

Dies gilt ebenfalls bei mehreren zeitgleich bestehenden Arbeits-/Auftragsverhältnissen mit Ein-Personen-GmbHs bzw. Ein-Personen-Limiteds, deren Leitung zwar rechtlich dem jeweiligen Organ (Geschäftsführer bzw. Director) der jeweiligen juristischen Person (Ein-Personen-GmbH bzw. Ein-Personen-Limited) obliegt, hinter dem aber der Geschäftsführer bzw. Director als Alleingesellschafter und damit stets ein und dieselbe natürliche Person steht.

3.2.1.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Grundsätzlicher Hinweis: Sofern geringfügig entlohnte Beschäftigungen kv-frei sind, gilt dies nach dem Grundsatz „PV folgt KV“ auch für die PV. Formal korrekt wäre anstelle von „pv-frei“ jedoch die Formulierung, dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung „nicht pv-pflichtig“ ist.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Bis zum 30.9.2022 war die Geringfügigkeitsgrenze ein „starrer“, auf 450 Euro monatlich festgelegter Grenzwert. Mit dem „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ (BGBl. I 2022, 969) ist die Geringfügigkeitsgrenze neu ausgerichtet und in § 8 Abs. 1a SGB IV definiert worden. Hiernach berechnet sie sich, indem der Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG i.V.m. der MindestlohnVO (vom 1.10.2022 an: 12,00 Euro) mit 130 multipliziert, durch drei dividiert und auf volle Euro aufgerundet wird. Insofern handelt es sich um einen dynamischen Grenzwert, der sich immer dann ändert, wenn der gesetzliche Mindestlohn angepasst wird; was auch unterjährig der Fall sein kann. Mit dem vg. Berechnungsmodus wird sichergestellt, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden (die Zahl 130 entspricht der Arbeitszeit in 13 Wochen = 3 Monaten) zum Mindestlohn auch dann unverändert ermöglicht wird, wenn der Mindestlohn angehoben wird. Die Geringfügigkeitsgrenze ist vom BMAS jeweils im Bundesanzeiger bekannt zu geben.

Seit dem 1.10.2022 beträgt die Geringfügigkeitsgrenze 520 Euro. Eine Übersicht zur Entwicklung der Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und die darauf zu entrichtenden Abgaben ist unter 3.2.1.6 abgedruckt.

Für die Beurteilung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind weder die tatsächliche Wochenarbeitszeit noch die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze von Bedeutung. Ebenfalls ist es unerheblich, ob es sich um eine unbefristete oder eine befristete Beschäftigung handelt.

Die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro gilt einheitlich für die alten und die neuen Bundesländer, also unabhängig davon, in welchem Rechtskreis die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei in der KV, PV und nach dem Recht der AF. In der RV besteht hingegen grundsätzlich Versicherungspflicht, von der allerdings eine Befreiung auf Antrag möglich ist (vgl. 3.2.1.3.11). Bestandschutzregelungen gelten noch hinsichtlich der RV-Freiheit für vor dem 1.1.2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Hierzu wird auf die Ausführungen unter 3.2.1.3.10 verwiesen; wenngleich diese Beschäftigungen, deren Beginn zwischenzeitlich länger als 10 Jahre zurückliegt, eher die Ausnahme darstellen dürften.

Allerdings sind aufgrund der jetzt zum 1.10.2022 vorgenommenen Neuregelung Übergangsregelungen zur KV, PV und nach dem Recht der AF zu beachten: Für die Zeit vom 1.10.2022 bis 31.12.2023 unterliegen Beschäftigungsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 520,00 Euro monatlich aus Bestandsschutzgründen weiterhin der Versicherungspflicht, obwohl sie dem Grunde nach seit dem 1.10.2022 durch den Anstieg der Geringfügigkeitsgrenze eigentlich versicherungsfrei wären. Allerdings besteht die Möglichkeit, sich von dieser übergangsweisen Versicherungspflicht auf Antrag befreien zu lassen. Weitergehende Ausführungen zu diesen Übergangsregelungen vgl. 3.2.1.3.13.

Bei der vg. Arbeitsentgeltgrenze von 520,00 Euro handelt es sich um einen Monatswert, der nach den Festlegungen der Rspr. auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht bzw. bestanden hat (BSG v. 5.12.2017 – B 12 R 10/15 R, USK 2017-102).

Beispiel 1:

Eine familienversicherte Verkäuferin erzielt in ihrer Beschäftigung ein monatliches Arbeitsentgelt von 480 Euro.

Die Verkäuferin ist versicherungsfrei in der KV, PV und nach dem Recht der AF, weil ihr monatliches Arbeitsentgelt 520 Euro nicht überschreitet. In der RV unterliegt die Verkäuferin der Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber muss Pauschalbeiträge zur KV zahlen. Zur RV ist entweder der reguläre Beitrag oder – wenn sich die Verkäuferin von der RV-Pflicht hat befreien lassen – der Pauschalbeitrag zu zahlen.

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 109

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

Beispiel 2:

Eine Reinigungskraft erzielt in ihrer Beschäftigung ein monatliches Arbeitsentgelt von 540 Euro.

Die Reinigungskraft ist sv-pflichtig, weil das monatliche Arbeitsentgelt 520 Euro überschreitet. Da das Arbeitsentgelt der Reinigungskraft innerhalb des Übergangsbereichs liegt, gelten für sie hinsichtlich der Beitragsbemessung und Beitragstragung besondere Regelungen (vgl. hierzu Ausführungen in 6.13.9).

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 101

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 1 1 1 1

Beispiel 3:

Eine familienversicherte Bürokraft nimmt am 16.6. eine Beschäftigung auf, in der sie ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 Euro erzielt. Dieses Entgelt erhält sie in voller Höhe bereits im Monat der Arbeitsaufnahme.

Obwohl die Beschäftigung im Juni nur für einen halben Monat ausgeübt wird, gilt die Arbeitsentgeltgrenze auch für diesen Monat in voller Höhe. Die Bürokraft ist somit geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt im Juni 520 Euro nicht überschreitet. Die Bürokraft ist deshalb versicherungsfrei in der KV, PV und nach dem Recht der AF. In der RV unterliegt sie der Versicherungspflicht, von der sie sich befreien lassen kann. Der ArbGeb hat Pauschalbeiträge zur KV zu zahlen. Zur RV ist entweder der reguläre Beitrag oder – wenn sich die Bürokraft von der RV-Pflicht hat befreien lassen – der Pauschalbeitrag zu zahlen.

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 109

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

Beispiel 4:

Eine Kassiererin hat im laufenden Kalenderjahr bereits kurzfristige Beschäftigungen im maximal zulässigen Rahmen von 70 Arbeitstagen ausgeübt. In der Zeit vom 17.11. bis 24.11. nimmt sie erneut eine Beschäftigung auf, in der sie ein Arbeitsentgelt von 520 Euro erhält.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt bei der Kassiererin in der Beschäftigung vom 17.11. bis 24.11. nicht vor, da sie bereits mehr als 70 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt war. Sie ist jedoch geringfügig entlohnt beschäftigt, da das Arbeitsentgelt 520 Euro nicht übersteigt. Die Kassiererin ist somit versicherungsfrei in der KV, PV und nach dem Recht der AF. In der RV unterliegt sie der Versicherungspflicht, von der sie sich befreien lassen kann. Der ArbGeb hat Pauschalbeiträge zur KV zu zahlen. Zur RV ist entweder der reguläre Beitrag oder – wenn sich die Bürokraft von der RV-Pflicht hat befreien lassen – der Pauschalbeitrag zu zahlen.

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 109

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

3.2.1.3.1 Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Für die Frage, ob die Arbeitsentgeltgrenze von 520 Euro monatlich überschritten wird oder nicht, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das re-

regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (= 12 Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag dieses Monats abgestellt werden (z.B. Beginn der Beschäftigung am 16.5.; Beginn Jahreszeitraum ab 1.5.).

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 520 Euro nicht überschreiten; maximal ergeben sich somit 6.240 Euro pro Jahr bei durchgängiger dauernder Beschäftigung von mindestens 12 Monaten.

Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren.

Beispiel:

Ein Abiturient überbrückt die Zeit bis zum Studienbeginn im Wintersemester mit einer Aushilfsbeschäftigung, die von vornherein auf die Zeit vom 1.6. bis 31.12. befristet ist und einen Arbeitseinsatz von mehr als 70 Arbeitstagen umfasst. Arbeitsentgelt erhält er von

Juni bis September in Höhe von 730 Euro monatlich

Oktober bis Dezember in Höhe von 70 Euro monatlich.

Die Beschäftigung ist nicht kurzfristig, weil zu ihrem Beginn bereits feststeht, dass sie mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage umfassen wird. Es handelt sich auch nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit schwankendem Arbeitsentgelt. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt in den Monaten Juni bis September. Die sehr deutliche Reduzierung der Arbeitszeit ab Oktober ändert den Charakter der Beschäftigung so stark, dass es sich nicht durchgehend um die dieselbe regelmäßige Beschäftigung handelt, so dass eine einheitliche Beurteilung der Beschäftigung nicht angezeigt ist. Vielmehr ist die Beschäftigung in den Monaten Juni bis September nicht geringfügig entlohnt, in den Monaten Oktober bis Dezember ist dies jedoch der Fall. Dabei spielt es keine Rolle, dass das Gesamtarbeitsentgelt im Zeitraum von Juni bis Dezember die zulässige anteilige Entgeltgrenze von 3.640 Euro (7 Monate à 520 Euro) nicht überschreitet.

Juni bis September:

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 101

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 1 1 1

Oktober bis Dezember:

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 109

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

Nach der Rspr. ist dabei nicht auf das tatsächlich gezahlte, sondern vielmehr auf das rechtlich geschuldete Arbeitsentgelt abzustellen (BSG v. 14.7.2004 – B 12 KR 1/04 R, BSGE 93, 119).

Ob der Rechtsanspruch aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder aus einer einzelvertraglichen Regelung abzuleiten ist, spielt für die sv-rechtliche Bewertung keine Rolle.

Ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist vorausschauend sowohl bei Beschäftigungsbeginn als auch erneut bei jeder in der bisherigen Prognose nicht berücksichtigten Änderung in den Verhältnissen (= Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) vorzunehmen, sofern die Änderung nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist (vgl. 3.2.1.3.2.8). Aus Sicht der SpV-SV-Träger bestehen keine Bedenken, wenn ein ArbGeb aus abrechnungstechnischen Gründen jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts vornimmt. Im Rahmen dieser vorausschauenden Betrachtung ist eine ungefähre Einschätzung – ggf. nach der bisherigen Übung – vorzunehmen, welches Arbeitsentgelt mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Verläuft die spätere tatsächliche Entwicklung des Arbeitsentgelts abweichend von der ursprünglichen Prognose, bleibt es für die Vergangenheit bei der ursprünglich getroffenen Feststellung.

Sofern eine Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 520 Euro durch eine vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger als 520 Euro im Monat umgestellt wird, ist der Beschäftigungsabschnitt ab dem Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung getrennt zu beurteilen. Dies gilt auch bei einer Reduzierung der Arbeitszeit wegen Elternzeit oder Pflegezeit.

Beispiel:

Eine Verkäuferin arbeitet mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 600 Euro. Mit Wirkung ab 1.11. wird die Arbeitszeit dauerhaft reduziert, so dass das monatliche Arbeitsentgelt sich auf 350 Euro reduziert.

Die SV-Pflicht der Beschäftigung endet zum 31.10. Vom 1.11. an tritt Versicherungsfreiheit zur KV, PV und nach dem Recht der AF in der Beschäftigung ein, weil das Arbeitsentgelt 520 Euro im Monat nicht mehr überschreitet. In der RV bleibt sie versicherungspflichtig. Der ArbGeb hat von diesem Zeitpunkt an Pauschalbeiträge zur KV zu zahlen. Zur RV ist entweder der reguläre Beitrag oder – wenn sich die Verkäuferin von der RV-Pflicht hat befreien lassen – der Pauschalbeitrag zu zahlen.

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen ab 1.5.: 109

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen ab 1.5.: 6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

Sofern beim Übergang von einer sv-pflichtigen (Haupt-)Beschäftigung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung noch Resturlaubstage aus der (Haupt-)Beschäftigung bestehen, sind diese Urlaubstage mit dem erhöhten Entgeltanspruch aus der vorangegangenen (Haupt-)Beschäftigung zu vergüten (vgl. BAG v. 10.2.2015 – 9 AZR 53/14(F)) mit der Folge, dass dieser erhöhte Urlaubsentgeltanspruch bei der Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen ist.

3.2.1.3.2 Besonderheiten bei der Ermittlung der Höhe des Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung, ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt, ist auf die Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts abzustellen. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 520 Euro nicht überschreitet.

Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die (volle) Arbeitsentgeltgrenze von 520 Euro.

Beispiel:

Eine Reinigungskraft nimmt am 13.2. eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 520 Euro auf, welches bereits im Monat Februar in voller Höhe gezahlt wird.

Obwohl die Beschäftigung erst im Laufe des Monats Februar beginnt, gilt die volle Arbeitsentgeltgrenze von 520 Euro auch in diesem Monat.

Die Reinigungskraft ist versicherungsfrei in der KV, PV und nach dem Recht der AF, weil ihr monatliches Arbeitsentgelt 520 Euro nicht überschreitet. In der RV ist sie versicherungspflichtig. Der ArbGeb muss Pauschalbeiträge zur KV zahlen. Zur RV ist entweder der reguläre Beitrag oder – wenn sich die Reinigungskraft von der RV-Pflicht hat befreien lassen – der Pauschalbeitrag zu zahlen.

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 109

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

Darüber hinaus sind weitere Besonderheiten bei der Ermittlung der Höhe des Arbeitsentgelts zu beachten, die nachfolgend beschrieben werden.

3.2.1.3.2.1 Ermittlung bei schwankenden Bezügen

Schwankt die Höhe des Arbeitsentgelts oder werden saisonbedingt unterschiedlich hohe Arbeitsentgelte erzielt, ist der regelmäßige Betrag nach den Grundsätzen zu berechnen, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts bei schwankendem Arbeitsentgelt (vgl. 3.2.3.2.4) maßgeblich sind. Der regel-

mäßige Betrag ist somit durch Schätzung bzw. im Wege einer Durchschnittsberechnung vorzunehmen.

Beispiel 1:

Eine Reinigungskraft erhält einen Stundenlohn von 12,50 Euro und soll zwischen 8 und 11 Stunden in der Woche eingesetzt werden; wobei die genaue Anzahl der Arbeitsstunden sowie der tatsächliche Umfang der regelmäßigen Arbeitseinsätze im Vorhinein nicht feststehen.

In seiner Jahresprognose geht der ArbGeb davon aus, dass das Arbeitsentgelt der Reinigungskraft insgesamt 6.240 Euro nicht überschreiten wird. Demzufolge ist die Reinigungskraft als geringfügig entlohnte Beschäftigte einzustufen, so dass sie versicherungsfrei in der KV, PV und nach dem Recht der AF sowie versicherungspflichtig in der RV ist. Der ArbGeb hat Pauschalbeiträge zur KV zu zahlen. Zur RV ist entweder der reguläre Beitrag oder – wenn sich die Reinigungskraft von der RV-Pflicht hat befreien lässt – der Pauschalbeitrag zu zahlen.

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 109

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

Beispiel 2:

Ein Regalauffüller erzielt in den Monaten September bis April monatlich 540 Euro und in den Monaten Mai bis August monatlich 500 Euro. Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

September bis April (8 × 540 € =)	4.320 €
Mai bis August (4 × 500 € =)	<u>2.000 €</u>
Zusammen	<u>6.320 €</u>

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (6.320 € : 12 =) 526,67 € und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 520 €, so dass der Regalauffüller durchgehend sv-pflichtig ist.

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 101

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 1 1 1 1

Bei neu eingestellten ArbN kann von der Vergütung eines vergleichbaren ArbN ausgegangen werden. Auch ist es zulässig, wenn ArbGeb bei ihrer Jahresprognose der zu erwartenden Entgelthöhe die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 6.240 Euro unterstellen, ohne die Anzahl der zu erwartenden Arbeitseinsätze für die einzelnen Monate im Voraus festzulegen. Sofern aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte von mehr als 520 Euro erzielt werden, ist dies unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, wenn insgesamt die jährliche Entgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird.

In Fällen, in denen die Entgeltzahlung auf Stundenlohnbasis vereinbart ist und bei gleichbleibender arbeitsvertraglich festgelegter Wochenarbeitszeit nur deshalb die Arbeitsentgeltgrenze in einzelnen Monaten überschritten wird, weil die Anzahl der Arbeitstage in den jeweiligen Kalendermonaten unterschiedlich hoch ist, vertreten die SpV-SV-Träger folgende Auffassung: Auch wenn ein fester Stundenlohn vereinbart ist, finden die in Bezug auf schwankende Bezüge maßgeblichen Grundsätze Anwendung, so dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, solange das Durchschnittsentgelt bezogen auf das Beschäftigungsjahr 520 Euro im Monat nicht übersteigt.

Beispiel:

Eine Raumpflegerin hat eine arbeitsvertraglich festgelegte Beschäftigungsdauer von 2 Stunden pro Arbeitstag bei einer 5-Tage-Woche; der Stundenlohn beträgt 12,00 Euro. Hieraus ergibt sich monatlich bei durchschnittlich rd. 21,5 Arbeitstagen ein Arbeitsentgelt von rd. 516,00 Euro.

Allerdings ergibt sich beispielsweise im Kalenderjahr 2023 für die einzelnen Kalendermonate folgende Arbeitstageverteilung:

3 Monate mit 20 Arbeitstagen (= Entgelt von 480,00 €)

4 Monate mit 21 Arbeitstagen (= Entgelt von 504,00 €)

2 Monate mit 22 Arbeitstagen (= Entgelt von 528,00 €)

3 Monate mit 23 Arbeitstagen (= Entgelt von 552,00 €)

Gesamt: = Entgelt von 6.168 €

Aufgrund der Stundenlohnvereinbarung liegt das Arbeitsentgelt in den Monaten mit 19 bis 22 Arbeitstagen deutlich unter dem Grenzwert von 520 Euro, während dieser in den vier Monaten mit 23 Arbeitstagen leicht überschritten wird.

Im Durchschnitt des Kalenderjahres hingegen bleibt das Arbeitsentgelt mit 516,00 Euro unter der Grenze von 520 Euro, so dass die Raumpflegerin durchgängig als geringfügig entlohnte Beschäftigte versicherungsfrei in der KV, PV und nach dem Recht der AF ist. In der RV unterliegt sie der Versicherungspflicht, von der sie sich jedoch befreien lassen kann.

Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 109

Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen: 6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

Die getroffene Feststellung bleibt für die Vergangenheit grundsätzlich auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt (vgl. u.a. BSG v. 23.11.1966 – 3 RK 56/64, USK 6698; v. 23.4.1974 – 4 RJ 335/72, USK 7443).

Dass die im Rahmen der Arbeitsentgeltermittlung bei schwankenden Bezügen getroffene Feststellung für die Vergangenheit auch dann bestehen bleibt, wenn

sie rückschauend betrachtet wegen nicht sicher vorhersehbarer Umstände nicht mit den tatsächlich erzielten Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung übereinstimmt, gilt allerdings nicht uneingeschränkt.

Insbes. dann nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil ihr Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Dies ist der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollbeschäftigung nur deswegen als geringfügig entlohnt anzusehen wäre, weil Arbeitszeit und Arbeitsentgelt in den verbleibenden Monaten des Jahres so weit reduziert würde, dass der Jahresbetrag von 6.240 Euro nicht überschritten wird. Gleiches gilt nach Auffassung der SpV-SV-Träger auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet würden. In den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze liegt in diesen Fällen keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Beispiel:

Eine Hausfrau nimmt vom 1.5. an eine im Voraus bis 31.12. befristete Aushilfsbeschäftigung in einem Urlaubs-Resort als Buffetkraft auf. Als monatliches Arbeitsentgelt wird vereinbart:

Mai bis August = 890 €

September bis Dezember = 150 €

Insgesamt wird damit ein Arbeitsentgelt erzielt, welches im Durchschnitt der Monate 520 Euro zwar nicht überschreitet. Dennoch handelt es sich bei der Beschäftigung nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil der Beschäftigungsumfang erheblichen Schwankungen unterliegt und der Schwerpunkt der Beschäftigung in den Monaten Mai bis August liegt. Die Schwankungen sind so gravierend, dass nicht durchgehend von derselben regelmäßigen Beschäftigung ausgegangen werden kann.

Insofern ist die Beschäftigung in der Zeit von Mai bis August nicht geringfügig entlohnt, wohl aber in der Zeit von September bis Dezember.

Mai bis August:	Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen:	101
	Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen:	1 1 1 1
September bis Dezember:	Personengruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen:	109
	Beitragsgruppenschlüssel für DEÜV-Meldungen:	6 1 0 0 (bzw. 6 5 0 0)

3.2.1.3.2 Ermittlung bei Bezug von Einmalzahlungen

Einmalige Einnahmen, von deren Zahlung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen