



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL +49 (0)30 18 681-4660

FAX +49 (0)30 18 681-4604

BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 7. Mai 2013

AZ D 5 – 31007/7#1

BETREFF **Geringfügige Beschäftigung nach § 8 SGB IV und Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone nach § 20 Abs. 2 SGB IV**

BEZUG BMI-Rundschreiben vom 1. April 2003 - D II 2 - 220 216/28 - (siehe Anlage)

ANLAGE -1-

Mit dem Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2474) wurde für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im gewerblichen Bereich und geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten zum 1. Januar 2013 die Entgeltgrenze in Anlehnung an die allgemeine Lohnentwicklung um 50 Euro angehoben und beträgt seitdem 450 Euro monatlich.

Zum 1. Januar 2013 stieg auch die Entgeltgrenze für Beschäftigungen in der Gleitzone um 50 Euro auf 850 Euro monatlich an. Die Gleitzone-Regelungen finden damit seit dem 1. Januar 2013 bei monatlichen Entgelten im Bereich von 450,01 Euro bis 850 Euro Anwendung.

Neu ist weiterhin, dass geringfügig entlohnte Beschäftigte, die ihre Tätigkeit ab dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben, grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Geringfügig Beschäftigte, die bereits vor dem 1. Januar 2013 versicherungsfrei in der gesetzlichen Rentenversicherung waren, bleiben in diesem Beschäftigungsverhältnis nach Inkrafttreten der Neuregelungen versicherungsfrei; sie können aber wie bisher mit Wirkung für die Zukunft auf die Versicherungsfreiheit verzichten (Übergangsregelung). Wird allerdings nach dem



SEITE 2 VON 4

31. Dezember 2012 das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von 400,01 bis 450 Euro erhöht, gilt auch für diese Beschäftigten das neue Recht, so dass grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung eintritt und die Möglichkeit besteht, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

Zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Änderungen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger am 20. Dezember 2012 ihr Rundschreiben „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten“ (sog. „Geringfügigkeits-Richtlinien“) sowie das Rundschreiben „Versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone“ (letzteres vom 19. Dezember 2012) überarbeitet. Informationen hierzu finden Sie z. B. auf den Internetseiten der Deutschen Rentenversicherung.

Aus tarifrechtlicher Sicht ist folgendes zu beachten:

A. Prognoseberechnung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder eine Beschäftigung in der Gleitzone vorliegt

Ob für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge aus dem Entgelt einer Beschäftigung die Vorschriften zur Berechnung von Beiträgen aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung anzuwenden sind, hat der Arbeitgeber zu Beginn der Beschäftigung im Rahmen einer sogenannten Prognoseberechnung bzw. gewissenhaften Schätzung festzustellen.

Im Rahmen dieser vorausschauenden Betrachtung wird beurteilt, ob die maßgebende Entgeltgrenze regelmäßig oder nur gelegentlich unter- oder überschritten wird. Maßgebend ist im Zusammenhang dieser Betrachtung das erwartete monatliche Arbeitsentgelt. Zur Ermittlung dieses Entgelts ist eine jährliche Durchschnittsbetrachtung vorzunehmen, wobei Einmalzahlungen nicht in dem Monat, in dem sie gezahlt werden, zu berücksichtigen sind, sondern auf den gesamten Zeitraum der Beschäftigung umzulegen sind, für den sie gewährt werden. Steht bereits bei Beginn der Beschäftigung fest, dass diese kürzer als 12 Monate dauert, ist die Durchschnittsberechnung entsprechend der Monate des dauernden Arbeitsverhältnisses vorzunehmen.

Grundlage der Prognose können lediglich Umstände sein, von denen zum Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt bestimmen werden. Stimmt diese Prognose infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände (z. B. Tarifierhöhungen, Zahlung von Zeit- oder Nachtzuschlägen) mit dem späteren



SEITE 3 VON 4 Verlauf der Entgeltzahlung nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend.

Es bestehen nach Information der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger keine Bedenken, wenn Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts anstellen [siehe die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 20. Dezember 2012].

B. Im Rahmen der Prognose zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt zählen das Tabellenentgelt sowie alle laufenden und einmaligen Entgeltbestandteile, unabhängig davon, ob ein Rechtsanspruch darauf besteht. Hinzukommen können weitere regelmäßige Entgeltbestandteile, z. B. Zuschläge. Ebenfalls zum Arbeitsentgelt zählen Entgeltbestandteile, die im Wege der Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit sie 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen (im Jahr 2013: 2.784,00 €).

Keine Berücksichtigung finden Leistungsprämien nach dem LeistungsTV-Bund, da sie an eine individuelle Arbeitsleistung des Vorjahres anknüpfen und damit auch keine mit hinreichender Sicherheit zu erwartende Einmalzahlung sind. Ebenso bleiben nicht jährlich wiederkehrende Einmalzahlungen (z. B. Jubiläumsgeld) außer Betracht.

Keine Berücksichtigung finden des Weiteren Beiträge des Arbeitgebers, die in ein kapitalgedecktes System eingezahlt werden (z. B. Zusatzversorgung Ost/Beitrag). Nach § 3 Nr. 63 EStG sind diese Beiträge des Arbeitgebers bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung und bei sog. Neuzusagen darüber hinaus für weitere 1.800,00 € steuerfrei. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind diese steuerfreien Beiträge auch sozialversicherungsfrei, allerdings nur bis zur Höhe von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2013: 2.784,00 €).

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie weder steuer- noch sozialversicherungsfrei sind. Einzelheiten können den Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger entnommen werden.



C. Zulässigkeit von Pauschalversteuerungen nach § 40a Einkommenssteuergesetz (EStG)

Bei der Durchführung von Bezügezahlungen durch das Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen - Kompetenzzentrum - als lohnsteuerlichem Arbeitgeber kommen Pauschalversteuerungen nach 40a EStG aus tarifrechtlichen und haushalterischen Gründen nicht in Betracht. Alle steuerpflichtigen Bezüge (Arbeitslohn und evtl. Nebenbezüge) sind steuerlich stets dem Arbeitnehmer zuzurechnen und von diesem nach Maßgabe seiner elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) individuell zu versteuern. Auf BMF vom 23. Dezember 2010 - Z B 2 - O 1959/06/10030 (2010/0972663) - in der jeweils aktuellen Fassung wird hingewiesen.

Dieses Rundschreiben wird im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben.

Im Auftrag

Bürger

aufgehoben durch RdSchr. vom 14.03.2024



BUNDESMINISTERIUM DES INNERN

- Anlage -

Geschäftszeichen (bei Antwort bitte angeben)

☎ 0 18 88

Datum

D II 2 - 220 216/28

681 - 1949

1. April 2003

Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Betr.: Geringfügige Beschäftigung gegen geringes Entgelt und kurzfristige Beschäftigung nach § 8 SGB IV sowie Einführung der „Gleitzone“ nach § 20 Abs. 2 SGB IV; Neureglungen ab dem 1. April 2003;

hier: Durchführungshinweise

Bereits durch die Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 8 SGB IV in den Geltungsbereich des BAT/BAT-O bzw. des MTArb/MTArb-O haben sich weitgehende Änderungen in der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse dieser Beschäftigten ergeben. Es wird auf das Rundschreiben des BMI an die obersten Bundesbehörden vom 14. Dezember 2001 – D II 2 – 220 210/623 – (GMBI 2002 S. 218) verwiesen.

Durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621) werden sowohl die Voraussetzungen als auch die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Abwicklung einer geringfügigen Beschäftigung in § 8 SGB IV umfassend neu geregelt. Geringfügige Beschäftigungen, soweit für den öffentlichen Dienst bedeutsam, sind danach ab 1. April 2003 in folgenden zwei Formen möglich:

- a) Als regelmäßige Beschäftigung gegen geringfügiges Entgelt, wenn das Entgelt aus dieser Beschäftigung 400 € im Monat nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), und
- b) als kurzfristige Beschäftigung, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäfti-

gung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

1. Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Neuregelung

1.1 Geringfügige Beschäftigung gegen geringfügiges Entgelt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV)

Bis zum 31. März 2003 war in diesem Fall der Geringfügigkeit Voraussetzung, dass die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wurde und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 325 € nicht überstieg. Mit Wirkung vom 1. April 2003 wird die zeitliche Begrenzung auf weniger als 15 Wochenstunden ersatzlos aufgehoben und zugleich die Entgeltgrenze auf 400 € festgesetzt. Somit ist eine Beschäftigung künftig geringfügig, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 € nicht übersteigt.

Zum Arbeitsentgelt zählen alle laufenden und einmaligen Einnahmen, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden. Einmalzahlungen wie Zuwendung und Urlaubsgeld sind nicht nur in dem Monat, in dem sie gezahlt werden zu berücksichtigen, sondern auf den gesamten Zeitraum umzulegen, für den sie gewährt werden.

1.2 Kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)

Kurzfristig im Sinne dieser Vorschrift war bis zum 31. März 2003 derjenige Angestellte oder Arbeiter beschäftigt, dessen Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegte oder im Voraus vertraglich begrenzt war, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wurde und ihr Entgelt 325 € im Monat überstieg.

Die zum 1. April 2003 in Kraft getretene Neuregelung verändert diese Geringfügigkeitsvoraussetzung der kurzfristigen Beschäftigung in zweierlei Hinsicht:

Zum einen tritt an die Stelle des Rahmenzeitraums von einem Jahr nach dem Beginn der Beschäftigung nunmehr das Kalenderjahr; zum anderen wird auch hier (vgl. 1.1) die Entgeltgrenze von 325 € auf 400 € monatlich angehoben.

Nach der Neuregelung liegt ab 1. April 2003 – ohne Rücksicht auf das dabei erzielte Einkommen – eine geringfügige Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung dann

vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.

In diesem Zusammenhang wird noch auf § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz hingewiesen, wonach für diese Arbeitsverhältnisse zwingend die Schriftform erforderlich ist. Arbeitsverträge, die diese Voraussetzung nicht erfüllen, gelten als unbefristet abgeschlossen.

Ausnahmen bei berufsmäßiger Ausübung der Tätigkeit

Eine geringfügige Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung ist generell ausgeschlossen, wenn die Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt. Berufsmäßigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer durch diese Tätigkeit seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in solchem Umfange sicherstellt, dass seine wirtschaftliche Situation zu einem erheblichen Teil hierauf beruht. Sobald in einer geringfügigen Beschäftigung als kurzfristigen Beschäftigung das Entgelt von 400 € im Monat überschritten wird, ist stets zu prüfen, ob nicht Berufsmäßigkeit vorliegt.

Zur Berufsmäßigkeit haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger in ihren Geringfügigkeitsrichtlinien vom 25. Februar 2003 (Informationen dazu beim Verband Deutscher Rentenversicherungsträger unter www.vdr.de oder als Textversion auch unter www.bundesknappchaft.de) ausgeführt, dass eine Beschäftigung dann nicht berufsmäßig ausgeübt wird, wenn sie für den Arbeitnehmer von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dies ist in der Regel der Fall, wenn die Beschäftigung nur gelegentlich ausgeübt wird (z. B. zwischen Schulabschluss und beabsichtigter/m Ausbildung/Studium). Eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne der o.g. Vorschrift kann grundsätzlich auch neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden.

1.3 Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen (§ 8 Abs. 2 SGB IV)

Bis zum 31. März 2003 wurden versicherungspflichtige („normale“) Arbeitsverhältnisse und geringfügige Beschäftigungen nach § 8 SGB IV in jedem Fall zusammen gerechnet.

Ab 1. April 2003 ist es möglich, dass ein Arbeitnehmer, der in einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung steht, eine steuer- und beitragsprivilegierte Nebenbeschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (nicht bei dem selben Arbeitgeber) bis zu 400 € aufnehmen darf. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mehrere geringfügige Nebenbeschäftigungen neben der versicherungs-

pflichtigen Hauptbeschäftigung ausübt. Nach den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 25. Februar 2003 (vgl. 1.2) ist die zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung bei der Zusammenrechnung nicht zu berücksichtigen.

Zwei und mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV werden grundsätzlich zusammengerechnet. So tritt Versicherungspflicht z. B. bei zwei Beschäftigungsverhältnissen mit jeweils 300 € monatlichem Entgelt ein; ggf. mit einer Privilegierung nach dem neuen § 20 SGB IV (Gleitzone, siehe Teil III dieses Rundschreibens). Ebenfalls werden zwei kurzzeitige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV zusammengerechnet. Dagegen erfolgt keine Zusammenrechnung einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV mit einer kurzzeitigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Wird bei einer Zusammenrechnung von Beschäftigungsverhältnissen festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt Versicherungspflicht nach dem neuen § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV erst mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder eines Trägers der Rentenversicherung ein. Der Arbeitgeber haftet somit nicht mehr, wenn der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer das Ausüben weiterer geringfügiger Beschäftigungen oder einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung verschweigt.

2. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Auswirkungen der Neuregelung

Der § 8 SGB IV enthält nur allgemeine Definitionen ohne unmittelbare Rechtsfolge. Mittelbare Rechtsfolge ist auch nach der neuen Fassung die grundsätzliche Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die geringfügige Beschäftigung ist aber nicht beitragsfrei; vielmehr zahlt der Arbeitgeber pauschale Abgaben.

2.1 Pauschale Abgaben (Sozialversicherung und Steuern) bei geringfügiger Beschäftigung gegen geringfügiges Entgelt

Bis zum 31. März 2003 hatte der Arbeitgeber bei Beschäftigungen im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV Pauschalbeiträge von 12 % zur Renten- und von 10 % zur Krankenversicherung zu entrichten. Im Übrigen musste das Einkommen versteuert werden, wobei eine Pauschalversteuerung mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % möglich war. Nur in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer neben den Einkünften aus der geringfügigen Beschäftigung keine weiteren Einkünfte erzielte, konnte nach Vorlage eines Freistellungsbescheides des Finanzamtes Steuerfreiheit erreicht werden.

Seit dem 1. April 2003 zahlt der Arbeitgeber Pauschalabgaben in Höhe von 25 %, davon:

- 12 % gesetzliche Rentenversicherung. Geringfügig Beschäftigte haben wie bisher die Möglichkeit, für die Versicherungspflicht zu optieren und den Beitrag zur Rentenversicherung auf den vollen Beitragssatz (z. Z. 19,5 %) aufzustocken, um sich individuelle Ansprüche zu sichern.
- 11 % gesetzliche Krankenversicherung.
- 2 % Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer). Die Steuerpflicht für geringfügige Beschäftigungen wird somit grundsätzlich wieder eingeführt. Bei der Entrichtung des einheitlichen pauschalen Steuersatzes von 2 % kann auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte verzichtet werden. Daneben ist weiterhin eine Individualbesteuerung möglich.

2.2 Pauschale Abgaben (Sozialversicherung und Steuern) bei geringfügiger Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung

Soweit eine geringfügige Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung ausgeübt wird, fallen wie bisher weder individuelle noch pauschalierte Beiträge zur Sozialversicherung an. Der Pauschalsteuersatz beträgt wie bisher 25 % des Entgelts. Die unter 2.1 beschriebene Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % des Entgelts ist auf den Sachverhalt der geringfügigen Beschäftigung gegen geringfügiges Entgelt beschränkt.

2.3 Melde- und Beitragsverfahren

Für die Arbeitgeber werden die Verfahrensregelungen im Melde- und Beitragseinzugsverfahren vereinfacht. Ab dem 1. April 2003 sind alle geringfügig Beschäftigten zentral nur noch bei einer Stelle, der Bundesknappschaft in Bochum bzw. Cottbus als Träger der Rentenversicherung, zu melden. Die Sozialversicherungsbeiträge und die Steuer sind dorthin abzuführen; gleichgültig bei welcher Krankenkasse der Beschäftigte versichert ist. Dies gilt auch für eine geringfügige Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung.

2.4 Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Geringfügig Beschäftigte gegen geringes Entgelt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) sind in der Zusatzversorgung bei der VBL zu versichern. Für kurzfristig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) besteht dagegen keine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung (Satz 1 Nr. 8 der Anlage 2 zum Tarifvertrag über die betriebliche Altersver-

sorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes -ATV). Ich verweise auf die Durchführungshinweise zum ATV in meinem Rundschreiben vom 11. Juni 2002 an die obersten Bundesbehörden - D II 2 – 220 771-1/0 – (GMBl. S. 491).

2.5 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse während eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Gemäß § 6 Satz 1 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 ist der Arbeitnehmer im Altersteilzeitarbeitsverhältnis verpflichtet, auf die Ausübung von Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten zu verzichten, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (nunmehr 400 €) überschreiten.

Wegen der Auswirkungen der Neuregelungen des § 8 SGB IV ab dem 1. April 2003 auf den TV ATZ wird auf mein Rundschreiben vom 7. Februar 2003 an die obersten Bundesbehörden – D II 2 – 220 770-1/18 – (GMBl. S. 286) verwiesen.

3. „Gleitzone“ nach § 20 Abs. 2 SGB IV

3.1 Einführung

Ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € besteht ab dem 1. April 2003 Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung; der Beschäftigte hat grundsätzlich den vollen Schutz der Sozialversicherung.

Für Arbeitsentgelte zwischen 400,01 € und 800 € wird zum 1. April 2003 eine Gleitzone nach § 20 Abs. 2 SGB IV eingeführt. Übt ein Versicherungspflichtiger mit einem Arbeitsentgelt aus der Hauptbeschäftigung von mehr als 800 € eine Nebenbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800 € aus, gelten die Regelungen der Gleitzone für die Nebenbeschäftigung nicht. Auch bei zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sind die Regelungen der Gleitzone grundsätzlich nicht anwendbar.

3.2 Sozialversicherungsbeiträge in der „Gleitzone“

a) Festsetzung der verminderten Beitragsbemessungsgrundlage

In der Gleitzone zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich – wie auch nach dem bisherigen Recht – seinen vollen Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (z. Z. rund 21 %). Der Beitrag des Beschäftigten steigt im Ergebnis von rund 4 % am Beginn der Gleitzone (400,01 €) auf den üblichen hälftigen Arbeitnehmerbeitrag (z. Z. rund 21 %) bei 800 € an, wobei die Steigerung des Arbeitnehmeranteils über eine verminderte Beitragsbemessungsgrundlage gesteuert wird. Dies erfolgt mit Hilfe der sog. Gleitzoneformel (§ 163 Abs. 10 SGB VI, BGBl. I 2002 S. 4621, 4628). Die Besteuerung ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € erfolgt individuell.

Die Minderung der Beitragsbelastung des Arbeitnehmers nach der „Gleitzoneformel“ errechnet sich wie folgt:

$$(F \times 400) + (2 - F) \times (\text{Arbeitsentgelt} - 400)$$

„F“ ist der Faktor, wenn der Wert 25 % durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des jeweiligen Kalenderjahres (2003 = 41,7%), in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. F ist für 2003 mit 0,5995 bestimmt und wird jährlich vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung bis zum 31. Dezember eines Jahres für das folgende Kalenderjahr neu festgelegt.

Für folgendes Beispiel ist der Sozialversicherungsbeitragssatz am 1. April 2003 zu Grunde gelegt:

Angenommenes Arbeitsentgelt 600 €:

$$\begin{array}{rcl} (0,5995 \times 400) + (2 - 0,5995) \times (600 - 400) & & \\ & 1,4005 \times & 200 \\ 239,80 & + & 280,10 & = & \underline{519,90 \text{ €}} \end{array}$$

Obwohl das Arbeitsentgelt in diesem Fall tatsächlich 600 € beträgt, werden zur Beitragsermittlung des Arbeitnehmeranteils nur 519,90 € (Bemessungsentgelt) berücksichtigt.

b) Beitragsberechnung

Der vom Arbeitnehmer zu tragende Beitragsanteil berechnet sich aus der Differenz zwischen dem vollen Beitrag auf der Basis der berechneten verminderten Beitragsbemessungsgrundlage abzüglich des Arbeitgeberbeitragsanteils auf der Basis des tatsächlichen Arbeitsentgelts.

Soweit im o.g. Beispiel der individuelle Krankenversicherungsbeitrag des Arbeitnehmers bei 14,0 % und damit der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz bei 41,7 % liegt, berechnen sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile bei einem Arbeitsentgelt von 600 € in folgenden Schritten:

1. Tatsächlich abzuführender Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz bei der nach der Berechnungsformel berechneten verminderten Beitragsbemessungsgrundlage von 519,90 € = 216,80 €
2. Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung bezogen auf das volle Entgelt (20,85 % von 600 €) = 125,10 €
3. Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung (Differenz aus 1 und 2) = 91,70 €

Bei einem Monatsentgelt von 600 € und einem Gesamtbeitragssatz in Höhe von 41,7 % hat der Arbeitgeber somit einen Anteil von 125,10 € und der Arbeitnehmer einen Anteil von 91,70 € zu tragen.

c) Tabellarische Übersicht

Bei einem Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz von 41,7 % ergeben sich folgende Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung:

Entgelt	400,01 €	500,00 €	600,00 €	700,00 €	800,00 €
Verminderte Beitragsbemessungsgrundlage (Formel)	239,80 €	379,85 €	519,90 €	659,95 €	800,00 €
Gesamtsozialversicherungsbeitrag	100,00 €	158,40 €	216,80 €	275,20 €	333,60 €
Arbeitgeberanteil von 20,85 % (in €)	83,40 €	104,25 €	125,10 €	145,95 €	166,80 €
Arbeitnehmeranteil (in €)	16,60 €	54,15 €	91,70 €	129,25 €	166,80 €
Arbeitnehmeranteil (in %)	4,15 %	10,83 %	15,28 %	18,46 %	20,85 %

Diese Tabelle dient lediglich zur Orientierung; die tatsächlichen Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmeranteile sind in jedem Einzelfall individuell festzusetzen.

3.3 Leistungen in der „Gleitzone“

Alle Geld- und Sachleistungen der Sozialversicherung – bis auf die Rentenversicherung – werden in voller Höhe erbracht, obwohl der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung auf der Grundlage des geringeren Bemessungsentgelts nicht dem vollen Bruttoentgelt entspricht.

Die Ausnahme regelt § 163 Abs. 10 SGB VI; hiernach erwirbt der Beschäftigte Rentenansprüche nur aus der Summe (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) der tatsächlich entrichteten (geringeren) Beiträge. Der Beschäftigte kann jedoch gegenüber seinem Arbeitgeber erklären, dass er auf die günstige Beitragszahlung innerhalb der Gleitzone verzichten und stattdessen Beiträge nach seinem tatsächlichen Arbeitsentgelt zahlen möchte, d.h. er zahlt auch innerhalb der Gleitzone seinen vollen Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Das Arbeitsentgelt wird dann in vollem Umfang bei der Rentenberechnung berücksichtigt. Eine derartige Erklärung kann nur für die Zukunft gegenüber dem Arbeitgeber abgegeben werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Weitere detaillierte Informationen insbesondere zu den Themenbereichen 2 und 3 dieses Rundschreibens sind beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (www.bmgesundheit.de Bereich „Publikationen“) oder der Bundesknappschaft (www.bundesknappschaft.de) erhältlich.

Im Auftrag

Bredendiek