



NEWS SOZIALVERSICHERUNG

E-MAIL NEWSLETTER
AUSGABE 1 | 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, dass Sie sich für unseren neuen Newsletter zum Thema „Sozialversicherung“ entschieden haben.

Heute möchten wir Sie auf ein aktuelles Urteil des Bundessozialgerichtes (BSG, Urteil v. 10.12.2019, B 12 R 9/18 R) aufmerksam machen.

Dies bezieht sich auf die beitragsrechtliche Behandlung von angesparten Überstunden, die aufgrund einer Kündigung zur Auszahlung gelangt sind. Diese sind, laut Rechtsprechung des BSG, als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV) zu verarbeiten, d.h. Überstunden sind bis maximal zur jeweiligen anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen für das laufende Kalenderjahr zu verarbeiten und nicht nur maximal bis zur entsprechenden monatlichen Beitragsbemessungsgrenze.

Dieser Entscheid des BSG führt zu keiner geänderten Rechtslage, er bekräftigt lediglich die bereits im Jahr 2009 durch die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vertretenden Auffassung, hinsichtlich der beitragsrechtlichen Behandlung von Überstunden im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Allerdings ist zu beachten, dass sich der Entscheid des BSG nur auf die sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen bezieht, dessen Überstunden der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und

Diese Abgrenzung zwischen Wertguthabenvereinbarungen und anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen führt jedoch noch zu einer weiteren entscheidenden Konsequenz, auf die wir Sie in diesem Zusammenhang gerne aufmerksam machen möchten.

Bei den **sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen z.B. in Form von angesparten Überstunden** besteht Sozialversicherungspflicht bei einer Freistellung von der Arbeit nur für maximal einen Monat, auch wenn das Überstundenkonto eine deutlich höhere Anzahl von Stunden aufweist und der Arbeitnehmer damit für einen längeren Zeitraum als einem Monat der Arbeit fern bleiben könnte. **Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet in diesen Fällen immer nach einem Monat** und darüber hinaus ausgezahltes Arbeitsentgelt ist wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln.

Das bedeutet, sofern Sie Mitarbeitern eine bezahlte Freistellung von länger als einem Monat ermöglichen wollen, besteht **Sozialversicherungspflicht über einen Monat hinaus nur, wenn eine Wertguthabenvereinbarung vorliegt.**

Weitere zwingende Voraussetzung der fortbestehenden Sozialversicherungspflicht ist, dass das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase im Monat mindestens 70 % und maximal 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der

Arbeitszyklen dienen. Für die beitragsrechtliche Behandlung dieser Überstunden gilt das „Zuflussprinzip“ oder das BSG Urteil, sofern diese nicht durch Freizeitausgleich reduziert werden können.

Dieser Entscheid des BSG ist nicht anwendbar bei flexiblen Arbeitszeitmodellen in Form von sogenannten „Wertguthabenvereinbarungen“. Dabei handelt es sich um arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen, die eine Ansparung von Überstunden gem. § 7b ff. SGB IV z.B. durch Überstundenabgeltungen, Mehrarbeitsvergütungen zum Ausgleich einer bezahlten Freistellung ermöglichen.

In diesem Fall unterliegt die nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens im Falle einer Kündigung („Störfall“) einem besonderen Beitragsberechnungsverfahren. Hiernach gilt als beitragspflichtiges Entgelt die sogenannte „SV-Luft“ (= Differenz zwischen der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze und des im jeweiligen Kalenderjahr bereits verbeitragten Arbeitsentgeltes).

Arbeitsphase beträgt. Für die Feststellung der Angemessenheit sind darüber hinaus besondere Regelungen zu berücksichtigen.

Zusammenfassend sei also festzuhalten, dass sich die beitragsrechtliche Behandlung von ausgezahlten Überstunden bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen von Wertguthabenvereinbarungen unterscheidet und eine bezahlte Freistellung von länger als einem Monat nur auf Basis von Wertguthabenvereinbarungen (§ 7b ff. SGB IV) zur Sozialversicherungspflicht führt.

Sprechen Sie uns gerne an, wir beraten Sie gerne umfassend und praxisnah.

Freundliche Grüße

Melanie Guttmann



Die Autorin

Melanie Guttmann

Beraterin Sozialrecht, Rentenberaterin

Frau Guttmann ist seit über 25 Jahren im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung tätig. Nach der Ausbildung zur Sozialversicherungsfachangestellten im Jahr 1995 bei der damaligen AOK Hochsauerland und dem berufsbegleitendem Studium zum Diplom Krankenkassen Betriebswirt im Jahr 2000, war Frau Guttmann ausschließlich im Beitragsrecht zur Sozialversicherung tätig.

Darüber hinaus war Frau Guttmann für die BKK Deutsche Bank AG, Ernst & Young sowie Deloitte tätig.

Seit Oktober 2019 leitet Frau Guttmann bei der DORNBACH GmbH die Abteilung Sozialversicherung. Mit der Ausbildung als Rentenberaterin im Jahr 2017, hat Frau Guttmann die Zulassung zur prozessualen Vertretung vor Sozial- und Landesgerichten erlangt.

Die Rechtsberatung umfasst darüber hinaus die betriebliche und berufsständische Versorgung, das soziale Entschädigungsrecht, das Schwerbehindertenrecht sowie den Versorgungsausgleich.

Frau Guttmann ist ferner als Dozentin für Personalkaufleute tätig.

Ihre Spezialisierung

Versicherungs- und Beitragsrecht / Internationales Sozialversicherungsrecht / Rentenrecht

Kontakt

DORNBACH GmbH, Koblenz

Fon +49 (0) 261 94 31 - 106

Fax +49 (0) 261 94 31 - 360

Mail mguttmann@dornbach.de

Firmenpräsentation



DORNBACH ist eine überregional tätige Unternehmensgruppe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung.

National sind wir mit mehreren Standorten deutschlandweit vertreten. Darüber hinaus stehen uns im Ausland Kooperationspartner zur Seite. Wir betreuen vorwiegend mittelständische Unternehmen aus verschiedenen Branchen, Unternehmen der öffentlichen Hand sowie gemeinnützige Einrichtungen.



Der "Newsletter International" ist ein Newsletter der DORNBACH-Gruppe.
Die Angaben zu den einzelnen Gesellschaften finden Sie hier:

[IMPRESSUM](#)



Herausgeber: DORNBACH GMBH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft,
Anton-Jordan-Straße 1, 56070 Koblenz, Telefon +49 (0) 261 94 31-438, E-Mail: sozialversicherung@dornbach.de

Wir informieren unsere Mandanten per Mail über aktuelle Neuigkeiten im Dienstleistungsbereich.
Wenn Sie diese Informationen künftig nicht mehr beziehen möchten, **klicken Sie bitte hier**.

Copyright 2020 DORNBACH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Newsletter wird nicht richtig angezeigt? **Bitte hier klicken**.