



# Teilzeitjobs, Aushilfen und Gleitzone

Gültig ab 1. Januar 2010

## 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 gegebenenfalls eine Vollbeschäftigung nicht lohnt. Besonders Schülern, Studenten, Hausfrauen 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. Im sogenannten Niedriglohnbereich wird eine besondere Beitragsberechnung vorgenommen, die wir Ihnen auf den folgenden Seiten erläutern.

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

### Ihre IKK classic

#### Impressum

Herausgeber:



[www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de)

[info@ikk-classic.de](mailto:info@ikk-classic.de)

26. Auflage • Gültig ab 1. Januar 2010 • GK100202

© 2010

PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH

30177 Hannover

[www.presto-gk.de](http://www.presto-gk.de)

# Inhalt

## A. Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter

I. Teilzeitjobs .....	Seite	4
II. Aushilfen .....	Seite	7
III. Studenten/Praktikanten .....	Seite	10
IV. Krankenversicherungsschutz .....	Seite	12

## B. Beiträge

I. Pauschalbeiträge.....	Seite	12
II. Beitragsabführung.....	Seite	13
III. Haushaltsscheckverfahren.....	Seite	14
IV. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit .....	Seite	14
V. Insolvenzgeldumlage .....	Seite	14

## C. Meldungen

I. Allgemeines .....	Seite	15
II. Meldepflichtiger Personenkreis.....	Seite	15
III. Meldearten .....	Seite	15
IV. Maschinelle Datenübermittlung .....	Seite	15
V. Daten für die Unfallversicherung .....	Seite	20

## D. Elektronischer Entgeltnachweis

I. Allgemeines .....	Seite	20
II. Geringfügig Beschäftigte .....	Seite	20
III. Maschinelle Datenübermittlung .....	Seite	20

## E. Geringverdiener

I. Allgemeines .....	Seite	21
II. Sonderzahlungen.....	Seite	21
III. Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung.....	Seite	21

## F. Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

I. Allgemeines .....	Seite	22
II. Anspruchsdauer .....	Seite	22
III. Nachweispflichten .....	Seite	22
IV. Ausgleichskasse.....	Seite	22

## G. Lohnsteuer

I. Arbeitsentgelt aus Teilzeitjobs.....	Seite	23
II. Pauschalierung der Lohnsteuer.....	Seite	23
III. Besteuerung über Lohnsteuerkarte .....	Seite	24
IV. Aufzeichnungspflichten .....	Seite	24

## H. Aufzeichnungspflichten

I. Für jeden Arbeitnehmer .....	Seite	24
II. Belege sammeln .....	Seite	24
III. Auskünfte.....	Seite	24

## I. Gleitzone

I. Personenkreis .....	Seite	25
II. Arbeitsentgelt in der Gleitzone.....	Seite	25
III. Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme .....	Seite	25
IV. Beitragsberechnung .....	Seite	25
V. Ausnahmen .....	Seite	27
VI. Verzicht auf die Reduzierung.....	Seite	27
VII. Melderecht .....	Seite	27

## A. Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter

### I. Teilzeitjobs

#### 1. Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit

Ob die jeweiligen Arbeitnehmer der Versicherungspflicht unterliegen oder nicht, richtet sich nach der gesetzlich festgelegten Geringfügigkeitsgrenze. Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich versicherungsfrei, wenn das monatliche Entgelt regelmäßig nicht mehr als 400 EUR beträgt. (Beispiel 1)

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

#### Beispiel 1:

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt:

- a) 350,00 EUR      b) 400,00 EUR      c) 450,00 EUR

- *Beurteilung:*      a) und b) sozialversicherungsfrei  
c) sozialversicherungspflichtig

#### Beispiel 2:

Arbeitslosengeldbezug	
Wöchentliche Arbeitszeit	14 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	500,00 EUR

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

Einige Personengruppen sind von der Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung ausgenommen:

- Auszubildende und Praktikanten,
- Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableisten,
- Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen,
- behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- Personen, die stufenweise wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden,
- Arbeitnehmer in Kurzarbeit.

#### 2. Ermittlung des Arbeitsentgelts

Geringfügigkeit besteht nur dann, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig nicht höher als 400 EUR ist. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Monats, gilt für

diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR. Ist die Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet, ist der anteilige Monatswert maßgebend:

$$\frac{400 \text{ EUR} \times \text{Anzahl Kalendertage}}{30}$$

Zur Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 400 EUR im Monat übersteigt, sind die regelmäßigen Bezüge heranzuziehen. Regelmäßigkeit liegt vor, wenn die Teilzeitkraft einen Rechtsanspruch auf die Zahlung, z. B. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelabsprache besitzt. Verzichtet der Beschäftigte hingegen schriftlich und in arbeitsrechtlich zulässiger Weise auf künftige Entgeltansprüche, dürfen diese grundsätzlich bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht berücksichtigt werden.

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.

#### Große Ehrenamtspauschale („Übungsleiterfreibetrag“):

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen bis 2.100 EUR jährlich, die Trainer, Übungsleiter, Erzieher, Betreuer oder ähnliche Personen für ihre nebenamtliche Tätigkeit erhalten, sind kein Arbeitsentgelt. Sie bleiben folglich unberücksichtigt. Der steuerfreie Jahresbetrag von 2.100 EUR kann einem zeitlichen Anteil entsprechend, also z. B. monatlich mit 175 EUR, angesetzt werden. Er kann aber auch als Ganzes, z. B. zum Jahresanfang bzw. zu Beginn der Beschäftigung, ausgeschöpft werden.

#### Kleine Ehrenamtspauschale:

Darüber hinaus sind Einnahmen bis zu insgesamt 500 EUR im Kalenderjahr steuerfrei und kein Arbeitsentgelt, wenn sie aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke erzielt werden. Diese kleine Ehrenamtspauschale kann nicht neben der großen genutzt werden, es sei denn, es werden unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt. Kommt nur die Anwendung der kleinen Ehrenamtspauschale in Betracht, kann sie ebenfalls pro rata, also z. B. monatlich mit 41,67 EUR, angesetzt oder en bloc ausgeschöpft werden.

**WICHTIG:** Sofern eine Beschäftigung unterjährig endet und der Steuerfreibetrag noch nicht verbraucht ist, wird die versicherungsrechtliche Beurteilung vom (rückwirkenden) vollen Ausschöpfen des Steuerfreibetrags nicht berührt.

### 3. Sonderzahlungen

Als regelmäßige Sonderzahlungen sind z. B. auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist, dass die Auszahlung aufgrund eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags oder von Gewohnheitsrecht 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 3)

#### Beispiel 3:

Monatliches Entgelt	350,00 EUR
Weihnachtsgeld	300,00 EUR

#### ● Beurteilung:

$350 \text{ EUR} \times 12 \text{ Monate} =$	$4.200,00 \text{ EUR}$
$4.200,00 \text{ EUR} + 300,00 \text{ EUR} =$	$4.500,00 \text{ EUR}$
$4.500,00 \text{ EUR} : 12 \text{ Monate} =$	$375,00 \text{ EUR}$

*Versicherungsfrei in der KV, PV, RV und ALV*

### 4. Unregelmäßige Bezüge

Andere Bezüge, wie z. B. Überstundenzulagen, 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.

### 5. Schwankendes Arbeitsentgelt

Kann kein regelmäßiges Arbeitsentgelt festgestellt werden, weil das Entgelt in seiner Höhe Schwankungen unterliegt, muss das in Zukunft zu erwartende Arbeitsentgelt geschätzt werden. Dazu sind alle voraussichtlichen Bezüge des kommenden Jahres zusammenzurechnen und durch zwölf zu teilen, sodass sich daraus der monatliche Durchschnittswert ergibt. Wird ein Betrag ermittelt, der zur Versicherungsfreiheit führt, wird diese nicht rückgängig gemacht, wenn sich die Schätzung später als zu niedrig erweist. Eine Korrektur der versicherungsrechtlichen Beurteilung erfolgt nur für die Zukunft.

### 6. Mehrfachbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer parallel mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus, so werden die Arbeitsentgelte der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse addiert. Nur dann, wenn nach der Zusammenrechnung das Gesamtentgelt maximal 400 EUR monatlich beträgt, besteht Versicherungsfreiheit. (Beispiel 4)

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

#### Beispiel 4:

Monatliches Entgelt	
Arbeitgeber A	240,00 EUR
Arbeitgeber B	180,00 EUR

● **Gesamtentgelt** 420,00 EUR  
*Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV (Arbeitgeber A und B)*

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. (Beispiel 5)

#### Beispiel 5:

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

● **Arbeitgeber A:**  
*Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV*

**Arbeitgeber B:**  
*Versicherungsfrei in der KV, PV, RV und ALV*

**Arbeitgeber C:**  
*Versicherungspflichtig in der KV, PV und RV*  
*Versicherungsfrei in der ALV*

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

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.

Ein Überschreiten der JAE-Grenze kann allerdings auch 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.

Arbeitnehmer, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung und einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt dadurch die JAE-Grenze überschreitet, werden auch in der weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des dritten 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, ist er verpflichtet darüber Auskunft zu geben, ob er bereits bei anderen Arbeitgebern beschäftigt ist. Diese Information ist unbedingt erforderlich, um im Falle einer Mehrfachbeschäftigung überhaupt eine versicherungsrechtliche Beurteilung durchführen zu können.

**PRAXIS-TIPP:** Der Arbeitnehmer sollte seine Erklärung schriftlich abgeben und sich außerdem dazu verpflichten, später eintretende Veränderungen bekannt zu geben.

### 7. Erhöhung des Arbeitsentgelts

Erhöht sich das regelmäßig gezahlte Entgelt, kann die geringfügige Beschäftigung dadurch versicherungspflichtig werden. Die Versicherungspflicht beginnt an dem Tag, an dem die 400-EUR-Grenze überschritten wird.

Liegt das Entgelt nur gelegentlich und unvorhersehbar über der Geringfügigkeitsgrenze, z. B. aufgrund einer Krankheitsvertretung, wirkt sich dies auf die Versicherungsfreiheit nicht aus. Eine gelegentliche Überschreitung liegt vor, wenn diese einen Zeitraum von insgesamt nicht mehr als zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres umfasst. (Beispiel 6)

#### Beispiel 6:

Monatliches Entgelt

Arbeitgeber A (seit 1.4.)	250,00 EUR
Krankheitsvertretung vom 1.9. bis 30.9.	500,00 EUR

● Durchgehend sozialversicherungsfrei

Übrigens: Auch bei einem Überschreiten der Entgeltgrenze in mehr als zwei Monaten ist weiterhin von Versicherungsfreiheit auszugehen, wenn in dem relevanten Jahreszeitraum von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 4.800 EUR ausgegangen werden kann.

In den Fällen, in denen die Geringfügigkeitsgrenze durch eine rückwirkende Entgelterhöhung überschritten wird, kommt es mit dem Tag, an dem der Anspruch auf die erhöhten Bezüge entstanden ist (z. B. Abschluss des Tarifvertrages), zum Eintritt der Versicherungspflicht. Für die Zeit davor bleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Allerdings fallen für die nachgezahlten Entgelte Pauschalbeiträge und -steuern an.

### 8. 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. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

### 9. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, können durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und erwerben dadurch volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Ein weiterer Vorteil ist der Anspruch auf die staatlich geförderte Altersvorsorge („Riester-Rente“).

Erfolgt die Erklärung innerhalb von zwei Wochen nach Beschäftigungsaufnahme, wirkt sie auf den Beginn der Beschäftigung zurück, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt. Sonst beginnt die Rentenversicherungspflicht mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der Erklärung beim Arbeitgeber folgt, es sei denn, der Arbeitnehmer bestimmt einen späteren Zeitpunkt. Der Arbeitgeber hat die Verzichtserklärung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen bewirkt die Erklärung Versicherungspflicht für alle Beschäftigungen; der Arbeitnehmer hat dann alle weiteren Arbeitgeber über den Verzicht zu informieren. Endet die oder – bei mehreren – die letzte geringfügig entlohnte Beschäftigung und wird später eine neue aufgenommen, so ist eine neue Verzichtserklärung erforderlich.

**II. Aushilfen**

**1. Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit**

Wenn zusätzlicher Personalbedarf besteht, stellen Betriebe häufig Aushilfen ein, sei es als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder auch für Saisonarbeiten. In diesen Fällen besteht Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung, wenn die Aushilfen

- nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres arbeiten und
- sie ihre Beschäftigung nicht berufsmäßig ausüben. (Beispiel 1)

**Beispiel 1:**

Schüler (16 Jahre alt)  
Ferienjob vom 1. 7. bis 15. 8.

- *Sozialversicherungsfrei*

Das Beschäftigungsverhältnis muss dabei von vornherein begrenzt sein. Dies kann sich aus einem schriftlichen Arbeitsvertrag (auch einem längstens auf ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) oder aus der Eigenart der jeweiligen Beschäftigung ergeben. Wenn die Beschäftigung unbefristet ist oder ihre Dauer nicht von vornherein feststeht, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. (Beispiele 2 und 3)

**Beispiel 2:**

Von vornherein befristete Beschäftigung vom 1. 8. bis 30. 9.

- *Sozialversicherungsfrei*

**Beispiel 3:**

Unbefristete Beschäftigung ab 1. 8.  
Ende der Beschäftigung am 31. 8.

- *Sozialversicherungspflichtig*

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)

Versicherungspflicht tritt ebenfalls ein, wenn zwar die Dauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird, dem Beschäftigungsverhältnis jedoch jede weitere Befristung fehlt (Dauerarbeitsverhältnis oder Rahmenarbeitsvertrag von mehr als zwölf Monaten). Allerdings ist in

einem solchen Fall zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Im Gegensatz zu Teilzeitbeschäftigten können Aushilfen Arbeitsentgelt in unbegrenzter Höhe erzielen; auch die wöchentliche Arbeitszeit ist ohne Belang. (Beispiel 5)

**Beispiel 4:**

Unbefristete Beschäftigung ab 1. 8.  
Probezeit vom 1. 8. bis 30. 9.

- *Sozialversicherungspflichtig*

**Beispiel 5:**

Hausfrau (Keine Vorbeschäftigung)  
Befristete Aushilfe vom 1. 6. bis 31. 7.  
Wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden  
Monatliches Entgelt 1.200,00 EUR

- *Sozialversicherungsfrei*

**HINWEIS:** Eine auf längstens zwei Monate/50 Arbeitstage befristete Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 400 EUR kann sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte Beschäftigung behandelt werden.

**2. Ermittlung der Arbeitszeit**

Um befristete Beschäftigungsverhältnisse zu beurteilen, ist zunächst zu prüfen, ob die Aushilfe entweder für maximal zwei Monate oder für höchstens 50 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt wird. Welche der beiden Maßgaben zu berücksichtigen ist, richtet sich nach der jeweiligen Wochenarbeitszeit:

Arbeitswoche	Zeitraum
bis vier Arbeitstage/Woche	50 Arbeitstage
ab fünf Arbeitstage/Woche	zwei Monate

Ein Nachtdienst entspricht bei der 50-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 Zwei-Monats-Frist wird ausgehend von dem Kalendertag berechnet, an dem die Beschäftigung begonnen hat. Die Frist läuft nach zwei 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 Zwei-Monats-Zeitraum am 21. 8.).

### 3. Nicht berufsmäßig beschäftigte Personen

Versicherungsfreiheit besteht nur, sofern die Aushilfen nicht berufsmäßig arbeiten, d. h. nicht ständig erwerbstätig sind (untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung). Selbst wenn ein Beschäftigungsverhältnis auf zwei Monate befristet ist, kann also Versicherungspflicht vorliegen, sofern ein berufsmäßiger Arbeitnehmer eine Aushilfstätigkeit übernimmt. Ein kurzfristiger Aushilfsjob neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung von mehr als 400 EUR bleibt jedoch versicherungsfrei.

Die Versicherungsfreiheit von Aushilfen zielt auf einen begrenzten Personenkreis ab, der noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten ist (Schüler), für längere Zeit mit der Erwerbstätigkeit aussetzt (Hausfrauen/-männer) oder bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist (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 die Fristen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten sind, ist die Prüfung der Berufsmäßigkeit entbehrlich, da ohnehin Versicherungspflicht vorliegt.

### 4. Wiederholte Beschäftigung als Aushilfe

Werden im Kalenderjahr mehrere Aushilfsbeschäftigungen ausgeübt, kommt es darauf an, ob alle Beschäftigungszeiten zusammen die festgesetzten Geringfügigkeitsgrenzen nicht überschreiten. Wurde im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres also mehr als insgesamt 50 Arbeitstage oder zwei Monate – auch bei verschiedenen Arbeitgebern – gearbeitet 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 Zwei-Monats-Zeitraums 60 Kalendertage treten, es sei denn, es handelt sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Kalendermonate. Arbeitet die Aushilfe hingegen weniger als fünf Tage in der Woche, gilt die Grenze von 50 Arbeitstagen.

Sind innerhalb eines Jahres Beschäftigungen mit mindestens fünf Arbeitstagen und solche mit weniger als fünf Arbeits-

tagen pro Woche zusammenzurechnen, gilt einheitlich die Zeitgrenze von 50 Arbeitstagen.

Eine Besonderheit ist bei kalenderjahrübergreifenden Beschäftigungen zu beachten: Sie bleiben versicherungsfrei, wenn sie, auch unter Berücksichtigung von anrechenbaren Vorbeschäftigungen, im Kalenderjahr zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage nicht überschreiten. Eine nach Kalenderjahren aufgeteilte Beurteilung ist nicht vorgesehen. (Beispiel 6)

#### Beispiel 6:

Aushilfe Arbeitgeber B	vom 1. 12. 2009 bis 15. 1. 2010
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Entgelt	1.500,00 EUR
Vorbeschäftigung Arbeitgeber A (40 Stunden wtl./1.600,00 EUR mtl.)	vom 1. 8. bis 31. 8. 2009

- Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist durchgehend sozialversicherungsfrei.

Für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung kurzfristig ist, sind mehrere kurzfristige Beschäftigungen im Laufe eines Jahres zusammenzurechnen, und zwar auch dann, wenn sie gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllen.

### 5. Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung kann nur solange versicherungsfrei sein, wie sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt nicht gleichzeitig 400 EUR im Monat überschreitet.

Wird die Feststellung von Berufsmäßigkeit notwendig, müssen alle der kurzfristigen Beschäftigung vorausgegangenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Kalenderjahres mit mehr als 400 EUR monatlich berücksichtigt werden. Der Versicherungsstatus der jeweiligen Vorbeschäftigung spielt keine Rolle. Überschreiten die Zeiten nach der Addition zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage, tritt Versicherungspflicht ein. (Beispiel 7)

#### Beispiel 7:

Aushilfe (30 Stunden wtl./1.200,00 EUR mtl.)	vom 1. 10. bis 31. 10.
Vorbeschäftigung (40 Stunden wtl./1.600,00 EUR mtl.)	vom 1. 4. bis 30. 6.

- Sozialversicherungspflichtig ab Beschäftigungsaufnahme aufgrund Berufsmäßigkeit

**6. Rentner, Schulabgänger und Arbeitslose**

Ist der Arbeitnehmer bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (z. B. Rentner), werden nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet. (Beispiel 8)

**Beispiel 8:**

Aushilfe Arbeitgeber B	vom 12. 11. bis 31. 12. 2010
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Entgelt	1.200,00 EUR
Vollrente wegen Alters	ab 1. 6. 2010
Vorbeschäftigung Arbeitgeber A (40 Stunden wtl.)	vom 1. 4. 2002 bis 31. 5. 2010

- *Nicht berufsmäßig und sozialversicherungsfrei*

Schulabgänger, die noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind, sind 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 ein Studium oder die Ableistung des Wehr- bzw. Zivildienstes anschließen, besteht während eines zwischenzeitlichen befristeten Aushilfsjobs keine Versicherungspflicht. (Beispiel 9)

Folgt hingegen z. B. eine Berufsausbildung, gilt der Arbeitnehmer bereits zur Zeit der vorausgehenden Aushilfsbeschäftigung als berufsmäßig und unterliegt dementsprechend der Versicherungspflicht. (Beispiel 10)

**Beispiel 9:**

Schulabschluss	am 30. 6.
Aushilfe	vom 1. 7. bis 31. 8.
Studienbeginn	am 1. 10.

- *Nicht berufsmäßig und sozialversicherungsfrei*

**Beispiel 10:**

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 nach dem SGB III (z. B. Arbeitslosengeld) beziehen oder bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung arbeitsuchend gemeldet sind. Diese sind während einer Aushilfstätigkeit – unabhängig von ihrer Dauer – stets versicherungspflichtig. (Beispiel 11)

Versicherungsfrei ist dieser Personenkreis nur, wenn die Grenze der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht überschritten wird oder, zumindest hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden unterschreitet. (Beispiel 12)

**Beispiel 11:**

Arbeitslosengeldbezieher	
Aushilfe (500,00 EUR/Monat)	vom 1. 3. bis 31. 3.

- *Berufsmäßig und sozialversicherungspflichtig*

**Beispiel 12:**

Arbeitslosengeldbezieher	
Aushilfe (300,00 EUR/Monat)	vom 1. 3. bis 31. 3.

- *Sozialversicherungsfrei (geringfügig entlohnt)*

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.

**7. Verlängerung der Aushilfsbeschäftigung**

Wird die Aushilfsbeschäftigung wider Erwarten verlängert oder folgt darauf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, tritt mit dem ersten Tag der Überschreitung der Zwei-Monats-Frist (bzw. mit dem 51. Arbeitstag) Versicherungspflicht ein. (Beispiel 13)

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 14)

**Beispiel 13:**

Aushilfe befristet	vom 1. 4. bis 31. 5.
Am 1. 6. verlängert	bis 30. 6.

- *Versicherungsfrei* vom 1. 4. bis 31. 5.
- *Versicherungspflichtig* vom 1. 6. bis 30. 6.

**Beispiel 14:**

Aushilfe befristet	vom 1. 4. bis 31. 5.
Am 10. 5. verlängert	bis 30. 6.

- *Versicherungsfrei* vom 1. 4. bis 9. 5.
- *Versicherungspflichtig* vom 10. 5. bis 30. 6.

### III. Studenten/Praktikanten

#### 1. Studenten

Beschäftigte Studenten sind nach besonderen Kriterien sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen. Sie sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, sofern ihr Studium gegenüber der Beschäftigung noch im Vordergrund steht.

Davon kann man grundsätzlich ausgehen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden nicht übersteigt oder wenn die Beschäftigung auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist und insgesamt nicht mehr als 26 Wochen innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahres) gearbeitet wird. In den Semesterferien kann die Zwei-Monats-Grenze auch überschritten werden.

In der Rentenversicherung sind beschäftigte Studenten wie alle anderen Arbeitnehmer nur dann versicherungsfrei, wenn sie die Geringfügigkeitsgrenzen nicht überschreiten. Die oben beschriebenen Besonderheiten gelten in diesem Versicherungszweig nicht. (Beispiel 1)

#### Beispiel 1:

Studentische Aushilfe	
befristet vom 1.8. bis 15.9.2010 (30 Stunden)	= 46 Tage
Rahmenfrist	16.9.2009 bis 15.9.2010
Vorbeschäftigungen:	
1. 10. bis 26. 11. 2009 (19 Stunden)	= 57 Tage
1. 2. bis 14. 3. 2010 (40 Stunden)	= 42 Tage
20. 4. bis 18. 6. 2010 (35 Stunden)	= 60 Tage
insgesamt	= 205 Tage
Anrechnung KV, PV, ALV	= 148 Tage

- *Versicherungsfrei in der KV, PV und ALV (weniger als 26 Wochen); die Vorbeschäftigung vom 1. 10. bis 26. 11. 2009 wird nicht angerechnet, weil die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt.*

*Versicherungspflichtig in der RV (mehr als 60 Kalendertage)*

#### 2. Studienaufnahme während einer Beschäftigung

Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung tritt auch ein, wenn ein Arbeitnehmer ein Studium aufnimmt und das Arbeitsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums angepasst wird, d. h. die wöchentliche Arbeitszeit (während der Vorlesungszeit) auf nicht mehr als 20 Stunden reduziert wird.

#### 3. Urlaub zum Studium

Eine Besonderheit gilt für Arbeitnehmer, die für die Dauer eines Studiums unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von

ihrem Arbeitgeber beurlaubt worden sind. In solchen Fällen besteht weiterhin Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, sofern Bezüge von monatlich mehr als 400 EUR fortgezahlt werden.

#### 4. Ausbildung und Studium kombiniert

Wird ein Studium als integrierter Bestandteil eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses absolviert, ist der Student als zur Berufsausbildung Beschäftigter bzw. Arbeitnehmer anzusehen. Ein solches Studium begründet keine Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

#### 5. Nachweis in den Entgeltunterlagen

Wenn im Betrieb ein Student eingestellt wird, ist es angebracht, sich die Einschreibung an der Hochschule (Immatrikulationsbescheinigung) vorlegen zu lassen und eine Kopie zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. So kann später zweifelsfrei belegt werden, weshalb für diesen Arbeitnehmer keine Beiträge gezahlt wurden.

#### 6. Praktikanten

Ein in der Ausbildungs- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Zwischenpraktikum während des Studiums oder des Besuchs einer der wissenschaftlichen oder fachlichen Ausbildung dienenden Schule ist zu allen Sozialversicherungszweigen versicherungsfrei. Die Frage, ob Entgelt gezahlt wird, ist für die Beurteilung unbedeutend.

Wird ein Pflichtpraktikum vor oder nach der schulischen Ausbildung ausgeübt, besteht Versicherungspflicht zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, egal ob Arbeitsentgelt gezahlt wird oder nicht. In der Kranken- und Pflegeversicherung sind Vor- und Nachpraktikanten in einem vorgeschriebenen Praktikum, die kein Arbeitsentgelt erhalten, nicht als Arbeitnehmer versicherungspflichtig.

In der Rentenversicherung besteht, im Gegensatz zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, seit dem 1. August 2004 keine besondere Regelung mehr für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika. Hier gelten die allgemeinen Regelungen, wonach Versicherungsfreiheit nur noch bei geringfügiger Entlohnung bzw. kurzfristiger Ausübung der Praktika eintreten kann.

Für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist die versicherungsrechtliche Beurteilung in diesen Fällen nach den gleichen Grundsätzen wie bei beschäftigten Studenten vorzunehmen. (Beispiel 2)

**Beispiel 2:**

Student  
 Eingeschrieben seit 1.10.2008  
 Freiwilliges Praktikum ohne Entgelt vom 1.11. bis 31.12.2010

● Sozialversicherungsfrei

Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz dieser Personen ist im Allgemeinen durch Ansprüche auf Familienversicherung über die Eltern oder den Ehegatten abgesichert. Häufig besteht auch eine eigene Absicherung im Rahmen der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten.

Zwischenpraktikum			
<b>... in Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben</b>			
	Kranken- und Pflegeversicherung	Arbeitslosenversicherung	Rentenversicherung
ohne Arbeitsentgelt	<b>Versicherungsfreiheit</b>		
mit Arbeitsentgelt	<b>Versicherungsfreiheit</b>		
<b>... freiwillig</b>			
	Kranken- und Pflegeversicherung	Arbeitslosenversicherung	Rentenversicherung
ohne Arbeitsentgelt	<b>Keine Versicherungspflicht</b>		
mit Arbeitsentgelt	<b>Werkstudentenregelung prüfen</b>		<b>Versicherungspflicht</b> (Ausnahme: Geringfügige Beschäftigung)
Vor- oder Nachpraktikum			
<b>... in Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben</b>			
	Kranken- und Pflegeversicherung	Arbeitslosenversicherung	Rentenversicherung
ohne Arbeitsentgelt	<b>Keine Versicherungspflicht</b> (Familienversicherung oder KV/PV als Praktikant)	<b>Versicherungspflicht</b> (Beiträge aus 1 % der mtl. Bezugsgröße)	
mit Arbeitsentgelt	<b>Versicherungspflicht</b> (Besonderheit: Geringfügigkeit gilt nicht)		
<b>... freiwillig</b>			
	Kranken- und Pflegeversicherung	Arbeitslosenversicherung	Rentenversicherung
ohne Arbeitsentgelt	<b>Keine Versicherungspflicht</b>		
mit Arbeitsentgelt	<b>Versicherungspflicht</b> (Ausnahme: Geringfügige Beschäftigung)		

## 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.

Ehegatten und Kinder unserer Mitglieder 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 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. Wird zwischenzeitlich z. B. noch Wehr- oder Zivildienst abgeleistet, tritt eine entsprechende Verlängerung ein.

Weiterhin ist zu beachten, dass eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschritten wird. Diese liegt seit 1. April 2003 für geringfügig Beschäftigte bei 400 EUR monatlich; im Gegensatz zu der allgemeinen Einkommensgrenze in Höhe von 365 EUR im Monat (2010). 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, besteht die Möglichkeit, als freiwilliges Mitglied krankenversichert zu sein.

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. Pauschalbeiträge

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte werden unter bestimmten Voraussetzungen pauschale Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge erhoben; sie sind grundsätzlich von den Arbeitgebern allein aufzubringen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen 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.

Beginnen oder enden geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Laufe eines Monats, sind Pauschalbeiträge nur für den entsprechenden Teilmonat zu zahlen. Das gilt auch für Arbeitsunterbrechungen ohne Entgeltzahlung (z. B. wegen längerer Arbeitsunfähigkeit).

#### 1. Krankenversicherung

Voraussetzungen für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung von 13 % (bis zum 30. Juni 2006 11 %), bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %, des Arbeitsentgelts für geringfügig entlohnt Beschäftigte 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 entlohnt Beschäftigte, die keiner gesetzlichen Krankenkasse angehören, hat der Arbeitgeber also 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 entlohn-ten 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.

## 2. Rentenversicherung

Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Rentenversicherung von 15 % (bis zum 30. Juni 2006 12 %), bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %, des Arbeitsentgelts für geringfügig entlohnt Beschäftigte ist, dass sie aufgrund einer geringfügig entlohn-ten Beschäftigung oder Tätigkeit rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit sind. (Beispiel)

### Beispiel:

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

#### ● Versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung

*Pauschalbeiträge des Arbeitgebers:*

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

Zu den von der Rentenversicherungspflicht Befreiten gehören die Personen, für die das Rentenversicherungsrecht eine Befreiung auf Antrag vorsieht und die von diesem Antragsrecht Gebrauch gemacht haben (z. B. Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung).

Darüber hinaus gilt die pauschale Beitragspflicht auch für rentenversicherungsfreie Personen, die eine Altersvollrente oder ein Ruhegehalt nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen bzw. bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht versichert waren oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres eine Beitragserstattung aus ihrer Versicherung erhalten haben.

Für Studierende, die ein freiwilliges Zwischenpraktikum mit einem Arbeitsentgelt von maximal 400 EUR monatlich ableisten, ist kein pauschaler Rentenversicherungsbeitrag zu zahlen.

## 3. Einmalzahlungen

Kranken- und Rentenversicherungs-Pauschalbeiträge sind auch von Sonderzahlungen (einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) zu berechnen, und zwar in dem Monat der Auszahlung. Die Berechnung der Pauschalbeiträge erfolgt vom laufenden Arbeitsentgelt zuzüglich der Sonderzahlung. Fällt kein laufendes Arbeitsentgelt an (beispielsweise bei Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung), sind die Pauschalbeiträge nur von der Sonderzahlung zu berechnen. Wird die Sonderzahlung erst nach Ende einer Beschäftigung gezahlt, ist sie dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzurechnen.

## II. Beitragsabführung

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind als Gesamtsozialversicherungsbeitrag anzusehen und damit grundsätzlich im Rahmen des allgemeinen Beitragsverfahrens zu entrichten. Auch die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gehören zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Für die Abführung der Pauschalbeiträge gelten spezielle Beitragsgruppenschlüssel:

Beitragsgruppen (seit 2005)	KV	RV	ALV	PV
Beitrag zur Krankenversicherung	6	0	0	0
– Pauschalbeitrag –				
Beitrag zur Rentenversicherung	0	5	0	0
– Pauschalbeitrag –				

Die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte sowie Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit sind für alle Abrechnungszeiträume seit dem 1. April 2003 gegenüber der Minijob-Zentrale nachzuweisen und zu zahlen. Zu diesem Zweck steht ein spezieller Beitragsnachweis(-Datensatz) zur Verfügung. Die Krankenkassen werden zuständig, wenn durch die Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungsverhältnissen Versicherungspflicht eintritt.

Sofern in anderen Fällen als bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für ein und dieselbe Beschäftigung in einem Versicherungszweig Versicherungspflicht vorliegt, während in einem anderen Versicherungszweig Versicherungsfreiheit besteht, dürfen nur die pauschalen Beiträge an die Minijob-Zentrale abgeführt werden. Die individuellen Beiträge erhält die Krankenkasse. In der Rentenversicherung gilt seit dem 1. Januar 2005 generell der Beitragsgruppenschlüssel „1“, sofern auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wird (vgl. A. I. 9).

Weitergehende Informationen erhalten Sie im Internet unter:  
[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

### III. Haushaltsscheckverfahren

Anders als bei sonstigen geringfügig entlohnt beschäftigten Arbeitnehmern gilt für Arbeitgeber, die ihre geringfügigen Arbeitnehmer ausschließlich mit Tätigkeiten im Privathaushalt beschäftigen, das sogenannte Haushaltsscheckverfahren.

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

Der Arbeitgeber erstattet dabei der Minijob-Zentrale für in seinem Privathaushalt beschäftigte Arbeitnehmer eine vereinfachte Meldung (Haushaltsscheck). Der Haushaltsscheck enthält gegenüber den sonstigen Meldungen deutlich reduzierte Angaben. Vor der Absendung ist er von beiden Beteiligten zu unterschreiben.

Voraussetzung für die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist, dass der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Geldbetrag zuzüglich der einbehaltenen Steuern 400 EUR monatlich nicht überschreitet und 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 15. Juli (für Januar bis Juni desselben Jahres) bzw. 15. Januar (für Juli bis Dezember des Vorjahres) vom Konto des Arbeitgebers ein.

### IV. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

In der Rentenversicherung haben geringfügig entlohnt Beschäftigte die Möglichkeit, durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber mit Wirkung für die Zukunft auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten (vgl. A. I. 9).

**WICHTIG:** Werden gleichzeitig mehrere versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, bezieht sich die Verzichtserklärung einheitlich auf alle diese Beschäftigungen.

Für den dann rentenversicherungspflichtigen Geringfügigen müssen volle Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von derzeit 19,9 % des Arbeitsentgelts gezahlt werden. Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 15 % oder 5 % (im Privathaushalt) und 4,9 % bzw. 14,9 % muss der Arbeitnehmer zahlen.

Außerdem ist für die Beitragsberechnung von einem Mindestentgelt in Höhe von 155 EUR (entspricht einem Rentenversicherungsbeitrag von mindestens 30,85 EUR) auszugehen. (Beispiel)

#### Beispiel:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (nicht im Privathaushalt)	seit 1.6.
Verzichtserklärung	am 28.6. zum 1.7.
Monatliches Entgelt	100,00 EUR

#### ● Beitragsberechnung ab 1.7.

##### Arbeitgeber

KV: 100,00 EUR x 13,0 % = 13,00 EUR

RV: 100,00 EUR x 15,0 % = 15,00 EUR

##### Arbeitnehmer

RV: 100,00 EUR x 4,9 % = 4,90 EUR

RV: 55,00 EUR x 19,9 % = 10,95 EUR

Der Aufstockungsbetrag von 15,85 EUR ist vom Arbeitsentgelt einzubehalten.

Bei Teil-Entgeltabrechnungszeiträumen ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage entsprechend herabzusetzen:

$$\frac{155 \text{ EUR} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteilige Mindestbemessungsgrundlage}$$

Liegt das laufende Arbeitsentgelt zwar unter 155 EUR, aber in einem Abrechnungsmonat mit einer Sonderzahlung darüber, so entfällt für diesen Monat der Aufstockungsbetrag des Beschäftigten. Er muss dann lediglich seinen Beitragsanteil von derzeit 4,9 % des Arbeitsentgelts zahlen.

### V. Insolvenzgeldumlage

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden allein von den umlagepflichtigen Arbeitgebern – private Haushalte gehören z. B. nicht dazu – aufgebracht. Für Abrechnungszeiträume seit dem 1. Januar 2009 ziehen die Einzugsstellen die Insolvenzgeldumlage zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein und leiten sie arbeitstäglich an die Bundesagentur für Arbeit weiter.

Als Bemessungsgrundlage gilt dabei das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden bemessen werden oder bei Rentenversicherungspflicht zu bemessen wären. Letzteres trifft u. a. auf geringfügig entlohnt und kurzfristig Beschäftigte zu, hier ist das tatsächliche Arbeitsentgelt umlagepflichtig. Schwankt das Arbeitsentgelt im Rahmen eines Minijobs, wird auch ein die 400-EUR-Grenze überschreitender Betrag zugrunde gelegt. Hinsichtlich solcher Minijobber, die in der Rentenversicherung auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben und die Beiträge aufstocken, findet die Mindestbemessungsgrundlage in Höhe von 155 EUR keine Anwendung für die Umlageberechnung.

## 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 die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer gilt, einbezogen.

Folgerichtig gelten für diesen Personenkreis grundsätzlich die gleichen Meldearten wie für versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Eine Ausnahme bilden lediglich die in Privathaushalten beschäftigten Arbeitnehmer. Hier kommt das vereinfachte Haushaltsscheckverfahren (vgl. B. III) zur Anwendung.

Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte sind für Zeiträume seit dem 1. April 2003 grundsätzlich bei der Minijob-Zentrale einzureichen.

### II. Meldepflichtiger Personenkreis

Durch das Meldeverfahren soll die Einhaltung der Entgelt- und Zeitgrenzen kontrolliert werden. Außerdem wird sichergestellt, dass die Pauschalbeiträge des Arbeitgebers zur Kranken- und Rentenversicherung sowie – bei Verzicht des Arbeitnehmers auf die Rentenversicherungsfreiheit – die individuellen Rentenversicherungsbeiträge 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.

Ferner gilt die Meldepflicht für geringfügig beschäftigte Rentner unabhängig davon, ob sie in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert oder in der Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind. Auch für geringfügig beschäftigte Studenten sind Meldungen zu erstatten.

Im Zusammenhang mit der Erweiterung des Meldeverfahrens um Daten für die gesetzliche Unfallversicherung müssen seit 1. Januar 2009 auch für kurzfristig Beschäftigte Entgeltmeldungen abgegeben werden (vgl. C. V).

### III. Meldearten

Folgende Meldungen kommen für geringfügig Beschäftigte in Betracht:

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

Auch für kurzfristig Beschäftigte sind seit 1. Januar 2009 Entgeltmeldungen zu erstatten. Der Grund liegt auf der Hand: Kamen Meldungen mit Entgeltangaben für diesen Personenkreis bisher nicht in Betracht, weil keine Beitragszahlung erfolgte, muss nunmehr unfallversicherungspflichtiges Entgelt gemeldet werden (vgl. C. V).

### 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 „Haushaltsscheck“ sind auf den Internetseiten der Minijob-Zentrale ([www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)) zu finden.

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 Schlüssel „109“ (geringfügig Entlohnte) und „110“ (Kurzfristige). Verzichten geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit (vgl. A. I. 9), ist für sie gleichwohl der Personengruppenschlüssel „109“ zu verwenden.

### 2. Beitragsgruppen

Als Beitragsgruppen für geringfügig entlohnt Beschäftigte sind die unter B. II genannten Beitragsgruppen einzutragen. Wird auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist zur Rentenversicherung die Beitragsgruppe „1“ zu verwenden. 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“ sechstellig einzutragen. Die Betriebsnummer ist die von der Agentur für Arbeit vergebene Nummer; ist eine solche noch nicht vergeben worden, muss sie unverzüglich beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Als „Personengruppe“ ist die dreistellige Schlüsselzahl (vgl. C. IV. 1) anzugeben.

### 4. Abmeldung

Der Arbeitgeber hat auch 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 entlohnt Beschäftigte anzugeben, während diese Felder für kurzfristig Beschäftigte mit Nullen aufzufüllen sind. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die auf ihre Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben, ist darauf zu

achten, dass das beitragspflichtige Mindestarbeitsentgelt von 155 EUR monatlich (vgl. B. IV) zu melden ist, auch wenn das tatsächliche Arbeitsentgelt darunter liegt.

Bei allen Entgeltmeldungen sind die Angaben für den Datenbaustein Unfallversicherung (kurz: DBUV) zu füllen (vgl. C. V).

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 keine Versicherungsnummer haben, 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 geringfügigen Beschäftigung ist auch dann zu erstatten, wenn eine bisher versicherungspflichtige in eine 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. 10. 2010
Monatliches Entgelt	310,00 EUR

#### ● Abmeldung:

Beschäftigungszeit	von 01 01 2010 bis 30 09 2010
Grund der Abgabe	31
Personengruppe	101
Beitragsgruppen	1111
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 018000

#### Anmeldung:

Beschäftigungszeit	von 01 10 2010
Grund der Abgabe	11
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

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

Im umgekehrten Fall, sofern eine bislang geringfügige in eine versicherungspflichtige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber umgewandelt wird, ist ebenfalls eine Ab- und eine Anmeldung erforderlich. (Beispiel 2)

Wechselt die Art der geringfügigen Beschäftigung, hat der Arbeitgeber ebenfalls Meldungen zu erstatten; das heißt, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine kurz-

fristige Beschäftigung umgewandelt wird oder umgekehrt. Der Grund liegt auf der Hand: Mit dem Wechsel in der Art der geringfügigen Beschäftigung ist gleichzeitig ein Wechsel in den Beitragsgruppen und der Personengruppe verbunden. (Beispiel 3)

**Beispiel 2:**

Teilzeitbeschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	280,00 EUR
Umwandlung in eine Vollzeitbeschäftigung	ab 1.6.2010
Monatliches Entgelt	1.700,00 EUR

● **Abmeldung:**

Beschäftigungszeit	von 01 01 2010 bis 31 05 2010
Grund der Abgabe	31
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001400

**Anmeldung:**

Beschäftigungszeit	von 01 06 2010
Grund der Abgabe	11
Personengruppe	101
Beitragsgruppen	1111

Die Abmeldung der geringfügig entlohten Beschäftigung geht an die Minijob-Zentrale, während für die Anmeldung die vom Mitglied gewählte Krankenkasse zuständig ist.

**Beispiel 3:**

Kurzfristige Beschäftigung geplant	vom 1.6. bis 31.7.2010
Monatliches Entgelt	1.400,00 EUR
Umwandlung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung	ab 17.7.2010
Monatliches Entgelt	300,00 EUR

● **Abmeldung:**

Beschäftigungszeit	von 01 06 2010 bis 16 07 2010
Grund der Abgabe	32
Personengruppe	110
Beitragsgruppen	0000
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000000

**Anmeldung:**

Beschäftigungszeit	von 17 07 2010
Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

**6. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit**

Die Möglichkeit, dass ein geringfügig entlohnt Beschäftigter auf seine Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, sowie die damit verbundenen versicherungs- und beitragsrechtlichen Konsequenzen, wurden bereits an anderer Stelle dargestellt (vgl. A. I. 9 und B. IV).

Dabei handelt es sich – jedenfalls dann, wenn der Verzicht während einer laufenden Beschäftigung mit Wirkung für die Zukunft ausgesprochen wird – ebenfalls um einen melderechtlichen Tatbestand, denn der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist mit der Zuteilung eines neuen Beitragsgruppenschlüssels verbunden.

Es sind dann jeweils eine Abmeldung mit dem Personengruppenschlüssel „109“ sowie den für die pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge zutreffenden Beitragsgruppen und eine Anmeldung mit dem Personengruppenschlüssel „109“ und den für die pauschalen Krankenversicherungs-, aber individuellen Rentenversicherungsbeiträge zutreffenden Beitragsgruppen erforderlich. (Beispiel 4)

**Beispiel 4:**

Beschäftigung	ab 1.7.2010
Verzichtserklärung am 31.7.2010	zum 1.8.2010
Monatliches Entgelt	290,00 EUR

● **Abmeldung:**

Beschäftigungszeit	von 01 07 2010 bis 31 07 2010
Grund der Abgabe	32
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000290

**Anmeldung:**

Beschäftigungszeit	von 01 08 2010
Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Wird der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gegenüber dem Arbeitgeber spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügig entlohten Beschäftigung erklärt, so ist die Anmeldung bereits von vornherein mit den maßgebenden Beitragsgruppen vorzunehmen.

**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, Staatsangehörigkeit oder Anschrift seit dem 1. November 2009 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 über den 31. Oktober 2009 hinaus 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 5)

#### Beispiel 5:

Beschäftigungszeit (falsch gemeldet)	von 12 07 2010 bis 31 12 2010
Richtige Beschäftigungszeit	von 05 07 2010 bis 31 12 2010
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (falsch gemeldet)	001380 EUR
Richtiges beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	001410 EUR

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

#### Abmeldung:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 05 07 2010 bis 31 12 2010
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001410

#### Stornierung – Es wurden gemeldet:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 12 07 2010 bis 31 12 2010
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001380

### 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.

Bei allen Entgeltmeldungen sind die Angaben für den Datenbaustein Unfallversicherung (kurz: DBUV) zu füllen (vgl. C. V).

**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 6)

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.

**Beispiel 6:**

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	300,00 EUR
Arbeitsunfähigkeit	vom 7.5.2010 bis 10.8.2010
Entgeltfortzahlung	bis 17.6.2010

● **Abmeldung zum 17.6.2010:**

Grund der Abgabe	34
Beschäftigungszeit	von 01 01 2010 bis 17 06 2010
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

**Anmeldung zum 11.8.2010:**

Grund der Abgabe	13
Beschäftigungszeit	von 11 08 2010
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

**b) Jahresmeldung**

Eine Jahresmeldung ist für jeden am 31. Dezember eines Jahres geringfügig Beschäftigten mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber bis zum 15. April des folgenden Jahres, zu erstatten. (Beispiel 7)

**Beispiel 7:**

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit 1.5.2009
Monatliches Entgelt	200,00 EUR

● **Jahresmeldung bis spätestens 15.4.2010:**

Grund der Abgabe	50
Beschäftigungszeit	von 01 05 2009 bis 31 12 2009
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500
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 8)

**Beispiel 8:**

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	360,00 EUR
Weihnachtsgeld am 1. 12. 2009	360,00 EUR

● **Meldung der Sonderzahlung mit der Jahresmeldung für 2009:**

Beschäftigungszeit	von 01 01 2009 bis 31 12 2009
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500
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.

Für diese Meldung ist als Abgabegrund „54“ zu verwenden. Als Beschäftigungszeit ist der Monat anzugeben, in dem die Sonderzahlung gezahlt worden ist (im Beispiel 8 wäre das also: „von 01 12 2009 bis 31 12 2009“). Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist der Betrag der beitragspflichtigen Sonderzahlung einzutragen (im Beispiel 8: „EUR 000360“).

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

Für geringfügig Beschäftigte, die einen Antrag auf Altersrente gestellt haben, ist auf deren 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 Jahresmeldungen gibt es Ausnahmen: Eine Jahresmeldung braucht dann nicht mehr erstattet zu werden, wenn für denselben Meldezeitraum bereits eine gesonderte Meldung erstattet wurde. Ist die Jahresmeldung bereits erstattet, entfällt für denselben Zeitraum die gesonderte Meldung. Ist zum Zeitpunkt der gesonderten Meldung (Meldezeitraum für das laufende Jahr) noch keine Jahresmeldung

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 besteht gegenüber dem geringfügig Beschäftigten Mitteilungspflicht.

## V. Daten für die Unfallversicherung

Nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres müssen Arbeitgeber den sogenannten Lohnnachweis an ihre Berufsgenossenschaft melden. Die Löhne und Gehälter der Beschäftigten werden dabei je nach Art der Tätigkeit unter den verschiedenen Gefahraristellen nachgewiesen. Diese Form des Lohnnachweises entfällt ab dem Jahr 2012.

Weil die Daten aber weiterhin benötigt werden, ist das Meldeverfahren erweitert worden: Die Verpflichtung zum Übermitteln zusätzlicher Meldedaten gilt grundsätzlich für jede Entgeltmeldung (Ab-, Jahres-, Unterbrechungs-, Sondermeldung), die nach dem 31. Dezember 2008 erstattet wird; sie gilt jedoch nicht für Meldezeiträume vor 2008.

In allen Entgeltmeldungen sind zusätzlich anzugeben:

- die Mitgliedsnummer des Unternehmens beim zuständigen Unfallversicherungsträger,
- die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- die Gefahraristelle, der der Mitarbeiter zuzuordnen ist,
- die vom Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden sowie
- das an den Mitarbeiter gezahlte und zur Unfallversicherung beitragspflichtige Entgelt (UV-Entgelt).

Für kurzfristig Beschäftigte gelten – wie bereits erwähnt – keine Besonderheiten im Melderecht mehr. Der Hintergrund: Auch für diesen Personenkreis muss UV-Entgelt gemeldet werden. Zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das Entgelt kurzfristig Beschäftigter wie bisher nicht beitragspflichtig, es ist daher mit „000000“ an die Minijob-Zentrale zu übermitteln. (Beispiel)

#### Beispiel:

Kurzfristige Beschäftigung	vom 1.1.2010 bis 31.1.2010
Entgelt	900,00 EUR

- *Abmeldung (Minijob-Zentrale)*
- Grund der Abgabe* 30
- Beschäftigungszeit* von 01 01 2010 bis 31 01 2010
- Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt* EUR 000000
- UV-Entgelt* EUR 000900

## D. Elektronischer Entgeltnachweis

### I. Allgemeines

Alle Arbeitgeber müssen von Januar 2010 an die Entgelt- und Beschäftigungsdaten ihrer Mitarbeiter monatlich mittels multifunktionalem Verdienstdatensatz (MVDS) an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) elektronisch übermitteln. Von der ZSS sollen die Leistungsstellen (Arbeitsagentur, Wohngeldstelle, Elterngeldstelle) ab dem Jahr 2012 die für die Bearbeitung des jeweiligen Leistungsfalls erforderlichen Daten abrufen. Dank der elektronischen Übermittlung können die Papierbescheinigungen dann entfallen. Darüber hinaus wird die Archivierung der Bescheinigungsdaten beim Arbeitgeber hinfällig, denn diese Aufgabe übernimmt die ZSS.

### II. Geringfügig Beschäftigte

Die Arbeitgeber müssen monatlich auch die Entgelt- und Beschäftigungsdaten für ihre geringfügig Beschäftigten an die ZSS übermitteln. Keine Meldungen sind im Rahmen des ELENA-Verfahrens jedoch für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt (vgl. B. III) zu erstatten.

### III. Maschinelle Datenübermittlung

Das ELENA-Verfahren ist inhaltlich und technisch an das bereits bestehende DEÜV-Verfahren angelehnt. Die Übermittlung der Entgelt- und Beschäftigungsdaten ist – unter Nutzung des bestehenden ITSG-Zertifikats – ebenfalls nur aus systemuntersuchten Entgeltabrechnungsprogrammen und/oder maschinellen Ausfüllhilfen (wie z. B. sv.net) zulässig.

Der MVDS besteht aus einem Monat für Monat zu übermittelnden Datenteil, der zum Beispiel das Gesamtbruttoentgelt, den steuerpflichtigen Arbeitslohn und das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt im Abrechnungszeitraum enthält. Darüber hinaus sind solche Datenbausteine Bestandteil des MVDS, die immer nur anlassbezogen zu übermitteln sind. Zu letzteren gehört der DBKE (Datenbaustein Kündigung/Entlassung), der von Juli 2010 an grundsätzlich immer dann anfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde. Allerdings: Für geringfügig Beschäftigte ist der DBKE nicht zu erstatten.

**PRAXIS-TIPP:** Viele weitere Informationen zum ELENA-Verfahren, wie zum Beispiel die Gemeinsamen Grundsätze mit den Datensatzbeschreibungen sowie häufig gestellte Fragen und Antworten, finden Sie im Internet unter: [www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de)

## E. 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 Versicherte, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, also insbesondere für Auszubildende. (Beispiel)

#### Beispiel:

Ausbildungsvergütung monatlich 300,00 EUR

#### ● Tragung der Beiträge:

Arbeitnehmer	0 %
Arbeitgeber	100 %

Praktische Bedeutung hat die Geringverdienergrenze also für Personen während der Berufsausbildung. Diese sind auch dann versicherungspflichtig, wenn ihr Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR nicht überschreitet (vgl. A. I. 1).

### II. Sonderzahlungen

Wird in einem Monat die Geringverdienergrenze überschritten, so tragen in diesem Abrechnungszeitraum Arbeitgeber und Auszubildender gemeinsam die Sozialversicherungsbeiträge.

Dieser Fall kann eintreten, wenn der Auszubildende in einem Monat zusätzlich zu seinem Arbeitsentgelt eine Sonderzahlung erhält. 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 Dezember	450,00 EUR

#### ● Beiträge Dezember:

325,00 EUR = Arbeitgeber allein

125,00 EUR = Arbeitgeber und Auszubildender gemeinsam

### III. Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung

Seit 1. Januar 2005 haben kinderlose Mitglieder, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und ab dem 1. Januar 1940 geboren sind, einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 % in der Pflegeversicherung zu zahlen. 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	150,00 EUR
Beitragspflichtiges Entgelt Juli	450,00 EUR

#### ● PV-Beitragszuschlag Juli:

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

## F. Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

### I. Allgemeines

Auch geringfügig Beschäftigte haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht für Aushilfen oder Teilzeitbeschäftigte unter den gleichen Voraussetzungen wie für Vollzeitbeschäftigte. Der zeitliche Umfang einer Beschäftigung hat auf diesen Grundsatz also keinen Einfluss. Auch Teilzeitkräfte und Aushilfen erhalten Entgeltfortzahlung in Höhe von einhundert Prozent.

### II. Anspruchsdauer

Jeder neue Mitarbeiter kann Entgeltfortzahlung bei Krankheit 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. F. 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 (Wartezeit vom 1. 7. bis 28. 7.)	vom 29. 7. bis 31. 8.

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 – 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.

**PRAXIS-TIPP:** Unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de), in der Rubrik „Arbeitgeberversicherung Krankheit/Mutterschaft“, sind die jeweils gültigen Umlage- und Erstattungsätze der Minijob-Zentrale zu finden.

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 zehn Stunden der Faktor 0,25,
- von mehr als zehn 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.

## G. Lohnsteuer

### I. Arbeitsentgelt aus Teilzeitjobs

Seit dem 1. April 2003 ist das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung grundsätzlich steuerpflichtig. Es kann aber, anstelle der individuellen Steuerberechnung über Lohnsteuerkarte, auch mit einem Pauschalsteuersatz versteuert werden.

Der Arbeitgeber darf dabei unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit einem einheitlichen Steuersatz von 2 % erheben, wenn für das geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnis entweder pauschale Rentenversicherungsbeiträge oder entsprechende Aufstockungsbeiträge gezahlt werden. Bei dieser Pauschalsteuer handelt es sich um eine Abgeltungssteuer, Annahmestelle ist die Minijob-Zentrale.

### II. Pauschalierung der Lohnsteuer

Wenn das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mit 2 % versteuert werden kann, z. B. weil keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge anfallen, besteht die Möglichkeit der „normalen“ Pauschalversteuerung.

#### 1. Aushilfen

Die Lohnsteuer kann bei kurzfristig Beschäftigten (Aushilfen) pauschaliert werden, wenn diese

- nur gelegentlich arbeiten,
- maximal 18 Arbeitstage hintereinander beschäftigt werden sowie
- nicht mehr als 12 EUR je Stunde und 62 EUR je Arbeitstag verdienen.

Alle drei Voraussetzungen müssen gemeinsam erfüllt sein.

Eine „gelegentliche“ Aushilfstätigkeit liegt dabei vor, wenn diese sich zwar wiederholt, aber nicht regelmäßig ausgeübt wird. Eine klare Abgrenzung gibt es nicht; hier kommt es auf den Einzelfall an. Steht jedoch von vornherein fest, dass sich die Tätigkeit wiederholen wird, ist diese nicht als „gelegentlich“ anzusehen, sodass eine Pauschalbesteuerung dann nicht in Betracht kommt.

Außerdem darf der Zeitraum von maximal 18 Arbeitstagen in unmittelbarer Folge nicht überschritten werden. Sonn- und

Feiertage, Samstage, Freizeittage sowie unbezahlte Krankheits- oder Urlaubstage, also Zeiten, in denen üblicherweise nicht gearbeitet wird, zählen dabei nicht als Unterbrechung. Während in der Sozialversicherung für Aushilfen keine Entgeltgrenzen vorgeschrieben sind, ist bei der Pauschalbesteuerung die Höhe des Arbeitslohns entscheidend. Hier sind zwei Entgeltgrenzen zugleich zu berücksichtigen: Das Arbeitsentgelt darf weder 12 EUR je Stunde noch 62 EUR je Arbeitstag überschreiten. Auszugehen ist von den jeweiligen Durchschnittswerten, sodass der Verdienst an einzelnen Tagen auch höher ausfallen kann.

Die durchschnittliche Entgeltgrenze darf nur im Ausnahmefall überschritten werden. Diese Möglichkeit besteht, wenn durch plötzliche und unvorhergesehene Ereignisse Aushilfen gebraucht werden, so z. B. wenn im Betrieb Arbeitskräfte wegen Krankheit ausfallen oder bei Mehrarbeit zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften entsteht. Kommen in solchen Fällen Aushilfen zum Einsatz, kann auch ein höherer Tagesverdienst als 62 EUR pauschal besteuert werden. Der Stundensatz darf jedoch auch dann nicht mehr als 12 EUR betragen.

#### 2. Teilzeitbeschäftigte

Wie erwähnt, kommt die Pauschalbesteuerung auch für geringfügig entlohnt beschäftigte Arbeitnehmer in Betracht. Damit sind Teilzeitkräfte angesprochen, die im Gegensatz zu Aushilfen eine geringfügige Beschäftigung nicht nur vorübergehend, sondern ständig ausüben (z. B. regelmäßig an einem Tag in der Woche oder täglich für wenige Stunden).

So ist eine Pauschalbesteuerung für Teilzeitkräfte möglich, wenn der monatliche Verdienst 400 EUR nicht überschreitet.

#### 3. Höhe der Pauschalsteuer

Die Pauschalbesteuerung bedeutet für den Betrieb, dass dieser für seine Beschäftigten Steuern nach einem festen Prozentsatz entrichten muss, ohne dass also eine Berechnung anhand der Merkmale der Lohnsteuerkarte erforderlich ist.

Dieser feste Steuersatz beträgt

- für kurzfristig Beschäftigte (Aushilfen) 25 % vom Arbeitslohn,
- für Beschäftigungen in geringem Umfang (Teilzeitbeschäftigte) 20 % vom Arbeitslohn.

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 und ggf. die Kirchensteuer an.

### III. Besteuerung über Lohnsteuerkarte

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer nach den Merkmalen der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu berechnen.

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

Annahmestelle für die Lohnsteueranmeldung ist das Betriebsstättenfinanzamt.

### IV. Aufzeichnungspflichten

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über alle die Pauschalsteuer betreffenden Daten Aufzeichnungen zu führen. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens enthalten:

- Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
- Dauer der Beschäftigung,
- Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im jeweiligen Lohnzahlungs- oder Lohnabrechnungszeitraum,
- Tag der Lohnzahlung,
- Höhe des Arbeitslohns,
- Art der Beschäftigung (nur bei Aushilfen in der Land- und Forstwirtschaft).

Liegen diese Daten nicht in entsprechender Form vor oder sind sie fehlerhaft, ist auf andere Art nachzuweisen (bzw. glaubhaft zu machen), dass die Voraussetzungen für eine Pauschalbesteuerung erfüllt sind. Dafür kommen Arbeitsnachweise, Zeugenaussagen und ähnliches in Betracht.

## H. Aufzeichnungspflichten

### I. Für jeden Arbeitnehmer

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, für jeden Arbeitnehmer Entgeltunterlagen zu führen, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer versicherungspflichtig oder -frei ist. Deshalb müssen auch für die geringfügig Beschäftigten Entgeltunterlagen geführt werden, Sammelentgeltkonten sind unzulässig. Zu den Entgeltunterlagen gehören alle Unterlagen, die Abschluss über die Entgeltabrechnung des Arbeitgebers, die individuellen Entgeltabrechnungsdaten der Arbeitnehmer, die Zusammensetzung der monatlichen Arbeitsentgelte und die ordnungsgemäße Erstattung der Meldungen geben.

### II. Belege sammeln

Die Angaben in den Entgeltunterlagen müssen nachvollziehbar sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer versicherungsfrei beschäftigt sind oder andere versicherungsrechtliche Besonderheiten vorliegen. Als Materialien sind den Entgeltunterlagen beispielsweise beizufügen: Immatrikulationsbescheinigung bei Studenten, Nachweis über Beamten-eigenschaft, über Rentenbezug oder Selbstständigkeit, Befreiungsbescheide usw. Ebenfalls zu den Entgeltunterlagen gehören die Daten der erstatteten Meldungen. Die gesamten Entgeltunterlagen sind geordnet aufzubewahren; und zwar bis zum Ablauf des Kalenderjahres, das auf die letzte Betriebsprüfung des Rentenversicherungsträgers folgt. Diese Aufbewahrungsfrist gilt auch für die Beitragsabrechnung (auch „Krankenkassenliste“ genannt).

Die Entgeltunterlagen können mithilfe automatischer Einrichtungen oder auf Bildträgern geführt werden. Ebenso ist es möglich, die Beitragsabrechnung auf diesem Wege maschinell zu erstellen.

### III. Auskünfte

Der Gesetzgeber hat die Betriebe zur Auskunft über alle Tatsachen verpflichtet, die für die Erhebung der Beiträge notwendig sind. Zu diesem Zweck werden die Geschäftsbücher, Listen oder anderen Unterlagen nach seiner Wahl entweder beim Versicherungsträger oder in seinen eigenen Geschäftsräumen zur Einsicht vorgelegt. Die Arbeitnehmer müssen ihrem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben machen und notwendige Unterlagen vorlegen. Sie haben auch Versicherungsträgern Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen, soweit dies für die Aufgaben der Versicherungsträger erforderlich ist.

# I. Gleitzonenregelung

## I. Personenkreis

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. Erreicht wird dies durch die Aufhebung der in der Regel hälftigen Beitragstragung zugunsten des Arbeitnehmers. Zwingende Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Gleitzonenregelung ist in jedem Fall das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.

## II. Arbeitsentgelt in der Gleitzone

Um die besonderen Regelungen zur Gleitzone anwenden zu können, darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt bestimmte Entgeltgrenzen nicht überschreiten. So beginnt die Gleitzone bei 400,01 EUR und endet bei 800,00 EUR. Übt ein Arbeitnehmer mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen aus, sind die jeweiligen Entgelte zu addieren.

Besondere Bedeutung hat bei der Feststellung der Gleitzone die Regelmäßigkeit der Bezüge. Anzuwenden sind dabei die gleichen Maßstäbe, wie bei der Feststellung von regelmäßigem Arbeitsentgelt im Falle einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. A. I). Das gilt auch bei schwankenden Entgelten, die z. B. saisonal bedingt mal höher und mal niedriger ausfallen. Liegt das Arbeitsentgelt nur deswegen im Gleitzonenbereich, weil das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt bzw. endet oder nach längerer Arbeitsunfähigkeit der Entgeltfortzahlungsanspruch ausläuft, greifen die üblichen Vorgaben zur Beitragsberechnung.

## III. Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme

Für die Beitragsberechnung und -tragung bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Entgelt in der Gleitzone ist die hälftige Beitragsaufbringung außer Kraft gesetzt. Während Arbeitgeber weiterhin ihren vollen Beitragsanteil zu tragen haben, wächst der Beitragsanteil des Arbeitnehmers progressiv an. Verantwortlich dafür sind die anhand einer besonderen Formel errechneten beitragspflichtigen Einnahmen, welche anstelle des tatsächlichen Arbeitsentgelts für die Berechnung des Arbeitnehmeranteils zugrunde gelegt werden.

Formel zur Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme:  

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

Der Faktor „F“ beträgt für das Jahr 2010 0,7585. Hinter der Abkürzung „AE“ verbirgt sich das tatsächliche Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung. Vereinfachend lässt sich für Abrechnungszeiträume ab dem 1. Januar 2010 die folgende Berechnung ableiten. (Beispiel 1)

Beitragspflichtige Einnahme:  

$$1,2415 \times AE - 193,20$$

### Beispiel 1:

Versicherungspflichtige Beschäftigung

Regelmäßiges mtl. Arbeitsentgelt 650,00 EUR

● Beitragspflichtige Einnahme (2010):

$$1,2415 \times 650,00 - 193,20 = 613,78 \text{ EUR}$$

In allen Fällen, in denen kein kompletter Kalendermonat für die Abrechnung zur Verfügung steht, muss vor der eigentlichen Beitragsberechnung die anteilige beitragspflichtige Einnahme ermittelt werden. Dies geschieht unter Zuhilfenahme zweier Berechnungsformeln. Unerheblich ist in diesem Fall, ob das anteilige Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt. (Beispiel 2)

Monatliches Arbeitsentgelt =  

$$\frac{\text{anteiliges Arbeitsentgelt} \times 30}{\text{Kalendertage}}$$

Anteilige beitragspflichtige Einnahme =  

$$\frac{\text{monatliche beitragspflichtige Einnahme} \times \text{Kalendertage}}{30}$$

### Beispiel 2:

Versicherungspflichtige Beschäftigung bis 12.9.2010

Teilentgelt September 2010 240,00 EUR

● Monatliches Arbeitsentgelt:

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

Beitragspflichtige Einnahme:

$$1,2415 \times 600,00 - 193,20 = 551,70 \text{ EUR}$$

Anteilige beitragspflichtige Einnahme:

$$\frac{551,70 \text{ EUR} \times 12}{30} = 220,68 \text{ EUR}$$

## IV. Beitragsberechnung

Ist die – für die Beitragsermittlung mit einem Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone notwendige – Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme erfolgt, werden im nächsten Schritt die Beitragsanteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer berechnet.

Im ersten Schritt ist der gesamte Versicherungsbeitrag für den jeweiligen Sozialversicherungszweig zu ermitteln. Als Berechnungsgrundlage dient das reduzierte beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Dieses wird mit dem halben Beitragssatz multipliziert. Das ermittelte Produkt ist kaufmännisch zu runden und anschließend mit zwei zu multiplizieren. Im nächsten Schritt wird der Arbeitgeberanteil berechnet, indem das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt mit dem halben Beitragssatz multipliziert wird. Anschließend ist der Arbeitgeberanteil (aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt) vom Gesamtbeitrag (aus dem reduzierten Arbeitsentgelt) zu subtrahieren. Die Differenz ist der Beitragsanteil des Arbeitnehmers. (Beispiel 1)

#### Beispiel 1:

Versicherungspflichtige Beschäftigung	
Monatliches Arbeitsentgelt	550,00 EUR
Beitragssatz der Rentenversicherung	19,9 %
● <i>Beitragspflichtige Einnahme:</i>	
$1,2415 \times 550,00 - 193,20 =$	489,63 EUR
<i>Berechnung (nur für die Rentenversicherung):</i>	
<i>Gesamtbeitrag Rentenversicherung:</i>	
$489,63 \times 9,95 \% \times 2 =$	97,44 EUR
<i>Abzüglich Arbeitgeberanteil:</i>	
$550,00 \times 9,95 \% =$	54,73 EUR
<i>Arbeitnehmeranteil =</i>	42,71 EUR

### 1. Krankenversicherung

Auch hinsichtlich der Krankenversicherungsbeiträge trägt der Arbeitgeber in Gleitzonenfällen die Hälfte der Beiträge aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt, allerdings bemessen nach dem um 0,9 Beitragssatzpunkte verminderten allgemeinen oder ermäßigten Beitragssatz. Im Übrigen tragen die Arbeitnehmer die Beiträge.

Die Berechnungsschritte stellen sich daher etwas anders als in den übrigen Versicherungszweigen dar:

Im ersten Schritt ist der Gesamtbeitrag zur Krankenversicherung durch Addition der getrennt berechneten und gerundeten fiktiven Anteile des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers aus der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme zu ermitteln. Im zweiten Schritt wird der Arbeitgeberanteil durch Anwendung der Hälfte des um 0,9 Beitragssatzpunkte verminderten allgemeinen oder ermäßigten Beitragssatzes auf das tatsächliche Arbeitsentgelt berechnet. Der Abzug des Arbeitgeberanteils von dem im ersten Schritt ermittelten Gesamtbeitrag ergibt dann im dritten Schritt den Beitragsanteil des Arbeitnehmers. (Fortsetzung Beispiel 1)

#### Fortsetzung Beispiel 1:

Beitragssatz der Krankenversicherung	14,9 %
● <i>Berechnung (nur für die Krankenversicherung):</i>	
<i>Gesamtbeitrag Krankenversicherung:</i>	
$489,63 \times 7,0 \% =$	34,27 EUR
$489,63 \times 7,9 \% =$	38,68 EUR
<i>insgesamt =</i>	72,95 EUR
<i>Abzüglich Arbeitgeberanteil:</i>	
$550,00 \times 7,0 \% =$	38,50 EUR
<i>Arbeitnehmeranteil =</i>	34,45 EUR

**PRAXIS-TIPP:** Da es im Grunde zum selben Ergebnis führt, kann optional im zweiten Schritt der Gesamtbeitrag zur Krankenversicherung auch durch Anwendung des halben allgemeinen oder ermäßigten Beitragssatzes auf die reduzierte beitragspflichtige Einnahme berechnet werden, wobei das gerundete Ergebnis anschließend verdoppelt werden muss.

### 2. Pflegeversicherung

Kinderlose Mitglieder, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und ab dem 1. Januar 1940 geboren sind, haben einen Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung zu zahlen. Da Gleitzonen-Arbeitnehmer in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen, haben somit auch sie diesen Beitragszuschlag zu entrichten, wenn die sonstigen Voraussetzungen vorliegen. Berechnet wird der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung, indem er mit den beitragspflichtigen Einnahmen (dem reduzierten Entgelt) multipliziert und zum Arbeitnehmeranteil in der Pflegeversicherung hinzugerechnet wird. (Beispiel 2)

#### Beispiel 2:

Versicherungspflichtige Beschäftigung in Bayern (zuschlagspflichtig)	
Monatliches Arbeitsentgelt	700,00 EUR
Beitragssatz der Pflegeversicherung	1,95 %
Beitragszuschlag	0,25 %
● <i>Beitragspflichtige Einnahme:</i>	
$1,2415 \times 700,00 - 193,20 =$	675,85 EUR
<i>Gesamtbeitrag Pflegeversicherung:</i>	
$675,85 \text{ EUR} \times 0,975 \% \times 2 =$	13,18 EUR
<i>Abzüglich Arbeitgeberanteil:</i>	
$700,00 \text{ EUR} \times 0,975 \% =$	6,83 EUR
<i>Arbeitnehmeranteil =</i>	6,35 EUR
<i>Beitragszuschlag:</i>	
$675,85 \text{ EUR} \times 0,25 \% =$	1,69 EUR
<i>Arbeitnehmeranteil (insgesamt):</i>	8,04 EUR

### 3. Mehrfachbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen aus, deren Entgelte trotz Addition in der Gleit-

zone liegen, ist die „normale Formel“ zur Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme nicht anwendbar. Ersetzt wird sie in diesen Fällen durch folgende Rechenformel (2010):

$$\frac{(1,2415 \times \text{Gesamtarbeitsentgelt} - 193,20) \times \text{Einzelarbeitsentgelt}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}}$$

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

#### 4. Arbeitsentgelte außerhalb der Gleitzone

Für Arbeitnehmer mit schwankenden Entgelten, deren regelmäßige Bezüge zwar innerhalb der Gleitzone liegen, deren tatsächliches Entgelt aber ab und zu außerhalb der Gleitzone liegt, muss bei Monatsbezügen unterhalb von 400,01 EUR zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme das tatsächliche Entgelt mit dem Faktor (2010 = 0,7585) multipliziert werden. Liegt das monatliche Entgelt hingegen über 800,00 EUR, stellt das tatsächliche Arbeitsentgelt die beitragspflichtige Einnahme dar; die Vorabrechnung entfällt.

#### 5. Umlageberechnung

Die Umlagen U1 und U2 werden prozentual vom rentenversicherungspflichtigen Entgelt ermittelt. Da in den Gleitzonenfällen ein reduziertes Arbeitsentgelt Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherungsbeiträge ist, gilt dies auch für die Umlageberechnung U1 und U2. Die Insolvenzgeldumlage ist für Gleitzonenbeschäftigte ebenfalls aus der verminderten Beitragsbemessungsgrundlage zu berechnen.

Im einen wie im anderen Fall gilt: Wurde auf die Anwendung der Gleitzonenregelung in der Rentenversicherung verzichtet (vgl. I. VI); dann ist das tatsächliche Arbeitsentgelt für die Berechnung der Umlage maßgebend.

#### V. Ausnahmen

Nicht auf jeden Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt regelmäßig innerhalb der Gleitzone liegt, dürfen die Regelungen auch tatsächlich angewandt werden. So sind insbesondere Auszubildende und Praktikanten immer nach den tatsächlich erzielten Bezügen abzurechnen. Das gleiche gilt für Personen in Altersteilzeit oder bei sonstigen Vereinbarungen über flexible Arbeitszeitgestaltung.

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 800,00 EUR liegt.

#### VI. Verzicht auf die Reduzierung

Im Falle der Gleitzonenregelung fließt in die spätere Rentenberechnung lediglich das reduzierte Arbeitsentgelt ein. Das heißt, der Beschäftigte erwirbt geringere Rentenansprüche. Soll dies vermieden werden, kann in der Rentenversicherung auf die Anwendung der Gleitzonenregelung verzichtet werden. Der Beschäftigte zahlt dann den normalen Arbeitnehmeranteil, der vom tatsächlich erzielten Entgelt zu berechnen ist.

Erklärt wird der Verzicht schriftlich gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern. Die Erklärung wirkt grundsätzlich nur für die Zukunft. Erfolgt die Abgabe binnen zwei Wochen nach Beschäftigungsaufnahme, kann auf Wunsch des Beschäftigten die Rechtswirksamkeit auf den Beschäftigungsbeginn vorverlegt werden. Erst mit Beschäftigungsaufgabe verliert die Verzichtserklärung ihre Bindung. Zur Beweissicherung gehört die Erklärung in die Entgeltunterlagen.

#### VII. Melderecht

Aus Anlass des Übergangs eines Mitarbeiters in die Gleitzonenregelung 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 Jahres-, Ab- und Unterbrechungsmeldungen für den betroffenen Personenkreis mit einem besonderen Merkmal versehen werden. Benutzt wird dafür das Feld „Entgelt in 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 400,01 EUR bis 800,00 EUR
- 2 = Gleitzone; die Meldung umfasst sowohl solche Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten von 400,01 EUR bis 800,00 EUR, als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 400,01 EUR und über 800,00 EUR

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

Kostenfreie Service-Hotline 0800 455 1111

