

**VERSICHERUNG & BEITRÄGE**

# Teilzeitjobs, Aushilfen und Gleitzonenenregelung

Gültig ab 1. Januar 2019



## Vorwort

Teilzeit- und Aushilfsjobs werden in fast allen Wirtschaftszweigen angeboten. Für Betriebe sind Arbeitnehmer mit „geringfügiger Beschäftigung“ (so der gesetzliche Begriff) aus den verschiedensten Gründen willkommen. So besteht Bedarf an Aushilfen als Urlaubs- bzw. Krankheitsvertretung oder auch, wenn vorübergehend Mehrarbeit anfällt. Teilzeitkräfte werden gesucht, weil sich ggf. eine Vollbeschäftigung nicht lohnt. Besonders Schülern, Studenten, Hausfrauen/-männern und Rentnern kommen diese Möglichkeiten, sich in begrenztem Rahmen etwas nebenher zu verdienen, sehr entgegen.

Geringfügige Beschäftigungen sozialversicherungsrechtlich sicher und genau beurteilen zu können, setzt die Kenntnis des geltenden Rechts voraus. Dieses praxisgerecht darzustellen, damit falsche Entscheidungen mit finanziellen Nachteilen für die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermieden werden, ist das Ziel der vorliegenden Broschüre.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen die wichtigsten Regelungen zur Gleitzone vor und werfen einen Blick auf die Nachfolgeregelung: den neuen Übergangsbereich ab dem 1. Juli 2019. Im sogenannten Niedriglohnbereich wird eine besondere Beitragsberechnung vorgenommen, die wir Ihnen auf den folgenden Seiten ebenfalls erläutern.

Sollten Sie zu den Themen dieser Broschüre oder zu anderen Bereichen der Sozialversicherung Fragen haben, rufen Sie uns bitte an. Wir stehen Ihnen gern mit Rat und Tat zur Seite.

Ihre **hkk**

### Impressum

Herausgeber:



35. Auflage • Gültig ab 1. Januar 2019 • GK100206  
Realisierung:

© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH  
[www.presto-gk.de](http://www.presto-gk.de)

# Inhalt

## A. Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter

I. Allgemeines .....	Seite	4
II. Teilzeitjobs .....	Seite	5
III. Aushilfen .....	Seite	10
IV. Krankenversicherungsschutz .....	Seite	14

## B. Beiträge

I. Allgemeines .....	Seite	15
II. Krankenversicherung .....	Seite	15
III. Rentenversicherung .....	Seite	15
IV. Berechnung und Abführung der Beiträge .....	Seite	17
V. Haushaltsscheckverfahren .....	Seite	17
VI. Insolvenzgeldumlage .....	Seite	17

## C. Meldungen

I. Allgemeines .....	Seite	18
II. Meldepflichtiger Personenkreis .....	Seite	18
III. Meldearten .....	Seite	18
IV. Maschinelle Datenübermittlung .....	Seite	18
V. UV-Jahresmeldung .....	Seite	23

## D. Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

I. Allgemeines .....	Seite	24
II. Anspruchsdauer .....	Seite	24
III. Nachweispflichten .....	Seite	24
IV. Ausgleichskasse .....	Seite	24

## E. Lohnsteuer

I. Einheitliche Pauschsteuer .....	Seite	25
II. Pauschale Lohnsteuer .....	Seite	25
III. Individuelle Besteuerung .....	Seite	25

## F. Geringverdiener

I. Allgemeines .....	Seite	26
II. Sonderzahlungen .....	Seite	26
III. Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung .....	Seite	26
IV. Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung .....	Seite	27

## G. Gleitzone

I. Allgemeines .....	Seite	28
II. Regelmäßiges Arbeitsentgelt in der Gleitzone .....	Seite	28
III. Beitragspflichtige Einnahme .....	Seite	30
IV. Beitragsberechnung .....	Seite	31
V. Ausnahmen .....	Seite	33
VI. Verzicht auf die Reduzierung .....	Seite	33
VII. DEÜV-Meldeverfahren .....	Seite	34
VIII. Übergangsbereich statt Gleitzone .....	Seite	34

## A. Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter

### I. Allgemeines

Aufgrund des „Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ erfolgt die Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigungen seit dem 1. Januar 2013 auf der Basis weitgehend veränderter Rechtsgrundlagen. So wurde die maßgebliche monatliche Arbeitsentgeltgrenze um 50 EUR von 400 auf 450 EUR angehoben und damit der allgemeinen Lohnentwicklung seit 2003 angepasst.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bestand bis 31. Dezember 2012 in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) grundsätzlich Versicherungsfreiheit, mit der Option, darauf zu verzichten. Das Regel-Ausnahme-Verhältnis ist jedoch umgekehrt worden, man spricht in diesem Zusammenhang auch von einem Wechsel von Opt-in, gemeint ist das Optieren in die GRV hinein, zu Opt-out, dem Optieren aus der GRV heraus.

Für nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist die Rentenversicherungspflicht die Regel. Der geringfügig Beschäftigte trägt die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil am Rentenversicherungsbeitrag (15 %) und dem vollen Beitrag. Als monatliche Mindestbemessungsgrundlage müssen dabei jetzt 175 EUR berücksichtigt werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden (Opt-out), dann bleibt es beim Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 %).

Arbeitnehmer, die ihre geringfügig entlohnte Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben, sind weiterhin versicherungsfrei in der Rentenversicherung, solange das regelmäßige Arbeitsentgelt 400 EUR im Monat nicht überschreitet. Wie schon vor 2013 können sie jedoch gegenüber ihrem Arbeitgeber den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit mit dem Ziel eines vollen Schutzes in der gesetzlichen Rentenversicherung erklären (Opt-in).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

Im Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Hiervon bleibt allerdings eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgenommen, und zwar die zeitlich zuerst aufgenommene. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigungen.

Während geringfügig entlohnte Beschäftigungen einen regelmäßigen Charakter aufweisen, zeichnen sich kurzfristige Beschäftigung dadurch aus, dass sie nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt werden. Um die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zu erleichtern, wurde die Zeitgrenze der Kurzfristigkeit zunächst für eine Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht. Diese Befristung wurde zwischenzeitlich beseitigt, sodass die erhöhten Zeitgrenzen auch über 2018 hinaus dauerhaft gelten.

### **Ausgenommener Personenkreis**

Die besonderen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten) oder außerbetrieblicher Berufsausbildung,
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten bzw. des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.



## II. Teilzeitjobs

### 1. Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Teilzeit- oder Minijob) liegt vor, sofern das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 EUR nicht überschreitet (Beispiel 1). Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich. Diese Beschäftigten sind versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht, mit der Option, sich auf Antrag davon befreien zu lassen.

#### Beispiel 1:

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt:

a) 400,00 EUR                      b) 450,00 EUR                      c) 450,01 EUR

- *Beurteilung: a) und b) geringfügig entlohnte Beschäftigung  
c) keine geringfügig entlohnte Beschäftigung*

**Arbeitslosenversicherung:** Für Arbeitslosengeldbezieher (mit Ausnahme der Bezieher von Teilarbeitslosengeld) gilt eine spezielle Grenze von weniger als 15 Stunden wöchentlich, wobei gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer unberücksichtigt bleiben. Die Höhe des Entgelts spielt dabei keine Rolle. Die Arbeitszeiten mehrerer derartiger Beschäftigungen, die nebeneinander ausgeübt werden, sind aber zusammenzurechnen. (Beispiel 2)

#### Beispiel 2:

Beschäftigung neben Arbeitslosengeldbezug

Wöchentliche Arbeitszeit                      14 Stunden  
Monatliches Arbeitsentgelt                      550,00 EUR

- *Versicherungspflichtig zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, arbeitslosenversicherungsfrei*

### 2. Ermittlung des Arbeitsentgelts

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt immer nur dann vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig nicht höher als 450 EUR ist. Dieser Monatswert gilt übrigens auch dann, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht. Beginnt oder endet also eine auf Dauer angelegte bzw. regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen ebenfalls die Entgeltgrenze von 450 EUR; das Arbeitsentgelt aus einer im selben Kalendermonat zuvor beendeten bzw. danach beginnenden geringfügig entlohnten Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber bleibt grundsätzlich unberücksichtigt.

Zur Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 450 EUR übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das

regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (zwölf Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe des Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den ersten Tag dieses Monats abgestellt werden. Dabei darf das Arbeitsentgelt monatlich im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 EUR nicht übersteigen (maximal 5.400 EUR pro Jahr bei durchgehender mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens zwölf Monate gegen Arbeitsentgelt bestehen wird, ist die Entgeltgrenze entsprechend zu reduzieren.

Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das die Teilzeitkraft einen Rechtsanspruch besitzt (z. B. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelabsprache). Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Verzichtet der Beschäftigte hingegen schriftlich und in arbeitsrechtlich zulässiger Weise auf künftige Entgeltansprüche, dürfen diese grundsätzlich bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht berücksichtigt werden.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang ggf. auch der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn, zumal ein Verzicht nach dem Mindestlohngesetz ausschließlich im gerichtlichen Vergleich zulässig ist.

**WICHTIG:** Unter Berücksichtigung des seit 1. Januar 2019 geltenden flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 9,19 EUR brutto je Zeitstunde ist die Geringfügigkeitsgrenze bereits bei einer Arbeitszeit von 49 Stunden im Monat überschritten (= 450,31 EUR).

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist vorausschauend bei Beschäftigungsbeginn bzw. bei jeder dauerhaften Änderung in den Verhältnissen vorzunehmen. Darüber hinaus bestehen keine Bedenken, wenn aus abrechnungstechnischen Gründen eine Beurteilung auch zu Beginn eines jeden Kalenderjahres erfolgt.

### 3. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen sowie die in § 3 Nr. 26 und 26a EStG (Einkommensteuergesetz) genannten steuerfreien Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen z. B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleich-

baren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 2.400 EUR im Kalenderjahr (sog. Übungsleiterpauschale).

Darüber hinaus sind steuerfreie Vergütungen an ehrenamtlich Tätige unter den in § 3 Nr. 26a EStG näher genannten Voraussetzungen bis zur Höhe von insgesamt 720 EUR im Kalenderjahr (sog. Ehrenamtspauschale) gleichermaßen nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zuzurechnen.

Beide Pauschalen bleiben in der Folge bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außen vor. Da die Steuerfreibeträge stets kalenderjährlich zu berücksichtigen sind, wird auch das regelmäßige Arbeitsentgelt für die Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, in diesen Fällen für jedes Kalenderjahr im Wege einer Prognose gesondert ermittelt. (Beispiel 3)

#### Beispiel 3:

Eine Hausfrau nimmt am 1.4.2019 eine nebenberufliche Lehrtätigkeit auf. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 700,00 EUR. Der Steuerfreibetrag steht in voller Höhe zur Verfügung.

##### ● Beurteilung ab 1.4.2019:

Arbeitsentgelt (9 x 700,00 EUR) =	6.300,00 EUR
./. Steuerfreibetrag =	2.400,00 EUR
SV-rechtliches Arbeitsentgelt =	3.900,00 EUR

Das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt beträgt (3.900,00 EUR : 9 =) 433,33 EUR im Monat und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze nicht. Vom 1.4.2019 an ist also von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auszugehen.

##### Beurteilung ab 1.1.2020:

Arbeitsentgelt (12 x 700,00 EUR) =	8.400,00 EUR
./. Steuerfreibetrag =	2.400,00 EUR
SV-rechtliches Arbeitsentgelt =	6.000,00 EUR

Das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt beträgt (6.000,00 EUR : 12 =) 500,00 EUR im Monat und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze. Vom 1.1.2020 an ist also nicht länger von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auszugehen.

**WICHTIG:** Wird die Übungsleiterpauschale angesetzt, bleibt für die Steuerfreiheit aufgrund der Ehrenamtspauschale kein Raum. Das gilt nicht, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden.

Soweit der Arbeitnehmer Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt, muss er hierüber den Arbeitgeber informieren. In diesem Fall ist der kalenderjährliche steuerfreie Höchstbetrag von 2.400,00 EUR bzw. 720,00 EUR entsprechend zu

reduzieren. Im Übrigen steht es dem Arbeitgeber frei, den jeweiligen steuerlichen Freibetrag pro rata (also monatlich) oder en bloc (beispielsweise zum Jahresbeginn) auszuschöpfen.

#### 4. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Als regelmäßige Sonderzahlungen sind z. B. auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist, dass die Auszahlung mit hinreichender Sicherheit – beispielsweise aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund von Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung – mindestens einmal jährlich zu erwarten ist.

Hier gilt: Verzichtet der Arbeitnehmer im Voraus schriftlich auf den Einmalbezug, entfällt ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit die Anrechnung auf das regelmäßige Arbeitsentgelt.

Zu berücksichtigende Sonderzahlungen werden auf die Kalendermonate aufgeteilt. (Beispiel 4)

#### Beispiel 4:

Monatliches Entgelt	440,00 EUR
Weihnachtsgeld	240,00 EUR

##### ● Beurteilung:

440,00 EUR × 12 Monate =	5.280,00 EUR
5.280,00 EUR + 240,00 EUR =	5.520,00 EUR
5.520,00 EUR : 12 Monate =	460,00 EUR

Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV

Nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartende Sonderzahlungen (z. B. Prämien, deren Zahlung vom Geschäftsergebnis oder von der individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist) sind im Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze zu werten. Trotz Überschreitung der für ein Jahr maßgebenden Entgeltgrenze von 5.400 EUR stehen sie dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen (vgl. auch A. II. 6).

Einmalige Einnahmen sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts im Übrigen nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Sie bleiben außer Betracht, wenn sie aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. bei Elternzeit gezahlt werden.

#### 5. Unregelmäßige Bezüge

Andere Bezüge wie z. B. Überstundenvergütungen, die der Arbeitnehmer nicht regelmäßig erhält, sind für die Beurteilung der Beschäftigung ohne Belang. Auszunehmen ist der Fall, dass Überstunden pauschal abgegolten werden, weil es sich hierbei dann um regelmäßige Bezüge handelt.

**6. Schwankendes Arbeitsentgelt**

Ist das Arbeitsentgelt in seiner Höhe unvorhersehbaren Schwankungen unterlegen oder werden im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, dann ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. mittels Durchschnittsberechnung zu ermitteln (Beispiel 5). Bei Neueinstellungen kann dabei auch von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden.

**Beispiel 5:**

Ein Kellner im Eiscafé erzielt in den Monaten April bis September monatlich 580,00 EUR und in den Monaten Oktober bis März monatlich 340,00 EUR.

- *Beurteilung:*  
*April bis September (6 Monate × 580,00 EUR =) 3.480,00 EUR*  
*Oktober bis März (6 Monate × 340,00 EUR =) 2.040,00 EUR*  
*5.520,00 EUR : 12 Monate = 460,00 EUR*  
*Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV*

Im Rahmen der Schätzung ist es zulässig, bei der Jahresprognose allein das Einhalten der jährlichen Entgeltgrenze zu unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 EUR nicht überschritten wird, ist es unschädlich, wenn aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte von mehr als 450 EUR erzielt werden. (Beispiel 6)

**Beispiel 6:**

Eine Reinigungskraft (10 EUR/Stunde) soll zwischen 8 und 12 Stunden wöchentlich eingesetzt werden. Die genaue Anzahl und der konkrete Umfang der regelmäßigen Arbeitseinsätze stehen nicht fest.

- *Der Arbeitgeber kann in seiner Jahresprognose davon ausgehen, dass das Arbeitsentgelt 5.400 EUR im Jahr nicht übersteigt, sodass Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit besteht.*

Die einmal getroffene Feststellung wird nicht rückgängig gemacht, wenn sich die Schätzung später infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände als unzutreffend erweist. Eine Korrektur der versicherungsrechtlichen Beurteilung erfolgt nur für die Zukunft.

Dies gilt allerdings nicht, sofern eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollzeitbeschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in

den übrigen Monaten des Jahres lediglich soweit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 5.400 EUR nicht übersteigt. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden. In diesen Fällen liegt in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

**7. Mehrfachbeschäftigung**

Übt ein Arbeitnehmer parallel mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus, so werden die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen addiert. Nur dann, wenn nach der Zusammenrechnung das Gesamtentgelt maximal 450 EUR monatlich beträgt, besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. (Beispiel 7)

**WICHTIG:** Nicht zulässig ist die Addition von Entgelten aus einer geringfügig entlohnten und einer kurzfristigen (vgl. A. III) Beschäftigung.

Übt ein Arbeitnehmer neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, so sind auch diese grundsätzlich zusammenzurechnen. Allerdings gilt hierbei: Die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt von der Anrechnung ausgenommen. Alle weiteren (später aufgenommenen) sind hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusammenzurechnen.

Eine Addition in der Arbeitslosenversicherung ist grundsätzlich immer dann ausgeschlossen, wenn es sich um verschiedenartige Beschäftigungen handelt. Im Übrigen werden hierbei auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet. (Beispiel 8)

**Beispiel 7:**

Monatliches Entgelt	
Arbeitgeber A	260,00 EUR
Arbeitgeber B	200,00 EUR
● <i>Gesamtentgelt</i>	<i>460,00 EUR</i>
<i>Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV (Arbeitgeber A und B)</i>	

**Beispiel 8:**

Monatliches Entgelt	
Arbeitgeber A (beschäftigt seit Jahren)	1.500,00 EUR
Arbeitgeber B (seit 1.4.)	200,00 EUR
Arbeitgeber C (seit 1.6.)	250,00 EUR
● <i>Arbeitgeber A:</i>	<i>Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV</i>

*Arbeitgeber B:*  
 Versicherungsfrei in der KV, PV und ALV  
 Versicherungspflichtig in der RV (mit Befreiungsoption,  
 vgl. A. II. 10)

*Arbeitgeber C:*  
 Versicherungspflichtig in der KV und PV  
 Versicherungspflichtig in der RV (ohne Befreiungsoption)  
 Versicherungsfrei in der ALV

**HINWEIS:** Diese Regelung eröffnet im beschränkten Rahmen die Möglichkeit, sich dauerhaft etwas versicherungsfrei zu seiner Hauptbeschäftigung hinzuverdienen.

Besteht in der versicherungspflichtigen, nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung in einzelnen Zweigen aus anderen Gründen Versicherungsfreiheit, z. B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) in der Krankenversicherung, scheidet die Addition der Arbeitsentgelte aus. Andererseits kann ein Überschreiten der JAE-Grenze erst durch das Zusammenrechnen einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer – bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten – zweiten oder weiteren für sich gesehen geringfügig entlohnten und damit versicherungspflichtigen Beschäftigung eintreten.

In diesem Fall endet die Versicherungspflicht in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die JAE-Grenze überschritten wird, sofern die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAE-Grenze überschreiten.

Tritt ein Arbeitnehmer eine neue Beschäftigung an, hat er darüber Auskunft zu geben, ob er bereits bei anderen Arbeitgebern beschäftigt ist. Diese Information ist unbedingt erforderlich, um im Falle einer Mehrfachbeschäftigung eine versicherungsrechtliche Beurteilung durchführen zu können.

**PRAXIS-TIPP:** Der Arbeitnehmer hat seine Erklärung schriftlich abzugeben und sich außerdem dazu zu verpflichten, später eintretende Veränderungen bekannt zu geben. Diese Erklärung gehört in die Entgeltunterlagen. Eine Vorlage gibt es unter: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) (im Download-Center)

### 8. Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 EUR im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor (für die zurückliegende Zeit verbleibt es dabei).

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt dagegen nicht zur Be-

endigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von maximal drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. (Beispiel 9)

#### Beispiel 9:

Monatliches Entgelt	442,00 EUR
Krankheitsvertretung vom 1.5. bis 31.7.	884,00 EUR

● Es handelt sich durchgehend um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Die Ermittlung des Jahreszeitraums erfolgt in der Weise, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von zwölf Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den die Beurteilung erfolgen soll.

Wird die monatliche Entgeltgrenze innerhalb des Jahreszeitraums in mehr als drei Monaten überschritten, ist das Überschreiten nicht mehr gelegentlich (es sei denn, in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum werden 5.400 EUR nicht überschritten). Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt erst ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an ein unvorhersehbares Überschreiten nicht mehr gegeben ist und das regelmäßige Monatsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung 450 EUR nicht übersteigt.

**WICHTIG:** Kalkuliert der Arbeitgeber bereits im Vorfeld bei seiner Jahresprognose unvorhersehbare Überschreitungen der 450-EUR-Grenze ein (vgl. A. II. 6), dürfen die vorstehenden Ausführungen zum gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreiten nicht angewendet werden.

In den Fällen, in denen die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, liegt eine nicht geringfügige Beschäftigung von dem Tage an vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Dabei kann es sich z. B. um den Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags handeln. Der Arbeitgeber kann die Umstellung jedoch – z. B. aus abrechnungstechnischen Gründen – auch bereits auch zu Beginn des Kalendermonats, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist, vornehmen.

Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der bisherigen Beurteilung. Allerdings sind in diesen Fällen für das nachgezahlte Arbeitsentgelt (auch von dem 450 EUR übersteigenden Betrag) die Sozialversicherungsbeiträge und, sofern sie anfallen, auch die Umlagen U1/U2 zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (vgl. D. IV), die Insolvenzgeldumlage sowie die einheitliche Pauschsteuer zu zahlen.



### 9. Feststellung der Versicherungspflicht

Zu den gesetzlich festgelegten Pflichten des Arbeitgebers gehört es, nach Feststellung des Versicherungsstatus jeden Arbeitnehmer zu melden und Beiträge zu zahlen. Um die Beurteilung korrekt durchführen zu können, ist der Arbeitnehmer zur Mitwirkung verpflichtet – schließlich ist er der einzige, der Angaben zu weiteren oder vorherigen Beschäftigungen machen kann.

Stellt sich erst im Nachhinein (z. B. durch eine Betriebsprüfung) heraus, dass eine Beschäftigung versicherungspflichtig zu beurteilen ist, sind die Beiträge erst vom Tag der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder den Rentenversicherungsträger an zu zahlen.

**WICHTIG:** Die Wirkung ausschließlich für die Zukunft gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

### 10. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Arbeitnehmern, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, steht es frei, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (Opt-out). Der schriftliche Befreiungsantrag ist in diesen Fällen an den Arbeitgeber zu richten, nicht etwa an die Deutsche Rentenversicherung.

**PRAXIS-TIPP:** Ein Befreiungsantrag ist Bestandteil der Geringfügigkeits-Richtlinien, er steht im Internet zum Herunterladen bereit unter: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) (im Download-Center)

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Antragseingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrags mit der Anmeldung zur Sozialversicherung anzeigt (aufgrund Beschäftigungsaufnahme oder Beitragsgruppenwechsel; vgl. C. IV. 6). Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Die Minijob-Zentrale kann dem Befreiungsantrag innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung widersprechen. Der Arbeitgeber hat den Tag des Eingangs des Befreiungsantrags zu dokumentieren und den Antrag zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Der Befreiungsantrag verliert seine Wirkung, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt im Monat 450 EUR überschreitet, oder mit Beschäftigungsaufgabe. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht und muss ggf. erneut einen Befreiungsantrag stellen. Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige anschließt.

Folgt hingegen eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, wenn zwischen dem Ende der einen und dem Beginn der anderen Beschäftigung ein Zeitraum von weniger als zwei Monaten liegt. In diesem Fall verliert die Befreiung nicht ihre Wirkung und muss daher nicht erneut beantragt werden.

Der Befreiungsantrag kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen, deren Arbeitsentgelt zusammen die 450 EUR nicht übersteigt, nur einheitlich gestellt werden. Das heißt, der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Befreiungsantrag wirkt zugleich für alle anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Er verliert seine Wirkung erst dann, wenn keine der Beschäftigungen mehr ausgeübt wird. Die Minijob-Zentrale informiert alle weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wirkung der Befreiung.

Seit 1. Januar 2017 sind Bezieher einer Altersvollrente nach Ablauf des Monats versicherungsfrei in der Rentenversicherung, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Die Beschäftigten haben allerdings die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Die nach der Regelaltersgrenze gezahlten Beiträge wirken sich dann weiter rentensteigernd aus. Der Verzicht ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Das bedeutet: Wird dieser Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung erklärt, ist eine spätere Befreiung von der Versicherungspflicht nicht mehr möglich. Umgekehrt kommt ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht in Betracht, wenn geringfügig Beschäftigte bereits früher von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind (Bindungswirkung der Antragsbefreiung).

**III. Aushilfen**

**1. Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit**

Tritt zusätzlicher Personalbedarf auf, stellen Betriebe häufig Aushilfen ein, sei es als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder auch für Saisonarbeiten. Ungeachtet der Höhe des Arbeitsentgelts besteht in diesen Fällen Sozialversicherungsfreiheit, sofern die Beschäftigung

- auf nicht mehr als drei Monate (Kalender- oder Zeitmonate) oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet ist,
- es sei denn, dass sie berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 EUR im Monat übersteigt. (Beispiel 1)

Die Beschäftigung muss dabei nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt sein; dies kann auch dann gelten, wenn sie die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. A. II) erfüllt. Das Tatbestandsmerkmal „nach ihrer Eigenart“ ist gegeben, wenn es sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt. Wenn die Beschäftigung unbefristet ist oder ihre Dauer nicht von vornherein feststeht, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. (Beispiele 2 und 3)

**Beispiel 1:**

Schüler (16 Jahre alt)  
Ferienjob vom 1.7. bis 15.8.

- *Sozialversicherungsfrei*

**Beispiel 2:**

Von vornherein befristete Beschäftigung vom 1.8. bis 31.8.

- *Sozialversicherungsfrei*

**Beispiel 3:**

Unbefristete Beschäftigung ab 1.8.  
Ende der Beschäftigung am 31.8.

- *Sozialversicherungspflichtig*

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Dies trifft auch auf Beschäftigungen zu, in denen z.B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen die zulässige Höchstzahl von maximal 70 Arbeitstagen bzw. 90 Kalendertagen nicht überschritten wird.

Selbst wenn eine solche Rahmenvereinbarung für mehr als ein Jahr befristet ist, kann sich der Sachverhalt so gestalten, dass eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass die einzelnen Arbeitseinsätze unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus

an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen. Das heißt, die Arbeitseinsätze finden in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen sowie von der Zahl der Arbeitstage her ohne erkennbares Schema statt. Zusätzlich darf der Arbeitgeber nicht strukturell zur Sicherstellung des Betriebsablaufs auf den Einsatz von Aushilfen ausgerichtet sein.

Kurzfristigkeit liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll. Wenn also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht.

**PRAXIS-TIPP:** In den vorgenannten Fällen ist zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. A. II) erfüllt.

Eine nachträgliche Festlegung bzw. Änderung ist nicht möglich. Ebenso wenig ist es zulässig, die Probezeit als befristete Beschäftigung anzusehen. Geht ein Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis ein, das dauerhaft angelegt ist, beginnt die Versicherungspflicht vom ersten Tag der Beschäftigung an. (Beispiel 4)

Im Gegensatz zu den Teilzeitbeschäftigten können Aushilfen Arbeitsentgelt in unbegrenzter Höhe erzielen; auch die wöchentliche Arbeitszeit ist unbedeutend. (Beispiel 5)

**Beispiel 4:**

Unbefristete Beschäftigung ab 1.7.  
Probezeit vom 1.7. bis 30.9.

- *Sozialversicherungspflichtig*

**Beispiel 5:**

Hausfrau (Keine Vorbeschäftigungen)  
Befristete Aushilfe vom 1.5. bis 31.7.  
Wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden  
Monatliches Entgelt 1.800,00 EUR

- *Sozialversicherungsfrei*

**HINWEIS:** Eine auf längstens drei Monate/70 Arbeitstage befristete Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 EUR kann sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte Beschäftigung behandelt werden.

## 2. Ermittlung der Beschäftigungszeiten

Um befristete Beschäftigungsverhältnisse beurteilen zu können, ist zunächst zu prüfen, ob die Aushilfe entweder für maximal drei Monate oder für höchstens 70 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt wird. Welche der beiden Zeitgrenzen ausschlaggebend ist, richtet sich nach der jeweiligen Wochenarbeitszeit:

Arbeitswoche	Zeitgrenze
bis vier Arbeitstage/Woche	70 Arbeitstage
ab fünf Arbeitstage/Woche	3 Monate

Ein Nachtdienst entspricht bei der 70-Tage-Berechnung immer einem Arbeitstag, selbst wenn davon zwei Kalendertage betroffen sind. Von einem Arbeitstag ist auch auszugehen, wenn an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt werden.

Die Drei-Monats-Frist wird ausgehend von dem Kalendertag berechnet, an dem die Beschäftigung begonnen hat. Die Frist läuft nach drei Monaten mit dem Tag vor dem jeweiligen Kalendertag ab, der seiner Zahl nach dem Beginn der Beschäftigung entspricht (beispielsweise bei Beschäftigungsbeginn am 22.6. endet der Drei-Monats-Zeitraum am 21.9.).

## 3. Nicht berufsmäßig Beschäftigte

Versicherungsfreiheit besteht nur, sofern die Aushilfen nicht berufsmäßig arbeiten, d. h. nicht ständig erwerbstätig sind (untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung). Selbst wenn ein Beschäftigungsverhältnis auf drei Monate befristet ist, kann also Versicherungspflicht vorliegen, sofern ein berufsmäßiger Arbeitnehmer eine Aushilfstätigkeit übernimmt. Ein kurzfristiger Aushilfsjob neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bleibt jedoch versicherungsfrei.

Die Versicherungsfreiheit von Aushilfen zielt auf einen begrenzten Personenkreis ab, der noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten ist (z. B. Schüler), für längere Zeit mit der Erwerbstätigkeit aussetzt (z. B. Hausfrauen/-männer) oder bereits aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden ist (z. B. Rentner). Nehmen diese Personen vorübergehend eine Aushilfstätigkeit an, sind sie – unter Einhaltung der genannten Zeitgrenzen – sozialversicherungsfrei.

**WICHTIG:** Die Prüfung der Berufsmäßigkeit erübrigt sich, wenn bereits die Voraussetzungen für die geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllt sind.

Sofern bereits die drei Monate oder 70 Arbeitstage überschritten werden, ist die Prüfung der Berufsmäßigkeit ebenfalls entbehrlich, da ohnehin Versicherungspflicht besteht.

## 4. Wiederholte Beschäftigung als Aushilfe

Werden im Kalenderjahr mehrere Aushilfsbeschäftigungen ausgeübt, kommt es darauf an, ob sie zusammen die Zeitgrenzen nicht überschreiten. Es sind alle Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen, die unter Angabe der Personengruppe „110“ gemeldet wurden (vgl. C. IV. 1).

Wurde im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres also an mehr als insgesamt drei Monaten oder 70 Arbeitstagen gearbeitet – auch bei verschiedenen Arbeitgebern – und sind die Voraussetzungen für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ebenfalls nicht erfüllt, besteht Versicherungspflicht. Die Ausübung der verschiedenen Beschäftigungen kann dann als regelmäßig angesehen werden.

Bei der Ermittlung der Beschäftigungszeiten ist zu beachten, dass an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage treten. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt; umfasst ein Zeitraum zwar keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zugrunde zu legen. (Beispiel 6)

### Beispiel 6:

Aushilfe in der Gastronomie vom 3.8.2019 bis 30.9.2019

Fünf-Tage-Woche, monatliches Entgelt 1.200,00 EUR

Vorbeschäftigung als Aushilfe vom 2.5.2019 bis 28.6.2019

Fünf-Tage-Woche, monatliches Entgelt 900,00 EUR

- Die aktuell zu beurteilende Beschäftigung umfasst (29 + 30 =) 59 Kalendertage; die Vorbeschäftigung umfasst (30 + 27 =) 57 Kalendertage. Insgesamt ergeben sich somit mehr als drei Monate (90 Kalendertage) Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2019, sodass die Beschäftigung nicht kurzfristig ist. Es besteht Sozialversicherungspflicht.

Sind innerhalb eines Jahres Beschäftigungen mit mindestens fünf Arbeitstagen und solche mit weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche zusammenzurechnen, gilt einheitlich die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen.

Eine Besonderheit ist bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen zu beachten: Beginnt eine für sich betrachtet kurzfristige Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit zusammen mit den Vorbeschäftigungen die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschreitet, liegt für die gesamte Dauer der zu beurteilenden Beschäftigung keine Kurzfristigkeit vor (auch insoweit sie in das neue Kalenderjahr hineinreicht). (Beispiel 7)

**Beispiel 7:**

Aushilfe im Verkauf	vom 1. 12. 2018 bis 28. 2. 2019
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Entgelt	1.700,00 EUR
Vorbeschäftigung	vom 1. 6. 2018 bis 31. 8. 2018

- Die aktuelle Beschäftigung ist durchgehend sozialversicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2018 unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als drei Monate beträgt. Sie bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Wird die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen in einer für sich betrachtet kurzfristigen Beschäftigung bei ihrem Beginn zusammen mit Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr hingegen nicht überschritten, weil lediglich die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit der zu beurteilenden Beschäftigung bei der Zusammenrechnung zu berücksichtigen ist, ist die Beschäftigung für die gesamte Dauer kurzfristig. (Beispiel 8)

**Beispiel 8:**

Aushilfe im Verkauf	vom 1. 12. 2018 bis 28. 2. 2019 (30 Stunden wtl./1.200,00 EUR mtl.)
Vorbeschäftigung	vom 1. 7. 2018 bis 31. 8. 2018 (40 Stunden wtl./1.600,00 EUR mtl.)

- Die aktuelle Beschäftigung ist durchgehend sozialversicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2018 unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als drei Monate beträgt. Sie bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungsfrei, weil sie auf nicht mehr als drei Monate befristet ist.

Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung von Aushilfsbeschäftigungen erfolgt also nicht.

**5. Prüfung der Berufsmäßigkeit**

Eine kurzfristige Beschäftigung ist nicht mehr als geringfügig anzusehen, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 450 EUR im Monat überschreitet. Diese Entgeltgrenze ist übrigens ein Monatswert; er gilt auch dann, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.

Die Prüfung, ob die Grenze von 450 EUR im Monat überschritten wird, erfolgt für den gesamten Beschäftigungszeitraum – es ist also eine Prognose anzustellen. Beläuft sich das zu erwartende Arbeitsentgelt für den Gesamtzeitraum auf durchschnittlich mehr als 450 EUR im Kalendermonat, ist eine Prüfung der Berufsmäßigkeit erforderlich.

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht berufsmäßig. Hierbei handelt es sich regelmäßig um Beschäftigungen, bei denen keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass innerhalb absehbarer Zeit weitere Beschäftigungen folgen werden.

Folgt eine Beschäftigung jedoch auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist die Frage der Berufsmäßigkeit näher zu prüfen. Dazu müssen alle vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Kalenderjahres mit mehr als 450 EUR im Monat berücksichtigt werden. Der Versicherungsstatus der jeweiligen Vorbeschäftigung spielt keine Rolle. Überschreiten die Zeiten nach der Addition drei Monate bzw. 70 Arbeitstage, tritt Versicherungspflicht ein. (Beispiel 9)

**Beispiel 9:**

Aushilfe im Verkauf (Hausfrau)	vom 13. 8. 2019 bis 21. 9. 2019 (30 Stunden wtl./1.200,00 EUR mtl.)
Vorbeschäftigung	vom 5. 3. 2019 bis 15. 6. 2019 (40 Stunden wtl./1.600,00 EUR mtl.)

- Zunächst keine Zusammenrechnung, da nur Beschäftigungen mit nicht mehr als drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammengerechnet werden.

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind die Beschäftigungen jedoch zusammenzurechnen, weil die Arbeitsentgelte jeweils mehr als 450 EUR betragen. Da die Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr insgesamt 141 Kalendertage betragen, wird die aktuelle Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt.

**WICHTIG:** Ist der Arbeitnehmer bereits aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden (z. B. Rentner), werden nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet. (Beispiel 10)

**Beispiel 10:**

Aushilfe Arbeitgeber B	vom 12. 11. bis 31. 12. 2019
Wöchentliche Arbeitszeit	32 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	1.500,00 EUR
Vollrente wegen Alters	ab 1. 8. 2019
Vorbeschäftigung Arbeitgeber A (40 Stunden wtl.)	vom 1. 4. 2007 bis 31. 7. 2019

- Nicht berufsmäßig und sozialversicherungsfrei

**6. Schulabgänger, Beschäftigungslose, Elternzeit**

Die recht komplizierte Prüfung der Berufsmäßigkeit kann in manchen Fällen abgekürzt werden. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Arbeitgeber schon anhand der Umstände eine kurzfristige Beschäftigung aufgrund von Berufsmäßigkeit



ausschließen kann oder nicht. Während Berufsmäßigkeit beispielsweise neben einer Hauptbeschäftigung zu verneinen ist, kann sie aber bereits im Status des Arbeitnehmers begründet sein. Nachfolgend stellen wir die typischen Sachverhalte dar:

Schulabgänger, die noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind, bleiben bei Ausübung einer Aushilfsbeschäftigung unter Einhaltung des Zeitrahmens grundsätzlich versicherungsfrei. Jedoch ist dabei entscheidend, ob für die nahe Zukunft eine Erwerbstätigkeit vorgesehen ist. Soll sich an die Schulausbildung beispielsweise ein Studium anschließen, besteht während eines zwischenzeitlichen befristeten Aushilfsjobs keine Versicherungspflicht. (Beispiel 11)

Folgt hingegen eine Berufsausbildung bzw. ein Jugendfreiwilligendienst (freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr), Bundesfreiwilligendienst oder freiwilliger Wehrdienst (selbst wenn nach dem Dienst ein Studium beabsichtigt ist), dann gilt der Arbeitnehmer bereits zur Zeit der vorausgehenden Aushilfsbeschäftigung als berufsmäßig und unterliegt dementsprechend der Versicherungspflicht. (Beispiel 12)

**Beispiel 11:**

Schulabschluss	am 30.6.
Aushilfe	vom 1.7. bis 31.8.
Studienbeginn	am 1.10.

- *Nicht berufsmäßig und sozialversicherungsfrei*

**Beispiel 12:**

Schulabschluss	am 30.6.
Aushilfe	vom 1.7. bis 31.8.
Ausbildungsbeginn	am 1.9.

- *Berufsmäßig und sozialversicherungspflichtig*

Ebenfalls zu berufsmäßigen Arbeitnehmern sind Aushilfen zu zählen, die Leistungen der Agentur für Arbeit beziehen (z. B. Arbeitslosengeld) und für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung arbeitsuchend gemeldet sind. Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit scheidet bei diesem Personenkreis also aus; es sei denn, die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR wird nicht überschritten. (Beispiele 13 und 14)

**Beispiel 13:**

Arbeitslosengeldbezieher	
Aushilfe (500,00 EUR/Monat)	vom 1.3. bis 31.3.

- *Berufsmäßig und sozialversicherungspflichtig*

**Beispiel 14:**

Arbeitslosengeldbezieher	
Aushilfe (300,00 EUR/Monat)	vom 1.3. bis 31.3.

- *Berufsmäßig, aber nicht mehr als 450,00 EUR Versicherungsfrei in der KV, PV, RV und ALV*

Versicherungsfrei ist dieser Personenkreis darüber hinaus nur, wenn die Grenze der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht überschritten wird oder, zumindest hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden unterschreitet (vgl. A. II. 1).

Im Übrigen treffen diese Regelungen auch für Aushilfen zu, die ihr Erwerbsleben für die Dauer der Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs vorübergehend unterbrochen (aber nicht beendet) haben. Sie gelten weiterhin als berufsmäßige Arbeitnehmer und sind versicherungspflichtig. Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

**7. Verlängerung der Aushilfsbeschäftigung**

Wird die Aushilfsbeschäftigung wider Erwarten verlängert oder folgt darauf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, tritt mit dem ersten Tag der Überschreitung der Drei-Monats-Frist (bzw. mit dem 71. Arbeitstag) Versicherungspflicht ein. (Beispiel 15)

Ist die Verlängerung jedoch bereits vor Ablauf der Aushilfsbeschäftigung bekannt, setzt die Versicherungspflicht mit sofortiger Wirkung ab diesem Tag ein, wenn in Aussicht steht, dass die Verlängerung zur Überschreitung der Zeitgrenze führt. Eine Beschäftigung, die zuvor versicherungsfrei war, wird dann jedoch nicht rückwirkend zu einer versicherungspflichtigen. (Beispiel 16)

**Beispiel 15:**

Aushilfe befristet	vom 1.3. bis 31.5.
Am 1.6. verlängert	bis 30.6.

- *Versicherungsfrei vom 1.3. bis 31.5.*  
*Versicherungspflichtig vom 1.6. bis 30.6.*

**Beispiel 16:**

Aushilfe befristet	vom 1.3. bis 31.5.
Am 15.5. verlängert	bis 30.6.

- *Versicherungsfrei vom 1.3. bis 14.5.*  
*Versicherungspflichtig vom 15.5. bis 30.6.*

#### IV. Krankenversicherungsschutz

Versicherungsfreiheit bedeutet, dass kein Versicherungsschutz besteht, zumindest nicht aufgrund des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses. Damit dennoch jeder im Krankheitsfall gut versorgt ist, bestehen verschiedene Möglichkeiten, die auch für geringfügig Beschäftigte einen Krankenversicherungsschutz gewährleisten.

Die Ehegatten bzw. gleichgeschlechtlichen Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und Kinder von Krankenkassenmitgliedern können häufig im Rahmen der Familienversicherung mitversichert werden. Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, müssen für mitversicherte Familienangehörige keine weiteren Beiträge gezahlt werden – bei nahezu identischem Leistungsanspruch. Diese Möglichkeit kommt vor allem für Schüler, Studenten und Hausfrauen/-männer in Betracht.

Bei Kindern ist eine bestimmte Altersgrenze zu berücksichtigen. So sind diese durch die Familienversicherung grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres krankenversichert. Für nicht erwerbstätige Kinder erhöht sich die Altersgrenze auf das 23. Lebensjahr, für studierende Kinder auf das 25. Lebensjahr.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschritten wird. Diese beträgt für geringfügig entlohnte Beschäftigte 450 EUR; im Gegensatz zu der allgemeinen Einkommensgrenze in Höhe von 445 EUR im Monat (2019). Auf das Gesamteinkommen angerechnet werden dabei sowohl Einkünfte aus einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit als auch Einnahmen aus Kapitalvermögen (u. a. Zinsen), Mieten, Pachten, Renten etc.

Sofern die Einkommensgrenzen der Familienversicherung überschritten sind, kommt eine freiwillige Mitgliedschaft in Betracht.

Studenten unterliegen grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht. Können sie nicht kostenfrei im Rahmen der Familienversicherung mitversichert werden, ist nur ein geringer Beitrag zu zahlen. Dieser günstige Studententarif gilt auch während einer geringfügigen Beschäftigung.

Für die meisten Rentner besteht ebenfalls Versicherungspflicht in der Krankenversicherung. Üben sie eine geringfügige Beschäftigung aus, ist der Versicherungsschutz damit bereits gegeben. Bedingung ist, dass sie eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt haben und auch anspruchsberechtigt sind.

## B. Beiträge

### I. Allgemeines

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen dagegen keine Pauschalbeiträge an.

**HINWEIS:** Für versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, und zwar auch dann nicht, wenn die kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht und werden an der Beitragstragung beteiligt.

Geringfügig Beschäftigte zahlen weder den durchschnittlichen noch einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung.

### II. Krankenversicherung

Voraussetzungen für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung von 13 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des Arbeitsentgelts geringfügig entlohnter Beschäftigter sind, dass

- eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht und
- der Beschäftigte in der geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist.

Die Versicherung kann eine Pflichtversicherung (z. B. als Rentner, Student oder Arbeitslosengeldbezieher), eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung sein. Es spielt keine Rolle, ob und inwieweit aufgrund der bestehenden Versicherung bereits Krankenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte, die keiner gesetzlichen Krankenkasse angehören, weil sie z. B. privat krankenversichert sind, hat der Arbeitgeber keine pauschalen Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen.

Nicht erforderlich ist, dass die Versicherungsfreiheit auf der geringfügig entlohnten Beschäftigung beruht. Von der Beitragspflicht erfasst werden daher auch die von Beamten und beamtenähnlichen Personen neben ihrem Dienstverhältnis ausgeübten geringfügigen Zweitbeschäftigungen. Entsprechendes gilt für andere versicherungsfreie (z. B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze), von der Versicherungspflicht befreite oder nicht versicherungspflichtige (z. B. hauptberuflich selbstständig Erwerbstätige) Arbeitnehmer, hinsichtlich der von ihnen ausgeübten geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen.

Auch für versicherungsfreie Werkstudenten, die gesetzlich krankenversichert sind und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, ist der Pauschalbeitrag zu zahlen. Er fällt jedoch nicht für Werkstudenten an, die eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, aber trotzdem krankenversicherungsfrei sind, weil sie wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden arbeiten.

### III. Rentenversicherung

#### 1. Pauschalbeiträge

Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Rentenversicherung von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des Arbeitsentgelts geringfügig entlohnter Beschäftigter ist, dass der Beschäftigte

- in der geringfügig entlohnten Beschäftigung im Rahmen der Besitzstandsregelung (vgl. A. I) über den 31. Dezember 2012 hinaus rentenversicherungsfrei ist oder
- von der Rentenversicherungspflicht befreit ist (Beispiel 1, Seite 16) oder
- als Bezieher einer Vollrente wegen Alters rentenversicherungsfrei ist (gilt mit Ausnahme von Besitzstandsfällen seit dem 1. Januar 2017 immer erst ab dem Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze) oder
- als Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze (Ruhestandsbeamte und gleichgestellte Personen sowie Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung) rentenversicherungsfrei ist oder
- bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert war bzw. nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus seiner Versicherung eine Beitragserstattung erhalten hat und daher nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei ist.

**Beispiel 1:**

Von der Rentenversicherungspflicht befreite Reinigungskraft.

Monatliches Entgelt 300,00 EUR  
Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● *Pauschalbeiträge des Arbeitgebers:*

KV: 300,00 EUR × 13 % = 39,00 EUR  
RV: 300,00 EUR × 15 % = 45,00 EUR

**2. Pflichtbeiträge**

Für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und keinen Gebrauch von ihrem Befreiungsrecht (vgl. A. II. 10) machen, sind Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

Hierbei wird der seit dem 1. Januar 2018 unverändert geltende Beitragssatz von 18,6 % zugrunde gelegt. Hinsichtlich der Beitragslastverteilung ist zu beachten: Der Arbeitgeber hat einen Betrag in Höhe von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, also derzeit 3,6 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 13,6 %), hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen. Der insgesamt zu zahlende Rentenversicherungsbeitrag ergibt sich dabei durch Addition der getrennt berechneten und gerundeten Beitragsanteile. (Beispiel 2)

**Beispiel 2:**

Nicht von der Rentenversicherungspflicht befreiter Hauswart.

Monatliches Entgelt 350,00 EUR  
Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● *Arbeitgeber*

KV: 350,00 EUR × 13 % = 45,50 EUR  
RV: 350,00 EUR × 15 % = 52,50 EUR

*Arbeitnehmer*

RV: 350,00 EUR × 3,6 % = 12,60 EUR

Für die Berechnung der Pflichtbeiträge ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 175 EUR pro Kalendermonat zugrunde zu legen. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Bei Mehrfachbeschäftigten wird die anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für einen vollen Beitragsmonat je Beschäftigung wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Einzelarbeitsentgelt} \times 175 \text{ EUR}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}}$$

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet bzw. im Falle von Arbeitsunterbrechun-

gen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit) kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht. Dazu wird die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 EUR mit der Anzahl der tatsächlichen Kalendertage multipliziert und anschließend das Ergebnis durch 30 Tage dividiert.

Ein unbezahlter Urlaub von nicht mehr als einem Monat führt nicht zu einer Kürzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, weil die Beschäftigung als gegen Arbeitsentgelt fortbestehend gilt. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist sie allerdings entsprechend zu kürzen. Für Kalendermonate, in denen tatsächliches Arbeitsentgelt nicht erzielt wird, ist kein Mindestbeitrag zu zahlen.

Besteht neben der geringfügig entlohnten eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu prüfen. In diesem Fall wird unterstellt, dass die beitragspflichtigen Einnahmen mindestens 175 EUR im Monat betragen. Gleiches gilt, wenn Rentenversicherungspflicht bereits aufgrund anderer Tatbestände besteht.

Hinsichtlich der Beitragstragung führt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (entspricht seit dem 1. Januar 2018 unverändert einem Mindestbeitrag von 32,55 EUR) dazu, dass der geringfügig entlohnte Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 EUR den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) zu tragenden Beitragsanteil aufstocken muss. Ein Mindestbeitrag fällt in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung allerdings dann nicht an, wenn diese neben einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird und das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage übersteigt. Der Aufstockungsbetrag wird ermittelt, indem der gerundete Arbeitgeberbeitragsanteil vom Mindestbeitrag abgezogen wird. Im Übrigen ist der Beitragsanteil des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt einzubehalten; reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten. (Beispiel 3)

**Beispiel 3:**

Privat krankenversicherte Haushaltshilfe, nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Monatliches Entgelt 100,00 EUR  
Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● *Mindestbeitrag*

RV: 175,00 EUR × 18,6 % = 32,55 EUR  
∴ Arbeitgeberbeitragsanteil  
RV: 100,00 EUR × 15 % = 15,00 EUR  
Arbeitnehmerbeitragsanteil 17,55 EUR



#### IV. Berechnung und Abführung der Beiträge

Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also ggf. auch aus einem 450 EUR übersteigenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten oder bei Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers in einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung gehört wie der des Arbeitgebers zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dies gilt auch für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Die aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlenden Beiträge sind der Minijob-Zentrale im Beitragsnachweis-Datensatz anzuzeigen, und zwar wie folgt:

Beitragsgruppen	KV	RV	ALV	PV
Beitrag zur Krankenversicherung: Pauschalbeitrag	6	0	0	0
Beitrag zur Rentenversicherung: Voller Beitrag bei RV-Pflicht	0	1	0	0
Pauschalbeitrag	0	5	0	0

#### V. Haushaltsscheckverfahren

Für Arbeitgeber, die ihre geringfügig entlohnten Beschäftigten ausschließlich für Tätigkeiten im Privathaushalt einsetzen, gilt das Haushaltsscheckverfahren. Das heißt, der Arbeitgeber erstattet der Minijob-Zentrale lediglich vereinfachte Meldungen.

Unter dem Begriff „Privathaushalt“ versteht man das weite Spektrum der haushaltsnahen Dienstleistungen wie die Zubereitung von Mahlzeiten, das Reinigen der Wohnung oder die Betreuung von Kindern und alten Menschen.

Voraussetzung für die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist, dass der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Geldbetrag 450 EUR monatlich nicht überschreitet und dass die Teilnahme am Lastschriftinzug erfolgt. Nach Eingang des Haushaltsschecks prüft die Minijob-Zentrale die Angaben, berechnet die Beiträge einschließlich der Umlagen und Steuern und zieht sie zum 31. Juli (für Januar bis Juni desselben Jahres) bzw. 31. Januar (für Juli bis Dezember des Vorjahres) vom Konto des Arbeitgebers (Privathaushalt) ein.

#### VI. Insolvenzgeldumlage

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden allein von den umlagepflichtigen Arbeitgebern – Privathaushalte gehören z. B. nicht dazu – aufgebracht. Die Einzugsstellen ziehen die Insolvenzgeldumlage zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein und leiten sie arbeitstäglich an die Bundesagentur für Arbeit weiter.

Als Bemessungsgrundlage gilt für Teilzeitjobs (vgl. A. II) und Aushilfen (vgl. A. III) das Arbeitsentgelt, nach dem die Rentenversicherungsbeiträge im Falle des Bestehens von Rentenversicherungspflicht zu bemessen wären. Maßgebend ist somit das tatsächliche Arbeitsentgelt, also bei schwankenden Bezügen im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch der die 450-EUR-Grenze überschreitende Betrag. Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (vgl. B. III. 2) findet keine Anwendung.

Die Insolvenzgeldumlage ist im Kalenderjahr 2019 nach einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesatz) von unverändert 0,06 % zu erheben.

Für geringfügige Beschäftigungen zieht die Minijob-Zentrale die Insolvenzgeldumlage ein. Die Umlagebeträge sind im Beitragsnachweis-Datensatz unter dem Beitragsgruppenschlüssel 0050 anzugeben.

## C. Meldungen

### I. Allgemeines

Die geringfügig Beschäftigten (geringfügig entlohnt und kurzfristig Beschäftigte) sind in das normale Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV), wie es auch für alle versicherungspflichtigen Arbeitnehmer gilt, einbezogen.

Folgerichtig gelten für diesen Personenkreis grundsätzlich die gleichen Meldearten. Eine Ausnahme bilden lediglich die in Privathaushalten Beschäftigten, hier kommt das vereinfachte Haushaltsscheckverfahren (vgl. B. V) zur Anwendung.

Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich bei der Minijob-Zentrale einzureichen. In wenigen Ausnahmefällen kann es vorkommen, dass der Arbeitgeber für ein und dieselbe Beschäftigung Meldungen mit unterschiedlichen Beitragsgruppenschlüsseln an die Minijob-Zentrale einerseits und an die zuständige Krankenkasse andererseits zu erstatten hat.

### II. Meldepflichtiger Personenkreis

Durch das Meldeverfahren soll die Einhaltung der Entgelt- und Zeitgrenzen kontrolliert werden. Außerdem wird sichergestellt, dass die Pauschalbeiträge zur Kranken- und/oder Rentenversicherung sowie die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung dem richtigen Versicherungskonto zugeführt werden.

Von der Meldepflicht erfasst werden im Übrigen auch die von Beamten und beamtenähnlichen Personen neben ihrem Dienstverhältnis ausgeübten geringfügigen Nebenbeschäftigungen. Entsprechendes gilt für andere versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer hinsichtlich deren geringfügiger Nebenbeschäftigungen.

Für geringfügig beschäftigte Rentner gilt die Meldepflicht unabhängig davon, ob sie in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert oder in der Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind.

Und auch für geringfügig beschäftigte Studenten sind Meldungen zu erstatten.

### III. Meldearten

Folgende Meldungen kommen in Betracht:

- Sofortmeldung,
- Anmeldung bei Beginn einer geringfügigen Beschäftigung,
- Abmeldung bei Ende einer geringfügigen Beschäftigung,
- Änderungsmeldung (Beitragsgruppe, Personengruppenschlüssel),
- Meldung bei Änderung des Namens oder der Staatsangehörigkeit,
- Stornierung von Meldungen,
- Meldung bei Unterbrechung der Beschäftigung nach Wegfall des Arbeitsentgelts oder bei Bezug von Verletzten- bzw. Übergangsgeld,
- SV-Jahresmeldung,
- UV-Jahresmeldung,
- Meldung von Sonderzahlungen,
- gesonderte Meldung bei Antrag auf Altersrente.

Alle o.g. Meldungen müssen grundsätzlich auch für kurzfristig Beschäftigte erstattet werden, SV-Jahresmeldungen sind für sie jedoch seit dem 1. Januar 2017 nicht mehr abzugeben.

Sachverhalte, in denen ein Minijob mit einer weiteren (Haupt-) Beschäftigung zusammentrifft (beide rentenversicherungspflichtig), sind generell vom sog. qualifizierten Meldedialog ausgenommen. Die Arbeitgeber werden für diesen Personenkreis also nicht zur Abgabe von GKV-Monatsmeldungen (Abgabegrund „58“) aufgefordert. Eine Rückmeldung der beitragspflichtigen Entgelte an die Arbeitgeber wäre in diesen Fällen nicht möglich, weil die eine Beschäftigung nur der Krankenkasse und die andere nur der Minijob-Zentrale bekannt ist. Eine Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge ist ggf. auf dem herkömmlichen Wege zu beantragen – parallel bei Krankenkasse und Minijob-Zentrale.

### IV. Maschinelle Datenübermittlung

Mit Ausnahme der Beschäftigungen im Privathaushalt gilt auch für die geringfügig Beschäftigten, dass die Meldungen (und Beitragsnachweise) durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemuntersuchten Programmen oder mittels maschineller Ausfüllhilfen (z. B. **Sozialversicherung im Internet**, kurz: **sv.net**) zu erstatten sind.

Weitere Informationen dazu sowie der Vordruck „Haushaltscheck“ sind auf den Internetseiten der Minijob-Zentrale zu finden: **www.minijob-zentrale.de**

Arbeitgeber, die im privaten Bereich nichtgewerbliche Zwecke oder mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche bzw. gemeinnützige Zwecke im Sinne des Steuerrechts verfolgen, und Arbeitnehmer geringfügig beschäftigen, können auf Antrag bei der Minijob-Zentrale Meldungen auf Vordrucken erstatten. Sie müssen allerdings glaubhaft machen, dass ihnen eine Meldung auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung nicht möglich ist.

Die wichtigsten Aspekte des Meldeverfahrens sollen im Folgenden näher beleuchtet werden:

### 1. Personengruppenschlüssel

Für geringfügig Beschäftigte gelten die Personengruppenschlüssel „109“ (geringfügig entlohnte Beschäftigte) und „110“ (kurzfristig Beschäftigte).

Die „109“ ist für Beschäftigungen, die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen werden, unabhängig davon zu verwenden, ob in der Rentenversicherung Versicherungspflicht besteht oder die Befreiung beantragt worden ist.

### 2. Beitragsgruppen

Als Beitragsgruppen für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind die unter B. IV genannten Beitragsgruppen einzutragen. Für kurzfristig Beschäftigte sind sämtliche Beitragsgruppen mit „0“ zu verschlüsseln.

### 3. Anmeldung

Der Arbeitgeber hat den Beginn einer geringfügigen Beschäftigung mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens nach Ablauf von sechs Wochen, an die Minijob-Zentrale zu melden. Dabei sind Angaben zur Person des Arbeitnehmers zu machen, die amtlichen Unterlagen (z. B. Personalausweis) zu entnehmen sind. Die Versicherungsnummer ergibt sich aus dem Sozialversicherungsausweis (SV-Ausweis).

Als „Grund der Abgabe“ ist im Fall der Anmeldung wegen Beschäftigungsaufnahme die Schlüsselzahl „10“ anzugeben. Der Beginn der geringfügigen Beschäftigung ist unter „Beschäftigungszeit von“ sechsstellig einzutragen, als „Personengruppe“ die dreistellige Schlüsselzahl „109“ oder „110“ (vgl. C. IV. 1).

Ist noch keine Betriebsnummer vergeben worden, muss sie unverzüglich beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit elektronisch beantragt werden.

### 4. Abmeldung

Der Arbeitgeber hat das Ende einer geringfügigen Beschäftigung mit der folgenden Entgeltabrechnung, spätestens nach Ablauf von sechs Wochen, an die Minijob-Zentrale zu melden. Als „Grund der Abgabe“ ist im Fall der Abmeldung

wegen Ende der Beschäftigung die Schlüsselzahl „30“ anzugeben.

Neben den persönlichen Angaben ist die „Beschäftigungszeit“ einzutragen. Außerdem sind Angaben zur Betriebsnummer, Personengruppe, Mehrfachbeschäftigung und Betriebsstätte zu machen.

Die Beitragsgruppen und das beitragspflichtige Arbeitsentgelt sind für geringfügig entlohnte Beschäftigte anzugeben, während diese Felder für kurzfristig Beschäftigte mit Nullen aufzufüllen sind. Bei geringfügig entlohnten Beschäftigten, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten sind, ist darauf zu achten, dass das beitragspflichtige Mindestarbeitsentgelt von 175 EUR monatlich (vgl. B. III. 2) zu melden ist, auch wenn das tatsächliche Arbeitsentgelt darunter liegt.

An- und Abmeldung können innerhalb der Anmeldefrist auch zusammen erstattet werden, wenn bis zur Abmeldung noch keine Anmeldung erfolgt ist. Für kurzfristig Beschäftigte, die bei Beschäftigungsaufnahme noch nicht über eine Versicherungsnummer verfügen, kann die An- und Abmeldung ebenfalls gemeinsam erstattet werden, wenn sich aus der Meldung (Meldegrund „40“) die relevanten Daten zur Vergabe einer Versicherungsnummer ergeben.

### 5. Wechsel der Beschäftigungsart

Eine Meldung über den Beginn einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist auch dann zu erstatten, wenn eine bisher mehr als geringfügige Beschäftigung umgewandelt wird. (Beispiel 1)

#### Beispiel 1:

Vollzeitbeschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	2.000,00 EUR
Umwandlung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung	ab 1.9.2019
Monatliches Entgelt	310,00 EUR

#### ● Abmeldung:

Beschäftigungszeit	von 01 01 2019 bis 31 08 2019
Grund der Abgabe	31
Personengruppe	101
Beitragsgruppen	1111
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 016000

#### Anmeldung:

Beschäftigungszeit	von 01 09 2019
Grund der Abgabe	11
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Die Abmeldung der versicherungspflichtigen Beschäftigung geht an die zuständige Krankenkasse, Empfänger der Anmeldung ist die Minijob-Zentrale.

Im umgekehrten Fall, also wenn eine bislang geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber umgewandelt wird, sind ebenfalls eine Ab- und eine Anmeldung erforderlich.

Wechselt die Art der geringfügigen Beschäftigung, hat der Arbeitgeber ebenfalls Meldungen zu erstatten; das heißt, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine kurzfristige Beschäftigung umgewandelt wird oder umgekehrt. Schließlich ist mit dem Wechsel in der Art der geringfügigen Beschäftigung ein Wechsel in den Beitragsgruppen und der Personengruppe verbunden. (Beispiel 2)

#### Beispiel 2:

Kurzfristige Beschäftigung geplant	vom 1.6. bis 31.7.2019
Monatliches Entgelt	1.400,00 EUR
Umwandlung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung	ab 18.7.2019
Monatliches Entgelt	300,00 EUR
● <b>Abmeldung:</b>	
Beschäftigungszeit	von 01.06.2019 bis 17.07.2019
Grund der Abgabe	32
Personengruppe	110
Beitragsgruppen	0000
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000000
<b>Anmeldung:</b>	
Beschäftigungszeit	von 18.07.2019
Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

## 6. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen unterliegen der Rentenversicherungspflicht und sind demzufolge mit dem Beitragsgruppenschlüssel „1“ in der Rentenversicherung bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Eine im laufenden Beschäftigungsverhältnis beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, die nicht bereits ab Beschäftigungsbeginn wirkt (vgl. A. II. 10), wird melde-rechtlich über einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „1“ (Rentenversicherungspflicht) in „5“ (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) angezeigt. Es hat eine Abmeldung mit Abgabegrund „32“ zum Ende der Rentenversicherungspflicht sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ ab Folgetag (erster Tag des Kalendermonats) zu erfolgen. Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber ist kein Bestandteil der Meldedatensätze; er bestimmt in Verbindung mit dem Eingang der Meldung des Arbeitgebers bei der Minijob-Zentrale lediglich den Zeitpunkt, zu dem die Befreiung wirksam wird (Beispiel 3).

#### Beispiel 3:

Teilzeitbeschäftigung	ab 3.5.2019
Monatliches Entgelt	450 EUR

Schriftlicher Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber:

a) Antragseingang am 8.5.2019  
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

b) Antragseingang am 4.6.2019  
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

c) Antragseingang am 8.5.2019  
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag erst mit der Anmeldung Ende Juni 2019 zur Minijob-Zentrale.

- Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt bei a) ab 3.5.2019 (Beschäftigungsbeginn) und bei b) ab 1.6.2019 (Beginn des Monats, in dem der Antrag dem Arbeitgeber zugegangen ist). Im Fall c) hat der Arbeitgeber den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach dem Eingang an die Minijob-Zentrale gemeldet. In diesem Fall wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab 1.8.2019.

Zu a) Ab 3.5.2019:

Grund der Abgabe	10
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Zu b) Bis 31.5.2019:

Grund der Abgabe	32
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Ab 1.6.2019:

Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Zu c) Bis 31.7.2019:

Grund der Abgabe:	32
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Ab 1.8.2019:

Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Sollte dem Arbeitgeber die Übermittlung der Meldung(en) für den in der Zukunft liegenden Entgeltabrechnungszeitraum nicht möglich sein, weil das Arbeitsentgelt noch nicht bekannt ist oder die verwendete Entgeltabrechnungssoftware Meldungen in der Zukunft nicht vorsieht, muss er der Minijob-Zentrale den Eingang des Befreiungsantrags zunächst in schriftlicher Form anzeigen. Denn übermittelt er die Daten zum Befrei-



ungsantrag erst dann, wenn eine maschinelle Meldung möglich ist, verschiebt sich der Beginn der Befreiung weiter nach hinten. Zur Lösung dieses Problems stellt die Minijob-Zentrale das Formular „Vorabmeldung zur verfristeten Anzeige des Eingangs eines Befreiungsantrags von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung“ zur Verfügung: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) (im Download-Center). Das Formular ist (in Kopie) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

**WICHTIG:** Das Formular ist nur dann zu verwenden, wenn die Meldefrist von sechs Wochen bereits überschritten wurde und die Übermittlung der Meldungen aus den genannten Gründen erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist. Der Arbeitgeber ist dadurch nicht davon entbunden, die erforderlichen Meldungen im Nachgang zu übermitteln.

### 7. Änderungsmeldungen

Einige Anlässe für Änderungsmeldungen wurden bereits beschrieben, weitere Meldeanlässe können sein:

- Änderung der Beitragsgruppe,
- Änderung des Personengruppenschlüssels,
- Änderung der Betriebsstätte von Ost nach West oder umgekehrt,
- Wechsel des Entgeltabrechnungssystems (optional).

In all diesen Fällen ist sowohl eine Abmeldung mit dem bisherigen Rechtszustand als auch eine Anmeldung mit dem neuen Rechtszustand zu erstatten. Beide Meldungen sind innerhalb der Frist für Anmeldungen vorzunehmen. Treffen für einen Meldesachverhalt mehrere Abgabegründe zu (z. B. Wechsel der Personengruppe und gleichzeitiger Wechsel der Beitragsgruppe), ist für die Ab- bzw. Anmeldung stets der Abgabegrund mit der niedrigeren Schlüsselzahl zu verwenden.

### 8. Namensänderung/Änderung der Staatsangehörigkeit

Da die Kommunalbehörden Änderungen in den Einwohnermeldedaten maschinell an die Sozialversicherung übermitteln, sind die Änderungen von Name, Anschrift oder Staatsangehörigkeit keine eigenständigen Meldeanlässe mehr. Die Angaben sind grundsätzlich nur noch im Rahmen anderer Meldungen (z. B. Ab- oder Jahresmeldungen) zu aktualisieren.

Unter anderem der Tatbestand, dass die deutschen Meldebehörden keinen Zugriff auf Änderungen von Auslandsadressen haben, hat jedoch zu der Entscheidung geführt, die Änderungsmeldungen optional beizubehalten.

**PRAXIS-TIPP:** Für den Fall, dass einer der genannten Meldeanlässe eintritt, können von den Arbeitgebern also unverändert zeitnah Änderungsmeldungen übermittelt werden.

### 9. Stornierung von Meldungen

Fehlerhaft abgegebene Meldungen sind unverzüglich zu stornieren, wenn sie

- nicht zu erstatten waren,
- an eine unzuständige Einzugsstelle erstattet wurden oder
- unzutreffende Angaben – z. B. über die Zeit der Beschäftigung, das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, den Abgabegrund, die Beitragsgruppen, den Personengruppenschlüssel, den Tätigkeitsschlüssel oder die Betriebsnummer des Arbeitgebers – enthalten haben.

Zu stornierende Daten und richtige Daten können gemeinsam gemeldet werden (Ausnahme: Stornierung einer Meldung, die bei einer unzuständigen Einzugsstelle eingereicht wurde). (Beispiel 4)

#### Beispiel 4:

Beschäftigungszeit (falsch gemeldet)	von 12 07 2019 bis 31 12 2019
Richtige Beschäftigungszeit	von 05 07 2019 bis 31 12 2019
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (falsch gemeldet)	EUR 001380
Richtiges beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	EUR 001410

- Die richtigen Daten sind wie folgt zu melden und die falschen wie folgt zu stornieren:

Stornierung – Es wurden gemeldet:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 12 07 2019 bis 31 12 2019
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001380

Abmeldung:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 05 07 2019 bis 31 12 2019
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001410

### 10. Weitere Meldungen mit Entgeltangaben

Neben der Abmeldung (vgl. C. IV. 4) umfasst das Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte dieselben Meldungen mit Entgeltangaben wie sie für versicherungspflichtige Arbeitnehmer vorgesehen sind. Für kurzfristig Beschäftigte sind allerdings seit dem 1. Januar 2017 keine SV-Jahresmeldungen mehr zu erstatten.

**WICHTIG:** Für alle Meldungen mit Entgeltangaben gilt, dass nur Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres zu melden sind und bereits gemeldete Zeiträume nicht erneut gemeldet werden dürfen.

**a) Unterbrechungsmeldung**

Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung durch einen Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt unterbrochen (z. B. durch unbezahlten Urlaub oder bei Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung), so ist, wenn die Unterbrechung bis zu einem Monat dauert, keine Meldung zu erstatten. Dauert die Unterbrechung länger als einen Monat, so ist mit dem Ablauf des Monats eine Abmeldung mit dem Abgabegrund „34“ vorzunehmen. Bei Arbeitsaufnahme nach der Unterbrechung ist eine Anmeldung zu erstatten. (Beispiel 5)

**Beispiel 5:**

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	300,00 EUR
Arbeitsunfähigkeit	vom 8. 5. 2019 bis 12. 8. 2019
Entgeltfortzahlung	bis 18. 6. 2019
● <i>Abmeldung zum 18. 7. 2019:</i>	
Grund der Abgabe	34
Beschäftigungszeit	von 01 01 2019 bis 18 07 2019
<i>Anmeldung zum 13. 8. 2019:</i>	
Grund der Abgabe	13
Beschäftigungszeit	von 13 08 2019

Wird während der Arbeitsunfähigkeit Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld bezogen, so ist für den Zeitraum bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund „51“ zu erstatten. Und zwar innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats der Unterbrechung.

Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung, ist eine Abmeldung zu erstatten. Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung in dem auf das Ende der Entgeltzahlung folgenden Kalendermonat, so ist eine Unterbrechungsmeldung für den Zeitraum bis zum Wegfall des Arbeitsentgelts innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsende zu übermitteln. Außerdem ist das Beschäftigungsende mit einer Abmeldung zu melden.

**b) Jahresmeldung**

Eine SV-Jahresmeldung ist für jeden am 31. Dezember eines Jahres geringfügig Beschäftigten (ausgenommen sind seit dem 1. Januar 2017 kurzfristig Beschäftigte) mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber bis zum 15. Februar des folgenden Jahres, zu erstatten. (Beispiel 6)

**Beispiel 6:**

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit 1. 5. 2018
Monatliches Entgelt	200,00 EUR
● <i>Jahresmeldung bis spätestens 15. 2. 2019</i>	
Grund der Abgabe	50
Beschäftigungszeit	von 01 05 2018 bis 31 12 2018
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001600

**WICHTIG:** Auch die Jahresmeldung darf keine Meldezeiträume enthalten, die – mit einer anderen Entgeltmeldung – bereits gemeldet worden sind.

Die Jahresmeldung entfällt, wenn zum 31. Dezember eine Abmeldung, Unterbrechungsmeldung oder Änderungsmeldung aufgrund Beitragsgruppen- oder Personengruppenwechsel bzw. Wechsel der Betriebsstätte von Ost nach West oder umgekehrt zu erstatten ist.

**c) Meldung von Sonderzahlungen**

Erhält ein geringfügig Beschäftigter eine Sonderzahlung (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), so ist diese zusammen mit dem laufend gezahlten Arbeitsentgelt bei der nächsten Meldung zu berücksichtigen. Das kann sowohl mit einer Unterbrechungsmeldung als auch mit einer Abmeldung, spätestens aber mit der Jahresmeldung geschehen. (Beispiel 7)

**Beispiel 7:**

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	360,00 EUR
Weihnachtsgeld im November	360,00 EUR
● <i>Meldung der Sonderzahlung mit der Jahresmeldung für 2018:</i>	
Beschäftigungszeit	von 01 01 2018 bis 31 12 2018
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 004680

Eine Sondermeldung ist zu erstatten, sofern eine Sonderzahlung nicht in die nächste Meldung aufgenommen werden kann, weil

- für das Kalenderjahr der Zahlung keine Ab-, Unterbrechungs- oder Jahresmeldung mehr folgt oder
- die folgende Meldung kein laufendes Arbeitsentgelt enthält oder
- für das laufende Arbeitsentgelt und die Sonderzahlung unterschiedliche Beitragsgruppen gelten oder
- das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt dem Vorjahr zuzuordnen ist (Anwendung der sog. März-Klausel).

Für die Sondermeldung ist der Abgabegrund „54“ zu verwenden. Als Beschäftigungszeit ist der Monat anzugeben, dem die Sonderzahlung zuzuordnen ist (im Beispiel 7 wäre das also: „von 01 11 2018 bis 30 11 2018“). Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist der Betrag der beitragspflichtigen Sonderzahlung einzutragen (im Beispiel 7: „EUR 000360“).

**11. Gesonderte Meldung bei Antrag auf Altersrente**

Für geringfügig Beschäftigte, die einen Antrag auf Altersrente gestellt haben, ist auf Verlangen vom Arbeitgeber eine gesonderte Meldung („57“) mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung über das beitragspflichtige Arbeitsentgelt abzugeben. Die gesonderte Meldung umfasst den Zeitraum,

der im laufenden Jahr noch nicht gemeldet wurde; dieser darf grundsätzlich nicht früher als mit dem letzten Tag des vierten Kalendermonats vor Rentenbeginn enden. In die Felder „Beschäftigungszeit“ ist deshalb bei „von“ der Beginn des bisher noch nicht gemeldeten Beschäftigungszeitraumes (frühestens der 1. Januar) und bei „bis“ der letzte Tag des vierten Monats vor dem Rentenbeginn einzutragen.

Trifft eine gesonderte Meldung mit anderen meldepflichtigen Tatbeständen zusammen (z. B. Änderungsmeldung aufgrund Beitragsgruppenwechsel), hat die Änderungsmeldung immer Vorrang. Lediglich bei Jahrmeldungen gibt es Ausnahmen: Eine Jahrmeldung braucht dann nicht mehr erstattet zu werden, wenn für denselben Meldezeitraum bereits eine gesonderte Meldung erstattet wurde. Ist die Jahrmeldung bereits erstattet, entfällt für denselben Zeitraum die gesonderte Meldung. Ist zum Zeitpunkt der gesonderten Meldung (Meldezeitraum für das laufende Jahr) noch keine Jahrmeldung für das vorangegangene Kalenderjahr abgegeben worden, ist diese zeitgleich mit der gesonderten Meldung zu erstatten.

## 12. Mitteilung an den geringfügig Beschäftigten

Hinsichtlich des Inhalts aller erstatteten Meldungen trifft den Arbeitgeber gegenüber dem geringfügig Beschäftigten eine Mitteilungspflicht.

## V. UV-Jahresmeldung

Seit dem 1. Januar 2016 sind Neuregelungen zur Übermittlung personenbezogener unfallversicherungsrelevanter Daten zum Zwecke der Betriebsprüfung zu beachten. Die bisherige Ankoppelung der UV-Daten an die originäre Entgeltmeldung wurde aufgegeben.

Stattdessen sind die notwendigen Daten jetzt für jeden im Vorjahr in der Unfallversicherung versicherten Beschäftigten ausschließlich in einer besonderen Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung) abzubilden. Auch für geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte ist mit der UV-Jahresmeldung das unfallversicherungspflichtige Entgelt zu übermitteln. Die Besonderheiten einer geringfügigen Beschäftigung sind in der Unfallversicherung nicht anzuwenden.

UV-Jahresmeldungen sind jeweils bis spätestens zum 16. Februar des Folgejahres zusätzlich zu den sonstigen Entgeltmeldungen mit Abgabegrund „92“ zu übermitteln. Im Falle des Eintritts eines Insolvenzereignisses, der endgültigen Einstellung des Unternehmens oder der Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse sind sie bereits mit der nächsten Entgeltabrechnung abzugeben, spätestens aber innerhalb von sechs Wochen.

In der UV-Jahresmeldung sind alle in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte eines Versicherten, bezogen auf das Kalenderjahr, zusammenzuführen. Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungszeitraum ist im Meldezeitraum stets „01 01 bis 31 12“ des Kalenderjahres der Unfallversicherungspflicht anzugeben. (Beispiel)

### Beispiel:

Für die entsprechenden Beschäftigungszeiträume eines geringfügig entlohnten Beschäftigten waren im Kalenderjahr 2018 die folgenden Entgeltmeldungen zu erstatten:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 01 03 2018 bis 31 05 2018
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000600
Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 01 09 2018 bis 30 11 2018
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000600

- Spätestens bis zum 16. Februar 2019 ist zusätzlich eine UV-Jahresmeldung abzugeben:

Grund der Abgabe	92
Beschäftigungszeit	von 01 01 2018 bis 31 12 2018
UV-Entgelt	EUR 001200

Mit den UV-Jahresmeldungen sind insbesondere folgende Angaben zu übermitteln:

- die Versicherungsnummer,
- die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes,
- das Kalenderjahr der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung,
- die Mitgliedsnummer des Unternehmers,
- die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt sowie
- seine Zuordnung zur jeweilig anzuwendenden Gefahr tariffstelle.

**PRAXIS-TIPP:** Die unfallversicherungsspezifischen Daten können dem Zuständigkeitsbescheid sowie den Veranlagungs- oder Beitragsbescheiden der Unfallversicherungsträger entnommen werden.

## D. Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

### I. Allgemeines

Auch geringfügig Beschäftigte haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht für Aushilfen oder Teilzeitkräfte unter den gleichen Voraussetzungen wie für Vollzeitbeschäftigte. Der zeitliche Umfang einer Beschäftigung hat auf diesen Grundsatz keinen Einfluss.

Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen erhalten Entgeltfortzahlung ebenfalls in Höhe von einhundert Prozent (sog. Entgeltausfallprinzip).

### II. Anspruchsdauer

Jeder neue Mitarbeiter kann Entgeltfortzahlung bei Krankheit grundsätzlich erst beanspruchen, wenn er eine vierwöchige Wartezeit im Betrieb zurückgelegt hat. Aushilfen, die lediglich für maximal vier Wochen eingestellt werden, können also keine Entgeltfortzahlung erhalten. Für diese sind daher auch keine Beiträge zur Umlage 1 (U1) zu zahlen (vgl. D. IV).

Alle anderen Arbeitnehmer, die während der Wartezeit erkranken, erhalten Entgeltfortzahlung mit Beginn der fünften Woche für insgesamt maximal sechs Wochen. Die Wartezeit wird nicht auf die Sechs-Wochen-Frist angerechnet.

Die Entgeltfortzahlung tritt immer für die durch Krankheit ausgefallene Arbeitszeit und das entsprechende Entgelt ein, das heißt, der Anspruch geht nie weiter. Wenn also die Arbeitsunfähigkeit bei einer befristeten Aushilfsbeschäftigung über das Beschäftigungsende hinaus andauert, endet die Entgeltfortzahlung mit dem letzten Tag der Beschäftigung. (Beispiel)

#### Beispiel:

Aushilfe	vom 1. 7. bis 31. 8.
Arbeitsunfähigkeit	vom 21. 7. bis 8. 9.
● Anspruch auf Entgeltfortzahlung	vom 29. 7. bis 31. 8.
	(Wartezeit vom 1. 7. bis 28. 7.)

Bei Mehrfachbeschäftigten müssen alle Betriebe Entgeltfortzahlung leisten, die von der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten betroffen sind.

### III. Nachweispflichten

Wird ein geringfügig Beschäftigter arbeitsunfähig krank, muss er – wie alle Arbeitnehmer – grundsätzlich spätestens nach Ablauf von drei Tagen seinem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorlegen (auf Verlangen auch früher). Solange er dieser Nachweispflicht nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung aussetzen.

### IV. Ausgleichskasse

Allein zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens aller geringfügig Beschäftigten ist die Minijob-Zentrale, und zwar unabhängig davon, welche Krankenkasse den Versicherungsschutz sicherstellt.

Maßgeblich für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 ist der Grenzwert von 30 anrechenbar Beschäftigten. Hat also die Mitarbeiteranzahl im Vorjahr an mindestens acht Monatsersten diesen Wert nicht überschritten, erfolgt die Teilnahme. Die Umlagebeiträge für alle geringfügig Beschäftigten gehen an die Minijob-Zentrale.

Der Umlagesatz für die U1 beträgt für geringfügig Beschäftigte aktuell unverändert 0,9 % bei einem Erstattungssatz von 80 % der erstattungsfähigen Aufwendungen. Der Umlagesatz für die U2 beträgt unverändert 0,24 % bei einem Erstattungssatz der erstattungsfähigen Aufwendungen von 100 %.

Ob ein Betrieb zur Teilnahme am gesetzlichen Ausgleichsverfahren U1 verpflichtet ist, richtet sich grundsätzlich nach der Anzahl sämtlicher Mitarbeiter. Im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte gilt hier jedoch eine besondere Regelung, die der im Vergleich zur Vollbeschäftigung geringeren Arbeitszeit Rechnung trägt. So gilt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- von bis zu 10 Stunden der Faktor 0,25,
- von mehr als 10 bis maximal 20 Stunden der Faktor 0,50,
- von mehr als 20 bis maximal 30 Stunden der Faktor 0,75 sowie
- von mehr als 30 Stunden der Faktor 1,00. (Beispiel)

#### Beispiel:

28 Arbeitnehmer (40 Stunden/Woche) =	28,0
2 Arbeitnehmer (8 Stunden/Woche) =	0,5
1 Arbeitnehmer (20 Stunden/Woche) =	0,5

- Der Betrieb beschäftigt insgesamt 31 Arbeitnehmer, anrechenbar sind 29 Arbeitnehmer. Er nimmt – neben der U2 – auch am Ausgleichsverfahren U1 teil.

## E. Lohnsteuer

### I. Einheitliche Pauschsteuer

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist grundsätzlich steuerpflichtig. Es kann aber, anstelle der individuellen Steuerberechnung, auch mit einem Pauschalsteuersatz versteuert werden.

Der Arbeitgeber kann – unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen – die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern mit dem einheitlichen Pauschalsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts erheben. Bedingung dafür ist, dass er für das Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % (bzw. 5 % im Privathaushalt) zu entrichten hat.

Für den Einzug ist stets die Minijob-Zentrale zuständig. Die Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer und teilen sie ihr im Beitragsnachweis-Datensatz mit (Ausnahme: Haushaltsscheckverfahren, vgl. B. V).

### II. Pauschale Lohnsteuer

Kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mit 2 % versteuern, besteht die Möglichkeit der „normalen“ Pauschalversteuerung mit 20 %. Dies gilt unter bestimmten Voraussetzungen auch für Aushilfen, dann allerdings mit einem Steuersatz von 25 %.

#### 1. Teilzeitjobs

Sind vom Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % (bzw. 5 % im Privathaushalt) zu entrichten, kann der Arbeitgeber – unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen – die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts erheben.

#### 2. Aushilfen

Die Lohnsteuer kann bei kurzfristig Beschäftigten mit 25 % pauschaliert werden, wenn diese

- nur gelegentlich arbeiten,
- maximal 18 Arbeitstage hintereinander beschäftigt werden und
- nicht mehr als 12 EUR je Stunde und 72 EUR je Arbeitstag verdienen (mit Änderungen im Jahr 2019 ist zu rechnen).

Eine „gelegentliche“ Aushilfstätigkeit liegt dabei vor, wenn diese sich zwar wiederholt, aber nicht regelmäßig ausgeübt wird. Steht von vornherein fest, dass sich die Tätigkeit wiederholen wird, ist diese nicht als gelegentlich in diesem Sinne anzusehen, sodass eine Pauschalbesteuerung dann nicht in Betracht kommt.

Außerdem darf der Zeitraum von maximal 18 Arbeitstagen in unmittelbarer Folge nicht überschritten werden. Hierzu zählen auch die Tage, an denen wegen Urlaub, Krankheit oder gesetzlicher Feiertage das Arbeitsentgelt fortgezahlt wird.

Das Arbeitsentgelt darf weder 12 EUR je Stunde noch 72 EUR je Arbeitstag überschreiten (es sei denn, die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich). Auszugehen ist von den jeweiligen Durchschnittswerten, sodass der Verdienst an einzelnen Tagen auch höher ausfallen kann.

#### 3. Höhe der Pauschalsteuer

Die Pauschalbesteuerung bedeutet für den Betrieb, dass dieser für seine Beschäftigten Steuern nach einem festen Prozentsatz von 20 bzw. 25 % entrichten muss, ohne dass also eine Berechnung anhand der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale erforderlich ist.

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich die Pauschalsteuer in voller Höhe. Wird sie auf den Arbeitnehmer abgewälzt, mindert sich die Bemessungsgrundlage nicht. Sie gilt als zugeflossener Arbeitslohn. Zusätzlich zur Lohnsteuer fallen noch der Solidaritätszuschlag (5,5 % von der Lohnsteuer) und ggf. die Kirchensteuern nach jeweiligem Landesrecht an.

Die pauschale Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abzuführen – also an das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

### III. Individuelle Besteuerung

Wählt der Arbeitgeber nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu berechnen.

**PRAXIS-TIPP:** Die Höhe hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab, wobei lediglich in den Steuerklassen V und VI davon ausgegangen werden muss, dass tatsächlich Lohnsteuer anfällt.



## F. Geringverdiener

### I. Allgemeines

Geringverdiener sind Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt eine bestimmte Grenze nicht übersteigt. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber – entgegen dem sonst in der Regel maßgeblichen Grundsatz, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge je zur Hälfte tragen – die Beiträge in voller Höhe übernehmen.

Die Geringverdienergrenze beträgt monatlich 325 EUR und gilt für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte. (Beispiel)

#### Beispiel:

Ausbildungsvergütung monatlich 300,00 EUR

#### ● Tragung der Beiträge:

Arbeitnehmer	0 %
Arbeitgeber	100 %

Praktische Bedeutung hat die Geringverdienergrenze im Bereich der Auszubildenden heutzutage kaum noch, denn nur sehr selten übersteigt die Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr die 325 EUR nicht. In der Praxis eher von Bedeutung sind Teilnehmer an in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktika sowie die den Geringverdienern gleichgestellten EU-Praktikanten (MobiPro-EU) sowie Jugendlichen, die an einer Einstiegsqualifizierung (EQJ) teilnehmen. Sie alle sind auch dann versicherungspflichtig, wenn ihr Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR nicht überschreitet (vgl. A. II. 1).

### II. Sonderzahlungen

Wird in einem Monat die Geringverdienergrenze überschritten, so tragen in diesem Abrechnungszeitraum der Arbeitgeber und der zur Berufsausbildung Beschäftigte die Sozialversicherungsbeiträge gemeinsam.

Dieser Fall kann eintreten, wenn in einem Monat zusätzlich zum Arbeitsentgelt eine Sonderzahlung gewährt wird. Ist das Gesamtentgelt höher als 325 EUR, dann zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die auf das übersteigende Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge gemeinsam; es gilt die übliche Beitragslastverteilung.

Für das Arbeitsentgelt bis zur Geringverdienergrenze bleibt es bei der alleinigen Beitragsaufbringung durch den Arbeitgeber. (Beispiel)

#### Beispiel:

Monatliches Entgelt	300,00 EUR
Weihnachtsgeld im Dezember	150,00 EUR
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt	450,00 EUR

#### ● Tragung der Beiträge im Dezember:

aus 325,00 EUR = Arbeitgeber allein  
aus 125,00 EUR = Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte

### III. Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung

Die individuellen Zusatzbeiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung werden seit dem 1. Januar 2019 paritätisch getragen; die bisherige alleinige Beitragstragung durch den Arbeitnehmer ist also weggefallen.

Bei Geringverdienern gilt jedoch weiterhin, dass die Verpflichtung zur alleinigen Beitragstragung durch den Arbeitgeber auch den Zusatzbeitrag erfasst, der für Geringverdiener unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Zusatzbeitragsatzes (2019 = 0,9 %) zu erheben ist.

Der durchschnittliche Zusatzbeitragsatz bleibt auch maßgeblich, wenn die Geringverdienergrenze ausschließlich durch eine Sonderzahlung überschritten wird und in der Folge Arbeitgeber und Geringverdiener die Beiträge aus dem übersteigenden Betrag gemeinsam tragen. Soweit die Beiträge aus dem übersteigenden Betrag auf den durchschnittlichen Zusatzbeitragsatz entfallen, tragen Geringverdiener und Arbeitgeber auch diese je zur Hälfte.

Aufgrund der Pflicht der Arbeitgeber, die Zusatzbeiträge im Beitragsnachweis-Datensatz besonders auszuweisen, empfiehlt sich eine gesonderte Berechnung der Zusatzbeiträge.

#### IV. Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung

Kinderlose Mitglieder, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, zahlen einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 % in der Pflegeversicherung. Grundsätzlich ist dieser Zuschlag vom Arbeitnehmer allein aufzubringen, aber für Geringverdiener gilt die Besonderheit, dass hier der Arbeitgeber die Beiträge zu tragen hat.

Sofern jedoch durch Sonderzahlungen die Geringverdienergrenze überschritten wird, hat der Auszubildende den Beitragszuschlag von dem Betrag zu leisten, der die Geringverdienergrenze übersteigt. (Beispiel)

##### Beispiel:

Monatliches Entgelt	300,00 EUR
Einmalzahlung im Juli 2019	150,00 EUR
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt	450,00 EUR

##### ● PV-Beitragszuschlag Juli 2019 (0,25 %):

Entgelt	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
325,00 EUR	–	0,81 EUR
125,00 EUR	0,31 EUR	–

## G. Gleitzonenregelung

### I. Allgemeines

Seit dem 1. April 2003 sind die besonderen Regelungen zur Gleitzone in Kraft, mit denen Arbeitnehmern mit kleinen Einkommen zu einem höheren Nettoentgelt verholfen wird. Seither sind Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in der sich an die Geringfügigkeitsgrenze anschließenden Gleitzone zwar weiterhin versicherungspflichtig, allerdings hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Der Arbeitgeberanteil ist hingegen unverändert aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen. Mit der Gleitzonenregelung soll die sog. Niedriglohnschwelle beseitigt werden, die in Beschäftigungsverhältnissen bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu einem abrupten Anstieg der Beitragsbelastung auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag führen würde.

Zum 1. Januar 2013 wurde neben der Arbeitsentgeltgrenze für geringfügig entlohnte auch die für Beschäftigungen in der Gleitzone angehoben. Ein Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt monatlich 450,01 EUR bis 850,00 EUR beträgt und es die Grenze von 850,00 EUR im Monat regelmäßig nicht überschreitet.

Für Mehrfachbeschäftigte gilt die Gleitzonenregelung dann, wenn das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt (Gesamtarbeitsentgelt) innerhalb der Gleitzone liegt.

Die zum 1. Januar 2012 eingeführte Verpflichtung für die Krankenkassen, den Arbeitgebern in den Fällen, in denen die Arbeitsentgelte aus mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen zusammen innerhalb der Gleitzone liegen, das Gesamtarbeitsentgelt mitzuteilen, ist ab 2015 wieder aufgehoben worden. Wie vor dem 1. Januar 2012 haben die Arbeitgeber – grundsätzlich ohne unmittelbare Beteiligung der Krankenkassen – festzustellen, ob die Summe der Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen innerhalb der Gleitzone liegt. Ebenfalls ist von den Arbeitgebern bei Anwendung der Gleitzonenregelungen eigenständig das der Beitragsbemessung zugrunde zu legende Gesamtarbeitsentgelt zu ermitteln. Die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, allen beteiligten Arbeitgebern die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen.

In der gesetzlichen Krankenversicherung werden seit dem 1. Januar 2019 auch die Zusatzbeiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch, also gemeinsam getragen. Die alleinige Beitragstragung durch den Arbeitnehmer ist entfallen. Selbstverständlich gilt dies nun auch in den Fällen der Gleitzone.

Im Übrigen wird der Niedriglohnbereich zum 1. Juli 2019 deutlich erweitert. Die Gleitzone, die dann Übergangsbereich heißen wird, umfasst künftig Beschäftigungsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zu 1.300,00 EUR. Einen Ausblick auf diese Neuregelungen geben wir Ihnen schon jetzt im Abschnitt G.VIII.

### II. Regelmäßiges Arbeitsentgelt in der Gleitzone

Die besonderen Regelungen zur Gleitzone sind anzuwenden, sofern das monatliche Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung bzw. bei Bestehen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse das hieraus erzielte Gesamtarbeitsentgelt in der Gleitzone von 450,01 EUR bis 850,00 EUR liegt.

**WICHTIG:** Um keinen Gleitzonenfall handelt es sich also, wenn nur ein Teilarbeitsentgelt – z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn bzw. Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats – in der Gleitzone liegt.

Bei der Prüfung ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei wird grundsätzlich darauf abgestellt, worauf der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelabsprache), selbst wenn der Arbeitgeber nicht oder erst später zahlt. Wird allerdings ein höheres als das vereinbarte Arbeitsentgelt gezahlt, kommt es nicht darauf an, ob ein wirksamer (arbeitsrechtlicher) Anspruch auf das gezahlte Arbeitsentgelt besteht; insoweit löst der Zufluss die Arbeitsentgelteigenschaft aus.

Ob die Entgeltgrenzen regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- bzw. überschritten werden, ist bei Beschäftigungsaufnahme und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen – z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts – per vorausschauender Betrachtung zu

beurteilen. Änderungen des Arbeitsentgelts (z. B. aus Anlass einer Tarifierhöhung) sind dabei erst von dem Zeitpunkt an zu berücksichtigen, von dem an der Anspruch auf das veränderte Entgelt besteht. Die anzustellende Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Es muss davon auszugehen sein, dass es sich bei normalem Beschäftigungsverlauf nicht relevant ändern wird.

Die Grundlage können nur Umstände bilden, von denen zum Prognosezeitpunkt anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt bestimmen werden. Diese können die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung dann nicht in die Vergangenheit hinein verändern. Ergeben sich im späteren Beschäftigungsverlauf infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände Abweichungen, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend. Allerdings kann die nicht zutreffende Prognose Anlass für eine neue Prüfung und vorausschauende Betrachtung sein.

**HINWEIS:** Als Prognosezeitraum gilt ein Zeitjahr (nicht Kalenderjahr) bzw. entsprechend weniger bei Beschäftigungen von kürzerer Dauer.

Bei einem arbeitsrechtlich zulässigen Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche ist mit Beginn der Entgeltminderung die Gleitzone nregelung anzuwenden. Ebenso ist zu verfahren, wenn sich das regelmäßige Arbeitsentgelt aufgrund eines Wechsels von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung reduziert (z. B. Pflegezeit mit teilweiser Freistellung).

### 1. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Als regelmäßige Sonderzahlungen sind z. B. auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist, dass die Auszahlung mit hinreichender Sicherheit – beispielsweise aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund von Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung – mindestens einmal jährlich zu erwarten ist. Hier gilt: Verzichtet der Arbeitnehmer im Voraus schriftlich auf den Einmalbezug, entfällt ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit die Anrechnung auf das regelmäßige Arbeitsentgelt.

Einmalige Einnahmen sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts im Übrigen nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Sie bleiben außer Betracht, wenn sie aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. bei Elternzeit gezahlt werden.

### 2. Schwankende Bezüge

Ist das Arbeitsentgelt in seiner Höhe unvorhersehbaren Schwankungen unterlegen oder werden im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, dann ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Dabei ist bei einem seit einem Jahr oder länger beschäftigten Arbeitnehmer von dem im Vorjahr erzielten Arbeitsentgelt auszugehen; bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden.

Die einmal getroffene Feststellung wird nicht rückgängig gemacht, wenn sich die Schätzung später infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände als unzutreffend erweist. Eine Korrektur der versicherungsrechtlichen Beurteilung erfolgt nur für die Zukunft.

### 3. Mehrfachbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer parallel mehrere Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus, so werden nur die Arbeitsentgelte addiert, die aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen erzielt werden (z. B. nicht aus versicherungsfreien Beamtenbeschäftigungen).

Arbeitsentgelte aus geringfügig entlohten Beschäftigungen (vgl. A. II) sind bei der Zusammenrechnung nicht zu berücksichtigen. Eine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte scheidet für den Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung damit auch in den Fällen aus, in denen der geringfügig entlohnt Beschäftigte der Rentenversicherungspflicht unterliegt. (Beispiel 1)

#### Beispiel 1:

Monatliches Entgelt	
Arbeitgeber A	220,00 EUR
Arbeitgeber B	750,00 EUR

#### ● Keine Zusammenrechnung

*Arbeitgeber A: „erste“ geringfügig entlohnte Beschäftigung, keine Anwendung Gleitzone nregelung*

*Arbeitgeber B: Versicherungspflicht in der KV, PV, RV und ALV, Anwendung der Gleitzone nregelung*

Arbeitsentgelte aus – für sich betrachtet – geringfügig entlohten Beschäftigungen (vgl. A. II) sind hingegen zu berücksichtigen, wenn diese aufgrund der vorgeschriebenen Zusammenrechnung mit anderen geringfügig entlohten Beschäftigungen oder als weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) mit einer versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung für den Arbeitnehmer zur Versicherungspflicht führen. (Beispiel 2)

**Beispiel 2:**

Monatliches Entgelt

Arbeitgeber A 350,00 EUR

Arbeitgeber B 250,00 EUR

● **Gesamtarbeitsentgelt** 600,00 EUR

Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV, Anwendung der Gleitzonenregelung (Arbeitgeber A und B)

Ebenfalls nicht anzurechnen sind Arbeitsentgelte aus kurzfristigen Beschäftigungen (vgl. A. III).

**III. Beitragspflichtige Einnahme**

Für die Beitragsberechnung und -tragung bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in der Gleitzone ist die hälftige Beitragsaufbringung außer Kraft gesetzt. Während der Arbeitgeber weiterhin seinen vollen Beitragsanteil zu tragen hat, wächst der Beitragsanteil des Arbeitnehmers progressiv an. Verantwortlich dafür sind die anhand einer besonderen Formel reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen, welche anstelle des tatsächlichen Arbeitsentgelts der Berechnung des Arbeitnehmeranteils zugrunde liegen:

$$F \times 450 + \left( \left\{ \frac{850}{850-450} \right\} - \left\{ \frac{450}{850-450} \right\} \times F \right) \times (AE - 450)$$

Im Jahr 2019 beträgt der Faktor „F“ 0,7566. Hinter der Abkürzung „AE“ verbirgt sich das tatsächliche Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung. Vereinfachend lässt sich für Abrechnungszeiträume vom 1. Januar bis 30. Juni 2019 die folgende Formel ableiten, wobei die ungerundeten Werte (ohne Kürzung der Nachkommastellen) anzusetzen sind:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme:} \\ \mathbf{1,273825 \times AE - 232,75125}$$

Das Ergebnis der Berechnung ist auf zwei Dezimalstellen zu runden; die zweite Dezimalstelle ist um 1 zu erhöhen, wenn sich in der dritten Dezimalstelle eine der Zahlen 5 bis 9 ergeben würde. Die nach der Gleitzonenformel ermittelte beitragspflichtige Einnahme wird als Gleitzonenentgelt bezeichnet. (Beispiel 1)

**Beispiel 1:**

Versicherungspflichtige Beschäftigung ab 1.3.2019

Regelmäßiges mtl. Arbeitsentgelt 650,00 EUR

● **Beitragspflichtige Einnahme (Gleitzonenentgelt):**  
 $1,273825 \times 650 - 232,75125 = 595,24 \text{ EUR}$

**1. Teilmonate**

In allen Fällen, in denen nicht für einen vollen Kalendermonat Arbeitsentgelt erzielt wird – z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn bzw. Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats – ist eine anteilige beitragspflichtige Einnahme zu berechnen. Hierfür ist zunächst das monatliche Arbeitsentgelt zu ermitteln:

$$\text{Monatliches Arbeitsentgelt:} \\ \frac{\text{Anteiliges Arbeitsentgelt} \times 30 \text{ Tage}}{\text{Kalendertage}}$$

Sodann wird auf dieser Grundlage anhand der Gleitzonenformel die beitragspflichtige Einnahme (Monatswert) berechnet. Das Gleitzonenentgelt muss abschließend wieder entsprechend der Anzahl der Kalendertage, für die eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht, reduziert werden:

$$\text{Anteilige beitragspflichtige Einnahme:} \\ \frac{\text{Monatliche beitragspflichtige Einnahme} \times \text{Kalendertage}}{30 \text{ Tage}}$$

Hierbei ist es unerheblich, ob das anteilige Arbeitsentgelt unterhalb der Gleitzone liegt, abzustellen ist allein auf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt. (Beispiel 2)

**Beispiel 2:**

Versicherungspflichtige Beschäftigung ab 1.4.2019 bis 12.6.2019

Teilentgelt Juni 2019 240,00 EUR

● **Monatliches Arbeitsentgelt:**

$$\frac{240,00 \text{ EUR} \times 30}{12} = 600,00 \text{ EUR}$$

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme (Gleitzonenentgelt):} \\ 1,273825 \times 600 - 232,75125 = 531,54 \text{ EUR}$$

**Anteilige beitragspflichtige Einnahme:**

$$\frac{531,54 \text{ EUR} \times 12}{30} = 212,62 \text{ EUR}$$

Sofern Arbeitgeber aufgrund arbeits- oder tarifvertraglicher Regelungen das Teilarbeitsentgelt auf andere Weise berechnen (z. B. unter Zugrundelegung der tatsächlichen Arbeitstage im Verhältnis zu den Werktagen eines Kalendermonats), ist dies bei der Berechnung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme zu berücksichtigen.



#### IV. Beitragsberechnung

Ist die – für die Beitragsberechnung mit einem Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone notwendige – Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme erfolgt, können die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile berechnet werden. Das Verfahren zur Beitragsberechnung erfolgt in drei Schritten (auf Besonderheiten in der Pflegeversicherung wird anschließend eingegangen):

Im ersten Schritt ist der gesamte Versicherungsbeitrag für den jeweiligen Sozialversicherungszweig zu ermitteln. Als Berechnungsgrundlage dient das Gleitzonentgelt. Dieses wird mit dem halben Beitragssatz multipliziert. Das ermittelte Produkt ist kaufmännisch zu runden und anschließend mit zwei zu multiplizieren. Im zweiten Schritt wird der Arbeitgeberanteil berechnet, indem – für jeden Versicherungszweig eigenständig und nicht etwa in Summe aller halben Beitragssätze – das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt mit dem halben Beitragssatz multipliziert wird. Im dritten Schritt ist der Arbeitgeberanteil (aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt) vom Gesamtbeitrag (aus dem Gleitzonentgelt) zu subtrahieren. Die Differenz ist der Beitragsanteil des Arbeitnehmers. (Beispiel 1)

##### Beispiel 1:

Versicherungspflichtige Beschäftigung	ab 1.5.2019
Regelmäßiges mtl. Arbeitsentgelt	550,00 EUR
Beitragssatz der Rentenversicherung	18,6 %
● <i>Beitragspflichtige Einnahme (Gleitzonentgelt):</i>	
$1,273825 \times 550 - 232,75125 =$	467,85 EUR
<i>Berechnung (nur für die Rentenversicherung):</i>	
<i>Gesamtbeitrag Rentenversicherung:</i>	
$467,85 \text{ EUR} \times 9,3 \% =$	43,51 EUR
$43,51 \text{ EUR} \times 2 =$	87,02 EUR
<i>Abzüglich Arbeitgeberanteil:</i>	
$550,00 \text{ EUR} \times 9,3 \% =$	51,15 EUR
$\text{Arbeitnehmeranteil } (87,02 - 51,15 \text{ EUR}) =$	35,87 EUR

In Ausnahmefällen, wenn nur für wenige Arbeitstage ein Teilarbeitsentgelt und ggf. eine Einmalzahlung gezahlt wird, kann der Arbeitgeberanteil höher sein als der sich auf der Basis des Gleitzonentgelts ergebende Versicherungsbeitrag. Ist dem so, wird lediglich dieser Versicherungsbeitrag gezahlt, ein Arbeitnehmerbeitragsanteil fällt nicht an. Der Beitragszuschlag bei Kinderlosigkeit in der Pflegeversicherung ist hingegen zu entrichten.

Auf diese Weise sind für alle Sozialversicherungszweige die Beiträge zu berechnen – also getrennt für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Hinsichtlich

der Krankenversicherung gilt dies übrigens auch für den seit 1. Januar 2019 von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam zu tragenden Zusatzbeitrag, wie alle anderen Beiträge ist auch er separat zu berechnen.

Lediglich für die Pflegeversicherung ist eine Besonderheit zu beachten: Kinderlose Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, zahlen einen PV-Beitragszuschlag von 0,25 % – und zwar ohne Beteiligung des Arbeitgebers. Der Zuschlag wird auf Basis der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme (Gleitzonentgelt) berechnet, kaufmännisch gerundet und zum Arbeitnehmeranteil in der Pflegeversicherung hinzugerechnet. (Beispiel 2)

##### Beispiel 2:

Versicherungspflichtige Beschäftigung in Bayern	ab 1.3.2019
(zuschlagspflichtig)	
Monatliches Arbeitsentgelt	800,00 EUR
Beitragssatz der Pflegeversicherung	3,05 %
PV-Beitragszuschlag	0,25 %
● <i>Beitragspflichtige Einnahme (Gleitzonentgelt):</i>	
$1,273825 \times 800 - 232,75125 =$	786,31 EUR
<i>Berechnung (nur für die Pflegeversicherung):</i>	
<i>Gesamtbeitrag Pflegeversicherung:</i>	
$786,31 \times 1,525 \% =$	11,99 EUR
$11,99 \text{ EUR} \times 2 =$	23,98 EUR
<i>Abzüglich Arbeitgeberanteil:</i>	
$800,00 \text{ EUR} \times 1,525 \% =$	12,20 EUR
$\text{Arbeitnehmeranteil } (23,98 - 12,20 \text{ EUR}) =$	11,78 EUR
<i>Beitragszuschlag:</i>	
$786,31 \text{ EUR} \times 0,25 \% =$	1,97 EUR
$\text{Arbeitnehmeranteil } (11,78 + 1,97 \text{ EUR}) =$	13,75 EUR

#### 3. Mehrfachbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen aus (ggf. durch Zusammenrechnung), deren Entgelte trotz Addition in der Gleitzone von 450,01 EUR bis 850,00 EUR liegen, ist die allgemeine Gleitzoneformel zur Berechnung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme in den einzelnen Beschäftigungen nicht anwendbar. In diesen Fällen wird die reduzierte beitragspflichtige Einnahme vielmehr auf der Grundlage des Gesamtarbeitsentgelts ermittelt und im Verhältnis der jeweiligen Einzelarbeitsentgelte zum Gesamtarbeitsentgelt aufgeteilt.

Besteht die Mehrfachbeschäftigung während des gesamten Kalendermonats, ist die jeweilige beitragspflichtige Einnahme auf der Grundlage des Gesamtarbeitsentgelts (für den vollen Kalendermonat = 30 SV-Tage) zu berechnen. Die allgemeine Gleitzoneformel wird in diesen Fällen durch die folgende vereinfachte Rechenformel ersetzt (bis 30. Juni 2019):

$$\frac{1,273825 \times \text{Gesamtarbeitsentgelt} - 232,75125}{\text{Einzelarbeitsentgelt}} \times \text{Gesamtarbeitsentgelt}$$

Das Ergebnis ist kaufmännisch auf zwei Stellen nach dem Komma zu runden.

Bestehen mehrere Beschäftigungen nicht durchgehend während des gesamten Kalendermonats, muss danach unterschieden werden, ob

- sämtliche Beschäftigungen nicht für den vollen Monat bestehen, jedoch am gleichen Tag beginnen oder enden (Variante A),
- (mindestens) eine Beschäftigung den vollen Kalendermonat besteht und (mindestens) eine weitere hinzutritt oder wegfällt (Variante B) oder
- die Beschäftigungen im Laufe eines Monats an verschiedenen Tagen beginnen oder enden (Variante C).

**Variante A:** Das Gleitzoneentgelt der jeweiligen Beschäftigung ist ausgehend von einem Monatswert zu ermitteln. Hierzu ist das für den Teil des Kalendermonats (Teilmonat) gezahlte Gesamtarbeitsentgelt zunächst auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die aus dem (auf den vollen Kalendermonat hochgerechneten) Gesamtarbeitsentgelt nach der Gleitzoneformel ermittelte beitragspflichtige Einnahme ist anschließend entsprechend der Anzahl der SV-Tage zu reduzieren. Das anteilige Gleitzoneentgelt je Arbeitgeber ergibt sich dann aus dem Verhältnis der jeweiligen Einzelarbeitsentgelte zum Gesamtarbeitsentgelt.

**Variante B:** Tritt zu einer den vollen Kalendermonat bestehenden versicherungspflichtigen Beschäftigung im Monatsverlauf eine weitere hinzu, ist zur Ermittlung des Gleitzoneentgelts der jeweiligen Beschäftigung das in Variante A beschriebene Verfahren anzuwenden. Allerdings ist aus Vereinfachungsgründen für den Monat des Hinzutritts der weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt, also für den vollen Kalendermonat, von einer Mehrfachbeschäftigung in der Gleitzone auszugehen. Insofern entfällt die Hochrechnung des Gesamtarbeitsentgelts auf den vollen Kalendermonat. Entsprechendes gilt bei Wegfall einer Beschäftigung im Laufe des Kalendermonats.

**Variante C:** Tritt zu einer im Laufe des Kalendermonats aufgenommenen versicherungspflichtigen Beschäftigung im weiteren Monatsverlauf eine weitere hinzu, ist zur Ermittlung des Gleitzoneentgelts das in Variante B beschriebene Verfahren anzuwenden. Allerdings ist nicht für den vollen Kalendermonat von einer Mehrfachbeschäftigung in der

Gleitzone auszugehen, sondern nur von dem Zeitpunkt der Aufnahme der (ersten) versicherungspflichtigen Beschäftigung an. Unter Berücksichtigung dieser Verfahrensvereinbarung ist das für die unterschiedlichen Teile des Kalendermonats gezahlte Gesamtarbeitsentgelt auf den vollen Kalendermonat hochzurechnen. Die aus dem (auf den vollen Kalendermonat hochgerechneten) Gesamtarbeitsentgelt nach der Gleitzoneformel ermittelte beitragspflichtige Einnahme ist anschließend entsprechend der Anzahl der SV-Tage seit Beginn der (ersten) versicherungspflichtigen Beschäftigung zu reduzieren. Das anteilige Gleitzoneentgelt je Arbeitgeber ergibt sich dann wiederum aus dem Verhältnis der jeweiligen Einzelarbeitsentgelte zum Gesamtarbeitsentgelt.

#### 4. Arbeitsentgelte außerhalb der Gleitzone

Für Arbeitnehmer mit schwankenden Entgelten, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwar innerhalb der Gleitzone liegt, das tatsächliche aber ab und zu außerhalb, kann das Gleitzoneentgelt nicht nach der Gleitzoneformel berechnet werden.

Vielmehr muss bei Monatsbezügen unterhalb von 450,01 EUR zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor „F“ (2019 = 0,7566) multipliziert werden.

Liegt das monatliche Entgelt hingegen über 850,00 EUR, dann sind die Beiträge nach den allgemeinen Regelungen zu berechnen. Das heißt, der Beitragsberechnung ist das tatsächliche Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme zugrunde zu legen und der Beitrag ist vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig bzw. nach den für den jeweiligen Versicherungszeitpunkt geltenden Bestimmungen zu tragen.

#### 5. Umlagen U1 und U2

Die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sind in einem Vomhundertsatz nach dem Arbeitsentgelt zu berechnen, nach welchem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen werden oder bei Versicherungspflicht zu bemessen wären. Bei Gleitzonebeschäftigten gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt daher die reduzierte beitragspflichtige Einnahme. Wurde allerdings auf die Reduzierung verzichtet (vgl. G. VI), dann ist das tatsächliche Arbeitsentgelt für die Umlageberechnung maßgebend.

Im Ergebnis sind die Umlagen U1 und U2 von der Beitragsbemessungsgrundlage zu erheben, von der die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung berechnet werden. Dabei bleibt jedoch einmalig gezahltes Arbeitsentgelt stets unberücksichtigt; in diesem Zusammenhang sind zwei Fallgestaltungen interessant:

- Was geschieht, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt durch eine Einmalzahlung die Grenze von 850,00 EUR überschreitet?  
*Auch für die Bemessung der Umlagebeiträge ist von keinem Gleitzonenfall mehr auszugehen.*
- Wie ist in den Monaten zu verfahren, in denen die 850,00 EUR durch eine Einmalzahlung überschritten werden, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt ansonsten weiter in der Gleitzone liegt?  
*Die Umlagen sind, analog zu den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu berechnen.*

**WICHTIG:** Die Umlagebeiträge werden auch in den beiden beschriebenen Konstellationen immer nur aus dem laufenden und keinesfalls aus dem einmalig gezahlten Arbeitsentgelt berechnet.

### 6. Insolvenzgeldumlage

Für die Insolvenzgeldumlage ist Bemessungsgrundlage das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb Beschäftigten bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären. Bei Gleitzonenbeschäftigten gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt daher die reduzierte beitragspflichtige Einnahme. Wurde allerdings auf die Reduzierung verzichtet (vgl. G. VI), dann ist das tatsächliche Arbeitsentgelt für die Umlageberechnung maßgebend.

Die Insolvenzgeldumlage (2019 = unverändert 0,06 %) ist – im Gegensatz zu den Umlagen U1 und U2 – sowohl aus dem laufenden als auch aus dem einmalig gezahlten Arbeitsentgelt zu berechnen.

### V. Ausnahmen

Nicht auf jeden Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt regelmäßig innerhalb der Gleitzone liegt, dürfen die besonderen Regelungen auch tatsächlich angewandt werden. So sind insbesondere zur Berufsausbildung Beschäftigte (z. B. Auszubildende, Praktikanten, Teilnehmer an dualen Studiengängen) immer nach den tatsächlich erzielten Bezügen abzurechnen.

Für Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahr und am Bundesfreiwilligendienst finden die Gleitzonenregelungen ebenfalls keine Anwendung, da der Arbeitgeber hier die Beiträge allein zu tragen hat.

Auch bei saisonaler oder konjunktureller Kurzarbeit ist jeder Einzelfall genau zu prüfen, denn schließlich geht es um die regelmäßigen Bezüge. Liegt das Arbeitsentgelt nur aufgrund des Arbeitsausfalls in der Gleitzone, fehlt es an der Regelmäßigkeit, wenn es ansonsten über 850,00 EUR liegt.

Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 800,01 bis 850,00 EUR bereits am 31. Dezember 2012 bestand, sind im Rahmen des Bestandsschutzes bei fortbestehender Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 800,01 bis 850,00 EUR seit dem 1. Januar 2013 und über den 31. Dezember 2014 hinaus die Beiträge aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu berechnen. Bis zum 31. Dezember 2014 konnte die Anwendung der Gleitzonenregelung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber mit Wirkung für die Zukunft gewählt werden, solche Erklärungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Sofern die Anwendung der Gleitzonenregelung nicht erklärt wurde, sind die Beiträge auch weiterhin nach den allgemeinen Regelungen und nicht nach denen der Gleitzone zu berechnen.

### VI. Verzicht auf die Reduzierung

Noch bis zum 30. Juni 2019 fließt bei Gleitzonenbeschäftigten in die spätere Rentenberechnung lediglich das reduzierte beitragspflichtige Arbeitsentgelt ein. Das bedeutet, der Beschäftigte erwirbt geringere Rentenansprüche. Wer das vermeiden will, kann in der Rentenversicherung auf die Anwendung der Gleitzonenregelung verzichten. Der Beschäftigte zahlt dann den normalen Arbeitnehmeranteil, der vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet wird. In den anderen Versicherungszweigen ist diese Option nicht vorgesehen.

Erklärt wird der Verzicht schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber. Die Erklärung wirkt grundsätzlich nur für die Zukunft und kann bei mehreren Beschäftigungen nur einheitlich abgegeben werden. Es bestehen keine Bedenken, den Verzicht auf die Reduzierung des Arbeitnehmerbeitrags beitragsrechtlich nicht taggenau, sondern aus Vereinfachungsgründen für die Entgeltabrechnung erst vom Beginn des auf die Abgabe der Erklärung folgenden Kalendermonats an zu berücksichtigen. Geht die Verzichtserklärung innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber ein, wirkt sie auf den Beginn der Beschäftigung zurück, falls der Arbeitnehmer dies wünscht. Die Erklärung bleibt für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend und gehört in die Entgeltunterlagen.

## VII. DEÜV-Meldeverfahren

Aus Anlass des Eintritts in eine bzw. des Austritts aus einer Gleitzonenbeschäftigung sind durch den Betrieb keine gesonderten Meldungen zu erstatten. Da allerdings in der gesetzlichen Rentenversicherung bei bestimmten Sachverhalten das tatsächliche Arbeitsentgelt bzw. die tatsächlich vom Versicherten getragenen Beiträge maßgebend sind, müssen alle Meldungen, mit denen Arbeitsentgelt gemeldet wird (z. B. Jahres-, Ab- und Unterbrechungsmeldungen), für den betroffenen Personenkreis mit einem besonderen Merkmal versehen werden. Benutzt wird dafür das Feld „Gleitzone“; es besteht in drei Ausprägungen:

- 0 = Keine Gleitzone bzw. Verzicht auf die Anwendung der Gleitzonenregelung in der gesetzlichen Rentenversicherung
- 1 = Gleitzone; tatsächliche Arbeitsentgelte in allen Entgeltabrechnungszeiträumen von 450,01 EUR bis 850,00 EUR
- 2 = Gleitzone; Meldung umfasst sowohl Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten von 450,01 EUR bis 850,00 EUR als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 450,01 EUR und über 850,00 EUR

**WICHTIG:** Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist die reduzierte beitragspflichtige Einnahme einzutragen, es sei denn, der Arbeitnehmer hat auf die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts verzichtet (vgl. G. VI). In der UV-Jahresmeldung (vgl. C. V) sind keine fiktiven Arbeitsentgelte zu berücksichtigen; als UV-Entgelt ist daher stets das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt maßgebend.

Bei unterschiedlicher Anwendung der Gleitzonenregelung in den Sozialversicherungszweigen richtet sich der Meldeinhalt nach der gesetzlichen Rentenversicherung.

## VIII. Übergangsbereich statt Gleitzone

Der Niedriglohnbereich wird zum 1. Juli 2019 deutlich erweitert. Die Gleitzone, die dann Übergangsbereich heißen wird, umfasst künftig Beschäftigungsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zu 1.300,00 EUR. Im Ergebnis werden also deutlich mehr Arbeitnehmer von den Beitragsvorteilen profitieren. Die Formel zur Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme verändert sich – sie sieht dann wie folgt aus:

$$F \times 450 + \left( \left\{ \frac{1300}{1300 - 450} \right\} - \left\{ \frac{450}{1300 - 450} \right\} \times F \right) \times (AE - 450)$$

Vereinfachend lässt sich die Formel für Zeiträume ab 1. Juli 2019 wie folgt darstellen:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme:} \\ \mathbf{1,128858824 \times AE - 167,5164706}$$

Eine der wichtigsten Neuregelungen ab 1. Juli 2019: Das reduzierte Arbeitsentgelt bzw. die geringeren RV-Beiträge wirken sich nicht mehr rentenmindernd aus. In die spätere Rentenberechnung fließt in Zukunft immer das tatsächliche Arbeitsentgelt ein. Der bislang mögliche Verzicht auf die Reduzierung (vgl. G. VI) ist damit entbehrlich und fällt weg.

Aus diesem Grund wird auch das DEÜV-Meldeverfahren (vgl. G. VII) erweitert: In den Entgeltmeldungen ist neben dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt künftig immer auch das tatsächliche Arbeitsentgelt anzugeben.





# Immer in Ihrer Nähe!

## Persönliche Beratung – hkk Geschäftsstellen und Servicepunkte



In unseren Geschäftsstellen sind wir persönlich für Sie da. Adressen, Öffnungszeiten und Telefonnummern finden Sie unter **hkk.de/kontakt**



Infos zu attraktiven Zusatzversicherungen und zum Kassenwechsel bekommen Sie auch in den LVM Servicepunkten und auf **lvm.de**

## Schnell und kompetent am Telefon – die hkk Kundenberatung



Unter den Telefonnummern **0421 - 36550** und **0800 - 2555 444** bekommen Sie eine individuelle Beratung.

Kritik, Anregungen und Ihre Ideen nehmen wir gerne unter der kostenlosen Telefonnummer **0800 - 1455 255** entgegen.

Ein Fax können Sie uns an **0421 - 3655 3700** schicken.

## Überall, rund um die Uhr – hkk online



Auf **hkk.de** finden Sie alles zum Gesundbleiben, Gesundwerden und viele Extras.

Zu diesen Themen informiert auch der **hkk.de/newsletter** regelmäßig. In unserem **Kundenportal** regeln Sie Ihre Anliegen sicher, schnell und komfortabel online.

Auch unter **info@hkk.de** sind wir gerne für Sie da.



**hkk Krankenkasse** – Gesundheit gut versichert.  
28185 Bremen

**hkk.de**