B. eine Entgelterhöhung aus Anlass einer bereits feststehenden Tarifierhöhung) erst von dem Zeitpunkt an berücksichtigt werden, von dem an der Anspruch auf das neue Entgelt besteht (vgl. Urteil des BSG vom 07.12.1989 - 12 RK 19/87 -, USK 89115). Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt - ggf. nach der bisherigen Übung - mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Im Prognosezeitpunkt muss davon auszugehen sein, dass sich das Arbeitsentgelt bei normalem Ablauf der Dinge nicht relevant verändert. Grundlage der Prognose können dabei lediglich Umstände sein, von denen in diesem Zeitpunkt anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt bestimmen werden. Solche Umstände können die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung dann nicht in die Vergangenheit hinein verändern. Stimmt diese Prognose mit dem späteren Verlauf infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend. Allerdings kann die nicht zutreffende Prognose Anlass für eine neue Prüfung und - wiederum vorausschauende - Betrachtung sein.

(4) Als Zeitraum, auf den die vorausschauende Betrachtung bei Beschäftigten zu erstrecken ist, wird der Zeitraum eines Jahres (nicht Kalenderjahr) angesehen. Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht mindestens ein Jahr andauern wird, ist ein entsprechend kürzerer Prognosezeitraum anzusetzen. Es bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen

Arbeitsentgelts anstellen. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

(5) Ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Soweit das verminderte regelmäßige Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung innerhalb des Übergangsbereichs liegt, sind mit Beginn der Entgeltminderung die Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden. Ebenso ist zu verfahren, wenn sich das regelmäßige Arbeitsentgelt aufgrund eines Wechsels von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend reduziert (z. B. bei teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG).

(6) Entgeltumwandlungen zur Finanzierung von Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung bis zur Höhe von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV mindern ebenfalls das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Gleiches gilt für Beiträge, die nach § 40b EStG in der Fassung bis 31.12.2004 im Rahmen einer Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV).