

## Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem heutigen Newsletter möchten wir Sie auf eine interessante Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG Urteil vom 24.11.2020 - B 12 KR 34/19 R) zum Thema - **Kurzfristige Beschäftigung - Drei Monate oder 70 Arbeitstage: Welcher Grenzwert ist maßgeblich?** - aufmerksam machen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn Sie im Voraus vertraglich oder durch ihre Eigenart auf drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet ist und bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Aber welcher dieser Werte ist maßgeblich? Die Antwort der Verwaltung lautete bisher: Es kommt darauf an. Der 12. Senat des BSG meint in einem aktuellen Urteil vom 24. November 2020: Beide!

Darüber, welche dieser Zeitgrenzen für die Bemessung der maximalen Dauer maßgeblich ist, trifft das Gesetz keine Aussage.

### Bisherige Auslegung der Verwaltung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in den „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien - zuletzt aktualisierte Fassung vom 21. November 2018) die jeweilige Anwendung der genannten Werte vom zeitlichen Umfang der Beschäftigung innerhalb einer (Arbeits-) Woche abhängig gemacht. Von einem Dreimonatszeitraum ist

Die vom Arbeitgeber angenommene Versicherungsfreiheit aufgrund einer kurzfristigen Beschäftigung, wurde im Rahmen einer Betriebsprüfung beanstandet, da die Beschäftigung der Mitarbeiterin, die fünf Tage in der Woche gearbeitet hatte, den (damals maßgeblichen) Zwei-Monats-Zeitraum überschritten hatte.

Das BSG kommt bei der Beurteilung des Sachverhalts zum Ergebnis, dass nach dem Wortlaut des Gesetzes die nach Arbeitstagen berechnete Zeitgrenze als Tatbestandsalternative gleichwertig neben der weiteren Tatbestandsalternative „(Zwei - bzw. nach aktueller Rechtslage Drei-) Monatszeitraum“ steht. Aufgrund der Verknüpfung der beiden Alternativen durch das Wort „oder“ liege Zeitgeringfügigkeit immer dann vor, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist, unabhängig davon, wie sich die Verteilung der Arbeitstage im Kalenderjahr oder die Anzahl der Wochenarbeitstage gestaltet. Aus dem Gesetz sei nicht zu entnehmen, dass bei einer betriebsüblichen Fünftageweche allein die monatliche Begrenzung herangezogen werden dürfe. Darüber hinaus verweist das Gericht zur Begründung seiner Entscheidung darauf, dass sich die beiden genannten Zeitgrenzen auch inhaltlich gleichrangig gegenüberstehen.

Die - im zu entscheidenden Zeitraum gültigen - 50 Arbeitstage entsprechen durchschnittlich dem Zeitraum von zwei Monaten. Auch dies belege die Gleichwertigkeit der beiden Zeitwerte. Gesetzeshistorisch ergäben sich aus den Gesetzesbegründungen ebenfalls keine Hinweise darauf, dass für

dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Wird dagegen die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen.

#### **Urteil des BSG vom 24. November 2020**

Der 12. Senat des BSG ist dabei in seiner Entscheidung vom 24. November 2020 (B 12 KR 34/19 R) zu einer anderen Auslegung gekommen.

Strittig war die Beurteilung einer im Jahr 2010 ausgeübten Beschäftigung. Nach damals gültigem Recht betrug die zeitlichen Grenzwerte zwei Monate oder 50 Arbeitstage. Der Arbeitgeber schloss mit der Beschäftigten „mit Wirkung vom 01.07.2010 bis 07.09.2010“ einen Rahmenarbeitsvertrag, der einen Diensteinsatz „mit maximal 50 Arbeitstagen“ vorsah. Tatsächlich gearbeitet wurde innerhalb dieses Zeitraums an 49 Tagen.

zusammenhängende Zeiträume einer Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens fünf Tagen pro Woche ausschließlich die Begrenzung nach Monaten anwendbar sein soll. Auch die frühere Rechtsprechung des BSG führe zu keiner anderen Bewertung.

In Anlehnung an diese Rechtsprechung des BSG haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung bereits verlauten lassen, dass die Geringfügigkeitsrichtlinien dahingehend im Laufe dieses Kalenderjahres überarbeitet werden, da man sich der Rechtsprechung des BSG anschließen wolle.

Sprechen Sie uns hierzu gerne an; wir beraten und unterstützen Sie jederzeit.

**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.

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

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

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

Frau Guttmann ist ferner als Dozentin für Personalkaufleute tätig.

### **Ihre Spezialisierung**

Versicherungs- und Beitragsrecht / Internationales Sozialversicherungsrecht / Rentenrechtliche Beratung

### **Kontakt**

DORNACH GmbH, Koblenz  
Fon +49 (0) 261 94 31 - 106  
Fax +49 (0) 261 94 31 - 360  
Mail [mguttmann@dornbach.de](mailto:mguttmann@dornbach.de)

## Firmenpräsentation

**DORNBACH** 

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](#)

**DORNBACH** 

**Herausgeber:** DORNBACH GMBH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft,  
Anton-Jordan-Straße 1, 56070 Koblenz, Telefon +49 (0) 261 94 31-438, E-Mail: [sozialversicherung@dornbach.de](mailto: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 2021 DORNBACH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Newsletter wird nicht richtig angezeigt? [Bitte hier klicken](#).