

Freistaat Bayern

Qualifikationsprüfung 2023

für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der
Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen mit
fachlichem Schwerpunkt Staatsfinanz

**Aufgabe aus dem
Tarif- und Sozialversicherungsrecht**

Lösungshinweis

§§	=	§§ des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
Nr.	=	Nr. der Durchführungshinweise zum TV-L
SGB	=	Sozialgesetzbuch
ATV	=	Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung vom 01.03.2002 i. d. g. F.
LStR	=	Lohnsteuer-Richtlinien
BAH	=	Bearbeitungshinweis
SV	=	Sachverhalt
BE	=	Berufserfahrung
AU	=	Arbeitsunfähigkeit
TBE	=	Tabellenentgelt
JSZ	=	Jahressonderzahlung
BZ	=	Beschäftigungszeit
VL	=	Vermögenswirksame Leistung

Aufgabe 1:

Art der zustehenden Entgelte 02.01.2023 – 31.01.2024

- 02.01.2023 – 05.03.2023 TBE + VL als reguläres Entgelt (§§ 15 I, 23 I, BAH 2).
- Ab 06.03.2023 ist B. unverschuldet arbeitsunfähig erkrankt und erhält für die Dauer von bis zu 6 Wochen Krankenbezüge in der Höhe des Entgelts nach § 21 (§ 22 I S. 1, § 3 I EFZG, PE zu § 22 I S. 1). Anrechenbare Vorerkrankungen liegen nicht vor.

Fristbeginn: 06.03.2023
 Fristdauer: 6 Wochen (§§ 187 II, 188 II BGB)
 Fristende: m. A. d. 16.04.2023

Da die AU bis 14.04.2023 andauert, erhält B. für die volle Dauer Krankenbezüge (§ 21).

- 15.04.2023 – 16.04.2023 reguläres Entgelt (s.o.).
- 17.04.2023 – 19.05.2023: B. ist erneut unverschuldet arbeitsunfähig erkrankt und erhält Krankenbezüge bis zu 6 Wochen (s.o.). Es handelt sich um eine neue AU, weshalb eine nähere Prüfung des § 22 I S. 2 ausscheidet. Keine Vorerkrankungen.

Fristbeginn: 17.04.2023
 Fristdauer: 6 Wochen
 Fristende: m. A. d. 28.05.2023

Da die AU bis 19.05.2023 andauert, erhält B. für die volle Dauer Krankenbezüge (s.o.).

- 20.05.2023 – 30.06.2023 reguläres Entgelt (s.o.).
- 01.07.2023 – 31.08.2023 B. befindet sich in Elternzeit. Während dieser Zeit hat er keine Ansprüche auf jegliche Art von Entgelten (§§ 15 I, 16 I BEEG).
- 01.09.2023 – 12.11.2023 reguläres Entgelt (s.o.).
- Ab 13.11.2023 ist B. erneut unverschuldet arbeitsunfähig erkrankt. Es handelt sich um dieselbe AU wie vom 17.04.2023 – 19.05.2023 (BAH 10). Nach § 22 I S. 2 gelten bei erneuter AU die gesetzlichen Bestimmungen des EFZG. B. hat nur Anspruch auf neue 6 Wochen Entgeltfortzahlung, wenn eine der Fristen des § 3 I S. 2 EFZG erfüllt ist.

6 Monatsfrist (§ 3 I S. 2 Nr. 1 EFZG):
Fristbeginn: 20.05.2023
Fristende: m. A. d. 19.11.2023 → nicht erfüllt

12 Monatsfrist (§ 3 I S. 2 Nr. 2 EFZG):
Fristbeginn: 17.04.2023
Fristende: m. A. d. 16.04.2024 → nicht erfüllt

Daher hat B. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für insgesamt 6 Wochen. Von den 42 Kalendertagen (KT) sind bereits 33 KT verbraucht, es verbleiben 9 KT. Die Fristdauer beträgt damit 9 KT.

Fristbeginn: 13.11.2023
Fristende: m. A. d. 21.11.2023 (§§ 187 II, 188 I BGB)

Bei Vollendung von mehr als einem bzw. drei Jahren BZ i. S. v. § 34 III besteht über den 21.11.2023 hinaus Anspruch auf KGZ nach § 22 II, III, da B. Anspruch auf Krankengeld von seiner gesetzlichen Krankenversicherung hat (BAH 11). Die BZ ist bis Ende der aktuellen Krankheit, bis 21.01.2024, zu berücksichtigen (§ 22 III S. 2):

- Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker bei Schuster Automobile kann nicht als BZ berücksichtigt werden, da es sich hierbei um ein Ausbildungsverhältnis handelt.
- Kfz-Mechatroniker bei Schuster Automobile kann nicht als BZ berücksichtigt werden, es handelt sich zwar um ein Arbeitsverhältnis, jedoch nicht bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn i. S. d. § 34 III S. 3 + 4 mit direktem Wechsel.
- 02.01.2023 – 21.01.2024 als Zeit eines Arbeitsverhältnisses zum Freistaat Bayern wird berücksichtigt (§ 34 III S. 1). Die Elternzeiten im Juli und August 2023 sind BZ, da § 34 III S. 2 lediglich Beurlaubungen i. S. v. § 28 TV-L explizit ausschließt.

Damit ergibt sich 1 Jahr und 20 Tage. Ein Jahr BZ ist überschritten und B. erhält 13 Wochen (= 91 KT) KGZ seit Beginn der AU. Abzuziehen sind die bereits verbrauchten Entgeltfortzahlungen mit 33 KT der 1. AU sowie 9 KT der jetzigen AU.

Damit verbleiben 49 KT KGZ.

Fristbeginn: 22.11.2023
Fristende: m. A. d. 09.01.2024

Es besteht daher Anspruch auf KGZ vom 22.11.2023 bis einschließlich 09.01.2024.

Allerdings ist noch die Höchstbezugsregelung nach § 22 III S. 3 zu beachten. Demnach können maximal insgesamt 13 Wochen Entgelt im Krankheitsfall innerhalb eines Kalenderjahres gewährt werden.

91 KT – 40 KT (1. AU) – 33 KT (2. AU) = 18 KT Rest für AU ab 13.11.2023

Fristbeginn: 13.11.2023

Fristende: m. A. d. 30.11.2023

KGZ endet m. A. d. 30.11.2023 und lebt 01.01.2024 wieder auf bis 09.01.2024 (neues Kalenderjahr).

- November 2023 hat B. Anspruch auf JSZ (§ 20 I, V S. 1), da er am 01.12.2023 in einem Arbeitsverhältnis nach dem TV-L steht. Die AU in diesem Zeitraum ist unschädlich.
- 22.01.2024 – 31.01.2024 reguläres Entgelt (s.o.)

Aufgabe 2:
Höhe Entgelte Januar und September 2023
Januar 2023:

Im Januar und September erhält B. reguläres Entgelt (siehe Aufgabe 1). Das Arbeitsverhältnis des B. fällt unter den Geltungsbereich des TV-L (BAH 1). Das TBE bestimmt sich nach Entgeltgruppe und Stufe, die Höhe wird in der Anl. B zum TV-L ausgewiesen (§ 15 I, II, Anl. B, BAH 1). B. erhält im Januar Entgelt aus EG 8.

Die maßgebliche Stufe ergibt sich aus § 16. Bei der Einstellung zum 02.01.2023 würde B. grds. der Stufe 1 zugeordnet werden (§ 16 II S. 1). Allerdings kann er Zeiten einschlägiger BE vorweisen, weshalb sich die Stufenzuordnung aus § 16 II S. 2 – 4 ergibt. Die Zeiten sind dabei antichronologisch auf Ihre Berücksichtigungsfähigkeit zu überprüfen:

1. Vordienstzeit 01.09.2018 – 31.08.2022:

- Anrechnung nach § 16 II S. 2 nicht möglich, da anderer Arbeitgeber.
- Anrechnung nach § 16 II S. 3:
 - anderer Arbeitgeber, nicht Freistaat Bayern
 - ununterbrochene einschlägige BE (lt. SV, PE Nr. 1 zu § 16 II, DH 16.2.3 VI, 16.2.4 I)
 - Arbeits- und kein Ausbildungsverhältnis (DH 16.2.4 III, IV)
 - PE Nr. 3 findet keine Anwendung, aber Prüfung der 3-Jahresfrist gem. DH 16.2.3 III

Fristbeginn: 01.09.2022

Fristende: m. A. d. 31.08.2025

Beginn AV 02.01.2023, Unterbrechung weniger als 3 Jahre. Zeit wird angerechnet.

- Anrechnung nach § 16 II S. 4 scheidet aus, da sich aus dem SV kein besonderer Personalbedarf oder eine Förderlichkeit ergibt (DH 16.2.6 I).

2. Vordienstzeit 01.09.2015 – 31.08.2018:

- Anrechnung nach § 16 II S. 2 nicht möglich, da anderer Arbeitgeber.
- Anrechnung nach § 16 II S. 3:
 - anderer Arbeitgeber als Freistaat Bayern
 - Ausbildungsverhältnis! Daher keine Berücksichtigung nach S. 3 möglich
- Anrechnung nach § 16 II S. 4 scheidet aus, da Ausbildungszeiten keine Zeiten beruflicher Tätigkeit sind (DH 16.2.6 III).

Im Ergebnis können 4 Jahre auf die Stufenlaufzeit nach § 16 III S. 1 angerechnet werden. Damit ergibt sich Stufe 3. Die Restzeit von 1 Jahr verfällt, sie kann bei der weiteren Stufenlaufzeit bei S. 3 – Zeiten (DH 16.2.5 III S. 6, 16.2.3 VI) nicht berücksichtigt werden.

B. steigt nach drei weiteren Jahren ununterbrochener Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber grds. nach Stufe 4 auf (BAH 4).

Fristbeginn: 02.01.2023

Fristende: m. A. d. 01.01.2026

Anspruch auf TBE aus Stufe 4 ab 01.01.2026 (§ 17 I), allerdings ist das Arbeitsverhältnis auf 31.01.2024 befristet. Stufe 4 kommt daher nach aktuellen Umständen nicht zum Tragen. Die im Sachverhalt aufgezählten AU stehen dabei einer Zeit ununterbrochener Tätigkeit gleich, da die 39 Wochen offensichtlich nicht überschritten werden (§ 17 III S. 1 b).

Die Elternzeiten im Juli und August sind zwar nicht auf die Stufenlaufzeit anzurechnen, aber unschädlich (§ 17 III S. 2). Der Stufenaufstieg verzögert sich damit um 62 Tage auf m. A. d. 04.03.2026.

E8 / Stufe 3 (s.o.)	3.299,66 €
Kein Anspruch auf Entgelt für vollen Monat. Teilmonatsberechnung § 24 III S.1, I S. 1: 3.299,66 € x 30/31	<u>3.193,22 €</u>
B. erhält VL in Höhe von 6,65 € (§ 23 I, BAH 2). Teilmonatsberechnung: 6,65 € x 30/31	<u>6,44 €</u>
Damit ergibt sich für Januar 2023 ein Entgelt in Höhe von	<u>3.199,66 €</u>

September 2023:

Bis 14.09.2023 befindet sich B. in der EG 8. Zum 15.09.2023 wird B. in die EG 9a höhergruppiert. B. ist dabei derjenigen Stufe zuzuordnen, in der er mindestens sein bisheriges TBE, mindestens jedoch Stufe 2 erhält (§ 17 IV S. 1). In Stufe 2 erhält B. mindestens dasselbe TBE (3.369,08 €).

Der Unterschiedsbetrag zwischen der EG 8 Stufe 3 und der EG 9a Stufe 2 beträgt 69,42 € und damit weniger als 180,00 € (§ 17 IV S. 2). Damit steht B. ein Garantiebtrag in Höhe von 180,00 € zu für die Höhergruppierung. Dies entspräche einem zusätzlichen Garantiebtrag in Höhe von 110,58 € zur EG 9a Stufe 2.

Allerdings ist die stufengleiche Zuordnung bereits die maximale Begrenzung (3.419,58 €) für den Garantiebtrag (§ 17 IV S. 3). Der Garantiebtrag wird dadurch begrenzt (3.299,66 € + 180 € = 3.479,66 €, höher als EG 9a Stufe 3). Es verbleibt daher betraglich maximal bei der Stufe 3 der EG 9a. Der begrenzte Garantiebtrag beträgt 50,50 € (3.419,58 € - 3.369,08 €).

Die Stufenlaufzeit beginnt am 15.09.2023 neu (§ 17 IV S. 4). EG 9a Stufe 2 + Garantiebtrag wird bereits ab 01.09.2023 gezahlt (§ 17 IV S. 6). Aufstieg nach Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2 (§ 16 III S. 1), also zum 15.09.2025, Zahlung ab 01.09.2025 (§ 17 I, BAH 4).

TBE, Garantiebtrag (s.o.) und VL.

EG 9a / Stufe 2 (s.o.)	3.369,08 €
Garantiebtrag	50,50 €
VL	6,65 €
Damit ergibt sich für September 2023 ein Entgelt in Höhe von	<u>3.426,23 €</u>

Aufgabe 3:

Höhe KGZ November 2023:

B. hat im November Anspruch auf KGZ, da B.'s Krankenkasse Krankengeld zahlt (BAH 11).

Der KGZ wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen (= Krankengeld) der Krankenkasse und dem Nettoentgelt gewährt (§ 22 II S. 1). Das Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Durchschnittsentgelt nach § 21 für November 2023 (§ 22 II S. 2).

Durchschnittsentgelt für den November 2023 nach § 21 S. 1:

Lohnausfallprinzip -> TBE EG 9a / Stufe 2 + Garantiebetrag (s.o)

3.419,58 €

Referenzprinzip -> Kein Durchschnittsbetrag nach § 21 S. 2, da im Berechnungszeitraum August – Oktober (Beginn AU 13.11.2023) keine unständigen Bezüge erarbeitet wurden.

VL ist kein Bestandteil der Berechnungsgrundlage des KGZ nach §§ 22 II S. 2, 21 S. 3.

Gesetzliche Abzüge sind ausschließlich Lohnsteuer und Kirchensteuer sowie die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, DH 22.3.2. Monatliche Überweisungsbeträge für den Bausparvertrag sowie Arbeitnehmerumlagen zur VBL fallen nicht darunter.

Zusatzversorgung:

B. ist zv-pflichtig bei der VBL (BAH 5). Die Umlage, sowie eventuelle Beiträge zur freiwilligen Versicherung errechnen sich aus dem zv-pflichtigen Entgelt (§§ 16 I, 39 ATV). Zv-pflichtiges Entgelt ist grds. der steuerpflichtige Arbeitslohn, soweit Anl. 3 ATV nichts anderes bestimmt (§ 19 I S. 1 Nr. 1 EStG, § 15 II S. 1 ATV, Anl. 3 ATV). Die zeitliche Zuordnung richtet sich nach den für die zeitliche Zuordnung des steuerpflichtigen Arbeitslohns geltenden Vorschriften (§ 38 a EStG, R 39b.2, R 39b.5, R 39b.6 LStR).

Zv-pflichtiges Entgelt stellt hier lediglich das TBE dar mit 3.419,58 €. Die VL ist aufgrund von Anl. 3 S. 1 Nr. 1 ATV ausgeschlossen (§ 23 I S. 6). Die Umlagebemessungsgrenze nach Anl. 3 S. 2 ATV wird nicht überschritten (§ 159, § 160 Nr. 2 SGB VI, § 4 I SV-RGVO 2023).

Umlagesatz: §§ 16 I, 37 I ATV, § 64 II der VBL-Satzung

Arbeitgeber-Anteil: 5,49 % aus 3.419,58 € = 187,73 €

Steuer:

Neben dem steuerpflichtigen Entgelt stellt auch die Umlage des Arbeitgebers steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, außer sie ist steuerfrei gem. § 3 Nr. 56 EStG oder wird nach § 40b EStG durch den Arbeitgeber pauschal versteuert. Berücksichtigung des Freibetrages nach § 3 Nr. 56 EStG, da sich B. im 1. Dienstverhältnis befindet und eine Leistung des Arbeitgebers nach § 19 I S. 1 Nr. 3 EStG zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge geleistet wird. Die Pauschalbesteuerung seitens des Arbeitgebers findet lediglich Anwendung, wenn der Freibetrag jeweils bereits verbraucht ist (§ 16 II, 37 II ATV, §§ 40b, 40 III EStG).

Berechnung des Freibetrages für 2023:

$87.600 \text{ €} \times 3 \% = \underline{2.628,00 \text{ €}}$ (§ 4 I Nr. 1 SV-RGVO 2023, § 160 Nr. 2, Anl. 2 SGB VI)

B. hat im Kalenderjahr 2023 Anspruch auf zv-pflichtiges Entgelt für 9 Kalendermonate (Januar – Juni; September - November; Elternzeit ist als soziale Komponente gem. § 9 I S. 4+5 ATV nicht mit tatsächlichen ZV-Umlagen des Arbeitgebers belegt und damit nicht im Verteilermodell zu erfassen. Im Dezember besteht kein Anspruch auf KGZ aufgrund der Höchstbezugsregelung; Anl. 3 S. 3 mit fiktiven ZV-Umlagen aus § 21 Entgelt greift folglich nicht). Freibetrag wird mit 292,00 € (2.628,00 € / 9) kalendermonatlich berücksichtigt (BAH 6).

Ermittlung des individuellen steuer- und beitragspflichtigen Anteils der Umlage:

<u>Gesamtbetrag der Umlage:</u>	187,73 €
./.. steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	187,73 €
./.. pauschalbesteuert Anteil (max. 92,03 €)	<u>0,00 €</u>
= individuell steuerpflichtiger und beitragspflichtiger Anteil:	0,00 €

Berechnung der Steuern:

Steuerpflichtiger Arbeitslohn ist damit das Bruttoentgelt (s.o.) in Höhe von 3.419,58 €. Abzuziehen ist in der Berechnung der Steuern für den laufenden Arbeitslohn der monatliche Freibetrag in Höhe von 3.600,00 Euro (BAH 7). Da sich durch die Verminderung ein steuerpflichtiger Arbeitslohn in Höhe von 0,00 Euro ergibt, fallen keine Abgaben im Lohnsteuerabzugsverfahren an (vgl. §§ 39a, 39b II EStG, BAH 7).

Sozialversicherung:

B. unterliegt laut BAH 5 der SV-Pflicht in allen Zweigen.

Beitragspflichtiges Entgelt in der Sozialversicherung ist das laufende Arbeitsentgelt, einmalige Einnahmen und zusätzlich gewährte laufende Bezüge, soweit sie der Lohnsteuerpflicht unterliegen (§§ 14 I, 17 I SGB IV, SvEV) zuzüglich der individuell zu versteuernden Arbeitgeberleistung zur VBL und der Hinzurechnungsbeträge nach der SvEV (§ 1 I S. 1 Nr. 4a, S. 3 und 4 SvEV, § 16 II i.V.m. § 37 II ATV, § 3 Nr. 56 EStG, § 2 II Nr. 3 LStDV) zuzüglich eventueller Beiträge für eine freiwillige Versicherung zur VBL, soweit die Grenze nach § 3 Nr. 63 EStG überschritten wird (§ 1 I Nr. 9 SvEV).

Die Hinzurechnungsbeträge der SvEV sind noch zu ermitteln:

a) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrages nach § 1 I S. 4 SvEV:

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	187,73 €
+ pauschalbesteuertes Anteil	0,00 €
Zwischensumme	187,73 €
./. Grenzbetrag nach § 1 I S. 3 SvEV (max. 100,00 €)	100,00 €
= Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 4 SvEV	87,73 €

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 I S. 3 SvEV:

$1.821,49 \text{ €} \times 2,5 \% = 45,54 \text{ €} / 13,30 \text{ €} =$	32,24 €
--	---------

c) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

TBE:	3.419,58 €
Individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil:	0,00 €
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 4 SvEV:	87,73 €
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 3 SvEV:	32,24 €
SV-pflichtige Entgelt	3.539,55 €

Beiträge werden aus den beitragspflichtigen Einnahmen, jedoch nur bis zur Höhe der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze, erhoben.

<u>KV</u>	§§ 220 I, 223 II, III, 226 I S. 1 Nr. 1, 6 I Nr. 1, 7 SGB V	max. 4.987,50 €
<u>PV</u>	§§ 54 I, II, 55 II, 57 I SGB XI, 6 VII SGB V, § 2 II SV-RechgrV 2023	max. 4.987,50 €
<u>RV</u>	§§ 157, 159, 160 Nr. 2, 161 I, 162 Nr. 1, Anl. 2 SGB VI, § 4 I SV-RechgrV 2023	max. 7.300,00 €
<u>ALV</u>	§§ 340, 341 I, III, IV, 342 SGB III, 160 Nr. 2 Anl. 2 SGB VI	max. 7.300,00 €

Das sv-pflichtige Bruttodurchschnittsentgelt unterschreitet alle Beitragsbemessungsgrenzen, die Beiträge werden aus dem tatsächlichen Entgelt errechnet.

Krankenversicherung:

Der allgemeine Beitragssatz in der KV beträgt 14,6 % nach § 241 SGB V und der individuelle Zusatzbeitrag 1,3 % (§ 242 I SGB V, BAH 9). Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen gem. § 249 I SGB V jeweils die Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes und des Zusatzbeitrags.

AN – Beitrag zur KV	= 7,3 %	aus 3.539,55 €	258,39 €
AN – Zusatzbeitrag zur KV	= 0,65 %	aus 3.539,55 €	23,01 €

Pflegeversicherung:

AG und AN tragen den Beitrag von 3,05 % je zur Hälfte (§§ 55 I, 58 I SGB XI). Elterneigenschaft (§ 56 SGB I) liegt vor, kein Beitragszuschlag nach § 55 III SGB XI.

AN – Beitrag zur PV	= 1,525 %	aus 3.539,55 €	53,98 €
---------------------	-----------	----------------	---------

Rentenversicherung:

AG und AN tragen den Beitrag von 18,6 % je zur Hälfte (§ 168 I Nr. 1 SGB VI), §§ 157, 158 I, 160 Nr. 1 SGB VI, RVBeitrSBek 2023.

AN – Beitrag zur RV	= 9,3 %	aus 3.539,55 €	329,18 €
---------------------	---------	----------------	----------

Arbeitslosenversicherung:

AG und AN tragen den Beitrag von 2,6 % je zur Hälfte (§ 346 I SGB III), § 341 I, II SGB III.

AN – Beitrag zur ALV	= 1,30 %	aus 3.539,55 €	46,01 €
----------------------	----------	----------------	---------

KGZ für November 2023:

Bruttodurchschnittsentgelt	3.419,58 €
./. Lohnsteuer	0,00 €
./. Kirchensteuer	0,00 €
./. Krankenversicherung (AN-Anteil)	258,39 €
./. Krankenversicherung (Zusatzbeitrag)	23,01 €
./. Pflegeversicherung (AN-Anteil)	53,98 €
./. Rentenversicherung (AN-Anteil)	329,18 €
./. Arbeitslosenversicherung (AN-Anteil)	46,01 €
= Nettodurchschnittsentgelt	<u>2.709,01 €</u>

KT Nettodurchschnittsentgelt:	2.709,01 € / 30 KT = 90,30 €
./. Bruttokrankengeld pro KT (lt. BAH 11)	<u>84,13 €</u>
Differenz:	6,17 €
KGZ nach § 22 II TV-L für November (22.11.2023 – 30.11.2023)	
6,17 € X 9 KT =	55,53 €
+ VL für KGZ, anteilig für 9 KT =	2,00 €
(nach § 23 I S. 5 Anspruch als Teil des KGZ)	
= gesamter Krankengeldzuschuss	<u>57,53 €</u>

Aufgabe 4:

Jahressonderzahlung 2023:

B. hat Anspruch auf eine JSZ, da er am 01.12. im Arbeitsverhältnis nach dem TV-L steht (§ 20 I). Die JSZ wird im November gezahlt (§ 20 V S. 1).

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der EG 8 zum 01.09.2023 und beträgt 88,14 % (§ 20 III S. 2, II S. 1). Die Höhergruppierung nach EG 9a zum 15.09.2023 wirkt sich nur auf die Zahlung des TBE ab Monatsersten aus (s.o.) und bleibt hier außer Betracht.

Bemessungsgrundlage bilden die Monate Juli, August und September (§ 20 III S. 1) und das dabei durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (DH 20.2.2.2.1). Es besteht an mindestens 30 KT Anspruch auf Entgelt (S. 4 zu PE § 20 III). § 20 III S. 4 findet keine Anwendung, da keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wurde während der Elternzeit. Das TBE ist anzusetzen. Die VL sind als besondere Zahlung von einer Berücksichtigung ausgenommen.

Juli + August:	(Elternzeit) <u>0,00 €</u>
September:	<u>3.419,58 €</u>
Gesamt:	<u>3.419,58 €</u>

Da im Bemessungszeitraum wegen der Elternzeit nicht an allen Tagen Entgelt gezahlt wurde, wird nach S.1 + 2 der PE zu § 20 III berechnet:

3.419,58 € / 30 KT	113,99 €
113,99 € X 30,67 (DH 20.2.2.2.2 b) bb))	3.496,07 €
davon 88,14 %	<u>3.081,44 €</u>

Anspruchsminderung:

Die JSZ wird um je ein Zwölftel für Monate ohne Anspruch auf Entgelt (§ 20 IV S. 1) gekürzt. Für die Elternzeit im Geburtsjahr der Tochter M. (Juli) unterbleibt eine Kürzung (§ 20 IV S. 2 c)). Bei der Elternzeit für Sohn L. (August) wird gekürzt, da L. im Kalenderjahr 2022 geboren wurde. Für Dezember wird ebenfalls gekürzt, da der Anspruch auf KGZ nur bis einschließlich 30.11.2023 zusteht und erst 2024 wiederauflebt aufgrund der Höchstbezugsregelung (§ 20 IV S. 3). Die JSZ ist daher um 2/12 zu kürzen; dies entspricht 513,57 €. Die JSZ beträgt demnach 2.567,87 € und wird mit dem laufenden Entgelt für November 2023 gezahlt.

Aufgabe 5:

SV-rechtliche Änderungen:

Gem. § 7 III S. 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt für bis zu einem Monat als fortbestehend. Nach § 7 III S. 3 SGB IV gilt dies nicht, soweit B. eine Entgeltersatzleistung bezieht oder sich in Elternzeit befindet, so wie im Ausgangssachverhalt. Das sv-rechtliche Arbeitsverhältnis endete im Ausgangssachverhalt mit Ablauf des 30.06.2023 und begann wieder mit Aufnahme der Beschäftigung zum 01.09.2023.

Bei einer Beurlaubung § 28 TV-L für den Zeitraum vom 01.07.2023 bis 31.08.2023 wäre § 7 III S. 3 SGB IV nicht mehr anwendbar und es würde Satz 1 greifen. Der Sozialversicherungsschutz würde damit für einen Monat fortauern bis einschließlich 31.07.2023. Vom 01.08.2023 – 31.08.2023 bestünde dann keine Beschäftigung im sv-rechtlichen Sinn. Mit Aufnahme der Beschäftigung am 01.09.2023 beginnt die SV-Beschäftigung wieder.

Aufgabe 6:

SV-Pflicht der Beschäftigung ab 15.04.2024:

Die Beschäftigung ab 15.04.2024 unterliegt der grds. SV-Pflicht (BAH 15). Diese könnte nach § 8 I Nr. 1 SGB IV geringfügig entlohnt sein, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt die aktuelle

Geringfügigkeitsgrenze von 520,00 € unterschreitet (§ 8 I a SGB IV). Es ist das regelmäßige Arbeitsentgelt vom 15.04.2024 bis 27.11.2024 zu ermitteln.

TBE, teilzeitgekürzt nach §§ 24 II, IV, 6 I S. 1 a) aus EG 9a Stufe 3 (BAH 13 + 14)	
3.419,58 € X 6 / 40,1 =	511,66 €
VL, teilzeitgekürzt (s.o., BAH 18)	
6,65 € X 6 / 40,1 =	1,00 €
JSZ, kein Anspruch, da am 01.12.2024 nicht im Arbeitsverhältnis zum Freistaat Bayern	0,00 €
Keine individuell zu verst. AG-Leistung der VBL oder Beträge nach der SvEV (BAH 17)	0,00 €

Das Arbeitsentgelt unterschreitet mit 512,66 € die 520,00 € - Grenze nach Nr. B 2.2.1 Geringfüg-RL. Somit liegt ab Aufnahme der Beschäftigung Versicherungsfreiheit in der KV, ALV und PV vor. In der RV liegt grds. Versicherungspflicht vor. Jedoch hat sich B. von der Versicherungspflicht in der RV auf Antrag befreien lassen (BAH 19).

Krankenversicherungsfreiheit:	§ 7 Abs. 1 SGB V
Rentenversicherungsfreiheit:	§ 6 Abs. 1 b SGB VI (Befreiungsantrag liegt vor)
Arbeitslosenversicherungsfreiheit:	§ 27 Abs. 2 SGB III
Pflegeversicherungsfreiheit:	§ 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI

Die Beschäftigung könnte zudem nach § 8 I Nr. 2 SGB IV kurzfristig sein, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass sie berufsmäßig ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt (BAH 16). Die vorherige sv-pflichtige Beschäftigung ist unbeachtlich, da die Unterbrechung 2 Monate übersteigt (Nr. B 2.4 Geringfüg-RL).

- Die Beschäftigung ist im Voraus vertraglich begrenzt auf 27.11.2024.
- Im Zeitraum vom 15.04.2024 – 27.11.2024 ist B. insgesamt 227 KT beschäftigt. Da er zwei Tage pro Woche (Montag und Mittwoch lt. SV) arbeitet, ergeben sich auf den Zeitraum der Beschäftigung 66 Arbeitstage. Die Alternativgrenze von 70 Arbeitstagen ist damit unterschritten (Nr. B 2.3, 2.3.1 Geringfüg-RL).
- B. hatte 2024 keine weiteren kurzfristigen Beschäftigungen (§ 8 II S. 1 2. Alt. SGB IV).
- Das regelmäßige Arbeitsentgelt unterschreitet die Geringfügigkeitsgrenze (s.o.). Die Berufsmäßigkeit muss daher nicht weiter geprüft werden (Nr. B 2.3.3 Geringfüg-RL).

Es liegt eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 I Nr. 2 SGB IV vor.

Krankenversicherungsfreiheit:	§ 7 Abs. 1 SGB V
Rentenversicherungsfreiheit:	§ 5 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI
Arbeitslosenversicherungsfreiheit:	§ 27 Abs. 2 SGB III
Pflegeversicherungsfreiheit:	§ 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI

Aufgabe 7: **Änderungen der SV-Pflicht durch Änderungsvertrag:**

Die Beschäftigung unterliegt der grds. SV-Pflicht und wird bis 09.12.2024 verlängert. Bei Veränderungen im Vertragsverhältnis ist im Wege einer vorausschauenden Betrachtung eine neue Zukunftsprognose zu erstellen. Bei der Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung ist zu beachten, dass mit Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum 01.12. Anspruch auf JSZ besteht (Nr. B 2.2.1.1 Geringfüg-RL). Der

Bemessungssatz beträgt 74,35 % bei EG 9a zum 01.09. Bemessungsgrundlage bilden die Monate Juli - September:

Juli – September:	511,66 €
X 3	<u>1.534,98 €</u>
/ 3	511,66 €
X 74,35 %	<u>380,42 €</u>

Anspruchsminderung:

Die JSZ wird um je ein Zwölftel für Monate ohne Anspruch auf Entgelt gekürzt. Grds. besteht für dieses Arbeitsverhältnis nur Anspruch für April – Dezember 2024. Januar ist als vorangegangenes Arbeitsverhältnis zum Freistaat Bayern mit zu berücksichtigen (Nr. 20.3.1.1). Die JSZ ist daher um 2/12 für Februar und März zu kürzen; dies entspricht 63,40 €. Die JSZ beträgt demnach 317,02 €.

TBE	511,66 €
VL	1,00 €
Summe	512,66 €
X 12	<u>6.151,92 €</u>
JSZ	317,02 €
= Jahresentgelt	<u>6.468,94 €</u>
/ 12 = regelmäßiges Arbeitsentgelt	539,08 €

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt überschreitet die 520,00 €-Grenze. Somit liegt keine geringfügige entlohnte Beschäftigung nach § 8 I Nr. 1 SGB IV vor.

Die Beschäftigung könnte nach wie vor kurzfristig sein, wenn die Voraussetzungen auch bei der Verlängerung noch vorliegen:

- Die Beschäftigung ist im Voraus vertraglich begrenzt auf 09.12.2024.
- 15.04.2024 – 09.12.2014 ist B. insgesamt 239 KT beschäftigt. Es ergeben sich 69 Arbeitstage. Die Alternativgrenze von 70 Arbeitstagen ist unterschritten.
- B. hatte 2024 keine weiteren kurzfristigen Beschäftigungen.
- Das regelmäßige Arbeitsentgelt überschreitet die Geringfügigkeitsgrenze (s.o.). Die Berufsmäßigkeit muss daher geprüft werden. Als Student ist B. grds. nicht berufsmäßig beschäftigt (vgl. Nr. 2.3.3.3 Geringfüg-RL).

Es liegt weiterhin eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 I Nr. 2 SGB IV vor.

Alle Rechte vorbehalten.
Jeglicher, auch auszugsweiser Abdruck ohne Einwilligung
des Landesamtes für Finanzen ist untersagt.
