

03 | 2018

BKK *Extra 2*

**EINMALZAHLUNGEN/
SONDERZUWENDUNGEN**



Wie sind Einmalzahlungen zu behandeln?

Einmalzahlungen (einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, Sondervergütung, Sonderzahlung) sind Bezüge, die nicht zum laufenden Arbeitsentgelt gehören und die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Sie werden nicht monatlich, sondern in größeren Zeitabständen geleistet. Bei einer Einmalzahlung in Teilbeträgen ist jeder Teilbetrag wie eine (gesonderte) Einmalzahlung zu behandeln.

Einmalzahlungen sind insbesondere Weihnachtsgeldern, Urlaubsgeldern, 13. und 14. Monatsgehältern, Gewinnbeteiligungen, Tantiemen, Gratifikationen, Urlaubsabgeltungen, Erfolgsbeteiligungen, Verbesserungsvorschlagsprämien, Heirats- und Geburtsbeihilfen.

Nicht zu den Einmalzahlungen gehören Gehaltsbestandteile wie Zulagen, Zuschläge und Zuschüsse, die zum laufenden Arbeitsentgelt zählen (z.B. Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Erschwernis- und Schmutzzulagen, Schichtzulagen, Mehrarbeitsvergütungen und Überstundenzuschläge). Dies gilt auch dann, wenn sie nicht in jedem Monat erzielt werden.

Welche versicherungs-, beitrags-, steuer- und arbeitsrechtlichen Regelungen zu beachten sind, wird Ihnen in dieser Extra-Ausgabe näher vorgestellt.

Bei Fragen zu diesem Thema sprechen Sie uns bitte an.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3						
1 Sozialversicherungsrecht – Versicherungsrechtliche Beurteilung	8						
1.1 Begriff „einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“	8	1.4.2	Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	14	1.7.5	Abfindungen von Direktversicherungsansprüchen	23
1.2 Entstehungsprinzip/ Zuflussprinzip	9	1.5	Versicherungsfreiheit – geringfügig entlohne Beschäftigung	17	1.7.5.1	Abfindungen bei bestehendem Arbeitsverhältnis	23
1.3 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt/ Abfindungen	10	1.5.1	Geringfügigkeitsgrenze	17	1.7.5.2	Abfindungen bei beendetem Arbeitsverhältnis	24
1.3.1 Arbeitsentgelt-eigenschaft von Abfindungen in der Sozialversicherung	11	1.5.2	Regelmäßiges Arbeitsentgelt	17	2 Sozialversicherungsrecht – Beitragsrechtliche Beurteilung	25	
1.3.2 Umwandlung einer fristlosen in eine fristgerechte Kündigung	11	1.5.3	Einmalige Einnahmen	17	2.1	Laufendes Arbeitsentgelt	25
1.3.3 Abfindungen bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis	11	1.6	Gleitzone-nregelung	18	2.2	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt – zeitliche Zuordnung	25
1.3.4 Zeitliche Zuordnung einer beitragspflichtigen Abfindung	12	1.6.1	Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	18	2.2.1	Monat der Auszahlung	25
1.3.5 Beiträge aus Abfindungen nach Ende der Beschäftigung	12	1.6.2	Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	19	2.2.2	Beitragsfreiheit im Zuordnungszeitraum	26
1.4 Versicherungsfreiheit – regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	14	1.7	Betriebliche Altersversorgung	20	2.2.3	Beendetes oder ruhendes Beschäftigungsverhältnis	26
1.4.1 Jahresarbeitsentgeltgrenzen	14	1.7.1	Durchführungswege	20	2.3	Besonderes Beitragsverfahren	27
		1.7.2	Direktversicherung	21	2.3.1	Anwendbarkeit	27
		1.7.3	Steuerliche Behandlung	21	2.3.2	Ermittlung der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenzen	28
		1.7.4	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	21	2.3.3	Bisher beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	30
		1.7.4.1	Direktversicherung – Altzusagen ohne Rentenleistung i. S. d. § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG	21			
		1.7.4.2	Direktversicherung mit Rentenleistung i. S. d. § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG	22			

2.4	Bezieher von Kurzarbeitergeld	32	2.7	Auswirkungen rückwirkender Tarifverträge	41	2.9	Mehrfachbeschäftigung	48
2.4.1	Kranken- und Pflegeversicherung	32	2.7.1	Qualifizierung der nachzahlenden Beträge	41	2.9.1	Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen bei laufendem Arbeitsentgelt	48
2.4.2	Rentenversicherung	32	2.7.2	Laufendes Arbeitsentgelt	41	2.9.2	Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen bei Einmalzahlungen	49
2.4.3	Arbeitslosenversicherung	32	2.7.3	Vereinfachungsmöglichkeit bei laufendem Entgelt	43	2.9.2.1	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung, keine Aufteilung	49
2.4.4	Ermittlung des beitragspflichtigen Teils von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt	32	2.7.4	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	44	2.9.2.2	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung, Aufteilung	50
2.5	Berechnung der Beiträge	34	2.7.5	Vereinfachungsmöglichkeit bei Einmalzahlung	44	2.9.2.3	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt aus mehreren Beschäftigungen bei unterschiedlichem Zuordnungsmonat	51
2.5.1	Beitragsgruppen	34	2.8	Märzklausel	44	2.9.2.4	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt aus mehreren Beschäftigungen bei gleichem Zuordnungsmonat	53
2.5.2	Beitragssatz	35	2.8.1	Fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis	44	3	Meldung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt	56
2.5.3	Beitragsermittlung	35	2.8.2	Beitragsfreiheit im Auszahlungsjahr	46			
2.5.4	Beitragstragung	35	2.8.3	Fehlende Krankenversicherungspflicht	46			
2.5.5	Kassenwechsel	36	2.8.4	Fehlendes Beschäftigungsverhältnis am 31. Dezember des Vorjahres	47			
2.5.6	Rentenversicherungszugehörigkeit	36	2.8.5	Zwischenbeschäftigung bei anderem Arbeitgeber	47	3.1	Meldung der Einmalzahlung mit der nächsten Meldung	56
2.5.7	Fälligkeit	36	2.8.6	Beitragsverfahren bei Anwendung der Märzklausel	47	3.2	Sondermeldung für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	56
2.6	Nachträgliche Korrekturen	38						
2.6.1	Korrektur des laufenden Arbeitsentgelts	38						
2.6.1.1	Dieselbe Krankenkasse	38						
2.6.1.2	Krankenkassenwechsel	40						
2.6.2	Korrektur des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts	41						

3.3	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt während beitragsfreier Zeiträume	57	4.2.1.3	Abhängigkeit vom Ergebnis der Arbeit (z. B. Akkord)	66	4.2.5.1	Einmalzahlungen und Kurzarbeitergeld	73
3.4	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt während unbezahlten Urlaubs oder Arbeitskämpfmaßnahmen	60	4.2.2	Hinzurechnungsbetrag und kumuliertes Regelentgelt	66	4.2.5.2	Beschäftigungsverhältnis neben Arbeitslosengeldbezug	74
3.5	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei ruhendem Beschäftigungsverhältnis	62	4.2.2.1	Ermittlung des kumulierten Hinzurechnungsbetrags	67	4.2.6	Krankengeld bei Erkrankung des Kindes	74
3.6	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im ersten Quartal eines Kalenderjahres („Märzklausel“)	62	4.2.2.2	Maßgebender Zwölf-Monats-Zeitraum	67	4.3	Verletztengeld	75
3.7	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	63	4.2.2.3	Einmalzahlungen im Rahmen einer Beschäftigung in der Gleitzzone	68	4.3.1	Regelentgelt und Hinzurechnungsbetrag	75
4	Sozialversicherungsrecht – Leistungsrechtliche Beurteilung	65	4.2.2.4	Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung von Wertguthaben	68	4.3.2	Kinderpflege-Verletztengeld	75
			4.2.3	Höhe des Krankengeldes	69	4.4	Krankengeld bei Organ-, Gewebe- und Blutspenden	75
			4.2.3.1	Krankengeld 70 Prozent des Regelentgelts	69	4.5	Übergangsgeld	76
			4.2.3.2	Begrenzung auf 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts	69	4.6	Mutterschaftsgeld	76
4.1	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei der Berechnung von Entgeltersatzleistungen	65	4.2.3.3	Gesamtbegrenzung auf laufendes Nettoarbeitsentgelt	70	5	Einmalzahlungen im Arbeitsrecht	77
4.2	Krankengeld	65	4.2.4	Mehrfachbeschäftigte	70	5.1	Begrifflichkeiten	77
4.2.1	Regelentgelt bei laufendem Arbeitsentgelt	65	4.2.5	Bezieher von Entgeltersatzleistungen nach dem Sozialgesetzbuch III	73	5.2	Rechtsgrundlagen	78
4.2.1.1	Monatslohn oder -gehalt	66				5.2.1	Betriebliche Übung	78
4.2.1.2	Stundenlohn	66				5.2.2	Arbeitsvertrag	79
						5.2.3	Grundsatz der Gleichbehandlung	79
						5.2.4	Betriebsvereinbarungen	80
						5.3	Höhe des Anspruchs	80
						5.4	Stichtagsregelungen	81

5.5	Teilzeitbeschäftigte	82	6.3.3	Ermittlung der Zuschlagssteuern (Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)	88	6.4.4.2	Zusammenballung von Einkünften in einem Veranlagungszeitraum	97
5.6	Rückzahlungsklauseln	82	6.3.4	Ermittlung des voraussichtlichen Jahresarbeitslohns	89	6.4.4.3	Zusammenballung von Einkünften unter Berücksichtigung der wegfallenden Einnahmen	99
5.6.1	Grundsätze für Rückzahlungsklauseln	82	6.3.5	Arbeitslohn aus vorherigen Arbeitsverhältnissen	90	6.4.5	Bescheinigung ermäßigt besteuerteter Entlassungsschädigungen	100
5.6.2	Auslegungsfragen	83	6.3.6	Probleme bei der Berücksichtigung von Arbeitslohn aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen	92	6.5	Pauschalbesteuerung von sonstigen Bezügen	100
5.6.3	Folgen zulässiger Rückzahlungsklauseln	83	6.3.7	Sonstige Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	93	6.5.1	Allgemeines	100
5.6.4	Folgen unzulässiger Rückzahlungsklauseln	83	6.4	Ermäßigte Besteuerung von sonstigen Bezügen	95	6.5.2	Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung nach § 40 Absatz 1 Nummer 1 EStG	101
5.7	Mitbestimmung des Betriebsrats	84	6.4.1	Besteuerung nach der sog. Fünftelregelung	95	6.5.3	Berechnung des besonderen Pauschalsteuersatzes	103
5.8	Auskunftsanspruch und Mitteilungspflichten	84	6.4.2	Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit	95	7	Arbeitsentgelt – Übersicht	105
5.9	Verjährung/Ausschlussfristen	85	6.4.3	Besteuerung von Entlassungsabfindungen	97	8	Rechtsquellen	110
6	Einmalzahlungen im Steuerrecht	86	6.4.4	Voraussetzungen für die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung	97		Stichwörterverzeichnis	123
6.1	Allgemeines	86	6.4.4.1	Allgemeines	97		Impressum	130
6.2	Beispiele für sonstige Bezüge	86						
6.3	Berechnung der Lohnsteuer und Zuschlagssteuern von sonstigen Bezügen	87						
6.3.1	Besteuerung nach dem Zuflussprinzip	87						
6.3.2	Anwendung der Jahreslohnsteuertabelle bei sonstigen Bezügen	88						

1 Sozialversicherungsrecht – Versicherungsrechtliche Beurteilung

1.1 Begriff „einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“

Arbeitsentgelt sind alle Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden (z.B. als Sachbezug) und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr (z.B. als Trinkgeld) erzielt werden (§ 14 SGB IV). Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind dem Arbeitsentgelt zuzurechnende Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (§ 23a Absatz 1 SGB IV). Grundsätzlich gilt: Alle Bezüge aus der Beschäftigung sind Arbeitsentgelt, es sei denn, sie sind steuerfrei oder werden pauschal besteuert. Von dieser Regel gibt es jedoch Ausnahmen.

Einzelheiten zum Entgeltbegriff können Sie unserer Broschüre BKK Extra 12 entnehmen.

Unter den Begriff „einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“ fallen alle Bezüge, die in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt werden und kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen. Hierzu gehören u. a.

- Gratifikationen und ähnliche Leistungen,
- Prämien für Verbesserungsvorschläge,
- Sachprämien, die anlässlich eines Sicherheitswettbewerbs gewährt werden,
- Tantiemen,
- Urlaubsabgeltungen,
- Weihnachtsgelder und
- zusätzliches Urlaubsgeld, selbst dann, wenn es durch prozentuale Erhöhungen des laufenden Arbeitsentgelts je Urlaubstag bemessen wird.

Als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind auch solche Sonderzahlungen anzusehen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Die Beitragspflicht von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt wird – anders als bei laufendem Arbeitsentgelt – nicht durch eine Pauschalbesteuerung nach § 40

Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG beseitigt.

Durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde der Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts zum 1. Januar 2003 konkretisiert. Danach gelten Zuwendungen nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, wenn sie

- üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen,
- als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können,
- als sonstige Sachbezüge, die monatlich gewährt werden, oder
- als vermögenswirksame Leistungen

vom Arbeitgeber erbracht werden. Mit dieser Regelung (§ 23a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 – 4 SGB IV) wird erreicht, dass be-

stimmte Leistungen des Arbeitgebers unter Beibehaltung der bisherigen praktischen Handhabung durch die Sozialversicherungsträger nicht aufgrund der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur Zuordnung von Kontoführungsvergünstigungen und verbilligten Flugreisen des Arbeitgebers als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt mit entsprechender Beitragsbelastung – auch bei Pauschalversteuerung –, sondern weiterhin als laufendes Arbeitsentgelt und – bei Pauschalversteuerung – mit entsprechender Beitragsfreiheit beitragsrechtlich behandelt werden (vgl. BSG, Urteile vom 7.2.2002, B 12 KR 6/01 R und B 12 KR 12/01 R).

Damit wird auch unnötiger verwaltungsmäßiger Mehraufwand auf Arbeitgeberseite vermieden. Insbesondere kostenfreie Kontoführung, erstattete Kontoführungsgebühren, Familien- und Kinderzuschläge sowie verbilligte Flugreisen bleiben weiterhin im Rahmen der Regelungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) und damit des Steuerrechts beitragsfrei.

Laufendes Arbeitsentgelt sind dagegen alle geldwerten Vorteile aus dem Arbeitsverhältnis, die sich der Arbeitsleistung in einem einzelnen Entgeltzahlungszeitraum zuordnen lassen; dies sind in erster Linie Löhne und Gehälter. Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse (z. B. Mehrarbeitsvergütungen, Erschwerniszuschläge, vermögenswirksame Leistungen) sind laufendes Arbeitsentgelt, auch wenn sie in größeren Zeitabständen als monatlich ausgezahlt werden.

Auch Provisionen gehören grundsätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt, und zwar auch dann, wenn sie in größeren Zeitabständen als monatlich ausgezahlt werden. Sie zählen nur dann zum einmalig gezahlten Arbeitsentgelt, wenn sie ohne Bezug auf bestimmte Entgeltabrechnungszeiträume, z. B. beim Erreichen eines bestimmten Jahresumsatzes, gezahlt werden.

Übergangsgelder und ähnliche Leistungen, die als Versorgungsbezüge unter § 19 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 EStG fallen, stellen generell kein Arbeitsentgelt dar. Sie können damit auch nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt beitragspflichtig werden.

1.2 Entstehungsprinzip/ Zuflussprinzip

Im Sozialversicherungsrecht gilt das Entstehungsprinzip. Das bedeutet, dass die Beitragsansprüche der Versicherungsträger dann entstehen, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Dies ergibt sich unmittelbar aus § 22 Absatz 1 Satz 1 SGB IV und galt bis zum 31. Dezember 2002 sowohl für laufendes als auch für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Dies wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2003 an geändert. Seither entstehen die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, sobald dieses ausgezahlt ist (§ 23a Absatz 1 Satz 3 SGB IV). Damit wird für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt das Zuflussprinzip festgeschrieben. Maßgebend für die zeitliche Berücksichtigung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist demnach, ob und wann die Einmalzahlung zugeflossen ist.

Beiträge können nicht geltend gemacht werden, wenn das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt tatsächlich nicht gezahlt worden ist. Obwohl das Zuflussprinzip für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt auf einer Vorschrift basiert, die beitragsrechtliche Grundsätze regelt, ist es nach den gesetzgeberischen Intentionen auch bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

Demnach findet das Zuflussprinzip auch Anwendung

- bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung,
- bei der Prüfung, ob das regelmäßige Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro überschreitet oder
- bei der Prüfung, ob die Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts innerhalb der Gleitzone von monatlich 450,01 Euro bis 850,00 Euro liegt.

Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts im Voraus schriftlich verzichtet, kann es – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung – bei der Ermittlung des regelmäßigen (Jahres-)Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden. Wird eine Einmalzahlung zunächst in die versicherungsrechtliche Betrachtung einbezogen, aber tatsächlich nicht ausgezahlt, ist ggf. ab dem Zeitpunkt, von dem an feststeht, dass die Einmalzahlung nicht zur Auszahlung gelangt, eine neue Beurteilung des Versicherungsverhältnisses notwendig.

1.3 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt/ Abfindungen

Häufig werden Arbeitsverhältnisse im beiderseitigen Einvernehmen gegen Zahlung einer Abfindung als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes beendet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können z. B. einen Aufhebungsvertrag schließen und so eine Vereinbarung treffen, dass ein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt enden soll. Der Arbeitnehmer verzichtet darauf, dass die Kündigungsfrist eingehalten wird und arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden. Der Arbeitgeber zahlt als Gegenleistung eine Abfindung.

Viele Arbeitnehmer sind der Auffassung, bei jeder Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber müsse eine Abfindung gezahlt werden. Diese Auffassung ist unzutreffend, es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung.

Nur im Falle einer betriebsbedingten Kündigung kann ein gesetzlich festgelegter Abfindungsanspruch entstehen (§ 1a Kündigungsschutzgesetz – KSchG). Voraussetzung ist jedoch zunächst, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben freiwillig die Zahlung einer Abfindung anbietet, während der Mitarbeiter im Gegenzug darauf verzichten muss, Kündigungsschutzklage zu erheben. Stellt der Arbeitgeber aber erst gar keine Abfindung in Aussicht, besteht auch kein Anspruch darauf.

Sehr oft wird eine Abfindung aufgrund einer Vereinbarung in einem Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag gezahlt. Unter einem Sozialplan versteht man eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Mitarbeitervertretung, um wirtschaftliche Nachteile bei einer betrieblichen Änderung, z. B. Auflösung einer Abteilung/eines Betriebsteils, für die betroffenen Arbeitnehmer abzumildern oder auszugleichen. Auf diese Weise soll ein Arbeitsgerichtsprozess vermieden werden.

Genauso häufig wird ein Kündigungsrechtsstreit im Rahmen einer Güteverhandlung auf Vorschlag des Arbeitsgerichts gegen Zahlung einer Abfindung zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes beendet. In beiden Fällen geht es allein um eine einvernehmliche Lösung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sieht das Arbeitsgericht keine Basis mehr für eine weitere Zusammenarbeit der Parteien, erklärt es gem. § 9 KSchG die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und verurteilt den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung.

Die Höhe der Abfindung orientiert sich an den Vorgaben des § 1a KSchG (grundsätzlich ein halbes Monatsbruttogehalt für jedes Beschäftigungsjahr). Die Parteien können jedoch über die Höhe der Abfindung frei verhandeln.

1.3.1 Arbeitsentgelt-eigenschaft von Abfindungen in der Sozialversicherung

Abfindungen wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, die den Wegfall zukünftiger Verdienstmöglichkeiten wegen Verlustes des Arbeitsplatzes ausgleichen sollen, sind kein Arbeitsentgelt und damit beitragsfrei (BSG, Urteil vom 21.2.1990, 12 RK 20/88). Diese Beurteilung gilt unabhängig von der steuerlichen Regelung, nach der seit 1. Januar 2006 Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes nicht mehr steuerfrei sind.

Arbeitsentgelt und damit beitragspflichtig sind aber insbesondere Zahlungen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Abgeltung vertraglicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (z. B. rückständiges Arbeitsentgelt). Eine in der Vereinbarung gewählte Formulierung, nach der es sich um einen finanziellen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes handeln soll, ist unbeachtlich, wenn die Bestimmungen der Vereinbarung erkennen lassen, dass es sich tatsächlich um die Abgeltung vertraglicher Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis handelt (BSG, Urteil vom 21.2.1990, 12 RK 65/87).

Als Arbeitsentgelt sind grundsätzlich auch sämtliche Entgeltbestandteile zu qualifizieren, die zwischen dem tatsächlichen Ende der Beschäftigung und der rechtlich wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründet und fällig werden.

Eine Zahlung, die sowohl den Wegfall zukünftiger Verdienstmöglichkeiten entschädigt als auch vertragliche Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis abgilt, ist nur in der Höhe

beitragspflichtig, wie sie vertragliche Ansprüche betrifft.

Wird eine Abfindung wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt und werden mit dieser auch vertragliche Ansprüche, die bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei ordentlicher Kündigung zustehen würden, abgegolten, handelt es sich insoweit nicht um die Zahlung von Arbeitsentgelt für geleistete Arbeit; die Abfindung ist beitragsfrei.

1.3.2 Umwandlung einer fristlosen in eine fristgerechte Kündigung

Sofern anlässlich eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs eine fristlose Kündigung in eine fristgerechte Kündigung umgewandelt wird, stellt unter bestimmten Voraussetzungen auch diese „Abfindung“ eine verdeckte Arbeitsentgeltzahlung für die restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses dar:

- Der Arbeitnehmer war während des Kündigungsschutzprozesses arbeitsbereit, seine Arbeitsleistung wurde nur nicht angenommen,
- für die Zeit bis zur fristgerechten Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer auf Arbeitsentgelt verzichtet bzw. keines erhalten und
- stattdessen wurde „für den Verlust des Arbeitsplatzes“ eine Abfindung vereinbart, die der Höhe nach in etwa dem bis zum Beendigungszeitpunkt noch zustehenden Nettoarbeitsentgelt entspricht.

Unter diesen Voraussetzungen ist die Zahlung als laufendes Arbeitsentgelt beitragspflichtig. Auf die Bezeichnung einer solchen Abfindung kommt es nicht an (BSG, Urteil vom 25.10.1990, 12 RK 40/89).

1.3.3 Abfindungen bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis

Besteht ein Beschäftigungsverhältnis fort, können als Abfindung deklarierte Zahlungen nicht beitragsfrei belassen werden, sondern sind in vollem Umfang dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Dies ist nach der Rechtsprechung z. B. der Fall, wenn eine Abfindung gezahlt wird

- zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung, wenn ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis in eine Teilzeitbeschäftigung umgewandelt wird oder
- bei Rückführung auf die tarifvertragsgemäße Eingruppierung nach Ablösung einzelvertraglicher Eingruppierungsregelungen zum Ausgleich der Gehaltseinbußen oder
- bei Umsetzung in einen anderen Betriebsteil, auf einen schlechter bezahlten oder geringer qualifizierten Arbeitsplatz oder
- bei Fortfall oder Herabsetzung von Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Gewinnbeteiligungen.

Solche Abfindungen werden nicht für den (Teil-)Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt. Entscheidend ist vielmehr, dass das Beschäftigungsverhältnis in seiner Substanz weiter besteht. Diese Abfindungen ersetzen in Form einer pauschalierten Abgeltung einen Teil der Vergütung, die ohne Änderung der Arbeitsbedingungen zu zahlen und als Arbeitsentgelt beitragspflichtig gewesen wäre.

Deshalb sind auch Abfindungen an Arbeitnehmer als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt beitragspflichtig, die im Anschluss an ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis bei dem gleichen Arbeitgeber in einen (versicherungsfreien) 450-Euro-Minijob wechseln. Wird diese Abfindung während der Zeit des Minijobs ausgezahlt, fallen daraus entweder pauschale oder individuelle Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung an.

1.3.4 Zeitliche Zuordnung einer beitragspflichtigen Abfindung

Beitragspflichtige Abfindungen sind für die Beitragsberechnung wie Einmalzahlungen dem Monat der Auszahlung, bei beendetem oder ruhendem Beschäftigungsverhältnis dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr hinzuzurechnen. Wird eine solche Abfindung erst in dem auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Jahr in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März gezahlt, ist die „Märzklausel“ zu beachten.

1.3.5 Beiträge aus Abfindungen nach Ende der Beschäftigung

Eine wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlte Abfindung ist bei einer anschließend durchgeführten freiwilligen Krankenversicherung (und Pflegeversicherung) teilweise als Einkommen zum Lebensunterhalt anzusehen und daher für die Bemessung der freiwilligen Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge heranzuziehen.

Hinweis:

Beitragspflichtig ist nicht die Abfindung als solche, sondern das letzte durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt für die Dauer des von der Agentur für Arbeit ermittelten Ruhezeitraums nach § 158 SGB III. Eine beitragsfreie Familienversicherung wäre bei Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen nach § 10 SGB V möglich. Demnach muss die Weiterführung der Kranken- und Pflegeversicherung nicht zwingend beitragspflichtig fortgeführt werden, sofern eine Familienversicherung infrage kommt.

Werden während eines weiter bestehenden Arbeitsverhältnisses als Abfindung deklarierte Zahlungen geleistet, sind sie in vollem Umfang dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Als Arbeitsentgelt sind sämtliche Entgeltbestandteile zu qualifizieren, die zwischen dem tatsächlichen Ende der Beschäftigung und der rechtlich wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründet und fällig werden (*vgl. Tabelle 1*).

Tabelle 1: Abfindungsarten und Beitragspflicht in der Sozialversicherung

Art der Abfindung	Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung	Beitragspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung
Abfindung wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes (§ 9 KSchG, § 1 KSchG),	Nein	Nein, soweit für den Verlust des Arbeitsplatzes
<ul style="list-style-type: none"> ■ noch zustehendes (rückständiges) Arbeitsentgelt 	Ja, da laufendes Arbeitsentgelt, Zuordnung zum entsprechenden Abrechnungsmonat	Ja, soweit Arbeitsentgelt
<ul style="list-style-type: none"> ■ (anteilige) Sonderzuwendungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) 	Ja, wenn und soweit ein rechtlicher Anspruch bei unterjährigem Ausscheiden aus der Beschäftigung besteht – dann einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	Ja, soweit Arbeitsentgelt
Abfindung aufgrund eines im Kündigungsprozess geschlossenen Vergleichs wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses	Ja, da laufendes (rückständiges) Arbeitsentgelt; Zuordnung zum entsprechenden Abrechnungsmonat	Ja
<ul style="list-style-type: none"> ■ sofern Zahlung von (anteiligen) Sonderzuwendungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) eingeschlossen 	Ja, wenn und soweit ein rechtlicher Anspruch bei unterjährigem Ausscheiden aus der Beschäftigung besteht – dann einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	Ja, soweit Arbeitsentgelt
Umwandlung einer fristlosen in eine fristgerechte Kündigung und Zahlung einer Abfindung, die der Höhe nach dem Arbeitsentgelt entspricht	Ja, da laufende Arbeitsentgeltzahlung; Zuordnung zum entsprechenden Abrechnungsmonat	Ja
<ul style="list-style-type: none"> ■ sofern Zahlung von (anteiligen) Sonderzuwendungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) eingeschlossen 	Ja, wenn und soweit ein rechtlicher Anspruch bei unterjährigem Ausscheiden aus der Beschäftigung besteht – dann einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	Ja, soweit Arbeitsentgelt
Abfindung zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung, weil ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis in eine Teilzeitbeschäftigung umgewandelt werden soll	Ja, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, weil damit künftige Entgeltansprüche abgegolten werden	Ja

– Fortsetzung auf der nächsten Seite –

– Fortsetzung –

Art der Abfindung	Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung	Beitragspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung
Abfindung zum Ausgleich von Gehaltseinbußen, die durch Umwandlung einer einzelvertraglichen Eingruppierungsregelung in eine Eingruppierung nach dem Tarifvertrag eintritt	Ja, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, weil damit künftige Entgeltansprüche abgegolten werden	Ja
Abfindung, die wegen Versetzung in einen anderen Betriebsteil oder auf einen schlechter bezahlten oder geringer qualifizierten Arbeitsplatz gezahlt wird	Ja, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, weil damit künftige Entgeltansprüche abgegolten werden	Ja
Abfindung, die wegen Fortfalls oder bei Herabsetzung von Einmalzahlungen (wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Gewinnbeteiligungen) gezahlt wird	Ja, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, weil damit künftige Entgeltansprüche abgegolten werden	Ja

1.4 Versicherungsfreiheit – regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

1.4.1 Jahresarbeitsentgeltgrenzen

Arbeitnehmer sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Während in der Renten- und Arbeitslosenversicherung die Höhe des erzielten Arbeitsentgelts keine Rolle spielt, sind höher verdienende Beschäftigte krankenversicherungsfrei und damit auch nicht pflegeversicherungspflichtig, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) übersteigt (§ 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB V). Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze im Jahr 2018 be-

trägt 59.400,00 Euro. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der damaligen Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und privat krankenversichert waren, gilt eine besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze – im Jahr 2018 liegt diese bei 53.100,00 Euro. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass diese Gutverdiener nicht schutzbedürftig sind und eine gesetzliche Krankenversicherung nicht benötigen.

1.4.2 Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Ob das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt, ist in einer vorausschauenden Betrachtungsweise auf der Grundlage der gegenwärtigen und bei normalem Verlauf für ein Zeitjahr zu erwartenden Einkommensverhältnisse fest-

zustellen. Dies gilt auch bei befristeten Arbeitsverträgen. Eine solche Feststellung ist bei Aufnahme der Beschäftigung, bei jeder wesentlichen Änderung der Einkommensverhältnisse, bei einer Änderung der rechtlichen Verhältnisse, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsentgelteigenschaft, sowie bei der jährlichen Anpassung der Jahresarbeitsentgeltgrenzen vorzunehmen. Dabei dürfen Erhöhungen des Arbeitsentgelts erst von dem Zeitpunkt an berücksichtigt werden, von dem an der Anspruch auf das erhöhte Entgelt besteht. Das bedeutet: Eine im Laufe des Jahres bereits absehbare Entgelterhöhung bleibt bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zunächst unberücksichtigt. Erst die mit dem Entstehen des Anspruchs auf das erhöhte Arbeitsentgelt einhergehende Änderung der Einkommensverhältnisse löst – von diesem Zeitpunkt an – eine neue zukunftsbezogene

Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts und eine daran geknüpfte versicherungsrechtliche Bewertung aus.

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt wird im Rahmen der vorausschauenden Betrachtung durch Multiplikation der aktuellen Monatsbezüge mit zwölf (ohne Rücksicht auf das Kalenderjahr) unter Berücksichtigung der regelmäßig gewährten Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen ermittelt. Dies gilt selbst dann, wenn die Beschäftigungsdauer aufgrund einer Befristung des Arbeitsverhältnisses weniger als zwölf Monate beträgt. Bei Arbeitnehmern, die auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden entlohnt werden, ist der aktuelle Stundenlohn zunächst auf einen Monatswert umzurechnen (Stundenlohn \times individuelle wöchentliche Arbeitszeit \times 13 : 3), anschließend ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt, wie beschrieben, zu ermitteln.

Hinweis:

Einzelheiten zur Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts beinhaltet das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 21. November 1988.

Bei schwankenden Bezügen muss das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung ermittelt werden. Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt nach der bisherigen Übung mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Pro-

gnose- bzw. Schätzungsgrundlage kann das Arbeitsentgelt des Vorjahres oder das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiter sein, wenn davon auszugehen ist, dass sich das Arbeitsentgelt bei normalem Ablauf der Dinge nicht relevant verändern wird. Erweist sich eine – richtige – Schätzung im Nachhinein infolge nicht vorhersehbarer Umstände als unzutreffend, so bleibt sie für die Vergangenheit gleichwohl maßgebend. Der mit der ursprünglichen Prognose nicht mehr übereinstimmende Sachverhalt kann jedoch Anlass für eine neue Feststellung unter wiederum vorausschauender Betrachtung der Einkommensverhältnisse sein.

Einmalzahlungen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist (z. B. aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages oder aufgrund von Wohnheitsrecht wegen betrieblicher Übung) sind bei der Ermittlung z. B. des Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen (vgl. BSG, Urteil vom 28.2.1984, 12 RK 21/83).

Zahlungen, die kein Arbeitsentgelt sind, sowie Zuwendungen aufgrund des Familienstands (z. B. Verheiratetenzulagen) werden nicht berücksichtigt. Das regelmäßige Jahresarbeitsent-

gelt kann nach unten stehender *Formel 1* ermittelt werden.

Vgl. auch Beispiel 1 auf der nächsten Seite.

Formel 1: Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

$$\begin{aligned}
 &+ \frac{\text{Laufende Einnahmen im Jahreszeitraum} + \text{Einmalzahlungen im Jahreszeitraum}}{\text{Jahresbezüge}} \\
 &- \frac{\text{Einnahmen, die kein Arbeitsentgelt darstellen} + \text{Familienzuschläge}}{\text{Jahresarbeitsentgelt}} \\
 &- \frac{\text{unregelmäßige Bezüge}}{\text{regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt}}
 \end{aligned}$$

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Beschäftigungsbeginn	01.03.2018
Monatsgehalt	4.000,00 Euro
Weihnachtsgeld (01.12.)	2.000,00 Euro
Jubiläumsumzuwendung (25-jähriges Bestehen des Betriebes, 01.07.2018)	1.000,00 Euro
Bildschirmarbeitsplatz-Sehhilfe (10.03.2018, steuerfrei)	400,00 Euro
Jahresarbeitsentgeltgrenze 2018	59.400,00 Euro

Beurteilung:

4.000,00 Euro x 12 =	48.000,00 Euro
Weihnachtsgeld	2.000,00 Euro
Jubiläumsumzuwendung	1.000,00 Euro
Bildschirmarbeitsplatz-Sehhilfe	<u>400,00 Euro</u>
Jahresbezüge	51.400,00 Euro
Kein Arbeitsentgelt (steuerfreie Sehhilfe)	<u>- 400,00 Euro</u>
Jahresarbeitsentgelt	51.000,00 Euro
Unregelmäßige Bezüge (Jubiläumsumzuwendung)	<u>- 1.000,00 Euro</u>
Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	50.000,00 Euro

Die Höhe des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts übersteigt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht. Der Arbeitnehmer ist krankenversicherungspflichtig.

Verzichtet der Arbeitnehmer im Voraus auf die Sonderzuwendung bzw. Einmalzahlung, ist dieser Verzicht – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – auch bei der Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu beachten, sofern er auf künftig fällig werdende Ansprüche gerichtet ist. Im Übrigen sind Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen bei der Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren.

Wird eine Einmalzahlung zunächst in die versicherungsrechtliche Betrachtung einbezogen, aber tatsächlich nicht ausgezahlt, ist ggf. ab dem Zeitpunkt, von dem an feststeht, dass die Einmalzahlung nicht zur Auszahlung gelangt, eine neue Beurteilung des Versicherungsverhältnisses notwendig.

1.5 Versicherungsfreiheit – geringfügig entlohnte Beschäftigung

1.5.1 Geringfügigkeitsgrenze

Versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung sind Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450,00 Euro nicht überschreitet. In der Rentenversicherung besteht in einer solchen Beschäftigung Versicherungspflicht mit der Möglichkeit, sich davon befreien zu lassen. Die betreffenden Personen sind im Allgemeinen anderweitig – z. B. über eine Familienversicherung – abgesichert. Übt der „Minijobber“ weitere Beschäftigungen aus, sind Besonderheiten zu beachten.

Hinweis:

Einzelheiten zu geringfügigen Beschäftigungen können Sie den Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) i. d. F. vom 12. November 2014 entnehmen.

Die Durchführung des Beitrags- und Meldeverfahrens für geringfügig Beschäftigte – einschließlich der in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten – wird von der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wahrgenommen.

1.5.2 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 450,00 Euro im Monat übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450,00 Euro nicht übersteigen (maximal 5.400,00 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren. Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, einer Einzelabsprache oder des Mindestlohngesetzes); insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Ob die für die geringfügig entlohnte Beschäftigung maßgebende Entgeltgrenze regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- oder überschritten wird, ist stets 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. 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. Stimmt diese Prognose infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit dem späteren Verlauf der Entgeltzahlung nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend.

1.5.3 Einmalige Einnahmen

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Einmalzahlungen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Fälle dieser Art sind beispielsweise die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sog. leistungsorientierten Bezahlung. Jubiläumszuwendungen bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts z. B. außer Betracht, weil es sich um nicht jährlich wiederkehrende Zuwendungen handelt. Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer

einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichtet, dann kann die einmalige Einnahme – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – vom Zeitpunkt des Verzichts an bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden. Im Übrigen sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Soweit einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen (z. B. bei Elternzeit) gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht (vgl. *Beispiel 2*).

1.6 Gleitzone- regelung

1.6.1 Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Zum 1. April 2003 wurde in der Sozialversicherung eine Gleitzone-Regelung für den Niedriglohnbereich eingeführt, nach welcher Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb der sich oberhalb von 450,00 Euro anschließenden Gleitzone zwar versicherungspflichtig sind, allerdings nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen haben. Der Arbeitgeberbeitrag ist hingegen aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen. Ein Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt 450,01 Euro bis 850,00 Euro im Monat beträgt und die Grenze von 850,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet. Werden mehrere Beschäftigungen ausgeübt, gelten die besonderen Regelungen zur Gleitzone, wenn das insgesamt

erzielte Arbeitsentgelt (Gesamt-arbeitsentgelt) innerhalb der Gleitzone liegt.

Hinweis:

Einzelheiten zur versicherungs-, beitrags- und melde-rechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone können Sie dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 9. Dezember 2014 entnehmen.

Die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen zur Gleitzone finden Anwendung, wenn das monatliche Arbeitsentgelt in der Gleitzone liegt. Gleitzonefälle 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) zwischen 450,01 und 850,00 Euro betragen.

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt in der Gleitzone liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Ob die für die Gleitzone 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. Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Eine Angestellte arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 430,00 Euro. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 360,00 Euro.

Beurteilung:

Laufendes Arbeitsentgelt (430,00 Euro x 12 =)	5.160,00 Euro
Weihnachtsgeld	<u>360,00 Euro</u>
zusammen	5.520,00 Euro

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (5.520,00 Euro : 12 =) 460,00 Euro und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 450,00 Euro; die Angestellte ist mehr als geringfügig entlohnt versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung beschäftigt.

eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt – ggf. nach der bisherigen Übung – mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Stimmt diese Prognose mit dem späteren Verlauf infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend. Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht mindestens ein Jahr andauern wird, ist ein entsprechend kürzerer Prognosezeitraum anzusetzen.

Die Schätzung des voraussichtlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts wird wie beim regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt vorgenommen. Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Im Übrigen sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur insoweit zu beachten,

als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Soweit einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen (z. B. bei freiwilligem Wehrdienst oder Elternzeit) gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht (vgl. *Beispiel 3*).

1.6.2 Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

Für die Beitragsberechnung und Beitragstragung bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besondere Regelungen, die hier nicht näher dargestellt werden. Im Ergebnis haben die Arbeitgeber weiterhin ihren „vollen“ Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu tragen. Die Arbeitnehmer tragen jedoch nur einen reduzierten Beitragsanteil. Der geringere Arbeitnehmeranteil ergibt sich durch die der Beitragsberechnung zugrunde zu legende reduzierte beitragspflichtige Einnahme (Beitragsbemessungsgrundlage) und die

besonderen Regelungen über die Beitragstragung.

Für die Beitragsberechnung wird in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung als beitragspflichtige Einnahme nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, sondern ein Betrag, der – im Jahr 2018 – nach unten stehender vereinfachter *Formel 2* (Gleitzoneformel) berechnet wird.

Vgl. auch *Beispiel 4* auf der nächsten Seite.

BEISPIEL 3

Sachverhalt:

Beschäftigung vom	01.07.2018 – 31.12.2018
Monatliches Arbeitsentgelt	500,00 Euro
Weihnachtsgeld im Dezember	420,00 Euro
Regelmäßiges mtl. Arbeitsentgelt $([500,00 \times 6 + 420,00] : 6)$	570,00 Euro

Beurteilung:

Ein Gleitzonefall liegt vor.

Formel 2

Beitragspflichtige Einnahme = $1,2759625 \times$ tatsächliches Arbeitsentgelt – 234,568125 Euro

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.



Impressum:

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

www.mbo-verlag.com
Telefon: 0251/84 93 82-10
Fax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster,
jhetscher@mbo-verlag.com

Bestellung per Fax an 0251 849382-29

MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. April 2018

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	gepl. Neuauflage 6/2018	Preis auf Anfrage
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.03.2018	27,00 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	43,00 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
	5 Studenten, Praktikanten und Schüler	01.01.2017	17,00 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2015	27,00 EUR
	8 Mini-Jobs	01.01.2015	43,00 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	27,00 EUR
	10 Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	17,00 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2018	17,00 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	43,00 EUR
	15 Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,00 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	27,00 EUR
	21 Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2018	01.01.2018	27,00 EUR