

Die bayerische Wirtschaft

Soziale Sicherung

Handbuch Sozialversicherung 2020

vbw

Die wichtigsten Regelungen im Überblick



Handbuch

Sozialversicherung 2020

Die wichtigsten Regelungen
für die Unternehmenspraxis im Überblick

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Handbuch finden Sie Informationen rund um die Sozialversicherung, die für Arbeitgeber relevant sind. Schwerpunkte der Themenauswahl sind die Bereiche Beschäftigung und Sozialversicherung, Arbeitsentgelt, Beiträge, Minijobs, Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren sowie Meldungen.

Unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzgebung enthält das Handbuch Grundlagenwissen, zudem werden aktuelle Rechtsänderungen erläutert. In dieser Ausgabe finden Sie beispielsweise im Kapitel Arbeitsentgelt Informationen zur neuen Abgrenzung von Geld- und Sachleistungen.

Zum leichteren Verständnis haben wir die fachlichen Inhalte durch zahlreiche praktische Beispiele und nützliche Tipps ergänzt: So wird das Handbuch zum kompakten Nachschlagewerk und Ratgeber für die tägliche Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bertram Brossardt', written in a cursive style.

Bertram Brossardt
Hauptgeschäftsführer

Inhalt

I Beschäftigung und Sozialversicherung

01 Sozialversicherungspflicht	11
02 Beschäftigungsverhältnis	12
03 Versicherungspflicht	19
04 Beschäftigung im Ausland	24
05 Beginn der Versicherungspflicht	28
06 Versicherungspflicht bei Unterbrechung der Beschäftigung	33
07 Ende der Versicherungspflicht	39
08 Krankenkassenwahlrecht	41
09 Versicherungsfreiheit	46
10 Krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer	49
11 Minijobs	60
12 Weitere Versicherungsfreie	73
13 Versicherungsfreiheit auf Antrag	81

II Arbeitsentgelt

01 Begriff des Arbeitsentgelts	86
02 Ausgewählte Entgeltarten von A bis Z	121

III Beiträge

01 Grundlagen für die Beitragsberechnung	166
02 Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen	181
03 Beitragsberechnung	211
04 Wer trägt die Beiträge?	214
05 Beitragszuschuss für krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer	224
06 Beitragsnachweis und Beitragszahlung	226
07 Einzugsstelle	233
08 Beitragserstattung	235

IV Minijobs

01 Geringfügig entlohnte Beschäftigung	240
02 Kurzfristige Beschäftigung	268
03 Abgrenzung einer geringfügig entlohnten von einer kurzfristigen Beschäftigung	276
04 Haushaltsscheckverfahren – Beschäftigung in Privathaushalten	278
05 Informationen des Arbeitgebers	282
06 Meldungen	283
07 Entgeltfortzahlungsversicherung	290

08 Insolvenzgeldumlage	292
09 Zuständige Einzugsstelle	293
10 Steuern	294
11 Pflichten des Arbeitgebers	297
12 Minijobs bei Jugendlichen	299

V Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren

01 Rechtliche Bestimmungen	304
02 Anspruchsvoraussetzungen	307
03 Dauer der Entgeltfortzahlung	316
04 Höhe der Entgeltfortzahlung	325
05 Anzeige, Nachweis und Begutachtung	330
06 Ende des Arbeitsverhältnisses	334
07 Schadenersatz	337
08 Entgeltfortzahlungsversicherung	338

VI Meldungen

01 Grundzüge des Meldeverfahrens	356
02 Meldeschlüssel	359
03 Meldeinhalte und Meldetatbestände	371
04 Meldefristen	427

05 Sozialversicherungsausweis	428
06 Zuständige Krankenkasse	429
07 Maschinelles Meldeverfahren	432
08 Optimierung des Meldeverfahrens	445

Anhang

Rechtsquellen	450
Abkürzungen	457
Grenzwerte 2020	460
Sachbezugswerte 2020	463
Sozialversicherungsentgeltverordnung (SVEV)	465
Beitragsverfahrensverordnung (BVV)	471
Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV)	487

Beschäftigung und Sozialversicherung

01	Sozialversicherungspflicht	11
02	Beschäftigungsverhältnis	12
02.1	Begriff der Beschäftigung	12
02.2	Arbeitnehmereigenschaft	14
02.3	Statusfeststellung	17
03	Versicherungspflicht	19
03.1	Besondere Personengruppen	20
03.2	Hauptberuflich selbstständig Tätige	22
04	Beschäftigung im Ausland	24
04.1	Entsendungen	24
04.2	Arbeiten in mehreren EU-, EWR-Staaten oder in der Schweiz	26
05	Beginn der Versicherungspflicht	28
05.1	Arbeitsfreier Tag	28
05.2	Unbezahlter Urlaub	28
05.3	Arbeitsunfähig vor Arbeitsaufnahme	29
05.4	Anfrageverfahren	30
06	Versicherungspflicht bei Unterbrechung der Beschäftigung	33
06.1	Bezahlte Arbeitsunterbrechungen	33
06.2	Unbezahlte Arbeitsunterbrechungen	34
06.3	Pflegezeit und Familienpflegezeit	37
07	Ende der Versicherungspflicht	39
07.1	Ende des Arbeitsverhältnisses	39
07.2	Entgelt nach der Beschäftigung	39

08	Krankenkassenwahlrecht	41
08.1	Wählbare Krankenkassen	41
08.2	Ausübung des Wahlrechts	42
09	Versicherungsfreiheit	46
09.1	Krankenversicherung	46
09.2	Rentenversicherung	46
09.3	Arbeitslosenversicherung	47
10	Krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer	49
10.1	Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	49
10.2	Jahresarbeitsentgeltgrenze	51
10.3	Freiwillig Krankenversicherte	57
11	Minijobs	60
11.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	61
11.2	Kurzfristige Beschäftigung	67
11.3	Mehrfachbeschäftigungen: Versicherungspflichtbeginn	71
11.4	Kurzzeitige Beschäftigung	72
12	Weitere Versicherungsfreie	73
12.1	Schüler und Schulentlassene	73
12.2	Beschäftigte Studenten	73
12.3	Praktikanten und Azubis ohne Entgelt	75
12.4	Beamte und Beamtenähnliche	77
12.5	Pensionäre	77
12.6	55-Jährige und Ältere	78
12.7	Erreichen der Altersrentengrenze	79
12.8	Bezieher einer gesetzlichen Rente	79

13	Versicherungsfreiheit auf Antrag	81
13.1.	Krankenversicherung	81
13.2.	Pflegeversicherung	82
13.3.	Rentenversicherung	82

01 Sozialversicherungspflicht

Pflichtversichert in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind im Allgemeinen Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Liegen die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht vor, kommt die Versicherung kraft Gesetzes zustande – unabhängig vom Willen der Beteiligten. Besteht Versicherungs- und/oder Beitragspflicht, benötigt die Krankenkasse entsprechende Angaben. Meldungen und Beiträge haben aber grundsätzlich keinen Einfluss auf das Zustandekommen der Versicherung. Sie wird selbst dann wirksam, wenn Meldungen nicht erstattet und Beiträge nicht gezahlt werden sollten.

Grundvoraussetzung für die Versicherungspflicht bei Arbeitnehmern ist, dass sie gegen Entgelt beschäftigt werden.¹ Bei Auszubildenden und sonst zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten tritt Versicherungspflicht aber auch dann ein, wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (Renten- und Arbeitslosenversicherung). Arbeitsentgelt sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung – gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.² Die Höhe des Arbeitsentgelts ist grundsätzlich für die Versicherungspflicht unbedeutend. Allerdings sind Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (JAE) eine bestimmte Grenze überschreitet, krankenversicherungsfrei. Ebenso sind Beschäftigten, die geringfügig entlohnt werden, versicherungsfrei (Ausnahme: Rentenversicherung).

Das Arbeitsentgelt muss eine Gegenleistung für die geleistete Arbeit sein. Entlohnungen, die erheblich unter den ortsüblichen Beträgen liegen, können die Versicherungspflicht ausschließen (zum Beispiel bei familienhafter Mitarbeit im Betrieb).

Bestimmte Personengruppen hat der Gesetzgeber von der Versicherungspflicht ausgenommen. Die Versicherungsfreiheit tritt – wie die Versicherungspflicht – kraft Gesetzes ein, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

In bestimmten Fällen ist auch eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich. Sie setzt einen entsprechenden Antrag des Beschäftigten voraus und wird grundsätzlich vom zuständigen Versicherungsträger ausgesprochen.

Die Frage, ob Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit vorliegt, ist für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich getrennt zu prüfen. Allerdings stimmt eine Reihe der maßgeblichen Vorschriften in den einzelnen Versicherungszweigen überein, sodass eine einheitliche Beurteilung der Versicherungspflicht möglich ist.

Versicherungspflicht ist getrennt nach Versicherungszweigen zu prüfen.

02 Beschäftigungsverhältnis

Die Sozialversicherungspflicht ist grundsätzlich von zwei Faktoren abhängig: dem Anspruch auf Arbeitsentgelt und dem Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses. Dies ist im Allgemeinen eindeutig. Manchmal ist es jedoch unklar, ob tatsächlich von einem Beschäftigungsverhältnis gesprochen werden kann oder ob nicht vielmehr eine selbstständige Tätigkeit (Stichwort „freier Mitarbeiter“) vorliegt. Letztere hat keine Versicherungspflicht zur Folge, sieht man einmal von wenigen im Gesetz genannten Ausnahmen – insbesondere in der Rentenversicherung – ab.

Voraussetzungen für die Sozialversicherungspflicht sind grundsätzlich Arbeitsentgelt und ein Beschäftigungsverhältnis.

Der Begriff des „Beschäftigungsverhältnisses“ ist gesetzlich nicht eindeutig definiert. Für Zweifelsfälle haben die Gerichte deshalb eine Vielzahl von Kriterien genannt, nach denen die unselbstständige Beschäftigung, also das Beschäftigungsverhältnis, von der selbstständigen Tätigkeit abgegrenzt werden kann.

02.1 Begriff der Beschäftigung

Unter Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn³ ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, zu verstehen. Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung.

02.1.1. Unselbstständige Beschäftigung

Wichtigstes Merkmal der unselbstständigen Beschäftigung ist die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Sie drückt sich darin aus, dass der Arbeitnehmer normalerweise aufgrund eines Arbeitsvertrags dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Der Beschäftigte stellt seine Arbeitskraft mit seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten dem Arbeitgeber für eine gewisse Zeitdauer gegen entsprechende Gegenleistung – das Arbeitsentgelt – zur Verfügung. Der Arbeitgeber macht von der Arbeitskraft Gebrauch, indem er den Beschäftigten anweist, wie und wozu er seine Arbeitskraft während dieser Zeit einzusetzen hat. Der Arbeitgeber bestimmt also über die Zeit, den Ort sowie die Art und Weise der auszuführenden Arbeit. Der Arbeitnehmer wird in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert.

Info Wichtige Merkmale der unselbstständigen Beschäftigung sind die persönliche Abhängigkeit und das Weisungsrecht.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kann allerdings – vornehmlich bei Diensten höherer Art (zum Beispiel Geschäftsführer, leitender Angestellter, Chefarzt) – eingeschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“, wie es das Bundessozialgericht (BSG) einmal ausgedrückt hat, verfeinert sein.

Damit kann auch eine ihrem Inhalt nach frei gestaltete Tätigkeit – ohne Weisungsgebundenheit – ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründen, wenn der Beschäftigte in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist. Als eingegliedert gilt, wer sich – so die Sprache der Juristen – dienstbereit der Verfügungsbefugnis eines Arbeitgebers über seine Arbeitskraft unterwirft.

Wenn auch im Zusammenhang mit einer unselbstständigen Beschäftigung von der persönlichen Abhängigkeit des Beschäftigten die Rede ist, bedeutet dies nicht, dass Unselbstständigkeit dann zu verneinen wäre, wenn der Beschäftigte die Arbeit im Verhinderungsfall auf Dritte übertragen kann. Zwar hat der Arbeitnehmer im Zweifel seine Arbeit in Person zu leisten. Es kann jedoch etwas anderes vereinbart werden oder sich aus der Art der zu leistenden Arbeit ergeben. Die Ausübung der an sich persönlich zu erbringenden Dienste durch Dritte wird bei bestimmten Beschäftigungen als zulässig angesehen, bei denen es nicht unbedingt auf eine persönliche Arbeitsleistung ankommt, wie zum Beispiel bei Zeitungsausträgern, Hauswarten oder Heizern. Die Arbeitnehmereigenschaft solcher Personen ist aber nicht anzuzweifeln.

Auch aus der Art und der Höhe der Vergütung können Rückschlüsse auf die rechtliche Natur des Arbeitsverhältnisses gezogen werden. Ist die Vergütung mit einem – gegebenenfalls pauschalieren – Verlustrisiko belastet, kommt sie einer Gewinnbeteiligung gleich und deutet auf freie Mitarbeit hin. Ist hierin jedoch lediglich eine Gegenleistung für geschuldete Arbeitsleistung zu sehen, deutet dies auf das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses hin.

02.1.2. Merkmale der selbstständigen Tätigkeit

Ein wichtiges Merkmal der Selbstständigkeit ist die Möglichkeit, die Arbeit im Wesentlichen frei zu gestalten und die Arbeitszeit selbst zu bestimmen, womit regelmäßig die Übernahme des Unternehmer- beziehungsweise Kapitalrisikos verbunden ist.

Selbstständige schulden den Arbeitserfolg, nicht die Arbeitskraft.

Dies drückt sich darin aus, dass der Erfolg des eigenen Arbeitseinsatzes ungewiss ist. Der Selbstständige erwirbt – im Gegensatz zum Arbeitnehmer – einen Anspruch auf Vergütung grundsätzlich nur dann, wenn der Erfolg der Arbeit eintritt. Daraus ergibt sich auch, dass der Selbstständige nicht seine Arbeitskraft, sondern einen bestimmten Arbeitserfolg schuldet.

02.1.3. Zusammenfassung der Merkmale

Zusammenfassend ist also festzustellen: Für eine unselbstständige Beschäftigung sprechen hauptsächlich:

- Die persönliche Abhängigkeit
- Die Eingliederung in eine fremde Betriebsorganisation
- Die Weisungsgebundenheit
- Das fehlende Unternehmerrisiko

Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit sind:

- Das Vorhandensein eines Arbeitserfolgs
- Das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte
- Die Weisungsfreiheit
- Das Vorliegen eines Unternehmer- beziehungsweise Kapitalrisikos

02.1.4. Abgrenzung: Beschäftigung / Selbstständigkeit

Im Rahmen der Vertragsfreiheit können zahlreiche Arbeiten als unselbstständige oder als selbstständige Tätigkeit übernommen werden. Manche Tätigkeiten lassen sich wegen ihrer Eigenart nur im Rahmen einer unselbstständigen Beschäftigung verrichten. Ob jemand als abhängig Beschäftigter oder als selbstständig Tätiger zu beurteilen ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der jeweiligen Arbeitsleistung unter Beachtung der Verkehrsanschauung.

Bei der Beurteilung des Gesamtbilds ist im Übrigen von den tatsächlichen Verhältnissen auszugehen. Die Bestimmungen des Vertrags sind zwar ebenfalls von Bedeutung, jedoch dann unbeachtlich, wenn sie den tatsächlichen Verhältnissen widersprechen.

02.2 Arbeitnehmereigenschaft

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich zu prüfen, ob eine für ihn tätige Person abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist. Ist der Arbeitgeber der Auffassung,

dass im konkreten Einzelfall keine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist zwar formal von ihm nichts zu veranlassen. Er geht jedoch das Risiko ein, dass bei einer Prüfung (zum Beispiel Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger) der Sachverhalt anders bewertet und dadurch die Nachzahlung von Beiträgen erforderlich wird.

02.2.1. Anfrageverfahren zur Statusfeststellung

Um die Klärung der Frage, ob Arbeitnehmereigenschaft vorliegt oder nicht, zu erleichtern, hat der Gesetzgeber ein Anfrageverfahren zur Statusfeststellung vorgesehen.⁴ Dieses Verfahren ist bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) in Berlin zentralisiert.

Das Anfrageverfahren gibt Aufschluss über den sozialversicherungsrechtlichen Status des Erwerbstätigen.

Mit dem Anfrageverfahren soll den Beteiligten in Zweifelsfällen Rechtssicherheit darüber verschafft werden, ob sie selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt sind. Beteiligte, die eine Statusfeststellung beantragen können, sind die Vertragspartner (zum Beispiel Auftragnehmer und Auftraggeber). Jeder Beteiligte ist berechtigt, das Anfrageverfahren in Gang zu setzen. Es ist nicht erforderlich, dass sich die Beteiligten einig sind. Aus Beweisgründen ist für das Anfrageverfahren bei der DRV die Schriftform vorgeschrieben.

Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung stellt die DRV fest, ob der Betroffene persönlich von seinem Auftraggeber abhängig und in dessen Unternehmen eingegliedert ist und deshalb zum Personenkreis der versicherungspflichtigen Arbeitnehmer gehört.

Das Anfrageverfahren bei der DRV kann allerdings nicht mehr durchgeführt werden, wenn im Rahmen einer Entscheidung über eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung ein Verfahren zur Feststellung des Status der Erwerbsperson durchgeführt oder eingeleitet wurde. Gleiches gilt, wenn der Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfung die Arbeitnehmereigenschaft feststellt oder diese Frage bereits zu einem früheren Zeitpunkt durch einen Sozialversicherungsträger oder ein Gericht entschieden wurde. Auch wenn es nur um die Frage geht, ob eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, ohne dass eine selbstständige Tätigkeit im Raum steht, kommt eine Statusanfrage bei der DRV nicht in Betracht.

02.2.2. Gesellschafter und Organmitglieder

Personen, die in Unternehmen gegen Entlohnung arbeiten, an denen sie selbst finanziell beteiligt sind, haben oftmals eine Doppelstellung: Sie nehmen einerseits Unternehmerfunktionen wahr und verrichten andererseits wie Arbeitnehmer

gegen Bezahlung fremdbestimmte Arbeit. Gleiches gilt prinzipiell auch für Organmitglieder (zum Beispiel Geschäftsführer einer GmbH oder Mitglieder des Vorstands einer AG), wenn sie am Kapital des Unternehmens nicht beteiligt sind. Ob Gesellschafter oder Organmitglieder von Personen- und Kapitalgesellschaften versicherungspflichtig sind, ist individuell nach den tatsächlichen Verhältnissen zu beurteilen. Dabei kommt es darauf an, inwieweit sie zu der Gesellschaft in einem Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt stehen.

Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang das Unternehmerrisiko – das wesentliche Merkmal einer selbstständigen Tätigkeit. Dabei ist nicht das Unternehmerrisiko der Gesellschaft, sondern das persönliche finanzielle Risiko des Gesellschafters entscheidend. Als Grundregel für die versicherungsrechtliche Beurteilung gilt: Haftet der Gesellschafter als Mitunternehmer der Gesellschaft persönlich unbeschränkt, ist er kein Arbeitnehmer im sozialversicherungsrechtlichen Sinn und daher nicht versicherungspflichtig. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschaftern und Organmitgliedern. (siehe Tabelle)

Personenkreis	Versicherungsrechtliche Beurteilung einer in dem Unternehmen ausgeübten entgeltlichen Beschäftigung
Gesellschafter einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)	grundsätzlich keine Versicherungspflicht
Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft (OHG)	grundsätzlich keine Versicherungspflicht
Komplementär einer Kommanditgesellschaft (KG)	grundsätzlich keine Versicherungspflicht
Kommanditist einer KG	Versicherungspflicht, wenn der Kommanditist weder aufgrund seiner Kapitalbeteiligung noch nach den im Gesellschaftsvertrag eingeräumten Befugnissen maßgeblichen Einfluss in der KG hat
Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	grundsätzlich keine Versicherungspflicht, wenn der Gesellschafter aufgrund seines Stimmrechts maßgeblichen Einfluss auf die GmbH nehmen kann
Gesellschafter einer errichteten, aber noch nicht eingetragenen GmbH (Vor-GmbH)	Versicherungspflicht wird wie bei Gesellschaftern einer GmbH beurteilt

Aktionär einer Aktiengesellschaft (AG)	Versicherungspflicht liegt in der Regel vor. Ausnahme: Der Aktionär kann durch die Höhe seiner Kapitalbeteiligung die Beschlüsse der AG beeinflussen
Vorstandsmitglieder einer AG und deren Stellvertreter	keine Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung; in der Kranken- und Pflegeversicherung gelten die allgemeinen Grundsätze
Genossenschaftsmitglieder	Versicherungspflicht, wenn das Genossenschaftsmitglied weisungsgebunden und ohne eigenes Unternehmerrisiko beschäftigt ist

02.3 Statusfeststellung

Die Beschäftigung von Familienangehörigen schließt die Annahme eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich nicht aus. Allerdings ist Voraussetzung, dass tatsächlich eine abhängige Beschäftigung und nicht lediglich familienhafte Mitarbeit vorliegt.

Ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Familienangehörigen ist insbesondere dann anzunehmen, wenn er die Beschäftigung tatsächlich ausübt, er in den Betrieb als Arbeitnehmer wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und sonst eine andere Arbeitskraft benötigt würde. Ferner muss ein der Arbeitsleistung angemessenes (das heißt grundsätzlich ein tarifliches oder ortsübliches) Arbeitsentgelt vereinbart sein und auch gezahlt werden. Schließlich muss von dem Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet und diese als Betriebsausgabe gebucht werden.

Familienangehörige und GmbH-Geschäftsführer

Für den Personenkreis der mitarbeitenden Familienangehörigen sowie der geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH ist ein Statusfeststellungsverfahren vorgesehen. Das Statusfeststellungsverfahren soll Klarheit schaffen, ob die Angemeldeten dem Kreis der Arbeitnehmer angehören und damit grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Mit der Feststellung, dass ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, wird die Richtigkeit der Anmeldung bestätigt und die Betroffenen werden hierüber schriftlich informiert. Aufgrund der Feststellung über das Vorliegen eines dem Grund nach versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens ist die Agentur für Arbeit im Leistungsverfahren (zum Beispiel bei der Beantragung von Arbeitslosengeld) an den Bescheid gebunden. Sie kann sich nachträglich nicht darauf

berufen, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht vorgelegen hat, und deshalb die Gewährung der beantragten Leistung verweigern. Allerdings ist zu beachten, dass die Bindung der Agentur für Arbeit sich nur auf die Zeiten bezieht, für die das Bestehen des dem Grund nach versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses festgestellt worden ist. Treten im Lauf der Beschäftigung Änderungen in den Verhältnissen ein, zum Beispiel weil sich die Kapitalbeteiligung des GmbH-Geschäftsführers erhöht oder verringert hat, ist dies vom Arbeitgeber zu melden, da in solch einem Fall die ursprüngliche Entscheidung überprüft werden muss.

Ausgelöst wird das Feststellungsverfahren durch die Anmeldung. Der Arbeitgeber muss bei der Anmeldung angeben, ob er seinen Ehegatten, seinen Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG), einen Abkömmling (leibliches Kind, Enkel, Urenkel, Adoptivkind) oder einen geschäftsführenden GmbH-Gesellschafter anmeldet. Das Verfahren wird von der DRV durchgeführt.

Auch für mitarbeitende Kinder des Arbeitgebers gilt das Statusfeststellungsverfahren.

Wird der Ehegatte, der Lebenspartner nach dem LPartG, ein Abkömmling des Arbeitgebers oder ein geschäftsführender GmbH-Gesellschafter bei einer gesetzlichen Krankenkasse angemeldet, leitet diese die Meldung mit einem entsprechenden Hinweis an die DRV weiter. Diese übersendet dann dem Arbeitgeber einen Feststellungsbogen. Aufgrund dieses Feststellungsbogens trifft die DRV die Entscheidung darüber, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt und in welchen Versicherungszweigen Versicherungspflicht besteht. Sie informiert den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber schriftlich über ihre Entscheidung und weist auch darauf hin, dass der Bescheid bei einer Agentur für Arbeit vorgelegt werden muss, wenn dort Leistungen beantragt werden. Darüber hinaus unterrichtet die DRV die Krankenkasse und die Agentur für Arbeit über das Ergebnis ihrer Feststellungen.

Der Arbeitgeber muss bei der Anmeldung angeben, ob er seinen Ehegatten, seinen Lebenspartner (nach dem LPartG), einen Abkömmling (leibliches Kind, Enkel, Urenkel, Adoptivkind) oder einen geschäftsführenden GmbH-Gesellschafter anmeldet.

03 Versicherungspflicht

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Jedoch gibt es Besonderheiten in den einzelnen Sozialversicherungszweigen.

Krankenversicherung

Versicherungspflichtig sind:⁵

- Arbeitnehmer und Auszubildende, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit verrichten, und zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt Beschäftigte

Pflegeversicherung

Versicherungspflichtig sind:⁶

- Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind
- Bezieher von Vorruhestandsgeld, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind
- Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit verrichten, und zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

Grundsatz Die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung.

Rentenversicherung

Versicherungspflichtig sind:⁷

- Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Verdiensts
- Bezieher von Vorruhestandsgeld⁸
- Auszubildende, auch wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten

Arbeitslosenversicherung

Versicherungspflichtig sind:⁹

- Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Verdiensts
- Auszubildende, auch wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten
- Weitere Personenkreise, wie zum Beispiel Personen in der Pflegezeit

03.1 Besondere Personengruppen**03.1.1 Unständig Beschäftigte**

Unständig Beschäftigte sind Personen, die berufsmäßig, aber ohne festes Arbeitsverhältnis eine Beschäftigung ausüben, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag beschränkt ist.¹⁰ Hierzu zählen zum Beispiel Beschäftigungen, die als Hafendarbeiter, in Markthallen oder im Transportgewerbe ausgeübt werden. Solche Beschäftigungen sind versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Renten-, nicht jedoch in der Arbeitslosenversicherung. Versicherungspflicht besteht auch, wenn die Beschäftigung nur an einem Tag ausgeübt wird.

03.1.2 Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende

Heimarbeiter sind Personen, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung Gewerbetreibender, gemeinnütziger Unternehmen oder öffentlich-rechtlicher Körperschaften allein oder nur mit Familienangehörigen arbeiten, während diejenigen, die fremde Hilfskräfte beschäftigen, als Hausgewerbetreibende bezeichnet werden.

Heimarbeiter können gleichzeitig sogenannte Zwischenmeister sein. Zwischenmeister sind Personen, die Arbeiten an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende weitergeben.¹¹

Heimarbeiter sind in allen Versicherungszweigen versicherungspflichtig. Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung ergeben sich grundsätzlich keine Besonderheiten. Heimarbeiter, die den überwiegenden Teil ihres Verdiensts als Zwischenmeister erzielen, sind jedoch arbeitslosenversicherungsfrei. Für Hausgewerbetreibende besteht nur Rentenversicherungspflicht, aber keine Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

03.1.3. Bezieher von Vorruhestandsgeld

Bezieher von Vorruhestandsgeld unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, nicht jedoch in der Arbeitslosenversicherung.¹² Kranken- und Pflegeversicherungspflicht treten allerdings nur dann ein, wenn das Vorruhestandsgeld mindestens 65 Prozent des zuletzt erzielten Bruttoarbeitsentgelts beträgt.

Die Versicherungspflicht aufgrund des Vorruhestandsgeldbezugs setzt die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und einen Tarif- oder Einzelvertrag über die laufende Zahlung des Vorruhestandsgelds mindestens bis zu dem Zeitpunkt voraus, von dem an eine Altersrente oder eine gleichwertige Altersversorgung beansprucht werden kann.

Für die Versicherungspflicht ist ferner Voraussetzung, dass der Vorruhestandler bis unmittelbar vor dem Beginn des Vorruhestandsgelds in dem jeweiligen Versicherungszweig versicherungspflichtig war. Dabei bedeutet der Begriff „unmittelbar“, dass zwischen dem Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung und dem Beginn des Vorruhestandsgeldbezugs kein voller Kalendermonat liegen darf.

Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei waren, bleiben dies, selbst wenn das Vorruhestandsgeld die maßgebende Grenze nicht überschreitet.

03.1.4. Altersteilzeitarbeit

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit aufgrund des Altersteilzeitgesetzes reduziert wurde, gelten keine besonderen Regelungen für die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das Versicherungsverhältnis richtet sich nach dem Teilzeit-Arbeitsentgelt ohne den (steuerfreien) Aufstockungsbetrag.

Eine Besonderheit gilt bei einer Verteilung der Arbeitszeit in Arbeits- und Freizeitblöcke (diskontinuierliche Verteilung der Arbeitszeit). Wird zum Beispiel Altersteilzeitarbeit für vier Jahre vereinbart, in den ersten zwei Jahren entsprechend der bisherigen Arbeitszeit gearbeitet und in den letzten zwei Jahren Freizeit genommen, bleibt die Versicherungspflicht auch während des Freizeitblocks erhalten.¹³

Voraussetzung ist aber, dass für den gesamten Zeitraum, für den Altersteilzeitarbeit vereinbart ist, eine kontinuierliche Zahlung des Arbeitsentgelts (mehr als 450 Euro monatlich) erfolgt.

Info

Voraussetzung für die Versicherungspflicht in der Altersteilzeit: Das monatliche Arbeitsentgelt muss im gesamten Zeitraum mehr als 450 Euro betragen.

Beschäftigte, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei waren, werden versicherungspflichtig, wenn das Teilzeit-Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt (Ausnahme: 55-Jährige und Ältere 12.6.). Dies gilt auch bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit.

03.2 Hauptberuflich selbstständig Tätige

Personen, die hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind, unterliegen nicht der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Hauptberuflich ist eine selbstständige Erwerbstätigkeit dann, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt. Bei Personen, die Vollzeit als Arbeitnehmer arbeiten oder die an mehr als 20 Stunden in der Woche beschäftigt sind und deren monatliches Arbeitsentgelt mehr als 1.592,50 Euro (50 Prozent der monatlichen Bezugsgröße in 2020) beträgt, besteht die widerlegbare Vermutung, dass für eine hauptberufliche selbstständige Erwerbstätigkeit kein Raum bleibt.

Wird die selbstständige Tätigkeit allerdings an mehr als 30 Wochenstunden ausgeübt oder an mehr als 20, jedoch unter 30 Wochenstunden und ist das Einkommen die Haupteinnahmequelle und beträgt mehr als 1.592,50 Euro monatlich, wird hierbei grundsätzlich unterstellt, dass die selbstständige Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird.

Beschäftigt der Selbstständige mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig, wird widerlegbar vermutet, dass eine hauptberuflich selbstständige Tätigkeit vorliegt. Werden mehrere Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt, deren Arbeitsentgelte bei Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, wird ebenfalls eine hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit widerlegbar vermutet.

Zusammenfassung

- Voraussetzung für die Sozialversicherungspflicht ist der Anspruch auf Arbeitsentgelt aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses.
- Die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers und das Weisungsrecht des Arbeitgebers sind wichtige Merkmale der unselbstständigen Beschäftigung.
- Für mitarbeitende Familienangehörige sowie geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH gibt das Statusfeststellungsverfahren Klarheit über den sozialversicherungsrechtlichen Status.

Für Personen, die hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind, besteht keine Kranken- und Pflegeversicherungspflicht.

04 Beschäftigung im Ausland

04.1 Entsendungen

Im deutschen Sozialversicherungsrecht herrscht das Territorialitätsprinzip. Das heißt, die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zum Beispiel über die Versicherungs- und Beitragspflicht gelten grundsätzlich nur für Beschäftigten, die in den Grenzen der Bundesrepublik Deutschland ausgeübt werden. Hieraus folgt, dass eine im Ausland ausgeübte Beschäftigung keine Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung auslöst. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch – im Interesse der vorübergehend im Ausland tätigen Arbeitnehmer – eine Reihe von Ausnahmen. Die Dauer der Entsendung ist dabei ein wichtiges Kriterium, um festzustellen, ob eine „vorübergehende“ Auslandstätigkeit tatsächlich vorliegt.

Info Bei Entsendungen gelten Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip.

Die Bundesrepublik Deutschland hat mit vielen ausländischen Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Diese Abkommen regeln, ob der Arbeitnehmer bei einem Auslandseinsatz weiterhin in der deutschen Sozialversicherung versichert ist oder ob er gegebenenfalls einem ausländischen sozialen Sicherungssystem unterstellt wird. Aber auch dann, wenn der Arbeitnehmer in ein Land entsandt wird, mit dem ein solches Abkommen nicht geschlossen wurde, ist er nicht schutzlos. In bestimmten Fällen bleibt er auch während seiner Tätigkeit im vertragslosen Ausland in der deutschen Sozialversicherung versichert (Ausstrahlung).¹⁴

Umgekehrt tritt für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer im Ausland bestehenden Beschäftigung von ihrem Arbeitgeber zeitlich befristet zur Arbeitsleistung in die Bundesrepublik entsandt werden, keine Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften ein (Einstrahlung).¹⁵

Ob der Arbeitnehmer in das vertragslose Ausland oder aber in einen Staat, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, entsandt wird, hat unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen. Daher ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Auslandsbeschäftigung von zentraler Bedeutung, in welchem ausländischen Staat die Beschäftigung ausgeübt wird

beziehungsweise ausgeübt werden soll. Danach richten sich die anzuwendenden (deutschen oder ausländischen) Rechtsvorschriften.

Es wird demnach unterschieden, ob die Entsendung

- in das vertragslose Ausland oder
- in einen Staat, mit dem die Bundesrepublik Deutschland durch über- oder zwischenstaatliches Recht verbunden ist, erfolgt.

Bei einer Entsendung ins vertragslose Ausland gibt es keine bestimmte Höchstgrenze für die Weitergeltung deutschen Sozialversicherungsrechts. Es muss nur zu Beginn feststehen, dass die Entsendung überhaupt befristet ist. Auch das Recht in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) einschließlich der Schweiz und alle Sozialversicherungsabkommen sehen vor, dass Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber entsandt werden, in der deutschen Sozialversicherung nur dann versichert bleiben, wenn die Entsendung von vornherein zeitlich befristet ist.

Info Sozialversicherungsabkommen helfen, Doppelversicherungen zu vermeiden.

Dadurch, dass der entsandte Beschäftigte weiterhin in der deutschen Sozialversicherung versichert ist, kann es bei einer Entsendung in das vertragslose Ausland zu einer Doppelversicherung mit der Folge doppelter Beitragszahlung kommen. Dies kann nur durch Abschluss eines Sozialversicherungsabkommens vermieden werden, indem der Arbeitnehmer nur dem Sozialversicherungssystem eines Staats unterstellt wird.

Darüber hinaus können Ausnahmevereinbarungen zwischen den zuständigen Behörden der beteiligten Staaten getroffen werden. Dabei ist zu beachten, dass das Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz – ebenso wie die Ausstrahlung – alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit erfasst. Man spricht hier von einem uneingeschränkten „persönlichen“ Geltungsbereich. Vom Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz werden – wie bei der Ausstrahlung – alle Zweige der Sozialversicherung erfasst. Der sachliche Geltungsbereich ist nicht eingeschränkt.

In den Abkommen über soziale Sicherheit sind sowohl der persönliche als auch der sachliche Geltungsbereich unterschiedlich geregelt. Es gibt Abkommen, die

die Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit erfassen. Andere Abkommen sind dagegen nur auf die Staatsangehörigen der Vertragsstaaten anwendbar. Ebenso enthalten einige Abkommen nur Abgrenzungsnormen in Bezug auf die Rentenversicherung, während andere Abkommen wiederum alle Zweige der Sozialversicherung einschließen. Auch bestehen mit einigen Staaten besondere Abkommen für den Bereich der Arbeitslosenversicherung, die gegebenenfalls einen abweichenden persönlichen Geltungsbereich haben.

04.2 Arbeiten in mehreren EU-, EWR-Staaten oder in der Schweiz

Übt ein Arbeitnehmer Beschäftigungen in mehreren EU-, EWR-Staaten oder in der Schweiz aus, gehört er dem sozialen Sicherungssystem seines Wohnsitzstaats an, wenn ein wesentlicher Teil der Beschäftigung dort ausgeübt wird. Dies kann dazu führen, dass der in der Bundesrepublik Deutschland ansässige Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei einem ausländischen Sozialversicherungsträger anmelden und dorthin Beiträge abführen muss. (Beispiel 1)

Bei Aufnahme einer Saisonarbeit während eines bezahlten Urlaubs gilt insgesamt (für beide Beschäftigungen) das ausländische Sozialversicherungsrecht. Wird jedoch eine Saisonarbeit während eines unbezahlten Urlaubs oder von Arbeitslosen beziehungsweise Nichterwerbstätigen ausgeübt, richtet sich die Versicherung nach deutschem Recht. Während eines unbezahlten Urlaubs gilt für bulgarische Arbeitnehmer dagegen das bulgarische Recht über soziale Sicherheit.

Bei Aufnahme einer Saisonarbeit während eines bezahlten Urlaubs gilt insgesamt (für beide Beschäftigungen) das ausländische Sozialversicherungsrecht. Wird jedoch eine Saisonarbeit während eines unbezahlten Urlaubs oder von Arbeitslosen beziehungsweise Nichterwerbstätigen ausgeübt, richtet sich die Versicherung nach deutschem Recht. Während eines unbezahlten Urlaubs gilt für bulgarische Arbeitnehmer dagegen das bulgarische Recht über soziale Sicherheit.

Für Arbeitnehmer von Unternehmen, die im internationalen Verkehrswesen die Beförderung von Personen oder Gütern im Schienen-, Straßen-, Luft- oder Binnenschiffverkehrsverkehr durchführen, wurden die Vorschriften bei einer Beschäftigung in mehreren EWR-Mitgliedstaaten modifiziert. Seit dem 1. Mai 2010 gelten auch für diese Arbeitnehmer die gleichen Regelungen wie für alle anderen Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig sind. Allerdings wird gefordert, dass der Arbeitnehmer einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit im Wohnstaat ausüben muss, damit für ihn die Rechtsvorschriften dieses Staats gelten.

Es gibt allerdings Übergangsregelungen, wonach längstens bis zum 30. April 2020 die bis zum 30. April 2010 geltenden Regelungen weiterbestehen, solange sich an dem Sachverhalt, der zur versicherungsrechtlichen Beurteilung führte, nichts ändert.

Nähere Informationen können Sie der Broschüre „Entsendungen und Saisonkräfte“ der Reihe *gesundes unternehmen* entnehmen.

Beispiel 1

Ein in Polen wohnender Arbeitnehmer ist dort seit Jahren in einem Metall verarbeitenden Betrieb beschäftigt. Er nimmt eine weitere (Teilzeit-)Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland auf.

Da sich der Wohnsitz des Arbeitnehmers in Polen befindet, gelten für ihn insgesamt – also sowohl für die Hauptbeschäftigung in Polen als auch für die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland – die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Der in der Bundesrepublik ansässige Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei der polnischen Sozialversicherung anzumelden und dorthin die Sozialversicherungsbeiträge (nach polnischem Recht) abzuführen. Eine Doppelversicherung sowohl in Deutschland als auch in Polen ist ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer sollte vor der Beschäftigungsaufnahme in Deutschland in seinem Heimatland eine Entsendebescheinigung (Vordruck A1) beantragen.

Zusammenfassung

- Die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften gelten grundsätzlich nur für in Deutschland ausgeübte Beschäftigungen.
- Bei zeitlich befristeten Beschäftigungen im Ausland bleiben die deutschen Vorschriften für den Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung durch seinen Arbeitgeber bestehen.

05 Beginn der Versicherungspflicht

Der Eintritt der Versicherungspflicht ist in der Regel unmittelbar an den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses geknüpft. Dies muss nicht immer der Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme sein. In Ausnahmefällen kann die Versicherungspflicht auch zu einem abweichenden Zeitpunkt beginnen.

Info Versicherungspflicht tritt grundsätzlich mit dem Beginn der Beschäftigung ein.

05.1 Arbeitsfreier Tag

Insbesondere bei Arbeitnehmern mit fester Monatsvergütung kommt es vor, dass der Beginn des Arbeitsverhältnisses auf einen arbeitsfreien Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt. Da bei fester Monatsvergütung für diese Tage bereits ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, beginnt in diesen Fällen auch die Versicherungspflicht an dem arbeitsfreien Tag, obwohl die Arbeit erst am nächsten Werktag aufgenommen wird. (Beispiel 2)

Beispiel 2

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	Sonntag 01.03.2020
Tatsächliche Beschäftigungsaufnahme	Montag 02.03.2020
Beginn der Versicherungspflicht	01.03.2020

05.2 Unbezahlter Urlaub

Wird dem Arbeitnehmer für den ersten Tag des Arbeitsverhältnisses unbezahlter Urlaub bewilligt, zum Beispiel zur Erledigung von Behördengängen, dann beginnt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag, an dem die Beschäftigung tatsächlich aufgenommen wurde beziehungsweise für den erstmals Arbeitsentgelt gezahlt wird. (Beispiel 3)

Beispiel 3

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	01.04.2020
Unbezahlter Urlaub	01.04. und 02.04.2020
Tatsächliche Beschäftigungsaufnahme	03.04.2020
Beginn der Versicherungspflicht	03.04.2020

05.3. Arbeitsunfähig vor Arbeitsaufnahme

Kann der Arbeitnehmer die Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit oder nach längerem unbezahltem Urlaub nicht wiederaufnehmen, so wird zunächst kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet. Hat der Arbeitnehmer aber Anspruch auf (Fort-)Zahlung des Arbeitsentgelts, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, für den erstmalig Arbeitsentgelt gezahlt wird. (Beispiel 4)

Beispiel 4

Abschluss des Arbeitsvertrags	10.07.2020
Vereinbarter Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	01.08.2020
Beginn der Arbeitsunfähigkeit	24.07.2020
Beginn der Entgeltzahlung*	29.08.2020
Tatsächliche Beschäftigungsaufnahme	26.10.2020
Beginn der Versicherungspflicht	29.08.2020

*Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Eine besondere Regelung gilt, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit zwar schon aufgenommen hat, aber Versicherungspflicht erst später eintritt. Ein solcher Fall ist gegeben, wenn zum Beispiel ein Arbeitnehmer versicherungspflichtig wird, weil er die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) dauerhaft nicht mehr überschreitet, aber zu diesem Zeitpunkt infolge Arbeitsunfähigkeit die Arbeit nicht ausüben kann und Anspruch auf Arbeitsentgelt nicht (mehr) besteht. Hier sind das (krankenversicherungsfreie) Arbeitsverhältnis und das Beschäftigungsverhältnis, das die Versicherungspflicht begründet, getrennt zu betrachten. (Beispiel 5)

Beispiel 5

Arbeitnehmer, seit 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei, privat krankenversichert. Seit 01.01.2020 überschreitet das JAE die JAE-Grenze nicht mehr.

Arbeitsunfähig ab	20.06.2019
Ende der Entgeltfortzahlung	31.07.2019
Ende der Arbeitsunfähigkeit	05.04.2020
Wiederaufnahme der Arbeit am	06.04.2020
Beginn der Krankenversicherungspflicht	06.04.2020

Bei Auszubildenden, die vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis vereinbart haben, aber vorher arbeitsunfähig werden und aus diesem Grund den neuen Arbeitsvertrag nicht erfüllen können, besteht die Versicherungspflicht ununterbrochen fort.

05.4 Anfrageverfahren

Wurde bei der DRV ein Antrag zur Statusfeststellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt, beginnt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung der DRV über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Allerdings ist dieser spätere Eintritt der Versicherungspflicht (und damit auch der Beitragspflicht) an die Voraussetzungen geknüpft, dass

- der Beschäftigte dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht zustimmt und
- er zwischen Aufnahme der Beschäftigung und Bekanntgabe der Entscheidung der DRV eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung entspricht.

Info Beim Anfrageverfahren kann der Versicherungsbeginn gegebenenfalls auf den Zeitpunkt der Bekanntgabe der Entscheidung hinausgezögert werden.

Diese anderweitige Absicherung muss bereits zum Zeitpunkt des Beginns des Anfrageverfahrens bestanden haben. Sie muss nicht mit den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung deckungsgleich sein; es genügt ein ausreichender Schutz. (Beispiel 6)

Beispiel 6

Bei einem Verkaufsfahrer bestehen Zweifel, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt. Es folgt eine Anfrage zur Statusfeststellung an die DRV.

Beginn der Tätigkeit	01.08.2020
Anfrage zur Statusfeststellung bei der DRV	07.08.2020
Bekanntgabe der Entscheidung über das Bestehen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung am	20.11.2020
Beginn der Versicherungspflicht*	20.11.2020

* Der Beschäftigte hat dem späteren Beginn der Versicherungspflicht zugestimmt. Zwischen der Aufnahme der Beschäftigung und dem Eintritt der Versicherungspflicht bestand ein ausreichender Versicherungsschutz.

Um eine Absicherung zur Altersvorsorge, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht, handelt es sich nur dann, wenn eine private Lebens-/ Rentenversicherung für den Fall des Erlebens des 60. oder

eines höheren Lebensalters abgeschlossen worden ist. Das Sicherungsniveau ist hierbei unbeachtlich. Von einem ausreichenden sozialen Schutz ist auszugehen, wenn für die private Versicherung Prämien aufgewendet werden, die der Höhe des jeweiligen Mindestbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung entsprechen (2020 = monatlich 83,70 Euro).

Der spätere Beginn der Versicherungspflicht tritt aber nicht ein, wenn die gesetzliche Krankenkasse, der Rentenversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung oder die DRV im Rahmen eines erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragten Antragsverfahrens zur Statusklärung feststellt, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. (Beispiel 7)

Beispiel 7

Bei einer Betriebsprüfung stellt der Rentenversicherungsträger fest, dass ein Verkaufsfahrer, der als selbstständig Tätiger angesehen wurde, abhängig beschäftigt ist.

Beginn der Tätigkeit	01.02.2018
Betriebsprüfung des Rentenversicherungsträgers am	26.06.2020
Die Entscheidung über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung wird den Beteiligten bekanntgegeben am	21.08.2020
Beginn der Versicherungspflicht*	01.02.2018

Zusammenfassung

Beginnt das Beschäftigungsverhältnis, so beginnt auch die Versicherungspflicht. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer die Arbeit bereits am ersten Tag oder später aufnimmt, zum Beispiel wenn der Monatserste auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt.

06 Versicherungspflicht bei Unterbrechung der Beschäftigung

Die Versicherungspflicht ist im Wesentlichen an zwei Tatbestände gebunden: an die Beschäftigung und an die Zahlung von Arbeitsentgelt. Die Versicherung besteht aber nicht nur dann, wenn tatsächlich die Arbeit geleistet wird, sondern auch an den Tagen, an denen die Arbeitsleistung unterbrochen ist. Voraussetzung ist, dass während des Unterbrechungszeitraums die wesentlichen Elemente des Beschäftigungsverhältnisses erhalten bleiben: Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers und Weisungsrecht des Arbeitgebers.

06.1 Bezahlte Arbeitsunterbrechungen

Wird während einer Unterbrechung Arbeitsentgelt weitergezahlt, wird die Versicherungspflicht nicht berührt. Typische Fälle solcher Unterbrechungen sind der bezahlte Erholungsurlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch eine Wehrübung bis zur Dauer von drei Tagen, während der der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiterzahlt, gehört hierzu.

Wird durch eine vertragliche Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen (gegebenenfalls auch unwiderruflich) auf die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung (zum Beispiel durch einen Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag) verzichtet, liegt weiterhin für maximal zehn Jahre eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt in Höhe von mindestens 70 Prozent des vor der Freistellung erzielten Arbeitsentgelts bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses fortgezahlt wird. (Beispiel 8)

Beispiel 8

Am 22.06.2020 kündigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristgerecht zum 31.12.2020 und stellt ihn mit sofortiger Wirkung von der Arbeit frei. Beide Parteien schließen einen Abwicklungsvertrag und der Arbeitgeber erklärt darin, dass er den Arbeitnehmer unwiderruflich von der Arbeitsverpflichtung freistellt.

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet am 31.12.2020. Zu diesem Datum ist der Arbeitnehmer abzumelden.

06.2 Unbezahlte Arbeitsunterbrechungen

Ohne Zahlung von Arbeitsentgelt besteht grundsätzlich keine Versicherungspflicht (Ausnahmen hiervon gelten lediglich für Ausbildungsverhältnisse und bestimmte Praktika). Aber nicht jede Unterbrechung der Entgeltzahlung beseitigt die Versicherungspflicht.

Bei Arbeitsunterbrechungen ohne Entgeltzahlung (zum Beispiel unbezahlter Urlaub, Streik, Aussperrung, Arbeitsbummelei) gilt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt generell für einen Monat als fortbestehend. Voraussetzung ist allerdings, dass das Arbeitsverhältnis – ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt – fort dauert und keine Entgeltersatzleistung eines Sozialleistungsträgers (zum Beispiel Krankengeld), Krankentagegeld der privaten Krankenversicherung bezogen, Elternzeit in Anspruch genommen oder freiwilliger Wehrdienst geleistet wird.¹⁶

06.2.1 Unbezahlter Urlaub und weitere Formen

Bei unbezahltem Urlaub, Arbeitsbummelei und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung im Sinn des Pflegezeitgesetzes bleibt das Versicherungsverhältnis bis zu einem Monat erhalten. Die Monatsfrist beginnt mit dem Tag, der dem letzten Tag des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses folgt. Sie endet an dem Tag, der zahlenmäßig dem ersten Tag der Frist vorhergeht.

Geht die Arbeitsunterbrechung ohne Entgeltzahlung über die Monatsfrist hinaus, endet die Versicherung mit dem letzten Tag der Monatsfrist. Eine neue Monatsfrist beginnt, wenn nach dem Ende der vorangegangenen Arbeitsunterbrechung die Arbeit wiederaufgenommen wurde und erneut eine Unterbrechung eintritt. (Beispiel 9)

Beispiel 9

Letzter Tag des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses	Beginn der Monatsfrist	Ende der Monatsfrist
16. 01. 2020	17. 01. 2020	16. 02. 2020
31. 01. 2020	01. 02. 2020	29. 02. 2020
28. 02. 2020	29. 02. 2020	28. 03. 2020
29. 02. 2020	01. 03. 2020	31. 03. 2020
30. 05. 2020	31. 05. 2020	30. 06. 2020

06.2.2 Arbeitskampf

Bei Streik und Aussperrung ist zu unterscheiden, ob diese Arbeitskampfmaßnahmen rechtmäßig sind oder nicht.¹⁷ Bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf bleiben die Kranken- und Pflegeversicherung bis zu dessen Ende erhalten – also auch, wenn der Arbeitskampf länger als einen Monat dauern sollte. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt auch in diesem Fall die Monatsfrist. Ist der Streik nicht rechtmäßig, besteht die Versicherungspflicht wie bei unbezahltem Urlaub / Arbeitsbummelei nur bis zu einem Monat weiter. Bei einer nicht rechtmäßigen Aussperrung bleibt die Versicherung zeitlich unbegrenzt erhalten, weil dann der Anspruch auf Arbeitsentgelt weiterbesteht.

06.2.3 Freiwilliger Wehrdienst

Leistet der Arbeitnehmer freiwilligen Wehrdienst, entfällt die Pflicht des Arbeitgebers zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts. Auch während dieser Zeit bleibt der Versicherungsschutz erhalten. Voraussetzung ist allerdings, dass die Versicherung unmittelbar vor Beginn des freiwilligen Wehrdiensts bestand.¹⁸ Unschädlich ist hierbei, wenn zwischen Beendigung der Beschäftigung und Beginn des freiwilligen Wehrdiensts ein Samstag, Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag liegt. Gleiches gilt für unbezahlte Arbeitsunterbrechungen bis zu einem Monat vor dessen Beginn. Eine Ausnahme gilt für die Rentenversicherung. Hier sind Wehrdienstleistende auch dann versichert, wenn sie vor der Einberufung in diesem Versicherungszweig nicht versicherungspflichtig waren.

06.2.4 Bezug einer Entgeltersatzleistung

Wird die Fortzahlung von Arbeitsentgelt zum Beispiel durch Arbeitsunfähigkeit, Schwangerschaft oder Mutterschaft unterbrochen, bleibt das Versicherungsverhältnis erhalten. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer eine Entgeltersatzleistung erhält (zum Beispiel Krankengeld oder Mutterschaftsgeld). (Beispiel 10)

Beispiel 10

Arbeitnehmer, seit Jahren kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig, bei der AOK versichert.

Arbeitsunfähig ab	21.06.2019
Ende der Entgeltfortzahlung	03.08.2019
Krankengeld ab	04.08.2019
Ende der Arbeitsunfähigkeit	10.05.2020
Wiederaufnahme der Arbeit	11.05.2020

Während des Krankengeldbezugs besteht die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung fort, in der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs der Entgeltersatzleistung.

Darüber hinaus bleibt die Versicherung während der Elternzeit bestehen – und zwar selbst dann, wenn kein Elterngeld gezahlt wird. Auch wenn Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld bezogen wird, bleibt das Versicherungsverhältnis erhalten.

06.3 Pflegezeit und Familienpflegezeit

Sowohl mit dem Pflegezeitgesetz als auch mit dem Familienpflegezeitgesetz wurden die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert. Beschäftigte können sich ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen.

Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit, wenn sie in einem Betrieb mit mehr als 25 Beschäftigten tätig sind. Ein Anspruch auf Pflegezeit haben Arbeitnehmer bereits in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

Dabei gelten folgende Regelungen:

	Familienpflegezeit	Pflegezeit
Zeitraum	bis zu 24 Monate	bis zu 6 Monaten
Arbeitszeit	teilweise Freistellung (ein Mindestumfang von 15 Stunden wöchentlich muss weitergearbeitet werden)	vollständige Freistellung teilweise Freistellung
Mitteilungspflicht	spätestens 8 Wochen vor Beginn	spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn

Ein vor Beginn der Familienpflegezeit bestehendes versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bleibt für die Dauer der reduzierten Arbeitszeit in der Familienpflegezeit bestehen.

Nimmt ein Arbeitnehmer eine Pflegezeit in Anspruch und übt in dieser Zeit keine mehr als geringfügige (Teilzeit-)Beschäftigung aus, endet die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer mit dem Tag vor dem Beginn der Pflegezeit. Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis besteht selbst dann nicht fort, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auch während der Pflegezeit Leistungen – wie zum Beispiel vermögenswirksame Leistungen, Dienstwagen oder Dienstwohnung – erhält. Beträgt bei einer teilweisen Freistellung das Arbeitsentgelt während der Pflegezeit nicht mehr als 450 Euro im Monat, liegt ein Minijob vor.

Zusammenfassung

- Wird während einer Unterbrechung der Beschäftigung Arbeitsentgelt weitergezahlt, wird die Versicherungspflicht nicht berührt.
- Bei unbezahlten Arbeitsunterbrechungen endet die Versicherungspflicht spätestens nach einem Monat. Ausnahme: Es wird eine Entgeltersatzleistung bezogen (zum Beispiel Krankengeld).

Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit, wenn er in einem Betrieb mit mehr als 25 Beschäftigten tätig ist.

07 Ende der Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht endet, wenn die hierfür erforderlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Diese können sowohl durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch durch Änderung im Beschäftigungsverhältnis (zum Beispiel wegen Überschreitens der JAE-Grenze, 10.2.2.) entfallen.

07.1 Ende des Arbeitsverhältnisses

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis – und damit die Versicherungspflicht – endet grundsätzlich mit der Aufgabe der Beschäftigung. Dabei stimmen der letzte Arbeitstag und das Ende des Arbeitsverhältnisses im Regelfall überein. Unerheblich für das Ende der Versicherungspflicht ist es, aus welchem Grund (zum Beispiel Kündigung, Aufhebungsvertrag) die Arbeitsleistung beziehungsweise das Arbeitsverhältnis endet.

07.2 Entgelt nach der Beschäftigung

Fällt bei einem Arbeitnehmer, der ein festes Monatsentgelt bezieht, der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses auf einen arbeitsfreien Tag, besteht auch für diesen Tag noch Versicherungspflicht, da für ihn Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Besteht das Arbeitsverhältnis über den letzten Arbeitstag hinaus fort (zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmer zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch seinen Resturlaub nimmt), endet die Versicherungspflicht mit dem Tag, für den letztmalig im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses Arbeitsentgelt gezahlt wird. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel noch während des Urlaubs bei einem anderen Arbeitgeber eine Beschäftigung aufnimmt. Die Zeit der Überschneidung ist wie eine Mehrfachbeschäftigung zu behandeln.

Hat der Arbeitgeber über das Ende der Beschäftigung hinaus Entgelt zu zahlen (zum Beispiel, weil er das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat), dann endet die Versicherungspflicht nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern mit dem Tag, für den der Arbeitnehmer letztmalig Entgeltfortzahlung beanspruchen kann.¹⁹

Zusammenfassung

Die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer endet grundsätzlich mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Der Grund für das Ende der Beschäftigung und damit der Versicherungspflicht spielt keine Rolle.

08 Krankenkassenwahlrecht

Für versicherungs- beziehungsweise beitragspflichtige Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen und an die Einzugsstelle abzuführen. Einzugsstelle ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist (Ausnahme: Einzugsstelle für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer ist die Minijob-Zentrale). Die Krankenkasse wird grundsätzlich durch den Arbeitnehmer gewählt.

Eine Ausnahme gilt für Arbeitnehmer, die zum Beispiel wegen Überschreitens der JAE-Grenze nicht der gesetzlichen Krankenversicherung angehören. Für sie ist die Krankenkasse Einzugsstelle, bei der sie zuletzt versichert waren. Ist diese nicht vorhanden, wählt der Arbeitgeber die Einzugsstelle.

08.1 Wählbare Krankenkassen

Arbeitnehmer können eine der folgenden Krankenkassen wählen:

- Die AOK des Beschäftigungs- oder Wohnorts
- Jede Ersatzkasse*
- Die Betriebskrankenkasse, wenn sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den die Betriebskrankenkasse besteht*
- Jede Betriebs- oder Innungskrankenkasse, wenn die Satzung der Betriebs- oder Innungskrankenkasse dies vorsieht*
- Die Knappschaft
- Die Krankenkasse, bei der vor Beginn der Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung zuletzt eine Mitgliedschaft oder eine Familienversicherung bestanden hat
- Die Krankenkasse, bei der der Ehegatte oder der Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz versichert ist

* Diese Änderungen treten im Lauf des Jahres 2020 aufgrund des GKV-FKG (Faire-Kassenwahl-Gesetz) ein.

08.2 Ausübung des Wahlrechts

Die Ausübung des Wahlrechts²¹ ist vom Arbeitnehmer gegenüber der jeweiligen Krankenkasse zu erklären. Diese darf die Mitgliedschaft nicht ablehnen. An die Wahl ist der Arbeitnehmer 18 Monate gebunden. Hat sich ein Mitglied für einen Wahltarif entschieden, beträgt die Mindestbindungsfrist – je nach Tarif – 12 oder 36 Monate. Die gewählte Krankenkasse stellt eine Mitgliedsbescheinigung aus. Diese Mitgliedsbescheinigung ist dem Arbeitgeber binnen zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung vorzulegen, damit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse anmelden kann.

Ein Krankenkassenwechsel ist grundsätzlich nur nach vorheriger Kündigung bei der bisherigen Krankenkasse möglich.

Bei einer Unterbrechung der Mitgliedschaft von mindestens einem Kalendertag, besteht ein sofortiges Krankenkassenwahlrecht. Das ist beispielsweise der Fall, wenn eine Beschäftigung endet und die neue Beschäftigung erst ein paar Tage später aufgenommen wird. Bindungs- und Kündigungsfristen gelten dann nicht.

Sollte sich an eine versicherungspflichtige Mitgliedschaft nahtlos eine neue versicherungspflichtige Mitgliedschaft anschließen, zum Beispiel bei einem Arbeitgeberwechsel, hat der Arbeitnehmer auch ein sofortiges Krankenkassenwahlrecht. Voraussetzung ist allerdings, dass die Bindungsfrist bei der bisherigen Krankenkasse (in der Regel 18 Monate) erfüllt ist. Eine Kündigungsfrist gilt hierbei nicht.

Erhebt eine Krankenkasse erstmalig einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag oder erhöht ihn, besteht ein Sonderkündigungsrecht.

Wird dem Arbeitgeber die Mitgliedsbescheinigung nicht innerhalb der Zwei-Wochen-Frist vorgelegt, muss der Beschäftigte bei der Krankenkasse angemeldet werden, bei der er zuletzt krankenversichert war. Als letzte Krankenkasse gilt grundsätzlich die Krankenkasse, bei der zuletzt eine Mitgliedschaft oder Versicherung (zum Beispiel Familienversicherung) bestand.

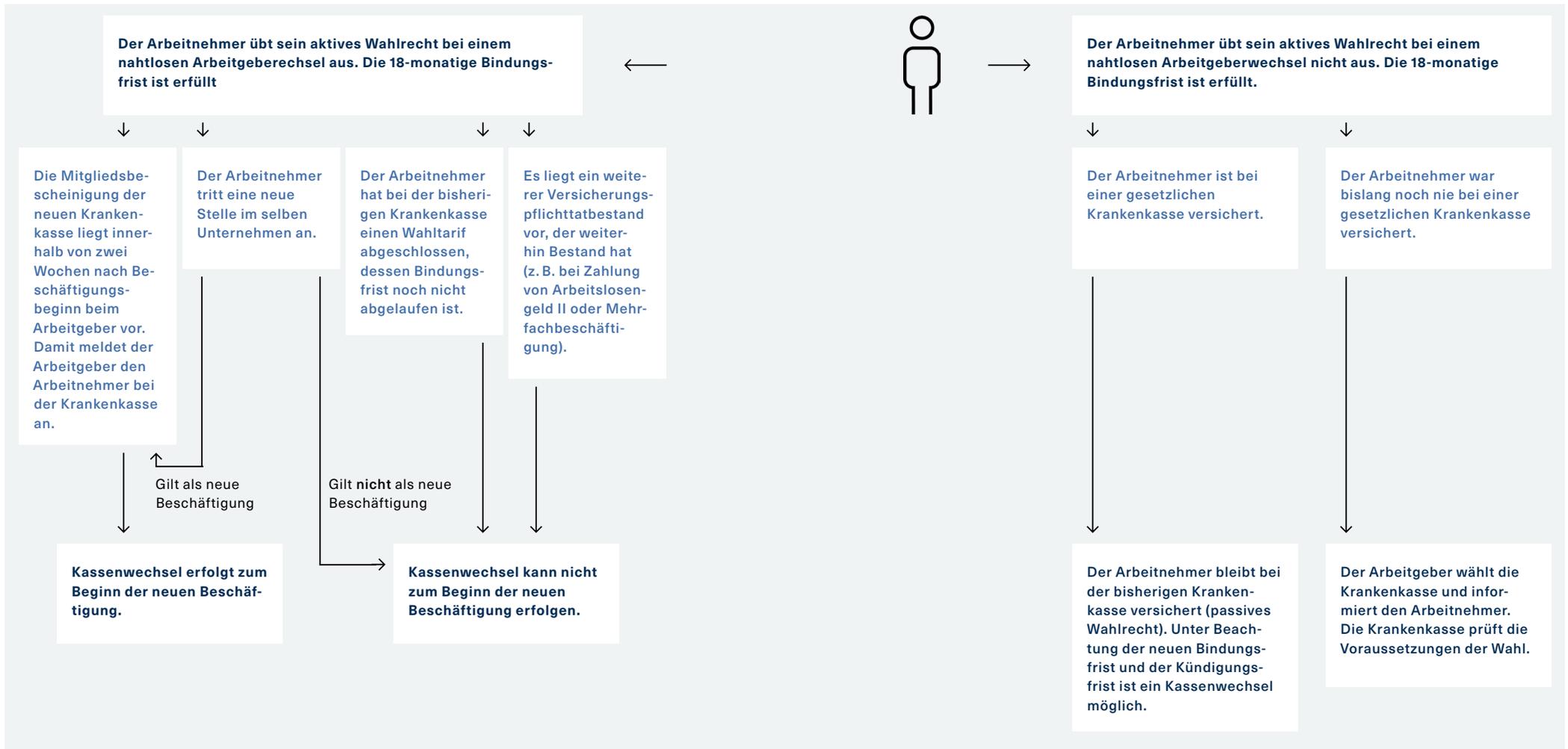
Nur für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Aufnahme seiner Beschäftigung nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert war und das Wahlrecht nicht ausgeübt hat beziehungsweise die Mitgliedsbescheinigung nicht innerhalb der Zwei-Wochen-Frist vorgelegt wurde, kann der Arbeitgeber die Anmeldung bei einer Einzugsstelle seiner Wahl vornehmen.

Zusammenfassung

So funktioniert der Krankenkassenwechsel von Arbeitnehmern:

- Kündigung der bisherigen Krankenkasse
- Vorlage der Kündigungsbestätigung bei der neuen Krankenkasse
- Krankenkasse stellt Mitgliedsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber aus
- Arbeitgeber nimmt die Ummeldung vor

Schaubild zum Krankenkassenwahlrecht



09 Versicherungsfreiheit

Der Gesetzgeber hat bestimmte Personengruppen von der Versicherungspflicht ausgenommen. Die Versicherungsfreiheit tritt – wie die Versicherungspflicht – kraft Gesetzes ein, wenn die Voraussetzungen vorliegen. In bestimmten Fällen ist auch eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich. Sie setzt einen entsprechenden Antrag des Beschäftigten voraus und wird grundsätzlich vom zuständigen Versicherungsträger ausgesprochen.

09.1 Krankenversicherung

Versicherungsfrei sind:²²

- Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze übersteigt
- Personen, die geringfügig beschäftigt sind²³
- Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind
- Beamte und sonstige (beamtenähnlich) Beschäftigte
- Personen, die Ruhegehalt oder ähnliche Bezüge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhalten
- Personen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen

Üben die versicherungsfreien beziehungsweise von der Versicherungspflicht befreiten Personen, mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten, neben der versicherungsfreien eine weitere – dem Grund nach versicherungspflichtige – Beschäftigung aus, sind sie auch in dieser Beschäftigung krankenversicherungsfrei.

09.2 Rentenversicherung

Versicherungsfrei sind:²⁴

- Personen, die kurzfristig beschäftigt sind
- Beamte und beamtenähnlich Beschäftigte (die Versicherungsfreiheit gilt hier im

- Gegensatz zur Krankenversicherung grundsätzlich nicht für eine neben dem Beamtenverhältnis ausgeübte Beschäftigung)
- Arbeitnehmer, denen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen Versorgung wegen Alters bewilligt ist
 - Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder Fachschule ein vorgeschriebenes Praktikum ableisten
 - Arbeitnehmer, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren oder danach aus ihrer Versicherung eine Beitragserstattung erhalten haben
 - Arbeitnehmer, die eine Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird
 - Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2016 wegen des Bezugs einer Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze in einer Beschäftigung versicherungsfrei waren

Arbeitnehmer, die aufgrund des Bezugs einer Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung rentenversicherungsfrei sind, können auf diese Versicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung verzichten. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden und ist gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Die Erklärung ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

09.3 Arbeitslosenversicherung

Versicherungsfrei sind:²⁵

- Unständig Beschäftigte
- Heimarbeiter nach dem HAG, die gleichzeitig Zwischenmeister sind und den überwiegenden Teil ihres Verdiensts als Zwischenmeister beziehen
- Personen, die geringfügig beschäftigt sind
- Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden in der Woche während der Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht
- Personen, die eine allgemeinbildende Tagesschule besuchen
- Arbeitnehmer, die während des Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind
- Beamte und sonstige (beamtenähnlich) Beschäftigte (die Versicherungsfreiheit gilt nicht für eine neben dem Beamtenverhältnis ausgeübte Beschäftigung)
- Arbeitnehmer, die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet haben

- Arbeitnehmer, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauerhaft der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen
- Arbeitnehmer, deren Beschäftigung mit einem Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II gefördert wird
- Arbeitnehmer während der Zeit, für die ihnen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist

Zusammenfassung

- Höherverdienende Arbeitnehmer sind krankenversicherungsfrei.
- Personen, die anderweitig wirtschaftlich gesichert sind (zum Beispiel Beamte) oder deren Arbeitsentgelt nur geringfügig ist, sind von der Versicherungspflicht ausgenommen.
- Für geringfügig entlohnte Beschäftigte besteht Rentenversicherungspflicht mit der Möglichkeit der Befreiung.

In der Arbeitslosenversicherung sind Arbeitnehmer, die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet haben, versicherungsfrei.

10 Krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind in einem bestehenden, versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nach Überschreiten der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei – dies gilt aber nur, wenn auch die JAE-Grenze des nächsten Kalenderjahres überschritten wird. Die JAE-Grenze beträgt für das Kalenderjahr 2020 bundeseinheitlich 62.550 Euro. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei waren und für die in der privaten Krankenversicherung eine Krankheitskostenvollversicherung bestand, gilt eine „besondere“ Grenze von 56.250 Euro.

Nachstehend werden die JAE-Grenzen der Jahre 2019 und 2020 dargestellt:

Kalenderjahr	allgemeine JAE-Grenze	besondere JAE-Grenze
2019	60.750 Euro	54.450 Euro
2020	62.550 Euro	56.250 Euro

10.1 Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt (JAE) werden grundsätzlich alle Bezüge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung angerechnet. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, ist das Arbeitsentgelt aus allen versicherungspflichtigen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Da eine zweite (und gegebenenfalls weitere) geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet wird (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung), kann es durch die Zusammenrechnung des Arbeitsentgelts zur Überschreitung der JAE-Grenze kommen.

Für die Zusammenrechnung spielt es keine Rolle, ob es sich um Beschäftigungen als Arbeiter oder als Angestellter handelt. Zu berücksichtigen sind jedoch nur solche Bezüge, die zum Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung gehören – also dem Grund nach beitragspflichtig sind – und regelmäßig anfallen. Als regelmäßig gilt neben den laufenden Bezügen auch das „einmalig gezahlte Arbeits-

entgelt“, das dem Arbeitnehmer mit hinreichender Sicherheit einmal jährlich zufließt (zum Beispiel Weihnachtsgeld) beziehungsweise auf das ein Anspruch besteht (zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags oder wegen betrieblicher Übung). Einmalzahlungen, die in größeren Abständen als einmal jährlich gezahlt werden (zum Beispiel Jubiläumsvergütungen), werden nicht „regelmäßig“ gewährt und bleiben deshalb bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE unberücksichtigt. Hat der Arbeitnehmer auf die Einmalzahlung schriftlich verzichtet, wird diese – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE von dem Zeitpunkt an nicht berücksichtigt, an dem er den Verzicht erklärt. Das regelmäßige JAE muss dann neu berechnet werden.

Bei der Feststellung des regelmäßigen JAE zählen beitragspflichtige Zuschläge und Zulagen (zum Beispiel Bereitschaftsdienstvergütungen) mit, wenn sie vertraglich vorgesehen sind und regelmäßig anfallen. Nicht angerechnet werden grundsätzlich dagegen Mehrarbeitsvergütungen (Überstunden), da solche Zahlungen üblicherweise nicht regelmäßig anfallen. Sie sind jedoch dann anzurechnen, wenn für jeden Monat eine feststehende Pauschalabgeltung für Überstunden gezahlt wird. Variable Arbeitsentgeltbestandteile werden bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE grundsätzlich nicht berücksichtigt. Lediglich dann, wenn ein Anspruch auf einen Mindestbetrag oder einen garantierten Anteil besteht, wird dieser Teil berücksichtigt. Variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuelle leistungsbezogen gewährt werden, sind jedoch dem regelmäßigen JAE zuzurechnen, wenn sie üblicherweise Bestandteil des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts sind und dieses insoweit mitprägen. Setzt sich das monatliche Arbeitsentgelt typischerweise aus einem vertraglich fest vereinbarten Fixum und einem erfolgsabhängigen und somit variablen Anteil zusammen, wird das monatliche Arbeitsentgelt auch von dem variablen Anteil dergestalt charakterisiert, dass bei dem variablen Arbeitsentgeltbestandteil auch von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen ist. Auf das regelmäßige JAE werden keine Zuschläge angerechnet, die mit Rücksicht auf den Familienstand des Arbeitnehmers gezahlt werden (zum Beispiel Kinder- und Verheiratetenzuschläge).

Rückwirkende Erhöhungen des Entgelts werden dem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Anspruch auf das erhöhte Entgelt entstanden ist.

Zur Ermittlung des regelmäßigen JAE bei Beginn der Beschäftigung wird das laufende Monatsentgelt des Beschäftigten mit zwölf multipliziert und regelmäßige Einmalzahlungen (zum Beispiel tariflich zustehendes Urlaubs- und Weihnachtsgeld) hinzugerechnet. Berücksichtigt werden die aktuellen Monatsbezüge, nicht aber in Aussicht gestellte Gehaltserhöhungen.

Für Arbeitnehmer, die einen Stundenlohn erhalten, muss das Monatsentgelt nach folgender Formel ermittelt werden:

Formel	Stundenlohn x individuelle Wochenarbeitszeit x 13 (Wochen)	= Monatsentgelt
	3 (Monate)	

Bei schwankendem Arbeitsentgelt (zum Beispiel bei einem Verkäufer auf Provisionsbasis) ist das Arbeitsentgelt zu schätzen.

Wann die Beschäftigung im Lauf des Jahres aufgenommen wird, spielt keine Rolle. Das Monatsentgelt ist selbst dann mit zwölf zu multiplizieren, wenn die Beschäftigung im Dezember eines Jahres beginnt.

10.2 Jahresarbeitsentgeltgrenze

10.2.1 Beginn der Beschäftigung

Arbeitnehmer sind vom Beginn der Beschäftigung an krankenversicherungsfrei, wenn ihr voraussichtliches regelmäßiges JAE von Anfang an die aktuelle JAE-Grenze übersteigt. Bei der Berechnung des regelmäßigen JAE ist von den Verhältnissen bei Beginn der Beschäftigung auszugehen. Künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts bleiben zunächst selbst dann außer Betracht, wenn sie bereits zu Beginn der Beschäftigung feststehen. Überschreitet das aktuelle JAE den Grenzwert nicht, besteht Krankenversicherungspflicht. (Beispiel 11)

Beispiel 11

Aufnahme einer Beschäftigung am 01.07.2020 bei Arbeitgeber D mit einem Monatsentgelt von 5.000 Euro zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von je 5.000 Euro.

Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zum 01.07.2020

Monatsentgelt (5.000 Euro x 12)	60.000 Euro
+ Urlaubsgeld	5.000 Euro
+ Weihnachtsgeld	5.000 Euro
Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	70.000 Euro

Es besteht vom Beginn der Beschäftigung an Krankenversicherungsfreiheit, da die JAE-Grenze 2020 (62.550 Euro) überschritten wird.

10.2.2 Überschreitung im Lauf der Beschäftigung

Wird die JAE-Grenze erst im Lauf der Beschäftigung überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres nach dem erstmaligen Überschreiten der JAE-Grenze, wenn das regelmäßige JAE auch die Grenze des nächsten Jahres übersteigt.

Maßgebend für die Feststellung, ob das regelmäßige JAE auch die JAE-Grenze des nächsten Jahres übersteigt, ist der bereits am Jahresende feststehende Entgeltanspruch ab Januar des folgenden Jahres. Dazu ist am Ende des laufenden Kalenderjahres eine Prognoseentscheidung zur Feststellung des regelmäßigen JAE für das kommende Jahr vorzunehmen. (Beispiel 12)

Beispiel 12

Aufnahme einer Beschäftigung am 01.04.2019 mit einem Monatsentgelt von 4.200 Euro zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Entgelterhöhung am 01.12.2019 auf 4.500 Euro zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Berechnung des regelmäßigen JAE zum 01.04.2019

Monatsentgelt (4.200 Euro x 12)	50.400 Euro
+ Urlaubsgeld	4.200 Euro
+ Weihnachtsgeld	4.200 Euro
Regelmäßiges JAE	58.800 Euro

Berechnung des regelmäßigen JAE zum 1.12.2019

Monatsentgelt (4.500 Euro x 12)	54.000 Euro
+ Urlaubsgeld	4.500 Euro
+ Weihnachtsgeld	4.500 Euro
Regelmäßiges JAE	63.000 Euro

Es besteht vom Beginn der Beschäftigung an Krankenversicherungspflicht, da das regelmäßige JAE die JAE-Grenze 2019 in Höhe von 60.750 Euro nicht überschritt. Seit dem 01.01.2020 besteht Krankenversicherungsfreiheit, da das regelmäßige JAE ab 01.12.2019 sowohl die JAE-Grenze 2019 als auch die für das Jahr 2020 (62.550 Euro) überschreitet.

10.2.3 Keine Überschreitung mehr

Übersteigt das regelmäßige JAE im laufenden Kalenderjahr die JAE-Grenze nicht mehr, tritt sofort Versicherungspflicht ein (Ausnahme: 55-Jährige und Ältere 12.6.). Die Krankenversicherungsfreiheit endet auch, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehend oder zeitlich befristet ist. Jedoch führt nicht jede kurzfristige Entgeltminderung zum Eintritt von Krankenversicherungspflicht. Eine zeitlich befristete Minderung des laufenden Arbeitsentgelts bei absehbarer Rückkehr zu den Verhältnissen vor der Entgeltminderung lässt die Krankenversicherungsfreiheit dann fortbestehen, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer ist (nicht mehr als drei Monate). Eine zu Beginn der Minderung des Arbeitsentgelts bereits absehbare Änderung bleibt bei der Beurteilung zunächst unberücksichtigt. Das gilt auch, wenn erkennbar wird, dass eine geschätzte Überschreitung

nicht eintritt. Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Vergangenheit bleibt allerdings unberührt. (Beispiel 13)

Beispiel 13

Ein 40-jähriger wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfreier privat Krankenversicherter reduziert vom 01.06. bis 31.10.2019 seine Arbeitszeit auf 65 %. Dadurch beträgt sein Entgelt im Juni 2019 3.500 Euro. Zum 01.11.2019 Rückkehr zur früheren vollen Arbeitszeit. Ab 01.11.2019 liegt das Entgelt über der JAE-Grenze der Jahre 2019 und 2020.

Die Reduzierung des Arbeitsentgelts ist nicht nur von kurzer Dauer. Zum 01.06.2019 tritt daher Krankenversicherungspflicht ein. Eine Befreiungsmöglichkeit ist nicht gegeben. Durch das Überschreiten der JAE-Grenzen 2019 und 2020 ab 01.11.2019 endet die Krankenversicherungspflicht zum 31.12.2019.

Ist die Minderung des Arbeitsentgelts auf Kurzarbeit (Ausnahme: Bezug von Transferkurzarbeitergeld) oder eine verminderte Arbeitszeit bei Wiedereingliederung eines arbeitsunfähigen Arbeitnehmers zurückzuführen, tritt allerdings keine Krankenversicherungspflicht ein.

Zeiten der folgenden Unterbrechungen der Beschäftigung bleiben ohne Auswirkungen auf den versicherungsrechtlichen Status:

- Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung
- Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld, Versorgungskrankengeld, Mutterschaftsgeld
- Teilnahme an einer Eignungsübung
- Zeiten eines rechtmäßigen Arbeitskamps

Die Krankenversicherungsfreiheit endet unmittelbar, wenn allein die Anhebung der JAE-Grenze der Grund dafür ist, dass die JAE-Grenze nicht mehr überschritten wird. In diesem Fall können sich betroffene Arbeitnehmer von der eintretenden Krankenversicherungspflicht befreien lassen. (Beispiel 14)

Beispiel 14

Arbeitnehmer, seit Jahren wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei (Monatsentgelt 4.500 Euro zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld), freiwillig krankenversichert. Ab 01.08.2020 Altersteilzeitarbeit mit einem monatlichen Entgelt von 2.250 Euro zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Berechnung des regelmäßigen JAE zum 01.08.2020

Monatsentgelt (2.250 Euro x 12)	27.000 Euro
+ Urlaubsgeld	2.250 Euro
+ Weihnachtsgeld	2.250 Euro
Regelmäßiges JAE	31.500 Euro

Ab 01.08.2020 besteht Krankenversicherungspflicht, da das regelmäßige JAE die JAE-Grenze 2020 (62.550 Euro) von diesem Zeitpunkt an nicht mehr überschreitet.

10.2.4 Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Ist ein Beschäftigter wegen Überschreitung der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei, bleibt er dies weiterhin, wenn sein regelmäßiges JAE auch die zu Beginn des nächsten Jahres erhöhte Grenze überschreitet. Maßgebend ist hier das von Beginn des neuen Jahres an zustehende Entgelt. Zugesagte Entgelterhöhungen in der Zeit vom 01. Januar bis 15. Januar werden berücksichtigt, wenn sie auf den 01. Januar zurückwirken. (Beispiel 15)

Beispiel 15

Arbeitnehmer, seit Jahren wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei (Monatsentgelt: 4.400 Euro zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld), freiwillig krankenversichert. Entgelterhöhung am 10. 01. 2020 auf 4.500 Euro rückwirkend zum 01. 01. 2020.

Berechnung des regelmäßigen JAE zum 01. 01. 2020

Monatsentgelt (4.400 Euro x 12)	52.800 Euro
+ Urlaubsgeld	4.400 Euro
+ Weihnachtsgeld	4.400 Euro
Regelmäßiges JAE	61.600 Euro

Berechnung des regelmäßigen JAE zum 10. 01. 2020

Monatsentgelt (4.500 Euro x 12)	54.000 Euro
+ Urlaubsgeld	4.500 Euro
+ Weihnachtsgeld	4.500 Euro
Regelmäßiges JAE	63.000 Euro

Das Entgelt zum 01. 01. 2020 überschreitet zunächst zwar nicht die zu Beginn des Jahres erhöhte JAE-Grenze 2020 (62.550 Euro). Da das Entgelt aber am 10. 01. 2020 rückwirkend zum 01. 01. 2020 erhöht wird, bleibt der Arbeitnehmer krankenversicherungsfrei, weil nunmehr die JAE-Grenze 2020 überschritten wird. Wäre das Entgelt erst am 16. 01. 2020 erhöht worden, wäre der Arbeitnehmer krankenversicherungspflichtig geworden.

Überschreitet das regelmäßige JAE vom Beginn des neuen Jahres an nicht mehr die JAE-Grenze, tritt Krankenversicherungspflicht ein, von der sich der Arbeitnehmer befreien lassen kann. (Beispiel 16)

Beispiel 16

Arbeitnehmer, seit dem 01. 01. 2000 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei (Monatsentgelt: 3.900 Euro zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld), privat krankenversichert.

Berechnung des regelmäßigen JAE zum 01. 01. 2020

Monatsentgelt (3.900 Euro x 12)	46.800 Euro
+ Urlaubsgeld	3.900 Euro
+ Weihnachtsgeld	3.900 Euro
Regelmäßiges JAE	54.600 Euro

Das Entgelt ab 01. 01. 2020 überschreitet nicht mehr die für am 31. 12. 2002 privat Krankenversicherte geltende besondere JAE-Grenze 2020 (56.250 Euro). Der Arbeitnehmer wird krankenversicherungspflichtig. Er kann sich aber von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen.

10.2.5. Pflegezeit

Beschäftigte, die vor der Pflege- oder Familienpflegezeit mit ihrem Arbeitsentgelt über der JAE-Grenze lagen und nun durch eine Reduzierung des Arbeitsentgelts den Grenzwert nicht mehr überschreiten, werden mit Eintritt der Pflege- beziehungsweise Familienpflegezeit versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Privat Krankenversicherte können sich von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen.

Erhält die Pflegeperson nach dem Ende der Pflege- beziehungsweise Familienpflegezeit wieder ein Arbeitsentgelt oberhalb der JAE-Grenze, endet die Krankenversicherungspflicht nicht sofort, sondern erst mit Ablauf des Kalenderjahres.

10.3 Freiwillig Krankenversicherte**10.3.1 Freiwillige Krankenversicherung**

Scheidet ein Arbeitnehmer wegen Überschreitens der JAE-Grenze aus der Krankenversicherungspflicht aus, bleibt er automatisch weiterhin als freiwillig Krankenversicherter Mitglied seiner Krankenkasse.²⁶ Diese freiwillige Mitgliedschaft kommt nur dann nicht zustande, wenn der Arbeitnehmer erklärt, nicht Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse bleiben zu wollen, und eine anderweitige (private) Absicherung im Krankheitsfall nachweist.

10.3.2. Aufnahme einer Beschäftigung

Arbeitnehmer, die bei Beginn der Beschäftigung wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei sind, können sich freiwillig gesetzlich krankenversichern. Waren sie bisher nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, besteht diese Möglichkeit nur dann, wenn sie erstmals eine Beschäftigung aufnehmen. Beschäftigungen vor oder während der beruflichen Ausbildung bleiben unberücksichtigt.

Arbeitnehmer, die bisher im Ausland lebten und erstmals in Deutschland beschäftigt werden, können ebenfalls freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse werden, wenn die Beschäftigung wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei ist.

10.3.3. Krankenversicherung für Nichtversicherte

Personen, die in der Bundesrepublik Deutschland ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt haben, werden als Nichtversicherte krankenversicherungspflichtig, wenn sie dem Personenkreis der gesetzlich Versicherten zuzuordnen sind und keine ausreichende anderweitige Absicherung im Krankheitsfall (zum Beispiel eine private Krankheitskostenvollversicherung oder eine gesetzliche Pflicht- oder freiwillige Krankenversicherung) nachweisen können. Von dieser Krankenversicherungspflicht für „Nichtversicherte“ können zum Beispiel Personen erfasst werden, die bisher im Ausland lebten und eine (krankenversicherungsfreie) Beschäftigung aufnehmen. Allerdings erfolgt die Versicherung nicht automatisch. Die Personen müssen sich selbst bei der zuständigen Krankenkasse melden.²⁷

Seit dem 01. Januar 2009 sind auch nicht versicherte Personen, die der privaten Krankenversicherung zugeordnet werden, verpflichtet, einen Krankenversicherungsvertrag abzuschließen. Betroffen sind einerseits nicht versicherte Personen, die ihren privaten Krankenversicherungsschutz in der Vergangenheit verloren haben. Hinzu kommen solche, die nie versichert waren und aufgrund ihres Berufswegs (zum Beispiel als Selbstständige) zur Klientel der privaten Krankenversicherung gehören. Die Beiträge für diese privat Versicherten können – ebenso wie die Beiträge für gesetzlich Versicherte – durch öffentliche Träger bezuschusst werden.

Zusammenfassung

- Arbeitnehmer, deren JAE bei Beginn ihrer Beschäftigung die JAE-Grenze überschreitet, sind krankenversicherungsfrei.
- Unterschreitet ein Arbeitnehmer mit seinem regelmäßigen JAE die JAE-Grenze nicht nur vorübergehend, tritt sofort Krankenversicherungspflicht ein.

11 Minijobs

Eine geringfügige Beschäftigung kann vorliegen

- wegen der Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder
- wegen der Befristung auf kurze Zeit (kurzfristige Beschäftigung).²⁸

Eine geringfügige Beschäftigung kann sowohl in „normalen“ Betrieben als auch in einem Privathaushalt ausgeübt werden. Die Vorschriften für geringfügige Beschäftigungen gelten nicht für Beschäftigten, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,
- nach dem Bundesfreiwilligen- oder Jugendfreiwilligendienstgesetz (BFDG oder JFDG),
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen ausgeübt werden,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,²⁹ wegen Kurzarbeit oder witterungsbedingten Arbeitsausfalls, geringfügig sind.

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Entsprechendes gilt für Beschäftigungen, die während der Freistellungsphasen im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden.

Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte, egal ob eine geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung vorliegt, sind grundsätzlich an die Minijob-Zentrale zu erstatten.

Tritt in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung aufgrund der Addition mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht ein, gehen die Meldungen an die Krankenkasse, bei der der geringfügig Beschäftigte krankenversichert ist. Bei privat Versicherten gilt das Prinzip der letzten gesetzlichen Krankenkasse.

11.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine Beschäftigung ist geringfügig entlohnt, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat bis zu 450 Euro beträgt.

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro gilt bundesweit einheitlich. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Lauf eines Kalendermonats, gilt für diesen Monat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro. Das gilt auch für Beschäftigungen, die auf weniger als einen Kalendermonat befristet werden. Eine Umrechnung der 450 Euro auf einen anteiligen Monatswert ist nicht vorzunehmen.³⁰

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei mit Ausnahme in der Rentenversicherung: In diesem Versicherungszweig besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Hierbei sind folgende Besonderheiten zu beachten:

- Beschäftigte, die seit 01. Januar 2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.
- Beschäftigte, die vor dem 01. Januar 2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen haben, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungsfrei in der Rentenversicherung, solange ihr Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt. Sie können den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklären (Bestandsfälle).

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht muss vom Beschäftigten schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Diese wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung – spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang der Erklärung – anzeigt. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des auf den Eingang der Verzichtserklärung folgenden Kalendermonats. (Beispiel 17)

Beispiel 17

Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Entgelt = 440 €) am 01.04.2020. Erklärung über die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber:

- Der Antrag geht am 03.04.2020 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber meldet die Befreiung fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.
- Der Antrag geht am 04.05.2020 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber meldet die Befreiung fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.
- Der Antrag geht am 03.04.2020 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber meldet die Befreiung erst am 27.05.2020 der Minijob-Zentrale.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt bei a) ab 01.04.2020 und bei b) ab 01.05.2020 jeweils ab Beginn des Monats, in dem der Antrag dem Arbeitgeber zugegangen ist. Im Fall c) hat der Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht innerhalb von 6 Wochen (42 Tagen) nach dem Eingang des Antrags bei der Minijob-Zentrale gemeldet. In diesem Fall wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab 01.07.2020.

Info

Nehmen Sie die Verzichtserklärung zu den Entgeltunterlagen.

Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander aus, kann der Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden; das heißt, die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Erklärung wirkt zugleich auch für alle anderen Beschäftigungen. Der Pauschalbeitrag (15 Prozent beziehungsweise 5 Prozent) zur Rentenversicherung ist auch für geringfügig entlohnt Beschäftigte zu entrichten, die dem Grund nach rentenversicherungsfrei sind, zum Beispiel Bezieher einer Vollrente wegen Erreichens der Regelaltersgrenze oder Pensionäre. Für Zwischenpraktikanten fallen sowohl in einem vorgeschriebenen als auch nicht vorgeschriebenen Praktikum keine Pauschalbeiträge an.

11.1.1. Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung, ob die Entgeltgrenze von 450 Euro überschritten wird, ist das „regelmäßige“ Arbeitsentgelt maßgebend. Einmalzahlungen sind zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer die Zahlung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich erwarten kann. Dies gilt zum Beispiel bei einem tarifvertraglich zugesicherten Weihnachtsgeld. Nicht regelmäßig wiederkehrende Einmalzahlungen (zum Beispiel Jubiläumsgeld) werden bei der Prüfung der Geringfügigkeit nicht berücksichtigt (allerdings sind aus ihnen gegebenenfalls Beiträge zu entrichten). (Beispiel 18)

Beispiel 18

Monatliches Arbeitsentgelt	390 Euro
Urlaubsgeld im Juni	390 Euro
Weihnachtsgeld im Dezember	390 Euro
Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (390 Euro x 12 =)	4.680 Euro
+ Urlaubsgeld	390 Euro
+ Weihnachtsgeld	390 Euro
Jahresarbeitsentgelt	5.460 Euro
Regelmäßiges Arbeitsentgelt (5.460 Euro : 12)	455 Euro

Der Grenzwert von 450 Euro wird überschritten, der Arbeitnehmer ist versicherungspflichtig.

Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichtet, dann wird die einmalige Einnahme – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt.

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag nach denselben Grundsätzen zu ermitteln, die für die Schätzung des JAE in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten. Diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

11.1.2. Mehrere geringfügig entlohnte Jobs

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind zur Beurteilung, ob die Entgeltgrenze in Höhe von 450 Euro überschritten wird, die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Berücksichtigt werden aber nur Beschäftigungen, die für sich allein gesehen die Geringfügigkeitsgrenzen nicht überschreiten. Eine Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten und einer kurzfristigen Beschäftigung ist generell nicht möglich. (Beispiel 19)

Beispiel 19

Monatliches Arbeitsentgelt Beschäftigung A	200 Euro
Monatliches Arbeitsentgelt Beschäftigung B	180 Euro

Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in den Beschäftigungen A und B, da die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro insgesamt nicht überschritten wird. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

11.1.3. Nebenbeschäftigung

Wird neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, werden diese Beschäftigungen getrennt beurteilt. Werden hingegen neben einer (Haupt-)Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.

Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist. Die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind mit der nicht geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen.

Eine Besonderheit gilt in der Arbeitslosenversicherung: Hier werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und arbeitslosenversicherungspflichtige Hauptbeschäftigungen nicht zusammengerechnet.³¹ Dies gilt selbst dann, wenn neben der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehrere geringfügige Beschäftigungen ausgeübt werden. Diese sind für die Arbeitslosenversicherung weder mit der (Haupt-)Beschäftigung noch untereinander zu addieren.

Tritt durch die Zusammenrechnung auch in der geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht ein, werden Beiträge zu den einzelnen Versicherungszweigen in üblicher Höhe fällig. (Beispiel 20)

Beispiel 20

Beschäftigung A (01.02.2020), monatliches Arbeitsentgelt	2.000 Euro
Beschäftigung B (20.04.2020), monatliches Arbeitsentgelt	150 Euro
Beschäftigung C (08.05.2020), monatliches Arbeitsentgelt	300 Euro

In der Beschäftigung A besteht in allen Zweigen Sozialversicherungspflicht.

Beschäftigung B gilt als geringfügig entlohnte Beschäftigung, da es sich um die erste Nebenbeschäftigung handelt. Für Beschäftigung B fallen in der Krankenversicherung lediglich pauschale Beiträge an. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht als geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Beschäftigung A und C werden in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusammengerechnet, nicht aber in der Arbeitslosenversicherung. In der Beschäftigung C besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Zusammengerechnet werden aber nur geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen. Ist der Arbeitnehmer zum Beispiel krankenversicherungsfrei, weil er die Jahresarbeitsentgeltgrenze in seiner Hauptbeschäftigung überschritten hat, werden die Beschäftigungen in der Krankenversicherung nicht zusammengerechnet. Dies bewirkt, dass Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung vom Arbeitgeber zu entrichten sind, wenn der Arbeitnehmer der gesetzlichen Krankenversicherung angehört.

11.1.4. Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen

Wird im Lauf einer geringfügig entlohnten Beschäftigung die Entgeltgrenze überschritten, tritt Versicherungspflicht mit dem Tag des Überschreitens ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Beurteilung als geringfügig entlohnte Beschäftigung. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze führt aber nicht zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich gilt ein Zeitraum von bis zu drei Monaten. Die drei Monate müssen nicht zusammenhängend verlaufen. (Beispiel 21)

Beispiel 21

Monatliches Arbeitsentgelt	450 Euro
Monatliches Arbeitsentgelt vom 01.07. bis 31.08.2020 durch eine im Voraus befristete Krankheitsvertretung	1.480 Euro

Auch in der Zeit vom 01.07. bis 31.08.2020 gilt die Beschäftigung als geringfügig entlohnt, da die Geringfügigkeitsgrenze nicht länger als 3 Monate überschritten wird.

Hinweis: (Pauschale) Beiträge sind auch aus dem die Grenze von 450 Euro übersteigenden Betrag zu entrichten, also von insgesamt 1.480 Euro monatlich.

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht.

Zusammenfassung

- Für geringfügig entlohnte Beschäftigte besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. In der Rentenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig. Sie können sich aber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.
- Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden addiert.
- Jede zweite und weitere geringfügige Beschäftigung wird mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung addiert – Ausnahme: Arbeitslosenversicherung.

11.2 Kurzfristige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung liegt auch dann vor, wenn sie im Lauf eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder durch Vertrag im Voraus begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Auf die Höhe des Arbeitsentgelts kommt es hier nicht an. Vom 01. Januar 2015 an wurde die Zeitgrenze von zwei Monaten beziehungsweise 50 Arbeitstagen auf drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage angehoben. Diese Regelung war ursprünglich nur bis zum 31. Dezember 2018 vorgesehen, sodass ab 01. Januar 2019 wieder die ursprünglichen Zeitgrenzen gelten sollten. Diese Befristung wurde jedoch zwischenzeitlich durch den Gesetzgeber aufgehoben.

Info Das Kalenderjahr ist die Grundlage für die Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung.

Die Grenze von drei Monaten gilt bei Beschäftigungen, die an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden. Wird die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist die Grenze von 70 Arbeitstagen maßgebend.

Für die Versicherungsfreiheit kommt es auf die zeitliche Befristung der Beschäftigung an. Diese liegt vor, wenn sie sich aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der Arbeit ergibt (zum Beispiel Saisonarbeiten). Ist das nicht der Fall, muss die Befristung im Voraus (also vor Beginn der Beschäftigung) vertraglich vereinbart sein.

Bei Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel fortbestehen, liegt Kurzfristigkeit nur dann vor, wenn die Beschäftigung für die gesamte Beschäftigungszeit auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. (Beispiele 22 und 23)

Beispiel 22

Aushilfsbeschäftigung einer Hausfrau vom 01.11.2019 bis 15.02.2020 (5-Tage-Woche)

Die Beschäftigung ist versicherungspflichtig, da die 3-Monats-Frist überschritten wird.

Beispiel 23

Aushilfsbeschäftigung einer Hausfrau vom 01.11.2019 bis 31.01.2020 (5-Tage-Woche)

Beschäftigungen im Kalenderjahr 2019 vom 01.06. bis 30.06.2019

Die 3-Monats-Frist wird nicht überschritten. Zu Beginn der Beschäftigung steht fest, dass die Mitarbeiterin im Kalenderjahr 2019 nicht mehr als 3 Monate beschäftigt sein wird. Damit besteht ab 01.11.2019 Versicherungsfreiheit. Diese Beurteilung bezieht sich auch auf die Zeit bis zum Ende der Beschäftigung im Jahr 2020.

11.2.1. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeitgrenze überschritten wird, sind die Zeiten aller kurzfristigen Beschäftigungen im Lauf eines Kalenderjahres zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie auch das Merkmal geringfügig entlohnt erfüllen. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt wurden. Wenn durch die Zusammenrechnung insgesamt drei Monate oder 70 Arbeitstage überschritten werden, ist der Aushilfsbeschäftigte vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an versicherungspflichtig. Sind Beschäftigungen zusammenzurechnen und handelt es sich dabei nicht um volle Kalendermonate, treten an die Stelle der drei Monate 90 Kalendertage. Werden Zeiten mit einer Beschäftigung an mindestens fünf Arbeitstagen in der Woche und Zeiten mit einer geringeren Zahl an Wochenarbeitstagen zusammengerechnet, gelten einheitlich 70 Arbeitstage. (Beispiel 24)

Beispiel 24

Aushilfsbeschäftigung eines Rentners vom 01.09. bis 12.10.2020, 5-Tage-Woche; im Jahr 2020 wurden weitere befristete Beschäftigungen ausgeübt.

Arbeitgeber A (5-Tage-Woche)	13.01. bis 24.01.2020	10 Arbeitstage
Arbeitgeber B (2-Tage-Woche)	01.04. bis 30.06.2020	26 Arbeitstage
Arbeitgeber C (4-Tage-Woche)	07.07. bis 17.07.2020	8 Arbeitstage
Arbeitgeber D (5-Tage-Woche)	01.09. bis 12.10.2020	30 Arbeitstage
Summe		74 Arbeitstage

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber D ist trotz Befristung nicht versicherungsfrei, da sich bei Addition der innerhalb des Jahres 2020 zu berücksichtigenden Beschäftigungen insgesamt 74 Arbeitstage ergeben, die Grenze von 70 Arbeitstagen also überschritten wird.

11.2.2. Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist versicherungspflichtig, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird, also dann, wenn sie für den Beschäftigten von wirtschaftlicher Bedeutung ist. Wird eine Beschäftigung mit einem Entgelt von nicht mehr als 450 Euro im Monat ausgeübt, gilt diese als von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und die Berufsmäßigkeit muss nicht geprüft werden. Auch bei Beschäftigungen, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen, ist die volle 450-Euro-Grenze anzusetzen. Eine anteilige Umrechnung erfolgt nicht. Werden in einem Kalendermonat mehrere – für sich gesehen – kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt und überschreitet das Arbeitsentgelt insgesamt die 450-Euro-Grenze, ist bei der später aufgenommenen Beschäftigung Berufsmäßigkeit zu prüfen.

Berufsmäßigkeit ist bei Personen anzunehmen, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen oder bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend für eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung gemeldet sind.

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden (zum Beispiel als Hausfrau, Rentner, in den Schulferien oder zwischen Abitur und Studium), sind für den Beschäftigten in aller Regel von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen. Wiederholen sich allerdings solche Beschäftigungen, liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn im Lauf eines Kalenderjahres die Beschäftigungszeiten aller nicht geringfügig entlohnten Beschäftigungen mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen.

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, werden nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet.

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend für befristete Beschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden. Als Hauptbeschäftigung gilt eine Beschäftigung, die nicht nur geringfügig entlohnt wird.

11.2.3. Überschreitung der Zeitgrenze

Überschreitet eine Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Annahme die maßgebende Zeitgrenze, tritt mit dem Tag des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Ergibt sich aber bereits zu einem früheren Zeitpunkt, dass die Beschäftigung die Zeitgrenze überschreiten wird, beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tag, an dem dies erkennbar ist. (Beispiele 25 und 26)

Beispiel 25

Nicht berufsmäßige Aushilfe, befristet beschäftigt	01.04. bis 30.06.2020
Vereinbarung einer erneuten Befristung	am 01.07. bis zum 31.07.2020
Versicherungsfreiheit	01.04. bis 30.06.2020
Versicherungspflicht	01.07. bis 31.07.2020

Beispiel 26

Nicht berufsmäßige Aushilfe, befristet beschäftigt	01.04. bis 30.06.2020
Verlängerung der Beschäftigung	am 15.06. bis zum 31.07.2020
Versicherungsfreiheit	01.04. bis 14.06.2020
Versicherungspflicht	15.06. bis 31.07.2020

11.2.4. Abgrenzung zum geringfügig entlohnten Job

Für Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, besteht Rentenversicherungspflicht und der Arbeitgeber hat gegebenenfalls Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu entrichten. Arbeitnehmer, die eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, sind jedoch versicherungsfrei. Auch Pauschalbeiträge fallen nicht an. Es ist daher zu unterscheiden, ob es sich bei der zu beurteilenden Beschäftigung um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Hierbei kommt dem Begriff der „regelmäßigen Beschäftigung“ wesentliche Bedeutung zu.

11.3 Mehrfachbeschäftigungen: Versicherungspflichtbeginn

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich zu prüfen, ob der für ihn tätige Arbeitnehmer versicherungspflichtig ist. Der Arbeitnehmer ist bei der Krankenkasse anzumelden und es sind Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Kommt der Arbeitgeber zu dem Schluss, dass der Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt ist, hat er ihn bei der Minijob-Zentrale als „geringfügig Beschäftigten“ anzumelden und dorthin die gegebenenfalls anfallenden Beiträge abzuführen.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber bei der Prüfung der Versicherungspflicht zu unterstützen. Er ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen.³² Hierzu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert. Damit kann der Arbeitgeber die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung beurteilen oder aber prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen oder mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen ist.

Stellt ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein (zum Beispiel durch Datenabgleich bei der Minijob-Zentrale oder im Rahmen einer Betriebsprüfung) fest, dass

- mehrere kurzfristige Beschäftigungen oder
- mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder
- (abgesehen von der zeitlich ersten geringfügig entlohnten Beschäftigung) eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung
- zusammenzurechnen sind und damit Versicherungspflicht gegeben ist, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder durch einen Rentenversicherungsträger ein.

Info

Versicherungspflicht tritt gegebenenfalls erst mit der Feststellung durch die Einzugsstelle beziehungsweise den Träger der Rentenversicherung ein.

Hat der Arbeitgeber aber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären, beginnt die Versicherungspflicht mit der Aufnahme der Beschäftigung. Vorsatz sind das Wissen und Wollen der Tatbestandsverwirklichung. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Beteiligten die verkehrübliche Sorgfalt in besonders grobem Maß verletzt

haben, also einfachste, jedem einleuchtende Überlegungen nicht angestellt wurden. Von einem Vorsatz ist zum Beispiel dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat. Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, die Nichtabführung des Beitrags aber billigend in Kauf nahm. Grobe Fahrlässigkeit liegt zum Beispiel dann vor, wenn der Arbeitgeber nichts unternommen hat, um den Sachverhalt zu ermitteln.

11.4 Kurzzeitige Beschäftigung

Personen, die neben dem Bezug von Arbeitslosengeld eine mehr als geringfügig entlohnte, aber weniger als 15 Wochenstunden umfassende Beschäftigung ausüben – als sogenannte kurzzeitige Beschäftigung –, sind arbeitslosenversicherungsfrei. Die Arbeitszeiten der bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen sind hierbei nicht zusammenzurechnen. Dies gilt nicht, wenn nur ein Anspruch auf Teilarbeitslosengeld beziehungsweise auf Arbeitslosengeld II besteht.

Info Weitere Informationen zu geringfügigen Beschäftigungen entnehmen Sie bitte der Broschüre „Minijobs“ der Reihe *gesundes unternehmen*.

Zusammenfassung

- Kurzfristig Beschäftigte sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei kurzfristig Beschäftigten fallen keine Pauschalbeiträge für den Arbeitgeber an.
- Einzugsstelle für alle geringfügig Beschäftigten ist die Minijob-Zentrale.

12 Weitere Versicherungsfreie

12.1 Schüler und Schulentlassene

Schüler allgemeinbildender Schulen (zum Beispiel Hauptschule, Realschule oder Gymnasium) sind in einer neben ihrem Schulbesuch ausgeübten Beschäftigung arbeitslosenversicherungsfrei. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Schulbesuch der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dient (zum Beispiel Besuch eines Abendgymnasiums).

Schulentlassene (die Schülereigenschaft endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung des Ausbildungsabschnitts oder mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung des Ausbildungsabschnitts), die bis zum Beginn des Ausbildungsverhältnisses oder des Studiums eine Beschäftigung ausüben, sind versicherungsfrei, wenn es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt (in der Rentenversicherung auf Antrag). Liegen die Voraussetzungen hierfür nicht vor, so ist die Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie auf höchstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Trotz Befristung liegt Versicherungsfreiheit aber nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

Berufsmäßigkeit ist anzunehmen, wenn der Schulentlassene eine Beschäftigung zur Ausbildung oder als Arbeitnehmer anstrebt. Dies gilt auch bei einer Beschäftigung vor Ableistung des freiwilligen Wehrdiensts oder des Bundesfreiwilligendienstes.

Wenn die Beschäftigung in der Zeit zwischen Schulentlassung und Beginn des Studiums ausgeübt wird, liegt allerdings keine Berufsmäßigkeit vor.

12.2 Beschäftigte Studenten

Studenten sind in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Versicherungsfreiheit besteht jedoch, wenn der Student eine kurzfristige Beschäftigung ausübt oder ein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gestellt wird. Ansonsten gelten für beschäftigte Studenten für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung die nachstehend beschriebenen Sonderregelungen.

Die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung von Studenten gilt aber nur für Studierende, bei denen das Studium im Vordergrund steht. Bei Studierenden, die neben ihrem Studium arbeiten, wird von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass diese Voraussetzung erfüllt wird, solange das 25. Fachsemester noch nicht überschritten wurde.

Info Nehmen Sie eine Studienbescheinigung zu den Entgeltunterlagen.

12.2.1 Geringe Arbeitszeit

Beschäftigungen, die neben dem Studium an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule (Fachschule) ausgeübt werden, sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist für die Versicherungsfreiheit unbedeutend. In Einzelfällen, insbesondere bei Beschäftigungen, die an Wochenenden oder in Abend- und Nachtstunden ausgeübt werden, kommt Versicherungsfreiheit auch noch bei einer längeren Wochenarbeitszeit in Betracht. Voraussetzung ist dabei, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Die Versicherungsfreiheit entfällt allerdings, wenn solche Beschäftigungen auf Dauer angelegt oder auf mehr als 26 Wochen befristet sind.

12.2.2 Befristete Beschäftigungen

Für Beschäftigungen, die in den Semesterferien ausgeübt werden, besteht – unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit – Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dasselbe gilt auch für Beschäftigungen während der Vorlesungszeit, wenn sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet sind.

Info Bei der Zusammenrechnung von Studentenbeschäftigungen wird nach wie vor auf das Zeitjahr und nicht auf das Kalenderjahr abgestellt.

Übt ein Student im Lauf eines Jahres mehrmals Beschäftigungen aus, ist er in einer auf höchstens drei Monate befristeten Beschäftigung mit mehr als 20 Arbeitsstunden in der Woche nur dann versicherungsfrei, wenn die Beschäftigungszeiten im Lauf eines Jahres nicht mehr als 26 Wochen betragen. Alle

Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden in der Woche werden zusammengerechnet. Dies gilt ohne Rücksicht darauf, ob Versicherungspflicht bestanden hat. Werden die 26 Wochen überschritten, besteht von Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an Versicherungspflicht.

12.2.3. Studierende Arbeitnehmer

Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung tritt auch ein, wenn ein Arbeitnehmer ein Studium aufnimmt und das fortgeführte Beschäftigungsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums angepasst wird, das heißt, die wöchentliche Arbeitszeit während der Vorlesungszeit beträgt nicht mehr als 20 Stunden.

Wird ein Studium als integraler Bestandteil eines Ausbildungsverhältnisses absolviert, dann ist der Student als zur Berufsausbildung Beschäftigter anzusehen. Hier besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

12.2.4. Duale Studiengänge

Vermehrt werden von Hochschulen duale Studiengänge angeboten, die eine enge Verbindung von theoretischer Ausbildung und dem Erwerb praktischer Fähigkeiten in Unternehmen sicherstellen. Es gibt drei Typen von dualen Studiengängen: ausbildungsintegriert, berufsintegriert/berufsbegleitend und praxisintegriert. Die Teilnehmer an diesen dualen Studiengängen sind sozialversicherungspflichtig.

Info Weitere Informationen zu geringfügigen Beschäftigungen entnehmen Sie bitte der Broschüre „Minijobs“ der Reihe *gesundes unternehmen*.

12.3 Praktikanten und Azubis ohne Entgelt

Personen, die ihr Praktikum während des Studiums zwischen zwei theoretischen Ausbildungsabschnitten ableisten, stehen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis, sodass keine Sozialversicherungspflicht eintritt. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich um ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum handelt und dass die Personen weiterhin an der Hochschule eingeschrieben bleiben. Das Gleiche gilt für Schüler von Fachschulen, die während des Schulbesuchs ein Praktikum leisten (Zwischenpraktikanten).

Wird ein Praktikum während des Studiums abgeleistet, das nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, tritt Rentenversicherungspflicht ein, es sei denn, es handelt sich um eine kurzfristige Beschäftigung oder im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfolgt eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht. Besteht Rentenversicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung, sind in diesen Fällen keine Pauschalbeiträge vom Arbeitgeber abzuführen. Die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung richten sich nach den für beschäftigte Studenten geltenden Regelungen. Praktikanten, die während des Praktikums nicht an einer Hochschule oder Fachhochschule eingeschrieben sind beziehungsweise ihr Praktikum vor oder nach dem Hochschul- beziehungsweise Fachhochschulbesuch absolvieren, sind grundsätzlich versicherungspflichtig, wenn sie eine Vergütung erhalten.³³ Wird keine Vergütung gezahlt, besteht Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Kranken- und Pflegeversicherungspflicht bestehen nur, wenn der Praktikant nicht als Familienangehöriger in der Kranken- und Pflegeversicherung versichert ist. Tritt Versicherungspflicht ein, muss der Praktikant den Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag selbst zahlen.³⁴

Trägt ein Arbeitgeber bei einer im dualen System durchgeführten Ausbildung aufgrund einer Vereinbarung mit einer Bildungseinrichtung die Studiengebühren als unmittelbarer Schuldner, stellen die gezahlten Studiengebühren keinen steuerpflichtigen Lohn dar und sind somit auch kein Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren verpflichtet ist und eine Rückforderungsmöglichkeit besteht, wenn der Studierende auf seinen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss das ausbildende Unternehmen verlässt.

Die von der Ausbildungsstätte zu zahlenden Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden 2020 nach einem fiktiven Entgelt von monatlich 31,85 Euro (West) beziehungsweise 30,10 Euro (Ost) berechnet.³⁵ Diese Regelungen für Praktikanten, die keine Vergütung erhalten, gelten auch für Auszubildende ohne Ausbildungsvergütung.

12.4 Beamte und Beamtenähnliche

Krankenversicherungsfrei (und damit auch pflegeversicherungsfrei) sind Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten und sonstige Beschäftigte öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber, wenn sie nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben. Das Gleiche gilt für Lehrer privater genehmigter Ersatzschulen sowie für Geistliche der als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannten Religionsgemeinschaften. Unter denselben Voraussetzungen wie in der Krankenversicherung besteht Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung.

In der Rentenversicherung sind Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten sowie sonstige Beschäftigte öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber versicherungsfrei. Vorausgesetzt ist, dass ihnen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen beziehungsweise nach entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen eine Anwartschaft auf Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter sowie eine Anwartschaft auf Hinterbliebenenversorgung gewährleistet wird.

Die Renten- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit erstreckt sich nur auf die Beschäftigung als Beamter beziehungsweise die beamtenähnliche Beschäftigung. Eine daneben als Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit begründet – im Gegensatz zur Krankenversicherung – grundsätzlich Versicherungspflicht.

12.5 Pensionäre

Pensionäre, die noch eine Beschäftigung ausüben, sind – unabhängig davon, ob der Versorgungsbezug wegen Dienstunfähigkeit oder wegen Erreichens einer Altersgrenze gewährt wird – krankenversicherungsfrei und unterliegen damit in dieser Beschäftigung auch nicht der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung.

In der Rentenversicherung besteht nur für solche Pensionäre Versicherungsfreiheit, die eine Versorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze erhalten. Rentenversicherungsfrei sind ferner Bezieher einer Altersversorgung aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (zum Beispiel Ärztekammer).

Eine Pension wegen Dienstunfähigkeit begründet seit dem 1. Januar 1992 keine Rentenversicherungsfreiheit mehr. Allerdings bleiben alle Pensionäre mit einer Versorgung wegen Dienstunfähigkeit, die sich bis Ende 1991 auf eigenen Antrag von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, über den 31. Dezember 1991

in jeder Beschäftigung weiterhin von der Rentenversicherungspflicht befreit. Auch beschäftigte Pensionäre, deren Versorgung wegen Dienstunfähigkeit vor dem 1. Januar 1992 begonnen hat und mindestens 65 Prozent der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge beträgt, bleiben in jeder Beschäftigung rentenversicherungsfrei.

Der Arbeitgeber hat für rentenversicherungsfreie beziehungsweise für von der Rentenversicherungspflicht befreite Pensionäre den Arbeitgeberbeitragsanteil zur Rentenversicherung zu zahlen.

12.6 55-Jährige und Ältere

Nach Vollendung des 55. Lebensjahres sind Arbeitnehmer kranken- und pflegeversicherungsfrei, wenn sie eine (dem Grund nach) krankenversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen und in den letzten fünf Jahren (Rahmenfrist) vor Beginn der Beschäftigung zu keinem Zeitpunkt gesetzlich krankenversichert waren (Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung oder Familienversicherung) und innerhalb der Rahmenfrist mindestens die Hälfte der Zeit (zwei Jahre und sechs Monate) krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig tätig waren. Werden diese Voraussetzungen von einem Ehepartner erfüllt, gelten sie auch für den anderen Ehepartner. Es kommt aber gegebenenfalls die Krankenversicherung als „Nichtversicherte“ (10.3.3.) in Betracht. (Beispiel 27)

Beispiel 27

Ehefrau eines privat krankenversicherten Beamten, ebenfalls privat krankenversichert

Geburtsdatum der Ehefrau	02.02.1963
--------------------------	------------

Aufnahme einer grundsätzlich versicherungspflichtigen Beschäftigung	01.09.2020
---	------------

Keine gesetzliche Krankenversicherung in der Rahmenfrist	01.09.2015 bis 31.08.2020
--	---------------------------

Die aufgenommene Beschäftigung ist krankenversicherungsfrei und nicht pflegeversicherungspflichtig.

12.7 Erreichen der Altersrentengrenze

In der Rentenversicherung sind Beschäftigte versicherungsfrei, die bis zum Erreichen der Altersgrenze für eine Regelaltersrente nicht rentenversichert waren oder die nach dieser Altersgrenze aus ihrer Versicherung eine Beitragserstattung erhalten haben. Bei der Beitragserstattung beginnt die Rentenversicherungsfreiheit rückwirkend mit dem Tag, an dem die Erstattung der Beiträge beantragt wurde. Der Arbeitgeber hat für diese Personen bei Ausübung einer Beschäftigung den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung abzuführen, den er bei Versicherungspflicht zu zahlen hätte.³⁶ Diese Arbeitnehmer können auf die Rentenversicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung verzichten. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden und ist gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Die Erklärung ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

In der Arbeitslosenversicherung sind Personen nach Erreichen der Altersgrenze für eine Regelaltersrente versicherungsfrei.³⁷ Die Versicherungsfreiheit beginnt nach Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze für eine Regelaltersrente erreicht wird – sie besteht also vom nächsten Monatsersten an. Der Arbeitgeber hat für diese versicherungsfreien Arbeitnehmer, die nicht aus anderen Gründen arbeitslosenversicherungsfrei sind, keinen Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

Die Befreiung von der Zahlung des Arbeitgeberbeitragsanteils ist befristet bis zum 31. Dezember 2021.³⁸

Arbeitnehmer sind arbeitslosenversicherungsfrei, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht mehr vermittelt werden können. Die Versicherungsfreiheit beginnt von dem Zeitpunkt an, an dem die Agentur für Arbeit die Minderung der Leistungsfähigkeit und der zuständige Rentenversicherungsträger die volle Erwerbsminderung im Sinn der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellt haben.

12.8 Bezieher einer gesetzlichen Rente

Bezieher einer Vollrente wegen Alters sind nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, rentenversicherungsfrei. Bezieher einer Vollrente wegen Alters, die noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht haben, sind seit dem 01. Januar 2017 rentenversicherungspflichtig. Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2016 wegen des Bezugs einer Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze in einer Beschäftigung versicherungsfrei waren, bleiben dies auch weiterhin. Allerdings hat der Arbeitgeber weiterhin seinen Beitragsanteil zur

Rentenversicherung abzuführen. Arbeitnehmer, die aufgrund des Bezugs einer Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung rentenversicherungsfrei sind, können auf diese Versicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung verzichten. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden und ist gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Die Erklärung ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Der Bezug einer Teilrente wegen Alters löst keine Rentenversicherungsfreiheit aus. In der Arbeitslosenversicherung sind Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (beziehungsweise Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente nach altem Recht) versicherungsfrei. Der Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (beziehungsweise Berufsunfähigkeit nach altem Recht) bewirkt keine Arbeitslosenversicherungsfreiheit. Wird eine Rente wegen voller Erwerbsminderung (beziehungsweise Erwerbsunfähigkeit) vor Erreichen der Altersgrenze für eine Regelaltersrente in eine Altersrente umgewandelt, so besteht grundsätzlich weiterhin Arbeitslosenversicherungsfreiheit.

Info Nähere Informationen zu Rente und Beschäftigung finden Sie in der Broschüre „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ der Reihe *gesundes unternehmen*.

Zusammenfassung

- Studenten sind in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eines beschäftigten Studenten ist davon abhängig, dass der Student an einer Uni oder Fachhochschule eingeschrieben ist und seine Zeit überwiegend dem Studium widmet.
- Personen, die aufgrund anderweitiger Absicherung keinen Sozialversicherungsschutz benötigen, sind kraft Gesetzes davon ausgenommen. Hierzu zählen Beamte.
- Nach Vollendung des 55. Lebensjahres sind für Arbeitnehmer bei einer neu eintretenden Krankenversicherungspflicht besondere Regelungen zu beachten.
- Bezieher einer Vollrente wegen Alters sind erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei.

Bezieher einer Vollrente wegen Alters sind erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei.

13 Versicherungsfreiheit auf Antrag

In einigen Sozialversicherungszweigen gibt es die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer befreien zu lassen.

13.1 Krankenversicherung

Arbeitnehmer werden auf ihren Antrag hin von der Krankenversicherungspflicht befreit,³⁹ wenn diese eingetreten ist durch:

- Erhöhung der JAE-Grenze
- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit während der Elternzeit (bis 30 Stunden pro Woche)
- Ausübung einer (Teilzeit-)Beschäftigung eines privat Krankenversicherten während der Pflege- beziehungsweise Familienpflegezeit
- Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens halber Arbeitszeit, wenn zuvor mindestens fünf Jahre lang wegen Überschreitens der JAE-Grenze Krankenversicherungsfreiheit bestanden hat, oder
- Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung, die im Anschluss an die Zeit des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflege- oder Familienpflegezeit, die bei Vollzeitbeschäftigung die JAE-Grenze überschreitet, wenn zuvor mindestens fünf Jahre lang wegen Überschreitens der JAE-Grenze Krankenversicherungsfreiheit bestanden hat

Der Befreiungsantrag ist innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Krankenversicherungspflicht zu stellen. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an. Sind Leistungen in Anspruch genommen worden, wird die Befreiung erst vom Beginn des Kalendermonats an wirksam, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung wird nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall nachweist.

Wenn ein Arbeitnehmer krankenversicherungspflichtig wird und keinen Befreiungsantrag gestellt hat, kann er einen privaten Krankenversicherungsvertrag vorzeitig zum Eintritt der Versicherungspflicht (gegebenenfalls auch rückwirkend) kündigen.⁴⁰ Ein solches Kündigungsrecht besteht dann auch für den Ehegatten und die Kinder, die familienversichert werden.

Für von der Krankenversicherungspflicht auf Antrag befreite Personen muss beachtet werden, dass die Versicherungsfreiheit – für die dem Grund nach versicherungspflichtige Beschäftigung – nur so lange wirkt, wie der Tatbestand vorliegt, der zur Befreiung berechtigt.

13.2 Pflegeversicherung

Von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung wird beziehungsweise wurde auf Antrag befreit, wer

- bereits vor dem 23. Juni 1993 einen privaten Pflegeversicherungsvertrag abgeschlossen hatte⁴¹ oder
- freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist und einen privaten Pflegeversicherungsvertrag abgeschlossen hat.⁴²

13.3 Rentenversicherung

Von der Rentenversicherungspflicht werden auf Antrag Arbeitnehmer befreit, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben (11.1.) oder aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung einem öffentlich-rechtlichen Versorgungswerk angehören und Mitglied einer berufsständischen Kammer sind (zum Beispiel Ärzte).⁴³

Zusammenfassung

- Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich.
- Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht ist innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht zu beantragen.
- Bei Eintritt von Krankenversicherungspflicht besteht ein vorzeitiges Kündigungsrecht eines privaten Krankenversicherungsvertrags.

Arbeitsentgelt

01	Begriff des Arbeitsentgelts	86
01.1	Modifizierung des Arbeitsentgeltbegriffs	91
01.2	Lohnsteuerfreie Einnahmen	92
01.3	Pauschalierung der Lohnsteuer	92
01.4	Nettoarbeitsentgelt	100
01.5	Verzicht auf Arbeitsentgelt	102
01.6	Entgeltumwandlungen	103
01.7	Betriebliche Altersversorgung	106
01.8	Zufluss- und Entstehungsprinzip	118
01.9	Übergangsbereich	119
02	Ausgewählte Entgeltarten von A bis Z	121
02.1	Arbeitgeberdarlehen	121
02.2	Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsfürsorge	123
02.3	Arbeitgeberzuschuss	124
02.4	Aufmerksamkeiten	125
02.5	Aufwandsentschädigung	126
02.6	Beihilfe (Unterstützung)	129
02.7	Betriebsveranstaltung	129
02.8	Deputate	130
02.9	Erholungsbeihilfen	131
02.10	Firmenwagen zur privaten Nutzung	131
02.11	Forderungsverzicht	138
02.12	Gruppenunfallversicherung	138
02.13	Heimarbeiterzuschlag	139
02.14	Incentive-Reisen	139
02.15	Jobtickets (Fahrkostenzuschüsse)	140
02.16	Jubiläumswendung	141
02.17	Kontoführungsgebühren	141
02.18	Mahlzeiten	141
02.19	Mindestlohn	144
02.20	Rabatt	144
02.21	Reisekosten	146
02.22	Sachbezüge	150

02.23	Sanierungsgelder	153
02.24	Sonderzahlungen	153
02.25	Schichtzulage	154
02.26	Studiengebühren	154
02.27	Trinkgelder	155
02.28	Unfallverhütungsprämie	155
02.29	Urlaubsabgeltung	155
02.30	Vermögensbildung / Vermögensbeteiligung	156
02.31	Verwarnungs- und Bußgelder	158
02.32	Warengutschein	158
02.33	Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit	158
02.34	Zuschuss zu Sozialleistungen	161

01 Begriff des Arbeitsentgelt

Der sozialversicherungsrechtliche Begriff des Arbeitsentgelts wird im § 14 SGB IV definiert. Hiernach gehören zum Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Zum Arbeitsentgelt gehören grundsätzlich auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung (01.7.) in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und steuerfreie Einnahmen für bestimmte nebenberufliche Tätigkeiten (02.5.) gelten nicht als Arbeitsentgelt.¹

Der sozialversicherungsrechtliche Begriff Arbeitsentgelt und der steuerrechtliche Begriff Arbeitslohn stimmen in der Regel weitestgehend überein. Allerdings sind Abweichungen möglich. Die Sozialgerichte sind an die Auslegung vergleichbarer Vorschriften durch die Finanzgerichtsbarkeit nicht gebunden. Über § 17 SGB IV wird die Bundesregierung jedoch ermächtigt, durch Rechtsverordnung (01.1.) eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen. (Schaubild 1)

Schaubild 1: Arbeitslohn – Steuer- und Beitragsrecht



Laufende und einmalige Einnahmen

Alle beitragsrechtlich relevanten Einnahmen werden entweder laufend oder einmalig gezahlt. Eine weitere Möglichkeit gibt es nicht. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind nach gesetzlicher Bestimmung Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.² Aus dieser Definition folgt im Umkehrschluss, dass es sich um laufendes Arbeitsentgelt handelt, wenn die Zuwendungen für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt werden. Dies gilt unabhängig davon, dass die Abrechnung von laufendem Arbeitsentgelt in größeren Abständen als monatlich erfolgen kann – zum Beispiel bei Mehrarbeitsvergütungen oder Provisionen. (Schaubild 2)

Schaubild 2: Arbeitsentgelt – laufende und einmalige Einnahmen

Auf die Regelmäßigkeit der Zahlung kommt es daher nicht an. Im Fall einer Nachzahlung für zurückliegende Zeiträume wird laufendes Arbeitsentgelt nicht zu einer Einmalzahlung. Einmalzahlungen, die – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit – in jedem Kalendermonat zu 1/12 zur Auszahlung gelangen, verlieren ihren Charakter als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und sind damit als laufendes Arbeitsentgelt zu qualifizieren.

Nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gelten folgende vom Arbeitgeber erbrachte Zuwendungen:

- Zuwendungen, die üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten (die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen) gezahlt werden
- Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können
- Sonstige Sachbezüge, die monatlich gezahlt werden
- Vermögenswirksame Leistungen.

Die genaue Unterscheidung zwischen laufenden oder einmaligen Einnahmen ist wichtig für die Beitragsberechnung. Denn das laufende Arbeitsentgelt wird grundsätzlich nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. Einnahmen, die diese Grenze übersteigen, bleiben außer Acht. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt unterliegt dagegen unter Ausschöpfung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze der Beitragspflicht. (Beispiel 1)

Beispiel 1

Das Gehalt eines Arbeitnehmers in den alten Bundesländern wird ab 01.05.2020 nach Ablauf der Probezeit von 4.500,00 Euro auf 4.700,00 Euro erhöht.

Monatliches Arbeitsentgelt Mai 2020	4.700,00 Euro
Monatliche Beitragsbemessungsgrenze Kranken-/Pflegeversicherung	4.687,50 Euro
Monatliche Beitragsbemessungsgrenze Renten-/Arbeitslosenversicherung (West)	6.900,00 Euro

Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung wird überschritten; der Betrag von (4.700 Euro ./. 4.687,50 Euro =) 12,50 Euro ist nicht beitragspflichtig und bleibt außen vor.

Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird nicht überschritten; Bemessungsgrundlage ist das Arbeitsentgelt in Höhe von 4.700 Euro.

Obwohl im nachfolgenden Beispiel 2 der Ausgangswert im Mai 2020 ebenfalls 4.700 Euro beträgt, unterliegt das Arbeitsentgelt – aufgrund der einmalig gezahlten Urlaubsvergütung – im vollen Umfang sowohl der Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung als auch in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. (Beispiel 2)

Beispiel 2

Das monatliche Gehalt eines Arbeitnehmers in den alten Bundesländern beträgt 4.200,00 Euro. Zusätzlich erhält er im Mai 2020 eine Einmalzahlung (Urlaubsgeld) in Höhe von 500,00 Euro.

	Kranken-/ Pflegeversicherung	Renten-/Arbeits- losenversicherung
Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze		
01.01. bis 31.05.2020 (5 x 4.687,50 Euro =)	23.437,50 Euro	
01.01. bis 31.05.2020 (5 x 6.900,00 Euro =)		34.500,00 Euro
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ohne Urlaubsgeld		
01.01. bis 31.05.2020 (5 x 4.200,00 Euro =)	21.000,00 Euro	21.000,00 Euro
Differenzbetrag	2.437,50 Euro	13.500,00 Euro
Die Einmalzahlung ist niedriger als der Differenzbetrag und daher beitragspflichtig	500,00 Euro	500,00 Euro

Zahlung durch Arbeitgeber oder Dritten

Als Gegenleistung für die Arbeit wird das Arbeitsentgelt im Regelfall vom Arbeitgeber gezahlt. Unter dem Begriff des Arbeitsentgelts sind allerdings auch die Zuwendungen einzuordnen, die ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Beschäftigung von Dritten erhält. Dazu zählen zum Beispiel Provisionen und Sachprämien, die Arbeitnehmer von Kreditinstituten für den Abschluss von Bauspar- oder Versicherungsverträgen von den Bausparkassen oder Versicherungsunternehmen erhalten, wenn der Abschluss derartiger Verträge zum Aufgabengebiet dieser Arbeitnehmer zählt.

Voraussetzung ist, dass die Drittzuwendung für den Arbeitnehmer aus seiner Arbeit für den Arbeitgeber resultiert und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht. Davon kann ausgegangen werden, wenn der Dritte damit anstelle des Arbeitgebers die Arbeitsleistung entgelt, indem der Arbeitgeber etwa einen ihm zustehenden Vorteil im abgekürzten Zahlungsweg an seine Mitarbeiter weitergibt. Werden die Vorteile beim Abschluss von Versicherungsverträgen sowohl Arbeitnehmern von Geschäftspartnern als auch einem weiteren Personenkreis (Angehörige der gesamten Versicherungsbranche, Arbeitnehmer weiterer Unternehmen) eingeräumt, spricht dies gegen einen Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis und damit gegen die Annahme von Arbeitsentgelt.

Rechtsgrund der Einnahmen

Die Leistungen des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer werden üblicherweise in einem Arbeitsvertrag oder durch tarifliche Bestimmungen fixiert. Nach ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung gehören aber auch Zahlungen des Arbeitgebers oder eines Dritten zum Arbeitsentgelt, wenn sie ohne eine rechtliche Verpflichtung auf freiwilliger Basis gezahlt werden. Ohne Bedeutung für den Charakter der Einnahmen als Arbeitsentgelt ist, wie sie bezeichnet werden.

Info

Ob Bonus oder Provision: Es handelt sich grundsätzlich um Arbeitsentgelt.

Form der Einnahmen

Unter diesen Begriff fallen Bar- und Sachbezüge. Zu den Barbezügen zählen neben den Barlöhnen auch die Abzüge des Arbeitnehmers, also Teile des Lohns oder Gehalts, die der Arbeitgeber bei der Abrechnung sofort einbehält. Es handelt sich einerseits um die gesetzlichen Abzüge, wie die Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Steuern, andererseits auch um die persönlichen Abzüge, wie zum Beispiel Beiträge zu einer Betriebsgemeinschaftskasse. Sachbezüge sind hingegen alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen (02.22.). Sie sind bis zur Höhe von 44 Euro im Kalendermonat steuerfrei. Für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn ist der auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu ermittelnde Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend. Es kommt nicht darauf an, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber den Anspruch erfüllt und seinem Arbeitnehmer den zugesagten Vorteil verschafft.

Zusammenfassung

- Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.
- Der sozialversicherungsrechtliche Begriff des Arbeitsentgelts entspricht weitestgehend dem im Steuerrecht maßgebenden Begriff des Arbeitslohns.
- Die genaue Unterscheidung zwischen laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist für die Beitragsberechnung von erheblicher Bedeutung.

01.1 Modifizierung des Arbeitsentgeltbegriffs

Zur Vereinfachung des Beitragseinzugs und um eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts zu erreichen, kann die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrats Rechtsverordnungen erlassen. Hierzu zählt die Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (SvEV).³

Die SvEV bestimmt in § 1, welche Zuwendungen nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Dazu zählen unter anderem einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Da als Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Beiträge nur ein Geldbetrag berücksichtigt werden kann, legen die §§ 2 und 3 SvEV fest, mit welchem Wert der Arbeitgeber die Gewährung einer Sachleistung an seine Beschäftigten bei der Beitragsberechnung zu berücksichtigen hat.

01.2 Lohnsteuerfreie Einnahmen

In § 3 EStG werden ohne systematische Ordnung die steuerfreien Einnahmen aufgezählt, die auf sozialen Gesichtspunkten (zum Beispiel Beihilfen, 02.6.) oder rechtlichen Gründen (zum Beispiel Aufwandsentschädigungen nach § 1835a BGB, 02.5.3.) beruhen oder auch aus Gründen der Vereinfachung (zum Beispiel bei Trinkgeldern, 02.27.) nicht dem Steuerabzug unterworfen werden. Die beitragsrechtliche Bewertung dieser Einnahmen erfolgt nach Maßgabe der Regelungen in der SvEV.

01.3 Pauschalierung der Lohnsteuer

Bestimmte Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen, die dem Grund nach Arbeitsentgelt darstellen, werden nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Arbeitnehmers erhebt, sondern entweder mit einem besonders ermittelten Pauschsteuersatz oder einem festen Steuersatz.⁴ (Schaubild 3) Die Pauschalbesteuerung ist eine Besteuerung eigener Art und führt in der Regel zu einer Arbeitsvereinfachung und in vielen Fällen neben der Steuerersparnis auch zur Beitragsfreiheit von Entgeltbestandteilen.⁵

Schaubild 3: Pauschalierung der Lohnsteuer



Für die Nichtzurechnung einer Zahlung zum Arbeitsentgelt kommt es auf die tatsächliche Erhebung der Lohnsteuer an. Eine erst im Nachhinein geltend gemachte Steuerfreiheit beziehungsweise Pauschalbesteuerung führt nicht automatisch dazu, dass für steuer- und beitragspflichtig abgerechnete Arbeitsentgeltbestandteile Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten sind. Eine Beitragserstattung kommt in diesen Fällen nur in Betracht, wenn

- die Möglichkeit der Steuerfreiheit beziehungsweise Pauschalbesteuerung im Nachhinein geltend gemacht wird und
- der Arbeitgeber die von ihm vorgenommene steuerrechtliche Behandlung noch ändern kann.

Die lohnsteuerpflichtige Behandlung von Arbeitsentgeltbestandteilen kann grundsätzlich nur bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung geändert werden, also bis Ende Februar des Folgejahres.

Die pauschale Lohnsteuer trägt der Arbeitgeber. Er allein ist Schuldner der Lohnsteuer. Die Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer ist ein legitimer arbeitsrechtlicher Vorgang, durch den die Pauschalierung als solche nicht unzulässig wird. Der Abzug ist vom Nettolohn des Arbeitnehmers vorzunehmen, denn die auf den Arbeitnehmer abgewälzte pauschale Lohnsteuer darf nicht den steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn mindern. Der Arbeitgeber ist auch bei geringfügig Beschäftigten berechtigt, die pauschalierte Lohnsteuer in

Höhe von 2 Prozent abzuziehen. Nur bei einer hinreichend deutlichen Nettolohnvereinbarung (01.4.) muss der Arbeitgeber die Lohnsteuer selbst tragen.

01.3.1. Besonders ermittelter Pauschsteuersatz

Die Pauschalbesteuerung sonstiger Bezüge (= einmalige Zuwendung) mit einem besonders errechneten Pauschsteuersatz ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Es werden grundsätzlich mindestens 20 Arbeitnehmer in die Pauschalbesteuerung einbezogen.
- Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnsteuer.
- Der Gesamtbetrag der mit einem besonderen Steuersatz besteuerten Bezüge eines Arbeitnehmers übersteigt nicht 1.000 Euro im Kalenderjahr.
- Der Arbeitgeber hat einen entsprechenden Antrag beim Finanzamt gestellt.

Die Festsetzung des Pauschsteuersatzes erfolgt durch das Finanzamt. Eine Pauschalbesteuerung mit einem besonders errechneten Steuersatz führt in der Sozialversicherung nur dann zur Beitragsfreiheit, sofern es sich bei den sonstigen Bezügen nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt. Beitragsfreiheit kann deshalb über diese Form der Pauschalierung nur für diejenigen Lohnbestandteile eintreten, die lohnsteuerlich zu den sonstigen Bezügen gehören, sozialversicherungsrechtlich jedoch laufendes Arbeitsentgelt sind oder nach der Sonderregelung in § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV nicht als einmalige Zuwendung gelten (01.). In der Praxis dürfte diese Konstellation aber von untergeordneter Bedeutung sein.

01.3.2. Feste Pauschsteuersätze

Im Gegensatz zur Pauschalierung mit einem besonders ermittelten Pauschsteuersatz sind diejenigen sonstigen Bezüge stets beitragsfrei, die mit einem festen Pauschsteuersatz von 15 Prozent (zum Beispiel Nutzung Firmenwagen, 02.10.) oder 25 Prozent (zum Beispiel Betriebsveranstaltungen, 02.7., oder Mahlzeiten, 02.21.3.) besteuert werden. (Schaubild 4)

Schaubild 4: Pauschalierung der Lohnsteuer – feste Steuersätze

Pauschalierung mit festen Steuersätzen (§ 40 Abs. 2 EStG)



- | | | |
|--|---|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Mahlzeiten - Betriebsveranstaltungen - Erholungsbeihilfen - Auswärtstätigkeiten - Fahrkostenzuschüsse anstelle Steuerfreiheit (§ 3 Nr. 15 EStG) - Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten / Barzuschüsse des Arbeitgebers zur Internetnutzung - Übereignung von Ladevorrichtungen für das elektrische Aufladen von Arbeitnehmer-Fahrzeugen - Übereignung eines betrieblichen Fahrrads | → | Steuersatz: 25 % |
|--|---|------------------|



- | | | |
|--|---|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte - Firmenwagennutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte | → | Steuersatz: 15 % |
|--|---|------------------|



- | | | |
|---|---|--------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Gewährung von Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen (z. B. „Miles & More“) | → | Steuersatz: 2,25 % |
|---|---|--------------------|

Mit dem „Jahressteuergesetz 2019“ wurde eine neue Pauschalbesteuerung mit 25 Prozent ohne Anrechnung auf die Entfernungspauschale eingeführt. Sie kann anstelle der Steuerfreiheit der Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 15 EStG (02.15.) in Anspruch genommen werden und ist auch möglich, wenn die Arbeitgeberleistung nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

Übereignet ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt ein betriebliches Fahrrad, kann der geldwerte Vorteil pauschal mit 25 Prozent versteuert werden.

Voraussetzung für die Pauschalierung der Lohnsteuer ist, dass die Übereignung von betrieblichen Fahrrädern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt und das Fahrrad / Elektrofahrrad verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug eingeordnet ist.

Hervorzuheben ist, dass die Pauschalierung der Lohnsteuer in einigen Fällen unter anderem von dem Merkmal der „Zusätzlichkeit“ abhängig ist. Zusätzlicher Arbeitslohn liegt vor, wenn dieser verwendungs- beziehungsweise zweckgebunden neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer auf den zusätzlichen Arbeitslohn einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat.⁶

01.3.3. Teilzeitbeschäftigte

Das Arbeitsentgelt für kurzfristig beziehungsweise nur im geringen Umfang Beschäftigte kann pauschal versteuert werden.⁷ Allerdings führt dies nicht zum Wegfall der Entgelteigenschaft und damit auch nicht zum Wegfall der Versicherungspflicht. Vielmehr ist in diesen Fällen die Versicherungspflicht eigenständig zu beurteilen.

Die tägliche Verdienstgrenze für die Pauschalierung der Lohnsteuer bei kurzfristig beschäftigten Aushilfskräften mit 25 Prozent beträgt 120 Euro pro Arbeitstag. (Schaubild 5)

Schaubild 5: Pauschalierung der Lohnsteuer – Teilzeitbeschäftigte



Info

Ab 2021: Einführung einer neuen Pauschalierungsmöglichkeit bei kurzfristigen Tätigkeiten beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer einer ausländischen Betriebsstätte im Inland mit 30 Prozent.

01.3.4. Zukunftssicherungsleistungen

Bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen kann die Lohnsteuer pauschaliert werden. Wegen des Vorrangs der Steuerfreiheit vor der Pauschalierung können Zuwendungen für eine Direktversicherung nur noch dann mit 20 Prozent pauschal versteuert werden, wenn es sich um Zusagen handelt, die vor dem 01. Januar 2005 erteilt wurden.⁸ Die Pauschalierungsmöglichkeit besteht nur bis zur Höhe eines jährlichen Freibetrags von 1.752 Euro pro Arbeitnehmer. Diesen Wert übersteigende Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers zugunsten einer pauschalierungsfähigen Zukunftssicherungsleistung sind individuell zu versteuern (01.7.2.). Es besteht auch die Möglichkeit einer als Durchschnittsberechnung bezeichneten Betrachtung. Nach dieser ist zu ermitteln, ob für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern im Durchschnitt der Freibetrag überschritten wird. Arbeitnehmer, für die pro Jahr mehr als 2.148 Euro geleistet werden, dürfen nicht in die Berechnung miteinbezogen werden. (Beispiel 3)

Beispiel 3

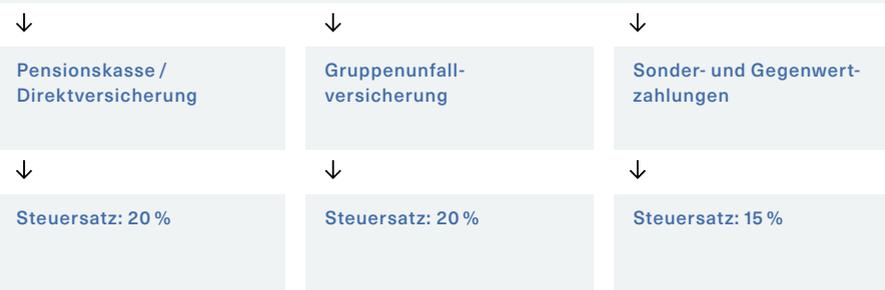
Der Arbeitgeber zahlt für seine Abteilungsleiter Beiträge für eine Gruppendifferenzversicherung. Davon entfallen auf

Abteilungsleiter A	2.200 Euro
Abteilungsleiter B	1.900 Euro
Abteilungsleiter C	1.600 Euro
Abteilungsleiter D	1.700 Euro

Der Beitrag für den Abteilungsleiter A von 2.200 Euro ist nicht in die Durchschnittsberechnung einzubeziehen, da die Grenze von 2.148 Euro überschritten wird. Von dem Beitrag kann ein Teilbetrag von 1.752 Euro mit 20 % pauschal versteuert werden. Der übersteigende Betrag von (2.200 Euro ./. 1.752 Euro =) 448 Euro ist individuell zu versteuern.

Für die Abteilungsleiter B, C und D kann die Durchschnittsberechnung erfolgen. Es ergibt sich ein Durchschnittsbetrag von (1.900 Euro + 1.600 Euro + 1.700 Euro : 3 =) 1.733,33 Euro. Die Pauschalierungsgrenze von 1.752 Euro wird nicht überschritten. Der Arbeitgeber kann den Betrag von 5.200 Euro pauschal mit 20 % versteuern. Ein lohnsteuer- oder beitragspflichtiger geldwerter Vorteil für die Abteilungsleiter B, C und D entsteht nicht.

Die Lohnsteuerpauschalierung für eine Unfallversicherung der Arbeitnehmer (02.12.) setzt voraus, dass der steuerpflichtige Durchschnittsbetrag 100 Euro (= Freigrenze) jährlich nicht übersteigt.⁹ (Schaubild 6)

**Schaubild 6:
Pauschalierung der Lohnsteuer – Zukunftssicherungsleistungen****Zukunftssicherungsleistungen (§ 40b EStG)****01.3.5. Sachzuwendungen**

Die Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen des Arbeitgebers an eigene Arbeitnehmer hat keine Auswirkungen auf das Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung: Der geldwerte Vorteil der Sachzuwendungen unterliegt der Beitragspflicht, denn die SvEV sieht für diesen Fall der Pauschalversteuerung keine Beitragsfreiheit vor. Pauschal besteuerte Sachzuwendungen, die an Arbeitnehmer eines fremden Dritten geleistet werden, sind dagegen nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.¹⁰ Die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung von Sachzuwendungen an Dritte ist demnach nicht deckungsgleich.

Die für die Gewährung von Sachbezügen besonderen Bewertungsvorschriften sind anzuwenden (02.22.4.). Bei der Gewährung eines Rabatts kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Rabatffreibetrag von 1.080 Euro in Anspruch genommen werden (02.20.). (Beispiel 4)

Beispiel 4

Aus Anlass des Ausscheidens eines verdienten Mitarbeiters einer Verlags GmbH erhält der Arbeitnehmer aus dem Verlagsprogramm eine wertvolle ledergebundene Sonderausgabe eines mehrbändigen Nachschlagewerks. Der Verkaufspreis beträgt 1.200 Euro.

Bei eigenen Arbeitnehmern findet zwingend eine Bewertung des Sachbezugs nach § 8 Abs. 3 EStG statt; die Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG ist daher nicht möglich. Der geldwerte Vorteil beträgt (1.200 Euro \cdot 4 % Bewertungsabschlag = 1.152 Euro \cdot 1.080 Euro Rabattdiscount =) 72 Euro.

Zusammenfassung

- Zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlte lohnsteuerfreie Einnahmen sind nach näherer Bestimmung in der SvEV beitragsfrei.
- Eine Pauschalbesteuerung mit einem besonders errechneten Steuersatz führt nur dann zur Beitragsfreiheit, wenn es sich bei den sonstigen Bezügen nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt.
- Eine Pauschalbesteuerung mit einem festen Pauschsteuersatz führt zur Beitragsfreiheit.

01.4 Nettoarbeitsentgelt

Maßgebend für die Bemessung der Beiträge und im Übrigen auch der Geldleistungen in der Sozialversicherung ist das Bruttoarbeitsentgelt (Ausnahme: Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs 01.9.). Ist arbeitsvertraglich ein Nettoentgelt vereinbart, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen einschließlich der darauf entfallenden Steuern und Beitragsanteile zur Sozialversicherung.¹¹

Zur Ermittlung der Abzugsbeträge muss der Nettolohn auf einen Bruttolohn im Weg des Abtastverfahrens hochgerechnet werden. Bei der manuellen Berechnung der Lohnsteuer wird im Steuerrecht eine Nettolohnvereinbarung nur anerkannt, wenn sich gegenüber der maschinellen Lohnsteuerberechnung nicht mehr als geringfügige Abweichungen ergeben. (Beispiel 5)

Beispiel 5

Ein 25-jähriger kinderloser Arbeitnehmer schließt einen Arbeitsvertrag mit einem monatlichen Nettoarbeitsentgelt von 900,00 Euro ab. Der kassenindividuelle Zusatzbeitrag seiner Krankenkasse beträgt 1,0 Prozent. Der Arbeitgeber ermittelt für den Monat Januar 2020 im Abtastverfahren folgendes Bruttoarbeitsentgelt:

Nettoarbeitsentgelt	900,00 Euro
zuzüglich steuerrechtliche Abzüge	
– Lohnsteuer	6,25 Euro
– Solidaritätszuschlag	0,00 Euro
– Kirchensteuer (9 %)	0,56 Euro
zuzüglich sozialversicherungsrechtliche Abzüge	
– Krankenversicherung = 7,3 %	82,82 Euro
– kassenindividueller Zusatzbeitrag = 0,5 %	5,67 Euro
– Pflegeversicherung = 1,775 % (1,525 % + 0,25 %)	20,14 Euro
– Rentenversicherung = 9,3 %	105,51 Euro
– Arbeitslosenversicherung = 1,2 %	13,61 Euro
Bruttoarbeitsentgelt	1.134,56 Euro

Sind bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen Steuern und Beiträge nicht bezahlt worden, gilt ein Nettoentgelt als vereinbart. Der Gesetzgeber hat damit eine Rechtsgrundlage geschaffen, um bei derartigen Fallkonstellationen eine Netto-lohnvereinbarung unterstellen zu können, was früher aufgrund der Rechtsprechung des BSG nicht zulässig war. Die Fiktion betrifft aber nur das Sozialversicherungsrecht; arbeitsrechtlich führt die Fiktion nicht zu einer Nettolohnabrede. Ein illegales Beschäftigungsverhältnis liegt auch bei einer „Schwarzgeldvereinbarung“ vor, also einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge nicht – oder nicht in voller Höhe – zu zahlen. Das netto ausgezahlte Arbeitsentgelt ist für die Berechnung der

Sozialversicherungsbeiträge auf einen Bruttowert hochzurechnen.¹² Wegen des im Steuerrecht geltenden Zuflussprinzips (01.8.) werden die zugeflossenen Einnahmen allerdings ohne Hochrechnung dem Lohnsteuerabzug unterworfen. Die nachzuzahlenden Beträge sind ausschließlich vom Arbeitgeber zu tragen.

Bei Verwendung eines Haushaltsschecks gilt der ausgezahlte Betrag zuzüglich der durch Abzug vom Arbeitslohn einbehaltenen Steuern als Arbeitsentgelt. Eine Hochrechnung im Rahmen des Abtastverfahrens ist daher nicht notwendig.

01.5 Verzicht auf Arbeitsentgelt

Die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen eines Verzichts auf laufendes Arbeitsentgelt richten sich danach, ob es sich bei dem Verzicht auf Entgelt um

- eine Entgeltumwandlung (01.6.) oder
- einen endgültigen Verzicht auf Teile des vereinbarten Entgelts handelt.

Bei einem endgültigen Verzicht auf Teile des Arbeitsentgelts müssen kumulativ folgende Kriterien erfüllt werden, damit der Verzicht beitragsrechtlich berücksichtigt werden kann:

- Der Verzicht muss arbeitsrechtlich zulässig sein.
- Der Verzicht darf nur auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet sein.

Weitere Voraussetzungen (zum Beispiel Schriftformerfordernis) sind nicht notwendig. Bei einem bindenden Tarifvertrag ist ein Gehaltsverzicht nur mit einer entsprechenden Öffnungsklausel zulässig. Sofern das Beitragsrecht der Sozialversicherung – nicht aber das Steuerrecht – für bestimmte Arbeitgeberleistungen das Merkmal der „Zusätzlichkeit“ (01.1.) verlangt, führt ein Gehaltsverzicht dann zur Beitragsfreiheit der jeweiligen Arbeitgeberleistung, wenn der Verzicht ernsthaft gewollt, nicht nur vorübergehend sowie arbeitsrechtlich zulässig ist. Enthält weder das Steuer- noch das Sozialversicherungsrecht ein Zusätzlichkeitserfordernis, führt ein Gehaltsverzicht oder eine Entgeltumwandlung nur nach Maßgabe der Regelungen in der SvEV zur Beitragsfreiheit.

Verzichten Arbeitnehmer zum Beispiel im Zusammenhang mit Naturkatastrophen auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitsentgelts oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens

- zugunsten einer Beihilfe des Arbeitgebers an von der Naturkatastrophe betroffene Arbeitnehmer des Unternehmens oder
- zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung im Sinn des § 10b Abs. 1 EStG,

dann bleiben diese Lohnteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsvoraussetzungen erfüllt und dies dokumentiert. Der Anwendungszeitraum dieser Regelung ist im Allgemeinen beschränkt. Im Recht der Sozialversicherung führt ein derartiger Verzicht auf Arbeitslohn nur dann zu einer Absenkung der Bemessungsgrundlage, wenn es sich um eine Naturkatastrophe im Inland handelt.¹³

Info Will der Arbeitnehmer auf Teile des Arbeitsentgelts verzichten, muss der Verzicht arbeitsrechtlich zulässig sein und darf sich nur auf künftige Zahlungen beziehen.

01.6 Entgeltumwandlungen

Häufig stehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor der Frage, ob durch eine Entgelt- oder Gehaltsumwandlung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gespart werden können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Entgeltumwandlung das Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung verringert und damit das für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung maßgebende Jahresarbeitsentgelt sowie die für die Berechnung der Beiträge maßgebende Bemessungsgrundlage. Entgeltumwandlungen können daher auch zu Leistungskürzungen führen.

Info Entgeltumwandlungen können zum Beispiel beim Krankengeld zu Leistungskürzungen führen.

Wenngleich eine Entgeltumwandlung häufig zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung (01.7.1.) genutzt wird, sind durchaus weitere Fallgestaltungen möglich.

01.6.1 Umwandlung in einen Sachbezug

Eine wirksame Barlohnumwandlung setzt im Steuerrecht voraus, dass der Arbeitnehmer unter Änderung des Anstellungsvertrags auf einen Teil seines Barlohns verzichtet und ihm der Arbeitgeber stattdessen Sachlohn, zum Beispiel in Form eines Nutzungsvorteils oder Warenbezugs, gewährt. Im Sozialversicherungsrecht wird die Wirksamkeit der Entgeltumwandlung allein danach beurteilt, ob die Entgeltumwandlung auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist. Dies gilt allerdings nicht, wenn ein Wahlrecht zwischen der „Zusatzleistung“ und den „bisherigen“ Arbeitsentgeltbestandteilen besteht oder der Verzicht beziehungsweise die Umwandlung durch den Arbeitnehmer widerrufen werden kann. Nicht unterschritten werden dürfen etwa tarifliche oder gesetzliche Mindestlöhne.

01.6.2 Umwandlung in einen durch den Rabattfreibetrag begünstigten Sachbezug

Verschiedene Arbeitgeber gewähren ihren Arbeitnehmern aus Gründen der Steuerersparnis zum Beispiel kein Weihnachtsgeld in bar, sondern in Form von Sachbezügen. Derartige Warengutscheine (02.32.), die zum Bezug von Waren aus der Angebotspalette des Arbeitgebers berechtigen, sind bis zu einem Wert von 1.125 Euro (abzüglich 4 Prozent Preisabschlag = 1.080 Euro) jährlich steuerfrei. Die Sozialversicherung lässt eine Umwandlung von Barlohn in einen durch den Rabattfreibetrag begünstigten Sachbezug nicht zu, wenn Warengutscheine oder Sachzuwendungen anstelle des vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts gewährt werden. Nur wenn freiwillige Lohnzahlungen, die über den Tarif- oder Arbeitsvertrag hinausgehen, durch Warengutscheine oder Sachzuwendungen ersetzt werden, tritt Beitragsfreiheit in Anwendung des Rabattfreibetrags ein.

01.6.3 Umwandlung von Barlohn in später zufließende Versorgungsbezüge

Es handelt sich dabei um Modelle, bei denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente gewährt (Direktzusage, 01.7.3.) und der Arbeitnehmer dafür mit einer Gehaltsminderung einverstanden ist. Der steuerliche Vorteil liegt darin, dass bei einem Arbeitnehmer mit hohem Einkommen durch die Gehaltsherabsetzung zunächst eine erhebliche Steuerersparnis eintritt, während die später zufließende Betriebsrente als Versorgungsbezug geringer besteuert werden soll.

01.6.4 Umwandlung im engeren Sinn

Für bestimmte steuerfreie oder pauschal besteuerbare Zuwendungen ist die Gehaltsumwandlung gesetzlich ausgeschlossen und ausdrücklich festgelegt worden, dass die Steuerfreiheit nur dann eintritt oder eine Pauschalbesteuerung möglich ist, wenn die Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

„Ohnehin geschuldeter Arbeitslohn“ im Sinn der entsprechenden Vorschriften (beispielsweise § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG oder § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG) ist derjenige Lohn, den der Arbeitgeber verwendungsfrei und ohne bestimmte Zweckbindung (ohnehin) erbringt.

Die Voraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ ist erfüllt, wenn dieser verwendungs- beziehungsweise zweckgebunden neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer auf den zusätzlichen Arbeitslohn einen arbeitsvertraglichen Anspruch hat. (Beispiel 6)

Beispiel 6

Eine Arbeitnehmerin erhält einen Bruttoarbeitslohn von 1.500 Euro. Ab Januar 2020 zahlt ihr Arbeitgeber – gegen einen entsprechenden Nachweis – zusätzlich einen Kindergartenzuschuss von 75 Euro monatlich.

Der Kindergartenzuschuss ist steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung. Unmaßgeblich ist, dass die Arbeitnehmerin ab Januar 2020 entsprechend der arbeitsrechtlichen Vereinbarung einen Rechtsanspruch auf diese zweckbestimmte Leistung hat.

Aufgrund der Änderung der Rechtsprechung des BFH (Urteile vom 1. August 2019 – VI R 32/18, VI R 40/17 und VI R 21/17) ist auch im nachfolgenden Beispiel 7 von steuer- und beitragsfreiem zusätzlichem Arbeitslohn auszugehen und nicht (mehr) von einer schädlichen Gehaltsumwandlung. (Beispiel 7)

Beispiel 7

Wie Beispiel 6. Ab Januar 2020 wird der Bruttoarbeitslohn arbeitsrechtlich wirksam von 1.500 Euro auf 1.425 Euro monatlich herabgesetzt und ein Kindergartenzuschuss von 75 Euro monatlich gezahlt.

Der Kindergartenzuschuss ist steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung, da ein arbeitsvertraglich vereinbarter Lohnformenwechsel vorliegt. Bei dem Kindergartenzuschuss handelt es sich um eine verwendungsgebundene Zusatzleistung, die ab Januar 2020 zum ohnehin – nur noch in geminderter Höhe – geschuldeten Lohn hinzukommt und damit „zusätzlich“ erbracht wird.

In Arbeitsverträgen ist gelegentlich eine Klausel enthalten, wonach sich der Arbeitgeber vorbehält, die zugesagten steuerfreien oder pauschal zu steuernden Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen zu kürzen oder einzustellen. Der Arbeitnehmer hat dann die Möglichkeit, anstelle der bisher zugesagten Leistungen eine Erhöhung seiner laufenden Bezüge zu verlangen. Bei einer solchen Rückfallklausel ist die Voraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nicht erfüllt; es ist von einer für die Steuerfreiheit beziehungsweise Pauschalbesteuerung schädlichen Gehaltsumwandlung auszugehen.

Zusammenfassung

- Bei einer Nettoentgeltvereinbarung wird das Bruttoarbeitsentgelt im Abtastverfahren ermittelt.
- Arbeitnehmer können beitragsrechtlich wirksam auf Teile des Arbeitsentgelts verzichten, wenn der Verzicht arbeitsrechtlich zulässig ist und sich nur auf künftige Zahlungen bezieht.
- Bei bestimmten Zuwendungen ist eine Gehaltsumwandlung gesetzlich ausgeschlossen beziehungsweise davon abhängig, dass die Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

01.7 Betriebliche Altersversorgung

Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) liegt nach gesetzlicher Definition vor, wenn Arbeitnehmern aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität oder Tod zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst nach dem Eintritt eines dieser Risiken fällig werden. Als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen galt bisher im Regelfall das 60. Lebensjahr. Für Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2011 erteilt werden, tritt als Untergrenze an die Stelle des 60. Lebensjahres das 62. Lebensjahr. Der Aufbau einer bAV ist in verschiedenen Durchführungswegen und zusätzlich über eine – rein arbeitnehmerfinanzierte – Entgeltumwandlung möglich:

- Direktversicherung: Der Arbeitgeber schließt zum Zweck der bAV eine Lebens- oder Rentenversicherung auf den Arbeitnehmer ab, zu der der Arbeitnehmer und gegebenenfalls seine Hinterbliebenen bezugsberechtigt sind.

- Direktzusage: Der Arbeitgeber erbringt die Leistungen direkt und bildet dafür Rückstellungen in seiner Bilanz.
- Pensionsfonds: Der Arbeitgeber bedient sich zur Durchführung der bAV eines solchen Pensionsfonds, der ähnlich wie ein Lebensversicherer einen Rechtsanspruch auf seine Leistungen gewährt und für den etwas liberalere Anlagevorschriften gelten als für Pensionskassen und Lebensversicherer.
- Pensionskasse: Der Arbeitgeber bedient sich zur Durchführung der bAV eines solchen Spezial-Lebensversicherers, der einen Rechtsanspruch auf seine Leistungen gewährt.
- Unterstützungskasse: Der Arbeitgeber bedient sich zur Durchführung einer rechtlich selbstständigen Versorgungseinrichtung (e.V., Stiftung oder gegebenenfalls auch GmbH), die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt. Dies kann versicherungsmäßig rückgedeckt oder nur pauschal dotiert werden.
- Reine Beitragszusage: Der Arbeitgeber steht nur für die Zahlung der versprochenen Beiträge an die Versorgungseinrichtung ein. Ob und in welcher Höhe später aus den gezahlten Beiträgen monatliche Versorgungsleistungen von der Versorgungseinrichtung gezahlt werden, ist rechtlich gesehen nicht mehr Sache des Arbeitgebers.
- bAV-Förderbetrag: Es handelt sich um einen staatlichen Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beitrag zur bAV von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen.

Info Die Beitragszusage und der bAV-Förderbetrag sind neue Formen der betrieblichen Altersversorgung.

01.7.1. Entgeltumwandlung

Auf Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV besteht ein Rechtsanspruch. Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber einseitig verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen – unabhängig von der tatsächlichen Höhe seines Arbeitsentgelts – bis zu 4 Prozent der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine bAV verwendet werden (2020: 4 Prozent von 82.800 Euro = 3.312 Euro).¹⁴ Der Freibetrag ist stets vom Bruttoarbeitsentgelt und nicht von dem auf die BBG begrenzten Arbeitsentgelt in Abzug zu bringen.

Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmer nicht von sich aus auf deren Anspruch auf Entgeltumwandlung hinweisen. Eine Aufklärungspflicht folgt weder aus § 1a BetrAVG noch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Unterbleibt ein Hinweis und macht der Arbeitnehmer deshalb keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend, so kann er daher mangels Pflichtverletzung vom Arbeitgeber keinen Schadenersatz verlangen.

Macht der Arbeitnehmer seinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung geltend, muss mindestens ein Betrag von 1/160 der jährlichen Bezugsgröße West für die bAV verwendet werden (2020: 238,88 Euro). Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gilt nur für in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer.¹⁵

Wird ein höherer Betrag als 4 Prozent der BBG RV für die bAV umgewandelt, ist nur der übersteigende Teil dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Der Freibetrag von 4 Prozent der BBG kann dabei pro rata (2020: monatlich 276 Euro) oder en bloc (2020: einmalig 3.312 Euro) berücksichtigt werden.

Bei einem Entgeltumwandlungsvertrag zugunsten einer bAV seit Januar 2019 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in einer pauschalierten Form (15 Prozent des umgewandelten Entgelts) zugunsten seines Arbeitnehmers an die jeweilige Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist steuer- und beitragsfrei. Wird durch den Arbeitgeberzuschuss der beitragsrechtliche Freibetrag allerdings überschritten, ist der den Freibetrag übersteigende Teil dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. (Beispiel 8)

Beispiel 8

Ein Arbeitnehmer nimmt am 01.01.2020 ein Beschäftigungsverhältnis gegen ein Arbeitsentgelt von 3.500 Euro auf. Zugunsten seiner bAV (Pensionskasse) werden monatlich 260 Euro des vereinbarten Arbeitsentgelts verwendet. Der Arbeitgeber leistet einen Zuschuss in Höhe von 15 %. Der Freibetrag wird in monatlich gleichbleibender Höhe berücksichtigt.

Monatliches Arbeitsentgelt	3.500 Euro
Entgeltumwandlung für bAV (Pensionskasse)	260 Euro
Arbeitgeberzuschuss (15 % von 260 Euro =)	39 Euro
Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung (3.500 Euro ./. 260 Euro =)	3.240 Euro
Monatlicher Freibetrag 2020 (4 % von 82.800 Euro = 3.312 Euro : 12 = 276 Euro)	
Beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (260 Euro ./. 276 Euro =)	0 Euro
Beitragspflichtiger Arbeitgeberzuschuss (260 Euro + 39 Euro ./. 276 Euro =)	23 Euro
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	3.263 Euro

Übernimmt der Arbeitgeber den auf den beitragspflichtigen Arbeitgeberzuschuss entfallenden Arbeitnehmeranteil, handelt es sich grundsätzlich um einen geldwerten Vorteil. Dieser wird von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung jedoch nicht als beitragspflichtig angesehen.

Wird der Freibetrag maximal genutzt (also bis zur Höhe der vereinbarten Entgeltumwandlung), ist bei jeder Entgeltzahlung zu prüfen, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe noch ein Freibetrag zur Verfügung steht.

Beträgt die Ersparnis des Arbeitgebers durch die Entgeltumwandlung weniger als 15 Prozent, braucht der Arbeitgeber auch nur diese Ersparnis weiterzugeben. Zur Verwaltungsvereinfachung kann der Arbeitgeber allerdings stets die 15 Prozent des Umwandlungsbetrags weiterleiten. (Beispiel 9)

Beispiel 9

Ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen Monatslohn von 5.000 Euro wandelt im Januar 2020 auf der Grundlage des Tarifvertrags, der die reine Beitragszusage einführt, 100 Euro im Monat für eine Betriebsrente um.

Der Arbeitgeberanteil ersparter Beiträge zur RV und AV beträgt $(9,3\% + 1,2\% =) 10,5\%$.
Der Arbeitgeber muss 105 Euro, er kann 115 Euro an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.

Für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen sieht eine Bestandsschutzregelung vor, dass der pauschalierte Arbeitgeberzuschuss erst ab 01. Januar 2022 gezahlt werden muss. Damit soll den Beteiligten ausreichend Zeit gegeben werden, sich auf die Neuregelung einzustellen. In Tarifverträgen kann von dieser Regelung abgewichen werden.

Die Sozialpartner können für künftige Modelle der bAV über Regelungen im Tarifvertrag die verpflichtende Entgeltumwandlung vorsehen. Der Arbeitnehmer kann allerdings erklären, von diesem Recht keinen Gebrauch machen zu wollen, und sozusagen aus der bAV austreten (Option-out).

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren an eine Direktversicherung (im Übrigen auch an Pensionskassen und Pensionsfonds) beträgt seit dem 01. Januar 2018 8 Prozent der BBG RV (bis 31. Dezember 2017 = 4 Prozent). Der steuerfreie, zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro ist entfallen. Das steuerfreie Volumen beträgt im Jahr 2020 damit $(82.800 \text{ Euro} \times 8 \text{ Prozent} =) 6.624 \text{ Euro}$. Die Sozialversicherungsfreiheit dieser Beträge beträgt unverändert 4 Prozent der BBG RV, mithin 312 Euro. (Beispiel 10)

Beispiel 10

Für einen Arbeitnehmer werden im Juli 2020 Beiträge in Höhe von 6.000 Euro an eine kapitalgedeckte Pensionskasse gezahlt.

Die Beiträge sind in voller Höhe steuerfrei, aber lediglich in Höhe von 3.312 Euro beitragsfrei und in Höhe von 2.688 Euro beitragspflichtig.

Info

Für die beitragsrechtliche Beurteilung sind Neuzusagen von Altzusagen abzugrenzen.

In der kapitalgedeckten bAV wurde ab 2005 die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG grundsätzlich aufgehoben. Die Beiträge können aber weiterhin pauschal besteuert werden, wenn sie aufgrund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde. Die Fortführung einer Pauschalbesteuerung in diesen Altfällen ist aber nur unter Anrechnung auf den steuerfreien Dotierungsrahmen von 8 Prozent der BBG RV möglich. Da der steuerfreie Höchstbetrag zunächst durch rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge ausgeschöpft wird, ergibt sich die folgende Berechnungsreihenfolge:

– steuerfreier Höchstbetrag	
– $(82.800 \text{ Euro} \times 8 \text{ Prozent} =)$	6.624 Euro
– abzüglich tatsächlich pauschal besteuert er Beiträge (angenommen Höchstbetrag)	1.752 Euro
– verbleiben als steuerfreies Volumen	4.872 Euro
– davon ab zunächst rein arbeitgeberbezogene Beiträge (angenommen)	3.000 Euro
– verbleiben als steuerfreies Volumen für Entgeltumwandlungen hier maximal	1.872 Euro

Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurden, sind Neuzusagen.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass das Abstellen auf die Erteilung der Versorgungszusage zum Stichtag 31. Dezember 2004 beziehungsweise 01. Januar 2005 zu Abgrenzungsfragen führen konnte. Die weiterhin erforderliche Abgrenzung zwischen Altzusage und Neuzusage ist durch das BRSG wesentlich vereinfacht worden.

Die Abgrenzung erfolgt nun, indem auf eine Beitragsleistung abgestellt wird, die vor dem 01. Januar 2018 tatsächlich pauschal nach § 40b EStG a. F. mit 20 Prozent besteuert wurde.¹⁶ In diesen Fällen liegen für die jeweiligen Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung ihr ganzes Leben lang vor. Unbeachtlich sind:

- Vertragsänderungen
- Neuabschlüsse
- Änderungen der Versorgungszusage
- Arbeitgeberwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel genügt es, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber nachweist, dass mindestens ein Betrag nach § 40b EStG

a.F. pauschal besteuert wurde. Dies kann zum Beispiel durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung des bisherigen Arbeitgebers oder des Versorgungsträgers geschehen. Die Nachweise sind im Lohnkonto nachzuhalten. (Beispiel 11)

Beispiel 11

Ein Arbeitgeber zahlt für seinen Arbeitnehmer für eine 2001 abgeschlossene Direktversicherung einen Beitrag von 1.200 Euro jährlich. Der Direktversicherungsbeitrag erhöht sich im Juli 2020 auf 1.500 Euro.

Der Direktversicherungsbeitrag im Juli 2020 kann in Höhe von 1.500 Euro mit 20 % pauschal besteuert werden, da vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag nach § 40b EStG pauschal besteuert worden ist. Die Beitragserhöhung ist unbeachtlich, selbst wenn von einer Vertragsänderung mit höherer Versorgungszusage ausgegangen wird.

01.7.2 Direktversicherung

Bei Gewährung einer Direktzusage (Pensionszusage, Firmenrente) verpflichtet sich der Arbeitgeber, die versprochene Versorgungsleistung aus eigenem Vermögen zu erbringen. Dazu bildet der Arbeitgeber in der Bilanz sogenannte Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG.

Da Rückstellungen für Direktzusagen keine Einnahmen im steuerrechtlichen Sinn sind, handelt es sich auch nicht um Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung. Beiträge, die vom Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Entgeltumwandlungen zu Direktzusagen des Arbeitgebers geleistet werden, gelten bis zu 4 Prozent der BBG RV (2020: 4 Prozent von 82.800 Euro = 3.312 Euro) nicht als Arbeitsentgelt.¹⁷ Nicht ausschlaggebend ist, ob laufendes oder einmalig gezahltes Arbeitsentgelt umgewandelt wird.

01.7.3. Direktzusage

Der Pensionsfonds wird durch Zahlungen der Arbeitgeber beziehungsweise der Arbeitnehmer finanziert. Die Zuwendungen und Beiträge der Arbeitgeber an einen Pensionsfonds sind bis zu 8 Prozent der BBG RV (2020: 8 Prozent von 82.800 Euro = 6.624 Euro) steuerfrei. In der Sozialversicherung sind sie bis zu 4 Prozent der BBG RV, also bis 3.312 Euro beitragsfrei. Dies gilt auch für darin enthaltene Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen.¹⁸

Info Beiträge für einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse werden wie Zahlungen an eine Direktversicherung behandelt.

01.7.4. Pensionsfonds

Die Pensionskasse ist der einzige Durchführungsweg der bAV, der die Inanspruchnahme der gesamten steuerlichen Förderung, also die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung und die Förderung der Privatvorsorge nach § 10a EStG (Riester-Rente) mit den jeweiligen sozialversicherungsrechtlichen Folgen ermöglicht.

Kapitalgedeckte Altersversorgung

Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer kapitalgedeckten Pensionskasse aus dem ersten Dienstverhältnis (Lohnsteuer wird nicht nach Lohnsteuerklasse VI erhoben) sind bis zu 8 Prozent der BBG RV (2020: 8 Prozent von 82.800 Euro = 6.624 Euro) steuerfrei. Die Sozialversicherungsfreiheit dieser Beiträge beträgt aber unverändert 4 Prozent der BBG RV, mithin 3.312 Euro. Dies gilt auch für darin enthaltene Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen.

Seit dem 01. Januar 2011 sind auch Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführt werden, steuer- und beitragsfrei, wenn nach dem Versicherungsvertrag die vertraglichen Pflichten (insbesondere die Zahlungsverpflichtungen) ausschließlich den Arbeitgeber betreffen und die Zahlungen an den Versicherer als dessen Versicherungsbeiträge qualifiziert werden.

Zuwendungen für eine kapitalgedeckte Pensionskasse (§ 3 Nr. 63 EStG) sind steuerrechtlich vorrangig gegenüber umlagefinanzierten Pensionskassen (§ 3 Nr. 56 EStG) zu berücksichtigen. Dies gilt unabhängig davon, ob die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Bezüge arbeitgeberfinanziert sind oder auf einer Entgeltumwandlung aus dem Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers beruhen.

Umlagefinanzierte Altersversorgung

Laufende Zuwendungen des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse zum Aufbau einer umlagefinanzierten bAV sind steuerfrei. Voraussetzung ist, dass die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist. Diese Steuerfreiheit gilt jedoch nur dann, soweit die Zuwendungen (derzeit) im Kalenderjahr 3 Prozent der BBG RV nicht übersteigen (2020: 3 Prozent von 82.800 Euro = 2.484 Euro jährlich, monatlich 207 Euro), begrenzt

auf die tatsächlichen Aufwendungen. Der Grenzwert von 3 Prozent (bis 31. Dezember 2019 = 2 Prozent) wird stufenweise bis 2025 auf 4 Prozent angehoben. Die Steuerfreiheit ist erstmalig auf Zuwendungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2007 geleistet werden.¹⁹

Info

Der steuerfreie Betrag von 2 Prozent der BBG RV hat sich zum 01. Januar 2020 auf 3 Prozent erhöht und wird zum 01. Januar 2025 auf 4 Prozent der BBG RV erhöht.

Für die Beitragsberechnung des geldwerten Vorteils aus der Arbeitgeberumlage gelten nach der SvEV folgende Regelungen:

- Die Teile der Zuwendung, die die Summe aus dem steuerfreien Anteil und dem höchstmöglichen pauschal versteuerbaren Betrag übersteigen, sind von vornherein individuell steuer- und beitragspflichtig.
- Der steuerfreie und der pauschal versteuerbare Anteil der Zuwendung sind zu addieren und grundsätzlich nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.
- Aus dieser Summe ist bis zu einem Betrag von 100 Euro ein Hinzurechnungsbetrag zu bilden und dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn eine besondere Versorgungszusage im Sinn des § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV besteht.
- Ist ein Hinzurechnungsbetrag zu bilden und übersteigt die Summe aus steuerfreier und pauschal versteuerbarer Zuwendung den Betrag von 100 Euro, ist der über 100 Euro hinausgehende Betrag in vollem Umfang ebenfalls dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. (Beispiel 12)

Beispiel 12

Arbeitnehmer im Tarifgebiet West bei Zugehörigkeit zur VBL mit einem zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt von 4.000 Euro. Die Umlage beträgt 314,40 Euro (7,86 %), davon tragen der Arbeitgeber (6,45 % =) 258 Euro und der Arbeitnehmer (1,41 % =) 56,40 Euro.

a) Ermittlung des von vornherein steuer- und beitragspflichtigen Anteils:

Gesamtbetrag der Umlage (7,86 % von 4.000,00 Euro =)	314,40 Euro
./. Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG (3 % von 6.900,00 Euro =)	
./. Pauschalbesteuerungsbetrag nach § 40b EStG*	207,00 Euro
	92,03 Euro*
= individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	15,37 Euro

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage:

steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	207,00 Euro
+ pauschal besterter Anteil	
=	92,03 Euro
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	299,03 Euro
	100,00 Euro
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV	199,03 Euro

c) Ermittlung des SV-Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV

$(100,00 \text{ Euro} : 6,45 \times 100 =) 1.550,39 \text{ Euro} \times 2,5 \% =$	38,76 Euro
	./. 13,30 Euro
= Hinzurechnungsbetrag	25,46 Euro
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt	
laufendes Arbeitsentgelt	15,37 Euro
+ individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	
+ Grenzbetrag übersteigender Anteil	199,03 Euro
+ Hinzurechnungsbetrag	25,46 Euro
Summe	4.239,86 Euro

* Von dem vom Arbeitgeber zu tragenden Teil der Umlage werden 92,03 Euro pauschal versteuert (§ 37 Abs. 2 ATV für die Beschäftigten des Tarifgebiets West bei Zugehörigkeit zur VBL). Ansonsten liegt der Grenzbetrag bei 89,48 Euro (§ 16 Abs. 2 ATV). Soweit Arbeitgeber des öffentlichen Diensts (z. B. Sparkassen) den vollen Pauschalierungsbetrag des § 40b EStG in Höhe von 146 Euro bzw. 179 Euro monatlich ausschöpfen, ist dieser Betrag anstelle von 92,03 Euro oder 89,48 Euro anzusetzen.

01.7.6 Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung und wird durch Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Kapitalerträgen finanziert. Den Arbeitnehmern wird kein Rechtsanspruch auf Leistungen eingeräumt; der Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen besteht nur gegenüber dem Trägerunternehmen. Die beitragsrechtliche Bewertung der Zuwendungen an eine Unterstützungskasse entspricht der Direktzusage (01.7.3.).²⁰

01.7.7 Beitragszusage

Seit Januar 2018 wird es den Sozialpartnern ermöglicht, auf der Grundlage von Tarifverträgen sogenannte reine Beitragszusagen in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung einzuführen. Die Zusage des Arbeitgebers beschränkt sich auf die Zahlung der Beiträge. Allerdings soll bei einer Arbeitgeberfinanzierung im Tarifvertrag zur Absicherung der reinen Beitragszusage ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden. Dieser Sicherungs- oder auch Zusatzbeitrag ist steuer- und beitragsfrei, soweit er nicht unmittelbar einem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet werden kann.²¹ Ist hingegen eine konkrete Zuordnung möglich, gelten die gleichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für die übrigen Beiträge des Arbeitgebers (zum Beispiel Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, Förderung nach § 10a und Abschnitt XI des EStG). Soweit den Arbeitnehmern aus den steuerfreien Zusatzbeiträgen später Betriebsrenten (Versorgungsleistungen) oder andere Vorteile zufließen, sind diese vollständig zu besteuern.

01.7.8. bAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Bei dem bAV-Förderbetrag handelt es sich um einen staatlichen Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beitrag zur bAV für Geringverdiener mit Steuerklasse I bis V oder pauschal besteuertem Arbeitslohn im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses. Begünstigt sind hiernach Arbeitnehmer, deren laufender Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragsleistung nicht mehr als 2.200 Euro beträgt.²² Steuerfreie Lohnbestandteile, sonstige Bezüge, unter die 44-Euro-Freigrenze fallende Sachbezüge oder nach §§ 37, 37a, 37b, 40, 40b EStG pauschal besteuertem Arbeitslohn bleiben unberücksichtigt. (Beispiel 13)

Beispiel 13

Ein Arbeitnehmer hat einen laufenden Arbeitslohn von 2.100 Euro und Anspruch auf Weihnachtsgeld in entsprechender Höhe. Der Jahresarbeitslohn beträgt somit (2.100 Euro x 13 Monate =) 27.300 Euro. Umgerechnet auf 12 Monate ergibt sich ein Monatslohn in Höhe von 2.275 Euro.

Es handelt sich um einen Geringverdiener, da der laufende Arbeitslohn (hier: 2.100 Euro) den Betrag von 2.200 Euro nicht übersteigt. Das Weihnachtsgeld als sonstiger Bezug wird für die Prüfung der Geringverdienergrenze nicht berücksichtigt.

Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag beträgt zwischen 240 Euro und 480 Euro jährlich. Der zum Lohnsteuerabzug verpflichtete Arbeitgeber erhält bei der nächsten Lohnsteueranmeldung vom Finanzamt einen Förderbetrag (= staatlicher Zuschuss) in Höhe von 30 Prozent zurück (also zwischen 72 Euro und 144 Euro).

Für die Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrags sind stets die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich. Spätere Änderungen sind unbeachtlich. Dies gilt auch, wenn sich zu einem späteren Zeitpunkt herausstellt, dass der jährliche Mindestbetrag von 240 Euro nicht erreicht wird. (Beispiel 14)

Beispiel 14

Das Gehalt eines Geringverdieners beträgt im Januar 2020 monatlich 2.150 Euro. Der Arbeitgeber zahlt einen zusätzlichen, monatlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 40 Euro und nimmt mit der Lohnsteueranmeldung für Januar 2020 den bAV-Förderbetrag in Anspruch. Ab Mai 2020 steigt der laufende Arbeitslohn auf 2.250 Euro. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin monatlich den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 40 Euro.

Ab Mai 2020 kann der bAV-Förderbetrag nicht mehr in Anspruch genommen werden. Dass ab Mai 2020 die Geringverdienergrenze von 2.200 Euro monatlich überschritten wird, hat keinen Einfluss auf den bereits in den Monaten Januar bis April 2020 in Anspruch genommenen bAV-Förderbetrag. Die Förderung wird für diese Monate nicht zurückgefordert.

Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag ist bis zum förderfähigen Höchstbetrag steuerfrei. Er ist darüber hinaus im Rahmen der 4-Prozent-Grenze (BBG RV) auch beitragsfrei. Macht ein Arbeitnehmer von der Möglichkeit Gebrauch, zusätzliche vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers für den Aufbau einer bAV über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung im Rahmen einer „Entgeltumwandlung“ zu verwenden, sind diese Beiträge nach

§ 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Allerdings erfüllen diese für die bAV verwendeten Leistungen und etwaige Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers nicht die Voraussetzungen für den Förderbetrag. Die in § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG geforderte Voraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ ist nicht erfüllt.

01.8 Zufluss- und Entstehungsprinzip

Im Steuerrecht gilt das Zuflussprinzip. Hier ist also entscheidend, ob und gegebenenfalls wann eine Einnahme zugeflossen ist. Verzichtet ein Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Arbeitsentgeltbestandteilen (01.5.) oder zahlt der Arbeitgeber unter Tarif, sind aus dem nicht oder zu wenig gezahlten Arbeitsentgelt keine Steuern zu zahlen, weil die Einnahme nicht zugeflossen ist.

Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gilt das Entstehungsprinzip. Die Beiträge werden bereits dann fällig, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Der Anspruch auf das Entgelt und damit die Berechnungsgrundlage der Beiträge ergibt sich aus dem Gesetz (02.19.), dem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag. Das BSG hat das Entstehungsprinzip in mehreren Urteilen bekräftigt. Danach sind Beiträge auch für geschuldetes, bei Fälligkeit aber noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu zahlen.

Allerdings gibt es eine Ausnahme: Für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gilt das Zuflussprinzip – Beitragsansprüche entstehen also erst, sobald diese Einmalzahlungen ausgezahlt worden sind.²³

Info

Beitragsrechtlich gilt das Entstehungsprinzip – steuerrechtlich das Zuflussprinzip.

Zusammenfassung

- Der Aufbau einer bAV ist in verschiedenen Durchführungswegen und zusätzlich über eine – rein arbeitnehmerfinanzierte – Entgeltumwandlung möglich.
- Steuerfreiheit der Beiträge besteht bis zu 8 Prozent der BBG RV.
- In der Sozialversicherung besteht Beitragsfreiheit bis zu 4 Prozent der BBG RV.
- Bei einer Finanzierung der Beitragszusage durch Gehaltsumwandlung ab Januar 2019 muss der Arbeitgeber verpflichtend 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.

01.9 Übergangsbereich

Ausgangswert für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist das Bruttoarbeitsentgelt. Liegt das vereinbarte Arbeitsentgelt allerdings innerhalb des Übergangsbereichs, wird der Arbeitnehmeranteil nicht vom tatsächlichen Bruttoarbeitsentgelt berechnet, sondern von einem abgesenkten Betrag. Der Übergangsbereich umfasst eine Entgeltspanne von 450,01 bis 1.300 Euro.²⁴ Der abgesenkte Betrag wird nach folgender Formel ermittelt.²⁵

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

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt und F der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 30 Prozent durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (einschließlich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes von 1,1 Prozent) des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Der Faktor F wird vom BMAS im BAnz bekanntgegeben. Im Jahr 2020 beträgt der Faktor F 0,7547. Die vereinfachte Formel lautet: $1,12986470588235 \times AE - 168,824117647059$ (Beispiel 15)

Beispiel 15

Ein am 01.01.2020 eingestellter Arbeitnehmer erzielt im Januar 2020 ein Bruttoarbeitsentgelt von 900 Euro.

Berechnung: $1,12986470588235 \times 900 \text{ Euro} - 168,824117647059 = 848,05 \text{ Euro}$

Der Arbeitnehmeranteil wird für alle Versicherungszweige aus 848,05 Euro berechnet, der Arbeitgeberanteil aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt von 900 Euro.

Zusammenfassung

- Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gilt für laufendes Arbeitsentgelt das Entstehungsprinzip, im Steuerrecht das Zuflussprinzip.
- Liegt das Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs, wird der Arbeitnehmeranteil nicht vom tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet, sondern von einem reduzierten Betrag.

02 Ausgewählte Entgeltarten von A bis Z

In der folgenden Übersicht werden ausgewählte Entgeltbestandteile aus der Sicht der Sozialversicherung beurteilt und erläutert. Wenngleich eine gewisse Übereinstimmung zwischen dem steuerlichen Arbeitslohn und dem beitragsrechtlichen Arbeitsentgelt besteht, gibt es teilweise deutliche Abweichungen.

02.1 Arbeitgeberdarlehen

Ein Arbeitgeberdarlehen ist die Überlassung von Geld durch den Arbeitgeber oder aufgrund des Dienstverhältnisses durch einen Dritten an den Arbeitnehmer, die auf dem Rechtsgrund eines Darlehensvertrags beruht. Abzugrenzen von Arbeitgeberdarlehen sind Vorschüsse (Zahlungen auf zukünftig zu erarbeitendes Arbeitsentgelt) und Abschlagszahlungen (Zahlungen auf bereits erarbeitetes, aber noch nicht abgerechnetes Arbeitsentgelt). Das Einräumen eines unverzinslichen oder gegenüber den banküblichen Konditionen verbilligten Darlehens durch den Arbeitgeber führt beim Arbeitnehmer zu einem geldwerten Vorteil, der als Sachbezug steuer- und beitragspflichtig ist, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnabrechnungszeitraums 2.600 Euro übersteigt. Zur Anwendung dieses Grundsatzes im Zusammenhang mit beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Arbeitgebers siehe 02.26.

Der geldwerte Vorteil ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Maßstabszinssatz und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall zahlt (Effektivzinssatz).

Als Maßstabszinssatz kann herangezogen werden:

- Der übliche Endpreis am Abgabeort mit einem Abschlag von 4 Prozent (örtliche Kreditinstitute)
- Der günstigste Preis am Markt ohne einen Abschlag von 4 Prozent (zum Beispiel Internetbanken oder sogenannte Direktbanken)
- Aus Vereinfachungsgründen der zuletzt veröffentlichte Effektivzinssatz der Deutschen Bundesbank mit einem Abschlag von 4 Prozent

Der bei Vertragsabschluss ermittelte Zinssatz gilt grundsätzlich für die gesamte Vertragslaufzeit, es sei denn, es ist ein variabler Zinssatz vereinbart.

Die Maßstabszinssätze können im Internet unter bundesbank.de › *Statistiken* › *Geld- und Kapitalmärkte* › *Zinssätze und Renditen* › *Einlagen und Kreditzinssätze* › *Downloads* › *Geldwerter Vorteil für Arbeitgeberdarlehen* abgerufen werden.

Bei der Bewertung des geldwerten Vorteils eines Arbeitgeberdarlehens ist zwischen einer Bewertung nach

- § 8 Abs. 2 EStG „Nichtfinanzunternehmen“ (Beispiel: Arbeitnehmer eines Bauwerks erhält ein zinsgünstiges Arbeitgeberdarlehen) unter Berücksichtigung der 44-Euro-Freigrenze monatlich oder
- § 8 Abs. 3 EStG „Finanzunternehmen“ (Beispiel: Arbeitnehmer einer Sparkasse erhält ein zinsgünstiges Arbeitgeberdarlehen) unter Berücksichtigung des Rattatfreibetrags (02.20.) von 1.080 Euro jährlich zu unterscheiden.

Wird der Zinsvorteil aus der Überlassung eines zinslosen oder zinsverbilligten Darlehens pauschal als sonstiger Bezug versteuert (§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG), so ist der Zinsvorteil nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber Darlehen überwiegend betriebsfremden Dritten überlässt.

Wird der Maßstabszinssatz unter Berücksichtigung der im Internet allgemein zugänglichen Angebote von Direktbanken ermittelt, ist kein Abschlag von 4 Prozent vorzunehmen. (Beispiel 16)

Beispiel 16

Ein Arbeitnehmer erhält im Januar 2020 ein Arbeitgeberdarlehen von 25.000 Euro zu einem – monatlich zu entrichtenden – Effektivzins von 2,0 % jährlich (Laufzeit 4 Jahre). Der bei Vertragsabschluss im September 2019 von der Deutschen Bundesbank für Konsumentenkredite mit anfänglicher Zinsbindung von über 1 Jahr bis 5 Jahre veröffentlichte Effektivzinssatz (Erhebungszeitraum Juli 2019) beträgt 4,63 %. Nach Abzug eines Abschlags von 4,0 % ergibt sich ein Maßstabszinssatz von 4,44 %. Die Zinsverbilligung beträgt somit (4,44 % ./ 2,0 % =) 2,44 %.

Der monatliche Zinsvorteil beträgt (2,44 % von 25.000 € : 12 =) 50,83 Euro. Dieser Vorteil ist – da die 44-Euro-Freigrenze überschritten wird – lohnsteuer- und beitragspflichtig. Der geldwerte Vorteil ist jeweils bei Tilgung des Arbeitgeberdarlehens für die Restschuld neu zu ermitteln.

02.2 Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsfürsorge

Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, sind steuer- und damit auch beitragsfrei, soweit sie den Betrag von 600 Euro pro Mitarbeiter und Kalenderjahr (bis Veranlagungszeitraum 2019: 500 Euro) nicht übersteigen.²⁶ Allerdings können diese zu steuerbarem Arbeitslohn führen, wenn sich die Vorteile bei objektiver Würdigung aller Umstände als Entlohnung und nicht lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen erweisen.²⁷ Die Steuer- und Beitragsfreiheit gelten sowohl für Sachleistungen als auch für Barzahlungen, und zwar bei internen sowie externen Maßnahmen. Die Leistungen müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen. Dies setzt unter anderem voraus, dass die Maßnahmen von einem qualifizierten Anbieter angeboten und durchgeführt werden. Die Steuerbefreiung kann auch für die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von „gesunden Mahlzeiten“ an die Arbeitnehmer in einer Betriebskantine in Anspruch genommen werden, wenn die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind. Die Übernahme beziehungsweise Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios führt nicht zu Steuer- und Beitragsfreiheit. Leistungen, die unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Entgeltumwandlung des vereinbarten Arbeitslohns erbracht werden, bewirken weder Steuer- noch Beitragsfreiheit. (Beispiel 17)

Beispiel 17

Die Kosten für ein von einer Krankenkasse durchgeführtes Seminar zur Raucherentwöhnung betragen pro Arbeitnehmer 250 Euro. Der Eigenanteil des Arbeitnehmers beträgt 100 Euro.

Der Zuschuss des Arbeitgebers von 150 Euro ist steuer- und beitragsfrei.

Info

Seit Januar 2020 beträgt der Höchstbetrag 600 Euro pro Mitarbeiter und Kalenderjahr.

Die Zertifizierung von bisher un zertifizierten Maßnahmen wird seit dem Veranlagungszeitraum 2020 gefordert.

02.3 Arbeitgeberzuschuss

Die Beitragsanteile des Arbeitgebers für die Sozialversicherung seiner sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer sind steuer- und beitragsfrei, soweit der Arbeitgeber zu solchen Zahlungen gesetzlich verpflichtet ist. Dazu zählen auch Zuschüsse eines Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer für dessen Versicherung in einer ausländischen gesetzlichen Krankenversicherung zumindest innerhalb der EU und des EWR sowie im Verhältnis zur Schweiz. Ob dies der Fall ist, beurteilt sich ausschließlich nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Entscheidungen des zuständigen Sozialversicherungsträgers über die Sozialversicherungspflicht eines Arbeitnehmers sind im Besteuerungsverfahren daher zu beachten, soweit sie nicht offensichtlich rechtswidrig sind.

Bei nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern gehören die vom Arbeitgeber getragenen Beiträge zur freiwilligen Versicherung, zum Beispiel in der gesetzlichen Rentenversicherung, in voller Höhe zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Dies gilt entsprechend für Arbeitgeberzuschüsse zur Lebensversicherung eines von der Rentenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmers, wenn dieser nicht (mehr) in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis steht, weil zwischenzeitlich Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes eingetreten ist.

Bei Zuschüssen, die an Vorstandsmitglieder einer AG zur freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem berufsständischen Versorgungswerk gewährt werden, handelt es sich um Arbeitslohn. Dies gilt auch dann, wenn die Rentenzahlungen auf die betriebliche Altersversorgung anzurechnen sind. Es handelt sich nicht um steuerfreie Zuschüsse nach § 3 Nr. 62 EStG. Denn diese Norm betrifft nur Zukunftssicherungsleistungen, zu denen der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Vorschriften (und nicht aufgrund einer Pensionszusage) verpflichtet ist.

02.3.1. Krankenversicherung

Arbeitnehmer, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Beitragszuschuss.²⁹ Als Zuschuss wird der Betrag gezahlt, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht des Beschäftigten zu tragen hätte. Im Jahr 2020 beträgt der Zuschuss daher monatlich (4.687,50 Euro x 7,3 Prozent =) 342,19 Euro, für Personen ohne Anspruch auf Krankengeld (zum Beispiel Altersteilzeit) 328,13 Euro (4.687,50 Euro x 7 Prozent). Zusätzlich erhöht sich der Beitragszuschuss um die Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitrags.

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die nur wegen Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres nicht mehr

versicherungspflichtig werden oder von der Versicherungspflicht befreit sind, erhalten in bestimmten Fällen ebenfalls einen Zuschuss.²⁹ Der Zuschuss wird in Höhe des Betrags gezahlt, der sich bei Anwendung der Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes und der bei Versicherungspflicht zugrunde zu legenden beitragspflichtigen Einnahmen als Beitrag ergibt. Höchstens kann jedoch steuer- und beitragsfrei die Hälfte des Betrags gezahlt werden, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat; der ermäßigte Beitragssatz ist anzuwenden, wenn bei Versicherungspflicht kein Krankengeldanspruch bestünde. Seit dem 01. Januar 2019 umfasst der Beitragszuschuss auch die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrags.

Der Arbeitgeberzuschuss für die private Krankenversicherung beträgt im Jahr 2020 maximal 367,97 Euro [(4.687,50 Euro x 7,3 Prozent = 342,19 Euro) + (4.687,50 Euro x 0,55 Prozent = 25,78 Euro)].

Zuschüsse eines inländischen Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer für dessen Versicherung in einer ausländischen gesetzlichen Krankenversicherung sind steuerfrei (§ 3 Nr. 62 EStG). Dies gilt zumindest innerhalb der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums sowie im Verhältnis zur Schweiz.

02.3.2. Pflegeversicherung

Bei Arbeitnehmern, die einer gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied angehören, beträgt der steuer- und beitragsfreie Arbeitgeberzuschuss im Jahr 2020 monatlich (4.687,50 Euro x 1,525 Prozent =) 71,48 Euro.³⁰ Ist der Arbeitnehmer im Bundesland Sachsen beschäftigt, beträgt der Zuschuss 48,05 Euro, weil der Arbeitgeberanteil nur 1,025 Prozent beträgt. Privat versicherte Arbeitnehmer erhalten unter bestimmten Bedingungen ebenfalls einen Arbeitgeberzuschuss, der in der Höhe auf den Betrag begrenzt ist, der bei Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung zu zahlen wäre, höchstens jedoch die Hälfte des Betrags, der für die private Pflegeversicherung tatsächlich aufgewendet wird.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Zuschuss zu dem Pflegeversicherungsbeitrag bezieht sich nicht auf den von Kinderlosen zu zahlenden Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung.

02.4 Aufmerksamkeiten

Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen des Arbeitgebers von geringem Wert (Blumen, Bücher, CDs), die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (zum Beispiel Geburtstag) gegeben werden. Aufmerksamkeiten sind beitragsfrei, wenn der Wert der Sachzuwendung

60 Euro nicht übersteigt.³¹ Werden derartige Aufmerksamkeiten an Arbeitnehmer ausgegeben, ohne dass ein persönlicher Anlass zugrunde liegt, handelt es sich grundsätzlich um steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Allerdings können solche Sachzuwendungen steuer- und damit auch beitragsfrei bleiben, wenn sie die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro nicht überschreiten (02.22.4.). Wird die Freigrenze von 60 Euro überschritten, ist die Zuwendung in vollem Umfang beitragspflichtig (bei Beträgen über der 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG kann die Einkommensteuer für die Sachzuwendung nach § 37b Abs. 1 EStG pauschaliert werden, 01.3.4.). Geldzuwendungen dagegen sind stets beitragspflichtig. Bei der Freigrenze von 60 Euro handelt es sich nicht um einen Jahresbetrag, sondern um eine Regelung, die in Abhängigkeit von den Gegebenheiten unter Umständen mehrfach im Jahr ausgeschöpft werden kann.

Info

Die Freigrenze für Aufmerksamkeiten beträgt 60 Euro.

02.5 Aufwandsentschädigung

Personen, die sich ehrenamtlich engagieren und dafür eine geringe Entschädigung erhalten, sollen finanziell sowie von Melde- und Abgabepflichten entlastet werden. Nach ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung gehören daher steuerfreie Aufwandsentschädigungen nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Es kommt nicht darauf an, dass die Vergütungen ausdrücklich als Aufwandsentschädigungen bezeichnet werden.³²

02.5.1. Übungsleiterpauschale

Aufwandsentschädigungen wegen nebenberuflicher Tätigkeit

- als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder aus vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten oder
- aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder
- aus der nebenberuflichen Pflege alter, kranker beziehungsweise behinderter Menschen

gehören bis zu 2.400 Euro jährlich (200 Euro monatlich) nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, wenn sie von bestimmten Arbeitgebern zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke gezahlt werden.

Hierunter fallen unter anderem die Tätigkeit eines Sporttrainers, eines Chorleiters sowie die Lehr- und Vortragstätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung (zum Beispiel Kurse und Vorträge an Schulen, Mütterberatung, Erste-Hilfe-Kurse, Schwimmunterricht, Rettungssanitäter- und Ersthelfer-Kurse). Die für die Inanspruchnahme des steuerfreien Höchstbetrags von 2.400 Euro erforderliche Nebentätigkeit liegt nicht vor, wenn eine weitere Beschäftigung für denselben Arbeitgeber als Teil einer nichtselbstständigen Haupttätigkeit anzusehen ist, weil zwischen beiden Tätigkeiten ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Einen solchen Zusammenhang nimmt der BFH an, wenn

- beide Tätigkeiten gleichartig sind oder (nicht und!)
- der Arbeitnehmer mit der Nebentätigkeit eine ihm aus seinem Dienstverhältnis faktisch oder rechtlich obliegende Nebenpflicht erfüllt oder (nicht und!)
- der Arbeitnehmer auch in der zusätzlichen Tätigkeit der Weisung und Kontrolle des Arbeitgebers unterliegt.

Der Übungsleiterfreibetrag kann bei mehreren nacheinander ausgeübten, begünstigten Tätigkeiten aufgeteilt werden. Voraussetzung ist, dass sich die Arbeitgeber darüber verständigen, bis zu welchem Teilbetrag der Steuerfreibetrag bisher ausgeschöpft wurde.

02.5.2. Ehrenamtspauschale

Für Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich wird ein Freibetrag von 720 Euro jährlich (60 Euro monatlich) gewährt. Der Freibetrag kommt für alle Betätigungen von Personen im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich in Betracht, die die Voraussetzungen für den Freibetrag von 2.400 Euro nicht erfüllen, weil sie keine pädagogisch ausgerichtete Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer ausüben.

Die Ehrenamtspauschale kann nicht neben der Übungsleiterpauschale genutzt werden. Das gilt allerdings nicht, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden (zum Beispiel Chorleiter im Kirchenchor einerseits und Platzwart bei einem Sportverein andererseits). Da der Freibetrag von 720 Euro jährlich ebenso wie der Übungsleiterfreibetrag nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehört, kann er zu einer faktischen Anhebung der 450-Euro-Grenze für Minijobs führen. (Beispiel 18)

Beispiel 18

Ein Arbeitnehmer erhält in seinem Hauptberuf monatlich 3.500 Euro. Daneben ist er seit dem 01.04.2020 für einen Fußballverein tätig und erhält insgesamt 710 Euro für folgende Aufgaben: Trainertätigkeit monatlich 650 Euro, Platzwarttätigkeit monatlich 60 Euro.

Der Betrag von 60 Euro ist als Ehrenamtszuschale steuer- und beitragsfrei. Von dem verbleibenden Betrag von 650 Euro sind 200 Euro als Übungsleiterzuschale steuer- und beitragsfrei. Die beim Fußballverein ausgeübte Beschäftigung ist daher versicherungsfrei, weil das sozialversicherungsrechtlich relevante Arbeitsentgelt auf (710 Euro ./ 260 Euro =) 450 Euro sinkt und insoweit ein versicherungsfreier Minijob vorliegt – in der Rentenversicherung aber nur dann, wenn ein Befreiungsantrag gestellt wurde.

02.5.2. Ehrenamtszuschale

Ehrenamtlich tätige Betreuer, Vormünder und Pfleger können ihre Auslagen entweder in Form der Einzelabrechnung oder als jährliche Zuschale in Höhe von 399 Euro pro Betreuungsfall geltend machen. Die Zuschale ist steuer- und beitragsfrei, soweit sie zusammen mit Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 26 EStG (02.5.1.) den Freibetrag von 2.400 Euro nicht überschreitet. Die Steuerbefreiung kann nicht neben der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26a EStG (02.5.2.), die grundsätzlich auch für ehrenamtliche Betreuer gilt, angewendet werden.³³ (Beispiel 19)

Beispiel 19

Eine sozial engagierte Hausfrau erhält für ihre Tätigkeit als Übungsleiterin in einem Sportverein eine monatliche Aufwandsentschädigung von 150 Euro (1.800 Euro jährlich). Daneben hat sie die rechtliche Betreuung von drei Personen übernommen und erhält dafür eine jährliche Aufwandsentschädigung von (3 x 399 Euro =) 1.197 Euro.

Aufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 26 EStG jährlich	1.800 Euro
Aufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 26b EStG jährlich	1.197 Euro
Einnahmen insgesamt	2.997 Euro
./ Freibetrag nach § 3 Nr. 26 i. V. m. § 3 Nr. 26b EStG	2.400 Euro
Steuerpflichtige Einnahmen	597 Euro

Die Einkünfte sind nach § 18 Abs. 3 EStG steuerpflichtig. Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit als Aushilfe ergeben sich nicht.

02.5.3. Aufwandsentschädigung nach § 1835a BGB

Aufwandsentschädigungen aus einer Bundes- oder Landeskasse sind steuer- und damit auch beitragsfrei, wenn sie in einem Gesetz, in einer durch Bundes- oder Landesrecht gedeckten Verordnung oder von der Bundes- oder einer Landesregierung als Aufwandsentschädigung festgesetzt werden. Bei Aufwandsentschädigungen, die von einer anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaft (zum Beispiel einer Gemeinde) gezahlt werden, gilt folgende Vereinfachungsregel: Sind die Anspruchsberechtigten und der Betrag beziehungsweise Höchstbetrag der aus einer öffentlichen Kasse gewährten Aufwandsentschädigung durch Gesetz oder Verordnung bestimmt, ist die Aufwandsentschädigung bei hauptamtlich tätigen Personen in voller Höhe steuer- und beitragsfrei. Bei ehrenamtlich tätigen Personen ist ein Drittel der gewährten Aufwandsentschädigung, mindestens jedoch 200 Euro monatlich steuer- und beitragsfrei.

02.6 Beihilfe (Unterstützung)

Beitragsfrei sind Beihilfen und Unterstützungen aus öffentlichen Mitteln, die in Anwendung der jeweiligen Beihilfavorschriften des Bundes und der Länder gewährt werden, ohne betragsmäßige Begrenzung. Beihilfen und Unterstützungen, die private Arbeitgeber gewähren, sind auf 600 Euro jährlich begrenzt; liegt ein besonderer Notfall vor, können auch höhere Beträge steuer- und beitragsfrei gezahlt werden, wobei der Familienstand und die Einkommensverhältnisse zu berücksichtigen sind.³⁴ Bei Naturkatastrophen (zum Beispiel Hochwasser) sind als Unterstützungen auch Zinszuschüsse und Zinsvorteile bei Arbeitgeberdarlehen steuerfrei, die zur Beseitigung von Schäden aufgenommen worden sind.

02.7 Betriebsveranstaltung

Sachzuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer und deren Begleitung anlässlich von Betriebsveranstaltungen gehören als Leistungen im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht zum Arbeitslohn. Vorausgesetzt wird, dass die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht und die Aufwendungen je teilnehmenden Arbeitnehmer 110 Euro nicht übersteigen. Bei diesem Wert handelt es sich um einen Freibetrag. Betriebsveranstaltungen sind nach gesetzlicher Definition Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter. Als „Zuwendung“ zählen alle Kosten des Arbeitgebers, unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder ob es sich um einen rechnerischen Anteil an den Kosten handelt, die gegenüber Dritten

für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufgewendet werden. Die zu berücksichtigenden Aufwendungen sind zu gleichen Teilen auf alle bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen. Der auf eine Begleitperson entfallende Anteil der Aufwendungen ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. Für die Begleitperson ist kein zusätzlicher Freibetrag von 110 Euro anzusetzen. Der Freibetrag von 110 Euro je Veranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer gilt für bis zu zwei Veranstaltungen jährlich.³⁵ (Beispiel 20)

Beispiel 20

Die Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung betragen 10.000 Euro. Der Teilnehmerkreis setzt sich aus 75 Arbeitnehmern zusammen, von denen 25 von je einer Person begleitet werden.

Die Aufwendungen sind auf 100 Personen zu verteilen, sodass auf jede Person ein geldwerter Vorteil von 100 Euro entfällt. Der auf die Begleitperson entfallende geldwerte Vorteil ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. 50 Arbeitnehmer haben somit einen geldwerten Vorteil von 100 Euro, der den Freibetrag von 110 Euro nicht übersteigt und daher nicht steuerpflichtig ist. Bei 25 Arbeitnehmern beträgt der geldwerte Vorteil 200 Euro; nach Abzug des Freibetrags von 110 Euro ergibt sich für diese Arbeitnehmer ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von jeweils 90 Euro.

02.8 Deputate

In bestimmten Wirtschaftszweigen (insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft) werden die dort üblichen Sachbezüge der Arbeitnehmer als Deputate bezeichnet. Sie stellen beitragspflichtigen Arbeitslohn dar. Für die Anwendung des Rabattfreibetrags (02.20.) in Höhe von 1.080 Euro jährlich sind die Werte der Waren und Dienstleistungen mit den um 4 Prozent geminderten Endpreisen am Abgabeort anzusetzen. Dies sind die Endpreise (einschließlich Umsatzsteuer), zu denen der Arbeitgeber die Waren oder Dienstleistungen fremden Endverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. (Beispiel 21)

Beispiel 21

Eine Molkerei überlässt ihren Arbeitnehmern monatlich unentgeltlich 5 kg Käse, der im Einzelhandel am Abgabeort für 9,70 €/kg verkauft wird. Der für die Anwendung des Rabattfreibetrags maßgebende Warenwert errechnet sich wie folgt:

9,70 Euro x 5 kg	48,50 Euro
Abzüglich 4 %	1,94 Euro
Maßgebender Warenwert monatlich	46,56 Euro
Jahresbetrag (46,56 Euro x 12)	558,72 Euro

Der Warenwert ist beitragsfrei, da er den Rabattfreibetrag von 1.080,00 Euro nicht übersteigt.

02.9 Erholungsbeihilfen

Erholungsbeihilfen sind als Unterstützung (02.6.) regelmäßig bis zu einem Betrag von 600 Euro beitragsfrei, wenn sich der Arbeitnehmer zur Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit einer Kur unterziehen muss und bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Entsprechendes gilt für Erholungsbeihilfen bei typischen Berufskrankheiten. In allen anderen Fällen gehören Erholungsbeihilfen zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Es besteht die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung (01.3.1.) mit einem festen Steuersatz von 25 Prozent, wenn die Beihilfen insgesamt in einem Kalenderjahr 156 Euro für den einzelnen Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten / eingetragenen Lebenspartner und 52 Euro für jedes Kind nicht übersteigen.³⁶

02.10 Firmenwagen zur privaten Nutzung

Der geldwerte Vorteil aus der Nutzung eines Firmenwagens für Privatfahrten und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie zu Familienheimfahrten gehört zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

02.10.1. Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren

Die private Nutzung eines Firmenwagens ist für jeden Kalendermonat mit 1 Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattungen (dazu

zählen auch Navigationsgeräte und Diebstahlsicherungssysteme und der Umsatzsteuer zu bewerten. Existiert kein inländischer Bruttolistenpreis und ist das Fahrzeug auch nicht mit einem Modell bau- oder typengleich, für das ein inländischer Bruttolistenpreis existiert, muss der inländische Bruttolistenpreis geschätzt werden.

Alternativ kann die Bewertung auch nach der Fahrtenbuchmethode vorgenommen werden. Bereits die Überlassung eines Firmenwagens durch den Arbeitgeber führt zu einer Bereicherung des Arbeitnehmers. Der hieraus resultierende geldwerte Vorteil ist unabhängig von Nutzungsart und -umfang nach der 1-Prozent-Regelung zu bewerten. Lediglich das ordnungsgemäße Führen eines Fahrtenbuchs beziehungsweise ein arbeitsvertraglich vereinbartes Privatnutzungsverbot kann die Besteuerung des geldwerten Vorteils verhindern. Nutzungsentgelte und andere Zuzahlungen des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber für die private Nutzung eines Firmenwagens mindern den Wert des geldwerten Vorteils. Der BFH hat insoweit seine Rechtsprechung zugunsten der Steuerpflichtigen modifiziert, als nunmehr nicht nur ein pauschales Nutzungsentgelt, sondern auch einzelne (individuelle) Kosten des Arbeitnehmers bei Anwendung der 1-Prozent-Regelung steuerlich zu berücksichtigen sind.³⁷

Kann der Firmenwagen auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt werden, erhöht sich der Wert grundsätzlich um 0,03 Prozent des Listenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Dieser Wert kann mit der Methodenwahl auf 0,002 Prozent des Listenpreises (Einzelbewertung) verringert werden, wenn der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber Aufzeichnungen vorlegt, aus denen sich unter Angabe des Kalenderdatums die Tage ergeben, an denen der Firmenwagen tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt wird. (Beispiel 22)

Beispiel 22

Private Nutzung eines Geschäftswagens (Listenpreis 22.088,00 Euro)

bei Anwendung der 1%-Regelung monatlich	220,00 Euro
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, einfache Entfernung 23 km, monatlich (0,03 % von 22.000,00 Euro = 6,60 Euro x 23 km =)	151,80 Euro
Geldwerter Vorteil insgesamt	371,80 Euro
Von dem geldwerten Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in Höhe von 151,80 Euro werden monatlich pauschal mit 15 % besteuert (0,30 Euro x 23 km x 15 Arbeitstage =)	103,50 Euro
Der geldwerte Vorteil reduziert sich dadurch von 371,80 Euro um 103,50 Euro auf	268,30 Euro

Info

Fahrtkostenzuschüsse können pauschal versteuert werden.

Belegt der Arbeitnehmer konkret, wann der Firmenwagen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt wurde, kann anstelle der Monatspauschale eine Einzelbewertung erfolgen. Die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit 15 Prozent ist bei der Einzelbewertung an die Anzahl der tatsächlich durchgeführten Fahrten geknüpft. Die Vereinfachungsregelung, wonach der Arbeitgeber unterstellen kann, dass der Firmenwagen an 15 Arbeitstagen monatlich für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte benutzt wird, ist nur bei Anwendung der 0,03-Prozent-Monatspauschale zulässig. (Beispiel 23)

Beispiel 23

Private Nutzung eines Geschäftswagens (Listenpreis 22.088,00 Euro)	
bei Anwendung der 1%-Regelung monatlich (Listenpreis auf volle 100,00 Euro abgerundet)	220,00 Euro
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte am 02., 08., 16., 23. und 31.05.2019, einfache Entfernung 23 km, monatlich ([0,002 % x 5 Fahrten =] 0,010 % von 22.000,00 Euro = 2,20 Euro x 23 km =)	50,60 Euro
Geldwerter Vorteil insgesamt	270,60 Euro
Von dem geldwerten Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in Höhe von 50,60 Euro werden monatlich pauschal mit 15 % besteuert (0,30 Euro x 23 km x 5 Arbeitstage =)	34,50 Euro
Der geldwerte Vorteil reduziert sich dadurch von 270,60 Euro um 34,50 Euro auf	236,10 Euro

Bei der Fahrtenbuchmethode ergibt sich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt durch eine Verteilung der Gesamtkosten im Verhältnis der Fahrleistungen. Dazu sind detaillierte Aufzeichnungen notwendig. Der Arbeitgeber hat die Kosten für den Firmenwagen, die Versicherungsprämien, Steuern, Kraftstoff, Wartung und Reparaturen zu dokumentieren und durch Belege nachzuweisen.

02.10.2. Fahrzeuge mit Elektro- oder Hybridmotoren

Die steuerliche Förderung von Elektro- und extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen erfolgt durch eine Halbierung der Bemessungsgrundlage. Das bedeutet, dass bei der Bruttolistenpreisregelung der halbe Bruttolistenpreis und bei der Fahrtenbuchmethode die Hälfte der Absetzung für Abnutzung beziehungsweise der Leasingkosten angesetzt wird. Bei einem extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeug gilt dies nur dann, wenn das Fahrzeug eine Kohlendioxidemission von höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer hat oder die Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine mindestens 40 Kilometer beträgt. Soweit Hybridelektrofahrzeuge danach nicht begünstigt sind, gilt für diese der bisherige Nachteilsausgleich durch Minderung des Bruttolistenpreises um die pauschalen Beträge für das Batteriesystem.³⁸ (Tabelle 1).

Tabelle 1: Nachteilsausgleich

Anschaffungsjahr / Jahr der Erstzulassung (Auszug)	Minderungsbetrag in Euro je kWh Speicherkapazität	Höchstbetrag in Euro
2013 und früher	500	10.000
2014	450	9.500
2015	400	9.000
2016	350	8.500
2017	300	8.000
2018	250	7.500

Die vorstehenden Regelungen sind auch für Brennstoffzellenfahrzeuge anzuwenden. Der Batteriekapazität von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen ist bei Brennstoffzellenfahrzeugen die im Fahrzeug gespeicherte Energie vergleichbar. Dieser Wert wird in der Zulassungsbescheinigung Teil I in Ziffer 22 angegeben und ist für die Ermittlung der Minderungsbeträge heranzuziehen.

Bei Anwendung der Regelung zur Halbierung der Bemessungsgrundlage kommt es nicht auf den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber das betroffene Kraftfahrzeug angeschafft, hergestellt oder geleast hat. Maßgeblich ist der erstmalige Zeitpunkt der „Überlassung“ an einen Arbeitnehmer.³⁹

Wurde das Elektrofahrzeug allerdings vor dem 01. Januar 2019 bereits einem anderen Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassen, bleibt es bei den früheren Bewertungsregelungen (Tabelle 1), wenn der Wechsel des Nutzungsberechtigten für dieses Fahrzeug nach dem 31. Dezember 2018 erfolgte. Die Neuregelungen zur Halbierung der Bemessungsgrundlage sind in diesen Fällen nicht anzuwenden. (Beispiel 24)

Beispiel 24

Der Arbeitnehmer erhält als Firmenwagen ab Januar 2020 ein im Juni 2018 angeschafftes Firmenfahrzeug mit einer Batteriekapazität von 16,3 kWh auch zur privaten Nutzung sowie für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Entfernung = 20 km). Das Fahrzeug wurde von Juni 2018 bis Ende 2019 einem anderen Arbeitnehmer überlassen.

Bruttolistenpreis	50.000,00 Euro
abzüglich 16,3 kWh à 250 Euro	4.075,00 Euro
verbleiben	45.925,00 Euro
abgerundet auf volle 100 Euro	45.900,00 Euro
Bemessungsgrundlage für Privatfahrten (1 % von 45.900 Euro)	459,00 Euro
Bemessungsgrundlage für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (0,03 % von 45.900 Euro x 20 km =)	275,40 Euro

Die Neuregelung zur Halbierung der Bemessungsgrundlage ist nicht anzuwenden, da ein Wechsel des nutzungsberechtigten Arbeitnehmers nach dem 31.12.2018 vorliegt.

Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung des Firmenwagens nach der 1%-Regelung beträgt im Jahr 2020 pro Monat (459 Euro + 275,40 Euro =) 734,40 Euro.

Die vorstehenden Regelungen sind auch für Brennstoffzellenfahrzeuge anzuwenden. Der Batteriekapazität von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen ist bei Brennstoffzellenfahrzeugen die im Fahrzeug gespeicherte Energie vergleichbar. Dieser Wert wird in der Zulassungsbescheinigung Teil I in Ziffer 22 angegeben und ist für die Ermittlung der Minderungsbeträge heranzuziehen.

Wird das Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug erstmals nach dem 31. Dezember 2018 einem Arbeitnehmer überlassen, wird der geldwerte Vorteil wie folgt ermittelt. (Beispiel 25)

Beispiel 25

Der Arbeitnehmer erhält als Firmenwagen ab Januar 2020 ein im Dezember 2018 angeschafftes Firmenfahrzeug mit einer Batteriekapazität von 16,3 kWh auch zur privaten Nutzung sowie für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Entfernung = 20 km). Der Bruttolistenpreis beträgt

50.000 Euro

Die Neuregelung ist anzuwenden, da dem Arbeitnehmer das Fahrzeug nach dem 31.12.2018 „erstmals“ überlassen worden ist. Die Hälfte des Bruttolistenpreises beträgt

25.000 Euro

Bemessungsgrundlage für Privatfahrten (1 % von 25.000 Euro =)

250 Euro

Bemessungsgrundlage für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (0,03 % von 25.000 Euro x 20 km =)

150 Euro

Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung des Firmenwagens nach der 1%-Regelung beträgt im Jahr 2020 pro Monat (250 Euro + 150 Euro =) 400 Euro.

Die Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenbesteuerung für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, die Ende 2018 befristet auf den Zeitraum vom 01. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 eingeführt wurde, wird bis zum 31. Dezember 2030 mit steigenden Anforderungen an die Mindestreichweite stufenweise verlängert:⁴⁰

- Vom 01. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024 wird eine Mindestreichweite mit reinem Elektromotor von 60 Kilometer oder ein maximaler CO₂-Ausstoß von 50g/km gefordert.
- Vom 01. Januar 2025 bis 31. Dezember 2030 wird eine Mindestreichweite mit reinem Elektromotor von 80 Kilometer oder ein maximaler CO₂-Ausstoß von 50g/km gefordert.

Zusätzlich zu den bisherigen Regelungen wird als Maßnahme aus dem „Klimaprogramm 2030“ eine weitere Fallgruppe aufgenommen: Bei der Bewertung des geldwerten Vorteils für Kraftfahrzeuge, die pro gefahrenen Kilometer keine CO₂-Emissionen haben, wird nur ein Viertel der Bemessungsgrundlage berücksichtigt. Diese Regelung kommt in Betracht für Fahrzeuge,

- die zwischen dem 01. Januar 2019 und 31. Dezember 2030 angeschafft wurden,
- keine Kohlendioxidemissionen haben und
- deren Bruttolistenpreis unter 40.000 Euro liegt.

Zusammenfassung

- Wird ein Firmenwagen auch privat genutzt, kann der geldwerte Vorteil pauschal mit monatlich 1 Prozent des Bruttolistenpreises angesetzt oder alternativ nach der Fahrtenbuchmethode ermittelt werden.
- Wird ein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug auch privat genutzt, bleiben für den geldwerten Vorteil bei der Arbeitnehmerbesteuerung die Kosten für das Batteriesystem zeitlich beschränkt unberücksichtigt.
- Die Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenbesteuerung für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, wird bis zum 31. Dezember 2030 stufenweise verlängert.
- Für bestimmte Kraftfahrzeuge ohne CO₂-Emissionen errechnet sich der geldwerte Vorteil lediglich aus 25 Prozent des Bruttolistenpreises.

02.11 Forderungsverzicht

Verzichtet der Arbeitgeber auf die Geltendmachung oder die Beitreibung von Forderungen gegenüber dem Arbeitnehmer (zum Beispiel für die Überlassung von Arbeitsmitteln oder aufgrund von Schadensersatzansprüchen), liegt im Regelfall steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn vor.

02.12 Gruppenunfallversicherung

Bei der Gruppenunfallversicherung schließt der Arbeitgeber eine Unfallversicherung für fremde Rechnung zugunsten aller oder einer Gruppe von Arbeitnehmern ab. Der Arbeitgeber tritt als Versicherungsnehmer auf, der die Prämie zahlt, versicherte Person ist der Arbeitnehmer. Die Prämienzahlungen sind nicht als Entgelt im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sinn zu werten, wenn die Gewährung des Versicherungsschutzes im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt. In anderen Fällen liegt ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Zufluss von Arbeitsentgelt erst dann vor, wenn der Arbeitnehmer die in Geld ausgezahlte Versicherungsleistung vereinnahmt. Bei einer arbeitgeberfinanzierten Gruppenunfallversicherung ohne eigenen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers sind die im Zeitpunkt der Versicherungsleistung bis dahin gezahlten Prämien – begrenzt auf die ausgezahlte Versicherungsleistung – als Arbeitslohn zu versteuern. Die Höhe des steuerpflichtigen Arbeitslohns ergibt sich damit aus der Dauer des Versicherungsschutzes.

Trägt der Arbeitgeber die Prämien für eine Unfallversicherung seiner Arbeitnehmer, die sowohl berufliche als auch private Risiken abdeckt, gehören die Prämien zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann. Die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung können pauschal besteuert werden (01.3.3.) und führen zum Wegfall der Entgelteigenschaft, sofern keine Regelbesteuerung durchgeführt wird und der steuerpflichtige Durchschnittsbetrag (ohne Versicherungssteuer) 100 Euro jährlich (bis Veranlagungszeitraum 2019: 62 Euro) nicht übersteigt.⁴¹

Info

Die 44-Euro-Freigrenze ist auf Beiträge des Arbeitgebers zu einer Gruppenunfallversicherung seiner Arbeitnehmer nicht anwendbar.

02.13 Heimarbeiterzuschlag

Lohnzuschläge, die Heimarbeitern zur Abgeltung der mit der Heimarbeit verbundenen Aufwendungen neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind insgesamt aus Vereinfachungsgründen steuer- und beitragsfrei, soweit sie 10 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen. Nach § 10 EFZG erhalten Heimarbeiter einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt (anstelle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall). Dieser Zuschlag ist lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn, jedoch besteht Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung.⁴² Der Zuschlag zur Abgeltung des Feiertagslohns nach § 11 EFZG ist steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

02.14 Incentive-Reisen

Unter den Begriff der Incentive-Reisen fallen Urlaubs- und Erlebnisreisen, die sich insbesondere an Vertreter und Verkäufer für eine besonders erfolgreiche Tätigkeit aufgrund von Verkaufswettbewerben richten. Der Wert der Incentive-Reise gehört zum Arbeitslohn und ist als Sachbezug steuer- und beitragspflichtig, der unter den Voraussetzungen des § 40 Abs. 1 EStG pauschal besteuert werden kann. Wird von dieser Pauschalierungsmöglichkeit kein Gebrauch gemacht, ist für derartige Sachzuwendungen, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden, die Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b Abs. 2 EStG möglich. Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitsentgelts im Sinn der Sozialversicherung ergeben sich jedoch nicht (01.3.4.). (Beispiel 26)

Beispiel 26

Der leitende Marketingchef wird von seinem Arbeitgeber wegen herausragender Leistungen zu einer exklusiven mehrtägigen Seereise eingeladen. Die Gesamtkosten betragen 3.400 Euro.

Die Einkommensteuer kann in Höhe des Werts der Incentive-Reise mit 30 % (zuzüglich pauschale Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) pauschal versteuert werden. In der Sozialversicherung entsteht dagegen ein geldwerter Vorteil, der als Einmalbezug der Beitragspflicht unterliegt.

02.15 Jobtickets (Fahrkostenzuschüsse)

Seit Januar 2019 werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Zuschüsse und Sachbezüge des Arbeitgebers für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel steuerfrei gestellt. Dabei unterscheidet die Finanzverwaltung Arbeitgeberleistungen für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr im Personenfernverkehr (ohne Luftverkehr) und Arbeitgeberleistungen für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.

Die Steuerfreiheit für Fahrberechtigungen im Personenfernverkehr ist begrenzt auf Fahrten von der Wohnung zur Arbeit. Privatfahrten im Personenfernverkehr sind nicht begünstigt mit der Folge, dass entsprechende Arbeitgeberleistungen nicht steuerfrei sind. Arbeitgeberleistungen bei Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs sind unabhängig von der Art der Fahrt steuerfrei, also auch bei reinen Privatfahrten. Daher ist – anders als im Personenfernverkehr – bei Fahrberechtigungen, die nur eine Nutzung des Personennahverkehrs ermöglichen, keine weitere Prüfung der Nutzungsart vorzunehmen.

Die steuerfreien Leistungen werden auf die Entfernungspauschale angerechnet, um eine systemwidrige Überbegünstigung gegenüber denjenigen Arbeitnehmern zu verhindern, die die betreffenden Aufwendungen selbst aus ihrem versteuerten Einkommen bezahlen. Der Arbeitgeber muss die steuerfreie Arbeitgeberleistung daher in der Lohnsteuerbescheinigung angeben.⁴³

Mit dem „Jahressteuergesetz 2019“ wurde eine neue Pauschalbesteuerung mit 25 Prozent ohne Anrechnung auf die Entfernungspauschale eingeführt (01.3.1.). Sie kann anstelle der Steuerfreiheit der Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 15 EStG in Anspruch genommen werden und ist auch möglich, wenn die Leistung nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Die Beteiligten müssen daher im Einzelfall entscheiden, welche Möglichkeit für den Arbeitnehmer und -geber die günstigste Variante darstellt.

02.16 Jubiläumszuwendung

Zuwendungen aus Anlass eines Arbeitnehmerjubiläums sind steuer- und beitragspflichtig. Dies gilt nicht für übliche Sachzuwendungen aus Anlass der Diensteführung, eines Amts- oder Funktionswechsels, eines „runden“ Arbeitnehmerjubiläums oder der Verabschiedung eines Arbeitnehmers, wenn der Wert der Sachzuwendung 60 Euro nicht übersteigt. Die 44-Euro-Freigrenze (02.22.4.) kommt in Betracht, wenn diese Freigrenze in dem betreffenden Monat nicht bereits durch andere Sachbezüge ausgeschöpft worden ist. (Beispiel 27)

Beispiel 27

Ein Arbeitnehmer erhält anlässlich seines 10-jährigen Arbeitnehmerjubiläums vom Arbeitgeber eine Uhr im Wert von 200 Euro geschenkt.

Diese Jubiläumszuwendung ist steuer- und beitragspflichtig. Beträgt der Wert der Uhr lediglich 60 Euro, bleibt dieses Jubiläumsgeschenk als sogenanntes Gelegenheitsgeschenk steuer- und beitragsfrei.

Bei einer Feier für die Arbeitnehmer anlässlich eines Geschäftsjubiläums wird es sich im Regelfall um eine Betriebsveranstaltung (02.7.) handeln. Betragen die Aufwendungen des Arbeitgebers mehr als 110 Euro (einschließlich Geschenke) je teilnehmender Person, sind die Aufwendungen dem Arbeitslohn des Jubilars hinzuzurechnen.

02.17 Kontoführungsgebühren

Der Ersatz von Kontoführungsgebühren durch den Arbeitgeber ist steuer- und beitragspflichtig – es sei denn, dass die arbeitgeberseitigen Leistungen während des Bezugs einer Sozialleistung gezahlt werden (02.34.).

02.18 Mahlzeiten

Vorteile, die ein Arbeitnehmer durch die Gewährung einer unentgeltlich vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mahlzeit erhält, sind in Höhe des amtlichen Sachbezugswerts steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. In der SvEV

werden für das Jahr 2020 folgende Werte bundeseinheitlich festgesetzt: Frühstück 1,80 Euro sowie Mittagessen und Abendessen je 3,40 Euro.

Ein steuer- und beitragsrechtlich relevanter geldwerter Vorteil entsteht also nur, wenn der Arbeitnehmer für das Kantinenessen einen geringeren Betrag als den des Sachbezugswerts zu zahlen hat.

Erhält der Arbeitnehmer die Mahlzeit von seinem Arbeitgeber zwar nicht unentgeltlich, aber verbilligt, so ist die Differenz zwischen dem amtlichen Sachbezugswert und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelt steuer- und beitragspflichtiger Lohn. (Beispiel 28)

Beispiel 28

Arbeitnehmer zahlen für ein Mittagessen in der betriebseigenen Cafeteria 3 Euro.

Der amtliche Sachbezugswert beträgt 3,40 Euro. Für die Arbeitnehmer sind pro Mittagessen (3,40 Euro \cdot 3 Euro =) 0,40 Euro als Arbeitsentgelt beitragspflichtig. Eine Pauschalbesteuerung ist möglich und führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Wird die Mahlzeit nicht im Betrieb des Arbeitgebers abgegeben, sondern werden Essensmarken oder Restaurantschecks vom Arbeitgeber ausgegeben, sind auch diese mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Selbst in diesen Fällen liegt kein geldwerter Vorteil vor, wenn der Arbeitnehmer für die Mahlzeit mindestens den amtlichen Sachbezugswert zahlt. Da es sich bei den Essensmarken um einen Gutschein handelt, sind die Grundsätze zur Anwendung der 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge zu beachten (02.32.).

Bei der Ausgabe von Essensmarken an Arbeitnehmer mit beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit (02.21.) handelt es sich in den ersten drei Monaten der Auswärtstätigkeit nicht um eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mahlzeit, sondern um einen Verpflegungszuschuss. Nach Ablauf der Drei-Monats-Frist führt die Abgabe von Essensmarken (maximaler Verrechnungswert 6,50 Euro) in Höhe des günstigen amtlichen Sachbezugswerts zu einem geldwerten Vorteil.

Haben Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf arbeitstäglige Zuschüsse zu Mahlzeiten, ohne dass der Arbeitgeber sich der Ausgabe von Essensmarken oder Restaurantschecks bedient, ist als Arbeitslohn nicht der Zuschuss,

sondern der maßgebende amtliche Sachbezugswert anzusetzen. Die Finanzverwaltung setzt in diesen Fällen aber voraus, dass

- tatsächlich eine Mahlzeit erworben wird,
- der Zuschuss lediglich für eine Mahlzeit arbeitstäglich gewährt wird,
- der Zuschuss den Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigt,
- der Zuschuss nicht höher ist als der tatsächliche Preis der Mahlzeit und
- der Zuschuss nicht von Arbeitnehmern in den ersten drei Monaten ihrer Auswärtstätigkeit beansprucht wird.

Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist der Wert der Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Der Verrechnungswert darf im Jahr 2020 nicht höher sein als (3,40 Euro + 3,10 Euro =) 6,50 Euro. (Beispiel 29)

Beispiel 29

Ein Arbeitnehmer erhält zur Einlösung in einem Imbiss Essensmarken mit einem Verrechnungswert von 7 Euro zum Preis von 3,50 Euro.

Da der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert um mehr als 3,10 Euro überschreitet (7 Euro \cdot 3,40 Euro = 3,60 Euro), ist die Mahlzeit mit 7 Euro zu bewerten. Da der Arbeitnehmer nur 3,50 Euro bezahlt, liegt ein steuer- und beitragsrechtlicher relevanter geldwerter Vorteil in Höhe von 3,50 Euro vor. Eine Pauschalbesteuerung ist nicht möglich, weil der amtliche Sachbezugswert überschritten wird.

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich nur eine Essensmarke für jeden Arbeitstag ausgeben, wobei diejenigen Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer eine Auswärtstätigkeit ausübt, außer Ansatz bleiben. Um diese Voraussetzung erfüllen zu können, müsste der Arbeitgeber für jeden einzelnen Arbeitnehmer die Abwesenheitstage feststellen. Hierauf kann der Arbeitgeber verzichten, wenn er pro Arbeitnehmer nicht mehr als 15 Essensmarken monatlich (ergibt 180 jährlich) ausgibt und dabei diejenigen Arbeitnehmer ausklammert, die im Jahresdurchschnitt mehr als drei Arbeitstage im Monat eine Auswärtstätigkeit ausüben.⁴⁴

02.19 Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit dem 01. Januar 2020 pro Stunde 9,35 Euro (vom 01. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 = 9,19 Euro).⁴⁵ Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten über 18 Jahre. Auf die Branche oder die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses (zum Beispiel 450-Euro-Job) kommt es grundsätzlich nicht an. Auch die Ausbildung beziehungsweise die sonstige berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers spielt keine Rolle. Vom Mindestlohn ausgenommen sind zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige, Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und Praktikanten, die ein in einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten.

Sozialversicherungsrechtlich hat der Mindestlohn insbesondere im Hinblick auf das in der Sozialversicherung geltende Entstehungs- oder Anspruchsprinzip gravierende Auswirkungen. Er ist zum Beispiel bei der Beurteilung der Versicherungspflicht aufgrund der Entgelthöhe (zum Beispiel bei geringfügigen Beschäftigten) und der Berechnung sowie Zuordnung der Beiträge von Bedeutung.

02.20 Rabatt

Überlässt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Waren oder Dienstleistungen unentgeltlich oder verbilligt, liegt in dem Unterschiedsbetrag zwischen dem vereinbarten Preis und dem üblichen Preis ein geldwerter Vorteil. Zur Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens sind besondere Bewertungsvorschriften sowie ein Rabattpflichtbetrag von 1.080 Euro eingeführt worden.⁴⁶

Die steuerliche und damit im Regelfall auch beitragsrechtliche Begünstigung bestimmter Sachbezüge durch einen Bewertungsabschlag in Höhe von 4 Prozent gegenüber dem allgemeinen Abgabepreis für Endverbraucher und dem Rabattpflichtbetrag von 1.080 Euro setzt voraus, dass die Sachbezüge

- dem Arbeitnehmer aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses zufließen
- in der Überlassung von Waren oder Dienstleistungen bestehen, wobei hierunter auch Nutzungsüberlassungen (zum Beispiel Kapitalnutzung) zu zählen sind
- nicht überwiegend für den Bedarf der Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und
- nicht nach § 40 EStG versteuert werden.

Rabatte liegen nicht vor, wenn der Arbeitgeber diese Preisvorteile nicht nur seinen Arbeitnehmern, sondern auch fremden Dritten üblicherweise einräumt.

Bewertungsmaßstab ist der Endverbraucherpreis. Endpreis in diesem Sinn ist der nachgewiesene günstigste Preis, zu dem die konkrete Ware oder Dienstleistung an Endverbraucher ohne individuelle Preisverhandlungen am Markt angeboten wird; ein zusätzlicher Bewertungsabschlag von 4 Prozent (= 96-Prozent-Regelung) ist nicht vorzunehmen. Markt in diesem Sinn sind alle gewerblichen Anbieter, von denen der Arbeitnehmer die konkrete Ware oder Dienstleistung im Inland unter Einbeziehung allgemein zugänglicher Internetangebote oder auf sonstige Weise gewöhnlich beziehen kann. Fracht-, Liefer- und Versandkosten gehören nicht zum maßgebenden Endpreis eines Sachbezugs, da es sich hierbei nicht um eine Gegenleistung eines Letztverbrauchers für die Ware handelt.

Auf einen sich ergebenden geldwerten Vorteil kann die monatliche 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge angewendet werden (02.32.). Der Endverbraucherpreis inkludiert auch die Rabatte, die der Arbeitgeber nicht nur seinen Arbeitnehmern, sondern auch fremden Dritten üblicherweise einräumt. (Beispiel 30)

Beispiel 30

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber, einem Großhändler für Auslegewaren, für sein Einfamilienhaus Teppichboden für 112 qm zu einem Preis von 12,50 Euro/qm. Da der Arbeitgeber nicht selbst an Endverbraucher verkauft, ist der Preis maßgebend, zu dem der nächstansässige Abnehmer des Großhändlers die Auslegeware anbietet. Dies sind 25 Euro.

Bruttowarenwert (112 qm x 25,00 Euro =)	2.800,00 Euro
Abzüglich Preisabschlag 4 %	112,00 Euro
Endpreis im Sinn von § 8 Abs. 3 EStG	2.688,00 Euro
Abzüglich Zahlung des Arbeitnehmers (112 qm x 12,50 Euro =)	1.400,00 Euro
Vorteil des Arbeitnehmers	1.288,00 Euro
Abzüglich Rabattpflichtbetrag	1.080,00 Euro
Verbleiben	208,00 Euro

Der geldwerte Vorteil von 208,00 Euro unterliegt sowohl der Lohnsteuer- als auch der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Wahlrecht

Zur Unterscheidung von auch im normalen Geschäftsverkehr erzielbaren Preisnachlässen einerseits und den durch das Arbeitsverhältnis begründeten besonderen Vorteilen andererseits sind die vom Arbeitgeber stammenden Leistungen nach den Grundsätzen des § 8 EStG voneinander abzugrenzen. Allerdings werden in dieser Norm zwei Preise genannt:

- Der „Marktpreis“, also der um übliche Preisnachlässe geminderte Endpreis am Abgabeort (§ 8 Abs. 2 EStG)
- Der „arbeitgeberbestimmte Endpreis“ (Angebotspreis), also der Preis, zu dem der Arbeitgeber die Waren Endverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet (§ 8 Abs. 3 EStG)

Grundnorm der Bewertung ist § 8 Abs. 2 EStG, der Rabatte des Arbeitgebers erst dann und nur in der Höhe des geldwerten Vorteils erfasst, als der Marktpreis unterschritten wird. Abweichend davon ist § 8 Abs. 3 EStG Spezialnorm mit tendenziell begünstigendem Charakter, weil noch ein Bewertungsabschlag in Höhe von 4 Prozent sowie zusätzlich ein Rabattpflichtbetrag von 1.080 Euro abgezogen werden können. Bemessungsgrundlage dafür ist allerdings nicht der Marktpreis, sondern der Endpreis des Arbeitgebers. Weil dieser vom Arbeitgeber bestimmte Endpreis aber auch weit über den tatsächlichen Marktverhältnissen liegen kann, haben sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer das Recht, den geldwerten Vorteil nach § 8 Abs. 2 EStG bewerten zu lassen – dann allerdings ohne Bewertungsabschlag und ohne Rabattpflichtbetrag.⁴⁷

02.21 Reisekosten

Reisekosten sind Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten, wenn diese so gut wie ausschließlich durch eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers entstehen. Werden diese Aufwendungen vom Arbeitgeber erstattet, gehören sie nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie lohnsteuerfrei sind.⁴⁸

02.21.1. Verpflegungsmehraufwendungen

Für eintägige auswärtige Tätigkeiten ohne Übernachtung kann ab einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte eine Pauschale von 14 Euro steuer- und beitragsfrei ersetzt werden (bis 31. Dezember 2019: 12 Euro). Für die Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer außerhalb

seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig ist und aus diesem Grund 24 Stunden von seiner Wohnung abwesend ist, beträgt die steuer- und beitragsfreie Pauschale 28 Euro (bis 31. Dezember 2019: 24 Euro). Die Prüfung der Mindestabwesenheitszeit für den An- und Abreisetag entfällt.

Diese Pauschbeträge gelten unabhängig davon, welche Verpflegungsmehraufwendungen dem Arbeitnehmer tatsächlich entstanden sind. Bei derselben beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit ist ein steuerfreier Arbeitgeberersatz beziehungsweise alternativ der Werbungskostenabzug nur für die ersten drei Monate möglich.⁴⁹ Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte führen zu einem neuen Drei-Monats-Zeitraum, wenn die Unterbrechung mindestens vier Wochen gedauert hat. Der Grund der Unterbrechung ist unerheblich.

02.21.2. Kürzung der Verpflegungspauschalen

Die Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen werden gekürzt, wenn anlässlich einer Auswärtstätigkeit Mahlzeiten vom Arbeitgeber (oder auf dessen Veranlassung von Dritten) gestellt werden. Die Kürzung beträgt im Weg gesetzlicher Typisierung

- 20 Prozent für ein Frühstück (= 5,60 Euro),
- 40 Prozent für ein Mittag- und/oder Abendessen (= 11,20 Euro)

des Betrags der Verpflegungspauschalen für eine 24-stündige Abwesenheit.

Eine Kürzung der steuerlichen Verpflegungspauschale ist vorzunehmen, wenn es sich bei der vom Arbeitgeber gestellten Mahlzeit tatsächlich um ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen handelt. Chips, Salzgebäck, Schokowaffeln, Müsliriegel oder vergleichbare Knabbereien in Flugzeug, Zug oder Schiff erfüllen nicht die Kriterien einer Mahlzeit und führen nicht zu einer Kürzung der Verpflegungspauschale. Unbelegte Brötchen inklusive eines Heißgetränks gelten als Aufmerksamkeit (02.5.) und sind daher weder steuer- noch beitragspflichtig. (Beispiel 31)

Beispiel 31

Der Arbeitnehmer ist im Januar 2020 auf einer dreitägigen Auswärtstätigkeit. Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer in einem Hotel zwei Übernachtungen jeweils mit Frühstück sowie je ein Mittag- und ein Abendessen gebucht und bezahlt. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber keine weiteren Reisekostenerstattungen.

Der Arbeitgeber muss für die Gewährung der Mahlzeiten keinen geldwerten Vorteil versteuern. Der Arbeitnehmer kann für die Auswärtstätigkeit folgende Verpflegungspauschalen als Werbungskosten geltend machen:

Verpflegungspauschalen für die drei Tage:	56,00 Euro
---	------------

(Anreise- und Abreisetag: je 14,00 Euro, Zwischentag: 28,00 Euro)

Kürzungsbetrag:	33,60 Euro
-----------------	------------

abziehbare Werbungskosten	22,40 Euro
---------------------------	------------

Der Kürzungsbetrag von 33,60 Euro setzt sich zusammen aus 11,20 Euro für das Frühstück (2 x 5,60 Euro) und 22,40 Euro für jeweils ein Mittag- und Abendessen (2 x 11,20 Euro).

Die Kürzung ist auch dann vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber die zustehende Reisekostenvergütung lediglich gekürzt auszahlt. Nur ein vom Arbeitnehmer tatsächlich gezahltes Entgelt mindert den Kürzungsbetrag.⁵⁰

02.21.3. Bewertung von Mahlzeiten

Eine vom Arbeitgeber während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit zur Verfügung gestellte „übliche“ Mahlzeit wird mit dem amtlichen Sachbezugswert bewertet. Als üblich gilt eine Mahlzeit (inklusive Getränke), deren Preis 60 Euro nicht übersteigt.⁵¹ Die steuerliche Erfassung einer üblichen Mahlzeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer anlässlich der Auswärtstätigkeit eine Verpflegungspauschale beanspruchen kann. Eine Pauschalbesteuerung dieser Mahlzeiten mit 25 Prozent kommt in Betracht, wenn

- der Arbeitnehmer ohne Übernachtung nicht mehr als acht Stunden auswärts tätig ist,
- der Arbeitnehmer die Abwesenheitszeit nicht überwacht oder nicht kennt oder
- die Drei-Monats-Frist nach § 9 Abs. 4a Satz 6 EStG abgelaufen ist.

Die Pauschalierungsmöglichkeit greift nicht bei Belohnungssessen mit einem Preis von mehr als 60 Euro oder bei Mahlzeiten, die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers abgegeben werden (zum Beispiel Arbeitsessen oder bei einer Beteiligung von Arbeitnehmern an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung). (Beispiel 32)

Beispiel 32

Ein Arbeitnehmer erhält anlässlich einer zehnstündigen eintägigen Auswärtstätigkeit von seinem Arbeitgeber ausschließlich ein Mittagessen im Wert von 65 Euro zur Verfügung gestellt.

Das Mittagessen ist mit dem tatsächlichen Betrag von 65 Euro als Arbeitslohn zu versteuern. Es handelt sich nicht um eine Reisekostenvergütung in Form einer Sachleistung; die Verpflegungspauschale in Höhe von 14 Euro kommt nicht zur Anwendung.

02.21.4. Reisenebenkosten

Reisenebenkosten, die im Zusammenhang mit einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit entstehen, können in nachgewiesener oder glaubhaft gemachter Höhe steuer- und beitragsfrei ersetzt werden.

Zusammenfassung

- Eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und an keiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird.
- Bei den Verpflegungsmehraufwendungen gilt eine zweistufige Staffelung.
- Bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten entfällt die Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit für den An- und Abreisetag.
- Soweit die Lohnsteuer für die steuerpflichtigen Ersatzleistungen des Arbeitgebers bei beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten mit 25 Prozent pauschaliert werden kann, tritt Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ein.

02.22. Sachbezüge

Sachbezüge sind alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen eines Arbeitnehmers. Demgegenüber handelt es sich bei den Einnahmen in Geld um

- zweckgebundene Geldleistungen,
- nachträgliche Kostenerstattungen,
- Geldsurrogate (das sind Geldersatzmittel, beispielsweise Prepaid-Geldkarten) und
- andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.

Für Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, gilt diese ab 2020 geltende gesetzlich Abgrenzungsdefinition nicht. Voraussetzung ist aber, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gehören.

Die Sachbezugswerte werden im Regelfall jährlich der allgemeinen Preisentwicklung angepasst. Die für die Sozialversicherung in der SvEV festgesetzten Werte gelten auch für den Steuerabzug vom Arbeitslohn, im Übrigen für alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinn, das heißt auch für Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Die Sachbezugswerte gelten auch dann, wenn in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in dem Arbeitsvertrag niedrigere oder höhere Werte festgesetzt worden sind.

02.22.1. Verpflegung

Der Sachbezugswert für freie Verpflegung beträgt seit 01. Januar 2020 in allen Bundesländern einheitlich 258 Euro monatlich.⁵² Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für

- Frühstück von 54 Euro,
- Mittagessen von 102 Euro,
- Abendessen von 102 Euro.

Bei der Berechnung der Sachbezugswerte für kürzere Zeiträume als einen Monat ist für jeden Tag 1/30 des Monatswerts anzusetzen und mit den tatsächlichen Kalendertagen zu multiplizieren.

02.22.2. Unterkunft

Der Wert einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft beträgt für das Jahr 2020 bundeseinheitlich monatlich 235 Euro.⁵³ (Beispiel 33)

Beispiel 33

Ein 17-jähriger Arbeitnehmer nimmt ab 15. 01. 2020 eine Beschäftigung auf und wird bei freier Verpflegung und freier Unterkunft in den Arbeitgeberhaushalt aufgenommen.

Der Sachbezugswert errechnet sich wie folgt:

Verpflegung	8,60 Euro x 17 Kalendertage	146,20 Euro
Unterkunft	5,48 Euro x 17 Kalendertage	93,16 Euro
Sachbezugswert insgesamt		239,36 Euro

Eine „Aufnahme in den Arbeitgeberhaushalt“ liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sowohl in die Wohnungs- als auch Verpflegungsgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen wird, und führt zu einer Kürzung des Sachbezugswerts um 15 Prozent. Wird nur „Unterkunft“ zur Verfügung gestellt, kommt der ungekürzte Unterkunfts-wert zur Anwendung. Als „Gemeinschaftsunterkunft“ mindert sich der Sachbezugswert ebenfalls um 15 Prozent. Diese liegt vor, wenn die Unterkunft durch Gemeinschaftswaschräume oder Gemeinschaftsküchen Wohnheimcharakter hat und Zugangsbeschränkungen unterworfen ist, wie zum Beispiel bei Schwesternwohnheimen oder Kasernen. Ist bei einer Gemeinschaftsunterkunft der Raum mit mehreren Arbeitnehmern belegt, wird der Abschlag für die Gemeinschaftsunterkunft (15 Prozent) mit dem Abschlag für die Mehrfachbelegung zusammengerechnet. (Tabelle 2)

Tabelle 2: Abschlagwerte Mehrfachbelegung

Der Sachbezugswert Unterkunft vermindert sich bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um	15 %
für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende um	15 %
bei der Belegung	
– mit zwei Beschäftigten um	40 %
– mit drei Beschäftigten um	50 %
– mit mehr als drei Beschäftigten um	60 %

02.22.3. Wohnung

Zwischen den Begriffen „Unterkunft“ und „Wohnung“ muss streng unterschieden werden. Denn nur für eine Unterkunft gilt der amtliche Sachbezugswert. Eine Wohnung ist eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann. Wesentlich ist, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Ein Einzimmerappartement mit Küchenzeile und WC als Nebenraum stellt eine Wohnung dar, dagegen ist ein Wohnraum bei Mitbenutzung von Bad, Toilette und Küche eine Unterkunft. Bei einer Wohnung ist der Wert einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung stets nach dem ortsüblichen Mietpreis zu bemessen. Ist diese Feststellung mit außerordentlichen Schwierigkeiten verbunden, kann im Kalenderjahr 2020 die Wohnung mit 4,12 Euro (3,37 Euro bei einfacher Ausstattung) monatlich je Quadratmeter bewertet werden. Stellt der Arbeitgeber mehreren Arbeitnehmern eine Wohnung zur gemeinsamen Nutzung (Wohngemeinschaft) zur Verfügung, liegt insoweit nicht freie Wohnung, sondern lediglich freie Unterkunft vor.

Die Bewertung einer (Werks-)Wohnung mit dem örtlichen Mietpreis kann im Steuerrecht mit Wirkung ab Januar 2020 unterbleiben, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts beträgt und dieser nicht mehr als 25 Euro/qm (ohne umlagefähige Kosten) beträgt.⁵⁴ Beträgt die ortsübliche Kaltmiete mehr als 25 Euro/qm, ist ein Bewertungsabschlag nicht vorzunehmen.

Im Sozialversicherungsrecht wirkt sich der Bewertungsabschlag nicht aus, weil es sich nicht um zusätzliche Leistungen im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV handelt. Eine weitergehende Berücksichtigung der Vorschriften im Sozialversicherungsrecht scheidet im Übrigen auch aus, weil mit § 2 Abs. 4 SvEV eigenständige Bewertungskriterien vorhanden sind.

02.22.4. Sonstige Sachbezüge

Sind für Sachbezüge keine amtlichen Sachbezugswerte festgesetzt, ist als Wert der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort anzusetzen. Wird aus Vereinfachungsgründen auf die exakte Ermittlung des Endpreises verzichtet, kann der Preis mit 96 Prozent angesetzt werden, mit dem die Ware oder Dienstleistung fremden Endverbrauchern angeboten wird (sogenannte 96-Prozent-Regelung); die Regelung ist nicht anzuwenden, wenn kein Bewertungserfordernis besteht, weil die Höhe des Vorteils für Arbeitnehmer auf den ersten Blick ersichtlich ist, zum Beispiel in Fällen von nachträglicher Kostenerstattung, betragsmäßig begrenzten Gutscheinen und zweckgebundenen Geldzuwendungen (02.32.).

Vorteile aus der Überlassung von diesen Sachbezügen sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie 44 Euro im Monat nicht überschreiten. Die Lieferung eines Sachbezugs in die Wohnung des Arbeitnehmers ist eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers. Es handelt sich – neben der Ware – um einen gesonderten Sachbezug, der – gemeinsam mit der Ware – zu einem Überschreiten der monatlichen Freigrenze von 44 Euro führen kann. Wird diese Freigrenze überschritten, ist der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dieser Bagatellbetrag darf nicht auf einen Jahreswert hochgerechnet werden. Bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten, die im Haushaltsscheckverfahren gemeldet werden, werden Sachzuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet.⁵⁵

Zusammenfassung

- Sachbezüge sind alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen.
- Ob Barlöhne oder Sachbezüge vorliegen, entscheidet sich danach, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beanspruchen kann.
- Sachbezüge, für die keine amtlichen Sachbezugswerte festgesetzt sind, sind mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort anzusetzen.
- Amtliche Sachbezugswerte werden für die Gewährung von Unterkunft und Verpflegung in der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzt.

02.23. Sanierungsgelder

Sanierungsgelder sind Sonderzahlungen (02.24.) des Arbeitgebers an eine Pensionskasse anlässlich der Systemumstellung einer nicht im Weg der Kapitaldeckung finanzierten bAV, die der Finanzierung der zum Zeitpunkt der Umstellung bestehenden Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften dienen. Sanierungsgelder sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.⁵⁶

02.24. Sonderzahlungen

Sonderzahlungen des Arbeitgebers sind insbesondere Zahlungen, die an die Stelle der bei regulärem Verlauf zu entrichtenden Beiträge an eine im Umlageverfahren finanzierte Pensionskasse treten oder neben laufenden Beiträgen oder Zuwendungen entrichtet werden. Hierzu gehören beispielsweise Zahlungen, die

der Arbeitgeber anlässlich seines Ausscheidens aus einem umlagefinanzierten Versorgungssystem, des Wechsels von einem umlagefinanzierten zu einem anderen umlagefinanzierten Versorgungssystem oder bei der Zusammenlegung zweier nicht kapitalgedeckter Versorgungssysteme zu leisten hat.⁵⁷ Die nach dem 23. August 2006 geleisteten Sonderzahlungen sind nach § 40b Abs. 4 EStG pauschal mit 15 Prozent zu versteuern. Obwohl es sich um Lohneinkünfte der Arbeitnehmer handelt, hat der Arbeitgeber diese Steuer zu erbringen und endgültig zu tragen. Ob diese Regelung mit dem allgemeinen Gleichheitssatz vereinbar ist, dass der Arbeitgeber für bestimmte Lohneinkünfte seiner Arbeitnehmer zwangsweise pauschale Lohnsteuer zu zahlen hat, durch die er selbst definitiv belastet wird, ist Gegenstand einer Anfrage beim BVerfG.⁵⁸

Im Recht der Sozialversicherung werden alle Formen von Sonderzahlungen, die der Arbeitgeber neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für eine bAV leistet, beitragsfrei gestellt.⁵⁹

02.25. Schichtzulage

Schichtzulagen sind steuer- und beitragspflichtig, es sei denn, es handelt sich um Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (02.33.).

02.26. Studiengebühren

Studiengebühren, die der Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses als unmittelbarer Schuldner trägt, sind kein steuerpflichtiger Arbeitslohn, weil ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt wird. Dies gilt unter folgenden Voraussetzungen auch, wenn die vom Arbeitnehmer zu tragenden Studiengebühren vom Arbeitgeber übernommen werden:

- Die Übernahme erfolgt im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses.
- Zur Übernahme der Studiengebühren besteht eine arbeitsrechtliche Verpflichtung.
- Es besteht eine Rückzahlungsverpflichtung, wenn der Studierende den Ausbildungsbetrieb auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach Studienabschluss verlässt.

In der Sozialversicherung sind Studiengebühren nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie steuerrechtlich keinen Arbeitslohn darstellen.⁶⁰

02.27. Trinkgelder

Trinkgelder, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses von Dritten freiwillig und ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, gegeben werden, sind steuer- und beitragsfrei. Besteht ein Rechtsanspruch auf Trinkgelder oder ähnliche Bezüge, unterliegen diese jedoch in voller Höhe der Beitragspflicht, also zum Beispiel das Metergeld im Transportgewerbe oder der Bedienungszuschlag im Gaststättengewerbe.⁶¹ Bei den Bezügen, die dem spieltechnischen Personal einer Spielbank aus dem sogenannten Tronc bezahlt werden, handelt es sich nach Auffassung des BFH nicht um Trinkgelder, sondern um einen Teil des laufenden Arbeitslohns; sie unterliegen deshalb in voller Höhe der Lohnsteuer- und Beitragspflicht. Die freiwilligen Zahlungen von Spielbankkunden an die Saalassistenten einer Spielbank sind dagegen steuer- und beitragsfrei.

02.28. Unfallverhütungsprämie

Unfallverhütungsprämien für sorgfältige Beachtung der Unfallverhütungsrichtlinien sind steuer- und beitragspflichtig. Dies gilt auch für Sicherheitsprämien, die der Arbeitgeber im Rahmen eines Sicherheitswettbewerbs zur Einschränkung betrieblicher Unfälle an seine Arbeitnehmer zahlt. Belohnungen, die eine Berufsgenossenschaft an Arbeitnehmer ihrer Mitglieder auf deren Vorschlag für besondere Verdienste bei der Verhütung von Unfällen zuwendet, gehören dagegen regelmäßig nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

02.29. Urlaubsabgeltung

Abgeltungen für nicht genommenen Urlaub sind als Einmalzahlung steuer- und beitragspflichtig.

Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers wurden bislang nicht der Beitragspflicht unterworfen. An dieser Auffassung halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nicht mehr fest. Vielmehr werden auch diese Urlaubsabgeltungen als Arbeitsentgelt angesehen, das als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (01.) der Beitragspflicht unterliegt. Die geänderte Rechtsauffassung ist bei den nach dem 22. Januar 2019⁶² gezahlten Urlaubsabgeltungen anzuwenden.

Urlaubsabgeltungen nach Ziffer 6.1 des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV-Bau) unterliegen als Einmalzahlung der Beitragspflicht. Nach den

tarifrechtlichen Regelungen im Baugewerbe wandelt sich aber der Urlaubsabgeltungsanspruch nach einer gewissen Zeit in einen Entschädigungsanspruch um, der nicht mehr gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse des Baugewerbes (ULAK) besteht. Diese Entschädigungen sind kein Arbeitsentgelt, weil es sich um einen originären Anspruch gegen die ULAK handelt.

02.30. Vermögensbildung / Vermögensbeteiligung

Vermögenswirksame Leistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, sind Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung⁶³, es sei denn, dass die arbeitgeberseitigen Leistungen während des Bezugs einer Sozialleistung gezahlt werden (02.34.). Die Arbeitnehmersparzulage ist steuer- und beitragsfrei.

Unter Vermögensbeteiligung versteht man die Beteiligung des Arbeitnehmers am Unternehmen des Arbeitgebers beziehungsweise an einem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen auf schuld- beziehungsweise gesellschaftsrechtlicher Basis. Die Steuerbegünstigung gilt nur für Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers. Dabei gilt jedes konzernzugehörige Unternehmen als arbeitgebendes Unternehmen. Eine unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen durch den Arbeitgeber gehört nicht zum Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung, soweit der geldwerte Vorteil steuerfrei ist.⁶⁴ Eine Gehaltsumwandlung zugunsten der Überlassung einer Vermögensbeteiligung wird sozialversicherungsrechtlich anerkannt, wenn der Arbeitnehmer rechtswirksam auf künftigen Arbeitslohn verzichtet. (Beispiel 34)

Beispiel 34

Ein Arbeitnehmer hat nach seinem Arbeitsvertrag Anspruch auf ein Bruttoentgelt von monatlich 3.000 Euro sowie ein im Juli fällig werdendes Urlaubsgeld in Höhe von 500 Euro. Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber im Januar 2020 zulässig, das Urlaubsgeld zukünftig in eine wertgleiche stille Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers umzuwandeln.

Berechnungsgrundlage der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge ist im Auszahlungsmonat Juli 2020 der Betrag von (3.000 Euro + [500 Euro ./ 360 Euro] 140 Euro =) 3.140 Euro.

Dies setzt voraus, dass

- der Verzicht arbeitsrechtlich zulässig ist und
- bei laufendem Arbeitsentgelt der Verzicht auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet sein muss.

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen beträgt jährlich 360 Euro.

Dieser Höchstbetrag bezieht sich auf das einzelne Dienstverhältnis. Steht der Arbeitnehmer nacheinander (unterjähriger Arbeitgeberwechsel) oder parallel in mehreren Arbeitsverhältnissen, kann der Höchstbetrag in jedem Arbeitsverhältnis genutzt werden. Der geldwerte Vorteil ergibt sich aus dem Unterschied zwischen dem Wert der Vermögensbeteiligung bei Überlassung (in der Regel Kurswert) und dem Preis, zu dem die Vermögensbeteiligung dem Arbeitnehmer überlassen wird. Aus Vereinfachungsgründen kann bei der Wertermittlung vom Tag der Ausbuchung der Vermögensbeteiligung beim Arbeitgeber ausgegangen werden. (Beispiel 35)

Beispiel 35

Ein Arbeitgeber überlässt am 01.07.2020 seinem Arbeitnehmer 20 Aktien des Unternehmens mit einem Börsenkurs von je 75 Euro zu einem Preis von 1.000 Euro.

Börsenkurs (20 Aktien x 75 Euro =)	1.500 Euro
Gezahlter Preis	1.000 Euro
Geldwerter Vorteil	500 Euro
Steuer- und beitragsfrei	360 Euro
Steuer- und beitragspflichtig	140 Euro

02.31. Verwarnungs- und Bußgelder

Die vom Arbeitgeber übernommenen Verwarnungs- und Bußgelder sowie Geldstrafen sind Arbeitsentgelt. Der BFH geht – abweichend von seiner früheren Rechtsprechung aus dem Jahr 2004 – von steuerpflichtigem Arbeitslohn aus, wenn der Arbeitgeber Bußgelder übernimmt, die gegen die bei ihm angestellten Fahrer wegen Verstößen gegen die Lenk- und Ruhezeiten verhängt worden sind. Er verneint ein ganz überwiegendes eigenbetriebliches Interesse, da es sich bei rechtswidrigen Handlungen nicht um eine betriebsfunktionale Zielsetzung handelt, bei der der betriebliche Zweck im Vordergrund steht.⁶⁵ Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich dieser Bewertung angeschlossen.

Ob kein Arbeitslohn vorliegt, wenn ein Paketzustelldienst die Verwarnungsgelder übernimmt, die gegen seine angestellten Paketzusteller wegen Falschparkens verhängt worden sind, ist Gegenstand eines Revisionsverfahrens beim BFH (VI R 1/17). Das Finanzgericht sieht in der Übernahme der Verwarnungsgelder keine Entlohnung, sondern eine Zuwendung im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers.

02.32. Warengutschein

Warengutscheine werden aus Gründen der Steuerersparnis ausgegeben, weil die monatliche 44-Euro-Freigrenze beziehungsweise bei Waren und Dienstleistungen aus dem Sortiment des Arbeitgebers der jährliche Rabattpflichtbetrag (02.20.) von 1.080 Euro Anwendung findet. Voraussetzung ist allerdings, dass der Gutschein als Sachbezug (01.) und nicht als Barlohn zu behandeln ist. Zur Abgrenzung, ob Barlohn oder Sachbezug vorliegt, siehe 02.22.

02.33. Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit

Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) sind steuerfrei.⁶⁶ Die Steuerbefreiung tritt nur ein, wenn die neben dem Grundlohn gewährten Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit geleistet werden. Es muss sich also objektiv um ein zusätzliches Entgelt für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit handeln.

Begünstigt sind daher nur solche Zuschläge, die ausschließlich eine ungünstig liegende Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit abgelten. Zulagen für Dienst zu wechselnden Zeiten werden daher nicht für geleistete Sonntags-, Feiertags- oder

Nachtarbeit gewährt und sind demzufolge nicht steuerfrei. Pauschale Zuwendungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die Höhe der tatsächlich erbrachten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit an den Arbeitnehmer leistet, sind steuerrechtlich aber nur dann begünstigt, wenn sie nach dem übereinstimmenden Willen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Abschlagszahlungen oder Vorschüsse auf eine spätere Einzelabrechnung geleistet werden.

Pauschale Zuschläge, die Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung sind, sind nicht steuerfrei. Dies gilt auch, wenn die Zuschläge in einen durch Glättung von Lohnschwankungen durchschnittlich gezahlten Stundenlohn einkalkuliert werden. Die vom Gesetz verlangte Trennung von Grundlohn und Zuschlägen wird nicht dadurch aufgehoben, dass der Grundlohnergänzungsbetrag variabel gestaltet wird. In der Sozialversicherung sind steuerfreie Zuschläge für tatsächlich geleistete SFN-Zuschläge nur dann beitragsfrei, soweit das Arbeitsentgelt, aus dem sie berechnet werden, nicht mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt.

Info

Das BSG hält es für klärungsbedürftig, ob das vom BFH in ständiger Rechtsprechung akzeptierte Berechnungsmodell (pauschale Zuschläge mit einer späteren kalenderjahresbezogenen Einzelabrechnung) mit zwingendem Sozialversicherungsrecht vereinbar ist (Entscheidung vom 07. Mai 2014 – B 12 R 18/11 R).

Die begünstigten Zeiten sind in § 3b EStG abschließend geregelt. Abweichende Bestimmungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen sind nicht maßgebend. Ob ein gesetzlicher Feiertag vorliegt, richtet sich nach den am Arbeitsort geltenden regionalen Bestimmungen. Ist Feiertagsarbeit zugleich Nachtarbeit, können beide Zuschläge nebeneinander steuer- und beitragsfrei gezahlt werden. (Tabelle 3)

Tabelle 3: Begünstigte Zeiten im Sinne von § 36b EStG

Begünstigte Zeiten	Umfasste Zeiten		Zuschlag
	von	bis	
Nachtarbeit	20 Uhr	6 Uhr	25 %
Nachtarbeit	0 Uhr	4 Uhr	40 %, sofern Arbeitsbeginn vor 0 Uhr
Sonntagsarbeit *	0 Uhr	24 Uhr	50 %
Feiertagsarbeit *			
Allgemeine gesetzliche Feiertage	0 Uhr	24 Uhr	125 %
Heiligabend	14 Uhr	0 Uhr	150 %
Weihnachten (25. / 26.12.)	0 Uhr	24 Uhr	150 %
Silvester	14 Uhr	0 Uhr	125 %
01.05.	0 Uhr	24 Uhr	150 %

* Als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

Der folgenden Tabelle ist der steuer- und beitragsfreie Anteil der SFN-Zuschläge zu entnehmen (auf der Grundlage des steuerlichen Maximalbetrags von 50 Euro): (Tabelle 4)

Tabelle 4: Steuer- und beitragsfreier SFN-Zuschlag

	steuerfrei	beitragsfrei maximal
Grundzuschlag 25 %	12,50 Euro	6,25 Euro
(erhöhter) Nachzuschlag 40 %	20,00 Euro	10,00 Euro
Sonntag 50 %	25,00 Euro	12,50 Euro
Feiertag 125 %	62,50 Euro	31,25 Euro
Weihnachten/01.05. 150 %	75,00 Euro	37,50 Euro

Wird ein Zuschlag für Nachtarbeit von 20 Prozent auf einen arbeitsrechtlich maßgebenden Grundlohn von 30 Euro (= 6 Euro) gezahlt, bleibt dieser in voller Höhe beitragsfrei, weil er das maximal beitragsfreie Volumen von (25 Prozent von 25 Euro =) 6,25 Euro nicht übersteigt. Beträgt der Grundlohn 50 Euro, ergibt sich ein Zuschlag von (20 Prozent von 50 Euro =) 10 Euro; hiervon sind nur 6,25 Euro beitragsfrei, während der übersteigende Teil von 3,75 Euro beitragspflichtig ist.

Wenn ein über dem gesetzlichen Wert liegender Prozentsatz gezahlt wird, ist der beitragsfreie Zuschlag auf den gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz zu begrenzen, auch wenn der Grundlohn weniger als 25 Euro beträgt. So sind zum Beispiel bei Sonntagsarbeit höchstens 50 Prozent des Grundlohns steuerfrei. Wird ein Zuschuss von 100 Prozent auf einen Grundlohn von 10 Euro (= 10 Euro) gezahlt, ist nur ein Betrag von 5 Euro (50 Prozent von 10 Euro) steuerfrei. Für die Sozialversicherung gilt Entsprechendes unter Berücksichtigung der abgesenkten Beträge. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind stets unfallversicherungspflichtig.

02.34. Zuschuss zu Sozialleistungen

Arbeitgeberseitige Leistungen, die während des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt werden, sind kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen. Sie sind nicht beitragspflichtig (SV-Freibetrag). Alle darüber hinausgehenden Beträge sind Arbeitsentgelt, wenn die Bagatellgrenze von 50 Euro monatlich überschritten wird. Hierbei handelt es sich nicht um einen generell zu berücksichtigenden Freibetrag. Also sind laufend gezahlte arbeitgeberseitige Leistungen, die während des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt werden und monatlich insgesamt die Freigrenze von 50 Euro nicht übersteigen (zum Beispiel Erstattung von Kontoführungsgebühren, Zuschüsse zu vermögenswirksamen Leistungen), generell beitragsfrei. Bei insgesamt höheren Arbeitgeberleistungen ist zu ermitteln, ob sie für einen vollen Abrechnungsmonat den SV-Freibetrag zuzüglich der Freigrenze von 50 Euro überschreiten.

Zu den laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen zählen die Zuschüsse zum Kranken-, Verletzten-, Übergangs- und Mutterschaftsgeld, aber auch zum Krankentagegeld privat Versicherter. Daneben kommen Sachbezüge in Betracht (zum Beispiel private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen), vermögenswirksame Leistungen oder Firmen- und Belegschaftsrabatte. Der SV-Freibetrag ermittelt sich wie folgt: (Beispiel 36)

Beispiel 36

Privatnutzung eines Firmenwagens auch während der Arbeitsunfähigkeit (geldwerter Vorteil monatlich 600,00 Euro).

Bruttoarbeitsentgelt	3.000,00 Euro	100,00 Euro kalendertäglich
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	2.100,00 Euro	70,00 Euro kalendertäglich
Brutto-Zahlung des Arbeitgebers	600,00 Euro	20,00 Euro kalendertäglich
Netto-Krankengeld	1.628,10 Euro	54,27 Euro kalendertäglich

Die Summe aus Arbeitgeberleistung und Nettokrankengeld ergibt kalendertäglich 74,27 Euro. Dieser Wert ist mit dem Nettoarbeitsentgelt (= 70 Euro) zu vergleichen. Die kalendertägliche Differenz von 4,27 Euro ergibt einen Monatswert von 128,10 Euro (4,27 Euro x 30); dieser Wert übersteigt die Freigrenze von 50 Euro. Die Arbeitgeberleistung unterliegt in voller Höhe der Beitragspflicht.

Info

SV-Freibetrag = Nettoarbeitsentgelt ./ Nettosozialleistung

Beiträge

01	Grundlagen für die Beitragsberechnung	166
01.1	Arbeitsentgelt	167
01.2	Beitragszeit	169
01.3	Beitragssatz	172
02	Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen	181
02.1	Unterbrechung im Beschäftigungsverhältnis	181
02.2	Mehrfachbeschäftigte	183
02.3	Entgelt und Bezug von Entgeltersatzleistungen	185
02.4	Beitragspflichtiger Teil einer Einmalzahlung	187
02.5	Kurzarbeiter- bzw. Saison-Kurzarbeitergeld	202
02.6	Entgeltfortzahlungsversicherung: Ausgangswerte	203
02.7	Insolvenzgeldumlage: beitragspflichtige Einnahmen	203
02.8	Besonderheiten bei Minijobbern	204
02.9	Künstlersozialabgabe: Ausgangswert	204
02.10	Besonderheiten der Altersteilzeit	205
02.11	Übergangsbereich: beitragspflichtige Einnahmen	205
03	Beitragsberechnung	211
04	Wer trägt die Beiträge?	214
04.1	Arbeitgeber übernimmt Arbeitnehmeranteil	214
04.2	Nachteilige Vereinbarungen unzulässig	214
04.3	Kranken- und Pflegeversicherung	214
04.4	Renten- und Arbeitslosenversicherung	215
04.5	Besonderheiten	215
04.6	Steuerentlastung bei Arbeitnehmeranteilen	222
04.7	Lohnabzug	222

05	Beitragszuschuss für krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer	224
05.1	Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer	224
05.2	Privat krankenversicherte Arbeitnehmer	224
06	Beitragsnachweis und Beitragszahlung	226
06.1	Fälligkeit der Beiträge	227
06.2	Zahlung der Beiträge	228
06.3	Entgeltunterlagen	230
07	Einzugsstelle	233
07.1	Weiterleitung der Beiträge	233
07.2	Beitragsüberwachung	234
08	Beitragserstattung	235
08.1	Verrechnung von Beiträgen	235
08.2	Korrektur der Entgeltunterlagen	236
08.3	Verjährung	236
08.4	Erstattungsberechtigter	237

01 Grundlagen für die Beitragsberechnung

Die Sozialversicherung in Deutschland wird durch Beiträge finanziert. Bei den Beiträgen für die Sozialversicherungszweige handelt es sich um Pflicht- beziehungsweise Zwangsbeiträge. Liegen die Voraussetzungen für die Beitragsberechnung vor, greifen klare Vorgaben, die die Berechnung bis ins kleinste Detail regeln. Dies unterscheidet die gesetzliche Krankenversicherung elementar von der privaten Krankenversicherung.

In der privaten Krankenversicherung ist die Höhe der Prämie abhängig von der jeweiligen Versicherungsgesellschaft. Diese beiden Systeme unterscheiden sich vor allem dadurch, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Einzelnen ein klares Abgrenzungskriterium darstellt. In der gesetzlichen Krankenversicherung gilt das Solidaritätsprinzip. Dies bedeutet, dass für alle Versicherten grundsätzlich die gleichen Leistungen zur Verfügung stehen – unabhängig von der Höhe der zu zahlenden Beiträge. In der privaten Krankenversicherung gilt dagegen das Äquivalenzprinzip. Die Höhe der Prämie entwickelt sich hier äquivalent zum Leistungsumfang, der in der privaten Krankenversicherung einzeln festgelegt werden muss. Besteht für bestimmte Krankheiten, Diagnosen oder Leistungsarten zum Beispiel ein Leistungsausschluss, verringert dies faktisch die Prämienhöhe.

Info In der gesetzlichen Krankenversicherung gilt im Gegensatz zur privaten Krankenversicherung das Solidaritätsprinzip. Unabhängig von den gezahlten Beiträgen erhalten alle Versicherten die gleichen Leistungen.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Die Pflichtbeiträge werden als Gesamtsozialversicherungsbeiträge erhoben.¹ Dazu zählen die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie die, die für geringfügig Beschäftigte als Pauschalbeiträge erhoben werden.

Auch der Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung für Kinderlose von 0,25 Prozent oder auch nur vom Arbeitgeber zu tragende Beitragsanteile (zum Beispiel für beschäftigte Rentner) gehören zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dies gilt auch für die kassenindividuellen Zusatzbeiträge, die im Quellenabzugsverfahren von den Arbeitgebern abgeführt werden.

Die Beträge für die Entgeltfortzahlungsversicherung (U1 und U2), die Beiträge für eine freiwillige Versicherung, aber auch die Beiträge eines Selbstständigen, der in der Rentenversicherung pflichtversichert ist, zählen nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Info Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag setzt sich aus den Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zusammen.

Grundlagen für die Beitragsberechnung sind das Arbeitsentgelt, die Beitragszeit und der Beitragssatz. Exakte Vorgaben, wie die Berechnung zu erfolgen hat, enthält die Beitragsverfahrensverordnung (BVV).

Info Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Arbeitsentgelt“, die ebenfalls in der Reihe *gesundes unternehmen* erschienen ist.

01.1 Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung. Dabei spielt es keine Rolle, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden. Unbedeutend ist auch, ob die Einnahmen unmittelbar aus der Beschäftigung oder nur im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.²

Der sozialversicherungsrechtliche Begriff des Arbeitsentgelts und der Arbeitslohn des Steuerrechts sind weitgehend identisch. Es gibt aber auch Unterschiede – diese machen die Arbeit bei der Entgeltabrechnung nicht einfacher. Die Bundesregierung ist durch eine Rechtsverordnung ermächtigt, eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Vorschriften im Steuerrecht sicherzustellen.

Diese Rechtsverordnung ist die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Sie bestimmt in § 1, dass laufende Zulagen oder Zuschläge, die zusätzlich zum Entgelt gewährt werden, kein Arbeitsentgelt darstellen, wenn diese Bezüge mit der Entgeltabrechnung steuerfrei belassen wurden. Das Ziel der möglichst weitreichenden Übereinstimmung mit dem Steuerrecht wird so erreicht.

Als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Beiträge kann nur ein Geldbetrag angesetzt werden. Daher ist in den §§ 2 und 3 SvEV festgelegt, mit welchem Betrag der Arbeitgeber die Gewährung einer Sachleistung an seine Beschäftigten bei der Beitragsberechnung zu berücksichtigen hat.

Alle beitragsrechtlich relevanten Einnahmen sind entweder laufendes oder einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Eine weitere Möglichkeit gibt es nicht. Für die Beitragsberechnung ist diese Unterscheidung sehr wichtig, weil elementar unterschiedliche Regelungen zu beachten sind.

01.1.1. Laufendes Arbeitsentgelt

Der Gesetzgeber hat den Begriff des laufenden Arbeitsentgelts nicht konkretisiert. Seine Definition ergibt sich vielmehr aus dem Umkehrschluss zum Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts. Demzufolge handelt es sich um laufendes Arbeitsentgelt, wenn dieses für die Arbeit in einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt wird. Dies gilt zum Beispiel für Lohn oder Gehalt, Mehrarbeitszuschläge oder Schichtzulagen.

Auch laufende Zuschüsse, die eine Aktiengesellschaft ihren Vorstandsmitgliedern für eine freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem Versorgungswerk gewährt, sind steuer- und beitragspflichtige Einnahmen und als laufendes Arbeitsentgelt zu bewerten. Es handelt sich hier um Vorteile, die im überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers gewährt werden. Sie stellen selbst dann keine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen dar, wenn die Rentenzahlungen auf die betriebliche Altersversorgung angerechnet werden.³

Laufendes Arbeitsentgelt wird bei der Beitragsberechnung immer nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (01.2.1.) berücksichtigt. Dabei wird es dem Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet, in dem es erzielt worden ist. Wichtig ist auch, dass laufendes Arbeitsentgelt, das erarbeitet worden ist, aber nicht in voller Höhe gezahlt wurde, trotzdem vollständig der Beitragspflicht unterliegt (06.1.).

01.1.2. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.⁴ Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird aus einem besonderen Anlass – also nicht mit einem konkreten Bezug zu einem Abrechnungszeitraum – gezahlt. Dies gilt zum Beispiel für Jubiläumsgelder, Weihnachts- und Urlaubsgeld oder Heiratsbeihilfen.

Für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt gilt nicht die übliche Beitragsbemessungsgrenze. Vielmehr wird hier berücksichtigt, dass die Einmalzahlung aus dem gesamten Beschäftigungsverhältnis heraus resultiert. Deswegen wird bei der Beitragsbemessungsgrenze in solchen Fällen die gesamte Zeit der Beschäftigung im laufenden Jahr bis zur tatsächlichen Zahlung berücksichtigt.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird grundsätzlich dem Monat zugeordnet, in dem es ausgezahlt wird. Davon gibt es aber einige Ausnahmen (02.4.1.). Einmalzahlungen werden bei der Beitragsberechnung nur berücksichtigt, wenn sie auch tatsächlich ausgezahlt wurden. Ein bloßer Anspruch, zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags, führt also noch nicht zur Beitragspflicht.

01.2 Beitragszeit

Beiträge sind grundsätzlich für jeden Tag der Mitgliedschaft zu zahlen. Dabei beginnt die Beitragszeit regelmäßig mit dem Eintritt in das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis. Besteht für einen vollen Kalendermonat Beitragspflicht, werden für die Beitragszeit 30 Tage angesetzt. Besteht nur für einen Teilmonat Beitragspflicht (zum Beispiel weil die Beschäftigung im Lauf eines Monats beginnt oder endet), werden immer die tatsächlichen Tage für die Beitragszeit berücksichtigt. (Beispiel 1)

Beispiel 1

Eintritt in ein neues Beschäftigungsverhältnis am 14.05.2020

Es sind 18 Beitragstage für Mai 2020 zu berücksichtigen (14.05. bis 31.05.2020).

01.2.1. Beitragsbemessungsgrenzen

Eng verbunden mit der Beitragszeit ist die jeweils gültige Beitragsbemessungsgrenze. Sie begrenzt die beitragspflichtigen Einnahmen und auch die Berechnungsgrundlage für Geldleistungen, wie zum Beispiel Kranken- oder Arbeitslosengeld.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung wird jährlich der allgemeinen Entgeltentwicklung angepasst. Dieselbe Grenze gilt auch für die Arbeitslosenversicherung. Für diese beiden Versicherungszweige sind unterschiedliche Werte für die alten beziehungsweise neuen Bundesländer zu beachten.

Die Beitragsbemessungsgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung ist ebenfalls an die Einkommensentwicklung gekoppelt. Sie entspricht dem Nennwert der besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze versicherungsfrei und bei einer privaten Krankenversicherung versichert waren. Für die Kranken- und Pflegeversicherung gilt bundesweit eine einheitliche Beitragsbemessungsgrenze. (Tabelle 1)

Tabelle 1

Zeitraum	Renten- und Arbeitslosenversicherung		Kranken- und Pflegeversicherung
	West	Ost	
Jahr	82.800,00 Euro	77.400,00 Euro	56.250,00 Euro
Monat	6.900,00 Euro	6.450,00 Euro	4.687,50 Euro
Kalendertag	230,00 Euro	215,00 Euro	156,25 Euro

Zeitraum	knappschaftliche Rentenversicherung	
	West	Ost
Jahr	101.400,00 Euro	94.800,00 Euro
Monat	8.450,00 Euro	7.900,00 Euro
Kalendertag	281,67 Euro	263,33 Euro

01.2.2. Entgeltabrechnungszeitraum

Liegt durchgehend Beitragspflicht vor und entspricht der Entgeltabrechnungszeitraum dem Kalendermonat, gelten die monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen. (Beispiel 2)

Beispiel 2

Entgeltabrechnungszeitraum	01.05. bis 31.05.2020	
Arbeitsentgelt	7.000,00 Euro	
Beitragszeit	30 Tage	
Ausgangswerte	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Kranken- und Pflegeversicherung	4.687,50 Euro	4.687,50 Euro
Renten- und Arbeitslosenversicherung	6.900,00 Euro	6.450,00 Euro

Info Der Entgeltabrechnungszeitraum entspricht regelmäßig dem Kalendermonat.

Sofern mit den tatsächlichen Tagen zu rechnen ist – also nicht für einen vollen Monat Beitragspflicht vorliegt –, ist eine Teil-Beitragsbemessungsgrenze zu ermitteln. Dabei wird der Jahreswert der Beitragsbemessungsgrenze durch 360 geteilt und das ungerundete Ergebnis mit den tatsächlich beitragspflichtigen Tagen multipliziert. (Beispiel 3)

Beispiel 3

Ende des Beschäftigungsverhältnisses am	14. 05. 2020
Laufendes Arbeitsentgelt für Mai	3.100,00 Euro

Teil-Beitragsbemessungsgrenzen

Kranken-/Pflegeversicherung (alte und neue Bundesländer)	
56.250,00 Euro : 360 x 14 =	2.187,50 Euro

Renten-/Arbeitslosenversicherung (alte Bundesländer)	
82.800,00 Euro : 360 x 14 =	3.220,00 Euro

Renten-/Arbeitslosenversicherung (neue Bundesländer)	
77.400,00 Euro : 360 x 14 =	3.010,00 Euro

Ausgangswerte

Kranken-/Pflegeversicherung (alte und neue Bundesländer)	2.187,50 Euro
--	---------------

Renten-/Arbeitslosenversicherung (alte Bundesländer)	3.100,00 Euro
--	---------------

Renten-/Arbeitslosenversicherung (neue Bundesländer)	3.010,00 Euro
--	---------------

Sofern ein Entgeltabrechnungszeitraum über den Jahreswechsel hinaus andauert, muss dieser Zeitraum aufgeteilt werden. Eine Aufteilung ist auch erforderlich, wenn sich während eines Entgeltabrechnungszeitraums ein Beitragssatz verändert.

01.3. Beitragssatz

Info Der allgemeine Beitragssatz zur Krankenversicherung beträgt 14,6 Prozent, der ermäßigte 14,0 Prozent.

Ist das Arbeitsentgelt ermittelt und unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenzen der Ausgangswert bestimmt, errechnet sich der jeweilige Beitrag durch Multiplikation mit dem Beitragssatz. Die Beitragssätze werden für alle Zweige der Sozialversicherung vom Gesetzgeber bundesweit festgesetzt. Eine Ausnahme gilt nur für die kassenindividuellen Zusatzbeitragssätze für die Krankenversicherung und für die Umlagesätze U1 und U2: Diese Sätze sowie die entsprechenden Erstattungssätze bestimmt jede Krankenkasse selbst.

01.3.1. Krankenversicherung

Seit der Einführung des Gesundheitsfonds zum 01. Januar 2009 werden die beiden Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung vom Gesetzgeber – bundesweit einheitlich – vorgegeben.⁵

Der allgemeine Beitragssatz gilt für Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Krankengeld haben. Dies sind regelmäßig alle Arbeitnehmer, die in einem auf mindestens zehn Wochen angelegten Beschäftigungsverhältnis stehen. Ausnahmsweise gilt der allgemeine Beitragssatz auch für Beschäftigte, die in einem kürzeren Beschäftigungsverhältnis stehen. Dieses muss dann aber auf mindestens sechs Wochen befristet sein und gleichzeitig muss auf die vierwöchige Wartezeit für die Entgeltfortzahlung bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen vertraglich verzichtet worden sein. Außerdem gilt der allgemeine Beitragssatz für Heimarbeiter, die Anspruch auf den Zuschlag zum Arbeitsentgelt nach § 10 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) haben.

Der allgemeine Beitragssatz beträgt seit 2015 konstant 14,6 Prozent.

Der ermäßigte Beitragssatz – für Mitglieder ohne Anspruch auf Krankengeld – beträgt 14,0 Prozent. Dieser Beitragssatz ist anzuwenden für:

- Beschäftigte Bezieher einer vollen Erwerbsminderungsrente
- Beschäftigte Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Beschäftigte Bezieher einer Vollrente wegen Alters
- Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit
- Arbeitnehmer, die eine Rente aus einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung ihrer Berufsgruppe oder von anderen vergleichbaren Stellen beziehen, die ihrer Art nach den vorgenannten Leistungen entsprechen

Unständig und kurzzeitig Beschäftigte können einen Krankengeld-Wahltarif ihrer Krankenkasse oder den gesetzlichen Krankengeld-Anspruch wählen. Diese Wahl erfolgt gegenüber der Krankenkasse. Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber darüber informieren. Wird der gesetzliche Krankengeld-Anspruch gewählt, gilt ab diesem Zeitpunkt der allgemeine Beitragssatz – anderenfalls der ermäßigte.

Der Gesetzgeber hat den allgemeinen und den ermäßigten Beitragssatz der Höhe nach festgeschrieben. Die damit erzielten Beitragseinnahmen werden von den Krankenkassen direkt an den Gesundheitsfonds weitergeleitet. Der Gesundheitsfonds – eingerichtet beim Bundesversicherungsamt (BVA) – verwaltet die Beiträge und überweist den Krankenkassen nach hochkomplexen Verfahren errechnete Zuweisungen. Reichen diese Einnahmen für den Finanzbedarf einer Krankenkasse nicht aus, muss sie einen Zusatzbeitrag erheben.⁶

Konkret bedeutet diese Systematik, dass die Erhebung von Zusatzbeiträgen der Regelfall ist. Durch die Festschreibung der Beitragssätze sind höhere Einnahmen (mit Ausnahme der geringen Wirkung bei einer Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze) nicht mehr erzielbar. Da aber auch weiterhin mit Ausgabensteigerungen auf der Leistungsseite zu rechnen ist, sind diese fehlenden Einnahmen ausschließlich über Zusatzbeiträge zu realisieren.

Die Höhe des Zusatzbeitragssatzes regelt jede Krankenkasse individuell in ihrer Satzung.⁷ Der Zusatzbeitragssatz ist von der Krankenkasse dabei so festzulegen, dass die Einnahmen daraus zusammen mit den Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds und den sonstigen Einnahmen die im Haushaltsjahr voraussichtlich zu leistenden Ausgaben und die vorgeschriebene Auffüllung der Rücklage decken. Eine Obergrenze der Zusatzbeitragssätze sieht das Gesetz nicht vor.

Die gesetzliche Regelung sieht keine vorgegebenen Zeitpunkte für eine erstmalige Erhebung oder Erhöhung des Zusatzbeitragssatzes vor, sodass dieser – wie bisher – nicht nur zu Beginn, sondern auch im Lauf eines Kalenderjahres erstmalig erhoben oder erhöht werden kann.

Der einkommensabhängige Zusatzbeitrag ist originärer Bestandteil des Krankenversicherungsbeitrags. Besondere Regelungen zu Fälligkeit und Zahlung des Zusatzbeitrags in den Satzungen der Krankenkassen sind nicht erforderlich.

Im Rahmen des Sonderkündigungsrechts nach § 175 Abs. 4 SGB V haben die Krankenkassen auf die vom Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) geführte Übersicht der Zusatzbeitragssätze der Krankenkassen hinzuweisen. Vor diesem Hintergrund ist zwingend vorgeschrieben, dass die Krankenkassen ihren jeweils aktuellen Zusatzbeitragssatz dem GKV-Spitzenverband übermitteln, der wiederum eine Übersicht der Zusatzbeitragssätze aller Krankenkassen im Internet veröffentlicht.⁸ Entsprechend der Meldung des Zusatzbeitragssatzes an den GKV-Spitzenverband sind weitere Stellen über die Ersterhebung beziehungsweise Erhöhung oder Senkung des Zusatzbeitragssatzes zu informieren. Dazu zählen die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG), da dort die Beitragssatzdatei geführt wird, aber auch die Rentenversicherungsträger.

Der Zusatzbeitrag ist immer für alle Mitglieder dieser Krankenkasse zu erheben. Im Ergebnis werden für alle Personen Zusatzbeiträge erhoben, die auch Krankenversicherungsbeiträge nach dem allgemeinen oder ermäßigten Beitragssatz zahlen beziehungsweise für die diese Beiträge von Dritten getragen und gezahlt werden. Seit 01. Januar 2019 gilt wieder die paritätische Finanzierung für Beschäftigte und Arbeitgeber. (Tabelle 2)

Tabelle 2: Besondere Personenkreise

ALG-II-Aufstocker

Für diesen Personenkreis zahlt der Leistungsträger den durchschnittlichen Zusatzbeitrag. Zudem ist gegebenenfalls der kassenindividuelle Zusatzbeitrag aus dem Arbeitsentgelt einer Beschäftigung zu zahlen.

Studenten

zahlen den kassenindividuellen Zusatzbeitrag, wenn sie als Student krankenversicherungspflichtig sind

Rentner

haben den Zusatzbeitrag auch zu zahlen. Hier ist aber eine verzögerte Wirkung des Zusatzbeitrags bei einer Änderung zu beachten. Ein neuer kassenindividueller Zusatzbeitragssatz gilt immer mit einer zweimonatigen Verzögerung.

Für Versicherte, deren Beiträge regelmäßig von Dritten getragen werden, ist in diesem Kontext allerdings die Besonderheit zu berücksichtigen, dass grundsätzlich der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz gilt. Dieser kommt in diesen Fällen im Übrigen auch dann zur Anwendung, wenn die Krankenkasse keinen kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz erhebt.

Für bestimmte Personen wirkt sich eine Veränderung des Zusatzbeitragssatzes zeitverzögert aus. Dies gilt für versicherungspflichtige Rentner und bestimmte Versorgungsbezieher.

Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz

Für bestimmte Personenkreise wird der Zusatzbeitrag anstatt in Höhe des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes obligatorisch in Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes erhoben. Er ist jährlich bis zum 01. November mit Wirkung für das gesamte folgende Kalenderjahr vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) festzulegen. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag ergibt sich aus der Differenz zwischen den voraussichtlichen jährlichen Ausgaben der Krankenkassen und den voraussichtlichen jährlichen Einnahmen des Gesundheitsfonds. Er ist damit ein rechnerischer Wert und gibt nicht den tatsächlichen Durchschnitt aller

Zusatzbeiträge der Krankenkassen wieder. Für 2020 beträgt er 1,1 Prozent.

Im Wesentlichen soll der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz die beitragsabführenden Stellen verwaltungstechnisch entlasten und zudem der gebotenen Wettbewerbsneutralität ausreichend Rechnung tragen. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz gilt daher insbesondere für Personengruppen, deren Beiträge von Dritten getragen werden.

Im Einzelnen ist der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz bei folgenden Mitgliedern anzuwenden:

- Bezieher von Arbeitslosengeld II (§ 5 Abs. 1 Nr. 2a Fünftes Sozialgesetzbuch – SGB V)
- Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen (§ 5 Abs. 1 Nr. 5 SGB V)
- Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 SGB V)
- Auszubildende, die in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrags nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden (§ 5 Abs. 4a Satz 1 SGB V)
- Behinderte Menschen in Werkstätten, Einrichtungen (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 und 8 SGB V), wenn das tatsächliche Arbeitsentgelt den nach § 235 Abs. 3 SGB V maßgeblichen Mindestbetrag (2020: monatlich 637 Euro) nicht übersteigt. Übersteigt das Arbeitsentgelt diesen Wert, wird der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz erhoben (und vom Träger der Einrichtung gezahlt). Wird der Mindestbetrag jedoch ausschließlich durch eine Sonderzahlung überschritten, bleibt der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz maßgebend
- Versicherungspflichtige, deren Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 1 Nr. 3 SGB V fortbesteht, weil ihnen von einem Rehabilitationsträger während einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld gezahlt wird
- Mitglieder, deren Mitgliedschaft bei einem Wehrdienst nach § 193 Abs. 2 bis 5 SGB V oder nach § 8 Eignungsübungsgesetz fortbesteht
- Bezieher von Verletztengeld nach dem Siebten Sozialgesetzbuch (SGB VII), Versorgungskrankengeld nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) oder vergleichbarer Entgeltersatzleistungen
- Auszubildende mit einem Arbeitsentgelt bis 325 Euro im Monat (Geringverdiener*, vgl. § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Viertes Sozialgesetzbuch – SGB IV). Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz ist bei diesem Personenkreis auch zu berücksichtigen, soweit die Geringverdienergrenze ausschließlich durch eine Sonderzahlung überschritten wird und in der Folge Arbeitgeber und Auszubildende die sonstigen Beiträge aus dem übersteigenden Betrag gemeinsam tragen

- Teilnehmer, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr im Sinn des Jugendfreiwilligendienstgesetzes (JFDG) oder einen Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) leisten

*Gegebenenfalls Modifizierungen durch den neuen Mindestlohn für Auszubildende.

Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz gilt nur für die den jeweiligen versicherungsrechtlichen Status prägenden beitragspflichtigen Einnahmen und ist für alle vorgenannten Personengruppen anzuwenden – ungeachtet dessen, bei welcher Krankenkasse sie versichert sind und ob die jeweils zuständige Krankenkasse tatsächlich einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag erhebt. Es ist immer der durchschnittliche Zusatzbeitrag durch den Träger der Leistung zu zahlen. Unberücksichtigt dabei bleibt, ob die Krankenkasse des Mitglieds im Vergleich zum durchschnittlichen Zusatzbeitrag einen niedrigeren oder höheren kassenindividuellen Zusatzbeitrag fordert.

Auf weitere beitragspflichtige Einnahmen dieser Mitglieder (zum Beispiel Rente, Versorgungsbezüge) wird der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz angewendet.

01.3.2. Pflegeversicherung

Info	Für die Pflegeversicherung zahlen Arbeitgeber und Mitarbeiter aus 3,05 Prozent je die Hälfte. In Sachsen gilt eine andere Verteilung. Kinderlose zahlen einen zusätzlichen Beitrag von 0,25 Prozent.
-------------	--

Der Beitragssatz in der Pflegeversicherung beträgt weiterhin 3,05 Prozent.⁹ Diesen tragen grundsätzlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte. Für kinderlose Mitglieder gilt nach Ablauf des Kalendermonats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, daneben ein Beitragszuschlag von 0,25 Prozent, den sie allein zu tragen haben. Wie der kassenindividuelle Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung wird der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung vom Arbeitgeber einbehalten und an die Krankenkasse abgeführt.

Er ist nicht zu erheben von Mitgliedern,

- die vor dem 01. Januar 1940 geboren sind,
- die freiwilligen Wehrdienst leisten,
- die wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld II versicherungspflichtig sind,
- die Adoptiv- oder Stiefkinder bis zu deren Vollendung des 18. Lebensjahres angenommen haben (in Ausnahmefällen kann sich diese Frist verlängern),

- die mindestens ein Pflegekind angenommen haben (hier gibt es keine Altersbeschränkung).

Wichtigste Voraussetzung für den Wegfall des Beitragszuschlags ist die nachgewiesene Elterneigenschaft. Das Gesetz schreibt keine konkrete Nachweisform vor. Vielmehr sollen alle Unterlagen berücksichtigt werden können, die geeignet sind, zuverlässig die Elterneigenschaft des Mitglieds zu belegen.

Nachzuweisen ist die Elterneigenschaft gegenüber der beitragsabführenden Stelle.¹⁰ Dies ist für einen Beschäftigten sein Arbeitgeber, aber zum Beispiel auch der Rentenversicherungsträger für einen Rentner. Als wesentlicher Nachweis für Beschäftigte gilt zum Beispiel der Eintrag eines Kinderfreibetrags bei den persönlichen Steuermerkmalen. Sofern diesen Stellen die Elterneigenschaft schon bekannt ist, ist kein zusätzlicher Nachweis erforderlich.

Mitglieder, die ihren Beitrag zur Pflegeversicherung direkt an ihre Krankenversicherung zahlen (zum Beispiel Selbstständige), müssen den Nachweis gegenüber der Pflegekasse erbringen. Als Nachweise kommen insbesondere die Geburtsurkunde, ein Auszug aus dem Familienstammbuch oder andere eindeutige Unterlagen infrage.

Mitglieder gelten grundsätzlich als kinderlos, bis ein entsprechender Nachweis erbracht worden ist. Erfolgt die Vorlage des Nachweises innerhalb von drei Monaten nach der Geburt, gilt der Nachweis mit Beginn des Monats der Geburt als erbracht (Beispiel 4, 1. Variante). Bei einem späteren Nachweis wirkt er vom Beginn des Folgemonats, nachdem der Nachweis erbracht wurde (Beispiel 4, 2. Variante). Entsprechendes gilt bei Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern.

Beispiel 4

	1. Variante	2. Variante
Kind geboren am	15. 05. 2020	15. 05. 2020
Nachweis erbracht am	30. 06. 2020	02. 09. 2020
Kein Beitragszuschlag ab	01. 05. 2020	01. 10. 2020

01.3.3. Renten- und Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz der allgemeinen Rentenversicherung beträgt 18,6 Prozent. Der Beitragssatz der knappschaftlichen Rentenversicherung beträgt 24,7 Prozent. Seit 01. Januar 2020 beträgt der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung 2,4 Prozent.

01.3.4. Insolvenzgeldumlage

Die Insolvenzgeldumlage beträgt 0,06 Prozent. Sie ist grundsätzlich von allen Arbeitgebern allein zu tragen und zusammen mit den anderen Beiträgen abzuführen. Ausgenommen sind lediglich Privathaushalte, die Arbeitgeber der öffentlichen Hand sowie die diplomatischen und konsularischen Vertretungen ausländischer Staaten.

Außerdem zahlen Mitarbeiter von Abgeordneten keine Insolvenzgeldumlage, wenn die jeweilige Körperschaft (zum Beispiel der Landtag) die Gehaltszahlung gesetzlich absichert und das Gehalt direkt an die Mitarbeiter auszahlt. Gleiches gilt für Personen, die durch Vorlage der A1-Bescheinigung nachweisen, dass sie nicht den deutschen Rechtsvorschriften unterliegen. Selbstverständlich gilt dies auch für Beschäftigte, bei denen wegen einer kurzfristig anberaumten Inlandstätigkeit und bei sehr kurzen Entsendezeiträumen (bis zu einer Woche) auf das Ausstellen der Bescheinigung verzichtet wird. Eine weitere Ausnahme besteht für behinderte Menschen, die in entsprechenden Werkstätten tätig sind und nicht als Beschäftigte gelten.

01.3.5. Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung

Info

Ausführliche Informationen zur Entgeltfortzahlungsversicherung finden Sie in unserer Broschüre „Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren“ der Reihe *gesundes unternehmen*.

Die Entgeltfortzahlungsversicherung verhindert, dass Arbeitgeber durch die gesetzlich vorgeschriebene Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beziehungsweise die Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld übermäßig belastet werden.¹¹

In der Umlage U1 (für die Entgeltfortzahlung) sehen die meisten Krankenkassen gestaffelte Umlage- und Erstattungssätze vor. So kann der Arbeitgeber maßgeschneidert für die individuellen betrieblichen Gegebenheiten seine Absicherung wählen. An diesem Verfahren nehmen Arbeitgeber teil, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

An der Umlage U2 nehmen alle Arbeitgeber – unabhängig von der Betriebsgröße – teil. Hier wird der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld beziehungsweise das bei Beschäftigungsverbot fortzuzahlende Entgelt zu 100 Prozent erstattet. In der Folge gibt es in der Umlage U2 regelmäßig auch nur einen Umlagesatz.

Die Umlagesätze der Entgeltfortzahlungsversicherung legt die Krankenkasse selbst fest. Dabei hat sie eine Quersubventionierung mit anderen Finanzbereichen auszuschließen und für beide Umlagen jeweils einen eigenständigen und ausgeglichenen Haushaltsplan aufzustellen.

Die Zuständigkeit orientiert sich dabei nach der Krankenversicherung. Es sind also die Umlagesätze der von dem einzelnen Arbeitnehmer gewählten Krankenkasse maßgebend.

01.3.6. Pauschale Beitragssätze für Minijobber

Für die geringfügig entlohnt Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung von 13 Prozent und zur Rentenversicherung von 15 Prozent.¹² Bei Beschäftigungen im privaten Haushalt (bei Anwendung des Haushaltsscheckverfahrens) betragen sie davon abweichend nur jeweils 5 Prozent. Hinzu kommen die Umlagen für die Entgeltfortzahlungsversicherung. Da die Minijob-Zentrale in der Umlage U1 nur einen Erstattungssatz anbietet (= 80 Prozent), gibt es hier auch nur einen Umlagesatz. Dieser beträgt auch zum 01. Januar 2020 bundesweit 0,9 Prozent. Die Umlage U2 beträgt bundesweit 0,19 Prozent.

Zusammenfassung

Die Beitragssätze gelten bundesweit und werden vom Gesetzgeber für alle Versicherungszweige festgelegt. Ausnahmen sind nur die kassenindividuellen Zusatzbeiträge der Krankenversicherung und die Umlagebeträge zur Entgeltfortzahlungsversicherung.

Die Künstlersozialabgabe ist Teil der Finanzierung der Künstlersozialversicherung. Sie beträgt für das Jahr 2020 bundesweit 4,2 Prozent.

02 Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen

Bevor die Beiträge berechnet werden können, sind Besonderheiten bei der Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahmen zu beachten. Dies gilt insbesondere bei Unterbrechungen im Beschäftigungsverhältnis, bei Mehrfachbeschäftigten, der Weiterzahlung von Entgelt bei Bezug von Entgeltersatzleistungen, aber auch bei der Bestimmung des beitragspflichtigen Teils einer Einmalzahlung oder während des Bezugs von Kurzarbeitergeld.

02.1. Unterbrechungen im Beschäftigungsverhältnis

Ist das Beschäftigungsverhältnis unterbrochen und das Entgelt wird trotzdem unverändert weitergezahlt, hat diese Unterbrechung keine Auswirkung auf die Beitragsberechnung.

Typische Beispiele für solche Fälle sind der bezahlte Urlaub oder die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Bei einem unbezahlten Urlaub besteht die Versicherungspflicht für einen Monat fort.¹³

Gleiches gilt bei unentschuldigtem Fehlen beziehungsweise Arbeitsbummelei und einem rechtswidrigen Streik. Diese Zeit wird als beitragslose Zeit bezeichnet. Sie gilt damit als Beitragszeit und es erfolgt keine Kürzung der Beitragsbemessungsgrenzen. (Beispiel 5)

Beispiel 5

Entgeltabrechnungszeitraum	Mai 2020	
Unbezahlter Urlaub	16.05. bis 31.05.2020	
Arbeitsentgelt	01.05. bis 15.05.2020	3.000 Euro

Der gesamte Monat Mai gilt als Beitragszeit. Es gelten die monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen. Das im Mai 2020 erzielte Entgelt in Höhe von 3.000 Euro ist in voller Höhe beitragspflichtig.

Bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf (bei Streik oder Aussperrung) besteht die Versicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung sogar unbegrenzt weiter. Wegen der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist auch hier eine Meldung zum Ablauf der Monatsfrist (Zeit-, nicht Kalendermonat) der Arbeitsunterbrechung zu erstatten. Hier gilt als Grund der Abgabe der Schlüssel 35. Bei unbezahltem Urlaub, unentschuldigtem Fernbleiben oder rechtswidrigem Arbeitskampf gilt der Schlüssel 34.

Endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende des unbezahlten Urlaubs, ist zu diesem Tag eine Abmeldung zu erstatten. Hat der unbezahlte Urlaub dabei bereits im Vormonat begonnen, ist eine weitere Meldung nicht erforderlich, wenn die Monatsfrist nicht erreicht wird. (Beispiel 6)

Beispiel 6

Entgeltabrechnungszeitraum	Mai/Juni 2020
Unbezahlter Urlaub	20.05. bis 05.06.2020
Ende des Arbeitsverhältnisses am	05.06.2020
Arbeitsentgelt für Mai 2020	3.000 Euro

Das Arbeitsentgelt für Mai 2020 unterliegt in voller Höhe der Beitragspflicht (vgl. Beispiel 5). Für Juni 2020 wird kein Entgelt erzielt, somit entfällt eine Beitragsberechnung. Als beitragspflichtig gilt die Zeit bis 05.06.2020. Es ist daher nur eine Abmeldung mit dem Abgabegrund 34 zu erstatten.

02.2. Mehrfachbeschäftigte

Info Die Entgelte der Mehrfachbeschäftigten werden addiert.

Als Mehrfachbeschäftigte werden Arbeitnehmer bezeichnet, die mehr als eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben. Steht eine Person zeitgleich in mehreren Beschäftigungsverhältnissen, hat dies zunächst keine Auswirkungen auf die Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahmen.

Eine Besonderheit ergibt sich nur dann, wenn bei Addition der beitragspflichtigen Einnahmen eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird. Diese Prüfung ist für jeden Entgeltabrechnungszeitraum vorzunehmen.

Wird eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten, ist eine Verhältnisrechnung vorzunehmen.¹⁴ Dabei werden die erzielten Entgelte anteilig so gekürzt, dass sie zusammen die Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigen. Vor der Verhältnisrechnung erfolgt gegebenenfalls eine Kürzung der Einzelentgelte auf die Beitragsbemessungsgrenze. Für die Verhältnisrechnung gilt dann folgende Formel: (Beispiel 7)

Beispiel 7

Der freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer Max Mustermann arbeitet bei Arbeitgeber Blau 20 Stunden in der Woche und erhält dafür 4.100,00 Euro. Daneben arbeitet er bei Arbeitgeber Blank 17 Stunden in der Woche und erzielt damit 3.000,00 Euro.

Kranken- und Pflegeversicherung

AG Blau	4.687,50 Euro x 4.100,00 Euro	= 2.706,87 Euro
	7.100,00 Euro	

AG Blank	4.687,50 Euro x 3.000,00 Euro	= 1.980,63 Euro
	7.100,00 Euro	

Hinweis: Diese Rechnung ist für einen freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmer deshalb erforderlich, weil sie Grundlage für die Berechnung des anteilig zu zahlenden Beitragszuschusses ist.

Renten- und Arbeitslosenversicherung (West)

AG Blau	6.900,00 Euro x 4.100,00 Euro	= 3.984,51 Euro
	7.100,00 Euro	

AG Blank	6.900,00 Euro x 3.000,00 Euro	= 2.915,49 Euro
	7.100,00 Euro	

Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost)

AG Blau	6.450,00 Euro x 4.100,00 Euro	= 3.724,65 Euro
	7.100,00 Euro	

AG Blank	6.450,00 Euro x 3.000,00 Euro	= 2.725,35 Euro
	7.100,00 Euro	

Für Personen mit mehreren Beschäftigungen fordert die Krankenkasse die beteiligten Arbeitgeber auf, für den zu beurteilenden Zeitraum eine GKV-Monatsmeldung abzugeben, wenn sie aufgrund der vorliegenden Meldungen annehmen kann, dass die Entgelte in Summe die Beitragsbemessungsgrenze überschreiten. Auf Grundlage dieser Meldungen führt die zuständige Krankenkasse die Daten zusammen. Das Ergebnis wird den Arbeitgebern per Datensatz mitgeteilt.

02.3. Entgelt und Bezug von Entgeltersatzleistungen

Wird Krankengeld, Verletzten- oder Übergangsgeld gezahlt, besteht während dieser Zeiten grundsätzlich Beitragsfreiheit. Sofern das volle Entgelt weitergezahlt wird, ruht die Entgeltersatzleistung und es besteht Beitragspflicht.

Werden bestimmte arbeitgeberseitige Leistungen während der Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt, stellen sie dann kein beitragspflichtiges Entgelt dar, wenn die Einnahmen zusammen mit der Sozialleistung das Nettoarbeitsentgelt um nicht mehr als 50 Euro monatlich übersteigen.¹⁵ Das hat zur Folge, dass alle arbeitgeberseitigen Leistungen bis zum maßgeblichen Nettoarbeitsentgelt nicht der Beitragspflicht unterliegen (SV-Freibetrag).

Alle darüber hinausgehenden Beträge sind erst dann als beitragspflichtige Einnahme zu berücksichtigen, wenn sie den Freibetrag von 50 Euro übersteigen.

Zu den laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen zählen insbesondere:

- Zuschüsse zu Krankengeld, Verletztengeld, Pflegeunterstützungsgeld, Übergangsgeld
- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld
- Zuschüsse zum Krankentagegeld privat Versicherter
- Sachbezüge (zum Beispiel Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen)
- Firmen- und Belegschaftsrabatte
- Vermögenswirksame Leistungen
- Kontoführungsgebühren
- Zinsersparnisse aus verbilligten Arbeitgeberdarlehen
- Telefonzuschüsse sowie
- Beiträge und Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung

Als Sozialleistungen in diesem Sinn gelten:

- Krankengeld und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes
- Verletztengeld und Verletztengeld bei Verletzung des Kindes
- Pflegeunterstützungsgeld bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung
- Übergangsgeld der Rentenversicherungsträger / Bundesagentur für Arbeit (BA) / Unfallversicherungsträger / Kriegsoferfürsorge
- Versorgungskrankengeld
- Mutterschaftsgeld (Krankenkassen oder Bund)
- Elterngeld
- Krankentagegeld (private Krankenversicherungsunternehmen)

Zur Feststellung des Sozialversicherungsfreibetrags (SV-Freibetrag) wird ein zu vergleichendes Nettoarbeitsentgelt (Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt) benötigt. Der höchstmögliche SV-Freibetrag ist die Differenz zwischen dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt und der Netto-Sozialleistung. Das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt entspricht dem Nettoarbeitsentgelt, das der Arbeitgeber gesetzlichen Sozialleistungsträgern zur Berechnung der Sozialleistung in einer Entgeltbescheinigung mitteilen muss. Die Ermittlung des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts erfolgt – auch bei Verwendung abweichender Entgeltbescheinigungen – nach den Erläuterungen zu Ziffer 02.2 der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Krankengeld (in der jeweils gültigen Fassung). (Beispiel 8)

Beispiel 8

Bruttoarbeitsentgelt	3.000,00 Euro monatlich;	100,00 Euro kalendertäglich
Nettoarbeitsentgelt	2.100,00 Euro monatlich;	70,00 Euro kalendertäglich
Arbeitgeberleistung	600,00 Euro monatlich;	20,00 Euro kalendertäglich
Nettokrankengeld	1.628,10 Euro monatlich;	54,27 Euro kalendertäglich

Die Summe aus Arbeitgeberleistung und Nettokrankengeld ergibt kalendertäglich 74,27 Euro. Dieser Wert ist mit dem Nettoarbeitsentgelt (= 70 Euro) zu vergleichen. Die kalendertägliche Differenz von 4,27 Euro ergibt einen Monatswert von 128,10 Euro (4,27 Euro x 30). Dieser Wert übersteigt den Freibetrag von 50 Euro. Die Arbeitgeberleistung ist in voller Höhe beitragspflichtig.

Sofern eine beitragspflichtige Einnahme durch das Überschreiten der Freigrenze vorliegt, muss keine Unterbrechungsmeldung abgegeben werden. Die entsprechende Zeit gilt vielmehr als beitragspflichtige Zeit und es sind durchgehend SV-Tage anzusetzen. Dies ist vor allem bei einer späteren Einmalzahlung (02.4.2.) von Bedeutung.

Zusammenfassung

Die beitragspflichtigen Einnahmen ergeben sich aus dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung. Sofern die Mitgliedschaft ununterbrochen besteht, sind die monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten. Bei Mehrfachbeschäftigten ist die Summe der Entgelte für den Vergleich mit den Beitragsbemessungsgrenzen heranzuziehen.

02.4. Beitragspflichtiger Teil einer Einmalzahlung

Info Bei Einmalzahlungen gilt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze nicht.

02.4.1. Zeitliche Zuordnung

Die korrekte Zuordnung einer Einmalzahlung ist sehr wichtig, weil nur bis zum Ende des Zuordnungsmonats die anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen (02.4.2.) zu ermitteln sind. Außerdem sind die Tatsachen des Zuordnungsmonats für die Beitragsberechnung maßgebend, insbesondere die Beitragssätze, die Beitragsgruppen und die Beitragsbemessungsgrenzen des Zuordnungsmonats. Die Beiträge aus einer Einmalzahlung sind außerdem an die Krankenkasse abzuführen, die im Zuordnungsmonat zuständig war.

Wird eine Einmalzahlung (01.1.2.) während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses gezahlt, wird sie dem Monat der Auszahlung zugeordnet.¹⁶ Ein laufendes Beschäftigungsverhältnis in diesem Sinn liegt auch während einer beitragsfreien Zeit wegen des Bezugs einer Sozialleistung vor. (Beispiel 9)

Beispiel 9

Bezug von Krankengeld	21.05. bis 31.08.2020
Einmalzahlung	Juni 2020

Die Einmalzahlung ist dem Monat der Auszahlung (Juni 2020) zuzuordnen.

Gleiches gilt auch während der Elternzeit. Bei einer Inanspruchnahme der sechsmonatigen Pflegezeit endet dagegen das Beschäftigungsverhältnis mit dem Tag vor Beginn der Pflegezeit.

Wird eine Einmalzahlung nach dem Ende eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt, erfolgt die Zuordnung zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr.¹⁷ Gleiches gilt auch, falls zum Zeitpunkt der Auszahlung das Beschäftigungsverhältnis wegen eines freiwilligen Wehrdiensts, eines Freiwilligendienstes oder einer Eignungsübung ruht. Die Zuordnung erfolgt selbst dann zu diesem letzten Entgeltabrechnungszeitraum, wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist (also zum Beispiel Krankengeld bezogen wurde). (Beispiel 10)

Beispiel 10

Ende des Beschäftigungsverhältnisses am	31.05.2020
Krankengeld	11.04. bis 31.05.2020
Einmalzahlung	Juli 2020

Die Einmalzahlung wird nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt. Sie wird dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr, Mai 2020, zugeordnet. Dabei spielt es keine Rolle, dass der Mai beitragsfrei war, weil Krankengeld bezogen wurde.

Eine Zuordnung ins Vorjahr ergibt sich, wenn eine Einmalzahlung im ersten Quartal eines Jahres gezahlt wird, das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis auch im Vorjahr bestand und die Einmalzahlung im laufenden Jahr nicht voll der Beitragspflicht unterliegt. Auf diese sogenannte Märzklausele gehen wir in Abschnitt 02.4.4. näher ein.

02.4.2. Anteilige Beitragsbemessungsgrenzen

Einmalzahlungen sind zu berücksichtigen, soweit das bisher gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht.¹⁸ Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze wird für die Beschäftigungszeiten gebildet, die im laufenden Jahr bei dem Arbeitgeber zurückgelegt wurden, der die Einmalzahlung gewährt. Beschäftigungszeiten, die bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt worden sind, bleiben unberücksichtigt. Dagegen sind frühere Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr auch dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war. (Beispiel 11)

Beispiel 11

Arbeitgeber 1 zahlt im November 2020 ein Weihnachtsgeld.

Beschäftigungszeiten

Arbeitgeber 1	15.04.2015 bis 31.03.2020
Arbeitgeber 2	01.04.2020 bis 30.6.2020
Arbeitgeber 1	01.07.2020 bis unbefristet

Anzurechnen ist die Zeit vom 01.01. bis 31.03. und 01.07. bis 30.11.2020.

Entscheidend für die Bestimmung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen sind die Sozialversicherungstage (SV-Tage). Dabei handelt es sich um die anzurechnenden beitragspflichtigen Tage. Volle Kalendermonate sind mit 30 Tagen anzusetzen, Teilmonate sind mit den tatsächlichen Tagen zu berücksichtigen.

Die SV-Tage sind meist vom 01. Januar des Jahres an zu berechnen. Sofern das Beschäftigungsverhältnis aber erst im Lauf des Jahres begonnen hat, können erst ab diesem Tag SV-Tage berücksichtigt werden.

Zeiten des unbezahlten Urlaubs und des unbezahlten Fernbleibens von der Arbeit sind so lange zu berücksichtigen, wie die Mitgliedschaft erhalten bleibt (02.1.). Gleiches gilt für Arbeitsunfähigkeitszeiten ohne Krankentagegeldbezug. Zeiten eines rechtmäßigen Streiks sind vollständig anzurechnen. Auch Zeiten des Bezugs von Kurzarbeiter- oder Saison-Kurzarbeitergeld sind relevant. Ebenso werden Zeiten der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung wegen der Pflege naher Angehöriger (maximal zehn Arbeitstage) angerechnet, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Auszuklammern sind beitragsfreie Tage, also Zeiten, in denen ein Anspruch auf Kranken-, Mutterschafts-, Verletzten-, Übergangs- oder Versorgungs-Krankengeld besteht oder Elterngeld bezogen wird.¹⁹ Für Zeiten, in denen Elternzeit in Anspruch genommen wird, aber zum Beispiel wegen der Anrechnung von Einkommen kein Elterngeld gezahlt wird, bleibt die Mitgliedschaft erhalten. Auch diese Zeiten sind keine SV-Tage. Gleiches gilt für Zeiten ohne Mitgliedschaft und für Zeiten des Bundesfreiwilligendienstes. (Tabelle 3)

Tabelle 3: Zusammenfassende Darstellung anrechenbare Zeiten

Zeiten ...	anrechnen	nicht anrechnen
der versicherungspflichtigen Beschäftigung	x	
des unbezahlten Urlaubs bis zu einem Monat	x	
eines rechtmäßigen Streiks	x	
eines unrechtmäßigen Streiks bis zu einem Monat	x	
eines unrechtmäßigen Streiks über einen Monat		x
des Bezugs von Kurzarbeitergeld bzw. Saison-Kurzarbeitergeld	x	
der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bei Pflege naher Angehöriger	x	
der Pflegezeit (bis zu sechs Monate)		x
der Arbeitsunfähigkeit nach Ende der Entgeltfortzahlung ohne Krankentagegeldbezug bis zu einem Monat	x	
der Beitragsfreiheit wegen des Bezugs einer Entgeltersatzleistung		x
der Elternzeit		x
eines Bundesfreiwilligendienstes		x
des freiwilligen Wehrdienstes		x

Die SV-Tage sind immer bis zum letzten Tag des Zuordnungsmonats (02.4.1.) zu berücksichtigen. Bei einer tatsächlichen Auszahlung einer Einmalzahlung am 14. Mai 2020 sind bei einem laufenden Beschäftigungsverhältnis also die Tage bis 31. Mai 2020 zu berücksichtigen.

Die Bestimmung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen ist je Versicherungszweig vorzunehmen. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil die Versicherungszeiten in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen nicht zwangsläufig parallel verlaufen.

Treten zum Beispiel erst im Lauf des Jahres Kranken- und Pflegeversicherungspflicht ein (zum Beispiel durch Beendigung einer hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit neben einer abhängigen Beschäftigung), ist bei einer später ausgezahlten Einmalzahlung für die Kranken- und Pflegeversicherung nur die Zeit nach der Beendigung der selbstständigen Tätigkeit zu berücksichtigen. Erst ab diesem Zeitpunkt bestand ja Versicherungspflicht aufgrund der abhängigen Beschäftigung. Für die Renten- und Arbeitslosenversicherung ist dagegen auch die Zeit davor zu berücksichtigen, denn hier verhindert eine zusätzlich ausgeübte hauptberuflich selbstständige Tätigkeit nicht den Eintritt der Versicherungspflicht.

Hat der Arbeitgeber nur noch seinen Beitragsanteil zu entrichten, sind bei einer später gewährten Einmalzahlung im laufenden Beschäftigungsverhältnis für die Berechnung des Arbeitgeberanteils SV-Tage für beide Beschäftigungsteile zu berücksichtigen (zum Beispiel weil der Arbeitnehmer die Altersgrenze für die Regelaltersrente überschritten hat und folglich nun Versicherungsfreiheit besteht). (Beispiel 12)

Beispiel 12

Der Arbeitnehmer Olaf Müller bezieht ab 01.05.2020 Regelaltersrente. Sein Beschäftigungsverhältnis als Tankwart wird unverändert fortgesetzt. Im Juli 2020 gewährt sein Arbeitgeber das Urlaubsgeld.

In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht durchgehend Versicherungspflicht, SV-Tage sind bis Ende Juli 2020 zu berücksichtigen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist Olaf Müller versicherungsfrei. Ein Arbeitnehmeranteil ist aus der Einmalzahlung nicht zu berechnen. Aufgrund der Weiterbeschäftigung ist der Arbeitgeberanteil auch für die Zeit nach Rentenbeginn zu entrichten (von 2017 bis Ende 2021 gilt dies nur für den Rentenversicherungsanteil – der bis Ende 2016 übliche Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung fällt in der genannten Zeit nicht an). In der Folge sind auch für die Berechnung des Arbeitgeberanteils zur Rentenversicherung die SV-Tage bis Ende Juli 2020 zu berücksichtigen.

Für die Berechnung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze ist die Jahresbeitragsbemessungsgrenze zunächst durch 360 zu dividieren und das ungerundete Ergebnis mit den festgestellten SV-Tagen zu multiplizieren. (Beispiel 13)

Beispiel 13**Urlaubsgeld im Juli 2020**

Verlauf der Beschäftigung	anzurechnen	
Beginn der Beschäftigung	am 10. 01. 2020	ab 10. 01. 2020
Unbezahlter Urlaub	vom 16. 03. bis 30.4.2020	16. 03. bis 15. 04. 2020
Beschäftigung	01. 05. bis 07. 05. 2020	01. 05. bis 07. 05. 2020
Entgeltfortzahlung	08. 05. bis 18. 06. 2020	08. 05. bis 18. 06. 2020
Krankengeld	19. 06. bis 05. 07. 2020	–
Beschäftigung	06. 07. bis 31. 07. 2020	06. 07. bis 31. 07. 2020

Zeiten

10. 01. bis 15. 04.	97 SV-Tage	22 Tage für Januar, je 30 für Februar und März und 15 bis zum Ende der Monatsfrist im April
01. 05. bis 18. 06.	48 SV-Tage	30 Tage für Mai und 18 bis zum Ende der Entgeltfortzahlung
06. 07. bis 31. 07.	26 SV-Tage	Beschäftigungszeit ab 06. 07. 2020

Es ergeben sich somit insgesamt 171 anrechenbare SV-Tage.

anteilige Beitragsbemessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung
(alte und neue Bundesländer)

56.250,00 Euro x 171
= 26.718,75 Euro

360

anteilige Beitragsbemessungsgrenze Renten- und Arbeitslosenversicherung
(alte Bundesländer)

82.800,00 Euro x 171
= 39.330,00 Euro

360

anteilige Beitragsbemessungsgrenze Renten- und Arbeitslosenversicherung
(neue Bundesländer)

77.400,00 Euro x 171
= 36.765,00 Euro

360

02.4.3. Vergleichsberechnung

Die Differenz zwischen den anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen (02.4.2.) und dem für den Zeitraum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt ergibt den beitragspflichtigen Rahmen für die Einmalzahlung. Das bisher beitragspflichtige Entgelt kann den Entgeltunterlagen entnommen werden. Laufendes monatliches Entgelt ist natürlich nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen, weil von dem darüber hinausgehenden Entgelt keine Beiträge berechnet wurden. Auch im Kalenderjahr der Zuordnung der Einmalzahlung bereits früher gezahlte Sonderzahlungen sind mit ihrem beitragspflichtigen Teil zu berücksichtigen.

Die aktuell zu beurteilende Sonderzahlung wird nicht zu dieser Summe addiert. Der beitragspflichtige Teil ergibt sich erst aus der aktuellen Vergleichsberechnung.

Das bisher beitragspflichtige Entgelt wird von der jeweiligen anteiligen Beitragsbemessungsgrenze abgezogen. Ist der sich so ergebende Differenzbetrag größer als die zu beurteilende Einmalzahlung, ist die Sonderzahlung in voller Höhe beitragspflichtig. (Beispiel 14)

Beispiel 14

Beschäftigungsverhältnis besteht seit 01.01.2020

Keine Unterbrechung

Monatliches Arbeitsentgelt 4.000,00 Euro

Urlaubsgeld im Juli 2020 in Höhe von 3.500,00 Euro

Zuordnung Juli 2020	KV/PV West u. Ost	RV/AV West	RV/AV Ost
SV-Tage 01.01. bis 31.07.2020	210	210	210

anteilige Beitragsbemessungsgrenze

KV/PV

56.250,00 Euro x 210	32.812,50 Euro
360	

RV/AV (West):

82.800,00 Euro x 210	48.300,00 Euro
360	

RV/AV (Ost):

77.400,00 Euro x 210	45.150,00 Euro
360	

bisher beitragspflichtiges Entgelt	28.000,00 Euro	28.000,00 Euro
4.000,00 Euro x 728.000		

Rahmen für die Einmalzahlung	4.812,50 Euro	20.300,00 Euro	17.150,00 Euro
------------------------------	---------------	----------------	----------------

Die Einmalzahlung von 3.500,00 Euro ist in voller Höhe beitragspflichtig.

Ergibt die Vergleichsberechnung, dass der Differenzbetrag kleiner als die Einmalzahlung ist, ist diese nur in Höhe dieses Differenzbetrags beitragspflichtig. (Beispiel 15)

Beispiel 15

Beschäftigungsverhältnis besteht seit 01.01.2020

Keine Unterbrechung

Monatliches Arbeitsentgelt 6.500 Euro

Freiwillig krankenversichert

Weihnachtsgeld im November 2020 in Höhe eines Monatsgehalts

Für die Kranken- und Pflegeversicherung ist keine Vergleichsberechnung vorzunehmen. Beiträge wurden bereits monatlich aus der Beitragsbemessungsgrenze berechnet.

Zuordnung November 2020	RV/AV (Ost)	RV/AV (West)
SV-Tage 01.01. bis 30.11.2020	330	330

anteilige Beitragsbemessungsgrenze

RV/AV (West)

82.800,00 Euro x 330	75.900 Euro
360	

RV/AV (Ost)

77.400,00 Euro x 330	70.950 Euro
360	

bisher beitragspflichtiges Entgelt	71.500 Euro	70.950 Euro
	(6.500 Euro x 11 Monate)	(6.450 Euro x 11 Monate)

Rahmen für die Einmalzahlung	4.400 Euro	0 Euro
-------------------------------------	-------------------	---------------

In den neuen Bundesländern ergibt sich kein positiver Differenzbetrag; die Einmalzahlung unterliegt demzufolge nicht der Beitragspflicht. Für die alten Bundesländer ist der Differenzbetrag (= 4.400 Euro) geringer als die Einmalzahlung (= 6.500 Euro); nur in dieser Höhe unterliegt die Einmalzahlung der Beitragspflicht.

02.4.4. Einmalzahlungen im ersten Quartal

Info Die Märzklausele verschiebt die Zuordnung ins Vorjahr.

Werden Einmalzahlungen im ersten Quartal eines Jahres (Januar bis März) gezahlt, ist immer zu prüfen, ob die Märzklausele angewendet werden muss.²⁰ Dies bedeutet, dass die Einmalzahlung gegebenenfalls dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zugeordnet wird. Für diese Märzklausele sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

1. Zahlung der Einmalzahlung im ersten Quartal
2. Bei dem die Einmalzahlung gewährenden Arbeitgeber bestand im Vorjahr eine versicherungspflichtige Beschäftigung und
3. Die Einmalzahlung übersteigt mit dem bisher beitragspflichtigen Entgelt (02.4.3.) die anteilige Beitragsbemessungsgrenze

Zu 1.

Die Auszahlung der Einmalzahlung muss im ersten Quartal erfolgen. Die Märzklausele kommt also nicht zur Anwendung, wenn die Einmalzahlung nach dem ersten Quartal ausgezahlt wird und nur wegen der Besonderheiten bei der Zuordnung von Einmalzahlungen (02.4.1.) einem Entgeltabrechnungszeitraum im ersten Quartal zuzuordnen ist. Erfolgt die tatsächliche Auszahlung erst nach dem 31. März – aber noch mit der Märzabrechnung –, hat der Arbeitgeber die Märzklausele anzuwenden.

Zu 2.

Im Vorjahr muss bei dem Arbeitgeber, der im ersten Quartal des Folgejahres die Einmalzahlung gewährt, ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden haben. Bestand im Vorjahr also schon eine Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, die aber wegen Geringfügigkeit (Minijob) versicherungsfrei war, kommt die Märzklausele nicht zur Anwendung.

Um denselben Arbeitgeber handelt es sich regelmäßig nicht mehr, wenn in der Zwischenzeit ein Arbeitsvertrag mit einer rechtlich betrachteten anderen Person zustande gekommen ist. Auch bei Betriebsübergängen beziehungsweise Betriebsverschmelzungen liegt grundsätzlich ein Arbeitgeberwechsel vor. Etwas anderes gilt nur, wenn der neue Arbeitgeber alle Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Arbeitsvertrag übernimmt.

Ohne Bedeutung ist, wann das Beschäftigungsverhältnis im Vorjahr bestanden hat; es muss also nicht zwingend im Dezember des Vorjahres bestanden haben. Auch eine zwischenzeitliche Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder Arbeitslosigkeit spielt keine Rolle. (Beispiel 16)

Beispiel 16

Max Blank beendet sein Arbeitsverhältnis bei der Firma Fischer zum 30.06.2019. Vom 01.07.2019 bis 31.01.2020 arbeitet Herr Blank bei der Firma Schwarz. Seit 01.02.2020 ist er wieder bei der Firma Fischer beschäftigt. Diese gewährt im März 2020 eine Einmalzahlung.

Sofern diese Einmalzahlung in der Summe mit dem bisher beitragspflichtigen Entgelt bei der Firma Fischer die anteilige Beitragsbemessungsgrenze (für Februar und März) übersteigt, erfolgt die Zuordnung ins Vorjahr (in den Juni 2019).

Zu 3.

Übersteigt die Einmalzahlung gemeinsam mit dem bisher beitragspflichtigen Entgelt nicht die anteilige Beitragsbemessungsgrenze, kommt die Märzklausele nicht zur Anwendung. Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze ist für diese Prüfung nur für höchstens drei Monate – nach den gleichen Regelungen wie unter 02.4.2. dargestellt – zu bilden.

Die Entscheidung hinsichtlich der Anwendung der Märzklausele wird immer einheitlich für alle Versicherungszweige getroffen. Welche Beitragsbemessungsgrenze zur Prüfung herangezogen wird, ist abhängig von der Krankenversicherung. Bei einem krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer wird allein auf die Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung abgestellt. Ob auch die anteilige Beitragsbemessungsgrenze der Renten- und Arbeitslosenversicherung überschritten wird, spielt dann keine Rolle. Bei einem krankenversicherungsfreien Arbeitnehmer (zum Beispiel als Überschreiter der Jahresarbeitsentgeltgrenze) ist die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung maßgebend. (Beispiel 17)

Beispiel 17

Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht seit Jahren. Harald Schumacher ist krankenversicherungspflichtig und bei der AOK versichert. Sein Monatsentgelt beträgt 3.850 Euro. Im März 2020 gewährt sein Arbeitgeber eine Einmalzahlung von 4.000 Euro.

Da Herr Schumacher krankenversicherungspflichtig ist, wird für die Prüfung der Märzklauseel auf die Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung abgestellt.

Prüfung der Märzklauseel**Zuordnung März 2020**

Sozialversicherungstage 90

anteilige Beitragsbemessungsgrenze

56.250,00 Euro x 90	
360	14.062,50 Euro

bisher beitragspflichtiges Entgelt:

3.850,00 Euro x 3	11.550,00 Euro
-------------------	----------------

Rahmen für die Einmalzahlung	2.512,50 Euro
------------------------------	---------------

Die Einmalzahlung ist mit 4.000,00 Euro höher als der Rahmen für die Einmalzahlung. Es erfolgt also eine Zuordnung ins Vorjahr.

Feststellung des beitragspflichtigen Teils der Einmalzahlung

Zuordnung Dezember 2019	KV/PV West	RV/AV West	RV/AV Ost
-------------------------	------------	------------	-----------

SV-Tage 01.01. bis 31.12. 2018	360	360	360
--------------------------------	-----	-----	-----

anteilige Beitragsbemessungsgrenze

KV/PV	54.450,00 Euro x 360	54.450,00 Euro
	360	

RV/AV (West)	80.400,00 Euro x 360	80.400,00 Euro
	360	

RV/AV (Ost)	73.800,00 Euro x 360	73.800,00 Euro
	360	

bisher beitragspflichtiges Entgelt	46.200,00 Euro	46.200,00 Euro	
3.850,00 Euro x 1246.200 Euro			
Rahmen für die Einmalzahlung	8.250,00 Euro	34.200,00 Euro	27.600,00 Euro

Die im März 2020 gewährte Einmalzahlung in Höhe von 4.000 Euro unterliegt durch die Zuordnung in den Dezember 2019 in voller Höhe der Beitragspflicht.

Die Märzklauseel gilt, wenn die Einmalzahlung im Jahr der Zahlung nicht in voller Höhe beitragspflichtig wird. Dabei erfolgt kein Günstigkeitsvergleich. Es erfolgt also keine Vergleichsberechnung, ob durch die Zuordnung ins Vorjahr mehr oder weniger Beiträge zu zahlen sind.

Gleiches gilt auch bei mehreren Einmalzahlungen im ersten Quartal. Jede Zahlung ist einzeln zu bewerten. Wird für eine Einmalzahlung im Januar festgestellt, dass eine Zuordnung zum Vorjahr zu erfolgen hat, muss für eine Einmalzahlung im Februar oder März erneut geprüft werden. (Beispiel 18)

Beispiel 18

Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht seit mehreren Jahren. Susi Erdmann erzielt monatlich 4.000 Euro. Im Januar 2020 erhält sie eine Einmalzahlung von 700 Euro, im März erhält sie nochmals 700 Euro zusätzlich.

Beide Einmalzahlungen werden im ersten Quartal eines Jahres gezahlt. Im Vorjahr bestand bei diesem Arbeitgeber eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze entspricht der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung. Laufendes Entgelt und Einmalzahlung übersteigen diesen Wert, die Einmalzahlung des Januars ist also dem Vorjahr – hier Dezember 2019 – zuzuordnen.

Anders verhält es sich bei der Einmalzahlung im März

Zuordnung März 2020

Sozialversicherungstage 90

anteilige Beitragsbemessungsgrenze

56.250,00 Euro x 90

360

14.062,50 Euro

bisher beitragspflichtiges Entgelt
4.000,00 Euro x 3

12.000,00 Euro

Rahmen für die Einmalzahlung

2.062,50 Euro

Die Einmalzahlung aus März übersteigt diesen Rahmen nicht. Sie ist folglich dem März 2020 zuzuordnen. Die Einmalzahlung des Monats Januar ist hier nicht zu berücksichtigen. Sie war ja durch die Anwendung der Märzklausele dem Vorjahr zuzuordnen.

Wird eine Einmalzahlung im ersten Quartal eines Jahres gezahlt und es liegen keine SV-Tage im laufenden Jahr vor, erfolgt immer eine Zuordnung ins Vorjahr. Dies kann zum Beispiel bei einer seit Beginn des Jahres vorliegenden beitragsfreien Zeit der Fall sein. Gleiches gilt, wenn das Beschäftigungsverhältnis vor dem 01. Januar eines Jahres beendet worden ist oder seit diesem Zeitpunkt ruht und im ersten Quartal eine Einmalzahlung gewährt wird. In diesen Fällen liegen keine SV-Tage im laufenden Jahr vor. In der Folge wird die anteilige Beitragsbemessungsgrenze durch die Einmalzahlung immer überschritten, sodass eine Zuordnung ins Vorjahr erfolgt. (Beispiel 19)

Beispiel 19

Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht seit mehreren Jahren. Seit 20.11.2019 wird Krankengeld bezogen. Im März 2020 erfolgt eine Einmalzahlung.

Die Einmalzahlung wird im ersten Quartal eines Jahres gezahlt. Im Vorjahr bestand bei diesem Arbeitgeber eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze beträgt 0 €, weil keine beitragspflichtigen Tage vorliegen. Die Einmalzahlung ist also dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres – hier Dezember 2019 – zuzuordnen.

Sofern das Beschäftigungsverhältnis bereits im Vorjahr geendet hat und eine Einmalzahlung erst nach dem ersten Quartal des Folgejahres gezahlt wird, ist die Einmalzahlung beitragsfrei. Ebenfalls beitragsfrei ist eine nach dem ersten Quartal ausgezahlte Einmalzahlung, die während einer beitragsfreien Zeit gezahlt wird, die bereits seit Beginn des Kalenderjahres besteht. (Beispiel 20)

Beispiel 20

Krankengeld

19.10.2019 bis 30.09.2020

Einmalzahlung

Juni 2020

Die Einmalzahlung ist beitragsfrei.

Auch bei der Zuordnung einer Einmalzahlung im Rahmen der Märzklausele sind die Verhältnisse im Zuordnungsmonat für die Beitragsberechnung maßgebend. Es gelten also gegebenenfalls die Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen des Vorjahres. Sollte zwischenzeitlich ein Krankenkassenwechsel erfolgt sein, sind die Beiträge gegebenenfalls an die frühere Krankenkasse abzuführen. In jedem Fall ist bei einer Anwendung der Märzklausele das beitragspflichtige Arbeitsentgelt durch die Abgabe einer Sondermeldung zu melden.

Zusammenfassung

Bei Einmalzahlungen ist das bisherige beitragspflichtige Arbeitsentgelt im laufenden Kalenderjahr der für die gleiche Zeit ermittelten anteiligen Beitragsbemessungsgrenze gegenüberzustellen. Die Berechnung ist getrennt für jeden Versicherungszweig vorzunehmen. Bei einer Zahlung im ersten Quartal ergibt sich häufig eine Zuordnung ins Vorjahr.

02.5. Kurzarbeiter- beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld

Die Höhe der Beiträge richtet sich für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld zunächst nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt. Dieses Ist-Entgelt bleibt die einzige Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und gegebenenfalls für die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung bei Krankheit und Mutterschaft (U1 und U2) sowie für die Insolvenzgeldumlage.

Info Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Kurzarbeit und Schlechtwetter“ der Reihe *gesundes unternehmen*.

Für die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung kommt eine weitere, fiktive Bemessungsgrundlage hinzu. Neben dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) sind 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt zu berücksichtigen (fiktives Arbeitsentgelt).²¹

Ausgangsbasis für die Ermittlung des fiktiven Arbeitsentgelts ist das durch die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung begrenzte Soll-Entgelt. Anschließend wird die Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt festgestellt (Unterschiedsbetrag) und auf 80 Prozent gekürzt (fiktives Arbeitsentgelt). Die Bemessungsgrundlage wird also in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung durch Addition des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts und des fiktiven Arbeitsentgelts gebildet (= SV-Entgelt).

02.6. Entgeltfortzahlungsversicherung: Ausgangswerte

Info Die Krankenkasse führt für ihre Mitglieder die Ausgleichsverfahren U1 und U2 durch. Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren“, die ebenfalls in der Reihe *gesundes unternehmen* erschienen ist.

Die Umlagen U1 und U2 sind grundsätzlich von dem Entgelt zu berechnen, das für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge zugrunde zu legen ist.²² Besteht keine Rentenversicherungspflicht, sind die Umlagen von dem Entgelt zu berechnen, das bei unterstellter Rentenversicherungspflicht gelten würde. Die in der Rentenversicherung geltende Mindestbemessungsgrundlage von 175 Euro gilt allerdings nicht. Liegt das Entgelt also unter diesem Wert, sind von diesem geringeren Betrag die Umlagen zu berechnen.

Durch die Kopplung an die Bemessungsgrundlage der Rentenversicherungsbeiträge gelten auch die dort geltenden Beitragsbemessungsgrenzen. So sind hier für die alten und neuen Bundesländer weiterhin unterschiedliche Werte zu berücksichtigen.

Einmalzahlungen bleiben bei der Entgeltfortzahlungsversicherung generell unberücksichtigt. Sie werden also weder für die Berechnung der Umlagen noch für die Erstattung herangezogen.²³ Gleiches gilt auch für die fiktiven Entgelte (zum Beispiel bei Bezug von Kurzarbeitergeld 02.5.).

Bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt im Übergangsbereich (02.11.) gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt die reduzierte beitragspflichtige Einnahme.

Wird in einem Monat die Grenze des Übergangsbereichs von 1.300 Euro nur durch eine Einmalzahlung überschritten, erfolgt die Berechnung der Umlagen – ohne Berücksichtigung der Formel für den Übergangsbereich – ausschließlich aus dem laufenden Arbeitsentgelt.

02.7. Insolvenzgeldumlage: beitragspflichtige Einnahmen

Auch hier ist das rentenversicherungspflichtige Entgelt (gegebenenfalls das bei unterstellter Versicherungspflicht zugrunde zu legende Entgelt) maßgebend. Einmalzahlungen werden hier in voller Höhe berücksichtigt, sie unterliegen also der

Beitragspflicht. Fiktive Entgelte werden für die Berechnung der Insolvenzgeldumlage nicht berücksichtigt. Ausgenommen sind auch die Entgelte von den Arbeitnehmern, die im Rahmen der Einstrahlung in Deutschland tätig sind, aber nicht den deutschen Sozialversicherungsvorschriften unterliegen. Hier handelt es sich regelmäßig um Personen, die eine A1-Bescheinigung vorlegen können.

Fiktive Entgelte bleiben für die Berechnung der Insolvenzgeldumlage außen vor.

02.8. Besonderheiten bei Minijobbern

Für die pauschalen Beiträge der Minijobber ist das Entgelt heranzuziehen, das bei unterstellter Rentenversicherungspflicht für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge anzusetzen wäre. Weitere Besonderheiten zur Berücksichtigung von Einmalzahlungen oder fiktiver Entgelte gelten nicht.

02.9. Künstlersozialabgabe: Ausgangswert

Info

Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Künstlersozialabgabe“, die ebenfalls in der Reihe *gesundes unternehmen* erschienen ist.

Zur Finanzierung der Künstlersozialversicherung wird unter anderem eine Künstlersozialabgabe erhoben. Diese ist von Unternehmen zu zahlen, die Werke und Leistungen selbstständiger Künstler und Publizisten gegen Entgelt in Anspruch nehmen. Bemessungsgrundlage für die Künstlersozialabgabe sind sämtliche Entgelte, die der Abgabepflichtige im Lauf eines Kalenderjahres an Künstler und Publizisten für entsprechende Leistungen zahlt. Die Summe der Entgelte wird mit dem Abgabensatz multipliziert.

02.10. Besonderheiten der Altersteilzeit

Info

Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“, die ebenfalls in der Reihe *gesundes unternehmen* erschienen ist.

Der Beschäftigte erhält aufgrund der Reduzierung seiner Arbeitszeit ein geringeres Arbeitsentgelt. Dieses monatlich fällige Arbeitsentgelt bleibt die einzige Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Gleiches gilt für die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung bei Krankheit und Mutterschaft (U1 und U2) und für die Insolvenzgeldumlage.

Für die Beiträge zur Rentenversicherung kommt eine weitere, fiktive Bemessungsgrundlage hinzu. Die sogenannte zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (fiktives Arbeitsentgelt) errechnet sich aus maximal 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts.

02.11. Übergangsbereich: beitragspflichtige Einnahmen

Eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt seit 01. Juli 2019 vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro beträgt.²⁴ Auch bei der Entgeltbeurteilung im Übergangsbereich ist auf das regelmäßige Arbeitsentgelt abzustellen.

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören grundsätzlich alle Bezüge, die der Arbeitnehmer aus seiner Beschäftigung erhält, beispielsweise der Lohn oder das Gehalt. Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche vermindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Einnahmen aus der Beschäftigung, die kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen, bleiben allerdings unberücksichtigt. Auch Einmalzahlungen gehören zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, wenn sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind. Dies gilt zum Beispiel für Urlaubs- und Weihnachtsgelder. Jubiläumszuwendungen werden dagegen nicht berücksichtigt, da sie keine jährlich wiederkehrenden Zuwendungen sind.

Bei schwankenden Bezügen ermittelt sich der regelmäßige Betrag nach derselben Methode wie für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen. (Beispiel 21)

Beispiel 21**Gärtner mit schwankendem monatlichem Arbeitsentgelt**

Januar bis März	450,00 Euro
April bis Oktober	1.000,00 Euro
November und Dezember	450,00 Euro

Berechnung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts

5 x 450,00 Euro	2.250,00 Euro
7 x 1.000,00 Euro	7.000,00 Euro
Summe	9.250,00 Euro
Monatsdurchschnitt (9.250,00 Euro : 12 =)	770,83 Euro

Es handelt sich um einen Fall des Übergangsbereichs.

Diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher vorausschaubarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten nicht übereinstimmt. Werden mehrere Beschäftigungen ausgeübt, sind für die Prüfung zur Anwendung der Übergangsbereichsregelung nur die Arbeitsentgelte aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen zu addieren. (Beispiel 22)

Beispiel 22

Ein städtischer Beamter erzielt bei der Stadt Stuttgart ein monatliches Entgelt von 3.000 Euro. Daneben übt er eine dauerhafte Aushilfstätigkeit in einem Kaufhaus für 600 Euro monatlich aus.

Die Beamtentätigkeit bleibt unberücksichtigt. Das Entgelt der Aushilfstätigkeit liegt im Übergangsbereich. Die Regelungen des Übergangsbereichs sind hier nur für die Renten- und Arbeitslosenversicherung anzuwenden, denn in der Kranken- und Pflegeversicherung bleiben Beschäftigungen neben einer Beamtentätigkeit generell versicherungsfrei.

Arbeitsentgelte aus geringfügig entlohnten Beschäftigungen, die nur in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind, sowie aus kurzfristigen Beschäftigungen werden nicht berücksichtigt. Sind allerdings geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammenzurechnen und es entsteht so Versicherungspflicht in diesen Beschäftigungen, sind diese zu berücksichtigen. (Beispiel 23)

Beispiel 23

Uli Fischer erzielt bei Arbeitgeber 1 monatlich 350 Euro. Daneben arbeitet Herr Fischer bei Arbeitgeber 2 für 250 Euro monatlich.

Für sich allein betrachtet handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Diese sind aber zu addieren, wodurch in beiden Beschäftigungen Versicherungspflicht besteht. Das zu berücksichtigende Gesamtentgelt (600 Euro) liegt im Übergangsbereich.

Die Regelungen des Übergangsbereichs gelten nicht für:

- Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (zum Beispiel Auszubildende, Praktikanten)
- Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr
- Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst
- Personen in Beschäftigungen, für deren Beitragsberechnung fiktive Arbeitsentgelte zugrunde gelegt werden (zum Beispiel bei behinderten Menschen in anerkannten Werkstätten, Mitgliedern geistlicher Genossenschaften)
- Vorruhestandsgeldbezieher, wenn das Entgelt vor dem Bezug des Vorruhestandsgelds nicht schon im Übergangsbereich lag,
- Personen in Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Arbeitsunfähigkeit, in denen nur das dadurch reduzierte Entgelt im Übergangsbereich liegt
- Personen, die Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld beziehen und deshalb das Entgelt soweit reduziert ist

Beträgt das Entgelt in der Ansparphase oder in der Entsparphase einer Wertguthabenvereinbarung zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro, finden die Regelungen des Übergangsbereichs selbst dann Anwendung, wenn das Entgelt vor der Wertguthabenvereinbarung außerhalb des Entgeltbereichs lag.

Ist ein Nettoentgelt (04.1.) vereinbart, wird bei der Hochrechnung auf das maßgebende Bruttoentgelt der reguläre Arbeitnehmerbeitrag berücksichtigt. Für die Beitragsberechnung und -tragung bei Beschäftigungen innerhalb des Übergangsbereichs gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung Besonderheiten. Im Ergebnis haben die Arbeitgeber weiterhin ihren „vollen“ Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu tragen. Die Arbeitnehmer tragen jedoch nur einen reduzierten Beitragsanteil.

Der geringere Arbeitnehmeranteil ergibt sich durch die der Beitragsberechnung zugrunde zu legende reduzierte beitragspflichtige Einnahme (Beitragsbemessungsgrundlage) und die besonderen Regelungen über die Beitragstragung.

Bei Beschäftigungsverhältnissen innerhalb des Übergangsbereichs wird in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung als beitragspflichtige Einnahme nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, sondern ein Betrag, der nach folgender Formel berechnet wird:

$$F \times 450 + \left(\left[\frac{1.300}{1.300 - 450} \right] - \left[\frac{450}{1.300 - 450} \times F \right] \right) \times (AE - 450)$$

$$F = \frac{30\%}{\text{Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz}}$$

$$AE = \text{Arbeitsentgelt}$$

Der Faktor F stellt dabei einen Verhältniswert zwischen dem Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz und den Pauschalbeträgen für Minijobs (30 Prozent inklusive Pauschalsteuer) dar.

Der Faktor F ist auf vier Dezimalstellen zu runden. Für das Jahr 2020 beträgt er 0,7547.

Die Formel kann für das Jahr 2020 wie folgt angewandt werden: (Beispiel 24)

Beispiel 24

Bruttoarbeitsentgelt aus einer Beschäftigung	600,00 Euro
<hr/>	
$1,12986470588235 \times 600 \text{ €} \cdot 168,824117647059 =$	509,09 Euro

Wird nur ein Teilarbeitsentgelt gezahlt (zum Beispiel wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn beziehungsweise Ende der Beschäftigung im Lauf eines Kalendermonats), ist zunächst das anteilige Entgelt auf einen Monatswert hochzurechnen. Dabei ist unerheblich, ob das anteilige Arbeitsentgelt unterhalb des Übergangsbereichs liegt. Es ist allein auf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt abzustellen.

Die Formel für den Übergangsbereich wird auf das monatliche Arbeitsentgelt angewandt und anschließend auf die maßgebenden Kalendertage umgerechnet. (Beispiel 25)

Beispiel 25

Beginn der Beschäftigung	20.05.2020
<hr/>	
Teilentgelt für Mai 2020	250,00 Euro
<hr/>	
Monatliches Arbeitsentgelt (250,00 Euro x 30 : 12)	625,00 Euro
<hr/>	
Übergangsbereichsentgelt	
<hr/>	
$1,12986470588235 \times 625 \text{ €} \cdot 168,824117647059 =$	537,34 Euro
<hr/>	
Umrechnung auf maßgebende Kalendertage	
<hr/>	
$537,34 \text{ Euro} \times 12 : 30 =$	219,94 Euro

Die Höhe der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile ergibt sich aus den gesetzlichen Regelungen zur Beitragstragung bei Beschäftigungen innerhalb des Übergangsbereichs. Die Beitragsberechnung erfolgt dabei in drei Schritten:

- Ermittlung Gesamtbeitrag für jeden Versicherungszweig (Schritt 1)
- Ermittlung Beitragsanteil Arbeitgeber (Schritt 2)
- Ermittlung Beitragsanteil Arbeitnehmer (Schritt 3)

Schritt 1: Die reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen werden nach der besonderen Formel (siehe oben) ermittelt. Von der fiktiven Einnahme werden die Gesamtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unter Anwendung des jeweils halben Beitragssatzes berechnet, gerundet und anschließend verdoppelt. Hierzu wird bei kinderlosen Arbeitnehmern der Zuschlag zur Pflegeversicherung von 0,25 Prozent gezählt.

Seit dem 01. Januar 2019 werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung in gleichem Maß von Arbeitgebern und Beschäftigten getragen. Der Zusatzbeitrag wird damit paritätisch finanziert. Beitragssatz plus (kassen-)individueller Zusatzbeitragssatz ergeben den Gesamtbeitrag zur Krankenversicherung.

Schritt 2: Danach werden die Arbeitgeberbeitragsanteile vom tatsächlichen Arbeitsentgelt unter Anwendung des halben Beitragssatzes berechnet.

Schritt 3: Von den Gesamtbeiträgen (Schritt 1) werden die Arbeitgeberbeitragsanteile (Schritt 2) abgezogen. Das Ergebnis ist der Arbeitnehmerbeitragsanteil (Schritt 3).

(Tabelle 4 siehe Seite 219)

Zusammenfassung

Der Übergangsbereich soll für Beschäftigte im Niedriglohnsektor (bis 1.300 Euro) den Abzug der vollen Sozialversicherungsbeiträge verhindern. Dies sorgt für entsprechende Beschäftigungsanreize.

03 Beitragsberechnung

Die Beitragsberechnung selbst ist ein simpler Rechengang. Ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bestimmt, wird dieser Wert mit dem maßgebenden Beitragssatz multipliziert. Dabei sind die Beitragsteile für den Arbeitnehmer beziehungsweise den Arbeitgeber zunächst separat zu berechnen. Der Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung ist gesondert zu berechnen – also nicht in einer Summe mit dem üblichen Arbeitnehmer- beziehungsweise Arbeitgeberanteil. (Beispiel 26)

Beispiel 26

Ein 30-jähriger versicherungspflichtiger Arbeitnehmer (kinderlos) erzielt im Juli 2020 einen Bruttolohn von 2.500,00 Euro. Als Zusatzbeitragssatz wird ein kassenindividueller Zusatzbeitragssatz von 1,2 Prozent angenommen.

Krankenversicherung

Von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind die Beiträge paritätisch zu tragen **14,6 %**

Berechnung des Arbeitgeberanteils:

1. Rechenschritt: 14,6 % : 2 =	7,3 %
2. Rechenschritt: 2.500,00 Euro x 7,3 % =	182,50 Euro
3. Rechenschritt: 2.500,00 Euro x 0,6 % =	15,00 Euro
Arbeitgeberanteil insgesamt (182,50 Euro + 15,00 Euro)	197,50 Euro

Berechnung des Arbeitnehmeranteils:

1. Rechenschritt: 14,6 % : 2 =	7,3 %
2. Rechenschritt: 2.500,00 Euro x 7,3 % =	182,50 Euro
3. Rechenschritt: 2.500,00 Euro x 0,6 % =	15,00 Euro
Arbeitnehmeranteil insgesamt (182,50 Euro + 15,00 Euro)	197,50 Euro
Gesamtbeitrag: 197,50 Euro + 197,50 Euro =	395,00 Euro

Pflegeversicherung

Von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch zu tragender Beitragssatz:

3,05 % : 2 =	1,525 %
--------------	---------

Berechnung des Arbeitgeberanteils:

1. Rechenschritt: $3,05\% : 2 =$	1,525 %
2. Rechenschritt: $2.500,00 \text{ Euro} \times 1,525\% =$	38,13 Euro

Berechnung des Arbeitnehmeranteils:

1. Rechenschritt: $1,525\% + 0,25\% =$	1,775 %
2. Rechenschritt: $2.500,00 \text{ Euro} \times 1,775\% =$	44,38 Euro
Gesamtbeitrag: $38,13 \text{ Euro} + 44,38 \text{ Euro} =$	82,51 Euro

Rentenversicherung**Von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch zu tragender Beitragssatz:**

$18,6\% : 2 =$	9,3 %
----------------	-------

Berechnung des Arbeitgeberanteils:

1. Rechenschritt: $18,6\% : 2 =$	9,3 %
2. Rechenschritt: $2.500,00 \text{ Euro} \times 9,3\% =$	232,50 Euro

Berechnung des Arbeitnehmeranteils:

1. Rechenschritt: $18,6\% : 2 =$	9,3 %
2. Rechenschritt: $2.500,00 \text{ Euro} \times 9,3\% =$	232,50 Euro
Gesamtbeitrag: $232,50 \text{ Euro} + 232,50 \text{ Euro} =$	465,00 Euro

Arbeitslosenversicherung**Von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch zu tragender Beitragssatz:**

$2,4\% : 2 =$	1,2 %
---------------	-------

Berechnung des Arbeitgeberanteils:

1. Rechenschritt: $2,4\% : 2 =$	1,2 %
2. Rechenschritt: $2.500,00 \text{ Euro} \times 1,2\% =$	30,00 Euro

Berechnung des Arbeitnehmeranteils:

1. Rechenschritt: $2,4\% : 2 =$	1,2 %
2. Rechenschritt: $2.500,00 \text{ Euro} \times 1,2\% =$	30,00 Euro
Gesamtbeitrag: $30,00 \text{ Euro} + 30,00 \text{ Euro} =$	60,00 Euro

Weitere Besonderheiten gelten bei der Beitragsberechnung in Fällen des Übergangsbereichs. Diese haben wir für Sie in Abschnitt 04.5.7. dargestellt.

04 Wer trägt die Beiträge

Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen grundsätzlich die Pflichtbeiträge je zur Hälfte. Von diesem Grundsatz gibt es aber auch einige Ausnahmen.

04.1 Arbeitgeber übernimmt Arbeitnehmeranteil

Selbstverständlich kann der Arbeitgeber freiwillig einen Teil oder den gesamten Arbeitnehmeranteil übernehmen und so das Nettogehalt für seinen Beschäftigten erhöhen. Häufig liegt in solchen Fällen eine Nettolohnvereinbarung vor. Der dem Grund nach vom Arbeitnehmer zu tragende Beitragsteil stellt in solchen Konstellationen einen geldwerten Vorteil dar. Dieser erhöht das steuer- und beitragspflichtige Arbeitsentgelt.²⁵

04.2 Nachteilige Vereinbarungen unzulässig

Ein über den gesetzlich zulässigen Betrag hinausgehender Beitragsabzug vom Bruttolohn des Arbeitnehmers ist unzulässig. Vereinbarungen, die eine solche Regelung zum Inhalt haben, sind nichtig.²⁶

04.3 Kranken- und Pflegeversicherung

In der Krankenversicherung ist der Beitragsanteil, der sich aus dem kassenindividuellen Zusatzbeitragsatz ergibt, seit dem 01. Januar 2019 nicht mehr allein vom Arbeitnehmer zu tragen (01.3.1.). Die Krankenversicherungsbeiträge werden wieder paritätisch von Beschäftigten und ihrem Arbeitgeber getragen. In der Pflegeversicherung gilt eine alleinige Beitragstragung durch das Mitglied für den Beitragszuschlag (01.3.2.).

Für die Pflegeversicherung gilt im Bundesland Sachsen eine weitere Besonderheit. Dort wurde bei der Einführung der Pflegeversicherung kein Feiertag gestrichen und somit keine Entlastung für die Arbeitgeber zur Finanzierung der Pflegeversicherungsbeiträge realisiert. In der Folge trägt der Arbeitgeber von dem Gesamtbeitrag (3,05 Prozent) einen Anteil von 1,025 Prozent und der Arbeitnehmer 2,025 Prozent (hinzu kommt gegebenenfalls noch der Beitragszuschlag von 0,25 Prozent).

04.4 Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Rentenversicherung sind Bezieher einer Vollrente wegen Alters seit dem 01. Januar 2017 erst nach Vollendung der Regelaltersgrenze in ihrer Beschäftigung versicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat aber für diese Personen seinen Beitragsanteil zu entrichten (Beitragsgruppe x3xx). Gleiches gilt für von der Versicherungspflicht befreite Pensionäre beziehungsweise Beschäftigte, die einer berufsständischen Versorgungseinrichtung angehören und von der allgemeinen Rentenversicherungspflicht befreit wurden. Unmittelbar rentenversicherungsfrei sind Personen, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren beziehungsweise nach Erreichen dieser Grenze eine Beitragserstattung erhalten haben. Auch für diese Personen trägt der Arbeitgeber bei einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis weiterhin seinen Beitragsanteil.²⁷

Eine weitere Besonderheit gilt in der knappschaftlichen Rentenversicherung. Hier ist der Arbeitnehmer mit dem üblichen halben Beitragssatz der allgemeinen Rentenversicherung (9,3 Prozent) belastet. Der Arbeitgeber trägt die Differenz von 15,4 Prozent.

Arbeitnehmer, die die Altersgrenze für den Bezug einer Regelaltersrente erreichen, sind mit Beginn des Folgemonats arbeitslosenversicherungsfrei. Durch den seit 2012 auf das 67. Lebensjahr ansteigenden Rentenbeginn ist vom Arbeitgeber dieses Datum für jeden Arbeitnehmer individuell zu bestimmen. In der Arbeitslosenversicherung ist die Zahlung des Arbeitgeberanteils von 2017 bis Ende 2021 ausgesetzt (Beitragsgruppe xx0x).²⁸

04.5 Besonderheiten

Für bestimmte Personengruppen gelten weitere Besonderheiten bei der Beitragstragung.

04.5.1. Geringverdiener

Die Geringverdienergrenze beträgt bundesweit und für alle Versicherungszweige einheitlich 325 Euro im Monat.²⁹ Sie gilt ausschließlich für Beschäftigte im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung. Dazu gehören die Auszubildenden, Praktikanten in vorgeschriebenen Vor- beziehungsweise Nachpraktika sowie Volontäre. Die Höhe des erzielten Arbeitsentgelts ist monatlich mit der Geringverdienergrenze zu vergleichen. Eine Durchschnittsberechnung gibt es nicht. Die Wirkung der Geringverdienergrenze gilt im Übrigen unabhängig von der Entgelthöhe für Personen im Jugendfreiwilligendienst. Hierzu zählen insbesondere die Teilnehmer am freiwilligen sozialen beziehungsweise ökologischen Jahr und auch die Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst.

Sind die Voraussetzungen für die Anwendung der Geringverdienergrenze erfüllt, trägt der Arbeitgeber die vollen Beiträge allein. Anders als bei der Nettolohnvereinbarung (04.1.) erhöht sich hier das steuer- und beitragspflichtige Entgelt dadurch nicht.

In diesen Fällen trägt der Arbeitgeber auch den durchschnittlichen Zusatzbeitrag (01.3.1.)

Eine weitere Besonderheit ist zu beachten, wenn das monatliche Arbeitsentgelt des Auszubildenden nur durch eine Einmalzahlung die Grenze von 325 Euro überschreitet. Hier trägt der Arbeitgeber alle Beiträge aus 325 Euro allein. Aus dem diese Grenze übersteigenden Betrag erfolgt eine anteilige Beitragstragung. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag ist aus 325 Euro allein vom Arbeitgeber und aus dem übersteigenden Betrag allein vom Arbeitnehmer zu tragen. (Beispiel 27)

Beispiel 27

Ein 24-jähriger kinderloser Praktikant in einem vorgeschriebenen Vorpraktikum erzielt eine laufende monatliche Vergütung von 250 Euro. Im Mai 2020 erhält er zusätzlich eine Einmalzahlung von 200 Euro.

Der Arbeitgeber trägt die Beiträge aus 325,00 Euro allein und aus 125,00 Euro erfolgt dies anteilig.

Beitragsberechnung Arbeitgeber aus Geringverdienergrenze

Krankenversicherung (allgemein)	325,00 Euro x 14,6 % =	47,45 Euro
(Durchschnittlicher Zusatzbeitrag)	325,00 Euro x 1,1 % =	3,58 Euro
Pflegeversicherung	325,00 Euro x 3,05 % =	9,91 Euro
Rentenversicherung	325,00 Euro x 18,6 % =	60,45 Euro
Arbeitslosenversicherung	325,00 Euro x 2,4 % =	7,80 Euro

Beitragsberechnung aus übersteigendem Entgelt

Krankenversicherung (allgemein)	(125,00 Euro x 7,3 % [Arbeitgeberanteil]) =	9,13 Euro
	+ (125,00 Euro x 7,3 % [Arbeitnehmeranteil]) =	9,13 Euro
(Durchschnittlicher Zusatzbeitrag)	+ (125,00 Euro x 0,55 % [Arbeitgeberanteil]) =	0,69 Euro
	+ (125,00 Euro x 0,55 % [Arbeitnehmeranteil]) =	0,69 Euro
Pflegeversicherung	+ (125,00 Euro x 1,525 % [Arbeitgeberanteil]) =	1,91 Euro
	+ (125,00 Euro x 1,775 % [Arbeitnehmeranteil]) =	2,22 Euro
Rentenversicherung	125,00 Euro x 9,3 % =	11,63 Euro
	11,63 Euro x 2 =	23,26 Euro
Arbeitslosenversicherung	125,00 Euro x 1,2 % =	1,50 Euro
	1,50 Euro x 2 =	3,00 Euro

04.5.2. Kurzarbeiter- bzw. Saison-Kurzarbeitergeld

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, die auf das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) entfallen, sind grundsätzlich von Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. Es gelten die bereits dargestellten Besonderheiten hinsichtlich des Beitragsanteils, der sich aus dem Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung ergibt (04.3.).

In Bezug auf das fiktive Entgelt werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung allein vom Arbeitgeber aufgebracht. In der Krankenversicherung trägt der Arbeitgeber also Beiträge von 14,6 Prozent und dem vollen individuellen Zusatzbeitragssatz aus dem fiktiven Arbeitsentgelt. Der Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung wird über die Agentur für Arbeit pauschal abgegolten und ist daher nicht vom Arbeitgeber zu entrichten.

Info

Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Kurzarbeit und Schlechtwetter“, die ebenfalls in der Reihe *gesundes unternehmen* erschienen ist.

04.5.3. Insolvenzgeldumlage und Entgeltfortzahlungsversicherung

Den Beitrag für die Insolvenzgeldumlage sowie die Umlagen für die Entgeltfortzahlungsversicherung trägt allein der Arbeitgeber.

04.5.4. Minijobs

Die pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (01.3.6.) trägt allein der Arbeitgeber.

04.5.5. Künstlersozialabgabe

Die Künstlersozialabgabe ist von den Unternehmen zu zahlen, die Werke und Leistungen selbstständiger Künstler und Publizisten gegen Entgelt in Anspruch nehmen. Daneben finanziert sich die Künstlersozialversicherung aus Versicherungsbeiträgen und einem Bundeszuschuss.

Tabelle 4: Ermittlung Gesamtbetrag

=	reduzierte beitragspflichtige Einnahme x halber Beitragssatz Arbeitgeber
+	reduzierte beitragspflichtige Einnahmen x halber Zusatzbeitragssatz Arbeitgeber
+	reduzierte beitragspflichtige Einnahme x halber Beitragssatz Arbeitnehmer
+	reduzierte beitragspflichtige Einnahmen x halber Zusatzbeitragssatz Arbeitnehmer
<hr/>	
	Arbeitgeberanteil
=	tatsächliches Arbeitsentgelt x halber Beitragssatz Arbeitgeber
<hr/>	
	Arbeitnehmeranteil
=	Gesamtbeitrag ./ Arbeitgeberanteil

04.5.6. Beitragstragung bei Altersteilzeit

Die aus dem jeweils fälligen Arbeitsentgelt zu berechnenden Beiträge sind grundsätzlich von Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. Die allein für die Rentenversicherung anfallenden Beiträge aus der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme hat der Arbeitgeber generell allein zu tragen.

04.5.7. Besonderheiten bei Gleitzonefällen

Der Arbeitgeber trägt den Beitragsanteil auf Basis des tatsächlichen Arbeitsentgelts (02.11.). Für den Arbeitnehmer gilt wegen der Absenkung der Bemessungsgrundlage ein reduzierter Beitragsanteil. Aus der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme wird zunächst ein Gesamtbeitrag je Versicherungszweig errechnet. Bei diesem Gesamtbeitrag sind auch der Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung und gegebenenfalls der Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung zu berücksichtigen. Beide Beträge errechnen sich aus der reduzierten Einnahme. Diese Regelung verdeutlicht die Tabelle 4 (Beispiel 28):

Beispiel 28

Ein 52-jähriger versicherungspflichtiger Arbeitnehmer (kinderlos) erzielt in seiner Beschäftigung im Juli 2020 ein Entgelt von 900 Euro. Als kassenindividueller Zusatzbeitragssatz wird ein Wert von 1,2 % unterstellt.

Berechnung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme

$$1,12986470588235 \times 900 \text{ €} \cdot 168,824117647059 = 848,05 \text{ Euro}$$

Krankenversicherung

$$(848,05 \text{ Euro} \times 7,3 \%) + (848,05 \text{ Euro} \times 7,3 \%) = 123,82 \text{ Euro}$$

$$\text{zuzüglich Zusatzbeitrag } (848,05 \text{ Euro} \times 0,6 \%) + (848,05 \text{ Euro} \times 0,6 \%) = 10,18 \text{ Euro}$$

$$\text{Gesamtbeitrag} = 134,00 \text{ Euro}$$

$$\text{Arbeitgeberanteil } (900,00 \text{ Euro} \times 7,3 \%) = 65,70 \text{ Euro}$$

$$+ (900,00 \text{ Euro} \times 0,6 \%) = 5,40 \text{ Euro}$$

$$\text{Gesamt Arbeitgeberanteil} = 71,10 \text{ Euro}$$

$$\text{Arbeitnehmeranteil } (134 \text{ Euro} \cdot 71,10 \text{ Euro}) = 62,90 \text{ Euro}$$

Pflegeversicherung

$$(848,05 \text{ Euro} \times 1,525 \%) + (848,05 \text{ Euro} \times 1,525 \%) = 25,86 \text{ Euro}$$

$$+ 848,05 \text{ Euro} \times 0,25 \% = \text{(Beitragszuschlag)} = 2,12 \text{ Euro}$$

$$\text{(Gesamtbeitrag)} = 27,98 \text{ Euro}$$

$$900,00 \text{ Euro} \times 1,525 \% = \text{(Arbeitgeberanteil)} = 13,73 \text{ Euro}$$

$$27,98 \text{ Euro} \cdot 13,73 \text{ Euro} = \text{(Arbeitnehmeranteil)} = 14,25 \text{ Euro}$$

Rentenversicherung

$$(848,05 \text{ Euro} \times 9,3 \%) + (848,05 \text{ Euro} \times 9,3 \%) = \text{(Gesamtbeitrag)} = 157,74 \text{ Euro}$$

$$900,00 \text{ Euro} \times 9,3 \% = \text{(Arbeitgeberanteil)} = 83,70 \text{ Euro}$$

$$1157,74 \text{ Euro} \cdot 83,70 \text{ Euro} = \text{(Arbeitnehmeranteil)} = 74,04 \text{ Euro}$$

Arbeitslosenversicherung

$$(848,05 \text{ Euro} \times 1,2 \%) + (848,05 \text{ Euro} \times 1,2 \%) = \text{(Gesamtbeitrag)} = 20,36 \text{ Euro}$$

$$900,00 \text{ Euro} \times 1,2 \% = \text{(Arbeitgeberanteil)} = 10,80 \text{ Euro}$$

$$20,36 \text{ Euro} \cdot 10,80 \text{ Euro} = \text{(Arbeitnehmeranteil)} = 9,56 \text{ Euro}$$

Werden mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, deren Arbeitsentgelte addiert innerhalb des Übergangsbereichs liegen, können die beitragspflichtigen Einnahmen nicht nach der allgemeinen Formel für den Übergangsbereich ermittelt werden.

In diesen Fällen berechnet sich die beitragspflichtige Einnahme wie folgt:

$$\frac{[F \times 450 + ([1.300 : (1.300 - 450)] - [450 : (1.300 - 450)] \times F) \times (\text{GAE} - 450)] \times \text{EAE}}{\text{GAE}}$$

GAE

oder nach der seit 01. Januar 2020 geltenden Formel:

$$(1,12986470588235 \times \text{GAE} - 168,824117647059) \times \text{EAE}$$

GAE

EAE = Einzelarbeitsentgelt

GAE = Gesamtarbeitsentgelt

Bei Beschäftigungen mit Arbeitsentgelten außerhalb des Übergangsbereichs (zum Beispiel schwankendes Arbeitsentgelt, Einmalzahlungen), in denen zwar das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt, das tatsächliche monatliche Arbeitsentgelt jedoch die Übergangsbereichsgrenzen in einzelnen Monaten über- oder unterschreitet, kann die für die Beitragsberechnung zu ermittelnde beitragspflichtige Einnahme nicht nach den oben angegebenen Formeln berechnet werden. In diesen Fällen gilt in den Monaten, in denen das Arbeitsentgelt die untere Übergangsbereichsgrenze von 450,01 Euro unterschreitet, folgende Formel:

$$\text{Formel} \quad \text{Tatsächliches Arbeitsentgelt} \times \text{Faktor F (2020 = 0,7547)} \\ = \text{beitragspflichtige Einnahme}$$

In den Monaten des Überschreitens der oberen Übergangsbereichsgrenze von 1.300 Euro ist das tatsächliche Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme zugrunde zu legen und der Beitrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie üblich (04.) zu tragen:

Formel tatsächliches Arbeitsentgelt = beitragspflichtige Einnahme

04.6. Steuerentlastung bei Arbeitnehmeranteilen

Die vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile sind in voller Höhe bei der Ermittlung der Einkommensteuer zu berücksichtigen. Die Höhe dieser Beitragsanteile teilt der Arbeitgeber dem Finanzamt per Datenübertragung mit. Diese – durch das Bürgerentlastungsgesetz eingeführte – Regelung ist zurückzuführen auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts. Hier wurde festgestellt, dass vom Arbeitnehmer getragene Beitragsanteile zur Kranken- und Pflegeversicherung in voller Höhe absetzbar sein müssen (im Rahmen der Grundabsicherung).

04.7. Lohnabzug

Die vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile behält der Arbeitgeber vom Bruttoentgelt ein. Nach dem Abzug dieser Beitragsanteile, der Steuern und weiterer – häufig auch individueller – Abgaben (zum Beispiel für eine Betriebsgemeinschaftskasse) ergibt sich der Nettolohn, der dann an den Arbeitnehmer gezahlt wird.

Ist dieser Lohnabzug für einen Entgeltabrechnungszeitraum unterblieben, kann der Arbeitgeber dies nachholen. Sofern der Arbeitgeber dies zu vertreten hat (Regelfall), kann dieser Lohnabzug nur bei den nächsten drei Lohnzahlungen nachgeholt werden.³⁰ Liegt kein Verschulden des Arbeitgebers vor, kann der Abzug auch für einen längeren Zeitraum nachgeholt werden, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer seine Auskunfts- und Vorlagepflichten gegenüber dem Arbeitgeber grob fahrlässig oder vorsätzlich nicht erfüllt hat. Ein nachträglicher Abzug ist ohne zeitliche Befristung möglich, wenn der Arbeitnehmer den Beitrag allein zu tragen hat, zum Beispiel den Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung.

Zusammenfassung

- Die Beiträge sind grundsätzlich paritätisch von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.
- Der kassenindividuelle Zusatzbeitrag ist ebenfalls hälftig zu tragen.
- Der Arbeitgeber behält den Arbeitnehmeranteil vom Bruttolohn ein (Quellenabzugsverfahren).

05 Beitragszuschuss für krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer

05.1 Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer

Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, die allein wegen des Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Beitragszuschuss.³¹ Die Höhe des Zuschusses entspricht dem üblichen Arbeitgeberanteil. Er beträgt 2020 für Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankengeld (01.3.1.) 342,19 Euro. Kommt der ermäßigte Beitragssatz zur Anwendung, beträgt der Zuschuss 328,13 Euro. Hinzu kommt jeweils der hälftige Betrag, der sich aus dem kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz ergibt.

Die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherten unterliegen regelmäßig der Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Auch für die Pflegeversicherung zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss. Dieser beträgt 2020 einheitlich 71,48 Euro. Im Bundesland Sachsen beträgt er 48,05 Euro.

In einem BMF-Schreiben vom 30. Januar 2014 wird klargestellt, dass auch Zuschüsse eines inländischen Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer für dessen Versicherung in einer ausländischen gesetzlichen Krankenversicherung unter den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 62 EStG (= steuer- und damit beitragsfrei) fallen können. Dies gilt zumindest innerhalb der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums sowie im Verhältnis zur Schweiz. In diesen Fällen besteht nach Art. 5 Buchst. b der Verordnung (EG) Nummer 883 / 2004 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 29. April 2004 eine gesetzliche Zuschusspflicht nach § 257 Abs. 1 SGB V.

05.2. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die nur wegen Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres nicht mehr versicherungspflichtig werden oder von der Versicherungspflicht befreit sind, erhalten ebenfalls einen Beitragszuschuss. Hierfür sind aber weitere Voraussetzungen zu erfüllen.³² Die Leistungen der privaten Krankenversicherung müssen unter anderem der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung

entsprechen. Das private Krankenversicherungsunternehmen muss weitere Voraussetzungen erfüllen und diese per Bescheinigung nachweisen.

Der Zuschuss errechnet sich aus den bei unterstellter Versicherungspflicht zugrunde zu legenden beitragspflichtigen Einnahmen und dem vom Arbeitgeber zu tragenden Beitragsanteil. Er ist begrenzt auf maximal die Hälfte des Betrags, der für die private Krankenversicherung zu zahlen ist. Für 2020 beträgt der Zuschuss also maximal 342,19 Euro (4.687,50 Euro x 7,3 Prozent). Sofern bei einer Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz gelten würde, beträgt der maximale Zuschuss 328,13 Euro. Hinzu kommt jeweils der hälftige Betrag, der sich aus dem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz ergibt.

Auch zur privaten Pflegeversicherung zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss. Die Berechnung erfolgt analog der Krankenversicherung. Für 2020 beträgt der Zuschuss zu einer privaten Pflegeversicherung maximal 71,48 Euro. Im Bundesland Sachsen greift die in Abschnitt 04.3. dargestellte Besonderheit. Hier beträgt der maximale Zuschuss 48,05 Euro.

Zusammenfassung

- Der Beitragszuschuss errechnet sich aus dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und dem Beitragssatz, der für den Arbeitgeberanteil gilt.
- Für privat Krankenversicherte ist die Zuschussgewährung an weitere Voraussetzungen gekoppelt und die Höhe ist zusätzlich auf die Hälfte der tatsächlich zu zahlenden Prämie begrenzt.

06 Beitragsnachweis und Beitragszahlung

Der Beitragsnachweis enthält die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge. Für jede Einzugsstelle ist ein eigener Beitragsnachweis erforderlich. Ein Null-Beitragsnachweis ist abzugeben, wenn Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse gemeldet, aber für einen Entgeltabrechnungszeitraum keine Beiträge abzuführen sind. Dies ist zum Beispiel erforderlich, wenn der einzige Arbeitnehmer mindestens einen vollen Kalendermonat eine Entgeltersatzleistung bezieht.

Der Beitragsnachweis muss der Einzugsstelle rechtzeitig zur Verfügung stehen. Dazu ist er so zu übermitteln, dass er bereits zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstags eines Monats vorliegt – also spätestens um 0.00 Uhr an diesem fünftletzten Bankarbeitstag.³³

Die Einreichung des Beitragsnachweises ist ausschließlich auf maschinellem Weg zulässig. Dazu nutzt der Arbeitgeber entweder sein Entgeltabrechnungsprogramm oder eine maschinell erstellte Ausfüllhilfe (zum Beispiel sv.net).

Die Krankenkassen haben gemeinsam einen GKV-Kommunikationsserver eingerichtet. Dieser ermöglicht es unter anderem, dass der Arbeitgeber sofort eine Bestätigung der Datenübermittlung erhält.

Für 2020 ist der Beitragsnachweis elektronisch bis zum Beginn der nachfolgend genannten Tage zu übermitteln:

Jan. 27.	Feb. 24.	März 25.	April 24.	Mai 25.	Juni 24.
Juli 27.	Aug. 28.	Sept. 24.	Okt. 26.	Nov. 24.	Dez. 22.

Stellt sich nach der Abgabe eines Beitragsnachweises heraus, dass ein Rechenfehler vorliegt oder die Höhe aus anderen Gründen nicht korrekt übermittelt wurde, wird der entsprechende Differenzbetrag beim nächsten Beitragsnachweis berücksichtigt. Eine Korrektur des abgegebenen Beitragsnachweises erfolgt nicht. Auch eine Stornierung und Neueinreichung eines Beitragsnachweises ist möglich.

Als Vereinfachung für den Arbeitgeber ist der Dauer-Beitragsnachweis vorgesehen. Wird der Datensatz des Beitragsnachweises mit diesem Kennzeichen versehen, bleiben die Werte dieses Nachweises bis zur Einreichung eines neuen Beitragsnachweises gültig. Daher ist diese Vereinfachung nur für Arbeitgeber mit wenigen Beschäftigten von Bedeutung, denn bei Betrieben mit mehreren Beschäftigten verändert sich eher die Beitragshöhe von Monat zu Monat.

Besonderheiten sind im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens und für die Pauschalbeiträge der Minijobber zu beachten. Das Haushaltsscheckverfahren gilt für geringfügig entlohnt Beschäftigte im privaten Haushalt. Hierbei berechnet die Minijob-Zentrale die Beiträge und zieht sie im Lastschriftverfahren ein.

Die Pauschalbeiträge für die Minijobber werden über einen eigenen Beitragsnachweis gegenüber der Minijob-Zentrale nachgewiesen. Dieser enthält neben den Beiträgen auch die Steuernummer des Arbeitgebers.

06.1. Fälligkeit der Beiträge

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt worden ist beziehungsweise als ausgeübt gilt.³⁴ Das heißt, die Beiträge sind schon vor Ablauf des laufenden Entgeltabrechnungszeitraums zu zahlen. Es kann sich also nur um eine voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld handeln. Diese ist vom Arbeitgeber so zu bemessen, dass ein möglicher Restbeitrag so gering wie möglich bleibt. Erreicht wird dies dadurch, dass das Beitragssoll des letzten Monats unter Berücksichtigung der Änderungen bei der Beschäftigtenzahl, der Arbeitstage und Arbeitsstunden, Entgeltanpassungen und Einmalzahlungen aktualisiert wird. Auch Änderungen bei den Beitragssätzen und Beitragsbemessungsgrenzen sind zu beachten.

Arbeitgeber können den Beitrag in der Höhe des tatsächlichen Vormonatssolls zahlen.

Im Übrigen sind Beiträge selbst dann fällig, wenn die tatsächliche Zahlung des Arbeitsentgelts (noch) nicht erfolgt ist. In diesem Zusammenhang wird vom Entstehungs- beziehungsweise Anspruchsprinzip gesprochen. Dies bedeutet, dass der

Beitragsanspruch entsteht, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Nur in Bezug auf das einmalig gezahlte Entgelt gilt in der Sozialversicherung eine Ausnahme: Ein Beitragsanspruch aus einmalig gezahltem Entgelt entsteht nur, wenn dieses auch zur Auszahlung gekommen ist (Zuflussprinzip).

06.2. Zahlung der Beiträge

Die Zahlung der Beiträge erfolgt grundsätzlich durch den Arbeitgeber. Dabei gilt diese Zahlungspflicht sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmeranteile. Der Arbeitgeber hat auch die Umlagen für die Entgeltfortzahlungsversicherung, die Pauschalbeiträge für Minijobber und die Insolvenzgeldumlage zu zahlen.

Wie die Zahlung bewirkt wird, spielt keine Rolle. Ob also eine Überweisung, eine Scheckzahlung oder das SEPA-Lastschriftverfahren genutzt wird, entscheidet allein der Arbeitgeber. Dabei ist zu beachten, dass für den Arbeitgeber nur beim Lastschriftverfahren kein Risiko durch Banklaufzeiten existiert, denn hierbei gilt immer der Tag der Fälligkeit als Tag der Zahlung.

Neben der echten Zahlung besteht auch die Möglichkeit einer Verrechnung. Diese erfolgt insbesondere bei Erstattungsansprüchen des Arbeitgebers aus der Entgeltfortzahlungsversicherung. Bei diesen Anträgen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, direkt anzugeben, dass keine Rückzahlung an ihn, sondern stattdessen eine Verrechnung mit den Beiträgen erfolgen soll. Bei der Restzahlung hat der Arbeitgeber dann nur noch eine verbleibende Differenz zu zahlen.

Besonderheiten sind hinsichtlich des Beitragsschuldners bei Arbeitnehmerüberlassung und der Generalunternehmerhaftung im Baugewerbe zu beachten.

Info

Das Lastschriftverfahren ist der sicherste Weg, die Beiträge zu zahlen. Zusätzlich sparen Sie so Kosten und müssen die Termine nicht immer im Blick haben.

Verspätete Zahlung

Die Zahlung ist so rechtzeitig anzustoßen, dass die Gutschrift bei der Krankenkasse spätestens am Fälligkeitstag erfolgt. Im Jahr 2020 gelten folgende Fälligkeitstage:

Jan. 29.	Feb. 26.	März 27.	April 28.	Mai 27.	Juni 26.
Juli 29.	Aug. 27.	Sept. 28.	Okt. 28.	Nov. 26.	Dez. 28.

Erfolgt die Gutschrift auch nur einen Tag verspätet, ist die Krankenkasse verpflichtet, einen Säumniszuschlag von 1 Prozent der rückständigen Beiträge zu fordern.³⁵ Diese Regelung gilt für alle Krankenkassen. Der Säumniszuschlag ist für jeden angefangenen Monat der verspäteten Zahlung zu erheben. Ist der Arbeitgeber einmalig (ausgehend von den letzten zwölf Monaten) im Rückstand, kann auf Antrag auf die Erhebung der Säumniszuschläge verzichtet werden.

In besonderen Situationen kann ein Beitragsanspruch gestundet werden. Hierzu ist ein Antrag des Arbeitgebers erforderlich. Der sofortige Einzug der Beiträge muss dafür eine erhebliche Härte für den Arbeitgeber darstellen. Außerdem darf der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet werden und es soll eine angemessene Verzinsung erfolgen. Wird ein solcher Stundungsantrag rechtzeitig bis zum Fälligkeitstag gestellt, ist bei Vorliegen der Voraussetzungen kein Säumniszuschlag zu zahlen.

Ist ein Arbeitgeber mit der Beitragszahlung in Verzug, kann er selbst bestimmen, welche Rückstände bei einer Zahlung vorrangig getilgt werden. Dies ist insbesondere hinsichtlich geschuldeter Arbeitnehmeranteile (Straftatbestand) von Bedeutung. Erfolgt die Zahlung ohne nähere Bestimmung, gilt die gesetzliche Tilgungsreihenfolge:

1. Auslagen der Einzugsstelle
2. Gebühren
3. Gesamtsozialversicherungsbeiträge
4. Säumniszuschläge
5. Zinsen
6. Geldbußen
7. Zwangsgelder

06.3. Entgeltunterlagen

Für jeden Beschäftigten hat der Arbeitgeber – getrennt nach Kalenderjahren – Entgeltunterlagen in deutscher Sprache zu führen (Ausnahme: Beschäftigte in privaten Haushalten).³⁶ Der Arbeitgeber hat dabei in den Entgeltunterlagen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen:

1. Den Familien- und Vornamen und gegebenenfalls das betriebliche Ordnungsmerkmal
2. Das Geburtsdatum
3. Bei Ausländern aus Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums die Staatsangehörigkeit und den Aufenthaltstitel
4. Die Anschrift
5. Den Beginn und das Ende der Beschäftigung
6. Bei geringfügig Beschäftigten zusätzlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit
7. Den Beginn und das Ende der Altersteilzeitarbeit
8. Das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz (bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen)
9. Die Beschäftigungsart
10. Die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben
11. Das Arbeitsentgelt, seine Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung (ausgenommen sind Sachbezüge und Belegschaftsrabatte, soweit für sie keine Aufzeichnungspflicht nach dem Einkommensteuergesetz besteht)
12. Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, seine Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung
13. Das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt, die anzuwendende Gefahr tariffstelle und die jeweilige zeitliche Zuordnung
14. Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach dem Altersteilzeitgesetz
15. Den Beitragsgruppenschlüssel
16. Die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag
17. Den vom Beschäftigten zu tragenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, nach Beitragsgruppen getrennt
18. Die für die Erstattung von Meldungen erforderlichen Daten, soweit sie in den Nummern 1 bis 16 nicht enthalten sind
19. Bei Entsendung Eigenart und zeitliche Begrenzung der Beschäftigung
20. Das gezahlte Kurzarbeitergeld und die hierauf entfallenden beitragspflichtigen Einnahmen

21. Das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit bis zum 31. Dezember 2009, für die noch Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu entrichten sind

Bestehen die Entgeltunterlagen aus mehreren Teilen, sind diese durch ein betriebliches Ordnungsmerkmal zu verbinden.

Der Arbeitgeber hat außerdem weitere Unterlagen zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Dazu gehören zum Beispiel die Daten der erstatteten Meldungen, die Erklärung des geringfügig Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber, dass auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet wird, oder auch ein Bescheid der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung der Versicherungspflicht.

Alle Entgeltunterlagen können auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden. Sofern von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, sind die Daten in der Aufbewahrungsfrist jederzeit verfügbar und unverzüglich lesbar vorzuhalten. Die Aufbewahrungsfrist orientiert sich an der letzten Betriebsprüfung (07.2.). Die Unterlagen sind bis zum Ablauf des auf die Prüfung folgenden Kalenderjahres aufzubewahren.

Der Arbeitgeber hat die Entgeltunterlagen so zu führen, dass bei einer Betriebsprüfung (07.2.) innerhalb angemessener Zeit ein Überblick über die formelle und sachliche Richtigkeit der Entgeltabrechnung des Arbeitgebers gewährleistet ist. Die Angaben sind vollständig, richtig, in zeitlicher Folge und geordnet vorzunehmen.

Der Arbeitgeber hat für die Vollständigkeit der Entgeltabrechnung für jeden Abrechnungszeitraum ein Verzeichnis aller Beschäftigten in der Sortierfolge der Entgeltunterlagen mit den folgenden Angaben und nach Einzugsstellen getrennt zu erfassen und lesbar zur Verfügung zu stellen:

1. Familien- und Vorname und gegebenenfalls betriebliches Ordnungsmerkmal
2. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung
3. Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach dem Altersteilzeitgesetz
4. Beitragsgruppenschlüssel
5. Sozialversicherungstage
6. Gesamtsozialversicherungsbeitrag, nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen je Beitragsgruppe getrennt
7. Gezahltes Kurzarbeitergeld und die hierauf entfallenden beitragspflichtigen Einnahmen
8. Beitragspflichtige Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge
9. Umlagesätze nach dem AAG und umlagepflichtiges Arbeitsentgelt
10. Parameter zur Berechnung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld

Zusammenfassung

Die Abgabe des Beitragsnachweises und die rechtzeitige Zahlung der Beiträge sind unbedingt vom Arbeitgeber zu beachten. Außerdem gelten umfangreiche Vorschriften zur Führung von Entgeltunterlagen, zum Nachweis der korrekten Beurteilung der Versicherungspflicht und der Beitragsabführung.

07 Einzugsstelle

Als Einzugsstelle werden die für den Einzug der Beiträge zuständigen Krankenkassen bezeichnet. Zuständig ist die Krankenkasse, bei der die Krankenversicherung des Arbeitnehmers durchgeführt wird.³⁷ Ob es sich dabei um eine Pflichtversicherung oder um eine freiwillige Mitgliedschaft handelt, spielt keine Rolle.

Für privat Krankenversicherte ist die Krankenkasse für den Einzug der Beiträge zuständig, bei der zuletzt eine Versicherung bestanden hat. Falls noch nie eine Versicherung in einer gesetzlichen Krankenkasse bestand – oder nicht ermittelbar ist –, entscheidet der Arbeitgeber, an welche Krankenkasse er die Beiträge abführt. Hierfür gilt das allgemeine Krankenkassenwahlrecht.

Die Einzugsstellen führen mit dem Arbeitgeber das Melde- und Beitragsverfahren durch, das sich bewährt hat, denn eine zentrale Stelle für den Beitragseinzug könnte keine individuellen, auf die Situation des Arbeitgebers zugeschnittenen Entscheidungen realisieren.

Als zusätzliche Einzugsstelle fungiert die Minijob-Zentrale. Sie ist zuständig für alle Meldungen der geringfügig entlohnt beziehungsweise kurzfristig Beschäftigten. Außerdem wickelt sie das Beitragsverfahren für die geringfügig entlohnt Beschäftigten sowie das Haushaltsscheckverfahren ab.

07.1. Weiterleitung der Beiträge

Die Krankenkasse als Einzugsstelle leitet alle Beitragszahlungen unmittelbar weiter. Die Krankenversicherungsbeiträge werden, einschließlich der Beiträge, die sich aus dem Zusatzbeitragssatz in der Krankenversicherung ergeben, an den Gesundheitsfonds – eingerichtet beim BVA – weitergeleitet. Die Pflegeversicherungsbeiträge werden der Pflegekasse als Sondervermögen zur Verfügung gestellt und auch hier ist das BVA Verwalter dieser Beiträge.

Die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden unmittelbar an diese Versicherungsträger abgeführt; die Insolvenzgeldumlage erhält die BA. Die Umlagebeträge für die Entgeltfortzahlungsversicherung werden in getrennten Finanztöpfen ebenfalls als Sondervermögen geführt.

07.2. Beitragsüberwachung

Für die Durchführung der Sozialversicherung ist eine stringente Einhaltung aller Vorschriften unumgänglich. Die Entgeltunterlagen, die zeitnahe Abgabe aller Meldungen und die fristgerechte Weiterleitung des Beitragsnachweises sind daher unverzichtbar für ein funktionierendes Sozialversicherungssystem. Deshalb ist die zuständige Einzugsstelle auch verpflichtet, einen verspätet oder nicht eingereichten Beitragsnachweis der Höhe nach zu schätzen.³⁸ Die Zahlung der Beiträge wird dann in Höhe dieser Beitragsschätzung erwartet. Erst wenn der Beitragsnachweis ordnungsgemäß übermittelt wird, tritt an die Stelle der Schätzung dieser Beitragsnachweis.

Die Rentenversicherungsträger führen mindestens alle vier Jahre eine Betriebsprüfung durch. Diese Prüfung wird regelmäßig als Stichprobe durchgeführt. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, den Bescheid der letzten Steuerprüfung vorzulegen.

Neben dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag werden auch die korrekte Abführung der Künstlersozialabgabe sowie die Beiträge für die Unfallversicherung geprüft.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Prüfhilfen zu leisten. Abrechnungsverfahren, die mithilfe der EDV durchgeführt werden, sind ebenso zu prüfen wie Fälle, die manuell abgerechnet worden sind. Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Darstellungsprogramme sowie Maschinenzeiten und sonstigen Hilfsmittel, zum Beispiel Personal, Bildschirme, Lesegeräte, bereitstellen.

Die Rentenversicherung bietet den Arbeitgebern die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung an. Damit wird weder der Prüfungsumfang noch der Prüfungsgegenstand verändert. Vielmehr soll vor allem die Prüfmethode optimiert werden, indem manuelle Prüfungstätigkeiten minimiert werden. Die Teilnahme an der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung ist freiwillig.

Zusammenfassung

Die Beiträge sind an die Krankenkasse abzuführen, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist. Sie fungiert als Einzugsstelle für alle Sozialversicherungsbeiträge. Die Einzugsstelle hat dann die Beiträge unverzüglich weiterzuleiten. Die korrekte Beitragsabführung durch die Arbeitgeber wird bei den Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherung überwacht.

08. Beitragserstattung

Wurden irrtümlich zu hohe Beiträge gezahlt, werden diese regelmäßig erstattet.³⁹ Sofern aufgrund dieser Beiträge aber Leistungen der Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung gewährt wurden oder noch zu gewähren sind, scheidet eine Beitragserstattung aus. Dies gilt ohne Ausnahme. Es erfolgt also keine Prüfung, in welchem Verhältnis die Beiträge zu den Leistungen stehen. Diese Regelung bedeutet auch, dass die Entscheidung über eine Rückzahlung für jeden Versicherungszweig getrennt vorzunehmen ist. Scheidet eine Beitragserstattung in der Krankenversicherung wegen Inanspruchnahme von Leistungen aus, hat dies keine Auswirkung auf die Erstattung der Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge. Haben die irrtümlich gezahlten Beiträge keine Auswirkung auf die in Anspruch genommenen Leistungen, sind sie trotz des Leistungsbezugs zu erstatten. Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen lediglich zu hohe Beiträge abgeführt und ausschließlich Sachleistungen beansprucht wurden. Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn die Beiträge in voller Höhe zu Unrecht gezahlt wurden oder die Höhe einer Geldleistung beeinflusst wurde. Eine volle Beitragserstattung erfolgt für Gesamtsozialversicherungsbeiträge, die in einer beitragsfreien Zeit gezahlt wurden.

In der Arbeitslosenversicherung mindern in Anspruch genommene Leistungen den Erstattungsanspruch. Sofern die Leistungen höher waren als die zu Unrecht abgeführten Beiträge, erfolgt keine Rückforderung – aber eben auch keine Erstattung.

08.1. Verrechnung von Beiträgen

Info Der Arbeitgeber kann den Erstattungsbetrag in vielen Fällen mit den von ihm zu zahlenden Beiträgen verrechnen.

Neben der Beitragserstattung, also der faktischen Überweisung der zu Unrecht entrichteten Beiträge, ist aus Vereinfachungsgründen auch eine Verrechnung möglich. Diese Verrechnung nimmt der Arbeitgeber vor, indem er die Beiträge im Beitragsnachweis entsprechend kürzt und den Arbeitnehmeranteil dann auszahlt. In den Entgeltunterlagen ist diese Verrechnung nachvollziehbar zu dokumentieren.

Eine Verrechnung von Beitragsteilen ist zulässig, wenn der Beginn des Entgeltzeitraums nicht mehr als 24 Kalendermonate zurückliegt. Hier sind insbesondere die Sachverhalte betroffen, in denen zum Beispiel eine Entgeltart irrtümlich als beitragspflichtig beurteilt wurde und so allein der darauf entfallende Beitragsanteil zu erstatten ist.

Sofern Beiträge in voller Höhe zu Unrecht gezahlt wurden, ist eine Verrechnung nur möglich, wenn der Beginn des Erstattungszeitraums nicht länger als sechs Kalendermonate zurückliegt. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer schriftlich zu erklären, dass

- kein Bescheid über eine Forderung eines Leistungsträgers (zum Beispiel Krankenkasse oder Rentenversicherungsträger) vorliegt,
- seit Beginn des Erstattungszeitraums keine Leistungen der Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung gewährt wurden,
- die gezahlten Rentenversicherungsbeiträge dem Rentenversicherungsträger nicht als freiwillige Beiträge verbleiben beziehungsweise für diese Zeit keine freiwilligen Beiträge nachgezahlt werden sollen.

08.2. Korrektur der Entgeltunterlagen

Alle sich aus Anlass der Verrechnung ergebenden Berichtigungen und Stornierungen sind in den Entgeltunterlagen so zu vermerken, dass sie prüffähig sind. Ein Korrektur-Beitragsnachweis ist generell nicht zulässig. Die Korrektur wird im laufenden Beitragsnachweis vorgenommen – oder der ursprüngliche Beitragsnachweis wird storniert und ein neuer Beitragsnachweis eingereicht.

08.3. Verjährung

Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beiträge entrichtet worden sind.⁴⁰ (Beispiel 29)

Beispiel 29

Im Mai 2020 wird festgestellt, dass Beiträge zu Unrecht abgeführt worden sind.

Die seit 01.01.2016 zu Unrecht abgeführten Beiträge können erstattet werden.

In der Rentenversicherung gelten die bereits verjährten Beiträge als zu Recht entrichtet; sie werden also bei einer späteren Rente voll berücksichtigt.

08.4. Erstattungsberechtigter

Der Erstattungsanspruch steht demjenigen zu, der die Beiträge getragen hat (04.). In der Regel steht also dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein eigener Erstattungsanspruch zu.

Zusammenfassung

Wurden irrtümlich zu wenig oder zu viel Beiträge zu einem oder allen Versicherungszweigen abgeführt, kann dies innerhalb der Verjährungsfrist korrigiert werden. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, Nachberechnungen einfach im nächsten Beitragsnachweis aufzunehmen.

Minijobs

01	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	240
01.1	Einheitliches Beschäftigungsverhältnis	241
01.2	Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers	242
01.3	1-Euro-Jobs	242
01.4	Regelmäßiges Arbeitsentgelt	243
01.5	Sonderzahlungen	245
01.6	Zeitguthaben aus einer flexiblen Arbeitszeitregelung	246
01.7	Entgeltumwandlung	250
01.8	Schwankendes Arbeitsentgelt	251
01.9	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	252
01.10	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung	254
01.11	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung	255
01.12	Geringfügig entlohnte Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit	256
01.13	Besondere Personenkreise	257
01.14	Beginn der Versicherungspflicht	260
01.15	Pauschalbeiträge	261
01.16	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	264
01.17	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	265
02	Kurzfristige Beschäftigung	268
02.1	Berechnung der Dauer	268
02.2	Rahmenarbeitsvertrag	270
02.3	Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen	271
02.4	Berufsmäßigkeit	273
02.5	Verlängerung (Überschreiten)	274
02.6	Arbeitnehmer mit Entsendebescheinigung A1	275
03	Abgrenzung einer geringfügig entlohnten von einer kurzfristigen Beschäftigung	276
04	Haushaltsscheckverfahren – Beschäftigung in Privathaushalten	278

05	Informationen des Arbeitgebers	282
06	Meldungen	283
07	Entgeltfortzahlungsversicherung	290
08	Insolvenzgeldumlage	292
09	Zuständige Einzugsstelle	293
10	Steuern	294
11	Pflichten des Arbeitgebers	297
12	Minijobs bei Jugendlichen	299

01 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine Beschäftigung kann wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) ein Minijob sein. Dies gilt es bei der Beurteilung grundsätzlich zu unterscheiden.

Das Kriterium für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und die damit verbundene Versicherungsfreiheit ist die Höhe des Arbeitsentgelts. Dies darf regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigen. Die Arbeitszeit und die Anzahl der jeweiligen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.¹ Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Es besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht (01.17.).

Eine kostenfreie Familienversicherung ist bei Ausübung eines Minijobs bis zu 450 Euro möglich. Bei Familienversicherten, die keinen Minijob ausüben, gelten 2020 als Einkommensgrenze 455 Euro.

Bei geringfügig entlohnt Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. Daneben zahlt der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung, zusätzlich zahlt der Arbeitnehmer die Differenz zum aktuellen Rentenversicherungsbeitragssatz (01.15.).

Info Kriterium für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist ausschließlich die Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts.

01.1. Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Welche Tätigkeit der Arbeitnehmer jeweils ausübt, ist dabei unbedeutend. Arbeitgeber können natürliche Personen oder juristische Personen sein. Auch wenn ein Arbeitgeber mehrere Betriebe hat, ist, unabhängig davon, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Es handelt sich selbst dann um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber, wenn neben der Berufung in ein Beamtenverhältnis auch ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird (zum Beispiel Professoren, die gleichzeitig Chefärzte an Universitätskliniken sind). (Beispiel 1)

Beispiel 1

Eine Büroangestellte arbeitet an vier Tagen in der Hauptgeschäftsstelle der Firma A. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt dort 1.700 Euro. An einem Tag der Woche arbeitet sie im Filialbetrieb für monatlich 450 Euro. Es wurden zwei Arbeitsverträge geschlossen.

Es handelt sich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Es besteht in beiden Arbeitsverhältnissen Sozialversicherungspflicht.

Info Mehrere Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber werden versicherungsrechtlich als ein Beschäftigungsverhältnis betrachtet.

Bei folgenden Personenkreisen ist die Möglichkeit eines Minijobs und der damit verbundenen Sozialversicherungsfreiheit ausgeschlossen:

- Auszubildende und Praktikanten
- Beschäftigungen mit konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit
- Personen, die stufenweise wieder in das Berufsleben eingegliedert werden
- Personen, die einen Jugendfreiwilligendienst leisten (auch Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr)
- Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken beziehungsweise ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen

01.2 Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers

Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer benachteiligen und vom Gesetz abweichen, sind nichtig. Dies gilt zum Beispiel im Fall der Arbeitnehmerüberlassung, wenn beschäftigte Arbeitnehmer über ein Leiharbeitsunternehmen an ihren eigenen Arbeitgeber vermittelt werden. (Beispiel 2)

Beispiel 2

Arbeitgeber A beschäftigt mehrere Arbeitnehmer. Für regelmäßige Sonderaktionen lässt sich Arbeitgeber A diese Arbeitnehmer über ein Leiharbeitsunternehmen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung verleihen.

Es handelt sich hier weiterhin um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Diese Konstruktion eines Arbeitsverhältnisses ist zum Nachteil des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes der Arbeitnehmer und somit nichtig.

Info

Privatrechtliche Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers sind nichtig.

01.3. 1-Euro-Jobs

Es handelt sich hier um eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit bei einem auf Gemeinnützigkeit ausgerichteten Träger. Die auszuführenden Arbeiten müssen außerdem im öffentlichen Interesse und wettbewerbsneutral sein. Der 1-Euro-Job kennzeichnet Tätigkeiten von Personen, die Leistungen der Grundsicherung für Erwerbsfähige beziehen. Hier gilt der Grundsatz „Fördern statt Fordern“. Damit soll eine verbesserte Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. Im Sinn der Sozialversicherung handelt es sich hier nicht um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Somit handelt es sich auch nicht um eine geringfügige Beschäftigung. Die Zahlung stellt vielmehr eine Mehraufwandsentschädigung dar.

Zusammenfassung

Bei mehreren gleichzeitig bestehenden Beschäftigungen bei einem Arbeitgeber handelt es sich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Privatrechtliche Verträge zum Nachteil des Arbeitnehmers sind nichtig.

01.4. Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Für die Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist immer vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Es ist also zu prüfen, ob das Arbeitsentgelt regelmäßig die 450-Euro-Grenze nicht übersteigt. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Dabei ist maximal ein Jahreszeitraum (zwölf Monate) zugrunde zu legen. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigen (maximal 5.400 Euro pro Jahr bei ununterbrochen andauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt). Beginnt oder endet ein Minijob im Lauf eines Monats, gilt für diesen Teilmonat ebenfalls der 450-Euro-Wert, eine anteilige Umrechnung ist nicht notwendig.² (Beispiel 3)

Beispiel 3

Eine Verkäuferin beginnt am 19.01.2020 ihren unbefristeten Minijob. Im Januar 2020 werden ihr bereits 450 Euro gezahlt.

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro gilt bereits im Januar 2020, obwohl das Arbeitsverhältnis erst im Lauf des Januars beginnt. Die Verkäuferin ist auch im Januar 2020 geringfügig entlohnt beschäftigt. Somit besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch grundsätzlich Rentenversicherungspflicht.

Die 450-Euro-Grenze ist nicht anteilig umzurechnen, wenn eine Beschäftigung kürzer als einen Monat andauert. (Beispiel 4)

Beispiel 4

Eine Verkäuferin hat einen befristeten Arbeitsvertrag vom 17.03.2020 bis 31.03.2020. Ihr Arbeitsentgelt beträgt in dieser Zeit 300 Euro.

Das Arbeitsverhältnis ist zwar auf weniger als einen Zeitmonat befristet. Die 450-Euro-Grenze ist aber nicht auf die tatsächliche Beschäftigungsdauer umzurechnen. Das gezahlte Arbeitsentgelt in Höhe von 300 Euro übersteigt nicht die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro. Es handelt sich somit um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Zur Berechnung des „regelmäßigen Arbeitsentgelts“ ist das Arbeitsentgelt heranzuziehen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (zum Beispiel aufgrund einer gesetzlichen Regelung, eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Der gesetzliche Mindestlohn ist grundsätzlich zu beachten. Dies bedeutet, es kommt nicht auf die tatsächliche Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts an. Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder eine „betriebliche Übung“ im Einzelfall sind zu berücksichtigen. Hat ein Arbeitnehmer nach einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag Anspruch auf einen höheren als den gesetzlich zustehenden Stundenlohn, wird dieser Stundenlohn bei der Prüfung herangezogen. Dadurch kann die Versicherungsfreiheit entfallen. Nur ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Zu Beginn und bei jeder dauerhaften Veränderung der Verhältnisse in der Beschäftigung ist das regelmäßige Arbeitsentgelt neu und vorausschauend zu ermitteln.

Info Maßgeblich ist immer das regelmäßige Arbeitsentgelt. Der Mindestlohn ist zu beachten.

Wird der Grenzwert unvorhersehbar nur gelegentlich überschritten (Zeitraum bis zu drei Monate im Zeitjahr), bleibt der Minijob versicherungsfrei, wenn diese Überschreitung im Voraus befristet ist. (Beispiel 5)

Beispiel 5

Eine 64-jährige Rentnerin arbeitet seit 01.01.2020 unbefristet für ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 Euro. Vom 01.08.2020 bis 30.09.2020 arbeitet sie aufgrund einer unvorhersehbaren Krankheitsvertretung für ein monatliches Arbeitsentgelt von 650 Euro. Dies wurde am 29.07.2020 schriftlich vereinbart.

Es handelt sich weiterhin um einen Minijob, denn das unvorhersehbare Ereignis (die Krankheitsvertretung) überschreitet die drei Monate nicht. Pauschalbeiträge sind dann aus 650 Euro zu zahlen. Da Rentenversicherungspflicht besteht, zahlt der Arbeitnehmer den Differenzbetrag zum allgemeinen Beitragssatz in der Rentenversicherung (3,6 %).

01.5. Sonderzahlungen

Einmalige Einnahmen sind bei der Beurteilung des regelmäßigen Arbeitsentgelts dann zu berücksichtigen, wenn sie dem Arbeitnehmer vertraglich zugesichert wurden. Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (zum Beispiel aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist (zum Beispiel Weihnachtsgeld), sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts ebenfalls zu berücksichtigen.

Jedoch werden einmalige Zahlungen, wie zum Beispiel Jubiläumszuwendungen, bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt. Hierbei fehlt es an der jährlich wiederkehrenden Zuwendung. Gleiches gilt für einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grund und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder von einer individuellen Arbeitsleistung abhängig ist.

Solche – bei der Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt – nicht zu berücksichtigenden Zuwendungen sind in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze zu werten.

Es sind im Übrigen nur einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, die aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Wird eine Einmalzahlung zum Beispiel aus dem ruhenden (Haupt-)Beschäftigungsverhältnis (zum Beispiel bei Elternzeit) gezahlt, bleibt sie unberücksichtigt.³ (Beispiel 6)

Beispiel 6

Eine seit 01.03.2020 beschäftigte Hausfrau arbeitet für ein monatliches Arbeitsentgelt von 390 Euro.

Ein Urlaubsgeld im Juli in Höhe von	410 Euro
-------------------------------------	----------

und ein Weihnachtsgeld im Dezember in Höhe von	410 Euro
--	----------

sind vertraglich zugesichert

Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Laufendes Arbeitsentgelt 390 Euro x 12 Monate	4.680 Euro
---	------------

Urlaubsgeld	+ 410 Euro
-------------	------------

Weihnachtsgeld	+ 410 Euro
----------------	------------

Gesamt	= 5.500 Euro
--------	--------------

Die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 Euro wird durch die beiden Einmalzahlungen überschritten, die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig.

Info

Sonderzahlungen können zur Sozialversicherungspflicht führen.

01.6. Zeitguthaben aus einer flexiblen Arbeitszeitregelung

Auch bei Minijobs besteht die Möglichkeit, ein Arbeitszeitkonto zu führen. Dabei ist zwischen

- sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (zum Beispiel Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) und
 - Wertguthabenvereinbarungen (zum Beispiel Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten)
- zu unterscheiden.

01.6.1. Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen steht die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (zum Beispiel Betriebsferien oder saisonbedingte Arbeitsspitzen) im Vordergrund. Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich ver-

einbartes festes Arbeitsentgelt und kann maximal bis zu drei Monate von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Das Arbeitszeitkonto wird bei schwankender Arbeitszeit daher regelmäßig ausgeglichen. Alle Ansprüche sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, die sich insgesamt aus der in einem Jahr zu erwartenden Arbeitszeit ergeben. Das Arbeitsentgelt darf in einem Jahr (zwölf Monate) unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres aus einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die Grenze von 5.400 Euro nicht übersteigen. Werden die 5.400 Euro überschritten, finden die Regelungen für Minijobs keine Anwendung mehr.⁴

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Vereinbarung über die flexible Arbeitszeit ungültig. In diesen Fällen wäre vom Beginn der Beschäftigung an das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Beiträge zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn die ursprüngliche vorausschauende Schätzung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht entsprechend erfolgt ist, weil bewusst längerfristige (mehr als drei Monate dauernde) Freistellungen zugelassen wurden.

Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen besteht eine Beschäftigung während der Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Monate fort. (Beispiel 7)

Beispiel 7

Einstellung eines Arbeitnehmers zum 01.04.2020 mit einem festen Arbeitsentgelt von 450 Euro im Monat. Dafür verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Jahr (12 Monate) 480 Stunden zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen, Zeitguthaben sollen regelmäßig auf- und abgebaut werden, wobei der Arbeitnehmer längstens für 3 Monate freigestellt werden soll.

Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Unabhängig von der tatsächlich monatlich erbrachten Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Abgaben an die Minijob-Zentrale aus einem Arbeitsentgelt in Höhe von 450 Euro. Da Rentenversicherungspflicht besteht, zahlt der Arbeitnehmer den Differenzbetrag zum allgemeinen Beitragssatz in der Rentenversicherung. Dies sind aktuell 3,6 %.

01.6.2. Flexible Arbeitszeitregelungen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung

Wertguthabenvereinbarungen haben vor allem das Ziel, den in Zeiten der Ansparphase bestehenden Status aufrechtzuerhalten (der Versicherungsschutz beziehungsweise die Versicherungsfreiheit besteht in der Zeit der Freistellung fort).

Übersteigt das regelmäßige Arbeitsentgelt die Grenze von 450 Euro im Monat nicht, liegt ein 450-Euro-Minijob vor und eine Wertguthabenvereinbarung kann im Rahmen des Minijobs abgeschlossen werden. Wertguthabenvereinbarungen dürfen aber nicht dazu führen, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird. Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

Info Wertguthabenvereinbarungen haben das Ziel, auch während der Freistellung den Versicherungsschutz zu erhalten.

Nach Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung ist für weitere klärungsbedürftige Sachverhalte, wie zum Beispiel bei der Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen, das Arbeitsentgelt maßgebend, das sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und verbucht wird. (Beispiel 8)

Beispiel 8

Eine gesetzlich krankenversicherte Büroangestellte hat bei Arbeitgeber A ein vereinbartes Arbeitsentgelt ab 01.01.2020 von monatlich 450 Euro. Ab 01.08.2020 erhält sie einen neuen Arbeitsvertrag. Danach legt sie 210 Euro in ein Wertguthaben an. Nun arbeitet sie zusätzlich bei Arbeitgeber B für monatlich 180 Euro.

Maßgebend beim Arbeitgeber A ist das ausgezahlte Arbeitsentgelt von 240 Euro. Da das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen die 450-Euro-Grenze nicht überschreitet, besteht in beiden Beschäftigungen Versicherungsfreiheit. Da Rentenversicherungspflicht besteht, zahlt die Arbeitnehmerin den Differenzbetrag zum allgemeinen Beitragssatz in der Rentenversicherung. Dies sind aktuell 3,6 %. Durch die Wertguthabenvereinbarung konnte also ein zusätzlicher Minijob angenommen werden.

Die Fälligkeit der Beiträge für das Arbeitsentgelt, das in das Wertguthaben eingebracht wird, verschiebt sich auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme. So werden die Beiträge nicht in dem Monat fällig, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, sondern erst beim Abbau des Wertguthabens in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung.

Die Vereinbarung über eine flexible Arbeitszeitregelung im Rahmen eines Wertguthabens ist unter anderem an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Die Vereinbarung muss schriftlich festgehalten werden.
- Das Arbeitsentgelt, das ins Wertguthaben eingebracht wird, muss für Zeiten der Freistellung oder Verringerung der Arbeitszeit entnommen werden.
- Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt muss mit einer vor oder nach der Freistellung beziehungsweise vor oder nach der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt werden.
- Das Arbeitsentgelt, das aus Wertguthaben entnommen wird, darf 450 Euro monatlich nicht übersteigen.

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben zu erhalten. Der Mitarbeiter kann sein Guthaben

- auf einen neuen Arbeitgeber übertragen. Voraussetzung ist, dass der neue Arbeitgeber mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV abschließt und der Übertragung zustimmt.
- auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Voraussetzung für diese Alternative ist, dass das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags mehr als dem Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße entspricht. Die Deutsche Rentenversicherung verwaltet die Wertguthaben bis zu deren Auflösung treuhänderisch und getrennt von ihrem sonstigen Vermögen.

Die Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund ist unumkehrbar. Das Wertguthaben kann also auch nicht später auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden.

Info Weitere Informationen zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen können dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände vom 31. März 2009 entnommen werden sowie dem Frage-Antwort-Katalog vom 13. April 2010.

01.7. Entgeltumwandlung

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge, ist dieser Entgeltteil nicht dem regelmäßigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Voraussetzung ist, dass der Höchstbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschritten wird. (Beispiel 9)

Beispiel 9

Eine Büroangestellte vereinbart am 01.01.2020 ein monatliches Arbeitsentgelt von 660 Euro. Der Arbeitgeber mindert vereinbarungsgemäß das Bruttoarbeitsentgelt um 220 Euro für eine Versorgungszusage zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge.

	Arbeitsentgelt	660 Euro
-	Versorgungszusage	220 Euro
=	Arbeitsentgelt	440 Euro

Die Büroangestellte ist geringfügig entlohnt beschäftigt, da aufgrund der Entgeltumwandlung ihr Arbeitsentgelt die 450-Euro-Grenze nicht übersteigt. Da Rentenversicherungspflicht besteht, zahlt die Arbeitnehmerin den Differenzbetrag zum allgemeinen Beitragssatz in der Rentenversicherung. Dies sind aktuell 3,6 %.

Steuerfreier Arbeitslohn beziehungsweise pauschal versteuerter Arbeitslohn wird bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze dann nicht berücksichtigt, wenn die Steuerfreiheit beziehungsweise Pauschalsteuer auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst.⁵

Folgende Beträge bleiben unter anderem bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze außer Betracht:

- Steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Sachbezüge bis zu 44 Euro monatlich (Bagatellgrenze)
- Geldwerte Vorteile bis zur Höhe des Rabattpflichtbetrags von 1.080 Euro jährlich
- Kindergartenzuschüsse
- Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung (in Höhe von 4 Prozent der BGG der allgemeinen Rentenversicherung)
- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten in Höhe von 200 Euro monatlich beziehungsweise 2.400 Euro jährlich (§ 3 Nr. 26 EStG)
- Jährliche Ehrenamtspauschale in Höhe von 720 Euro

Wird die Übungsleiterpauschale von 2.400 Euro angesetzt, bleibt für die Steuerfreiheit aufgrund der Ehrenamtspauschale von 720 Euro kein Raum, außer es werden zwei unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt.

Info

Sofern eine Beschäftigung im Lauf eines Kalenderjahres beendet wird und der Steuerfreibetrag noch nicht verbraucht ist, wird durch eine (rückwirkende) volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrags die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung nicht berührt.

01.8. Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts ist der regelmäßige durchschnittliche Monatsbetrag durch eine Schätzung beziehungsweise durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei die Vergütung eines bereits beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmers herangezogen werden. Bei der Schätzung wird es als zulässig erachtet, wenn Sie als Arbeitgeber bei der Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte im Vorfeld festzulegen. Für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist es unschädlich, wenn in einzelnen Monaten Arbeitsentgelte oberhalb von 450 Euro erzielt werden, wenn die Entgeltgrenze von 5.400 Euro insgesamt nicht überschritten wird. (Beispiel 10)

Beispiel 10

Eine Servicekraft erzielt 2020 in den Monaten April bis September monatlich 550 Euro und in den Monaten Oktober 2020 bis März 2021 monatlich 340 Euro. Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:
April bis September sowie Oktober bis März sind zusammenzurechnen. Daraus ergibt sich ein Jahresarbeitsentgelt von 5.340 Euro (6 x 550 Euro = 3.300 Euro) + (6 x 340 Euro = 2.040 Euro).

Ein Zwölftel dieses Betrags beläuft sich auf (5.340 Euro : 12 =) 445 Euro und übersteigt die 450-Euro-Grenze nicht. Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da das Beschäftigungsverhältnis keinen erheblichen Schwankungen unterliegt.

Die gewissenhafte Schätzung bleibt für die Vergangenheit maßgebend, selbst wenn sie wegen nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

Eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung ist allerdings auszuschließen, wenn deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Dies ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte (Vollzeit-)Beschäftigung die Grenze der Geringfügigkeit (bis 5.400 Euro im Jahr) nur dadurch einhält, indem das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres stark reduziert wird. Gleiches gilt, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet sind. (Beispiel 11)

Beispiel 11

Eine Servicekraft erzielt saisonbedingt in den Monaten Mai bis Juli 2020 monatlich 1.650 Euro und in den Monaten August 2020 bis April 2021 monatlich 50 Euro. Die Grenze von 5.400 Euro im Jahr wird dadurch eingehalten.

Eine Durchschnittsberechnung ist nicht zulässig, da das Arbeitsentgelt saisonbedingt erheblich schwankt. Es handelt sich lediglich in der Zeit von August 2020 bis April 2021 um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Von Mai bis Juli 2020 besteht Sozialversicherungspflicht.

Zusammenfassung

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist entscheidend. Einmalzahlungen sind zu berücksichtigen. Eine zulässige Entgeltumwandlung mindert das regelmäßige Arbeitsentgelt. Bei schwankendem Entgelt ist eine gewissenhafte Schätzung vorzunehmen.

01.9. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Oft werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern parallel ausgeübt. Diese Beschäftigungen bleiben nur dann versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn die 450-Euro-Grenze insgesamt nicht überschritten wird. Dies bedeutet, alle Entgelte

aus den einzelnen geringfügig entlohten Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Wird durch die Zusammenrechnung die 450-Euro-Grenze überschritten, ist der Arbeitnehmer in allen Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig.⁶ (Beispiel 12)

Beispiel 12

Eine Raumpflegerin arbeitet seit 01.02.2020

bei Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	210 Euro
--	----------

bei Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	250 Euro
--	----------

Das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen übersteigt insgesamt die 450-Euro-Grenze. Es besteht in beiden Beschäftigungen Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Eine Zusammenrechnung erfolgt auch, wenn zunächst zwei geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander bestanden haben (und durch Addition Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht) und nun noch ein dritter Minijob aufgenommen wird. Bei einer derartigen Konstellation besteht in allen drei Minijobs Versicherungspflicht.

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Lauf eines Kalendermonats und beginnt danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, sodass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist.

Anders verhält es sich hingegen, wenn mehrere – für sich gesehen geringfügig entlohnte – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinanderfolgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 450 Euro, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Entgeltgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt.

01.10. Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ausgeübt werden. Somit sind aus der „ersten“ geringfügigen Beschäftigung nur vom Arbeitgeber des Minijobs Pauschalbeiträge zu berechnen und vom Versicherten ist der Differenzbetrag in der Rentenversicherung zu tragen. Jeder zusätzlich aufgenommene Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung in den Zweigen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusammengerechnet.

Für die Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einem Minijob. Damit werden eventuell Arbeitslosengeldzahlungen aus geringfügigen Beschäftigungen vermieden.⁷ Hier werden auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet. (Beispiel 13)

Beispiel 13

Eine Büroangestellte arbeitet seit Jahren bei Arbeitgeber A für monatlich	2.200 Euro
bei Arbeitgeber B arbeitet sie ab 01.06.2020 für monatlich	150 Euro
ab 01.07.2020 arbeitet sie zusätzlich bei Arbeitgeber C für monatlich	100 Euro

In der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A besteht Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen. Die Beschäftigungen bei Arbeitgeber B und C sind jeweils geringfügig entlohnte Beschäftigungen, da das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen die 450-Euro-Grenze nicht übersteigt. Die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung B wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Jedoch wird die zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, d. h., zum 01.07.2020 tritt in der Beschäftigung bei Arbeitgeber C Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ein. In der Arbeitslosenversicherung besteht bei den Arbeitgebern B und C Versicherungsfreiheit. Es sind Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung vom Arbeitgeber B zu zahlen und vom Versicherten ist der Differenzbetrag in der Rentenversicherung zu tragen.

Info Keine Zusammenrechnung zwischen einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und der ersten geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Werden neben einer Hauptbeschäftigung ein Minijob und eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt, erfolgt keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung. (Beispiel 14)

Beispiel 14

Eine Verkäuferin arbeitet regelmäßig bei Arbeitgeber A für ein monatliches Arbeitsentgelt von	1.000 Euro
Zusätzlich arbeitet sie regelmäßig bei Arbeitgeber B für ein monatliches Arbeitsentgelt von	440 Euro
In der Zeit vom 01.08. bis 15.09.2020 arbeitet sie zusätzlich im Voraus befristet bei Arbeitgeber C für	1.100 Euro
Es handelt sich bei Arbeitgeber B um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und bei Arbeitgeber C um eine kurzfristige Beschäftigung. Es erfolgt keine Zusammenrechnung der Beschäftigungen.	

01.11. Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung

Besteht in der Hauptbeschäftigung keine Versicherungspflicht, zum Beispiel bei Beamten, dann erfolgt keine Addition mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Werden jedoch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung ausgeübt, sind diese geringfügig entlohnten Beschäftigungen zusammenzurechnen.⁸ Weil keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung vorliegt, erfolgt in diesen Konstellationen auch für die Arbeitslosenversicherung eine Addition. (Beispiel 15)

Beispiel 15

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtentätigkeit zwei weitere Beschäftigungen aus. Bei Arbeitgeber B bekommt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 240 Euro; bei Arbeitgeber C arbeitet er für ein monatliches Arbeitsentgelt von 230 Euro.

In der Beamtentätigkeit ist er sozialversicherungsfrei. Die Tätigkeiten bei B und C sind für sich betrachtet geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Eine Zusammenrechnung der Beamtentätigkeit mit der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung erfolgt nicht, denn es fehlt an der Versicherungspflicht der Hauptbeschäftigung. Die 450-Euro-Grenze wird mit der Zusammenrechnung beider Beschäftigungen überschritten. Damit entsteht Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bei beiden Arbeitgebern. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht bei Beschäftigungen neben einer Beamtentätigkeit generell Versicherungsfreiheit.

01.12. Geringfügig entlohnte Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit

Auch hauptberuflich Selbstständige können geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben. Die hauptberufliche Selbstständigkeit ist in der Regel nicht versicherungspflichtig. Somit werden – wie bei den versicherungsfreien Beamten – die Minijobs zusammengerechnet und mit der 450-Euro-Grenze verglichen.⁹ (Beispiel 16)

Beispiel 16

Ein selbstständiger Maler arbeitet seit 01.02.2020 bei Arbeitgeber A und B jeweils geringfügig entlohnt als Sachverständiger. Bei Arbeitgeber A erhält er monatlich 220 Euro und bei Arbeitgeber B monatlich 200 Euro.

Der selbstständige Maler ist grundsätzlich nicht sozialversicherungspflichtig. Somit scheidet eine Zusammenrechnung der Selbstständigkeit und der geringfügig entlohnten Beschäftigung bei Arbeitgeber B aus. Die Beschäftigungen bei Arbeitgeber A und B sind jeweils geringfügig entlohnt und zusammenzurechnen. Auch nach der Zusammenrechnung wird die 450-Euro-Grenze nicht überschritten. Beide Beschäftigungen bleiben versicherungsfrei. Da in beiden Beschäftigungen Rentenversicherungspflicht besteht, zahlt der Arbeitnehmer jeweils den Differenzbetrag zum allgemeinen Beitragssatz in der Rentenversicherung. Dies sind aktuell 3,6 %.

Info

Die Hauptbeschäftigung wird mit der zweiten geringfügigen Beschäftigung nur dann zusammengerechnet, wenn die Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig ist.

01.13. Besondere Personengruppen

01.13.1. Elternzeit

Eine während der Elternzeit ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei. Dabei ist es unerheblich, ob dieser Minijob bei dem bisherigen oder einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Werden mehrere, für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind alle während der Elternzeit bei der Addition zu berücksichtigen, also auch der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob. Dadurch kann sich die versicherungsrechtliche Beurteilung in diesem Minijob durch die Inanspruchnahme der Elternzeit verändern.

01.13.2. Bundesfreiwilligendienst

Ein Teilnehmer an einem Bundesfreiwilligendienst ist versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der Arbeitgeber trägt die Sozialversicherungsbeiträge allein. Eine während des Bundesfreiwilligendienstes ausgeübte geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei. Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, gilt auch hier, dass der zuerst aufgenommene Minijob versicherungsfrei bleibt. Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Tätigkeit beim Bundesfreiwilligendienst zusammengerechnet.

01.13.3. Vorruhestandsgeldbezieher

Natürlich können auch Vorruhestandsgeldbezieher geringfügig entlohnt beschäftigt werden. Übt der Vorruhestandsgeldbezieher mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, wird jede nach dem ersten Minijob zeitlich später aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung mit dem Vorruhestandsgeld zusammengerechnet. (Beispiel 17)

Beispiel 17

Herr Müller ist seit 01.01.2020 Vorruhestandsgeldbezieher. Am 01.07.2020 nimmt er einen Minijob bei Arbeitgeber B mit 170 Euro und am 01.08.2020 einen weiteren bei Arbeitgeber C mit 230 Euro auf.

Beide Minijobs erreichen zusammen die 450-Euro-Grenze nicht. Arbeitgeber B zahlt Pauschalbeiträge aus 170 Euro. Da sich Herr Müller von der Rentenversicherungspflicht nicht hat befreien lassen, zahlt er die Differenz zum Rentenversicherungsbeitrag. Der Minijob bei Arbeitgeber C wird mit dem Vorruhestandsgeld zusammengerechnet. Bei Arbeitgeber C besteht nun Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei dem Arbeitgeber, der das Vorruhestandsgeld gewährt, ausgeübt, handelt es sich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Demzufolge handelt es sich nicht um einen Minijob.

01.13.4. Heimarbeiter (nach dem Heimarbeitergesetz)

In der Sozialversicherung sind Heimarbeiter Beschäftigte, die in einer eigenen Arbeitsstätte erwerbsmäßig arbeiten, und zwar im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Der einzelne Heimarbeiter arbeitet in persönlicher Abhängigkeit zwecks Erlangung eines Verdienstes und überlässt die Verwertung des Arbeitsergebnisses dem mittelbaren oder unmittelbaren Auftraggeber. Für Heimarbeiter im vorgenannten Sinn gelten auch die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen über eine geringfügige Beschäftigung.

Besondere Regelungen für Heimarbeiter enthält unter anderem das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Danach haben Heimarbeiter im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Insofern entfällt für Heimarbeiter auch die Zahlung von Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung.

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts sind jedoch Besonderheiten zu beachten.

Nach dem EFZG wird Heimarbeitern zur Sicherung im Krankheitsfall vom Auftraggeber ein Zuschlag zum Arbeitsentgelt gezahlt.¹⁰ Dieser beträgt 3,4 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts (ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Urlaub und den Arbeitsausfall infolge Krankheit zu leistenden Zahlungen). Der Zuschlag im Krankheitsfall ist zwar steuerpflichtig, aber aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung beitragsfrei zur Sozialversicherung, sodass dieser Zuschlag kein Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung darstellt.

Darüber hinaus erhalten Heimarbeiter auch ein Feiertagsgeld, das allerdings steuer- und auch beitragspflichtig ist.¹¹ Dieses ist also in die 450-Euro-Prüfung einzubeziehen.

01.13.5. Behinderte Menschen oder ähnliche Personen

Diese Personen sind in der Kranken- und Rentenversicherung nicht als Arbeitnehmer einer (Haupt-)Beschäftigung zu behandeln.¹² Mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind zusammenzurechnen.

01.13.6. Beschäftigte über der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) kann unter anderem auch durch Zusammenrechnen einer zweiten oder weiterer für sich gesehen geringfügig entlohnter Beschäftigungen eintreten. Wird dadurch die JAE-Grenze überschritten, wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die JAE-Grenze überschritten wird, vorausgesetzt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus den Mehrfachbeschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAE-Grenze übersteigt. (Beispiel 18)

Beispiel 18

Ein Arbeitnehmer erhält bei Arbeitgeber A ein monatliches Arbeitsentgelt von 5.000 Euro. Am 01.03.2019 nahm er eine zweite Beschäftigung bei Arbeitgeber B für ein monatliches Entgelt von 150 Euro und am 01.08.2019 eine weitere Beschäftigung bei Arbeitgeber C mit 230 Euro auf.

In der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A besteht zunächst Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die beiden anderen Beschäftigungen sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 450 Euro nicht übersteigt. Der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob bei Arbeitgeber B wird nicht mit der Hauptbeschäftigung addiert. Aus den 150 Euro sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Außerdem besteht Rentenversicherungspflicht. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C ist als zweiter Minijob mit der Hauptbeschäftigung zu addieren (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung). Die Versicherungspflichtgrenze in 2019 (Monatswert = 5.062,50 Euro) wird durch die Addition überschritten. Da auch die neue Versicherungspflichtgrenze für 2020 (Monatswert = 5.212,50 Euro) überschritten wird, endet zum 31.12.2019 die Krankenversicherungspflicht.

01.14 Beginn der Versicherungspflicht

Kern von Aushilfstätigkeiten ist, dass sie flexibel gestaltet werden können. So können Unternehmen bei Arbeitsspitzen flexibel und schnell reagieren. Wenn die Entgeltgrenze von 450 Euro überschritten wird, beginnt mit dem Tag des Überschreitens die Versicherungspflicht.

Kommt die Minijob-Zentrale durch Datenabgleich zu dem Ergebnis, dass mehrere bei ihr gemeldete Beschäftigungen zusammensetzen und dadurch versicherungspflichtig sind, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe dieser Feststellung ein.¹³ Der zeitlich nach hinten geschobene Beginn der Versicherungspflicht gilt aber nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

Dies ist schon dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat. Auch wenn der Arbeitgeber die Beitragspflicht für möglich hielt, die Nichtabführung der Beiträge aber in Kauf nahm, tritt die Versicherungspflicht rückwirkend ein. Gleiches gilt selbstverständlich, wenn der Arbeitgeber den Sachverhalt nicht aufgeklärt hat.

Die Minijob-Zentrale beziehungsweise der Rentenversicherungsträger (wenn die Feststellung im Rahmen einer Betriebsprüfung getroffen worden ist) teilt dem Arbeitgeber konkret in dem Bescheid den Tag des Beginns der Versicherungspflicht mit. In diesen Fällen wird der Arbeitgeber aufgefordert, die entsprechenden Meldungen vorzunehmen.

Ein Beginn der Versicherungspflicht zum Zeitpunkt der Feststellung scheidet für kurzfristig Beschäftigte aus, wenn der Arbeitnehmer arbeitsuchend gemeldet ist. In diesen Fällen liegt Berufsmäßigkeit (02.4.) und somit von Beginn an Versicherungspflicht vor.

Zusammenfassung

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Die erste geringfügige Beschäftigung wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung addiert. Durch die Anrechnung des Arbeitsentgelts aus weiteren Beschäftigungen kann die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten werden. Die Versicherungspflicht beginnt bei einer Addition von mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungen meist mit der Feststellung und nicht rückwirkend.

01.15. Pauschalbeiträge

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, aber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. Diese Beiträge trägt er allein.¹⁴ Der Arbeitnehmer zahlt die Differenz zum Rentenversicherungsbeitrag, wenn er sich von der Rentenversicherungspflicht nicht befreien lässt.

In der Krankenversicherung betragen die Pauschalbeiträge zurzeit 13 Prozent, in der Rentenversicherung 15 Prozent. Für Beschäftigten im Privathaushalt gelten verminderte Pauschalbeitragssätze, und zwar jeweils 5 Prozent. Diese gelten, wenn es sich um eine haushaltsnahe Tätigkeit handelt, die üblicherweise von Familienangehörigen durchgeführt wird. Konkret sind dies unter anderem Zubereitung von Mahlzeiten im Privathaushalt, Reinigung der Wohnung, Betreuung von Kindern, Gartenpflege.

Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind immer an das Bestehen einer gesetzlichen Krankenversicherung gekoppelt. Um welche Art es sich bei der Versicherung handelt (Pflicht- oder freiwillige Versicherung, Familienversicherung) spielt keine Rolle.

Ein von der Krankenkasse des Minijobbers erhobener individueller Zusatzbeitrag ist unbeachtlich. Dieser ist für den krankenversicherungsfreien Beschäftigten aus dem Minijob nicht zu zahlen.

Formel	$\frac{175 \text{ Euro} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage}$
---------------	--

Beitragsgruppen und Beitragssätze zum 01.01.2020 auf einen Blick

Minijobs (Einzugsstelle: Minijob-Zentrale)

Beiträge/Steuern/Umlagen	Beitragsgruppe	Prozentsatz
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung	6000	13,0 %
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	6000	5,0 %
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung	0500	15,0 %
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0500	5,0 %
Beitrag zur Rentenversicherung (Differenzbetrag)	0100	3,6 %
Beitrag zur Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt (Differenzbetrag)	0100	13,6 %
Insolvenzgeldumlage	INSO	0,06 %
Einheitliche Pauschsteuer	St	2,0 %
Umlage für Krankheitsaufwendungen (80 %)	U1	0,9 %
Umlage für Mutterschaftsaufwendungen (100 %)	U2	0,19 %

Die Differenz zum Rentenversicherungsbeitrag beträgt aktuell 3,6 Prozent; bei Minijobbern im Privathaushalt sind dies 13,6 Prozent. Diese Beiträge zahlt der Arbeitnehmer. (Beispiel 19)

Beispiel 19

Eine Hausfrau ist bei ihrem Mann gesetzlich familienversichert. Bei Arbeitgeber A arbeitet sie im Privathaushalt seit 01.02.2020 geringfügig entlohnt für monatlich 250 Euro. Zusätzlich arbeitet sie in einer Arztpraxis zweimal wöchentlich als Reinigungskraft für 200 Euro. Sie hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Da die Arbeitnehmerin gesetzlich krankenversichert ist, fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an. Im Privathaushalt sind Pauschalbeiträge von jeweils 5 % vom Arbeitgeber A und 13,6 % zur Rentenversicherung von der Arbeitnehmerin zu tragen. Für die Tätigkeit in der Arztpraxis sind die allgemeinen Pauschalbeitragssätze zu berücksichtigen, also zur Krankenversicherung 13 % und zur Rentenversicherung 15 % sowie zusätzlich 3,6 % zur Rentenversicherung, die die Arbeitnehmerin trägt. Die jeweiligen Arbeitgeber tragen die Pauschalbeiträge allein.

Ist ein geringfügig entlohnt Beschäftigter nicht gesetzlich krankenversichert, fallen (Pauschal-) Beiträge lediglich in der Rentenversicherung an.

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung werden aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Im Einzelfall können daher Beiträge auch aus einem Wert von mehr als 450 Euro berechnet werden. Dies ist vor allem bei schwankendem Arbeitsentgelt häufig der Fall.

Der Arbeitgeber zahlt für versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung allein. Erfüllt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig die Anforderungen einer kurzfristigen Beschäftigung, wird die Beschäftigung beitragsrechtlich als kurzfristige Beschäftigung bewertet. Pauschale Beiträge sind nicht zu zahlen.

Info Minijob-Zentrale, 45115 Essen
T 0355 2902-70799
minijob@minijob-zentrale.de

Zusammen mit der einheitlichen Pauschalsteuer von 2 Prozent, den Umlagebeiträgen für die Entgeltfortzahlungsversicherung, der Insolvenzgeldumlage (2020: 0,06 Prozent) und den Beiträgen zur Unfallversicherung werden die Beiträge ausschließlich an die Minijob-Zentrale abgeführt. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die von ihm zu zahlenden pauschalen Beiträge auf den Arbeitnehmer abzuwälzen – auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden sein sollte. Ausnahme: Steuern (10.).

01.16. Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Besteht in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht (Regelfall, wenn nicht explizit eine Befreiung beantragt wurde 01.17.), ist für die Berechnung dieser Beiträge eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage zu beachten. Diese beträgt für einen vollen Kalendermonat 175 Euro.¹⁵ Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Lauf eines Kalendermonats beginnt oder endet, ist der Betrag anteilig anzusetzen. Gleiches gilt bei Teilmonaten durch Arbeitsunfähigkeitszeiten (bei Ablauf der Entgeltfortzahlung). Die Umrechnung erfolgt nach folgender Formel: (Beispiel 20)

Beispiel 20

Geringfügig entlohnt Beschäftigter	
Kein Befreiungsantrag hinsichtlich Rentenversicherungspflicht	
Beschäftigungsbeginn	14. 07. 2020
Arbeitsentgelt im Juli 2020	80 Euro
Anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (175 Euro x 18 Kalendertage : 30)	105 Euro

Der Rentenversicherungsbeitrag ist im Juli 2020 aus 105 Euro zu berechnen.

Dagegen führt ein unbezahlter Urlaub von nicht mehr als einem Monat nicht zu einer Kürzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, weil die Beschäftigung ja als fortbestehend gilt. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage entsprechend zu kürzen.

Für Kalendermonate, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wird, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht anzusetzen. Ebenfalls nicht anzusetzen ist diese Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, wenn neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung besteht.

Der Mindestbeitrag 2020 beträgt monatlich 32,55 Euro (175 Euro x 18,6 Prozent). Den zusätzlich entstehenden Rentenversicherungsbeitrag aufgrund der Anwendung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage hat allein der Arbeitnehmer zu tragen. (Beispiel 21)

Beispiel 21

Geringfügig entlohnt Beschäftigter	
Kein Befreiungsantrag hinsichtlich Rentenversicherungspflicht	
Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt	135,00 Euro
Mindestentgelt	175,00 Euro
Mindestbeitrag zur Rentenversicherung: 175,00 Euro x 18,6 %	32,55 Euro
Anteil des Arbeitgebers: 135,00 Euro x 15 %	20,25 Euro
Anteil des Arbeitnehmers (Differenz zum Mindestbeitrag)	12,30 Euro

Mindestbeitrag 2020: 32,55 Euro monatlich in der Rentenversicherung.

Zusammenfassung

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die in dieser Beschäftigung rentenversicherungspflichtig sind, ist für die Ermittlung des Rentenversicherungsbeitrags eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 Euro monatlich zu berücksichtigen.

01.17. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Die soziale Absicherung geringfügig Beschäftigter ist insgesamt besser geworden und das Bewusstsein der Minijobber für ihre Alterssicherung wurde gestärkt. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Dabei tragen die Versicherten den Differenzbetrag zum Pauschalbeitrag des Arbeitgebers.¹⁶ Dem geringfügig entlohnt Beschäftigten steht es aber frei, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht (Opt-out) befreien zu lassen. (Beispiel 22) Dazu ist ein schriftlicher Antrag bei dem Arbeitgeber erforderlich. Dieser Antrag ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Dies ist für künftige Betriebsprüfungen durch den Rentenversicherungsträger wichtig. Denn der Arbeitgeber hat den Betriebsprüfern nachzuweisen, warum keine Rentenversicherungsbeiträge für den Minijobber abgeführt wurden.

Beispiel 22

Eine Arbeitnehmerin arbeitet seit 01.02.2020 für 450 Euro monatlich. Die Arbeitnehmerin arbeitet grundsätzlich geringfügig entlohnt. Dieser Minijob unterliegt von Beginn an der Rentenversicherungspflicht.

Sie kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Der Arbeitgeber meldet die Befreiung an die Minijob-Zentrale. Dafür gelten die üblichen Meldefristen (= nächstfolgende Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen). Widerspricht die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats, gilt die Befreiung. (Beispiel 23)

Beispiel 23

Eine familienversicherte Arbeitnehmerin nimmt am 01.04.2020 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 410 Euro auf. Dieser Minijob ist von Beginn an rentenversicherungspflichtig. Sie nimmt die Möglichkeit wahr, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Bei ihrem Arbeitgeber beantragt sie schriftlich die Befreiung. Der Antrag geht am 02.04.2020 beim Arbeitgeber ein und er meldet die Arbeitnehmerin am 21.04.2020 bei der Minijob-Zentrale in der BGR „6500“ an.

Die Meldefrist wird eingehalten und die Befreiung tritt am 01.04.2020 ein.

Bei mehreren Beschäftigungen gilt die Befreiung von der Versicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse. Die Minijob-Zentrale informiert die weiteren Arbeitgeber, wenn von einem Arbeitgeber die Meldung über die Befreiung vorliegt. Jedoch ist eine Befreiung für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung beschäftigt sind, oder für Teilnehmer an Freiwilligendiensten nicht möglich.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer diese schriftlich beim Arbeitgeber beantragt hat, frühestens aber ab dem Beschäftigungsbeginn. Dafür hat der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Antrags anzuzeigen. Diese Anzeige erfolgt zum Beispiel mit der Anmeldung in der BGR „6500“ beziehungsweise „0500“ oder aufgrund des Beitragsgruppenwechsels. (Beispiel 24)

Beispiel 24

Der Arbeitgeber meldet seine Arbeitnehmerin am 21.04.2020 bei der Minijob-Zentrale in der BGR „6100“ (Rentenversicherungspflicht) an (Beschäftigungsbeginn 01.04.2020). Später entschließt sich die Arbeitnehmerin, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Den Antrag erhält ihr Arbeitgeber am 01.10.2020.

Meldet der Arbeitgeber die Befreiung innerhalb der Meldefrist (Tag nach Antragseingang beim Arbeitgeber = 02.10.2020 + 42 Kalendertage = 12.11.2020), wirkt diese ab dem Ersten des Monats der Antragstellung. Der Arbeitgeber erstellt dafür eine Abmeldung zum 30.09.2020 mit Grund „32“ in der BGR „6100“ und zum 01.10.2020 eine Anmeldung mit Grund „12“ in der BGR „6500“. Ab Oktober 2020 sind nur noch Pauschalbeiträge in der Kranken- und Rentenversicherung zu berechnen.

Wird die vorgenannte Frist versäumt, wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt. Hierfür stellt die Minijob-Zentrale eine entsprechende Anzeige unter [minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de) › *Service* › *Minijobs Gewerblich* › *Download-Center* › *Formulare* › *Vorabmeldung zur verfristeten Anzeige des Eingangs eines Befreiungsantrages von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zur Verfügung*.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und kann nicht widerrufen werden. Endet diese geringfügige Beschäftigung, verliert der Befreiungsantrag seine Wirkung. Bei einer erneuten Aufnahme eines Minijobs unterliegt der Arbeitnehmer wieder der Rentenversicherungspflicht. Ein erneuter Befreiungsantrag ist notwendig. Dies gilt selbst dann, wenn der neue Minijob bei einem anderen Arbeitgeber nahtlos an den bisherigen anschließt. Beim selben Arbeitgeber verliert die Befreiung erst dann ihre Wirkung, wenn zwischen den Beschäftigungen mehr als zwei Monate liegen.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann nicht widerrufen werden.

Zusammenfassung

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist möglich. Die Befreiung gilt für die gesamte Dauer des Minijobs. Der Befreiungsantrag ist beim Arbeitgeber zu stellen.

02 Kurzfristige Beschäftigung

Die „kurzfristige Beschäftigung“ ist neben den 450-Euro-Jobs die zweite Variante der geringfügigen Beschäftigung. Dafür müssen zwei Bedingungen erfüllt sein:

- Die Beschäftigung ist auf drei Monate oder auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr im Voraus begrenzt.
- Sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, falls das Entgelt über 450 Euro im Monat liegt.¹⁷

Typische Beispiele sind Krankheits- und Urlaubsvertretungen, Saisonstätigkeiten, kurzfristiger Personalbedarf und Ferienjobs.

Die kurzfristige Beschäftigung unterscheidet von der geringfügig entlohnten Beschäftigung, dass für die Arbeitgeber keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen, auch nicht in pauschaler Form. Die Lohnsteuer kann unter bestimmten Voraussetzungen mit 25 Prozent pauschaliert werden, wenn die Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreitet. Weitere Voraussetzungen für die Pauschalsteuer sind, dass der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 120 Euro pro Arbeitstag nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Ob eine kurzfristige Beschäftigung oder ein 450-Euro-Job vorliegt, hängt von der Regelmäßigkeit ab. Auch wer nur an fünf Tagen im Monat (60 Tage im Jahr) arbeitet, also unter der 70-Tage-Grenze bleibt, gilt als regelmäßig beschäftigt, wenn ein entsprechender Vertrag (auch stillschweigend) über einen längeren Zeitraum als ein Jahr besteht.

Die Höhe des Verdiensts ist sozialversicherungsrechtlich unerheblich. Arbeitsrechtlich ist der Mindestlohn zu beachten.

02.1. Berechnung der Dauer

Die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) gilt bei einer Beschäftigung an mindestens fünf Tagen wöchentlich, sonst gilt die Begrenzung auf 70 Arbeitstage. Diese beiden Zeitgrenzen sind als Alternativen zu verstehen, das heißt, es kann immer nur eine Zeitgrenze herangezogen werden. Verschiedene kurzfristige Beschäftigungen, auch bei unterschiedlichen Arbeitgebern, sind innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzurechnen.

Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten (Beschäftigung bei Arbeitgeber A Fünf-Tage-Woche und Beschäftigung bei Arbeitgeber B Vier-Tage-Woche) werden zur Prüfung der Zeitgrenze für Beschäftigungen seit dem 01. Januar 2015 die 70 Arbeitstage herangezogen. Eine Arbeitsschicht über zwei Tage gilt im Übrigen als ein anrechenbarer Arbeitstag.¹⁸ Nicht einbezogen werden 450-Euro-Jobs und versicherungspflichtige Beschäftigungen. (Beispiel 25)

Beispiel 25

Eine Büroangestellte arbeitet bis zum 31.01.2020 für monatlich 1.000 Euro in einer Arztpraxis am Empfang. Seit 01.02.2020 besteht eine Familienversicherung über ihren Mann bei der Krankenkasse. Am 01.04.2020 nimmt sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei ihrem früheren Arbeitgeber für monatlich 350 Euro auf. Im Sommer 2020 arbeitet sie vom 01.08.2020 bis 31.08.2020 an 5 Tagen die Woche (montags bis freitags) kurzfristig in einem Café, in der Zeit vom 23.11.2020 bis 03.12.2020 an 4 Tagen die Woche (montags bis donnerstags) auf dem Weihnachtsmarkt. Sie hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Die Beschäftigung bis 31.01.2020 ist eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung. Für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ab 1.4.2020 hat der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. Die Arbeitnehmerin trägt den Differenzbetrag in der Rentenversicherung. Für die Beurteilung der kurzfristigen Beschäftigung im November und Dezember 2020 sind die 70 Arbeitstage heranzuziehen. Diese setzen sich wie folgt zusammen: In dem Café sind 21 Arbeitstage und auf dem Weihnachtsmarkt 8 Arbeitstage anrechenbar, d. h., im Jahr 2020 wurde an insgesamt 29 Arbeitstagen kurzfristig gearbeitet. Die 70 Arbeitstage wurden nicht überschritten. Es handelt sich jeweils um kurzfristige Beschäftigungen.

Ein Arbeitsverhältnis ist kurzfristig, wenn es „innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage“ begrenzt ist. Nach dem Nachweisgesetz (NachwG) muss der Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen nachweisen können, unter anderem auch die Begrenzung. Dies bedeutet, dass befristete Arbeitsverträge in jedem Fall schriftlich zu dokumentieren sind.

Nach dem NachwG sind bei allen im Betrieb tätigen Aushilfen die wesentlichen Arbeitsbedingungen nachzuweisen. Dazu gehören insbesondere:

- Namen und Anschriften der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung
- Bei einem befristeten Vertrag die geplante Dauer der Beschäftigung
- Arbeitsort, bei wechselnden Orten ein Hinweis dazu
- Tätigkeitsbeschreibung
- Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge und Zulagen

- Vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf für dieses Arbeitsverhältnis geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Dieser Nachweis ist dem Arbeitnehmer schriftlich auszuhändigen. Die Befristung ergibt sich aber oftmals aus der Art der Beschäftigung beziehungsweise aus der Natur der Sache. In diesen Fällen ist die Befristung schon durch die Art und den Umfang der Tätigkeit gegeben.

02.2. Rahmenarbeitsvertrag

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn zwar die maßgebliche Zeitdauer im Lauf eines Kalenderjahres nicht überschritten wird, jedoch die Beschäftigung im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird. Es besteht aber eventuell die Möglichkeit, dass die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Wird ein Rahmenarbeitsvertrag geschlossen, muss dieser grundsätzlich auf ein Jahr (oder weniger) begrenzt sein. Die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob sind erfüllt, wenn ein Rahmenarbeitsvertrag geschlossen wird, der einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vorsieht. Dies trifft zum Beispiel häufig auf Prospektverteiler zu.

Wichtige Voraussetzungen sind:

- Abschluss eines befristeten Rahmenarbeitsvertrags
- Befristung auf maximal ein Jahr oder weniger
- Maximal bis zu 70 Arbeitseinsätze in diesem Zeitraum

Wird ein zunächst auf ein Jahr oder weniger befristeter Rahmenarbeitsvertrag mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 70 Arbeitstagen auf eine Dauer von über einem Jahr verlängert, besteht in aller Regel ab diesem Zeitpunkt keine Kurzfristigkeit mehr. Kurzfristigkeit wäre nur dann noch gegeben, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze

- ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft und
- unvorhergesehen zu unterschiedlichen Anlässen und
- ohne erkennbaren Rhythmus

an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist.

Gleiches gilt auch, wenn eine neue Rahmenvereinbarung innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende der letzten Vereinbarung geschlossen wird. Kurzfristigkeit besteht aber erneut, wenn zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen mindestens zwei Monate liegen und in dem neuen Vertrag eine Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage vorgenommen wird.¹⁹

Wird eine kurzfristige Beschäftigung mit Rahmenarbeitsvertrag für länger als einen Monat unterbrochen, ist nach Ablauf dieses Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund „30“ und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ zu erstatten. Der Abmeldegrund „34“ ist nicht mehr zulässig.

02.3. Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Werden innerhalb eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, ist zu prüfen, ob die Grenzen von drei Monaten oder 90 Kalendertagen beziehungsweise 70 Arbeitstagen eingehalten werden. Auch ist zu prüfen, ob die kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Minijobs ohne Rücksicht auf die Höhe des Verdiensts zusammenzurechnen. Beschäftigungen, die im Vorjahr begonnen haben, werden nur mit der ab 01. Januar des laufenden Kalenderjahres liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage. Dies gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen jeweils um volle Kalendermonate handelt. (Beispiel 26)

Beispiel 26

Im Voraus befristete Beschäftigung	01.08.2020 bis 15.08.2020 (15 KT)
Weitere kurzfristige Beschäftigungen (jeweils 5-Tage-Woche)	01.03.2020 bis 30.04.2020 (60 KT) 15.05.2020 bis 25.05.2020 (11 KT)

Die zu beurteilende Beschäftigung ist von vornherein befristet. Für die Beurteilung sind 90 Kalendertage maßgebend. Bei der Zusammenrechnung der kurzfristigen Beschäftigungen ergeben sich 86 Kalendertage. Die Grenze von 90 Kalendertagen wird also nicht überschritten. Die Beschäftigung vom 01.08.2020 bis 15.08.2020 ist daher sozialversicherungsfrei.

Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von 70 Arbeitstagen auszugehen. (Beispiel 27)

Beispiel 27

Befristete Beschäftigung	15.07.2020 bis 31.07.2020 (13 AT)
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	01.09.2019 bis 31.01.2020
Kurzfristige Beschäftigung (5-Tage-Woche)	19.11.2019 bis 28.11.2019 (8 AT)
Kurzfristige Beschäftigung (5-Tage-Woche)	01.03.2020 bis 20.03.2020 (15 AT)
Kurzfristige Beschäftigung (3-Tage-Woche; Mo. bis Mi.)	03.06.2020 bis 23.06.2020 (11 AT)

Alle Beschäftigungen waren im Voraus befristet. Anrechenbar sind nur Beschäftigungen im selben Kalenderjahr, daher läuft die Rahmenfrist vom 01.01.2020 bis 31.12.2020. Da es sich nicht bei allen Vorbeschäftigungen um eine 5-Tage-Woche handelt, ist für die Beurteilung die Grenze von 70 Arbeitstagen maßgebend. Es handelt sich hier um 39 Arbeitstage (13 + 15 + 11 Arbeitstage). Die geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt außen vor. Somit werden die 70 Arbeitstage nicht überschritten. Die Beschäftigung vom 15.07.2020 bis 31.07.2020 ist kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei.

02.4. Berufsmäßigkeit

Kurzfristige Aushilfstätigkeiten sind nur dann versicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit ist immer dann anzunehmen, wenn die Beschäftigung für die Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Berufsmäßigkeit muss nicht geprüft werden, wenn das Entgelt für einen Monat oder Teilmonat 450 Euro nicht überschreitet.

Das Arbeitsentgelt aus einer parallel laufenden kurzfristigen Beschäftigung ist zu berücksichtigen.

Unberücksichtigt bleibt hingegen das Arbeitsentgelt aus einer zuvor beendeten Beschäftigung. Dies gilt jedoch nicht, wenn mehrere – für sich gesehen kurzfristige – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinanderfolgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 450 Euro, ist für die später aufgenommene Beschäftigung Berufsmäßigkeit zu prüfen.

Eine Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn die Beschäftigungen innerhalb des Kalenderjahres insgesamt mehr als drei Monate beziehungsweise 90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage betragen. Denn in solchen Sachverhalten kann keine kurzfristige Beschäftigung vorliegen. Allerdings bleiben bei der Addition Beschäftigungen unberücksichtigt, die geringfügig entlohnt sind.

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen, wobei allerdings die Höhe des im Ausland erzielten Arbeitsentgelts unerheblich ist.

Folglich werden hier Beschäftigungszeiten, die in einem anderen Staat absolviert werden, auch dann berücksichtigt, wenn das Entgelt bis zu 450 Euro beträgt.

Keine Berufsmäßigkeit liegt vor bei:

- Kurzfristigen Beschäftigungen, die nur gelegentlich (zum Beispiel zwischen Schulabschluss und beabsichtigtem Studium) ausgeübt werden (grundsätzlich von untergeordneter Bedeutung und daher nicht berufsmäßig)
- Kurzfristigen Beschäftigungen während ruhender Arbeitsverhältnisse, zum Beispiel wegen eines Bundesfreiwilligendienstes oder -freiwilligen Wehrdienstes
- Kurzfristigen Beschäftigungen neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung
- Kurzfristigen Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld
- Kurzfristigen Beschäftigungen nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben (zum Beispiel Hausfrau, Rentner)

Dagegen liegt nach Ansicht der Sozialversicherungsträger Berufsmäßigkeit in folgenden Fällen (mit einem Entgelt über 450 Euro) vor:

- Beschäftigungen vor dem Studium, wenn zuvor noch ein Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliger Wehrdienst abgeleistet wurde. Dies gilt nur, wenn die anzurechnenden Zeiten in dem Kalenderjahr insgesamt die drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage überschreiten
- Kurzfristige Beschäftigungen in der Elternzeit
- Beschäftigungen von Personen, die als beschäftigungslos gelten und bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als arbeitssuchend gemeldet sind

02.5. Verlängerung (Überschreiten)

Ist die Dauer der Beschäftigung ungewiss, kann keine kurzfristige Beschäftigung vorliegen. Allerdings könnte es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handeln.

Eine geplante Dauerbeschäftigung kann generell nicht als kurzfristige Beschäftigung bewertet werden. Auch die in der Praxis durchaus übliche Vereinbarung einer zeitlich begrenzten Probezeit ändert an dieser Bewertung nichts.

Ist erkennbar, dass eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Vereinbarung und Erwartung die Zeitdauer überschreitet, tritt Versicherungspflicht ein. Und zwar nicht erst nach Ende der vereinbarten Dauer, sondern ab dem Tag, an dem das Überschreiten erkennbar wird. (Beispiel 28)

Beispiel 28

Eine Hausfrau übernimmt als Verkäuferin ab 01.08.2020 bis 30.09.2020 eine Krankheitsvertretung. Das Arbeitsverhältnis wurde im Voraus auf 2 Monate befristet. Am 04.09.2020 ist bereits erkennbar, dass die Vertretungstätigkeit mindestens bis zum 30.11.2020 dauert.

Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung tritt somit ab 04.09.2020 ein. Die Zeit vom 01.08.2020 bis 03.09.2020 bleibt sozialversicherungsfrei.

02.6. Arbeitnehmer mit Entsendebescheinigung A1

Im Rahmen der EU-Erweiterung stellt sich oft die Frage, wie die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern aus anderen EU-Mitgliedstaaten vorzunehmen ist. Legen diese Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung (Vordruck A1) vor, weisen sie damit nach, dass sie in ihrem Heimatland sozialversichert sind. Somit scheidet eine Sozialversicherungspflicht nach den deutschen Rechtsvorschriften aus. Wird während eines unbezahlten Urlaubs eine Beschäftigung in Deutschland ausgeübt, dann gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Bei der Beurteilung der Berufsmäßigkeit werden die gleichen Maßstäbe herangezogen wie bei allen anderen kurzfristig Beschäftigten.

Info Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Entsendungen und Saisonkräfte“, die ebenfalls in der Reihe *gesundes unternehmen* erschienen ist.

Für die Beurteilung der Berufsmäßigkeit gelten einheitliche Maßstäbe.

Zusammenfassung

- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Zeitgrenzen von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschritten werden. Jedoch ist auch hier die Berufsmäßigkeit zu beachten.
- Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres werden zusammengerechnet.

03 Abgrenzung einer geringfügig entlohnten von einer kurzfristigen Beschäftigung

Während eine geringfügig entlohnte Beschäftigung grundsätzlich auf Dauer angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Eine auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt, das anteilig die monatliche 450-Euro-Grenze nicht überschreitet, kann eine geringfügig entlohnte, aber auch eine kurzfristige Beschäftigung sein. Für kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, selbst dann nicht, wenn (parallel) auch die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegen.

Info

Eine kurzfristige Beschäftigung kann sich nur in Ausnahmefällen nahtlos an eine geringfügig entlohnte Beschäftigung anschließen.

Wird im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte Beschäftigung eine auf längstens drei Monate befristete Beschäftigung mit einem höheren Entgelt bei demselben Arbeitgeber ausgeübt, ist davon auszugehen, dass es sich um die gleiche bisherige (Dauer-)Beschäftigung handelt. Ab diesem Zeitpunkt wird die 450-Euro-Grenze überschritten und somit tritt Versicherungspflicht ein.

Versicherungsfreiheit wegen einer kurzfristigen Beschäftigung kommt nur dann in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um voneinander völlig unabhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt auch dann vor, wenn zwischen dem Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung und dem Beginn der kurzfristigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt.

Für kurzfristige Beschäftigungen fallen keine Pauschalbeiträge an.

Zusammenfassung

- Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist auf Dauer angelegt.
- Eine kurzfristige Beschäftigung ist befristet auf drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Kalenderjahr.

04 Haushaltsscheckverfahren – Beschäftigung in Privathaushalten

Privathaushalte (Familien, Singles, Alleinerziehende oder ältere Menschen) brauchen manchmal Unterstützung bei der Hausarbeit. Der Minijobber übernimmt diese haushaltsnahen Dienstleistungen, die normalerweise Familienmitglieder ausführen.²⁰

Ein Minijob im Privathaushalt liegt vor, wenn von einem Arbeitnehmer in einem privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet werden. Man spricht hier von haushaltsnaher Dienstleistung. Damit sollen alle Tätigkeiten, wie die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung, die Gartenpflege sowie die Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen, erfasst werden. Als Arbeitgeber kommen hier nur natürliche Personen in Betracht. Beschäftigungen, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung. Wird der Minijobber sowohl im privaten Haushalt als auch im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt, kann das Haushaltsscheckverfahren nicht angewendet werden (einheitliches Beschäftigungsverhältnis).

Minijobs in Privathaushalten sind eine spezielle Form der geringfügigen Beschäftigung und werden vom Gesetzgeber besonders gefördert. Der Arbeitgeber zahlt zum einen geringere Pauschalbeiträge als bei gewerblichen Minijobs, zum anderen hat der Gesetzgeber für Minijobs in Privathaushalten eine besondere Steuerermäßigung eingeführt. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse um 20 Prozent der entstandenen Kosten (maximal 510 Euro im Jahr).

Der Haushaltsscheck dient als Anmeldung des Minijobbers, beinhaltet die Entgelthöhe und auch das SEPA-Lastschriftmandat für den Bankeinzug der Abgaben. Die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist für geringfügige Beschäftigungen mit haushaltsnahen Dienstleistungen im Privathaushalt obligatorisch. Das Haushaltsscheckverfahren wird ausschließlich von der Minijob-Zentrale durchgeführt.

Der Haushaltsscheck beinhaltet gegenüber dem üblichen Meldeverfahren reduzierte Angaben. Der Arbeitgeber kann den Haushaltsscheck durch Datenübertragung oder in Papierform einreichen. Die Minijob-Zentrale prüft nach Eingang des Haushaltsschecks die Einhaltung der 450-Euro-Grenze und vergibt, sofern noch nicht vorhanden, sogar eine Betriebsnummer für den Privathaushalt. Auf die Entgeltgrenze sind Zuwendungen, die nicht in Geld gewährt werden, nicht anzurechnen. Sachbezüge werden also beim Haushaltsscheckverfahren nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet.

Auf Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts berechnet die Minijob-Zentrale die zu zahlenden Abgaben (Gesamtsozialversicherungsbeiträge, Beiträge zur Unfallversicherung, Umlagen für die Entgeltfortzahlungsversicherung sowie gegebenenfalls die Pauschsteuer). Bei einer kontinuierlichen Entgeltzahlung kann der Haushaltsscheck als Dauerscheck gekennzeichnet werden.

Arbeitgeber, die eine Haushaltshilfe mit monatlich schwankendem Arbeitsentgelt beschäftigen, müssen jede Änderung der Minijob-Zentrale mit einem Haushaltsscheck mitteilen. Durch die Verwendung von Halbjahresschecks wird dem Arbeitgeber die Zusendung von Haushaltsschecks für einzelne Beschäftigungsmonate an die Minijob-Zentrale erspart.

Der Halbjahresscheck ergänzt den normalen Haushaltsscheck und wird von der Minijob-Zentrale automatisch den Haushalten zur Verfügung gestellt, die Arbeitnehmer mit schwankenden Arbeitsentgelten melden. Er stellt ein zusätzliches Angebot zum normalen Haushaltsscheck dar, die Nutzung steht dem Arbeitgeber frei. Dieser Scheck soll zum Abbau von Bürokratie beitragen und den Privathaushalt als Arbeitgeber eines geringfügig entlohnt Beschäftigten von Verwaltungsarbeiten entlasten.

Er enthält bereits:

- die Personalien und die Betriebsnummer des Arbeitgebers und
- die Personalien der Haushaltshilfe und deren Versicherungsnummer

Der Halbjahresscheck umfasst einen Beschäftigungszeitraum von einem Kalenderhalbjahr. Der Arbeitgeber ergänzt die einzelnen Monate und bescheinigt die jeweiligen Verdienste seiner Haushaltshilfe. Der Meldezeitraum darf immer nur das erste oder das zweite Kalenderhalbjahr umfassen. Um Änderungen, wie bei der Anschrift oder bei Entgeltzahlungen melden zu können, wurde ein Änderungsscheck eingeführt.

Den Halbjahresscheck sendet der Arbeitgeber rechtzeitig vor den Terminen der Beitragsfälligkeit an die Minijob-Zentrale.

Die gesamten Abgaben werden für die Monate Januar bis Juni am 31. Juli und für die Monate Juli bis Dezember am 31. Januar per SEPA-Lastschriftmandat vom Konto des Arbeitgebers (Privathaushalt) von der Minijob-Zentrale eingezogen.²¹ Die Minijob-Zentrale leitet die Beiträge an die zuständigen Träger weiter.

Der Haushaltsscheck wird im Internet unter *minijob-zentrale.de* zur Verfügung gestellt. Er kann auch online ausgefüllt werden.

Für im Privathaushalt geringfügig entlohnt Beschäftigte zahlt der Arbeitgeber Pauschalen mit folgenden Beitragsätzen:

- 5 Prozent zur Krankenversicherung (anstatt 13 Prozent)
- 5 Prozent zur Rentenversicherung (anstatt 15 Prozent)
- 1,6 Prozent zur gesetzlichen Unfallversicherung
- 0,9 Prozent Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit / Kur (U1)
- 0,19 Prozent Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft / Mutterschaft (U2)
- gegebenenfalls 2 Prozent einheitliche Pauschsteuer (ohne Berücksichtigung der individuellen Lohnsteuermerkmale)

Insgesamt betragen die Ausgaben maximal 14,69 Prozent.

Info

Privathaushalte, die am Haushaltsscheckverfahren teilnehmen, zahlen keine Insolvenzgeldumlage.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt ist mit weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen in und außerhalb von Privathaushalten zusammenzurechnen. Ergibt sich aufgrund der Addition Versicherungspflicht (01.9. bis 01.12.), findet das Haushaltsscheckverfahren keine Anwendung mehr. Es gelten die in den genannten Abschnitten dargestellten Besonderheiten.

Zusammenfassung

Das Haushaltsscheckverfahren gilt bei Minijobs in privaten Haushalten. Es gelten die gleichen Voraussetzungen wie für einen Minijob außerhalb eines Haushalts. Jedoch sind die Pauschalen, die der Arbeitgeber trägt, geringer. Sie betragen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5 Prozent.

05 Informationen des Arbeitgebers

Für die Meldung zur Sozialversicherung muss der Arbeitgeber feststellen, ob eine versicherungsfreie geringfügige oder eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Hierfür hat er die Beschäftigung sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen. Dazu gehört auch, dass der Arbeitnehmer Auskunft über eventuelle Vorbeschäftigungen oder parallel ausgeübte Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern gibt. Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben über den Beschäftigten zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Eine Erklärung des kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr beziehungsweise eine Erklärung des geringfügig entlohnt Beschäftigten über weitere Beschäftigungen ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Weiterhin sind die Entgeltunterlagen um die Bestätigung des Beschäftigten, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, zu ergänzen.

Diese Angaben werden für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses benötigt. Der Personalfragebogen ersetzt jedoch nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten. Er dient lediglich zur Vervollständigung der Entgeltunterlagen und als Nachweis bei Betriebsprüfungen. Ein solcher Personalfragebogen (Checkliste für geringfügig entlohnt oder kurzfristig Beschäftigte) wird von der Minijob-Zentrale angeboten. Dieser entspricht den Anforderungen der Beitragsverfahrensverordnung. minijob-zentrale.de › Service › Minijobs Gewerblich › Download-Center › Formulare › Checkliste-Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte.

Zusammenfassung

Die versicherungsrechtliche Beurteilung nimmt der Arbeitgeber vor. Erklärungen über weitere Beschäftigungen sind den Entgeltunterlagen beizufügen.

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber über Vorbeschäftigungen oder parallel ausgeübte Beschäftigungen informieren.

06 Meldungen

Für geringfügig Beschäftigte gilt das allgemeine Meldeverfahren.²² Mit der Meldung zur Sozialversicherung übermittelt der Arbeitgeber bestimmte Angaben zur beschäftigten Person und zur Beschäftigung an den zuständigen Sozialversicherungsträger. Handelt es sich nach der versicherungsrechtlichen Beurteilung um eine geringfügige Beschäftigung (Minijob), ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Die Angaben zur Person sind amtlichen Dokumenten des Beschäftigten zu entnehmen, wie zum Beispiel die Sozialversicherungsnummer dem Sozialversicherungsausweis. Hat der Beschäftigte noch keine Sozialversicherungsnummer, weil er zum Beispiel noch nie beschäftigt war, gelten die gleichen Vorgaben wie für Meldungen bei Versicherungspflichtigen. Folgende Angaben sind für eine eindeutige Vergabe einer Rentenversicherungsnummer erforderlich:

- Geburtsort
- Geburtsname
- Geburtsdatum

Meldungen (und Beitragsnachweise) dürfen nur noch durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme oder maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermittelt werden. Dies gilt auch für Minijobs. Eine Übermittlung der Daten in Papierform oder auf Datenträgern ist daher in der Regel unzulässig. Jedoch hat der Gesetzgeber für den Minijob-Bereich eine Ausnahmeregelung für das maschinelle Meldeverfahren geschaffen. Arbeitgebern wird in Einzelfällen die Meldung in Papierform weiterhin ermöglicht.

Nach dieser Bestimmung darf ein Arbeitgeber für seine Minijobber Meldungen und Beitragsnachweise in Papierform bei der Minijob-Zentrale einreichen, wenn

- eine Datenübermittlung durch Datenübertragung nicht möglich ist
- er ausschließlich Personen versicherungsfrei geringfügig beschäftigt und
- er im privaten Bereich nicht gewerbliche Zwecke oder mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke im Sinn des § 10b EStG (zum Beispiel eingetragene Vereine) verfolgt

Bei der Minijob-Zentrale kann die Zulassung zur Abgabe von Meldungen und Beitragsnachweisen in Papierform beantragt werden. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen im Antrag die Zugehörigkeit zu dem genannten Arbeitgeberkreis darzulegen und auszuführen, warum ihm eine Übermittlung der Meldungen durch Datenübertragung nicht möglich ist.

Eine Möglichkeit zur elektronischen Übertragung der Daten bietet die (meist) kostenlose Software „sv.net“. Diese beinhaltet die Meldung zur Sozialversicherung und ist ebenso für die Abwicklung der Beitragsnachweise geeignet.

Art der Meldungen

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Für die Minijobber müssen folgende Meldungen erstattet werden:

- Anmeldungen (inklusive Sofortmeldungen)²³
- Abmeldungen²⁴
- Unterbrechungsmeldungen
- Jahresmeldungen* ²⁵
- Stornierungen²⁶
- Meldungen von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt
- Meldungen in Insolvenzfällen

* = Für kurzfristig Beschäftigte sind nur UV-Jahresmeldungen abzugeben.

Der Wechsel von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu einer nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung oder umgekehrt bei demselben Arbeitgeber ist mit den Abgabegründen „31“ und „11“ (Wechsel der Einzugsstelle) zu melden. Dies gilt zum Beispiel auch in den Fällen, in denen während der Elternzeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird. Bei Unterbrechungen der Entgeltzahlung von länger als einem Monat (zum Beispiel unbezahlter Urlaub oder im Fall der Arbeitsunfähigkeit nach einem Monat nach Ablauf der Entgeltfortzahlung) ist eine Abmeldung zum Ablauf des (Zeit-) Monats mit Abgabegrund „34“ zu erstatten. Gleiches gilt bei einer Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entgeltzahlung von mehr als drei Monaten im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung für die Abmeldung mit Abmeldegrund „30“. Bei Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld erfolgt eine Unterbrechungsmeldung zum Ende des Zeitraums der Arbeitsentgeltzahlung mit Abgabegrund „51“.

Arbeitgeber haben auch Entgeltmeldungen für ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherte Beschäftigte mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt zu erstatten.

Ab Beschäftigungsbeginn ist entsprechend zu melden (Abgabegrund „10“, Personengruppe „190“ und Beitragsgruppen „0000“). Weitere Meldungen, zum Beispiel Jahres- und Unterbrechungsmeldungen, sind ebenfalls mit der Personengruppe „190“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“ zu erstatten.

Für die Durchführung der Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherung sind die unfallversicherungsrelevanten Daten in einer besonderen Jahresmeldung zur Unfallversicherung je Arbeitnehmer zu melden. Diese UV-Jahresmeldung ist bis zum 16. Februar des Folgejahres abzugeben.²⁷ Für 2019 ist diese Meldung (wegen des Wochenendes) bis zum 17. Februar 2020 zu erstatten.

Grund der Abgabe

Hier gelten die gleichen Abgabeschlüssel wie für versicherungspflichtig Beschäftigte:

- „10“ (Anmeldung)
- „12“ (Anmeldung im Fall eines Beitragsgruppenwechsels)
- „30“ (Abmeldung)
- „32“ (Abmeldung im Fall eines Beitragsgruppenwechsels)
- „50“ (Jahresmeldung)
- „92“ (UV-Jahresmeldung)
- „20“ (Sofortmeldung)

Personengruppenschlüssel

Für Beschäftigte eines Minijobs sind eigene Personengruppenschlüssel zu verwenden.

- „109“ geringfügig entlohnte Beschäftigung
- „110“ kurzfristige Beschäftigung
- „101“ Beschäftigte

Info

Weitere Informationen finden Sie hierzu auch in der Broschüre „Meldungen“ aus der Reihe *gesundes unternehmen*.

Der Schlüssel „109“ ist auch dann einzutragen, wenn der geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtete. Hingegen gilt grundsätzlich der Schlüssel „101“, wenn eine für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigung wegen der vorgeschriebenen Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigten versicherungspflichtig wird. Das Feld „Mehrfachbeschäftigung“ ist anzukreuzen.

Beitragsgruppenschlüssel

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte sind folgende Beitragsgruppen anzugeben:

- „6“ Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung
- „5“ Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung

Bei Rentenversicherungspflicht ist für die Rentenversicherung als Beitragsgruppe

- „1“ Beitrag zur Rentenversicherung

einzutragen. Für kurzfristig geringfügig Beschäftigte lautet der Beitragsgruppenschlüssel stets „0000“.

Wird während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt (die nicht bereits ab Beschäftigungsbeginn wirkt, 01.17.), wird dies melderechtlich über einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung angezeigt. In diesen Fällen haben eine Abmeldung mit Abgabegrund „32“ zum Ende des Zeitraums der Rentenversicherungspflicht sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ ab Beginn des Zeitraums der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (erster Tag des Kalendermonats) zu erfolgen. Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber wird in der Meldung nicht angegeben, denn er bestimmt in Verbindung mit dem Eingang der Meldung des Arbeitgebers bei der Minijob-Zentrale lediglich den Zeitpunkt, zu dem die Befreiung wirksam wird.

Tätigkeitsschlüssel

Der Tätigkeitsschlüssel ist neunstellig und für alle Meldungen verpflichtend anzugeben.

Er setzt sich aus folgenden Merkmalen zusammen:

- Stelle 1 bis 5 Tätigkeit im Betrieb
- Stelle 6 höchster allgemeinbildender Schulabschluss
- Stelle 7 höchster beruflicher Ausbildungsabschluss
- Stelle 8 Arbeitnehmerüberlassung
- Stelle 9 Befristung und Arbeitszeit

Für die „Tätigkeit im Betrieb“ wurde ein alphabetisches Schlüsselverzeichnis erstellt. Das Verschlüsselungssystem wird den Besonderheiten des deutschen Beschäftigungsbildes gerecht. Es ist unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de) › *Unternehmen* › *Suche* › *Klassifikation der Berufe* abrufbar.

Vergabe der Betriebsnummer

Die Vergabe einer Betriebsnummer erfolgt durch den Betriebsnummern-Service (BNS) der BA. Lediglich in den folgenden drei Ausnahmefällen ist eine andere Stelle zuständig:

Für Minijobs im Privathaushalt erfolgt die Betriebsnummernvergabe durch die Minijob-Zentrale. Bei knappschaftlichen Betrieben (Bergbau, Gewinnung von Mineralien, zum Beispiel Kohle) und bei Betrieben der See-Berufsgenossenschaft wird die Betriebsnummer von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vergeben.

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in den Meldungen das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, wobei bei einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 175 Euro zu beachten ist.

Sofern für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung weder Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (wegen einer privaten Krankenversicherung) noch Beiträge zur Rentenversicherung (zum Beispiel wegen Beitragszahlung an eine berufsständische Versorgungseinrichtung) anfallen, sind Meldungen zur Sozialversicherung mit dem Personengruppenschlüssel „190“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“ zu erstatten, sofern es sich um Beschäftigte handelt, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind. Anderenfalls fallen keine Meldungen an.

Meldefristen

Auch für geringfügig Beschäftigte sind die allgemeinen Meldefristen einzuhalten. Im Überblick die wichtigsten Fristen. (Tabelle)

Tabelle: Überblick über die wichtigsten Fristen

Meldeart	Frist
Anmeldung	mit der ersten Lohn-/Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach dem Beschäftigungsbeginn
Abmeldung	mit der nächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach dem Beschäftigungsende
Jahresmeldung	mit der ersten Lohn-/Gehaltsabrechnung im neuen Jahr, spätestens bis zum 15.02. des Folgejahres
UV-Jahresmeldung	bis zum 16.02. des Folgejahres
Stornierung	unverzüglich
Sofortmeldung	spätestens am Tag der Beschäftigungsaufnahme (Empfänger ist die Datenannahmestelle der Deutschen Rentenversicherung)

Meldungen bei einem Rahmenarbeitsvertrag

Es besteht die Möglichkeit, eine Beschäftigung für maximal ein Jahr zu befristen und damit die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob zu erfüllen (02.2.). Hierzu ist ein Rahmenarbeitsvertrag abzuschließen. Dieser sieht einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vor. Bei der Prüfung der 70 Arbeitstage wird nicht auf ein Zeitjahr, sondern auf das Kalenderjahr abgestellt. Die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Minijobs müssen also innerhalb des Zeitraums vom 01. Januar bis 31. Dezember eines Jahres zusammengerechnet werden. Dies bedeutet, dass in Beschäftigungen mit Rahmenarbeitsvertrag zusätzlich zu beachten ist, dass auch Beschäftigungszeiten vor Beginn dieser Rahmenvereinbarung anzurechnen sind, wenn sie im selben Kalenderjahr erfolgt sind. Insgesamt gilt die Grenze von 70 Arbeitstagen. Dabei sind auch eventuell Vorbeschäftigungszeiten ab 01. Januar zu berücksichtigen.

Wird jedoch jeder Arbeitseinsatz außerhalb eines Rahmenarbeitsvertrags vereinbart, sind jeweils eine An- und Abmeldung pro Einsatz zu machen.

Info Die 70 Arbeitstage innerhalb eines Rahmenarbeitsvertrags sind innerhalb eines Kalenderjahres zu beurteilen.

Annahmestelle

Annahmestelle für die Meldungen ist die Minijob-Zentrale. Dorthin sind alle Meldungen für geringfügig Beschäftigte zu melden.²⁸

Als Ausnahme gilt jedoch die Sofortmeldung. Diese ist der Annahmestelle der Deutschen Rentenversicherung zu übermitteln. Hierfür gilt im Datensatz die Empfängerbetriebsnummer 66667777.

Die Sofortmeldung ist der Annahmestelle der Deutschen Rentenversicherung zu übermitteln.

Zusammenfassung

- Es gelten die üblichen Meldevorschriften.
- Die Betriebsnummernvergabe erfolgt durch den Betriebsnummern-Service (BNS) der BA. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter arbeitsagentur.de › Unternehmen › Betriebsnummern-Service.

07 Entgeltfortzahlungs- versicherung

Auch geringfügig entlohnt Beschäftigte beziehungsweise kurzfristig Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung für längstens sechs Wochen.²⁹

Die Höhe der zu leistenden Entgeltfortzahlung richtet sich danach, was der Beschäftigte verdient hätte, wäre er nicht arbeitsunfähig geworden. Hat der Arbeitnehmer mehrere Minijobs, wird das Arbeitsentgelt von allen Arbeitgebern fortgezahlt. Es gelten die allgemeinen Vorschriften – auch für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit. Dem Arbeitgeber ist eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Die durch den Arbeitgeber zu zahlende Entgeltfortzahlung ist gerade für kleinere Betriebe eine große Belastung. Durch die Entgeltfortzahlungsversicherung ist dieses Risiko wesentlich abgemildert. An der Entgeltfortzahlungsversicherung Umlage U1 nehmen Betriebe teil, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigen.

Die Betriebsgröße ist für die Teilnahme am Verfahren Umlage U2 für die Aufwendungen bei Mutterschaft im Gegensatz zur Entgeltfortzahlung unerheblich. Die Umlagen U1 und U2 sind bei Minijobbern – wie die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung – an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Wie auch bei den versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gilt, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen von nicht mehr als vier Wochen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Somit sind auch keine U1-Beträge zu zahlen.

Die Erstattungsanträge sind ausschließlich auf elektronischem Weg bei der Minijob-Zentrale einzureichen.³⁰

Diese erstattet im Krankheitsfall 80 Prozent der Aufwendungen und bei Mutterschaft 100 Prozent.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entscheidend, mit welchem Anteil sie angerechnet werden

Bis zu 10 Arbeitsstunden wöchentlich	Anrechnung mit dem Faktor 0,25
Mehr als 10 bis 20 Arbeitsstunden wöchentlich	Anrechnung mit dem Faktor 0,5
Mehr als 20 bis 30 Arbeitsstunden wöchentlich	Anrechnung mit dem Faktor 0,75
Mehr als 30 Arbeitsstunden wöchentlich	Anrechnung mit dem Faktor 1,0

Zusammenfassung

Auch für Minijobber sind Umlagebeträge zu entrichten. Es gelten die Umlagesätze der Minijob-Zentrale.

08 Insolvenzgeldumlage

Diese Umlagepflicht besteht kraft Gesetzes. Der Umlagesatz wird jährlich bundeseinheitlich bekanntgegeben und beträgt im Jahr 2020 unverändert 0,06 Prozent. Die Umlagebeträge werden durch die jeweilige Einzugsstelle eingezogen und zur Finanzierung des Insolvenzgelds an die BA weitergeleitet. Die Zahlung des Insolvenzgelds erfolgt dann über die jeweilige Agentur für Arbeit.

Als Berechnungsgrundlage gilt das rentenversicherungspflichtige Entgelt. Jedoch gibt es hier keine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage – wie bei der Rentenversicherungspflicht eines geringfügig entlohnt Beschäftigten. Hier wäre gegebenenfalls auch aus einem niedrigeren Entgelt die Insolvenzgeldumlage zu berechnen.

Zusammenfassung

2020 beträgt die Insolvenzgeldumlage 0,06 Prozent.

09 Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Info Minijob-Zentrale, 45115 Essen
T 0355 2902-70799
minijob@minijob-zentrale.de

Sie nimmt die Pauschalbeiträge entgegen beziehungsweise die Rentenversicherungsbeiträge, wenn der Arbeitnehmer sich von der Rentenversicherungspflicht nicht hat befreien lassen. Auch die kompletten Meldungen sind gegenüber der Minijob-Zentrale zu erstatten. Dies gilt sowohl für geringfügig entlohnt Beschäftigte als auch für die kurzfristig Beschäftigten.

Tritt durch die Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen Versicherungspflicht ein, sind Beiträge und Meldungen aus den versicherungspflichtigen Beschäftigungen an die Krankenkasse zu entrichten, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist oder – bei privat Krankenversicherten – bei der zuletzt eine gesetzliche Krankenversicherung bestand.

Zusammenfassung

Zuständige Einzugsstelle ist die Minijob-Zentrale.

10 Steuern

Das Arbeitsentgelt von Minijobbern ist grundsätzlich steuerpflichtig. Es besteht die Möglichkeit, dass die Lohnsteuer pauschal oder über die Lohnsteuermerkmale erhoben wird. Wird die Lohnsteuer pauschal berechnet, ist der Arbeitgeber der Steuerschuldner. Der Arbeitgeber hat aber die Möglichkeit, die Steuer auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Der pauschal versteuerte Lohn bleibt in jedem Fall bei der persönlichen Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers unberücksichtigt. Es entsteht somit keine Doppelbesteuerung.

Entscheidet sich der Arbeitgeber nicht für die Variante der pauschalen Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Lohnsteuermerkmale zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I bis IV fällt bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bis 450 Euro keine Lohnsteuer an. Bei den Lohnsteuerklassen V oder VI erfolgt hingegen schon bei geringen Arbeitsentgelten ein Steuerabzug.

Unabhängig von der Steuerklasse – und damit auch in den Fällen der Steuerklassen I bis IV, in denen es im 450-Euro-Bereich noch keinen monatlichen Steuerabzug gibt – ist der erzielte Lohn bei der jährlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Das Steuerrecht unterscheidet zwischen einer 2-prozentigen einheitlichen Pauschalsteuer und einer pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer).

Info

Fragen zu den Steuermerkmalen klären Sie bitte direkt mit dem Betriebsstättenfinanzamt.

Einheitliche Pauschalsteuer von 2 Prozent

Entscheidet sich der Arbeitgeber gegen die Nutzung der Lohnsteuermerkmale, ist die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für einen 450-Euro-Minijob mit einem einheitlichen Pauschalsteuersatz von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts zu erheben. Voraussetzung ist allerdings, dass er für diese Beschäftigung Rentenversicherungsbeiträge (Pauschalbeitrag mit oder ohne Aufstockungsbetrag des Arbeitnehmers) zahlt. In dieser einheitlichen Pauschalsteuer sind neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschalsteuersatz beträgt auch dann 2 Prozent, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.³¹ Die einheitliche Pauschalsteuer wird mit den sonstigen Abgaben für Minijobs an die Minijob-Zentrale gezahlt.³²

Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent

Hat der Arbeitgeber für die Beschäftigung keine Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben.³³ Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht. Die Pauschalsteuer in Höhe von 20 Prozent ist – anders als die einheitliche Pauschalsteuer – nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Kurzfristige Beschäftigung

Für einen kurzfristigen Minijob kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen und bei Verzicht auf die Nutzung der Lohnsteuermerkmale die Lohnsteuer pauschal mit 25 Prozent des Arbeitsentgelts zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer erheben. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, muss die Versteuerung anhand der Lohnsteuermerkmale erfolgen. Auch die Pauschalsteuer in Höhe von 25 Prozent ist – anders als die einheitliche Pauschalsteuer – nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt im Sinn des Lohnsteuerrechts bei Arbeitnehmern vor, die nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage beschäftigt werden oder deren Beschäftigung zu einem unvorhergesehenen Zeitpunkt sofort erforderlich ist. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal mit 25 Prozent erheben. Bis 2019 war es nur zulässig, wenn der durchschnittliche Arbeitslohn je Arbeitstag 72 Euro nicht übersteigt. Seit 01. Januar 2020 gilt ein höherer Betrag von 120 Euro. Damit soll erreicht werden, dass diese Regelung bei einem steigenden Mindestlohn nicht ständig angepasst werden muss.

Die Pauschalierung der Lohnsteuer bei kurzfristig Beschäftigten ist zudem unzulässig, wenn der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitsstunde eine Höchstgrenze übersteigt. Die Grenze lag bis 2019 bei 12 Euro je Arbeitsstunde und wurde zum 01. Januar 2020 auf 15 Euro je Arbeitsstunde erhöht.

Das Steuerrecht unterscheidet bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zwischen einer 2-prozentigen Pauschsteuer und einer pauschalen Lohnsteuer von 20 %.

Zusammenfassung

Das Arbeitsentgelt des Minijobbers ist grundsätzlich steuerpflichtig. Es gibt die Möglichkeit, dass die Steuer über die individuellen Lohnsteuermerkmale beziehungsweise pauschal durch den Arbeitgeber abgerechnet wird.

11 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügig Beschäftigten zu melden und den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Darüber hinaus muss er die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses vornehmen, Beiträge berechnen und an die zuständige Einzugsstelle abführen. Nach Feststellung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses ist der jeweilige Arbeitnehmer bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Des Weiteren besteht die gesetzliche Verpflichtung, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beschäftigungsbeginn eine Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen. Ausgenommen davon sind nur Arbeitnehmer, die vorübergehend zur Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Für dauerhaft geringfügig entlohnt Beschäftigte ist die Niederschrift auszuhändigen.

Auf die Niederschrift kann dann verzichtet werden, wenn die Inhalte im Arbeitsvertrag aufgeführt sind.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, Lohn- und Gehaltsunterlagen zu führen.

Zu den Entgeltunterlagen gehören insbesondere:

- Das monatliche Arbeitsentgelt
- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
- Die Beschäftigungsdauer (zum Beispiel bei Rahmenarbeitsverträgen)
- Die Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
- Die Erklärung des geringfügig entlohnt Beschäftigten über weitere Beschäftigungen
- Die Bestätigung des Beschäftigten, dass die Aufnahme jeder weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber anzuzeigen ist
- Ein Antrag des geringfügig entlohnt Beschäftigten auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist
- Die Bescheide der Einzugsstelle über die versicherungsrechtliche Beurteilung

- Die Bescheinigung A1 für Aushilfstätigkeiten von Saisonarbeitskräften aus einem EU/EWR-Mitgliedstaat (auch Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz)
- Bei kurzfristigen Beschäftigungen Angaben und Unterlagen über den Status des Beschäftigten (Schüler, Hausfrau, Student, Rentner, Arbeitsloser)

Zusammenfassung

Die Pflichten des Arbeitgebers sind bei Beschäftigten und Minijobbern überwiegend gleich. Die Beiträge sind vom Arbeitgeber zu berechnen und Lohn- und Gehaltsunterlagen sind zu führen.

12 Minijobs bei Jugendlichen

Hier gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Jugendliche bedürfen aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung eines besonderen Schutzes vor Überbeanspruchung und vor Gefahren am Arbeitsplatz. Ihre gesundheitliche Entwicklung darf nicht durch zu frühe, zu lange, zu schwere, zu gefährliche und ungeeignete Arbeiten gefährdet werden. Diesem Ziel dient das JArbSchG.

Das JArbSchG gilt unter anderem für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (Kinder und Jugendliche).

Ausgenommen sind geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich aus Gefälligkeit (zum Beispiel Einkaufen für einen Nachbarn) ausgeübt werden oder aufgrund familienrechtlicher Vorschriften oder in Einrichtungen der Jugendhilfe oder solchen zur Eingliederung behinderter Menschen erbracht werden.

Im Sinn des JArbSchG ist ein Jugendlicher zwischen 15 und 17 Jahre alt. Im JArbSchG finden sich allgemeine Bestimmungen für die Beschäftigung von Minderjährigen, insbesondere zeitliche Begrenzungen für die Dauer der Arbeit. Dort ist bestimmt, dass Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich beschäftigt werden dürfen. Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei Jugendlichen auf 40 Stunden begrenzt. Dabei ist zu beachten, dass die tägliche Freizeit der Jugendlichen mindestens zwölf Stunden lang sein muss. Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr beschäftigt werden. Und es muss gewährleistet sein, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden freien Tage sollen aufeinanderfolgen.

Für jedes Kalenderjahr hat der Jugendliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Mindesturlaubs ist gestuft: Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist.

Die Dauer vermindert sich bei 17 Jahren auf 27 Werktage, bei 18 Jahren auf 25 Werktage. Für Kinder unter 13 Jahren gilt der Grundsatz, dass Kinderarbeit nach wie vor verboten ist. Ausnahmsweise ist die Beschäftigung von Kindern zu therapeutischen Zwecken, im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht oder in Erfüllung einer richterlichen Weisung erlaubt.

Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen weiterhin während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.

Zusammenfassung

Das JArbSchG gilt unter anderem für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (Kinder und Jugendliche). Ausgenommen sind geringfügige Hilfeleistungen.

Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren

01	Rechtliche Bestimmungen	304
01.1	Geltungsbereich	304
01.2	Minijobber	304
01.3	Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende	305
01.4	Unabdingbarkeit	305
01.5	Verweigerung der Entgeltfortzahlung	305
02	Anspruchsvoraussetzungen	307
02.1	Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis	307
02.2	Arbeitsverhinderung	307
02.3	Arbeitsunfähigkeit	308
02.4	Selbstverschulden	309
02.5	Schwangerschaftsabbruch oder Sterilisation	310
02.6	Organspende	310
02.7	Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen	310
02.8	Arbeitspflicht dem Grund nach	311
02.9	Wartezeit bei neuen Arbeitsverhältnissen	313
03	Dauer der Entgeltfortzahlung	316
03.1	Sechs-Wochen-Frist	316
03.2	Hinzutritt einer anderen Krankheit	317
03.3	Ruhendes Arbeitsverhältnis / Freistellung	318
03.4	Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit	319
03.5	Arbeitsunfähigkeit und Kurzarbeit	323
04	Höhe der Entgeltfortzahlung	325
04.1	Fortzuzahlende Entgeltarten	326
04.2	Berechnung der Entgeltfortzahlung	327

05	Anzeige, Nachweis und Begutachtung	330
05.1	Anzeige und Bescheinigung	330
05.2	Begutachtung und Beratung	331
05.3	Arbeitsunfähigkeit im Ausland	332
06	Ende des Arbeitsverhältnisses	334
06.1	Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit	334
06.2	Aufhebungsvertrag	336
06.3	Kündigung durch den Arbeitnehmer	336
07	Schadenersatz	337
08	Entgeltfortzahlungsversicherung	338
08.1	Zuständige Krankenkasse	338
08.2	Beteiligte Arbeitgeber	339
08.3	Feststellung der Teilnahme	342
08.4	Beginn und Ende der Teilnahme	343
08.5	Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen	344
08.6	Umlagen	350
08.7	Erstattung bei Spende von Organen, Geweben oder Blut	352

01 Rechtliche Bestimmungen

Die gesetzlichen Regelungen über die Entgeltfortzahlung sind für alle Arbeitnehmer im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zusammengefasst.

Dieses Gesetz enthält folgenden Grundsatz: Ist ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch seinen Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen.¹

01.1 Geltungsbereich

Das EFZG gilt für alle Personen, die in der Bundesrepublik Deutschland in einem Arbeitsverhältnis oder in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis stehen. Dabei ist ihre Staatsangehörigkeit – ebenso wie ihr Wohn- oder Aufenthaltsort – belanglos. Auch auf die Zugehörigkeit zur Sozialversicherung kommt es nicht an. Personen, die verkürzt arbeiten und Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AltersTZG) erhalten, sind für Zeiten, in denen sie zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, ebenfalls als Arbeitnehmer anzusehen. Gleiches gilt für Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) beschäftigt werden.

Personen, die einen Freiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienst- oder Jugendfreiwilligendienstgesetz leisten, sind keine Arbeitnehmer im Sinn des EFZG.

01.2 Minijobber

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist nicht vom Umfang des Arbeitsverhältnisses abhängig. Anspruchsberechtigt sind somit auch Arbeitnehmer, die einen Minijob (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung) ausüben.²

01.3 Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen gleichgestellte Personen haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Für Heimarbeiter gilt daher der allgemeine Beitragssatz. Ungeachtet dessen besteht für Heimarbeiter ein (sofortiger) Krankengeldanspruch.³ Außerdem erhalten Heimarbeiter vom Auftraggeber oder Zwischenmeister einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt. Er beträgt

- 3,4 Prozent des Brutto-Arbeitsentgelts, wenn fremde Hilfskräfte nicht beschäftigt werden.
- 6,4 Prozent des Brutto-Arbeitsentgelts, wenn bis zu zwei fremde Hilfskräfte beschäftigt werden.

Allerdings wird dieser Zuschlag ohne einen Ausgleich für Heizung und Beleuchtung der Arbeitsräume und ohne Zuschläge für den Entgeltausfall an gesetzlichen Feiertagen, den Urlaub und den Arbeitsausfall infolge Krankheit gezahlt. Für Heimarbeiter kann allerdings durch Tarifvertrag bestimmt werden, dass sie anstelle dieser Zuschläge Entgeltfortzahlung nach den Vorschriften des EFZG erhalten.⁴

01.4 Unabdingbarkeit

Vom gesetzlichen Recht der Entgeltfortzahlung beziehungsweise der Zuschläge an Heimarbeiter (01.3.) darf grundsätzlich nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden.⁵ Abweichungen zulasten des Arbeitnehmers sind lediglich hinsichtlich der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Rahmen eines Tarifvertrags zulässig. Unbeschränkt möglich sind dagegen Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers (zum Beispiel eine längere Entgeltfortzahlungsdauer).

01.5 Verweigerung der Entgeltfortzahlung

Sollte der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung nicht nachkommen, erhält der Versicherte zunächst Krankengeld. Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber geht bis zur Höhe des gezahlten Krankengelds auf die Krankenkasse über.⁶ Sie nimmt dann hinsichtlich dieses Anspruchs die weitere Klärung mit dem Arbeitgeber vor.

Zusammenfassung

- Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Fortzahlung ihres Entgelts bei Arbeitsunfähigkeit. Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig erkranken, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.
- Fast alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch darf nicht eingeschränkt werden.
- Leistet der Arbeitgeber unberechtigt keine Entgeltfortzahlung, springt zunächst die Krankenkasse ein und zahlt Krankengeld.

02 Anspruchsvoraussetzungen

Den Ausgangspunkt für die Entgeltfortzahlung bildet folgender Grundsatz: Der Entgeltanspruch bleibt dann erhalten, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit unverschuldet daran gehindert wird, seine Beschäftigung auszuüben.

02.1 Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis

Die Anwendung des EFZG setzt ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis voraus. Grundlage dafür ist der Abschluss eines Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsvertrags. Der Berufsausbildungsvertrag ist schriftlich zu fixieren. Für den Arbeitsvertrag gilt grundsätzlich Formfreiheit, das heißt, er kann wirksam mündlich oder schriftlich, ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber hat aber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.⁷ Bestehen gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse, hat der Arbeitnehmer gegen jeden seiner Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses erlischt auch dieser Anspruch. Dabei sind jedoch einige Ausnahmen zu beachten (06.).

02.2 Arbeitsverhinderung

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn der Arbeitnehmer wegen

- Arbeitsunfähigkeit (02.3.) infolge unverschuldeter Krankheit (02.4.)
- eines Schwangerschaftsabbruchs oder Sterilisation (02.5.)
- einer Organ-, Gewebe- oder Blutspende (02.6.)
- einer Vorsorge- beziehungsweise Rehabilitationsmaßnahme (02.7.) an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

02.3 Arbeitsunfähigkeit

Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit. Die Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist – abgesehen vom Selbstverschulden (02.4.) – ohne Bedeutung. Entgeltfortzahlung ist somit zum Beispiel auch bei Arbeitsunfähigkeit durch eine Berufskrankheit oder durch einen Sport-, Verkehrs- oder sonstigen Unfall zu leisten. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer infolge Krankheit daran gehindert ist, seiner bisherigen Berufstätigkeit nachzugehen, oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Zustands weiterarbeiten könnte.

Info Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist.

Auch bei einer Pandemie besteht die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Anders verhält es sich jedoch dann, wenn die zuständige Behörde ein Tätigkeitsverbot ausspricht, ohne dass Arbeitsunfähigkeit vorliegt. In diesen Fällen erhält die betreffende Person eine Entschädigung in Geld, die zunächst der Arbeitgeber für die ersten sechs Wochen auszahlt. Diese Entschädigung bekommt das Unternehmen auf Antrag von der zuständigen Behörde (Länderrecht) erstattet.

Arbeitsunfähigkeit ist auch dann anzuerkennen, wenn nicht die Krankheit selbst, sondern ihre Folgen – zum Beispiel ein ärztlicher Eingriff, eine stationäre Beobachtung oder Behandlung in einem Krankenhaus beziehungsweise der Defekt eines Körperersatzstücks oder eines anderen Hilfsmittels – dazu führen, dass die Beschäftigung nicht ausgeübt werden kann.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn allein die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung bildet. Liegt ein anderer Grund vor (zum Beispiel eine vereinbarte Betriebsruhe), besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.⁸

02.4 Selbstverschulden

Der Beschäftigte hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann, wenn ihn an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft.

Für das Entgeltfortzahlungsrecht gilt in diesem Zusammenhang ein eigenständiger Begriff: Eine selbst verschuldete Arbeitsunfähigkeit ist nur bei einem groben Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten gegeben. Nicht schon jede leichte Fahrlässigkeit bei der Krankheitsentstehung ist somit als Verschulden anzusehen.

Die Beweislast für das Vorliegen von Selbstverschulden trägt im Allgemeinen der Arbeitgeber. Liegen aber Umstände vor, die nach der Lebenserfahrung von vornherein auf ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers schließen lassen, muss ausnahmsweise dieser das Gegenteil beweisen.

Um für die betriebliche Praxis die gewünschten Hilfen zu geben, werden nachfolgend die wichtigsten Fallgruppen genannt, die in Rechtsprechung und Lehre bereits weitgehend geklärt worden sind. Danach liegt grundsätzlich kein Selbstverschulden vor bei:

- Trunkenheit und Sucht
- Selbsttötungsversuch
- Sportunfällen

Ob bei einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer ein Selbstverschulden anzunehmen ist, wenn er nach einer Therapie rückfällig wird, ist eine Frage des Einzelfalls und im Streitfall durch ein fachmedizinisches Gutachten zu klären.⁹

Dagegen kann – vorbehaltlich einer Einzelfallprüfung – ein Selbstverschulden angenommen werden bei:

- Tätlicher Auseinandersetzung, wenn der Arbeitnehmer die Auseinandersetzung provoziert oder begonnen hat (einzelfallabhängig)
- Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften
- Missachtung ärztlicher Anordnungen und pflichtwidrigem Verhalten
- Verkehrsunfällen, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Pflichten als Verkehrsteilnehmer verstoßen hat (zum Beispiel Verkehrsunfall nach Tabletteneinnahme, wenn im Beipackzettel auf eine Beeinträchtigung der Fahrtauglichkeit hingewiesen wird, oder Trunkenheitsfahrten, auch Mitfahrt bei einem erkennbar fahruntüchtigen Fahrer oder Missachtung der Vorfahrt).

02.5 Schwangerschaftsabbruch oder Sterilisation

Einer unverschuldeten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt ist eine nicht rechtswidrige Sterilisation oder ein nicht rechtswidriger Abbruch der Schwangerschaft.

02.6 Organspende

Auch die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Lebendspende von Organen, Geweben oder Blut ist vom Geltungsbereich des EFZG abgedeckt. Die Arbeitsverhinderung wegen einer Spende von Organen, Gewebe oder Blut ist der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt, sodass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen besteht.¹⁰

02.7 Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen

Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen besteht auch bei medizinischen Maßnahmen zur Vorsorge oder Rehabilitation.¹¹ Voraussetzung ist, dass die Maßnahme von einem Sozialleistungsträger bewilligt worden ist (zum Beispiel von der Krankenkasse, einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem Unfallversicherungsträger) und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird.

Bei Arbeitnehmern, die nicht gesetzlich kranken- oder rentenversichert sind, ist ein entsprechender Nachweis durch ärztliche Verordnung zu führen.

Hinsichtlich des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung sind ambulante und stationäre Rehabilitationsmaßnahmen gleichgestellt.

Während einer ambulanten Vorsorgekur besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann, wenn die Behandlung in einer entsprechenden Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stattfindet.¹²

02.8 Arbeitspflicht dem Grund nach

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme der alleinige Grund für den Arbeitsausfall ist.

Info

Die Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise die Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme muss der alleinige Grund für den Arbeitsausfall sein.

02.8.1. Feiertag

Fällt die Arbeitszeit wegen eines gesetzlichen Feiertags und gleichzeitig wegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aus, erhält der Arbeitnehmer Entgeltzahlung in Höhe der Feiertagsvergütung.

02.8.2. Bezahlter Urlaub / Bildungsurlaub

Wird ein bezahlter Urlaub durch Arbeitsunfähigkeit unterbrochen, muss der Arbeitgeber für diese Zeit ebenfalls Entgeltfortzahlung leisten. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer während eines Bildungsurlaubs (Landesrecht) arbeitsunfähig erkrankt.

02.8.3. Unbezahlter Urlaub

Bei Arbeitsunfähigkeit während eines unbezahlten Urlaubs leistet der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung. Dies gilt nicht, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer – von vornherein vereinbaren, dass der unbezahlte Urlaub automatisch endet, wenn Arbeitsunfähigkeit eintritt, oder – sich nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit über die vorzeitige Beendigung des unbezahlten Urlaubs verständigen.

Die bis zum Ende des unbezahlten Urlaubs aufgelaufene Arbeitsunfähigkeitszeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch ist auf die Bezugsdauer nicht anzurechnen.

02.8.4. Arbeitszeitverlagerung

Während der Stilllegung des Betriebs infolge Vor- oder Nacharbeitszeiten bei vollem Ausgleich der Bezüge entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht, weil an diesen Tagen von vornherein nicht gearbeitet worden wäre. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch kommt nicht in Betracht, weil die reguläre Vergütung weitergezahlt wird.

02.8.5. Arztbesuch

Muss ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt oder Zahnarzt aufsuchen und ist arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Besteht keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, hat der Arbeitnehmer unter Umständen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung wegen kurzfristiger Arbeitsverhinderung.¹³ Kann der Arzttermin auch in der Freizeit wahrgenommen werden, ist der Anspruch auf Vergütungsfortzahlung ausgeschlossen.

02.8.6. Mutterschutz und Elternzeit

Während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und während einer Elternzeit fällt die Arbeitsleistung wegen der Schwangerschaft beziehungsweise Mutterschaft aus. Folglich ist in diesen Zeiten der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen. Solche Zeiten werden bei der Berechnung der sechswöchigen Bezugsdauer nicht berücksichtigt.

Wird während der Elternzeit eine (erlaubte) Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden ausgeübt und tritt infolge von Krankheit Arbeitsunfähigkeit ein, muss auch das Arbeitsentgelt weitergezahlt werden.

Ist außerhalb der Schutzfristen neben einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot eine krankheitsbedingte – gegebenenfalls auch mit der Schwangerschaft zusammenhängende – Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitsausfall maßgebend, besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn, sondern auf Entgeltfortzahlung.

Bei einem freiwilligen Wehrdienst besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

02.8.7. Freiwilliger Wehrdienst

Für die Dauer eines freiwilligen Wehrdienstes ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Es besteht deshalb auch für diese Zeit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

02.8.8. Streik

Für Zeiten, in denen Arbeitskampfmaßnahmen zur Stilllegung des gesamten Betriebs führen, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Führt der Streik nicht zur Stilllegung des gesamten Betriebs, muss bei Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung geleistet werden, wenn der Anspruch bereits vor Beginn des Streiks eingetreten ist, sich der Arbeitnehmer nicht an dem Streik beteiligt und grundsätzlich hätte beschäftigt werden können. Bei Arbeitsunfähigkeit nach Beginn der Arbeitskampfmaßnahmen besteht nur dann ein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer nicht am Arbeitskampf beteiligt war.

02.8.9. Unentschuldigtes Fehlen

Ist der Arbeitnehmer während eines unentschuldigten Fehlens arbeitsunfähig geworden, besteht nur insoweit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, als der Arbeitnehmer auch ohne die Erkrankung arbeitsunwillig geblieben wäre. Das aber ist eine oft nicht einfach zu entscheidende Frage. Hat der Arbeitnehmer vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit längere Zeit „gebummelt“, muss er gegebenenfalls darlegen und beweisen, dass er während der Krankheit arbeitswillig gewesen wäre.

02.8.10. Freiheitsstrafe

Bei Freiheitsstrafen (auch Untersuchungshaft) besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer sich zum Vollzug einer Jugendstrafe in einer Jugendstrafanstalt befindet oder wenn er einen Dauerarrest verbringt.

Bei Strafgefangenen, die im Rahmen der Resozialisierung als Freigänger eine Arbeit außerhalb der Haftanstalt ausüben, richten sich die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach den allgemeinen Grundsätzen.

02.9. Wartezeit bei neuen Arbeitsverhältnissen

Bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen kommt die Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) zum Tragen. Ein Arbeitnehmer, der in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses erkrankt, hat also erst ab der fünften Woche Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung. Während der Wartezeit ist die finanzielle Absicherung durch das Krankengeld gewährleistet. Der Krankengeldanspruch besteht ab dem Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wurde. (Beispiel 1)

Beispiel 1

Arbeitsvertrag	am 12. 06. 2020	
Arbeitsverhältnis	ab 01. 07. 2020	
Wartezeit	01. 07. bis 28. 07. 2020	28 Tage
Arbeitsunfähigkeit	09. 07. bis 02. 10. 2020	86 Tage
Krankengeld	09. 07. bis 28. 07. 2020	20 Tage
Entgeltfortzahlung	29. 07. bis 08. 09. 2020	42 Tage
Krankengeld	09. 09. bis 02. 10. 2020	24 Tage

Info

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht bei neuen Arbeitsverhältnissen erst nach einer vierwöchigen Wartezeit.

Für den Entgeltfortzahlungsanspruch ist es nicht erforderlich, dass die Beschäftigung bereits aufgenommen wurde. Eine Besonderheit gilt, wenn die Krankheit nach Abschluss des Arbeitsvertrags, aber noch vor Beginn der vereinbarten Beschäftigungsaufnahme eintritt. In diesem Fall beginnt die vierwöchige Wartezeit erst mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme. Die davorliegende Zeit der Arbeitsunfähigkeit wird nicht auf die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung angerechnet. (Beispiel 2)

Beispiel 2

Arbeitsvertrag		am 12. 06. 2020
Vereinbarte Arbeitsaufnahme		am 01. 07. 2020
Arbeitsunfähigkeit	24. 06. bis 26. 08. 2020	64 Tage
Entgeltfortzahlung	29. 07. bis 26. 08. 2020	29 Tage

Im Anschluss an ein Berufsausbildungsverhältnis erwirbt der übernommene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ohne erneute Wartezeit.

Zusammenfassung

- Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht bei:
 - Unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit
 - Schwangerschaftsabbruch
 - Sterilisation
 - Organ-, Gewebe- oder Blutspende
 - Medizinischen Maßnahmen zur Vorsorge oder Rehabilitation
- In einem neuen Arbeitsverhältnis entsteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach einer Wartezeit von vier Wochen.

Keine neue Wartezeit bei einem Statuswechsel.

03 Dauer der Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an. Eine Ausnahme gilt bei neuen Arbeitsverhältnissen (02.9.).

03.1. Sechs-Wochen-Frist

Die gesetzliche Anspruchsdauer für die Entgeltfortzahlung beträgt sechs Wochen.¹⁴

Hat der Arbeitnehmer am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, bleibt der angebrochene Arbeitstag bei der Berechnung der Frist von sechs Wochen unberücksichtigt. Die Frist beginnt daher erst am nächsten Tag und der Arbeitnehmer bekommt für die verbleibende Zeit des Arbeitstages, in dessen Verlauf er erkrankt ist, noch das volle Arbeitsentgelt ausgezahlt. Insoweit stellt das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Lauf eines Arbeitstages beziehungsweise einer Arbeitsschicht gezahlte Arbeitsentgelt keine Entgeltfortzahlung im Sinn des EFZG dar.

Fällt die Arbeitsleistung am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit in vollem Umfang aus, dann ist der Arbeitgeber berechtigt, diesen Tag in die sechswöchige Frist einzubeziehen – der Anspruch endet daher mit Ablauf des 42. Tages. Dies gilt ebenfalls, wenn ein Beschäftigter – dessen Arbeitsentgelt nach Kalendertagen bemessen ist (bei gleichbleibendem Monatsentgelt) – an einem freien Tag (zum Beispiel Samstag) arbeitsunfähig wird.

In den nachstehenden Ausführungen wird erläutert, in welchen Fällen der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit in die Frist einzubeziehen ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit am Samstag, dem 23. Mai 2020, eintritt:

- Der Beschäftigte ist am 23. Mai 2020 zur Arbeitsleistung verpflichtet, erkrankt jedoch während der Arbeitsschicht: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 24. Mai 2020 und endet am 04. Juli 2020.
- Der Beschäftigte ist am 23. Mai 2020 zur Arbeitsleistung verpflichtet, jedoch vor Beginn der Arbeit erkrankt: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 23. Mai 2020 und endet am 03. Juli 2020.
- Der Arbeitnehmer hat am 23. Mai 2020 frei; er erhält ein nach Kalendertagen bemessenes Arbeitsentgelt: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt am 23. Mai 2020 und endet am 03. Juli 2020.

Tritt schon vor Ablauf der Wartezeit Arbeitsunfähigkeit ein und dauert diese darüber hinaus an, beginnt die Sechs-Wochen-Frist mit dem ersten Tag der fünften Woche des Beschäftigungsverhältnisses.

03.2. Hinzutritt einer anderen Krankheit

Die Begrenzung des Entgeltfortzahlungsanspruchs auf sechs Wochen gilt für jeden Fall von Arbeitsunfähigkeit. Die Anspruchsdauer verlängert sich nicht dadurch, dass eine andere Krankheit – die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht – hinzutritt. (Beispiel 3)

Beispiel 3

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	24. 06. bis 16. 07. 2020	23 Tage
Krankheit A/B	17. 07. bis 23. 07. 2020	7 Tage
Krankheit B	24. 07. bis 14. 08. 2019	22 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A/B	24. 06. bis 04. 08. 2019	42 Tage

Liegen zwei voneinander völlig unabhängige – in ihrer Ursache und zeitlichen Abfolge deutlich getrennte – Arbeitsunfähigkeitsfälle vor, beginnt mit dem zweiten Fall ein neuer, wiederum sechs Wochen umfassender Anspruch auf Entgeltfortzahlung. (Beispiel 4)

Beispiel 4

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	03. 08. bis 22. 09. 2020	51 Tage
Krankheit B	29. 09. bis 17. 11. 2020	50 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	03. 08. bis 13. 09. 2020	42 Tage
Krankheit B	29. 09. bis 09. 11. 2020	42 Tage

Ein erneuter sechswöchiger Anspruch besteht selbst dann, wenn die zweite Arbeitsunfähigkeit bereits an dem Tag eintritt, an dem die erste geendet hat. Es macht keinen Unterschied, ob der Zeitraum zwischen der ersten und der zweiten Erkrankung mehrere Tage oder nur wenige Stunden umfasst.

Im Zweifelsfall ist die vom Arzt vorgenommene Bestimmung des Zeitpunkts maßgebend, an dem die erste Arbeitsunfähigkeit geendet hat und die zweite eingetreten ist.

Zusammenfassend gilt Folgendes: Selbstständige Verhinderungstatbestände bestehen, wenn der Arbeitnehmer zwischen den beiden Erkrankungen arbeitsfähig war und

- gearbeitet hat oder
- nur deswegen nicht arbeiten konnte, weil die Zeit der Arbeitsfähigkeit (unter Umständen nur wenige Stunden) außerhalb der Arbeitszeit lag.

03.3. Ruhendes Arbeitsverhältnis / Freistellung

Ruhen bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit die beiden Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses (Pflicht zur Arbeit und zur Entgeltzahlung), sodass zunächst keine Entgeltfortzahlung in Betracht kommt, wird so lange auch die Sechs-Wochen-Frist nicht in Gang gesetzt. Tritt hingegen das Ruhen erst im Verlauf der Arbeitsunfähigkeit ein, zählt diese dann nicht mehr als Grund für den Arbeitsausfall. Der Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts endet. Die Sechs-Wochen-Frist wird unterbrochen.

Die Entgeltfortzahlung lebt auf, sobald die Ruhenswirkung beendet ist. Die Sechs-Wochen-Frist beginnt beziehungsweise läuft weiter. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit – für die aus anderen Gründen keine Entgeltfortzahlung zu leisten ist – werden hingegen auf die Sechs-Wochen-Frist angerechnet.

Die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht endet für arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter nach sechs Wochen auch dann, wenn der betreffende Mitarbeiter nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses für die restliche Vertragsdauer freigestellt wird. Eine entsprechende Vereinbarung führt im Allgemeinen nur dazu, dass die Arbeitspflicht entfällt, ohne dass ein Anspruch auf die Arbeitsvergütung über die arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Grundlagen hinaus begründet wird.¹⁵

03.4. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit

Wird ein Arbeitnehmer erneut wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, für die er bereits Entgeltfortzahlung erhalten hat, kommt innerhalb eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses eine Anrechnung der früheren Bezugszeiten in Betracht.¹⁶ Dabei stehen medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen (02.7.) einer Arbeitsunfähigkeit gleich.¹⁷

Die Anrechnung früherer Zeiten der Entgeltfortzahlung ist aber grundsätzlich nur innerhalb desselben Arbeitsverhältnisses zulässig. Zeitlich frühere Arbeitsverhältnisse zwischen den Vertragsparteien werden nicht berücksichtigt, es sei denn, zwischen ihnen besteht ein enger sachlicher Zusammenhang. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen mit der Zusage der Wiedereinstellung nach Besserung der Auftragslage entlassen wurde und er seine Beschäftigung zu unveränderten Bedingungen fortsetzen konnte.

Die Frage, ob die Ursache der wiederholten Arbeitsunfähigkeit „dieselbe Krankheit“ oder zumindest dieselbe Krankheitsursache war, ist aus medizinischer Sicht zu beurteilen. Dabei ist als „dieselbe Krankheit“ auch eine solche zu verstehen, die zwar nicht ununterbrochen bestand, aber auf derselben Krankheitsursache beruht. Ohne Rücksicht hierauf gilt allerdings der Ursachenzusammenhang nach Ablauf bestimmter Fristen (Sechs-Monats-Zeitraum; Zwölf-Monats-Zeitraum) als gelöst.

Auch wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht zusammenhängend verläuft, besteht der Anspruch für 42 Kalendertage. Die Zahl der Arbeitstage ist ohne Bedeutung. (Beispiel 5)

Beispiel 5

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	22. 06. bis 13. 07. 2020	22 Tage
Krankheit A	17. 07. bis 17. 08. 2020	32 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	22. 06. bis 13. 07. 2020	22 Tage
Krankheit A	17. 07. bis 05. 08. 2020	20 Tage
Insgesamt		42 Tage

03.4.1 Sechs-Monats-Zeitraum

Wird der Arbeitnehmer wegen derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, erhält er während der erneuten Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsentgelt für weitere sechs Wochen. Das setzt aber voraus, dass er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war.¹⁸ (Beispiel 6 und Beispiel 7)

Beispiel 6

Erkrankung außerhalb der 6-Monats-Frist

Arbeitsunfähigkeit

Krankheit A 23.08. bis 17.10.2019 56 Tage

Krankheit A 08.05. bis 22.05.2020 15 Tage

6-Monats-Zeitraum 08.11.2019 bis 07.05.2020

Entgeltfortzahlung

Krankheit A 23.08. bis 03.10.2019 42 Tage

Krankheit A 08.05. bis 22.05.2020 15 Tage

Beispiel 7

Erkrankung innerhalb der 6-Monats-Frist

Arbeitsunfähigkeit

Krankheit A 23.08. bis 07.10.2019 46 Tage

Krankheit A 03.04. bis 17.04.2020 15 Tage

6-Monats-Zeitraum 03.10.2019 bis 02.04.2020

Entgeltfortzahlung

Krankheit A 23.08. bis 03.10.2019 42 Tage

Krankheit A 03.04. bis 17.04.2020 0 Tage

Zwischenzeitliche Arbeitsunfähigkeiten wegen anderer Krankheiten sind ohne Bedeutung, verändern also den Sechs-Monats-Zeitraum nicht. Auch sonstige Unterbrechungen der Arbeitsleistung (zum Beispiel Urlaub) haben keinen Einfluss. (Beispiel 8)

Beispiel 8

Arbeitsunfähigkeit

Krankheit A 07.08. bis 20.09.2019 45 Tage

Krankheit B 15.01. bis 14.02.2020 31 Tage

Krankheit A 09.04. bis 29.05.2020 51 Tage

6-Monats-Zeitraum 09.10.2019 bis 08.04.2020

Entgeltfortzahlung

Krankheit A 07.08. bis 17.09.2019 42 Tage

Krankheit B 15.01. bis 14.02.2020 31 Tage

Krankheit A 09.04. bis 20.05.2020 42 Tage

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit der Problematik der Beweislast bei Fortsetzungserkrankungen befasst und dabei folgende Grundsätze aufgestellt:¹⁹ Ist der Arbeitnehmer wiederholt und länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, muss er darlegen, dass er nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig wurde. Dazu hat er den Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden. Die objektive Beweislast für das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung hat der Arbeitgeber zu tragen.

03.4.2. Zwölf-Monats-Zeitraum

Es besteht aber auch dann ein Anspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen, wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.²⁰ Bei der Anrechnung von Zeiten vorausgegangener Arbeitsunfähigkeit bleibt jeweils der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit außer Ansatz. Wenn jedoch am Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit keine Arbeitsleistung mehr erbracht worden ist, beginnt die Zwölf-Monats-Frist bereits mit diesem Tag. (Beispiel 9)

Beispiel 9

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit A	02. 01. bis 30. 01. 2019	29 Tage
	26. 06. bis 25. 07. 2019	30 Tage
	18. 12. 2019 bis 09. 01. 2020	23 Tage
	03. 06. bis 10. 07. 2020	38 Tage
12-Monats-Zeitraum	02. 01. 2019 bis 01. 01. 2020	
Entgeltfortzahlung		
	02. 01. bis 30. 01. 2019	29 Tage
	26. 06. bis 08. 07. 2019	13 Tage
	03. 06. bis 10. 07. 2020	38 Tage

03.4.3. Hinzutritt einer früheren Krankheit

Eine hinzugetretene Erkrankung beeinflusst die Entgeltfortzahlung nicht, solange die Arbeitsunfähigkeit wegen der Krankheit fortbesteht, durch die sie begonnen hat. Endet aber die Arbeitsunfähigkeit wegen der ersten Krankheit und bildet nun die hinzugetretene Krankheit den Verhinderungsgrund, sind die früheren Bezugszeiten wegen dieser Krankheit anzurechnen. (Beispiel 10)

Beispiel 10

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	06. 01. bis 30. 01. 2020	25 Tage
Krankheit B	09. 06. bis 24. 06. 2020	16 Tage
Krankheit B/A	25. 06. bis 02. 07. 2020	8 Tage
Krankheit A	03. 07. bis 22. 07. 2020	20 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	06. 01. bis 30. 01. 2020	25 Tage
Krankheit B	09. 06. bis 02. 07. 2020	24 Tage
Krankheit A	03. 07. bis 19. 07. 2020	17 Tage

Liegen zwei voneinander völlig unabhängige – in ihrer Ursache und zeitlichen Abfolge deutlich getrennte – Arbeitsunfähigkeitsfälle vor, beginnt mit dem zweiten Fall ein neuer, wiederum sechs Wochen umfassender Anspruch auf Entgeltfortzahlung. (Beispiel 11)

Beispiel 11

Arbeitsunfähigkeit		
Krankheit A	16. 07. bis 10. 08. 2020	26 Tage
Krankheit A/B	11. 08. bis 15. 08. 2020	5 Tage
Krankheit B	20. 08. bis 29. 08. 2020	10 Tage
Krankheit A	01. 10. bis 09. 11. 20120	40 Tage
Krankheit B	13. 11. bis 28. 12. 2020	46 Tage
Entgeltfortzahlung		
Krankheit A	16. 07. bis 15. 08. 2020	31 Tage
Krankheit B	20. 08. bis 29. 08. 2020	10 Tage
Krankheit A	01. 10. bis 11. 10. 2020	11 Tage
Krankheit B	13. 11. bis 14. 12. 2020	32 Tage

Zu beachten sind der 6-Monats-Zeitraum und der 12-Monats-Zeitraum.

03.5. Arbeitsunfähigkeit und Kurzarbeit

Fällt Arbeit durch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit aus, mindert sich die Entgeltfortzahlung auf die Beträge, die ohne die Arbeitsunfähigkeit erzielt worden wären.²¹ Es soll keine Besserstellung gegenüber den arbeitenden Kollegen geben. Hieraus folgt, dass für Tage, an denen die Arbeit völlig ruht, kein Entgeltanspruch besteht. Solche Tage verlängern nicht den sechswöchigen Anspruchszeitraum für die Entgeltfortzahlung.

Zusammenfassung

- Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs: Hat der Arbeitnehmer am Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, beginnt der sechswöchige Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst mit dem nächsten Tag.
- Verschiedene Krankheiten: Bei Beginn einer Arbeitsunfähigkeit wegen einer anderen Krankheit entsteht ein neuer sechswöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch.
- Der Entgeltfortzahlungsanspruch von sechs Wochen verlängert sich nicht, wenn eine neue Krankheit hinzutritt.
- Nach Ablauf eines Sechs- beziehungsweise Zwölf-Monats-Zeitraums kann ein neuer, sechswöchiger Anspruch entstehen.
- Kurzarbeit: Bei Arbeitsausfall durch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit mindert sich der Entgeltfortzahlungsanspruch entsprechend.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch von 6 Wochen verlängert sich nicht, wenn eine neue Krankheit hinzutritt.

04 Höhe der Entgeltfortzahlung

Von den Vorschriften über den Entgeltfortzahlungsanspruch darf nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden (01.4.). Jedoch lässt es das EFZG ausdrücklich zu, dass durch Tarifvertrag eine von den gesetzlichen Regelungen abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden kann. Die Bemessungsgrundlage kann den Geldfaktor und den Zeitfaktor betreffen. Die Tarifvertragsparteien dürfen deshalb unabhängig von der individuellen Arbeitszeit des Arbeitnehmers die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zugrunde legen.

Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge können solche vom Gesetz abweichenden Regelungen nicht schaffen. Es kann aber im Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrags die Anwendung seiner Bestimmungen über die Höhe der Entgeltfortzahlung zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart werden. In den folgenden Ausführungen wird von der geltenden Rechtslage ausgegangen.

Für die Entgeltfortzahlung gilt das Entgeltausfallprinzip; das heißt, der Arbeitgeber zahlt während der Arbeitsunfähigkeit für längstens sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter, das der Beschäftigte in dieser Zeit erzielt hätte, wenn er arbeitsfähig geblieben wäre.

Alle während der Arbeitsunfähigkeit eingetretenen Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis wirken sich somit auch auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus, etwa:

- eine Verkürzung der Arbeitszeit (auch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit)
- eine Erhöhung des Arbeitsentgelts, aber auch
- ein Statuswechsel (zum Beispiel Übernahme nach der Ausbildung zum Gesellen)

Fällt in die Zeit der Entgeltfortzahlung ein gesetzlicher Feiertag, haben die hierfür maßgebenden Regelungen Vorrang.²²

Info

Die Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für längstens sechs Wochen und entspricht der Höhe des Gehalts.

04.1 Fortzuzahlende Entgeltarten

Fortzuzahlen sind alle Bezüge, die der Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätte – und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie steuer- und beitragspflichtig sind. Dazu gehören insbesondere das nach Zeit oder Arbeitsleistung bemessene Arbeitsentgelt beziehungsweise die Ausbildungsvergütung sowie die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, wenn zu den entsprechenden Zeiten Arbeit angefallen wäre.

Erhielt der Beschäftigte bislang Sachbezüge, wie freie oder verbilligte Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung, sind sie auch in der Zeit der Entgeltfortzahlung vom Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Wenn sie aber nicht in Anspruch genommen werden können, sind sie in bar abzugelten. Dabei können die Werte angesetzt werden, nach denen sich die Steuer und die Sozialversicherungsbeiträge richten.

Zuwendungen für eine Altersversorgung sind ebenfalls fortzuzahlen. Zu den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers gehören Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen. Darüber hinaus zählen auch Zuwendungen an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zu den erstattungsfähigen Aufwendungen (zum Beispiel Umlagen zu einer Zusatzversorgungskasse oder zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder).

Nicht zu berücksichtigen sind hingegen Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

04.1.1. Überstundenvergütung

Überstundenvergütungen werden bei der Ermittlung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt. Dies gilt sowohl für die Grundvergütung als auch für die Überstundenzuschläge.

Nach der Rechtsprechung kann von Überstunden nicht gesprochen werden, wenn der Beschäftigte ständig eine bestimmte Arbeitszeit leistet, diese aber mit der betriebsüblichen oder tariflichen Arbeitszeit nicht übereinstimmt. Es kommt auf die individuelle regelmäßige Arbeitszeit an (04.1.). Sie ist nur dann nicht zu berücksichtigen, wenn die Tarifvertragsparteien unabhängig von der individuellen Arbeitszeit des Mitarbeiters die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zugrunde legen. Der Arbeitgeber, der eine aus Überstunden resultierende Minderung der zu berücksichtigenden durchschnittlichen Arbeitszeit geltend macht, trägt hierfür die Darlegungs- und Beweislast.

04.1.2. Aufwendungsersatz

Ausgenommen von der Entgeltfortzahlung sind auch die Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie davon abhängig ist, ob dem Beschäftigten solche Aufwendungen tatsächlich entstanden sind und ob solche während der Arbeitsunfähigkeit generell nicht anfallen.²³ Danach besteht kein Anspruch auf Weiterzahlung von Auslösungen, Schmutzzulagen und Fahrkostenerstattungen.

04.2. Berechnung der Entgeltfortzahlung

04.2.1. Monatsentgelt

Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen, ist eine Umrechnung erforderlich, wenn Arbeitsentgelt nur für den Teil eines Monats zu zahlen ist – vor allem also dann, wenn die Entgeltfortzahlung im Lauf eines Monats endet und die Arbeit anschließend nicht sofort wiederaufgenommen wird. In solchen Fällen ist bei der Umrechnung nach folgender Formel vorzugehen:²⁴

Formel	$\frac{\text{Monatsentgelt}}{\text{Zahl der Arbeitstage des Monats}} \times \text{Zahl der Arbeitstage der Entgeltfortzahlung}$
---------------	---

Damit sind jedoch andere Umrechnungsmethoden (zum Beispiel die Umrechnung nach Kalendertagen) nicht ausgeschlossen. Tarifvertragliche Regelungen haben auch hier Vorrang.

04.2.2. Wochenlohn

Bei festen Wochenlöhnen wird wie folgt umgerechnet:

Formel	$\frac{\text{Wochenlohn}}{\text{Zahl der Arbeitstage je Woche (5 beziehungsweise 6)}} \times \text{Zahl der Arbeitstage der Entgeltfortzahlung}$
---------------	--

04.2.3. Stundenlohn

Ein Stundenlohn wird für die Berechnung der Entgeltfortzahlung mit der Zahl der Stunden multipliziert, die infolge der Arbeitsunfähigkeit ausgefallen sind.

04.2.4. Leistungsentgelt

Erhält der Beschäftigte ein sogenanntes Leistungsentgelt (zum Beispiel Akkordlohn), richtet sich die Entgeltfortzahlung nach dem in der regelmäßigen Arbeitszeit erzielbaren Durchschnittsverdienst. Da dieses durch die Arbeitsunfähigkeit entfallene Arbeitsentgelt kaum exakt festzustellen ist, wird in der Regel ein Vergleich erforderlich. Dazu ist die Methode zu wählen, die dem Entgeltausfallprinzip am ehesten gerecht wird. Einem Akkordlöhner ist zum Beispiel das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, das er erzielt hätte, wenn er nicht erkrankt wäre. Arbeitet in einer aus zwei Personen bestehenden Akkordgruppe ein Arbeitskollege weiter, ist dessen Vergütung für die Höhe der Entgeltfortzahlung des erkrankten Arbeitnehmers maßgebend.²⁵

Bei der Entgeltfortzahlung ist grundsätzlich vom Arbeitsentgelt eines gleichartig beschäftigten Arbeitnehmers auszugehen. Ist das nicht möglich, wird für die Berechnung der Entgeltfortzahlung der in der Vergangenheit erzielte Durchschnittsverdienst zugrunde gelegt. Hierbei sollte vom letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum (ein Monat oder mindestens vier Wochen) ausgegangen werden. Führt dies nicht zu einem vertretbaren Ergebnis, kann auf die letzten abgerechneten drei Monate (oder zwölf beziehungsweise 13 Wochen) zurückgegriffen werden.

04.2.5. Kürzung von Sondervergütungen

Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig.²⁶ Das gilt auch für Fehltage aufgrund einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (02.7.).

Die Kürzung der Sonderzuwendung darf allerdings für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit 25 Prozent des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten. (Beispiel 12)

Beispiel 12

Monatliches Arbeitsentgelt 2020	2.500,00 Euro
Weihnachtsgeld 2020	2.500,00 Euro
Durchschnittliches arbeitstägliches Arbeitsentgelt 2020	125,00 Euro
Kürzung der Sondervergütung je Fehltag um höchstens (25 % von 125 Euro)	31,25 Euro
Fehltage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit in 2020 (fiktiv)	10
Kürzung des Weihnachtsgelds um höchstens (10 x 31,25 Euro =)	312,50 Euro

04.2.6. Altersteilzeit

Personen, die verkürzt arbeiten und Leistungen nach dem AltersTZG erhalten, sind für Zeiten, in denen sie zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, ebenfalls als Arbeitnehmer anzusehen.

Zusammenfassung

- Die Entgeltfortzahlung besteht für längstens sechs Wochen in Höhe der Vergütung, die der Arbeitnehmer in dieser Zeit erzielt hätte, wenn er arbeitsfähig geblieben wäre.
- Während der Arbeitsunfähigkeit eingetretene Veränderungen wirken sich auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus, zum Beispiel eine Verkürzung der Arbeitszeit (auch Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit) oder eine Erhöhung des Arbeitsentgelts.
- Fortzuzahlen sind das Arbeitsentgelt beziehungsweise die Ausbildungsvergütung, die der Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätte, inklusive aller Zuschläge wie für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit und Zuwendungen für eine Altersversorgung.
- Nicht berücksichtigt werden Überstundenvergütungen oder Aufwändungsersatz wie Fahrkostenerstattungen.

Die Kürzung von Sondervergütungen ist beschränkt.

05 Anzeige, Nachweis und Begutachtung

05.1 Anzeige und Bescheinigung

Wird ein Beschäftigter infolge Krankheit arbeitsunfähig, muss er dies und die voraussichtliche Dauer seinem Arbeitgeber unverzüglich (das heißt ohne schuldhaftes Zögern) mitteilen.²⁷ Eine schuldhaftige Verletzung der Anzeigepflicht kann jedoch in Ausnahmefällen zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers führen.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung hierüber vorzulegen, und zwar spätestens am darauffolgenden Arbeitstag. Der Arbeitgeber kann jedoch die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher verlangen. Ferner kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass eine ärztliche Bescheinigung bereits für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit beigebracht werden muss. Anweisungen des Arbeitgebers, die Arbeitsunfähigkeit vor dem vierten Tag nachzuweisen, unterliegen aber in der Regel dem betrieblichen Mitbestimmungsrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).²⁸ Sofern allerdings ein Tarifvertrag bestimmt, dass der Arbeitnehmer bereits für den ersten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beizubringen hat, kann dies nicht durch eine Betriebsvereinbarung anders geregelt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Tarifvertrag eine Präzisierung auf betrieblicher Ebene vorsieht.²⁹ Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann der Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon am ersten Tag der Erkrankung verlangen, ohne dies begründen zu müssen. Es ist auch nicht erforderlich, dass ein begründeter Verdacht besteht, der Arbeitnehmer habe in der Vergangenheit eine Erkrankung vorgetäuscht.³⁰

Info

Grundsatz: Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der (Erst-)Bescheinigung angegeben, ist dem Arbeitgeber eine neue ärztliche (Folge-)Bescheinigung vorzulegen, die wiederum die voraussichtliche Zeit der (weiteren) Arbeitsunfähigkeit nennen muss.³¹ Bei stationärer Behandlung stellt der zuständige Krankenhausarzt die entsprechende Bescheinigung aus.

Die Bescheinigung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit wird auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung weiterverwendet. Der bisher von den Krankenkassen genutzte „Auszahlungsschein“ ist entfallen. Der Arbeitgeber erhält jetzt auch bei Krankengeldbezug eine Durchschrift der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in der gewohnten Form.

Solange der Beschäftigte seiner Nachweispflicht vorsätzlich oder fahrlässig nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern.³² Sie ist allerdings nachzuholen, wenn später eine Bescheinigung beigebracht und somit eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zweifelsfrei nachgewiesen wird.

Zweifelt der Arbeitgeber an der Richtigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, weil sich der Zeitraum einer Krankheit seines Beschäftigten mit dem Zeitraum des von diesem beantragten, aber nicht genehmigten Urlaubs deckt, reichen diese Zweifel nicht aus, den Beweiswert des Attests zu erschüttern.

Die Form des Nachweises der Arbeitsunfähigkeit wird sich mit Einführung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zum 01. Januar 2022 ändern. Geplant ist, dass der Arbeitgeber künftig elektronisch über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit seines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers sowie über das Ende der Entgeltfortzahlung informiert wird. Die Krankenversicherung, die ohnehin über die Daten verfügt, soll dazu eine elektronische Meldung erstellen, die der Arbeitgeber abrufen kann.

05.2. Begutachtung und Beratung

Sind Beschäftigte länger krank und beziehen Krankengeld, kann konkrete Beratung sinnvoll sein, um den Genesungsprozess zu unterstützen. Der Anspruch auf individuelle Beratung und Hilfestellung durch die Krankenkasse mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, ist gesetzlich verankert. Die Annahme des Angebots ist freiwillig.

Eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der gesetzlichen Krankenversicherung (MDK) kann von der Krankenkasse eingeholt werden, wenn dies zur Sicherung des Behandlungserfolgs – insbesondere zur Einleitung von

Maßnahmen der Sozialleistungsträger für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit – oder zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten erforderlich ist.³³

Derartige Zweifel sind besonders dann anzunehmen, wenn

- der Versicherte auffällig häufig beziehungsweise oft nur für kurze Dauer oder wiederholt an einem Arbeitstag zu Wochenbeginn beziehungsweise -ende arbeitsunfähig ist oder
- die Bescheinigung von einem Arzt ausgestellt wurde, der durch die Häufigkeit von Krankschreibungen auffällig geworden ist.

In solchen Fällen muss die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich überprüft werden. Auch der Arbeitgeber kann die Einschaltung des Medizinischen Diensts der gesetzlichen Krankenversicherung (MDK) fordern. Über das Verfahren und die rechtlichen Möglichkeiten informiert Sie die jeweilige Krankenkasse.

05.3. Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland gelten besondere Anzeige- und Nachweispflichten.³⁴

Das EFZG schreibt ausdrücklich vor, dass der Arbeitnehmer für die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit die schnellstmögliche Art der Übermittlung nutzen und dabei auch die voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort angeben muss. Die Kosten der Mitteilung trägt der Arbeitgeber. In solchen Fällen muss der Arbeitnehmer auch seine Krankenkasse unverzüglich informieren. Ebenso muss er dem Arbeitgeber seine Rückkehr anzeigen.

In Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und in der Schweiz besteht die Verpflichtung, dem zuständigen Träger (Krankenkasse) die Arbeitsunfähigkeit direkt mitzuteilen.³⁵ Für Abkommensstaaten außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz gelten nach wie vor Sonderregelungen. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA) unter dvka.de.

Im Übrigen muss auch ein im Ausland ausgestelltes ärztliches Attest den Anforderungen an inländische Bescheinigungen entsprechen. Damit ist nachvollziehbar darzulegen, dass eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit vorliegt.

Zusammenfassung

- Arbeitsunfähigkeiten, die länger als drei Kalendertage andauern, sind durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen.
- Die Krankenkasse kann ein Gutachten des MDK anfordern, um den Behandlungserfolg zu sichern oder Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu beseitigen.
- Auch im Ausland eingetretene Arbeitsunfähigkeiten sind nachzuweisen. Der Nachweis muss den inländischen Anforderungen entsprechen.

Ein ärztliches Attest aus dem Ausland muss den Anforderungen an inländische Bescheinigungen entsprechen.

06 Ende des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis, erlischt auch der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.³⁶ Nur ausnahmsweise bleibt die Leistungspflicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen.

06.1. Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit

Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bleibt weiterhin bestehen, wenn aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit oder ihrer Verlängerung gekündigt wird. Es genügt, dass die Kündigungsmaßnahme ihre objektive Ursache in der Arbeitsunfähigkeit hat. Sie muss innerhalb der Ursachenkette ein entscheidend mitbestimmender Faktor für das Handeln des Arbeitgebers sein.

Dass aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt worden ist, muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen. Fallen jedoch die Kündigung und der Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder deren Verlängerung zeitlich zusammen, so spricht der Beweis des ersten Anscheins dafür, dass dies Anlass für die Kündigung war. Entkräften kann das der Arbeitgeber, indem er Tatsachen vorträgt und erforderlichenfalls beweist, dass andere Gründe seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben.

Kündigt ein Arbeitgeber bereits vor Ablauf der dreitägigen Frist für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und wartet die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nicht ab, kann er nicht geltend machen, dass ihm bei Ausspruch der Kündigung von der Arbeitsunfähigkeit nichts bekannt gewesen sei. (Beispiel 13)

Beispiel 13

1. Fehltag	01. 07. 2020
Beginn der Arbeitsunfähigkeit	01. 07. 2020
Tag der Kündigung	02. 07. 2020
Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	03. 07. 2020
Ende der Nachweisfrist	04. 07. 2020
Ende des Arbeitsverhältnisses	11. 07. 2020
Entgeltfortzahlung maximal bis	11. 08. 2020

Entscheidend ist das erstmalige Fehlen des Arbeitnehmers, nicht der Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Wartet der Arbeitgeber die Nachweisfrist ab und kündigt dann, ohne eine ärztliche Bescheinigung erhalten zu haben, kann er davon ausgehen, dass der Beschäftigte unentschuldig fehlt – selbst wenn er zwischenzeitlich arbeitsunfähig geworden ist. (Beispiel 14)

Beispiel 14

1. Fehltag	01. 07. 2020
Ende der Nachweisfrist	04. 07. 2020
Beginn der Arbeitsunfähigkeit	04. 07. 2020
Tag der Kündigung	08. 07. 2020
Ende des Arbeitsverhältnisses	08. 07. 2020
Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	11. 07. 2020
Keine Entgeltfortzahlung (unentschuldigte Fehltage)	01. 07. bis 03. 07. 2020
Entgeltfortzahlung	04. 07. bis 08. 07. 2020

06.2. Aufhebungsvertrag

Die Vorschriften über die Aufrechterhaltung des Entgeltanspruchs über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus entfalten ihre Schutzwirkung auch dann, wenn an die Stelle einer Kündigung ein vom Arbeitgeber vorgeschlagener Aufhebungsvertrag tritt und der eigentliche Grund hierfür in der Arbeitsunfähigkeit zu suchen ist.

06.3. Kündigung durch den Arbeitnehmer

Über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus steht einem Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung auch zu, wenn der Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt ist.³⁷ Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen solcher Gründe trifft den Arbeitnehmer.

Zusammenfassung

- Endet das Arbeitsverhältnis, erlischt auch der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.
- Wird dem Beschäftigten aufgrund der Arbeitsunfähigkeit gekündigt, bleibt der Anspruch bestehen.

Kündigt der arbeitsunfähige Arbeitnehmer aus wichtigem Grund, bleibt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus erhalten.

07 Schadenersatz

Häufig beruht die Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise die sie auslösende Krankheit auf einem Ereignis, für das ein Dritter zum Ersatz des entstandenen Verdienstausfalls verpflichtet ist. Trotzdem muss der Arbeitgeber den Anspruch auf Entgeltfortzahlung erfüllen. Der gegen den Schädiger gerichtete Ersatzanspruch für Verdienstausfall geht bis zur Höhe des fortgezahlten Arbeitsentgelts und der Nebenleistungen auf den Arbeitgeber über. Sein Anspruch vermindert sich, wenn auch der Beschäftigte in Höhe seines Entgeltverlusts einen Ersatzanspruch geltend macht, dieser aber nicht ausreicht, um beide in voller Höhe zu entschädigen (wegen Mitverschuldens des Arbeitnehmers). Zu den berücksichtigungsfähigen Nebenleistungen zählen insbesondere die vom Arbeitgeber zu tragenden Anteile an den Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und seine Aufwendungen für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Ferner werden Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei der Schadenberechnung anteilmäßig berücksichtigt. Der Anteil wird aus dem Verhältnis der Arbeitsunfähigkeitsdauer zum Urlaubs- beziehungsweise Kalenderjahr ermittelt.

Damit der Arbeitgeber den auf ihn übergegangenen Ersatzanspruch durchsetzen kann, macht ihm der Arbeitnehmer unverzüglich alle hierzu erforderlichen Angaben.³⁸ Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, darf die Entgeltfortzahlung so lange verweigert werden, bis die Angaben vorliegen.³⁹ Das Verweigerungsrecht entfällt rückwirkend, wenn der Arbeitnehmer seinen Pflichten nachkommt.

Zusammenfassung

Bei einem Verschulden Dritter an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber Schadenersatzansprüche geltend machen. Der Beschäftigte muss dazu alle erforderlichen Angaben machen.

08 Entgeltfortzahlungsversicherung

Durch ein gesetzlich geregeltes Ausgleichsverfahren, die Entgeltfortzahlungsversicherung, werden die wirtschaftlichen Risiken im Krankheitsfall auf eine Gesamtheit vieler Klein- und Mittelbetriebe verteilt. Die rechtliche Grundlage bildet das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG).

Den Arbeitgebern mit bis zu 30 Beschäftigten wird – abhängig vom gewählten Erstattungssatz – ein Teil ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung an arbeitsunfähige Arbeitnehmer und Auszubildende erstattet. Die Aufwendungen bei Mutterschaft der Beschäftigten werden grundsätzlich allen Arbeitgebern erstattet. Die Arbeitgeber zahlen dafür die Umlagen. Die Höhe dieser Umlagen richtet sich nach dem Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer.

08.1. Zuständige Krankenkasse

Die Entgeltfortzahlungsversicherung wird von der Krankenkasse durchgeführt, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist. Diese Krankenkasse beziehungsweise die von ihr beauftragte Stelle ist auch für die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen aus den Ausgleichskassen zuständig. Für privat versicherte Arbeitnehmer führt diejenige Krankenkasse die Ausgleichsverfahren durch, die für die Entgegennahme der Renten- beziehungsweise Arbeitslosenversicherungsbeiträge zuständig ist. War der Arbeitnehmer noch nie bei einer deutschen Krankenkasse versichert, wählt der Arbeitgeber die für die Ausgleichsverfahren zuständige Krankenkasse.⁴⁰

Die Minijob-Zentrale führt die Entgeltfortzahlungsversicherung für alle geringfügig Beschäftigten durch. Zusätzliche Informationen bietet die Minijob-Zentrale auch im Internet unter *minijob-zentrale.de* an.

08.2. Beteiligte Arbeitgeber

Einige Arbeitgeber sind generell vom Ausgleichsverfahren ausgeschlossen. Ein Erstattungsanspruch im Umlageverfahren U1 oder U2 besteht nicht für mitarbeitende Familienangehörige in landwirtschaftlichen Unternehmen, für Dienststellen der in Deutschland stationierten ausländischen Truppen und der Hauptquartiere der North Atlantic Treaty Organization (NATO) mit Ausnahme der zivilen Arbeitskräfte. Auch nehmen Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten nicht am Ausgleichsverfahren teil. Anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen sind hinsichtlich der Personen, die im Arbeitsbereich der Werkstatt in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen tätig sind, sowie im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich der Werkstatt untergebracht sind, nicht als Arbeitgeber anzusehen. Für diese Personen sind daher von den Werkstätten keine Umlagen abzuführen. Im Gegenzug werden die erbrachten Arbeitgeberaufwendungen von den Krankenkassen nicht erstattet. Bezüglich der auf Grundlage eines Arbeitsvertrags in einer anerkannten Werkstatt beschäftigten Arbeitnehmer gelten die Werkstätten hingegen als Arbeitgeber im Sinn des AAG. Die betreffenden Arbeitnehmer sind in das Ausgleichsverfahren einbezogen.

Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind hinsichtlich der Teilnehmer an Leistungen in derartigen Einrichtungen keine Arbeitgeber im Sinn des AAG.

Ebenso besteht kein Anspruch für Personen im Rahmen bezuschusster betrieblicher Einstiegsqualifizierungen und bezuschusster Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen.

08.2.1. Entgeltfortzahlungsversicherung U1

Der Entgeltfortzahlungsversicherung U1 gehören die Arbeitgeber an, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes – Bund, Länder, Gemeinden und sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts – nehmen grundsätzlich nicht am Ausgleichsverfahren teil. Dasselbe gilt für Spitzenverbände der freien Wohlfahrt.

Hausgewerbetreibende sind ebenfalls vom Ausgleichsverfahren U1 ausgeschlossen. Bei Leiharbeitnehmern ist grundsätzlich der Verleiher Arbeitgeber. Arbeitgeber und damit gegebenenfalls ausgleichsberechtigt ist auch, wer im Haushalt Arbeitnehmer (Haushaltshilfen) beschäftigt.⁴¹

Wird ein Insolvenzverwalter eingesetzt, gilt er als neuer Arbeitgeber. Mit dem Zeitpunkt seiner Einsetzung hat eine Prüfung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen.

08.2.2. Entgeltfortzahlungsversicherung U2

Der Entgeltfortzahlungsversicherung U2 gehören grundsätzlich alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber an (Ausnahmen 08.2.).⁴²

08.2.3. Arbeitgeber mit mehreren Betrieben

Haupt-, Neben- beziehungsweise Zweigbetriebe (auch wenn der Betriebssitz im Ausland ist) zählen zusammen als ein Betrieb, wenn der Arbeitgeber eine natürliche Person ist. Zur Bewertung der Frage, ob der Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt, ist die Zahl der Arbeitnehmer in den einzelnen Betrieben zusammenzurechnen. Dabei ist es unerheblich, ob die Beschäftigten der einzelnen Betriebe bei derselben oder bei verschiedenen Krankenkassen versichert sind.

Addiert werden mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers und die Angestellten im Haushalt, wenn die Betriebe in derselben Rechtsform geführt werden.

Bei juristischen Personen ist – unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören – eine eigenständige Beurteilung erforderlich.⁴³

08.2.4. Zu berücksichtigende Arbeitnehmer

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl⁴⁴ werden grundsätzlich alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer versicherungsrechtlichen Stellung und ihrer Krankenkassenzugehörigkeit berücksichtigt. Dabei wird auf die Beschäftigtenzahl am Ersten des maßgeblichen Monats abgestellt.

Gezählt werden auch:

- Arbeitnehmer bei einem vorübergehenden Auslandsaufenthalt, deren Arbeitsverhältnis im Inland aufrechterhalten bleibt (Entsendung beziehungsweise Ausstrahlung) und die im Fall der Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch nach dem EFZG haben
- unständig Beschäftigte
- ausländische Saisonarbeitskräfte ohne A1-Entsendebescheinigung

Nicht mitgezählt werden:

- Auszubildende, einschließlich Personen, die ein in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ausüben, und Volontäre
- Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (freiwilliges soziales Jahr / freiwilliges ökologisches Jahr) oder an einem Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz
- ins Ausland entsandte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Stammarbeitgeber im Inland aufgelöst und ein neuer Arbeitsvertrag mit dem ausländi-

schen Arbeitgeber begründet wurde oder deren Arbeitsvertrag zum Stammarbeitgeber im Inland ruht und daneben ein zusätzlicher Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossen wird und dadurch keine Entgelt beziehungsweise Entgeltfortzahlung durch den inländischen Arbeitgeber geleistet wird

- schwerbehinderte Menschen nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) und Gleichgestellte
- Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen
- Personen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen
- Heimarbeiter nach § 1 Abs. 1 Buchstabe a Heimarbeitergesetz (HAG), es sei denn, durch Tarifvertrag ist bestimmt, dass sie anstelle der Zuschläge nach § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG im Fall der Arbeitsunfähigkeit wie Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten
- Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder sowie GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer und Fremdgeschäftsführer)
- Ordensangehörige, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe religiöser oder karitativer Art bestimmt ist
- ausländische Saisonarbeitskräfte, die im Besitz einer A1-Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Wohn- oder Herkunftsstaats sind
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie in sonstigen Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung von Bezügen (einschließlich Freistellungen, die auf einer Wertguthabenvereinbarung beruhen), wenn mit dem Ende der Freistellung ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden ist
- bei Insolvenz des Unternehmens von der Arbeit freigestellte Arbeitnehmer
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung
- mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers

Bei Teilzeitbeschäftigten kommt es bei der Anrechnung auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an:

- Nicht mehr als 10 Stunden – Anrechnung mit dem Faktor 0,25
 - Nicht mehr als 20 Stunden – Anrechnung mit dem Faktor 0,50
 - Nicht mehr als 30 Stunden – Anrechnung mit dem Faktor 0,75
 - Mehr als 30 Stunden – Anrechnung mit dem Faktor 1
- (Beispiel 15 »)

Beispiel 15

Beschäftigte Arbeitnehmer		Wöchentliche Arbeitszeit	Anrechenbare Arbeitnehmer
2	Meister	40 Stunden	2
3	Büroangestellte	40 Stunden	3
9	Gesellen	40 Stunden	9
6	Auszubildende	40 Stunden	–
2	schwerbehinderte Arbeitnehmer	40 Stunden	–
1	Teilzeitbeschäftigter	32 Stunden	1
1	Teilzeitbeschäftigter	25 Stunden	0,75
3	Teilzeitbeschäftigte	20 Stunden	1,5
1	Teilzeitbeschäftigter	12 Stunden	0,5
3	Teilzeitbeschäftigte	10 Stunden	0,75
31	Arbeitnehmer		18,50

08.3. Feststellung der Teilnahme

Die Teilnahme an der Entgeltfortzahlungsversicherung muss der Arbeitgeber bei der Eröffnung seines Betriebs beurteilen – ansonsten zu Beginn eines Kalenderjahres. Die Feststellung über die Teilnahme gilt für das gesamte Kalenderjahr. Eine förmliche Bestätigung durch die beteiligten Krankenkassen erfolgt grundsätzlich nicht.

Im Jahr 2020 nimmt ein Arbeitgeber an der Entgeltfortzahlungsversicherung U1 teil, wenn er im Jahr 2019 während eines Zeitraums von mindestens acht Monaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hatte.

Ist der Betrieb im Verlauf des Jahres 2019 errichtet worden, ist im Jahr 2020 die Entgeltfortzahlungsversicherung obligatorisch, wenn im Jahr 2019 in mehr als der Hälfte der Kalendermonate seit Bestehen des Betriebs nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt worden sind. Auch hier wird auf die Beschäftigtenzahlen am Ersten des jeweiligen Monats abgestellt.

Wird ein Betrieb erst im Jahr 2020 errichtet, nimmt er dann teil, wenn anzunehmen ist, dass während der überwiegenden Zahl der noch verbleibenden Kalendermonate im Jahr 2020 nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die Übernahme eines vorhandenen Betriebs wird mit der Errichtung gleichgesetzt. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den restlichen Monaten des Jahres 2020 wird geschätzt. Die einmal getroffene Entscheidung über die Teilnahme oder Nichtteilnahme bleibt auch dann bis zum Jahresende maßgebend, wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse anders entwickeln.

Einer Errichtung steht die Übernahme eines Betriebs durch einen anderen Arbeitgeber gleich, wenn ein neuer Betrieb entstanden ist. Bei einem Betriebsübergang, bei dem der Betriebsinhaber wechselt und ein neuer Rechtsträger die wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt, bleibt die für das laufende Kalenderjahr getroffene Feststellung maßgebend. Ist vom Übergang nur ein Betriebsteil betroffen, ist die Teilnahme am Ausgleichsverfahren neu festzustellen. Bietet die Entgeltfortzahlungsversicherung mehrere Umlage- und Erstattungssätze an, können die Arbeitgeber wählen, welcher Umlage- und Erstattungssatz im kommenden Kalenderjahr beziehungsweise ab Betriebseröffnung für sie gelten soll. Der gewählte Erstattungssatz wird dann der jeweiligen Krankenkasse (möglichst schriftlich) mitgeteilt, bei der die Entgeltfortzahlungsversicherung durchgeführt wird. Arbeitgeber, die bereits am Ausgleichsverfahren U1 teilnehmen, können für das neue Kalenderjahr einen anderen als den bisher geltenden Umlage- und Erstattungssatz wählen. Arbeitgeber, die von einer Wechselmöglichkeit Gebrauch machen wollen, setzen sich mit ihrer Krankenkasse in Verbindung. Sofern der Arbeitgeber seine Wahl nicht anzeigt, werden die Umlagebeträge unter Berücksichtigung des „allgemeinen“ Umlagesatzes entrichtet.

Im Rahmen der von den Rentenversicherungsträgern durchzuführenden Betriebsprüfungen wird auch die Richtigkeit der Entscheidung über die Teilnahme beziehungsweise Nichtteilnahme an den Ausgleichsverfahren geprüft.

08.4. Beginn und Ende der Teilnahme

Abgesehen von den Jahren der Betriebseröffnung beziehungsweise -schließung gilt die Beteiligung an der Entgeltfortzahlungsversicherung für volle Kalenderjahre. Über die Teilnahme wird auf der Grundlage der Arbeitnehmerzahl des Vorjahres entschieden. Endet die Teilnahme mit dem Jahresende, sind auch nur die Arbeitgeberaufwendungen für die Zeit bis zum 31. Dezember erstattungsfähig. (Beispiel 16)

Beispiel 16

Teilnahme	01.01.2019 bis 31.12.2020
Umlage	01.01.2019 bis 31.12.2020
Entgeltfortzahlung	11.12.2018 bis 15.01.2019 22.12.2020 bis 14.01.2021
Erstattungen	01.01.2019 bis 15.01.2019 22.12.2020 bis 31.12.2020

08.5. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Innerhalb der Entgeltfortzahlungsversicherung gibt es zwei eigenständige Verfahren: den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen durch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit U1 und den Ausgleich für Zahlungen bei Mutterschaft U2.

Da ausschließlich die Interessen der Arbeitgeber berührt werden, wirken in den Verwaltungsräten der Krankenkassen nur die Arbeitgebervertreter mit.

08.5.1. Erstattungen an beteiligte Arbeitgeber

Für die Höhe der Erstattung gibt es einen gesetzlichen Rahmen. Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Arbeitgebervertreter in den Verwaltungsräten der Krankenkassen über die Erstattungssätze, die in der Satzung verankert werden. Diese kann unter anderem vorsehen, dass die auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile durch einen prozentualen Zuschlag abgegolten oder von der Erstattung ausgeschlossen werden. Ferner können in der U1 die erstattungsfähigen Aufwendungen in der Satzung der Krankenkasse auf einen Betrag bis zur Höhe der in der Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze beschränkt werden. Im Ausgleichsverfahren U2 ist diese Beschränkung nicht zulässig.

08.5.2. Entgeltfortzahlung bei Krankheit (U1)

Zu den erstattungsfähigen Leistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit wegen unverschuldeter Krankheit, bei stationären medizinischen Vorsorgemaßnahmen sowie bei ambulanten und stationären Rehabilitationsmaßnahmen gehören:

- die Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer (Beschäftigte)
- die weitergezahlte Ausbildungsvergütung an Auszubildende⁴⁵

Auch die Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an Beschäftigte fortgezahlten Arbeitsentgelte werden erstattet. Allerdings kann die Satzung diesen Anspruch auch pauschal abgelden oder ausschließen. Einmalzahlungen, die dem Beschäftigten in der Zeit der Arbeitsunfähigkeit zufließen, erhöhen nicht den Erstattungsanspruch.

Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) des Arbeitnehmers wie Zahlungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen gehören grundsätzlich zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem AAG.

Beiträge der Arbeitnehmer zur bAV, die durch eine Entgeltumwandlung finanziert werden, mindern nicht das erstattungsfähige Arbeitsentgelt.

Die bei einer Entgeltumwandlung dem Arbeitgeber ersparten Anteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die in pauschalierter Form zugunsten des Arbeitnehmers an die Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) weiterzuleiten sind, gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen.

Die Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten bAV sind nicht erstattungsfähig. Sie werden zwar vom Arbeitgeber an die jeweilige Versorgungseinrichtung abgeführt, ungeachtet der steuerrechtlichen Beurteilung handelt es sich hierbei wirtschaftlich betrachtet aber um Beiträge des Arbeitnehmers. Daher sind die Beiträge nicht als Aufwendungen des Arbeitgebers zu betrachten.

Werden Arbeitgeberzuwendungen in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt, gelten besondere Regelungen. Genau wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehören Aufwendungen des Arbeitgebers für die bAV des Arbeitnehmers in Form (jährlich) einmaliger Beitragszahlungen nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Dasselbe gilt, wenn die Beiträge zur bAV in größeren als monatlichen Abständen gezahlt werden (zum Beispiel bei einer viertel- oder halbjährlichen Abrechnung). Eine Umrechnung des Gesamtbeitrags in anteilige Monatswerte ändert am Charakter der Einmalzahlung nichts und führt daher auch nicht zu einer Berücksichtigung im Erstattungsverfahren.

In größeren Zeitabständen als monatlich abgerechnete Zuwendungen des Arbeitgebers zur bAV sind jedoch dann in das Erstattungsverfahren einzubeziehen, wenn sie für die Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen geleistet werden und damit laufendes Arbeitsentgelt darstellen.

Zuwendungen, die dem laufenden Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und vom Arbeitgeber zeitversetzt und zusammen mit denen für vorangegangene Entgeltabrechnungszeiträume an die jeweilige Versorgungseinrichtung geleistet werden, sind im Rahmen des Erstattungsverfahrens anteilig zu berücksichtigen, also in der Höhe, in der sie für den Erstattungszeitraum angefallen sind.

Für einen Arbeitnehmer in Altersteilzeit hat der Arbeitgeber bei einem Anspruch auf Entgeltfortzahlung das gesamte ausgefallene Entgelt (inklusive des als Wertguthaben zurückzustellenden Teils), die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung weiterzuzahlen. Erstattungsfähig sind das ausgefallene Entgelt und der als Wertguthaben zurückgestellte Entgeltteil.

Ansprüche des Arbeitnehmers gegen einen Dritten auf Ersatz des Verdienstausfalls gehen für die Zeit der Entgeltfortzahlung anteilig auf den Arbeitgeber über (07.). Die Erstattung aus der Entgeltfortzahlungsversicherung setzt in diesen Fällen voraus, dass der Schadenersatzanspruch (gegebenenfalls anteilig) an die Krankenkasse abgetreten wird.⁴⁶

Das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Lauf eines Arbeitstages beziehungsweise einer Arbeitsschicht für die ausgefallenen Arbeitsstunden dieses Tages beziehungsweise dieser Schicht gezahlte Arbeitsentgelt stellt keine Entgeltfortzahlung im Sinn des EFZG dar und ist daher nicht erstattungsfähig (03.1.).

Ebenfalls können von der Ausgleichskasse U1 Aufwendungen des Arbeitgebers nicht erstattet werden, wenn von der zuständigen Behörde ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird, ohne dass Arbeitsunfähigkeit vorliegt. In diesen Fällen erhält der Arbeitgeber seine Aufwendungen auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (02.3.).

08.5.3. Mutterschaftsaufwendungen (U2)

Die Aufwendungen, die den Arbeitgebern durch die wirtschaftliche Sicherung ihrer Arbeitnehmerinnen bei Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen, werden zu 100 Prozent ersetzt.⁴⁷ Erstattet werden auch die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (gegebenenfalls in pauschaler Form), die auf das bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfrist fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallen.

Info Die Erstattung aus der Umlagekasse U2 erfolgt zu 100 Prozent.

Hinsichtlich der Aufwendungen für Altersvorsorge gilt dasselbe wie in der U1.

Für die Dauer der Schutzfristen nach dem MuSchG erhalten die Arbeitnehmerinnen im Allgemeinen Mutterschaftsgeld. Es wird an gesetzlich krankenversicherte Frauen von ihrer Krankenkasse (begrenzt auf täglich 13 Euro)⁴⁸ und an nicht gesetzlich krankenversicherte Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis zulässig aufgelöst wurde, vom Bundesversicherungsamt (hier begrenzt auf insgesamt 210 Euro) gezahlt.⁴⁹

In beiden Fällen zahlt der Arbeitgeber die Differenz zwischen dem täglichen Betrag von 13 Euro und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt.⁵⁰

Die Schutzfristen für Mütter von acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Entbindung werden um den Zeitraum verlängert, der im Sechs-Wochen-Zeitraum vor der Entbindung gegebenenfalls nicht in Anspruch genommen werden konnte.⁵¹ (Beispiel 17)

Beispiel 17

Letzter Arbeitstag	04.06.2020
Beginn der Schutzfrist	05.06.2020
Mutmaßlicher Entbindungstag	17.07.2020
Tatsächlicher Entbindungstag	10.07.2020
Schutzfrist nach der Geburt	11.09.2020

Die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzte sich um 7 Tage (10.07. bis 16.07.). Um diesen Zeitraum verlängert sich die 8-wöchige Schutzfrist nach der Geburt (statt 04.09. nun 11.09.). Das Mutterschaftsgeld beziehungsweise der Arbeitgeberzuschuss wird ebenfalls bis zum 11.09. gezahlt. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeberzuschuss für den Verlängerungszeitraum voll erstattungsfähig ist.

Abgesehen von den Schutzfristen bestehen Beschäftigungsverbote

- vor und nach der Entbindung im Hinblick auf entsprechende ärztliche Bescheinigungen und
- für werdende oder stillende Mütter im Hinblick auf bestimmte Arbeiten, Arbeitsformen und Arbeitszeiten.

Führt ein solches Beschäftigungsverbot zur Minderung oder zum Wegfall des Arbeitsentgelts, zahlt der Arbeitgeber den Ausgleich bis zum vollen durchschnittlichen Arbeitsentgelt.⁵²

Der Arzt muss auf Verlangen des Arbeitgebers mitteilen, aufgrund welcher tatsächlichen Arbeitsbedingungen das Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde.⁵³ Besteht während eines Beschäftigungsverbots krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und ist diese die Ursache für den Arbeitsausfall, ist ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach den allgemeinen Grundsätzen gegeben – mit der Folge, dass eine Erstattung aus der U1 (Krankheitsaufwendungen) in Betracht kommt.

08.5.4. Erstattungsverfahren

Das infolge Krankheit beziehungsweise Mutterschaft fortgezahlte Arbeitsentgelt erstattet die Krankenkasse dem Arbeitgeber auf Antrag.

Die Anträge auf Erstattung sind durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemuntersuchten maschinellen Entgeltabrechnungsprogrammen oder Ausfüllhilfen (zum Beispiel sv.net) zu übermitteln. Die Erstattungsanträge werden der Datenannahmestelle der jeweils zuständigen Krankenkasse übermittelt, die die Dateien an die Krankenkasse weiterleitet. Ausnahme: Für geringfügig Beschäftigte ist immer die Minijob-Zentrale zuständig.

Vorgesehen sind Endabrechnungen oder Zwischenabrechnungen. Der Arbeitgeber kann wählen, ob die Erstattung mittels Überweisung, Gutschrift oder Verrechnung mit dem Beitragsnachweis erfolgen soll.

In aller Regel wird die Erstattung für vergangene Zeiträume beantragt. Zulässig sind jedoch auch Erstattungsanträge, die zukünftige Zeiträume umfassen. Voraussetzung ist, dass das erstattungsfähige Entgelt bei Antragstellung bereits abgerechnet und für den laufenden Abrechnungsmonat gezahlt ist. Die Arbeitsunfähigkeit oder das Beschäftigungsverbot müssen grundsätzlich für die Dauer des Erstattungszeitraums ärztlich bescheinigt sein.

Im Datensatz wird unterschieden, ob es sich um einen Antrag auf Erstattung von Krankheitsaufwendungen (Abgabegrund 01), Arbeitgeberaufwendungen bei einem Beschäftigungsverbot (Abgabegrund 02) oder bei Mutterschaftsaufwendungen (Abgabegrund 03) handelt.

Darüber hinaus gelten wie für alle Verfahren die „Gemeinsamen Grundsätze für die Kommunikationsdaten“, die die gleiche Ausgestaltung der technischen Kommunikationswege einschließlich Vor- und Nachlaufsatz regelt.

Arbeitgeber erhalten im AAG-Verfahren immer eine Rückmeldung, wenn dem Antrag nach dem AAG vollständig (Status 1), teilweise (Status 2) oder nicht entsprechen (Status 3) wird. 32 Abweichungsgründe stehen mit dem Datensatz Rückmeldung AAG (DSRA) und dem Datenbaustein Rückmeldung AAG (DBRA) zur Verfügung (siehe Kasten Abweichungsgründe). Außerdem enthält die Rückmeldung die Datenbausteine Name (DBNA) und Ansprechpartner (DBAP).

Abweichungsgründe:

- 01 Erstattungssatz nicht korrekt
- 02 Erstattungszeitraum abweichend / außerhalb vom Beschäftigungszeitraum
- 03 Erstattung U1 über RV-BBG-Ost beantragt und auf RV-BBG-Ost reduziert (Satzungsregelung)
- 04 Erstattung U1 über der RV-BBG-West beantragt und auf RV-BBG-West reduziert (Satzungsregelung)
- 05 Erstattungszeitraum fällt teilweise in den Bezug einer Entgeltersatzleistung
- 06 Erstattungszeitraum liegt teilweise im Wartezeitraum (28 Tage seit Aufnahme der Beschäftigung)
- 07 Erstattungszeitraum teilweise abweichend zum bestehenden EFZ-Anspruch (zum Beispiel Höchstanspruchsdauer überschritten)
- 08 Erstattung für den ersten Tag der AU beantragt, an dem aber noch gearbeitet wurde
- 09 Erstattungszeitraum liegt teilweise außerhalb vom Mutterschaftszeitraum
- 10 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht korrekt berücksichtigt
- 11 GSV-Beitrag im Erstattungsbetrag nicht pauschal berücksichtigt
- 12 GSV-Beitrag im Erstattungsbetrag nicht in tatsächlicher Höhe berücksichtigt
- 13 Antrag umfasst bereits erstattete Zeiträume
- 14 Sonstige
- 15 Es konnte keine Teilnahme am Umlageverfahren für den Erstattungszeitraum festgestellt werden
- 16 Es ist keine Versicherungszeit / Mitgliedschaft für den Beschäftigten feststellbar
- 17 Geringfügig Beschäftigter – Zuständigkeit Knappschaft-Bahn-See (§ 2 Abs. 1 AAG)
- 18 Erstattungszeitraum ist verjährt (§ 6 Abs. 1 AAG)
- 19 Beschäftigungsverbot nicht alleiniger Grund für Arbeitsausfall
- 20 GSV-Beiträge bei U1-Erstattungen nicht erstattungsfähig (Satzungsregelung)
- 21 Erstattungszeitraum fällt vollständig in den Bezug einer Entgeltersatzleistung

- 22 Erstattungszeitraum liegt vollständig im Wartezeitraum (28 Tage seit Aufnahme der Beschäftigung)
- 23 Für den Erstattungszeitraum besteht kein EFZ-Anspruch (zum Beispiel Höchstanspruchsdauer überschritten)
- 24 Für den Erstattungszeitraum liegt kein Mutterschaftsgeldzeitraum vor
- 25 Erstattungszeitraum liegt vollständig in einem bereits erstatteten Zeitraum
- 26 Der Antrag enthält Arbeitsentgeltbestandteile, die nicht erstattungsfähig sind
- 27 Für die Person besteht kein Erstattungsanspruch nach dem AAG
- 28 Fehlzeit bestand aufgrund Erkrankung des Kindes
- 29 Versagung wegen fehlender Mitwirkung (§ 4 Abs. 1 AAG)
- 30 Teilnahme am freiwilligen Ausgleichsverfahren nach § 12 AAG
- 31 Beschäftigungsverbot liegt (teilweise) innerhalb einer Schutzfrist nach dem MuSchG
- 32 Es liegt kein Beschäftigungsverbot vor

08.6. Umlagen

Die Krankenkasse ist dazu verpflichtet, die Entgeltfortzahlungsversicherung kostendeckend durchzuführen. Durch Umlagen der beteiligten Arbeitgeber werden die erforderlichen Mittel aufgebracht.⁵⁴

08.6.1. Umlagesätze

Entsprechend zu den beiden eigenständigen Verfahren gibt es unterschiedliche Umlagesätze:

- U1 für den Ausgleich von Aufwendungen durch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- U2 für den Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft

08.6.2. Bemessungsgrundlagen

Die Umlage U1 als auch die Umlage U2 werden nach dem Bruttoarbeitsentgelt der Beschäftigten bemessen. Berücksichtigt werden die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer sowie die Vergütungen der Auszubildenden.

Umlagen sind auch für die Arbeitnehmer zu entrichten, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen. Damit hat zum Beispiel ein Arbeitgeber (Spediteur) mit Betriebssitz in Dänemark für die von ihm überwiegend in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer (Berufskraftfahrer), die in Deutschland wohnen und für die die Rechtsvorschriften des Wohnstaates gelten, neben den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen Umlagen nach dem AAG zu entrichten. Selbstverständlich sind die Krankheits- oder Mutterschaftsaufwendungen für die Arbeitnehmer erstattungsfähig.

Für die Umlageberechnung U1 und U2 ist das Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung – höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung – maßgebend. Umlagebeträge werden generell nur vom laufenden Arbeitsentgelt berechnet. Aus Einmalzahlungen – auch in Fällen der „Märzklausel“ – werden dagegen keine Umlagebeträge erhoben. Wird allerdings laufendes Arbeitsentgelt nach der Vereinfachungsregel wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt abgerechnet, wie es zum Beispiel bei angesparten Mehrarbeitsvergütungen sein kann, sind davon die Umlagen abzuführen. Damit ist eine von der Rentenversicherung abweichende Bemessungsgrundlage heranzuziehen, wenn im Bemessungszeitraum bereits Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt entrichtet wurden.

Fiktive Arbeitsentgelte bleiben bei der Beitragsbemessung der Umlagen U1 und U2 unberücksichtigt. Die Umlage wird zum Beispiel für Bezieher von Kurzarbeitergeld nur vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Bei geringfügig Beschäftigten, die rentenversicherungspflichtig sind, wird die Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung nicht berücksichtigt. Auch hier werden die Umlagen nur aus dem tatsächlich erzielten Entgelt erhoben.

Umlagepflichtig in der U1 sind auch die Entgelte von Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum oder ein im Rahmen der Hochschulausbildung vorgeschriebenes betriebliches Praktikum ableisten. Praktika im Rahmen eines praxisintegrierten dualen Studiums oder als Teil des Studiums (zum Beispiel das praktische Jahr im Rahmen der ärztlichen Ausbildung) begründen keine Umlagepflicht.

Nicht umlagepflichtig im Verfahren U1 sind die Arbeitsentgelte von Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis nicht länger als vier Wochen dauert und bei denen wegen der Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EFZG kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen kann.

Für die Entgelte von Personen, die bei der Ermittlung der Grenze von 30 Arbeitnehmern für die Teilnahme an der U1 ausgeschlossen sind (08.2.4.), werden keine Umlagen zur U1 erhoben. Eine Ausnahme gilt für Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Heimarbeiter mit tarifvertraglichen Ansprüchen auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und freigestellte Arbeitnehmer. In der U2 werden Umlagen für alle Beschäftigten und die Auszubildenden entrichtet. Ausgenommen davon sind Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten mit Anspruch auf Beihilfe oder freie Heilfürsorge. Für die bei der Feststellung der Teilnahme an der U1 ausgeschlossenen Personen (08.2.4.) werden ebenfalls keine Umlagen zur U2 abgeführt. Eine Ausnahme bilden Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Teilnehmer an Freiwilligendiensten, Heimarbeiter, freigestellte Beschäftigte und GmbH-Geschäftsführer, sofern sie als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte sind.

Bei Arbeitsentgelten im Übergangsbereich werden Umlagebeträge aus dem reduzierten Arbeitsentgelt berechnet.

08.6.3. Nachweis und Zahlung

Die Umlagebeträge werden zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen in die per Datenübertragung zu übermittelnden Beitragsnachweise eingetragen und gezahlt.

Für geringfügig Beschäftigte führt die Minijob-Zentrale auch die Entgeltfortzahlungsversicherung durch. Umlagebeträge für die Minijobber werden deshalb in den entsprechenden „gesonderten“ Beitragsnachweis eingetragen und gezahlt. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten bucht die Minijob-Zentrale anhand des vorliegenden Haushaltsschecks neben den pauschalen Beiträgen, den Beiträgen zur Unfallversicherung und der Pauschsteuer auch die Umlagebeträge für die Entgeltfortzahlungsversicherung vom Konto des jeweiligen Haushalts für die Monate Januar bis Juni am 31. Juli und für die Monate Juli bis Dezember am 31. Januar ab.

08.7. Erstattung bei Spende von Organen, Geweben oder Blut

Wird einem Beschäftigten Entgeltfortzahlung aufgrund einer Lebendspende gewährt, hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts einschließlich der darauf entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.⁵⁵

Für die Erstattung ist die Krankenkasse zuständig, die die Kosten für die Krankenbehandlung des Empfängers trägt. Ist der Empfänger bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen im Rahmen einer Krankenvollversicherung abgesichert, übernimmt das private Krankenversicherungsunternehmen die Kostenerstattung für das fortgezahlte Arbeitsentgelt in Höhe des tariflichen Erstattungssatzes. Grundlage für den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers ist ausschließlich das EFZG. Der Erstattungsanspruch besteht daher außerhalb der Umlageversicherung für Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit U1 und wird nicht aus Mitteln der Umlageversicherung finanziert.

Zusammenfassung

- Durch die Entgeltfortzahlungsversicherung werden die wirtschaftlichen Risiken im Krankheitsfall für Klein- und Mittelbetriebe gemindert.
- Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft der Beschäftigten werden grundsätzlich allen Arbeitgebern erstattet.
- Zur Finanzierung zahlen die Arbeitgeber Umlagen, die nach den Entgelten der Beschäftigten bemessen und zusammen mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen an die Krankenkassen gezahlt werden.
- Erstattungsanträge werden im maschinellen Verfahren gestellt.
- Es gibt differenzierte Umlage- und Erstattungssätze für die Erstattung der Aufwendungen bei Krankheit.

Meldungen

01	Grundzüge des Meldeverfahrens	356
01.1	Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten	357
01.2	Beteiligte Versicherungszweige	357
02	Meldeschlüssel	359
02.1	Versicherungsnummer	359
02.2	Abgabegründe	361
02.3	Betriebsnummer	362
02.4	Personengruppen	363
02.5	Beitragsgruppen	367
02.6	Angaben zur Tätigkeit	367
02.7	Staatsangehörigkeitsschlüssel	369
02.8	Sonstige Merkmale	369
03	Meldeinhalte und Meldetatbestände	371
03.1	Sofortmeldung	372
03.2	Anmeldung	374
03.3	Abmeldung	379
03.4	Beschäftigungszeiten	385
03.5	Unterbrechungsmeldung	387
03.6	Jahresmeldung	391
03.7	Arbeitsentgelt in beitragsfreien Zeiten	394
03.8	Entgeltmeldung bei Einmalzahlungen	395
03.9	Gesonderte Meldung im Rentenantragsverfahren	398
03.10	Veränderungsmeldung	400
03.11	Stornierungen	406
03.12	Meldungen für geringfügig Beschäftigte	407
03.13	Haushaltsscheckverfahren	411
03.14	Pflegezeit	413
03.15	Übergangsbereich	414
03.16	GKV-Monatsmeldung / Krankenkassenmeldung	415
03.17	Meldungen in Insolvenzfällen	418
03.18	UV-Jahresmeldung	421
03.19	Bestandsprüfungen	424
03.20	Flexirente	425

04	Meldefristen	427
05	Sozialversicherungsausweis	428
06	Zuständige Krankenkasse	429
06.1	Wählbare Krankenkassen	430
06.2	Ausübung des Wahlrechts	430
07	Maschinelles Meldeverfahren	432
07.1	Systemuntersuchtes Entgeltabrechnungsprogramm	432
07.2	Systemuntersuchte Ausfüllhilfe	436
07.3	Datenübermittlung	437
07.4	GKV-Kommunikationsserver	439
07.5	Datenannahmestellen	439
07.6	Kommunikationsdaten	441
07.7	Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	441
07.8	Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung	443
08	Optimierung des Meldeverfahrens	445

01 Grundzüge des Meldeverfahrens

Das Meldeverfahren zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist in den §§ 28a ff. SGB IV (sowie den ergänzenden Rechtsvorschriften) einheitlich für diese Zweige der Sozialversicherung geregelt. Weitere Grundlage für die reibungslose Abwicklung des Meldeverfahrens ist die DEÜV. Eingangs- und Annahmestellen für alle Meldungen sind die Einzugsstellen. Direkte Meldungen des Versicherten oder des Arbeitgebers an die übrigen Träger sind nicht vorgesehen. Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte gehen ausschließlich an die Minijob-Zentrale.

Meldungen haben Ordnungscharakter, sie begründen – mit Ausnahmen im Bereich der Rentenversicherung – keine Rechtsansprüche. Rechtsansprüche ergeben sich ausschließlich aus dem bestehenden Mitgliedschafts- beziehungsweise Versicherungsverhältnis.

Für die Rentenversicherung gilt die Vermutung, dass bei Beschäftigungszeiten, die dem Rentenversicherungsträger ordnungsgemäß gemeldet worden sind, für die gemeldete Zeit und das gemeldete Arbeitsentgelt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit wirksamer Beitragsentrichtung bestanden hat.¹ Dies gilt auch für die Zeiten einer nicht erwerbsmäßigen häuslichen Pflege. Die Einzugsstellen sind unter strenger Beachtung des Datenschutzes verpflichtet, die Meldedaten unverzüglich an den Rentenversicherungsträger weiterzuleiten. Die Datenstelle der Rentenversicherungsträger leitet die erforderlichen Angaben dann an die Bundesagentur für Arbeit (BA) weiter.

Die Meldungen dürfen nur aus maschinell geführten Entgeltabrechnungsprogrammen oder aus maschinell erstellten Ausfüllhilfen erzeugt werden. Diese Regelungen sind unabhängig von der Größe des Unternehmens. Auch wer nur einen Arbeitnehmer beschäftigt, muss sich der Technik bedienen.

Der Datenaustausch ist nur vollautomatisch per Datenübertragung zugelassen. Die Meldeinhalte sind so gestaltet, dass die notwendigen Informationen für alle beteiligten Versicherungsträger enthalten sind. Auf der Grundlage der Meldungen führt die Krankenkasse ihr Versichertenverzeichnis. Sie übermittelt die Daten dem Rentenversicherungsträger, der seinerseits das Versichertenkonto für eine spätere Leistungsgewährung anlegt beziehungsweise fortschreibt, sowie der BA, die die Meldungen für ihre arbeitsmarktsteuernden Aufgaben analysiert.

Der Arbeitgeber hat jeden in der Kranken-, Pflege-, Renten- und/oder Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig Beschäftigten der zuständigen Krankenkasse zu melden.² Die Versicherungspflicht muss mindestens in einem der genannten Versicherungszweige bestehen. Eine Meldepflicht besteht darüber hinaus aber auch für Personen, die zwar in allen Zweigen versicherungsfrei sind, für die der Arbeitgeber aber seinen Arbeitgeberbeitragsanteil zu entrichten hat. Darüber hinaus sind Meldungen für jeden geringfügig Beschäftigten (03.12.) zu erstellen.

01.1. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten

Die Abgabe der Meldungen gehört zu den sozialrechtlichen Aufgaben der Arbeitgeber. Sie haben sich zu Beginn der Beschäftigung den Sozialversicherungsausweis, der Bestandteil eines Briefes ist (05.), vorlegen zu lassen. Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten mindestens einmal jährlich bis zum 30. April eines Jahres für alle im Vorjahr durch Datenübertragung erstatteten Meldungen eine maschinell erstellte Bescheinigung zu übergeben, die inhaltlich getrennt alle Daten wiedergeben muss. Diese Bescheinigung ist nicht zu erstellen für die UV-Jahresmeldung, die GKV-Monatsmeldung und für Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind.³

Info

Wichtige Informationen für die Meldungen können dem Sozialversicherungsausweis entnommen werden.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, bei Beginn der Beschäftigung dem Arbeitgeber den Sozialversicherungsausweis vorzulegen. Darüber hinaus muss er alle notwendigen Angaben machen und die Unterlagen vorlegen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der Meldepflicht benötigt.

01.2. Beteiligte Versicherungszweige

Die Krankenkassen haben dafür zu sorgen, dass die erforderlichen Meldungen rechtzeitig erstattet und die Angaben vollständig und richtig gemeldet werden. Sie prüfen die Meldungen auf Plausibilität und gleichen sie mit Bestandsdaten

ab.⁴ Die Daten werden anschließend zur Aktualisierung des Mitgliederzeichnisses der Krankenkasse weiterverarbeitet und die fehlerfreien Meldungen werden in ein maschinell geführtes Dateisystem übernommen. Die Rentenversicherungsträger unterhalten eine Datenstelle, bei der alle Personen, denen von einem Träger der Rentenversicherung eine Versicherungsnummer zugeteilt wurde, so erfasst sind, dass bei Angabe der für die Vergabe der Versicherungsnummer erforderlichen Daten die Versicherungsnummer und der zuständige Träger der Rentenversicherung ermittelt werden können.⁵ Darüber hinaus speichern die Rentenversicherungsträger vorwiegend Beschäftigungszeiträume und Arbeitsentgelte aus Jahresmeldungen und Abmeldungen im „persönlichen Versicherungskonto“ des Arbeitnehmers, um sie bei einem Leistungsantrag sofort verwendbar abrufen zu können.

Zusammenfassung

- Der Arbeitgeber meldet jeden versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer an die zuständige Krankenkasse, geringfügig Beschäftigte an die Minijob-Zentrale.
- Die Meldungen geben insbesondere darüber Auskunft, in welchem Zweig der Arbeitnehmer der Versicherungspflicht unterliegt.

02 Meldeschlüssel

02.1 Versicherungsnummer

Damit die Sozialversicherungsträger, insbesondere die Rentenversicherungsträger, die persönlichen Daten des Versicherten richtig zuordnen können, ist die korrekte Angabe der Versicherungsnummer, die dem Sozialversicherungsausweis des Beschäftigten zu entnehmen ist, entscheidend. Die Rentenversicherungsnummer ist als eindeutiges Identifizierungsmerkmal von besonderer Bedeutung, weil unter diesem Ordnungsbegriff der Versicherungsverlauf dokumentiert wird. Der Rentenversicherungsträger führt für jeden Versicherten ein Konto, in dem alle Versicherungszeiten und Arbeitsentgelte gespeichert sind. Liegt bei der Anmeldung eines Beschäftigten keine gültige Versicherungsnummer vor, weil er zum Beispiel bislang noch nie eine Beschäftigung ausgeübt hat, sind die Angaben „Wenn keine Versicherungsnummer angegeben werden kann“ entsprechend zu ergänzen. Dies gilt im Übrigen auch bei Abgabe der Sofortmeldung.⁶ Es sind zusätzlich zum Namen, zur Staatsangehörigkeit und zur Anschrift anzugeben:

- Geschlecht – hier ist auch das „X“ für „unbestimmt“ und das „D“ für „divers“ zulässig
- Geburtsdatum, Geburtsort und gegebenenfalls der Geburtsname

Maßgeblich für das Geschlechtsmerkmal im Meldeverfahren ist die Angabe am Geburtenregister. Der Arbeitgeber muss gegebenenfalls seinen Arbeitnehmer befragen.

Die Einzugsstellen haben bei Anmeldungen ohne Versicherungsnummer die vom Rentenversicherungsträger zurückgemeldete oder im Krankenkassenbestand ermittelte Versicherungsnummer unverzüglich dem Arbeitgeber durch Datenübermittlung mitzuteilen. Hierfür gibt es folgendes Verfahren:⁷

- Die Rückmeldung erfolgt durch die Datenannahmestelle, die bereits die Originalmeldung entgegengenommen hat.
- Wird die Originalmeldung von einem Service-Rechenzentrum oder einem Steuerberater eingereicht, erfolgt auch dorthin die Übermittlung der Versicherungsnummer. Die Weitergabe an den entsprechenden Arbeitgeber ist dann intern sicherzustellen.
- Es werden die bereits gemeldeten Daten, ergänzt um die Versicherungsnummer, zurückgemeldet.

Arbeitgeber oder Zahlstellen können in den Fällen, in denen für eine Meldung keine Versicherungsnummer vorliegt, einen Datensatz (DSVV) zur Abfrage der Versicherungsnummer der Datenstelle der Rentenversicherung übermitteln. Die Rückantwort der Datenstelle der Rentenversicherung erfolgt in folgenden Ausprägungen:

- Kein Ergebnis: Es wird keine Versicherungsnummer zurückgemeldet. Eine Versicherungsnummernvergabe wird in diesem Verfahren nicht eingeleitet.
- Eindeutiges Ergebnis: Es wird eine Versicherungsnummer zurückgemeldet.
- Kein eindeutiges Ergebnis: Es wird keine Versicherungsnummer zurückgemeldet. Ein Prüffallverfahren wird in diesem Verfahren nicht eingeleitet.

Die Vergabe der Versicherungsnummer erfolgt dann mit der Anmeldung.

Die Abfrage zur Versicherungsnummer kann nicht storniert werden. Die Übermittlung der Abfrage kann nicht mit anderen Meldedatensätzen zusammen erfolgen.

Alle persönlichen Angaben sind amtlichen Unterlagen zu entnehmen. Die Versicherungsnummer umfasst zwölf Stellen und ist in fünf Segmente aufgeteilt; zum Beispiel Nummer:

50	220479	M	12	3
1.	2.	3.	4.	5.

1. Schlüsselzahl des Rentenversicherungsträgers

Die ersten beiden Stellen geben verschlüsselt den Rentenversicherungsträger an, der die Versicherungsnummer vergeben hat.

2. Geburtsdatum

Die nächsten sechs Stellen enthalten das unverschlüsselte Geburtsdatum des Versicherten mit jeweils zwei Stellen für Tag, Monat und Jahr. Das Geburtsdatum muss logisch sein.

3. Erster Buchstabe des Geburtsnamens

Die neunte Stelle der Versicherungsnummer enthält den Anfangsbuchstaben des Geburtsnamens des Beschäftigten.

3. Seriennummer

Als viertes Segment folgt eine zweistellige Seriennummer. Der Nummernbereich 00 bis 49 wird für Männer und der Bereich 50 bis 99 für Frauen verwendet. Bei „unbestimmt“ oder „divers“ gelten die Nummern 50 bis 99.

5. Prüzfiffer

Die letzte Stelle ist die Prüzfiffer, die die Versicherungsnummer weitestgehend gegen Schreib- und Drehfehler absichert.

02.2. Abgabegründe

Die Schlüsselzahlen für die Abgabegründe sind zweistellig. Treffen in einer Meldegruppe mehrere Tatbestände und damit Abgabegründe zu, ist immer der niedrigste Schlüssel zu verwenden.

Anmeldungen	Abgabegrund
Beginn der Beschäftigung	10
Krankenkassenwechsel	11
Beitragsgruppenwechsel	12
Sonstige Gründe	13
Sofortmeldung	20
Abmeldungen	Abgabegrund
Ende der Beschäftigung	30
Krankenkassenwechsel	31
Beitragsgruppenwechsel	32
Sonstige Gründe	33
Ende des Fortbestehens eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV	34
Arbeitskampf von länger als einem Monat	35
Wechsel des Entgeltabrechnungssystems (optional)	36
Gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung	40
Tod	49

Jahres-, Unterbrechungs- und sonstige Entgeltmeldungen	Abgabegrund
Jahresmeldung	50
Unterbrechung wegen des Bezugs von bzw. Anspruchs auf Entgeltersatzleistungen	51
Unterbrechung wegen Elternzeit	52
Unterbrechung wegen gesetzlicher Dienstpflicht oder freiwilligen Wehrdienstes	53
Meldung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Sondermeldung)	54
Meldung von nicht vereinbarungsgemäß verwendetem Wertguthaben (Störfall)	55
Meldung des Unterschiedsbetrags bei Entgeltersatzleistungen während Altersteilzeitarbeit	56
Gesonderte Meldung nach § 194 SGB VI	57
GKV-Monatsmeldung	58
UV-Jahresmeldung	92
Meldungen in Insolvenzfällen	Abgabegrund
Jahresmeldung für freigestellte Arbeitnehmer	70
Meldung des Vortags der Insolvenz / der Freistellung	71
Entgeltmeldung zum rechtlichen Ende der Beschäftigung	72

In der Anlage 3 des Gemeinsamen Rundschreibens „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ finden Sie eine Übersicht der zu meldenden Sachverhalte. gkv-datenaustausch.de › *Arbeitgeberverfahren* › *DEÜV* › *Gemeinsame Rundschreiben* › *DEÜV – Gemeinsame Rundschreiben*.

02.3. Betriebsnummer

Die Betriebsnummer ist der eindeutige Identifikator des Beschäftigungsbetriebs eines Arbeitgebers. Der Beschäftigungsbetrieb ist eine nach der Gemeindegrenze und der wirtschaftlichen Betätigung abgegrenzte Einheit, in der Beschäftigte für einen Arbeitgeber tätig sind.

Die Betriebsnummer kann ausschließlich elektronisch bei der BA beantragt werden.

Die Beantragung erfolgt online unter arbeitsagentur.de › *Unternehmen* › *Betriebsnummern-Service* › *Betriebsnummer beantragen*

Der Arbeitgeber erhält einen Vergabebescheid, aus dem die zum Beschäftigungsbetrieb gespeicherten betrieblichen Angaben zu ersehen sind.

Spätere Änderungen der Betriebsdaten muss der Arbeitgeber unverzüglich der Zentralstelle melden.⁸

Er ist verpflichtet, unverzüglich, mit der folgenden Entgeltabrechnung, spätestens nach sechs Wochen, Änderungen bei den betrieblichen Angaben zu übermitteln. Hierfür steht ihm der Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) zur Verfügung.⁹ Der DSBD wird entweder von seinem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer maschinellen Ausfüllhilfe erzeugt. Betriebliche Angaben sind die Daten, die der Arbeitgeber bei Antragstellung der Betriebsnummer angegeben hat. Anlässe für die Änderungen können unter anderem eine Umfirmierung, eine Fusion, der Umzug des Beschäftigungsbetriebs, die Änderung oder der Wegfall einer abweichenden Postanschrift sowie die Änderung der Ansprechpartnerdaten sein. Ebenfalls mitzuteilen ist die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit. Hat der Arbeitgeber mehrere Beschäftigungsbetriebe, ist die vollständige Beendigung jedes einzelnen Beschäftigungsbetriebs mitzuteilen. Es liegt keine vollständige Beendigung vor, wenn die Betriebstätigkeit ohne Mitarbeiter fortgesetzt wird oder nur vorübergehend nicht stattfindet, wie bei einem Saisonbetrieb.

Die veränderten Daten können seit 01. Juli 2019 nur noch elektronisch übermittelt werden.

02.4. Personengruppen

Der dreistellige Personengruppenschlüssel macht die genauere Berufsbildzuordnung des Versicherten möglich. Der Schlüssel „101“ ist grundsätzlich zu verwenden. Hat das Beschäftigungsverhältnis besondere Merkmale (zum Beispiel bei Beziehern von Vorruhestandsgeld), ist der entsprechende Schlüssel zu wählen. Treffen mehrere besondere Schlüssel zu, ist der niedrigere anzugeben. Ausnahme: Die Schlüssel für geringfügig entlohnte („109“) beziehungsweise kurzfristige („110“) Beschäftigungen haben immer Vorrang.

Schlüsselzahl	Personenkreis
101	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale
102	Auszubildende ohne besondere Merkmale
103	Beschäftigte in Altersteilzeit
104	Hausgewerbetreibende
105	Praktikanten
106	Werkstudenten
107	Behinderte Menschen in anerkannten Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen
108	Bezieher von Vorruhestandsgeld
109	Geringfügig entlohnte Beschäftigte
110	Kurzfristig Beschäftigte
111	Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen
112	Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft
113	Nebenerwerbslandwirte
114	Nebenerwerbslandwirte (saisonal beschäftigt)
116	Ausgleichsgeldempfänger nach dem FELEG
117	Nicht berufsmäßig unständig Beschäftigte
118	Berufsmäßig unständig Beschäftigte
119	Versicherungsfreie Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters
1201	Versicherungspflichtige Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters
121	Auszubildende, deren Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze (325 Euro) nicht übersteigt
122	Auszubildende in einer außerbetrieblichen Einrichtung
123	Personen, die ein freiwilliges soziales, ein freiwilliges ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten
124	Heimarbeiter ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

127	Behinderte Menschen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt in einem Integrationsprojekt beschäftigt sind
140	Seeleute
141	Auszubildende in der Seefahrt ohne besondere Merkmale
142	Seeleute in Altersteilzeit
143	Seelotsen
144	Auszubildende in der Seefahrt, deren Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze (325 Euro) nicht übersteigt
149	In der Seefahrt beschäftigte versicherungsfreie Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters
1501	In der Seefahrt beschäftigte versicherungspflichtige Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters
190	Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind

1 = Nur für Meldezeiträume ab 01.01.2017

Info Immer vorrangig: die Personengruppenschlüssel „109“ und „110“.

Detaillierte Erläuterungen zu den Schlüsselzahlen / Personenkreisen finden Sie unter gkv-datenaustausch.de › *Arbeitgeberverfahren* › *DEÜV* › *Gemeinsame Rundschreiben* › *Anlage 2*

1. Stelle: Krankenversicherung	Beitragsgruppe
Kein Beitrag	0
Allgemeiner Beitrag	1
Ermäßigter Beitrag	3
Beitrag zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung	4
Arbeitgeberbeitrag zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung	5
Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte	6
Freiwillige Krankenversicherung / Firmenzahler	9
2. Stelle: Rentenversicherung	
Kein Beitrag	0
Voller Beitrag	1
Halber Beitrag	3
Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte	5
3. Stelle: Arbeitslosenversicherung	
Kein Beitrag	0
Voller Beitrag	1
Halber Beitrag	2
4. Stelle: Pflegeversicherung*	
Kein Beitrag	0
Voller Beitrag	1
Halber Beitrag	2

* Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen ist die Pflegeversicherung – unabhängig davon, ob für die Krankenversicherung der Schlüssel „0“ oder „9“ verwendet wird – stets mit „1“ oder „2“ zu verschlüsseln, wenn Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Der Schlüssel „0“ für die Pflegeversicherung kommt nur für solche Personen in Betracht, die in der privaten Pflegeversicherung versichert, geringfügig beschäftigt oder weder in der sozialen noch in der privaten Pflegeversicherung versichert sind.

02.5 Beitragsgruppen

Der Beitragsgruppenschlüssel besteht aus vier Stellen, wobei für freiwillige Mitglieder in der Krankenversicherung die Kennzeichnung mit der Beitragsgruppe „9“ gilt, sofern der Arbeitgeber für sie die Beiträge zur Krankenversicherung abführt (Firmenzahler). Der Wechsel vom Selbstzahler zum Firmenzahler und umgekehrt ist ein meldepflichtiger Tatbestand.

In der Anlage 16 des Gemeinsamen Rundschreibens „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ finden Sie die Kombinationsmöglichkeiten aus Personengruppenschlüssel und Beitragsgruppe. gkv-datenaustausch.de › [Arbeitgeberverfahren](#) › [DEÜV](#) › [Gemeinsame Rundschreiben](#) › [Anlage 16](#)

02.6 Angaben zur Tätigkeit

Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer die entsprechenden Angaben zur Tätigkeit zu machen.

Der neunstellige Schlüssel, der verbindlich für alle Meldungen anzuwenden ist, setzt sich wie folgt zusammen:

Stellen 1 bis 5

Ausgeübte Tätigkeit Gültige Schlüssel nach der Klassifizierung der Berufe 2010. Die jeweils gültige Version ist abrufbar unter arbeitsagentur.de.

Stelle 6

Höchster allgemeinbildender
Schulabschluss

Gültige Schlüssel „1“ bis „4“ und „9“

1 = Ohne Schulabschluss

2 = Haupt- / Volksschulabschluss

3 = Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss

4 = Abitur / Fachabitur

9 = Abschluss unbekannt

Stelle 7

Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss

Gültige Schlüssel „1“ bis „6“ und „9“

2 = Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss

2 = Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung

3 = Meister- / Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss

4 = Bachelor

5 = Diplom / Magister / Master / Staatsexamen

6 = Promotion

9 = Abschluss unbekannt

Stelle 8

Arbeitnehmerüberlassung

Gültige Schlüssel „1“ und „2“

1 = Nein

2 = Ja

Stelle 9

Vertragsform

Gültige Schlüssel „1“ bis „4“

1 = Vollzeit, unbefristet

2 = Teilzeit, unbefristet

3 = Vollzeit, befristet

4 = Teilzeit, befristet

Mit dem Betriebsnummernbescheid wird jedem Arbeitgeber, der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer anmeldet, die Internetadresse mitgeteilt, unter der das Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit aufgerufen werden kann. Zusätzlich steht das Hilfsmittel „Tätigkeitsschlüssel Online“ im Internet unter *bns-ts.arbeitsagentur.de* zur Verfügung.

Für die Personengruppenschlüssel „107“ und „111“ besteht auch die Verpflichtung, einen Tätigkeitsschlüssel zu melden, wobei es unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist, dass die Stellen 1 bis 5 leer sind.

Bei den Schlüsselzahlen für die Angaben zur Tätigkeit im knappschaftlichen Meldeverfahren sind maximal zwölf Angaben zu Tätigkeitswechseln möglich. Bei der Anmeldung ist nur ein Tätigkeitsschlüssel (mit Ab-Datum, aber ohne Besonderheitenschlüssel) zu melden. Bei jeder Entgeltmeldung ist ausgehend vom Beschäftigungsbeginn beziehungsweise vom Beginn des zu meldenden Zeitraums die Art der verrichteten Tätigkeit mitzuteilen.

Beim Wechsel einer Tätigkeit ist jeweils das nächste Feld beginnend mit einem neuen „Ab-Monat“ zu benutzen.

Anzugeben ist die aus dem von der knappschaftlichen Rentenversicherung gelieferten Schlüsselkatalog ersichtliche Schlüsselnummer. Arbeitgeber, die nach besonderen Bergbaurarifverträgen vergütet, verwenden die Schlüsselnummern der Lohn- oder Gehalts- beziehungsweise Entgeltordnung.

02.7. Staatsangehörigkeitsschlüssel

Eingetragen wird der vom Statistischen Bundesamt festgelegte Schlüssel.

02.8. Sonstige Merkmale

Bis hierhin haben wir Ihnen die wesentlichen Merkmale und Schlüsselzahlen aus dem Meldeverfahren erläutert.

Die darüber hinausgehenden weiteren Merkmale haben wir zusammengefasst:

Personalnummer

Um Rückfragen der Krankenkasse zu erleichtern, kann hier – diese Angabe ist allerdings freiwillig – die Personalnummer des Beschäftigten eingetragen werden.

Name, Vorsatzwort, Namenszusatz, Titel

Angegeben werden Familienname, gegebenenfalls Vorsatzwort (zum Beispiel von), Namenszusatz (zum Beispiel Freiherr) und Titel (zum Beispiel Prof.). Bei einer Namensänderung ist der aktuelle Familienname einzutragen. Auf die Nennung des Geburtsdatums wird verzichtet. Das Geburtsdatum ist nur bei einer Meldung ohne Versicherungsnummer anzugeben.

Vorname

Eingetragen wird der Rufname.

Anschrift

Bei einer Anmeldung und einer Anschriftenänderung wird die Anschrift genannt. Angegeben wird die aktuelle Adresse in der Reihenfolge Straße/ Hausnummer/ Postleitzahl/ Wohnort. Die Angabe des Länderkennzeichens im Feld „Land“ ist nur bei Auslandsanschriften erforderlich.

Mehrfachbeschäftigung

Der Arbeitnehmer übt Beschäftigungen bei mehreren Arbeitgebern aus.

Betriebsstätte

Feld „West“, wenn es sich um eine Beschäftigung in den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin handelt; Feld „Ost“, wenn eine Beschäftigung in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin ausgeübt wird.

Wenn keine Versicherungsnummer angegeben werden kann

Anzugeben sind der Geburtsname, wenn dieser vom Familiennamen abweicht, der Geburtsort des Beschäftigten und das Geburtsdatum. Die Felder „Geschlecht“ und „Schlüssel der Staatsangehörigkeit“ sind ebenfalls auszufüllen.

Nur bei erstmaliger Aufnahme einer Beschäftigung von nichtdeutschen Bürgern des EWR

Hier werden das Geburtsland (Schlüssel) genannt sowie – falls bekannt – die dort vergebene Versicherungsnummer.

Zusammenfassung

- Ein wichtiges Ordnungskriterium ist die Versicherungsnummer. Sie wird vom Rentenversicherungsträger vergeben und kann dem Sozialversicherungsausweis entnommen werden.
- Um den Arbeitgeber korrekt identifizieren zu können, erhält dieser von der Betriebsnummernstelle der BA eine Betriebsnummer.
- Unverzichtbar sind auch die Abgabegründe, der Personengruppenschlüssel, der Beitragsgruppenschlüssel und der Tätigkeitsschlüssel.

03 Meldeinhalte und Meldetatbestände

Meldepflichtig sind unter anderem folgende Tatbestände:

- Aufnahme einer Beschäftigung in bestimmten Wirtschaftszweigen (Sofortmeldung)
- Beginn und Ende der Beschäftigung
- Änderung der Beitragspflicht
- Wechsel der Krankenkasse (Einzugsstelle)
- Unterbrechung der Beschäftigung oder Entgeltzahlung
- Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Jahresentgelt für jeden Beschäftigten
- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, sofern es nicht in einer Meldung aus anderem Anlass erfasst wird
- Beitragspflichtige Einnahmen im Rahmen des Rentenantragsverfahrens
- Beginn und Ende der Berufsausbildung
- Wechsel bis zum 31. Dezember 2024 von einer Betriebsstätte im Beitrittsgebiet zu einer Betriebsstätte im übrigen Bundesgebiet oder umgekehrt (Änderung des Rechtskreises)
- Beginn und Ende der Altersteilzeitarbeit
- Wechsel von einer geringfügigen in eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder umgekehrt
- Nicht bestimmungsgemäße Verwendung eines Wertguthabens im Rahmen einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeit und der Wechsel bis zum 31. Dezember 2024 von einem Wertguthaben, das in einem neuen Bundesland, und einem Wertguthaben, das in einem alten Bundesland erzielt wurde. Wird ein Wertguthaben aufgelöst und gleichzeitig Arbeitsentgelt gezahlt, ist das Wertguthaben nur dann gesondert zu melden, wenn nicht beide zusammen im Beitrittsgebiet oder zusammen in den übrigen Bundesländern erzielt wurden.

03.1. Sofortmeldung

Die Arbeitgeber bestimmter Branchen sind verpflichtet, den Tag des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei dessen Aufnahme zu melden. Hierdurch soll die Möglichkeit eingegrenzt werden, ein Beschäftigungsverhältnis so zu fingieren, als ob es erst am Überprüfungstag aufgenommen worden sei. Es handelt sich also um ein weiteres Instrument zur Verbesserung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung. Die Daten stehen neben den Behörden der Zollverwaltung auch den Prüfdiensten der Rentenversicherung sowie den Unfallversicherungsträgern zur Verfügung.¹⁰ Folgende Wirtschaftszweige sind betroffen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und das damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Zur Beurteilung der Zugehörigkeit ist die von der BA vergebene Wirtschaftsklasse maßgebend.¹¹

Auch Mischbetriebe sind verpflichtet, eine Sofortmeldung abzugeben. (Beispiel 1)

Beispiel 1

Sofortmeldung

Eine Gebäudereinigungsfirma unterhält auch einen Wachdienst. Für beide Betriebe werden die Lohn- und Gehaltsabrechnung in derselben Personalabteilung abgewickelt. In der Personalabteilung wird zum 01.03.2020 eine neue Mitarbeiterin eingestellt.

Als die neue Mitarbeiterin am 01.03.2020 ihre Beschäftigung aufnimmt, ist spätestens zu diesem Datum für sie eine Sofortmeldung zu erstellen.

Für eine Körperschaft (zum Beispiel Vereine oder Verbände) besteht keine Pflicht zur Abgabe einer Sofortmeldung, sofern diese überwiegend gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke im Sinn der §§ 52 ff. AO verfolgt und dies von der zuständigen Finanzbehörde anerkannt ist.

Info

Weitere Informationen zur Sofortmeldung und zu den betroffenen Wirtschaftszweigen erhalten Sie im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de › Experten › Arbeitgeber & Steuerberater › Meldeverfahren nach der DEÜV › Sofortmeldung. Bei Fragen zur Sofortmeldepflicht hilft Ihnen die zuständige Krankenkasse.

Für die Sofortmeldung, die nicht die „normale“ Anmeldung ersetzt, gilt der Abgabebegrund „20“. Die Besonderheit bei der Sofortmeldung ist, dass sie direkt der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) zu übermitteln ist. Hierfür ist folgende Empfängerbetriebsnummer zu nutzen: 66667777.

Die Sofortmeldung beinhaltet unter anderem folgende Angaben:

1. Familien- und Vorname
2. Versicherungsnummer, soweit bekannt, ansonsten die zur Vergabe einer Versicherungsnummer notwendigen Angaben (Tag und Ort der Geburt, Anschrift)
3. Betriebsnummer des Arbeitgebers und
4. Tag der Beschäftigungsaufnahme

Bei Differenzen zwischen der Sofortmeldung und der sich daran anschließenden Anmeldung wird der Arbeitgeber von der DSRV maschinell darüber in Kenntnis gesetzt. Folgende Fallkonstellationen sind möglich:

1. Es erfolgt eine Anmeldung, aber die Sofortmeldung liegt nicht vor.
2. Die Sofortmeldung wird erst nach der Beschäftigungsaufnahme erstellt.
3. Die Daten der Sofortmeldung und die der tatsächlichen Anmeldung stimmen nicht überein.

Der Betriebsnummern-Service der BA unterrichtet im Rahmen der Betriebsnummernvergabe potenziell infrage kommende Arbeitgeber über die Sofortmeldepflicht.

Mitführungspflicht

Die Arbeitnehmer in den genannten Wirtschaftszweigen sind verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen. Hierüber müssen die Arbeitgeber sie nachweislich und schriftlich aufklären und den Nachweis aufbewahren. Die Mitführungspflicht des Sozialversicherungsausweises ist entfallen. Ein Lichtbild ist im Sozialversicherungsausweis auch nicht mehr erforderlich.

Info Nach Auffassung der Rentenversicherungsträger gilt die Mitführungspflicht auch für Beschäftigten, die vor dem 01. Januar 2009 aufgenommen wurden.

03.2. Anmeldung

Eine Anmeldung mit den Abgabegründen „10“ bis „13“ ist zu erstatten, wenn eine Beschäftigung aufgenommen wird, die zumindest in einem Versicherungszweig Versicherungspflicht begründet oder für die der Arbeitgeber einen Beitragsanteil zu entrichten hat. Auch geringfügig Beschäftigte sind anzumelden (03.12.) – unabhängig davon, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt oder kurzfristig geringfügig ist. Diese Meldung geht ausschließlich an die Minijob-Zentrale.

Eine Anmeldung ist auch dann zu erstatten, wenn zuvor wegen des Endes einer Beschäftigung nach einer Unterbrechung von länger als einem Monat (zum Beispiel unbezahlter Urlaub) oder wegen eines Arbeitskampfes von länger als einem Monat eine Abmeldung vorgenommen worden ist und nun die Beschäftigung wieder beginnt. Dagegen erfordert die Aufnahme der Arbeit nach einer Unterbrechungsmeldung (die Mitgliedschaft bestand weiter, die Entgeltzahlung aber war mindestens einen Kalendermonat lang unterbrochen) keine erneute Anmeldung. (Beispiele 2 bis 4)

Info Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte gehen ausschließlich an die Minijob-Zentrale.

Beispiel 2**Anmeldung – versicherungspflichtige Beschäftigung**

Manuela Schulz, geb. am 15.08.1980, nimmt am 01.07.2020 eine Beschäftigung als Bankkauffrau in Vollzeit in Essen auf. Sie ist Deutsche, hat keine weiteren Beschäftigungen und ist in allen Zweigen versicherungspflichtig.

SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Anmeldung > 10 Beginn der Beschäftigung

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Sozialversicherungsnummer	53150880S672
	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	101
Meldedaten	Zeitraum Beginn	01.07.2020
Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1
Angaben zur Tätigkeit	Tätigkeitsschlüssel	72112
	Schulabschluss	4
	Berufsausbildung	2
	AÜG	1
	Vertragsform	1

Beispiel 3**Anmeldung – Minijob**

Frau Krause, bisher Hausfrau, nimmt am 14.04.2020 eine geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung als Bodenpflegerin auf. Sie hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Arbeitgeber zahlt pauschale Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge an die Minijob-Zentrale.

SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Anmeldung > 10 Beginn der Beschäftigung

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	109
Melddaten	Zeitraum Beginn	14.04.2020
Beitragsgruppen	KV	6
	RV	5
	AV	0
	PV	0
Angaben zur Tätigkeit	Tätigkeitsschlüssel	54112
	Schulabschluss	9
	Berufsausbildung	9
	AÜG	1
	Vertragsform	2

Beispiel 4**Anmeldung – Krankenkassenwechsel**

Herr Müller wechselt zum 01.08.2020 von der BKK in die AOK. Nachdem die Abmeldung bei der BKK erfolgt ist, erstattet sein Arbeitgeber eine Anmeldung zum 01.08.2020 bei der AOK.

SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Anmeldung > 11 Krankenkassenwechsel

Firma	Betriebsnummer	12345678	
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland	
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland	
SV-Daten	Personengruppe	101	
Melddaten	Zeitraum Beginn	01.08.2020	
Einzugsstelle/Krankenkasse	Betriebsnummer	67450665	
	KV	1	
	RV	1	
	AV	1	
Beitragsgruppen	PV	1	
	Angaben zur Tätigkeit	Tätigkeitsschlüssel	72112
	Schulabschluss	4	
	Berufsausbildung	2	
Angaben zur Tätigkeit	AÜG	1	
	Vertragsform	1	

03.2.1. Statusfeststellungsverfahren

Durch das Statuskennzeichen wird ein Verfahren angestoßen, in dem festgestellt wird, ob es sich um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt.¹²

Die Kennzeichen lauten:

- 1 = Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers
- 2 = Geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH

Abkömmlinge sind Kinder, adoptierte Kinder, Enkel und Urenkel, nicht dagegen Stief- und Pflegekinder. Das Statuskennzeichen ist bei Anmeldungen mit Abgabegrund „10“, bei gleichzeitiger An- und Abmeldung mit Abgabegrund „40“ und auch für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Haushaltsscheckverfahren) vorgesehen.

03.2.2. Saisonarbeitnehmer

Für Saisonarbeitnehmer gibt es im Meldeverfahren ein separates Kennzeichen.

Nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses kann es zu einer obligatorischen Anschlussversicherung (OAV) kommen, die den Zweck hat, einen ununterbrochenen Versicherungsschutz zu gewährleisten. Diese Versicherung kommt nicht zum Tragen, wenn die Person Deutschland verlässt.

Bei Saisonarbeitnehmern ist davon auszugehen, dass sie an ihren ursprünglichen Wohnort zurückkehren. Vor 2018 konnten die Krankenkassen diesen Sachverhalt nur mit einem unverhältnismäßigen Rechercheaufwand zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses aufgreifen.

Durch das neue Kennzeichen kann die Krankenkasse den Arbeitnehmer bereits nach Eingang der Anmeldung unverzüglich auf sein späteres Beitrittsrecht und seine Nachweispflicht hinweisen. Somit kann die weitere Versicherung zeitnah geklärt werden.

Saisonarbeitnehmer üben eine vorübergehende versicherungspflichtige Beschäftigung aus, die bis zu acht Monate befristet ist, um mit dieser Tätigkeit einen jahreszeitlich bedingten jährlich wiederkehrenden erhöhten Arbeitsbedarf des Arbeitgebers abzudecken. Sie kommen für diese Tätigkeit nach Deutschland.

Der Arbeitgeber hat nicht zu prüfen, ob der Arbeitnehmer allein für die Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist und unmittelbar nach der Beschäftigung in sein Heimatland zurückkehrt oder in Deutschland bleibt.

Der Arbeitgeber gibt in der Anmeldung (Abgabegründe „10“ und „40“) im Feld „KENNZ-Saisonarbeitnehmer“ ein „J“ ein. Ansonsten bleibt das Feld leer.

Diese Kennzeichnungspflicht gilt nicht für geringfügig Beschäftigte (PG 109 und 110) und auch nicht für Personen, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind (PG 190).

03.3. Abmeldung

Bei Beendigung der versicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigung hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der zuständigen Krankenkasse abzumelden. (Beispiel 5)

Beispiel 5

Abmeldung – Eintritt von Versicherungsfreiheit

Herr Frank ist seit Jahren bei der Stadtverwaltung beschäftigt. Mit Wirkung vom 01.02.2020 wird er ins Beamtenverhältnis übernommen und ist somit von diesem Zeitpunkt an versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Abmeldung > 30 Ende der Beschäftigung*

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	101
	Midijob	0
Zeitraum	Beginn	01.01.2020
	Ende	31.01.2020
Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1
Meldedaten	Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne Nachkommastellen)	002500 E: Euro

* Hinweis: Der Tätigkeitsschlüssel ist auch anzugeben.

Ein privat krankenversicherter, aber renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist bei Unterbrechung der Entgeltzahlung (zum Beispiel wegen Arbeitsunfähigkeit ohne Krankentagegeldbezug) von länger als einem Monat zum Ablauf der Monatsfrist abzumelden. Endet das Arbeitsverhältnis früher, ist die Abmeldung zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu erstatten.

Fällt die Versicherungspflicht nur in einem Versicherungszweig weg, handelt es sich um eine Änderung im Beschäftigungs- beziehungsweise Versicherungsverhältnis (zum Beispiel Wegfall der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung bei Erreichen der Regelaltersgrenze). In diesen Fällen sind sowohl eine Abmeldung (Ende des alten Tatbestands) als auch eine Anmeldung (Beginn des neuen Tatbestands) zu erstatten. (Beispiel 6)

Beispiel 6

Ab- und Anmeldung – Beitragsgruppenwechsel

Frau Heinze arbeitet als Sekretärin und erreicht am 31.07.2020 ihre Regelaltersgrenze und bezieht ab 01.08.2020 die Regelaltersrente. Sie beabsichtigt allerdings weiterzuarbeiten, sodass lediglich die Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht zum 31.07.2020 entfallen. Ab 01.08.2020 hat ihr Arbeitgeber nur noch seinen Beitragsanteil zur Rentenversicherung (03.20.) zu entrichten. In der Krankenversicherung gilt ab diesem Zeitpunkt der ermäßigte Beitragssatz, da Altersrentner keinen Anspruch auf Krankengeld haben.

SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Abmeldung > 32 Beitragsgruppenwechsel*

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	101
	Midijob	0
Meldedaten Zeitraum	Beginn	01.01.2020
	Ende	31.07.2020
Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1

Meldedaten	Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne Nachkommastellen)	021000 E: Euro
SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Anmeldung > 12 Beitragsgruppenwechsel*		
Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
Meldedaten Zeitraum	Beginn	01.08.2020
SV-Daten	Personengruppe	119
Beitragsgruppen	KV	3
	RV	3
	AV	0
	PV	1

* Hinweis: Der Tätigkeitsschlüssel ist auch anzugeben.

03.3.1. Unterbrechung der Beschäftigung

Bezug von Entgeltersatzleistungen

Wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung zum Beispiel durch den Bezug von Krankengeld unterbrochen, ist keine Abmeldung, sondern gegebenenfalls eine Unterbrechungsmeldung (03.5.) zu erstatten. Eine Abmeldung ist jedoch dann vorzunehmen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während einer solchen Unterbrechung aufgelöst wird. Erfolgt die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses in dem auf das Ende der Entgeltfortzahlung folgenden Kalendermonat, ist neben der Abmeldung zum Ende der Beschäftigung eine Meldung über das Ende der Zahlung von Arbeitsentgelt zu erstatten. (Beispiel 7)

Beispiel 7**Unterbrechungs- und Abmeldung – Zusätzliche Meldung**

Herr Huber ist seit dem 07.07.2020 arbeitsunfähig. Das Arbeitsentgelt wird bis zum 17.08.2020 fortgezahlt. Vom 18.08.2020 an erhält er Krankengeld. Das Arbeitsverhältnis wird zum 03.09.2020 aufgelöst.

SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Unterbrechungsmeldung > 51 Unterbrechungsmeldung wegen Bezug von Entgeltersatzleistungen*

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	101
	Midijob	0
Meldedaten Zeitraum	Beginn	01.01.2020
	Ende	17.08.2020
Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1
Meldedaten	Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne Nachkommastellen)	017200 E: Euro

SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Abmeldung > 30 Ende der Beschäftigung*

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
	Midijob	0
Meldedaten Zeitraum	Beginn	18.08.2020
	Ende	03.09.2020
SV-Daten	Personengruppe	101

Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1
Meldedaten	Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne Nachkommastellen)	000000 E: Euro

* Hinweis: Der Tätigkeitsschlüssel ist auch anzugeben.

Auch bei privat krankenversicherten Frauen unterbricht der Bezug des Mutterschaftsgelds die Beschäftigung. Somit ist am letzten Tag des Entgeltanspruchs eine Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund „51“ zu tätigen.¹³

Ein Arbeitnehmer, dessen sozialversicherungspflichtiges (nicht arbeitsrechtliches) Beschäftigungsverhältnis wegen Erreichens der Höchstbezugsdauer von Krankengeld (Aussteuerung) endet, ist mit Ablauf der Monatsfrist¹⁴ abzumelden, die sich an das Ende des Krankengeldbezugs anschließt (Abgabegrund „34“). Gleiches gilt, wenn die Beschäftigung nach einem Entgeltersatzleistungsbezug nicht wiederaufgenommen wird.¹⁵ Diese Regelung greift auch für die Bezieher von Krankentagegeld der Privatversicherungen. Es ist jedoch nur der Zeitraum der Monatsfrist zu melden, weil für diesen Sozialversicherungstage anzusetzen sind.¹⁶ Im Fall der Wiederaufnahme der Beschäftigung nach einer Aussteuerung ist der Arbeitnehmer mit Abgabegrund „13“ wieder anzumelden.¹⁷ Eine Anmeldung beim selben Arbeitgeber hat nach einer Aussteuerung nur dann zu erfolgen, wenn die Beschäftigung tatsächlich wiederaufgenommen wurde.¹⁸

Unbezahlter Urlaub, unentschuldigtes Fernbleiben oder Arbeitskampf

Bei einer Arbeitsunterbrechung wegen unbezahlten Urlaubs, wegen unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit oder wegen eines Arbeitskampfes von länger als einem Monat ist zum Ablauf des Monats (Zeit-, nicht Kalendermonat) der Arbeitsunterbrechung eine Abmeldung zu erstatten, und zwar bei unbezahltem Urlaub oder unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit mit dem Grund der Abgabe „34“ und bei einem Arbeitskampf mit dem Grund der Abgabe „35“.

Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Monats aufgelöst, endet die Versicherungspflicht mit dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; zu diesem Zeitpunkt ist eine Abmeldung zu erstatten. (Beispiel 8)

Beispiel 8**Abmeldung – Ende des Arbeitsverhältnisses**

Herr Jäger fehlt seit dem 16.03.2020 unentschuldig im Betrieb. Daraufhin kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2020. Arbeitsentgelt erhält Herr Jäger lediglich bis zum 16.03.2019.

SV-Net: Formulare > SV-Meldung > Abmeldung > 34 Ende des Fortbestehens eines SV-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisses*

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	101
	Midijob	0
Melddaten Zeitraum	Beginn	01.01.2020
	Ende	31.03.2020
Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1
Melddaten	Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne Nachkommastellen)	005900 E: Euro

* Hinweis: Der Tätigkeitsschlüssel ist auch anzugeben.

In den Fällen, in denen sich bei freiwillig Versicherten an eine Elternzeit zum Beispiel ein unbezahlter Urlaub anschließt und der Arbeitgeber die Beiträge im Firmenzahlverfahren gezahlt hat, ist zum Ende der Elternzeit ein Beitragsgruppenwechsel zu melden. (Beispiel 9)

Beispiel 9**Unterbrechungsmeldung und weitere Meldungen – Mutterschaft**

Mutterschaftsgeld		12.06.2017 bis 18.09.2017
Elternzeit*		19.09.2017 bis 23.07.2020
Unbezahlter Urlaub		24.07.2020 bis 23.08.2020
Unterbrechungsmeldung, Abgabegrund „51“	01.01.2017 bis 11.06.2017	Beitragsgruppe „9111“
Abmeldung, Abgabegrund „32“	01.01.2020 bis 23.07.2020	Beitragsgruppe „9111“
Anmeldung, Abgabegrund „12“	24.07.2020	Beitragsgruppe „0111“
Abmeldung, Abgabegrund „34“	24.07.2020 bis 23.08.2020	Beitragsgruppe „0111“

* Durch einen Anspruch auf Familienversicherung fallen für diese Zeit keine freiwilligen Beiträge an.

03.4 Beschäftigungszeiten

Bei einer Anmeldung ist das Datum des Beginns der Beschäftigung mit Tag, Monat und Jahr anzugeben. Wird eine Abmeldung, eine Jahresmeldung, eine Unterbrechungsmeldung oder eine Meldung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erforderlich, sind die Felder wie folgt auszufüllen:

Eingetragen wird der Zeitraum der Beschäftigung während eines Kalenderjahres. Dabei ist der Zeitraum bis zum Tag vor der Änderung oder Unterbrechung oder bis zum Ende der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, der Berufsausbildung oder der Altersteilzeitarbeit zu melden. Bei mehreren Meldungen für Zeiträume desselben Kalenderjahres dürfen bereits gemeldete Zeiträume nicht erneut eingetragen werden.¹⁹ Sofern einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gesondert gemeldet wird, sind der erste und der letzte Tag des Kalendermonats der Zuordnung, der Monat und das Jahr einzutragen.

03.4.1. Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt

Es ist das Bruttoarbeitsentgelt anzugeben, für das in dem angegebenen Zeitraum Beiträge oder Beitragsanteile entrichtet wurden oder zu entrichten waren. Das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt wird in Euro-Beträgen ohne Cent bescheinigt, wobei angefallene Cent-Beträge bis einschließlich 49 nach unten und ab 50 nach oben auf volle Euro-Beträge gerundet werden. Das Arbeitsentgelt ist

grundsätzlich mit sechs Stellen anzugeben, wobei gegebenenfalls die ersten Stellen durch eine Null oder Nullen zu belegen sind. Bei versicherungsfreien kurzfristig Beschäftigten ist in den Abmeldungen beim beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt für die Sozialversicherung weiterhin „000000“ einzutragen (03.12.3.).

Info

Die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung darf bei der Bescheinigung des Arbeitsentgelts nicht überschritten werden.

Bei der Bescheinigung des Arbeitsentgelts ist darauf zu achten, dass die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung – auch in einzelnen Entgeltabrechnungsperioden – nicht überschritten wird. Dem Bruttoarbeitsentgelt ist gegebenenfalls der noch nicht gemeldete beitragspflichtige Betrag einer Einmalzahlung hinzuzurechnen. Wurde im bescheinigten Zeitraum Kurzarbeiter- oder Saison-Kurzarbeitergeld bezogen, ist neben dem tatsächlich erzielten auch fiktives Arbeitsentgelt einzutragen, soweit dieses der Beitragspflicht unterlag. Maßgeblich ist der auf 80 Prozent verminderte Unterschiedsbetrag zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt (fiktives Arbeitsentgelt). Die in der Abmeldung angegebene Beitragsgruppe muss mit der aus der letzten Anmeldung gemeldeten Beitragsgruppe übereinstimmen.

Zusätzlich zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt ist in Übergangsbereichsfällen das tatsächliche Arbeitsentgelt anzugeben (03.15.).

Zusammenfassung

Wichtige Meldebestandteile sind An- und Abmeldung. In bestimmten Branchen ist neben der Anmeldung vorab aber noch eine Sofortmeldung zu tätigen. Auch die Unterbrechung einer Beschäftigung muss berücksichtigt werden. Es geht um die Beschäftigungszeiten und die darin erzielten Bruttoarbeitsentgelte.

03.5 Unterbrechungsmeldung

In der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger auch ohne Zahlung von Arbeitsentgelt erhalten, solange

- Anspruch auf Entgeltersatzleistungen besteht (wie Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld sowie Versorgungskrankengeld oder Mutterschaftsgeld),
- Elternzeit in Anspruch genommen oder Elterngeld bezogen wird,
- der Arbeitnehmer Wehr- oder Zivildienst leistet oder am freiwilligen Wehrdienst teilnimmt,
- das Beschäftigungsverhältnis im Fall eines rechtmäßigen Arbeitskampfes bis zu dessen Beendigung fortbesteht oder
- Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld besteht.²⁰

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung hingegen besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nicht fort, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld bezogen wird. Dies ist auch nicht der Fall, wenn nach gesetzlichen Vorschriften Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehr- oder Zivildienst oder der freiwillige Wehrdienst geleistet wird. Darüber hinaus gilt dies auch, wenn Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften bezogen werden, aufgrund einer Organspende und bei einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der Pflegezeit. Dieses in Bezug auf die Krankenversicherung unterschiedliche Recht macht die Abgabe von Unterbrechungsmeldungen dann erforderlich, wenn eine versicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens einen vollen Kalendermonat durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt unterbrochen und eine der genannten Entgeltersatzleistungen bezogen, Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehr- beziehungsweise Zivildienst oder der freiwillige Wehrdienst geleistet wird.²¹

Mit der Unterbrechungsmeldung wird das Arbeitsentgelt vom Beginn des Jahres beziehungsweise bei späterem Einsetzen der Versicherungspflicht von dem Tag der versicherungspflichtigen Beschäftigung an bis zu dem Tag gemeldet, der als letzter vor der Unterbrechung mit Beiträgen belegt ist. (Beispiele 10 und 11)

Beispiel 10**Unterbrechungsmeldung – hier nicht erforderlich**

Beginn der Beschäftigung	01.11.2003
Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit	04.10.2020
Krankengeld	05.10. bis 22.11.2020
Arbeitsaufnahme	23.11.2020

Eine Unterbrechungsmeldung ist nicht erforderlich, weil die Unterbrechung ohne Entgeltfortzahlung keinen vollen Kalendermonat umfasst.

Beispiel 11**Unterbrechungsmeldung – hier erforderlich****(Abwandlung des Beispiels 10)**

In dem vorherigen Beispiel wäre bei einer Krankengeldzahlung bis zum 06.12.2020 und einer Arbeitsaufnahme am 07.12.2020 eine Unterbrechungsmeldung notwendig geworden, weil der Entgeltanspruch für einen vollen Monat (November) unterbrochen worden wäre. Zu melden wäre das Arbeitsentgelt für die Zeit vom 01.01. bis zum 04.10.2020.

Treffen mehrere Unterbrechungstatbestände unterschiedlicher Art aufeinander (zum Beispiel unbezahlter Urlaub im Anschluss an den Bezug von Krankengeld), sind die Zeiten der einzelnen Arbeitsunterbrechungen nicht zusammenzurechnen. (Beispiel 12)

Beispiel 12**Unterbrechungsmeldung, Ab- und Anmeldung – Krankengeld und unbezahlter Urlaub**

Beginn der versicherungspflichtigen Beschäftigung	01.11.2004
Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit	05.04.2020
Krankengeld	06.04. bis 04.05.2020
Unbezahlter Urlaub	05.05. bis 14.06.2020
Arbeitsaufnahme	15.06.2020

Eine Unterbrechungsmeldung zum 05.04.2020 ist nicht zu erstatten, weil Krankengeld nicht für einen vollen Kalendermonat gezahlt worden ist. Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubs bleibt das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis für längstens einen Monat erhalten. Auf die Monatsfrist ist die Zeit des vorausgegangenen Krankengeldbezugs nicht anzurechnen, sodass die Monatsfrist am 04.06.2020 endet. Zu diesem Tag ist eine Abmeldung zu erstatten (Arbeitsentgelt vom 01.01. bis 05.04.2020, Abgabegrund „34“). Mit der Arbeitsaufnahme am 15.06.2020 ist der Arbeitnehmer erneut mit Abgabegrund „13“ anzumelden.

Die frühere Interpretation des Abgabegrunds „34“ deckte die Fälle nicht ab, bei denen das Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel aufgrund tariflicher Regelungen bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente, bereits während der Monatsfrist nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV endete. (Beispiel 13)

Beispiel 13**Abmeldung – Krankheit und Rentenbezug**

Arbeitsunfähigkeit ab	20.10.2019
Entgeltfortzahlung bis	30.11.2019
Zubilligung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ab	01.07.2020
Zustellung des Rentenbescheids	10.08.2020
Eingang der Rentenmitteilung bei der Krankenkasse	10.08.2020
Krankengeldbezug bis	10.08.2020
Ende des Arbeitsverhältnisses	31.08.2020

Es ist eine Abmeldung mit Abgabegrund „34“ vorzunehmen, wobei nur der Zeitraum gemeldet werden darf, in dem auch Sozialversicherungstage anzusetzen sind.

Abmeldung	01.01.2020 bis 30.06.2020 Abgabegrund "32"
Anmeldung	01.07.2020 Abgabegrund "12"
Abmeldung	11.08.2020 bis 31.08.2020 Abgabegrund „34“

Info

Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt gegebenenfalls auch ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt erhalten.

Wurde bereits im laufenden Jahr eine Unterbrechungsmeldung erstattet, darf der gemeldete Zeitraum nicht erneut gemeldet werden. (Beispiel 14)

Beispiel 14**Unterbrechungsmeldung – zweite im laufenden Jahr**

Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung	14.01.2020
Krankengeld	15.01. bis 04.03.2020
Arbeitsaufnahme	05.03.2020
Unterbrechungsmeldung wurde erstattet für die Zeit vom	01.01. bis 14.01.2020
Erneute Krankengeldzahlung	27.06. bis 09.08.2020
Arbeitsaufnahme	10.08.2020
Mit der zweiten Unterbrechungsmeldung ist das Arbeitsentgelt zu melden für die Zeit vom	05.03. bis 26.06.2020

Arbeitsentgelte und die entsprechenden Versicherungszeiten, die mit Unterbrechungsmeldungen bereits gemeldet wurden, dürfen in eine Jahresmeldung nicht erneut aufgenommen werden. Beginn-Datum für die nächste Unterbrechungsmeldung, Jahres- oder Abmeldung ist der Tag der Wiederaufnahme der Entgeltzahlung. Unterbrechungsmeldungen werden mit den Abgabegründen „51“ bis „53“ abgegeben; bei Wiederaufnahme der Arbeit und der Entgeltzahlung ist keine neue Anmeldung zu erstatten. Übrigens: Auch für geringfügig entlohnt Beschäftigte ist eine Unterbrechungsmeldung an die Minijob-Zentrale zu erstatten (03.12.).

03.6. Jahresmeldung

Nach Ablauf eines Kalenderjahres, mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung – spätestens bis zum 15. Februar –, haben die Arbeitgeber für ihre Beschäftigten den Zeitraum der Beschäftigung im vergangenen Jahr und die Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts – unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung – zu melden.²² Dies gilt auch für geringfügig entlohnt Beschäftigte. Die Jahresmeldung ist nur zu erstatten, wenn das Beschäftigungsverhältnis über das Jahresende hinaus unverändert fortbesteht. (Beispiel 15)

Beispiel 15**Jahresmeldung – Entgeltmeldung für das abgelaufene Kalenderjahr**

Herr Müller ist seit Jahren bei der Firma Schwarz beschäftigt. Er hat das gesamte Jahr 2019 ohne größere Unterbrechungen gearbeitet. Sein Arbeitsentgelt für das gesamte Jahr 2019 betrug 20.850 Euro.

SV-Net > Formulare > Jahresmeldung > 50 Jahresmeldung*

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	101
	Gleitzone	0
Zeitraum	Beginn	01.01.2019
	Ende	31.12.2019
Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt		020850 E: Euro

* Hinweis: Der Tätigkeitsschlüssel ist auch anzugeben.

Ist zum Jahresende eine Abmeldung notwendig, beispielsweise wegen Ende des Beschäftigungsverhältnisses oder Ende der Versicherungspflicht, entfällt die Jahresmeldung. Die notwendigen Daten werden mit der Abmeldung übermittelt. Wurde bereits in dem Kalenderjahr eine Unterbrechungsmeldung oder wurden wegen versicherungsrechtlicher Änderungen eine Abmeldung und Neuanmeldung erstattet, darf nur das noch nicht gemeldete beitragspflichtige Arbeitsentgelt in die Jahresmeldung aufgenommen werden.²³ (Beispiele 16 und 17)

Beispiel 16**Jahresmeldung – Umwandlung eines Minijobs in eine versicherungspflichtige Beschäftigung**

Das Beschäftigungsverhältnis besteht seit Jahren. Zum 01.06.2020 wird das bisher geringfügige Beschäftigungsverhältnis in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umgewandelt. Zum 31.05.2020 wurden deshalb eine Abmeldung mit der Beitragsgruppe „6500“ und dem Arbeitsentgelt vom 01.01. bis zum 31.05.2020 sowie eine Neuanmeldung zum 01.06.2020 mit der Beitragsgruppe „1111“ erstattet.

In die Jahresmeldung darf nur das noch nicht gemeldete Arbeitsentgelt vom 01.06. bis zum 31.12.2020 aufgenommen werden.

Beispiel 17**Jahresmeldung – Zeitraum nach der Unterbrechung**

Wegen einer Arbeitsunfähigkeit war zum 18.08.2020 eine Unterbrechungsmeldung notwendig. Die Arbeit wurde am 19.10.2020 wiederaufgenommen.

Mit der Jahresmeldung wird das Arbeitsentgelt aus der Zeit vom 19.10. bis zum 31.12.2020 gemeldet.

Info

Wichtig: Jahresmeldungen sind spätestens bis zum 15. Februar des Folgejahres zu erstatten.

Hinsichtlich der Jahresmeldung bei Bezug von Kurzarbeiter- beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld gelten Besonderheiten. Zu melden ist neben dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt auch das fiktive Arbeitsentgelt (03.4.1.).

In die Jahresmeldung ist das laufende Bruttoarbeitsentgelt des bescheinigten Zeitraums, gegebenenfalls unter Beachtung der zeitgleich geltenden Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung sowie gegebenenfalls unter Hinzurechnung der noch nicht gemeldeten Einmalzahlung, einzutragen.

Einzutragen sind nur Euro-Beträge ohne Cent. Sind Cent-Beträge angefallen, werden sie bis 49 nach unten und ab 50 nach oben auf volle Euro-Beträge gerundet.

03.7. Arbeitsentgelt in beitragsfreien Zeiten

In der Praxis wird gelegentlich beitragspflichtiges Arbeitsentgelt während einer ansonsten beitragsfreien Zeit gezahlt.²⁴

03.7.1. Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit

Der Elternzeit geht in den meisten Fällen die Zahlung von Mutterschaftsgeld voraus. Nach Ablauf des ersten Kalendermonats ohne Arbeitsentgelt wird eine Unterbrechungsmeldung zu Beginn der Unterbrechung fällig (03.5.). Während der Elternzeit ist eine Beschäftigung von bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig.²⁵ Wird eine solche Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausgeübt, ist nach vorangegangener Unterbrechungsmeldung eine Anmeldung nicht erforderlich. Geht die Teilzeitbeschäftigung allerdings über den Jahreswechsel hinaus, wird eine Jahresmeldung (03.6.) fällig. (Beispiel 18)

Beispiel 18

Jahresmeldung – Elternzeit und Teilzeit

Beginn der versicherungspflichtigen Beschäftigung	10. 07. 2001
Entbindung	24. 03. 2020
Mutterschaftsgeld	11. 02. bis 19. 05. 2020
Unterbrechungsmeldung erstattet zum	10. 02. 2020
Elternzeit und zeitweise Elterngeld	20. 05. 2020 bis 23. 03. 2023
Teilzeitarbeit (Monatsentgelt über 450 Euro)	05. 11. 2020 bis 23. 03. 2023
Wiederaufnahme der Vollbeschäftigung	24. 03. 2023
Beitragsgruppen	„1111“
Jahresmeldung	05. 11. bis 31. 12. 2020

Ende der Meldefrist mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung – spätestens bis zum 15. 02. 2021

Im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungen stellt sich die Frage, wie geringfügig entlohnte Beschäftigungen zu melden sind, die während einer Elternzeit beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt werden.²⁶ (Beispiel 19)

Beispiel 19

Jahresmeldung – Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in einen Minijob

Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bei Arbeitgeber A	02. 01. 2004
Entbindung	24. 07. 2020
Anspruch auf Mutterschaftsgeld	13. 06. bis 19. 09. 2020
Elternzeit und zeitweise Elterngeld	20. 09. 2020 bis 24. 07. 2023
Unterbrechungsmeldung erstattet zum	12. 06. 2020
Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei Arbeitgeber A (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht)	04. 12. 2020
Abmeldung der bisherigen versicherungspflichtigen Beschäftigung (Personengruppenschlüssel „101“, Beitragsgruppenschlüssel „1111“)	03. 12. 2020
Anmeldung der geringfügig entlohnten Beschäftigung (Personengruppenschlüssel „109“, Beitragsgruppenschlüssel „6500“)	04. 12. 2020
Jahresmeldung	04. 12. bis 31. 12. 2020

03.8. Entgeltmeldung bei Einmalzahlungen

Für die Meldung beitragspflichtiger Einmalzahlungen während eines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses gilt grundsätzlich, dass sie in die nächste Entgeltmeldung einbezogen werden.²⁷ Dies gilt auch für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis unterbrochen oder beendet ist, wenn die zu erstattende Abmeldung zum Zeitpunkt der Einmalzahlung noch nicht erstattet oder nach der Unterbrechung noch laufendes Arbeitsentgelt in dem Kalenderjahr zu melden ist.

Dabei ist ohne Bedeutung, ob die nächste Meldung eine Jahres-, Unterbrechungs- oder Abmeldung ist und ob der zu meldende Zeitraum den Zeitraum einschließt, dem die Einmalzahlung für die Beitragsberechnung zuzuordnen ist. Da es sich um eine Meldung für einen gewissen Zeitabschnitt (nicht Kalenderjahr) handelt, ist hierbei ohne Bedeutung, ob durch die Einbeziehung der Einmalzahlung die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird. Ist für das laufende Kalenderjahr keine weitere Meldung mehr zu fertigen, enthält die folgende Meldung innerhalb des Kalenderjahres kein laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder sind zwischenzeitlich Veränderungen in den Beitragsgruppen eingetreten, ist die Einmalzahlung gesondert zu melden. (Beispiel 20)

Beispiel 20**Melden von Einmalzahlungen – 2 Möglichkeiten**

Laufendes Arbeitsentgelt	01.01. bis 19.06.2020 und 27.08. bis 31.12.2020
Krankengeld	20.06. bis 26.08.2020
Einmalzahlung	Mai und Dezember 2020

Die Einmalzahlung für Mai 2020 kann mit der Unterbrechungsmeldung zum 19.06.2020 gemeldet werden. War dies nicht möglich, kann sie auch mit der Jahresmeldung für die Zeit vom 27.08. bis 31.12.2020 unter Einbeziehung der Einmalzahlung Dezember 2020 gemeldet werden.

Wesentlich ist, dass die Beitragsberechnung für die Einmalzahlung nach den Beitragsgruppen erfolgt, die auch in der Meldung anzugeben sind. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, ist die Einmalzahlung durch eine Sondermeldung mitzuteilen. Dazu wird der Grund der Abgabe mit der Ziffer „54“ verschlüsselt. (Beispiel 21)

Beispiel 21**Sondermeldung – Einmalzahlungen**

Laufendes Arbeitsentgelt	01.01. bis 13.08.2020
Krankengeld	14.08.2020 bis 05.01.2021
Unterbrechungsmeldung wurde zum 13.08.2020 erstattet	
Einmalzahlung 1.500 Euro	Dezember 2020

Meldung der Einmalzahlung durch Sondermeldung mit dem Grund der Abgabe „54“, da für das laufende Kalenderjahr keine weitere Meldung abgegeben wird.

Info Einmalzahlungen müssen gegebenenfalls durch eine Sondermeldung gemeldet werden.

Die Abgabe einer Sondermeldung ist auch zulässig, wenn die Einmalzahlung während einer gemeldeten Unterbrechungszeit ausgezahlt wird, selbst wenn anschließend noch eine Meldung mit denselben Beitragsgruppen folgt (zum Beispiel Jahresmeldung).

Einmalzahlungen in den Monaten Januar bis März eines Jahres werden gegebenenfalls dem letzten Abrechnungszeitraum des vorangegangenen Jahres zugeordnet (die sogenannte Märzklause). Dieser beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung ist generell mit einer Sondermeldung zu melden. Dies bedeutet, dass, selbst wenn die Jahresmeldung des Vorjahres noch nicht abgegeben wurde, trotzdem eine Sondermeldung zu erstellen ist. (Beispiel 22)

Beispiel 22**Sondermeldung – Märzklause**

Laufendes Arbeitsentgelt	01.01. bis 31.12. 2019
Einmalzahlung mit Märzklause	20.01.2020
Sondermeldung mit Entgelt der Einmalzahlung	01.12.2019 bis 31.12.2019

03.9. Gesonderte Meldung im Rentenantragsverfahren

Arbeitgeber haben die Pflicht, auf Verlangen des Rentenantragstellers eine gesonderte Meldung über die beitragspflichtigen Einnahmen für abgelaufene Zeiträume frühestens drei Monate vor Rentenbeginn abzugeben. Hierzu bringt der Rentenantragsteller den Wunsch zur Anwendung der gesonderten Meldung im Rentenantrag zum Ausdruck.²⁸ Im Sommer 2017 startete die Deutsche Rentenversicherung in Pilotregionen mit der elektronischen Anforderung der gesonderten Meldung. Seit Januar 2018 ist die Anforderung flächendeckend maschinell möglich. Arbeitgeber, die am Verfahren teilnehmen wollen, müssen sich einmalig registrieren.

Die gesonderte Meldung ist frühestens mit der Entgeltabrechnung zu erstatten, die den vierten Kalendermonat vor Rentenbeginn beinhaltet. Sie muss den Zeitraum enthalten, der im laufenden Jahr noch nicht gemeldet wurde, und darf nicht früher als mit dem letzten Tag des vierten Kalendermonats vor Rentenbeginn enden.

Durch diese gesonderte Meldung werden Arbeitgeber von der früheren Pflicht entbunden, im laufenden Rentenantragsverfahren noch nicht gezahlte beitragspflichtige Einnahmen dem Rentenversicherungsträger im Voraus zu bescheinigen. Die Vorausberechnung erfolgt durch den Rentenversicherungsträger auf der Grundlage der in den letzten zwölf Kalendermonaten erzielten beitragspflichtigen Einnahmen. Die gesonderte Meldung hat den Abgabegrund „57“. Die Meldung muss mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung erstattet werden. Ist zu diesem Zeitpunkt noch keine Jahresmeldung erfolgt, muss diese ebenfalls zu diesem Zeitpunkt erstellt werden. (Beispiel 23)

Beispiel 23**Gesonderte Meldung – Rentenantrag**

Anforderung des RV-Trägers beim Arbeitgeber am	17.02.2020
Beginn der Altersrente am	01.06.2020
Frühester Meldezeitpunkt des Arbeitgebers am	01.03.2020
Nächste Entgeltabrechnung am	06.03.2020
Gesonderte Meldung erfolgt am	06.03.2020
Die Jahresmeldung für das Jahr 2019 befindet sich bereits im Versicherungskonto.	
Meldezeitraum mit Abgabegrund „57“	01.01. bis 29.02.2020

Die Krankenkasse erstellt zum Beispiel für die Bezieher von Krankengeld eine gesonderte Meldung, mit der sie die beitragspflichtigen Einnahmen bescheinigt. Dadurch sind Kombinationsmöglichkeiten mit der gesonderten Meldung der Arbeitgeber möglich. (Beispiel 24)

Beispiel 24**Gesonderte Meldung – Rentenantrag und Krankengeld**

Rentantrag am	08.06.2020
Beginn der Altersrente am	01.10.2020
Anforderung des RV-Trägers beim Arbeitgeber am	03.07.2020
Nächste Entgeltabrechnung am	09.07.2020
Ende der Entgeltfortzahlung am	16.06.2020
Beginn der Krankengeldzahlung am	17.06.2020
Gesonderte Meldung des Arbeitgebers erfolgt am	09.07.2020
Meldezeitraum mit Abgabegrund „57“	01.01. bis 16.06.2020
Gesonderte Meldung der Krankenkasse Meldezeitraum	17.06. bis 30.06.2020

Meldungen aus dem „normalen“ Meldeverfahren haben immer Vorrang vor einer gesonderten Meldung mit Abgabegrund „57“. Müssen Meldezeiträume oder beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, für die bereits eine gesonderte Meldung erstellt wurde, verändert werden, zieht dies eine Stornierung und gegebenenfalls Neumeldung nach sich.

Auf das Beispiel 24 hat dies folgende Auswirkungen: Als am 09. Juli 2020 die gesonderte Meldung erstellt werden musste, befand sich der Arbeitnehmer seit dem 17. Juni 2020 im Krankengeldbezug. Zu diesem Zeitpunkt stand jedoch noch nicht fest, wie lange der Krankengeldbezug andauern würde. Somit war folgerichtig eine gesonderte Meldung abzugeben. Sollte der Arbeitnehmer für den gesamten Kalendermonat Juli 2020 im Krankengeldbezug stehen, macht dies das Erstellen einer Unterbrechungsmeldung zum 16. Juni 2020 erforderlich. Die gesonderte Meldung des Arbeitgebers wäre dann zu stornieren und durch eine Unterbrechungsmeldung zu ersetzen.

Einzige Ausnahme hiervon ist die Jahresmeldung mit Abgabegrund „50“. Eine Jahresmeldung braucht nicht mehr erstattet zu werden, wenn für denselben Zeitraum bereits eine gesonderte Meldung erstellt wurde; wurde dagegen die Jahresmeldung bereits erstattet, entfällt für denselben Zeitraum die gesonderte Meldung.

Zusammenfassung

- Die Meldung, die bei einem fortlaufenden Beschäftigungsverhältnis am häufigsten zum Tragen kommt, ist die Jahresmeldung.
- Besonderheiten stellen das Arbeitsentgelt in beitragsfreien Zeiten, die Entgeltmeldung bei Einmalzahlungen und die Meldungen, die bei einem Rentenantragsverfahren erforderlich werden, dar.

03.10. Veränderungsmeldung

03.10.1. Änderung der Beitragsgruppe / Kassenzuständigkeit

Außer Beginn, Ende und Unterbrechung der Beschäftigung sind vom Arbeitgeber auch Änderungen in der Versicherungspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu melden, die eine Änderung der bisherigen Beitragsgruppen oder eine Änderung der Krankenkassenzuständigkeit zur Folge haben.²⁹ Hierzu gehören zum Beispiel:

- das Ende der Krankenversicherungspflicht eines Arbeitnehmers bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze
- die Aufnahme oder Beendigung einer hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit
- der Wegfall der Arbeitslosenversicherungspflicht wegen Erreichen der Regelaltersgrenze
- der Beginn oder Wegfall einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder einer Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung
- die Begründung oder der Wegfall eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung für mindestens sechs Wochen
- die Änderung des Personengruppenschlüssels
- der Wechsel von einem Beschäftigungsort in den alten Bundesländern zu einem Beschäftigungsort in den neuen Bundesländern oder umgekehrt (Wechsel des Rechtskreises)
- der Wechsel der Krankenkasse

Im Feld „Grund der Abgabe“ gilt bei Abmeldung wegen eines

- Krankenkassenwechsels die Schlüsselzahl „31“
- Beitragsgruppenwechsels die Schlüsselzahl „32“
- Rechtskreiswechsels (ohne gleichzeitigen Krankenkassenwechsel) oder wegen einer Änderung des Personengruppenschlüssels (ohne gleichzeitigen Beitragsgruppenwechsel) die Schlüsselzahl „33“

In die Felder „Beschäftigungszeit“ wird bei „bis“ der Tag eingetragen, an dem der bisherige Rechtszustand endet. In die Felder „Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt“ ist das bis zur Änderung erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt (gegebenenfalls zuzüglich noch nicht gemeldeter beitragspflichtiger Sonderzuwendungen) einzutragen.

Eine Erstattung der Ab- und Anmeldung in einem Arbeitsgang ist jedoch nicht möglich.

Im Feld „Grund der Abgabe“ wird bei einer Anmeldung wegen eines

- Krankenkassenwechsels die Schlüsselzahl „11“,
- Beitragsgruppenwechsels die Schlüsselzahl „12“,
- Rechtskreiswechsels (ohne gleichzeitigen Krankenkassenwechsel) oder wegen einer Änderung des Personengruppenschlüssels (ohne gleichzeitigen Beitragsgruppenwechsel) die Schlüsselzahl „13“ eingetragen.

In die Felder „Beschäftigungszeit“ ist bei „von“ der Tag einzutragen, an dem der neue Rechtszustand beginnt. Das Feld „bis“ bleibt leer.

Bei einem Krankenkassenwechsel sind die Abmeldung bei der bisherigen Krankenkasse und die Anmeldung bei der künftig zuständigen Krankenkasse zu erstatten; ansonsten gehen beide Meldungen an dieselbe Krankenkasse. Die Änderungsmeldungen sind im Übrigen innerhalb der für die Anmeldung maßgebenden Meldefristen zu erstatten.

03.10.2. Beginn und Ende einer Berufsausbildung

Bei Beginn und Ende einer Berufsausbildung müssen auch dann Meldungen erstattet werden, wenn dem Berufsausbildungsverhältnis ein Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber unmittelbar vorausgeht oder sich ein solches anschließt. Der Wechsel vom Beschäftigungsverhältnis zum Berufsausbildungsverhältnis beziehungsweise umgekehrt wird dabei jeweils durch eine Ab- und eine Anmeldung angezeigt.

Geht dem Berufsausbildungsverhältnis ein Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber unmittelbar voraus, hat der Arbeitgeber das Ende des Beschäftigungsverhältnisses zu melden. Als Grund der Abgabe ist die Schlüsselzahl „33“ anzugeben. Der Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses wird ebenfalls gemeldet. Als Grund der Abgabe ist bei der Anmeldung die Schlüsselzahl „13“ anzugeben.

In die Felder „Beschäftigungszeit“ ist bei „von“ der Tag des Beginns der Berufsausbildung einzutragen. Das Feld „bis“ bleibt leer. In das Feld „Personengruppe“ ist die Schlüsselzahl „102“ einzutragen. Sofern das Berufsausbildungsverhältnis im Lauf eines Kalendermonats beginnt, kann anstelle einer taggenauen Meldung als Beginn der Berufsausbildung der erste Tag des Monats, in dem die Berufsausbildung begonnen hat, und als Ende der Beschäftigung der letzte Tag des Vormonats gemeldet werden. In diesen Fällen darf in die Abmeldung nur das bis zum letzten Tag des Vormonats erzielte Arbeitsentgelt eingetragen werden.

Schließt sich an das Berufsausbildungsverhältnis eine Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber unmittelbar an, hat der Arbeitgeber das Ende der Berufsausbildung zu melden. Als Grund der Abgabe ist die Schlüsselzahl „33“ anzugeben. Der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses wird ebenfalls gemeldet. Als Grund der Abgabe ist die Schlüsselzahl „13“ anzugeben. In das Feld „Beschäftigungszeit“ ist bei „von“ der Tag des Beginns der Beschäftigung einzutragen. Das Feld „bis“ bleibt leer. In das Feld „Personengruppe“ ist die Schlüsselzahl „101“ einzutragen. Sofern das Berufsausbildungsverhältnis im Lauf eines Kalendermonats endet, kann anstelle einer taggenauen Meldung als Ende der Berufsausbildung der letzte Tag des Monats, in dem die Berufsausbildung geendet hat, und als Beginn der Beschäftigung der erste Tag des Folgemonats gemeldet werden. In diesen Fällen muss in der Abmeldung das bis zum letzten Tag des Monats erzielte Arbeitsentgelt angegeben werden. (Beispiel 25)

Beispiel 25

Veränderungsmeldung – Ende einer Berufsausbildung und Übernahme

Der Auszubildende Rolf Schmitz beendet seine Ausbildung als Anlagenmonteur bei der Firma Kleinschmidt zum 15. 07. 2020. Da er bisher ein guter Mitarbeiter war, wird er nahtlos in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die Firma Kleinschmidt nimmt von einer taggenauen Meldung Abstand und meldet die Veränderung zum Monatsletzten. Herr Schmitz erhielt zuletzt eine mtl. Ausbildungsvergütung von 800 Euro und erhält ab Übernahme ein festes Monatsentgelt von 2.300 Euro.

Es ist eine Abmeldung zum 31. 07. 2020 mit Abgabegrund „33“, der Personengruppe „102“, der Beitragsgruppe „1111“ und einem Arbeitsentgelt von 6.350 Euro (800 Euro x 6 Monate = 4.800 Euro, halber Monat Ausbildungsvergütung = 400 Euro und ein halber Monat Arbeitsentgelt = 1.150 Euro) vorzunehmen.

SV-Net > Formulare > Abmeldung > 33 sonstige Gründe / Änderung im Beschäftigungsverhältnis*

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	102
	Midijob	0
Zeitraum	Beginn	01. 01. 2020
	Ende	31. 07. 2020
Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1
	Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne Nachkommastellen)	006350 E: Euro

Im Gegenzug erfolgt eine Anmeldung zum 01. 08. 2020 mit Abgabegrund „13“, der Personengruppe „101“ und der Beitragsgruppe „1111“.

SV-Net > Formulare > Abmeldung > 33 sonstige Gründe / Änderung im Beschäftigungsverhältnis*

Firma	Betriebsnummer	12345678
	Rechtskreis (Betriebsstätte)	W: altes Bundesland
Beschäftigte(r)	Aktuelle Staatsangehörigkeit	000: Deutschland
SV-Daten	Personengruppe	101
Zeitraum	Beginn	01.01.2020
	Ende	01.08.2020
Beitragsgruppen	KV	1
	RV	1
	AV	1
	PV	1

* Hinweis: Der Tätigkeitsschlüssel ist auch anzugeben.

03.10.3. Beginn und Ende einer Altersteilzeit

Das Meldeverfahren gilt auch bei Altersteilzeitarbeit. Zu beachten ist jedoch, dass beim Übergang in die Altersteilzeitarbeit das Ende der bisherigen Vollzeitarbeit mit dem Grund der Abgabe „33“ und dem bis zum Tag vor Beginn der Altersteilzeitarbeit erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zu melden ist. Der Beginn der Altersteilzeitarbeit wird mit dem Grund der Abgabe „13“ gemeldet.

Info Bei Altersteilzeitarbeit gilt der Personengruppenschlüssel „103“.

In dieser Anmeldung sowie in allen Folgemeldungen für Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit (Unterbrechungsmeldungen, Jahresmeldungen und Abmeldung bei Ende der Altersteilzeitarbeit) ist in das Feld „Personengruppe“ die Schlüsselzahl „103“ einzutragen.

Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist in diesen Meldungen nicht nur das Arbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit, sondern der Betrag zu bescheinigen, von dem insgesamt Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden, also einschließlich des fiktiven Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Sofern die Altersteilzeitarbeit im Lauf eines Kalendermonats beginnt, kann anstelle der taggenauen Meldung als Beginn der Altersteilzeitarbeit der erste Tag des Monats, in dem die Altersteilzeitarbeit begonnen hat, und als Ende der Beschäftigung der letzte Tag des Vormonats gemeldet werden. In diesen Fällen darf in die Abmeldung nur das bis zum letzten Tag des Vormonats erzielte Arbeitsentgelt eingetragen werden.

Nach bisheriger Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung führte ein während der Ansparphase und / oder Entsparphase fälliges Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone beziehungsweise des Übergangsbereichs nicht zu deren Anwendung, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt vor Anwendung der Wertguthabenvereinbarung außerhalb der Gleitzone beziehungsweise des Übergangsbereichs lag. Dieser Auffassung hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 15. August 2018 widersprochen. Die Gleitzone beziehungsweise der Übergangsbereich finden Anwendung.

Im Meldeverfahren ist es somit seit 01. Juli.2019 möglich bei der Personengruppe „103“ im Feld „Midijob“ auch die Kennzeichen „1“ oder „2“ zu verwenden.

Stellen die Rentenversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung fest, dass eine Wertguthabenvereinbarung wegen Mängeln beim Insolvenzschutz aufzulösen ist, kann anstelle einer Rückabwicklung das Wertguthaben auch wie in einem Störfall aufgelöst und verbeitragt werden. Das aufgelöste Wertguthaben ist mit einer Sondermeldung (Abgabegrund „55“) für den letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum zu melden.³⁰

03.10.4. Weitere Änderungsmeldungen

Die zuständigen Meldebehörden haben unter anderem alle Änderungen des Namens, der Anschrift, der Staatsangehörigkeit und weitere Personenmerkmale der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) zu übermitteln. Dies erfolgt bei der erstmaligen Erfassung und auch bei allen Änderungen. Die Arbeitgeber teilen Änderungen personenbezogener Daten nur mit der nächsten Ab- und Jahresmeldung mit.

Die Datenannahmestelle der Einzugsstellen nehmen jedoch auch weiterhin die Meldungen mit den Abgabegründen „60“, „61“ und „63“ von den Arbeitgebern entgegen.³¹

Bei einer Namensänderung ist bei den einzutragenden Personalien des Arbeitnehmers bereits der neue Name anzugeben. Der bisherige Name ist sodann in

das Feld Namensänderung (bisheriger Name) einzutragen. Alle übrigen Felder bleiben leer. Die Meldung der Namensänderung hat zur Folge, dass der Rentenversicherungsträger dem Arbeitnehmer einen neuen Sozialversicherungsausweis ausstellt.

Die Änderung der Staatsangehörigkeit (zum Beispiel durch Einbürgerung) des Arbeitnehmers enthält neben seinen anzugebenden Personalien in der Zeile „Änderung der Staatsangehörigkeit“ den dreistelligen Schlüssel der neuen Staatsangehörigkeit. Alle übrigen Felder bleiben leer.

03.11. Stornierungen

Anmeldungen, Abmeldungen, Jahresmeldungen einschließlich der UV-Jahresmeldung, Unterbrechungsmeldungen, Sofortmeldungen und sonstige Entgeltmeldungen sind zu stornieren, wenn sie nicht zu erstatten waren oder bei einer unzuständigen Einzugsstelle erstattet wurden.³²

Enthielt die Meldung unzutreffende Angaben, ist sie zu stornieren und neu zu erstellen. Dies gilt auch für die Meldedaten der Unfallversicherung. Ausgenommen hiervon sind Änderungen in den gemeldeten Arbeitsstunden, hier ist keine Korrektur erforderlich.

Bei Stornierung einer bereits erstatteten Meldung sind die ursprünglich gemeldeten Daten zu übermitteln. Mit der Stornierungsmeldung gilt die gesamte ursprüngliche Meldung als storniert.

Bei Stornierung einer Anmeldung müssen die Betriebsnummer des Arbeitgebers, der Beschäftigungsbeginn, die Angaben zur Tätigkeit, der Personengruppenschlüssel, die Beitragsgruppen und der Grund der Abgabe mit den Angaben der ursprünglich erstatteten Meldung übereinstimmen.

Damit bei Stornierung einer Abmeldung, Jahresmeldung oder Unterbrechungsmeldung der Beginn und das Ende des Entgeltzeitraums einer Beschäftigungszeit zugeordnet werden können, müssen das Entgelt, die Beitragsgruppen, der Personengruppenschlüssel und der Grund der Abgabe mit den ursprünglich gemeldeten Daten übereinstimmen.

Damit bei Stornierung einer GKV-Monatsmeldung der Beginn und das Ende des Entgeltzeitraums einer Beschäftigungszeit zugeordnet werden können, müssen das laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelt, der Personengruppenschlüssel, die Sozialversicherungstage, der Grund der Abgabe, das regelmäßige

Jahresentgelt, die Beitragsgruppe und das Kennzeichen Rechtskreis mit den ursprünglich gemeldeten Daten übereinstimmen.

Sofern die bei einer nicht zuständigen Krankenkasse eingereichte Meldung zu stornieren ist, ist neben der Stornierung bei der nicht zuständigen Krankenkasse gegenüber der zuständigen Krankenkasse eine neue Meldung zu erstatten.

03.12. Meldungen für geringfügig Beschäftigte

Für geringfügig Beschäftigte – gleich, ob Versicherungsfreiheit wegen einer geringfügig entlohnten oder wegen einer kurzfristig geringfügigen Beschäftigung besteht – sind grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Das sind unter anderem:

- Anmeldung (03.2.)
- Abmeldung (03.3.)
- Jahresmeldung (03.6.)
- Unterbrechungsmeldung (03.5.)
- Sondermeldung (03.8.)
- Veränderungsmeldung (03.10.)

Dennoch sind Besonderheiten zu berücksichtigen, wobei auch die Art der geringfügigen Beschäftigung entscheidend ist.

Wird bei kurzfristig Beschäftigten eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen, haben eine Anmeldung mit dem Tag der Beschäftigungsaufnahme und eine Abmeldung mit dem letzten Tag der Beschäftigung zu erfolgen. Alle Meldungen für geringfügig Beschäftigte gehen an die Minijob-Zentrale.

Info

Meldungen für geringfügig Beschäftigte gehen ausschließlich an die Minijob-Zentrale.

Der Gesetzgeber hat eine Ausnahmemöglichkeit vom maschinellen Meldeverfahren für bestimmte Arbeitgeber geschaffen. Diese können für ihre Minijobber auf Antrag bei der Minijob-Zentrale Meldungen auf Vordrucken erstatten. Voraussetzung ist, dass sie glaubhaft nachweisen, dass ihnen eine Meldung durch Datenübertragung nicht möglich ist. Betroffen davon sind Arbeitgeber, die im privaten

Bereich nicht gewerbliche Zwecke verfolgen, sowie diejenigen, die mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke im Sinn des § 10b EStG verfolgen.³³

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See stellt für diesen Arbeitgeberkreis auch einen Vordruck „UV-Jahresmeldung“ zur Verfügung.

Durch die Regelungen bei den geringfügigen Beschäftigungen ergeben sich im Einzelnen nachfolgende Tatbestände:

Bei Meldungen für kurzfristig Beschäftigte mit dem Personengruppenschlüssel „110“ werden Meldungen mit dem Abgabegrund „40“ akzeptiert, auch wenn keine Versicherungsnummer eingetragen ist. Voraussetzung ist, dass die Meldungen die Daten beinhalten, die zur Vergabe einer Versicherungsnummer erforderlich sind.³⁴

03.12.1. Personengruppen (02.4.)

Es gelten:

- „109“ = Geringfügig entlohnt Beschäftigte (Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge)
- „110“ = Kurzfristig geringfügig Beschäftigte (Arbeitgeber zahlt keine Pauschalbeiträge)

Der Schlüssel „109“ ist auch dann einzutragen, wenn der geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat oder automatisch Rentenversicherungspflicht vorliegt. Hingegen gilt grundsätzlich der Schlüssel „101“, wenn eine für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigung wegen der vorgeschriebenen Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen versicherungspflichtig wird. Das Feld „Mehrfachbeschäftigung“ ist anzukreuzen.

03.12.2. Beitragsgruppen (02.5.)

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte sind folgende Beitragsgruppen anzugeben:

- „6“ = Krankenversicherung
- „5“ = Rentenversicherung

Verzichtet der geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit oder liegt automatisch Rentenversicherungspflicht vor, ist für die Rentenversicherung die übliche Beitragsgruppe einzutragen:

- „1“ = Rentenversicherung

Liegt für die geringfügig entlohnte Beschäftigung eine Befreiung zur Rentenversicherung aufgrund der Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vor, ist zur Rentenversicherung die Beitragsgruppe mit „0“ anzugeben.

Für kurzfristig geringfügig Beschäftigte lautet der Beitragsgruppenschlüssel stets „0000“.

Eine vom Arbeitnehmer beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, die nicht ab Beschäftigungsbeginn wirkt, begründet in der laufenden geringfügig entlohnten Beschäftigung einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „1“ auf „5“. In diesen Fällen haben eine Abmeldung mit Abgabegrund „32“ und eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ zu erfolgen.

Die Verschlüsselungsmöglichkeiten für geringfügig Beschäftigte richten sich grundsätzlich nach dem Recht der Rentenversicherung.

Info Bei versicherungsfreien kurzfristig Beschäftigten lautet der Beitragsgruppenschlüssel „0000“.

Nachstehend einige Anmeldebeispiele für geringfügig Beschäftigte: (Beispiele 26 bis 29)

Beispiel 26

Anmeldung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung:

Versicherungszweig	Krankenversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Pflegeversicherung
Beitragsgruppe	6	5	0	0

Beispiel 27

Anmeldung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit privater Krankenversicherung bei Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung:

Versicherungszweig	Krankenversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Pflegeversicherung
Beitragsgruppe	0	5	0	0

Beispiel 28

Anmeldung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit oder direkt vorliegender Rentenversicherungspflicht:

Versicherungs- zweig	Kranken- versicherung	Renten- versicherung	Arbeitslosen- versicherung	Pflege- versicherung
Beitragsgruppe	6	1	0	0

Beispiel 29

Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung:

Versicherungs- zweig	Kranken- versicherung	Renten- versicherung	Arbeitslosen- versicherung	Pflege- versicherung
Beitragsgruppe	0	0	0	0

Info

Weitere Informationen zu den Minijobs können Sie unserer Broschüre „Minijobs“ aus der Reihe *gesundes unternehmen* entnehmen.

03.12.3. Beitragspflichtiges Bruttoentgelt (03.4.1.)

Es ist für geringfügig entlohnte Beschäftigte das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Pauschalbeiträge entrichtet worden sind. Hat der geringfügig entlohnte Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet oder es liegt Rentenversicherungspflicht vor und liegt sein Arbeitsentgelt jedoch unter der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 Euro, ist diese Grenze zu berücksichtigen. Bei kurzfristig geringfügig Beschäftigten ist in den Entgeltmeldungen beim beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt für die Sozialversicherung – anders als beim unfallversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt – stets „000000“ einzutragen.

03.12.4. Meldetatbestände**Jahresmeldung (03.6.)**

Dauert eine geringfügige Beschäftigung über den Jahreswechsel hinaus an, ist eine Jahresmeldung zu erstatten. Dies gilt nicht für kurzfristig geringfügig Beschäftigte. Für diesen Personenkreis ist lediglich die UV-Jahresmeldung abzugeben. Es

ist nicht zulässig, Beschäftigungszeiten verschiedener Jahre in eine Meldung einzutragen – gegebenenfalls werden mehrere Meldungen fällig.

Unterbrechungsmeldung (03.5.)

Bei geringfügig Beschäftigten, deren Entgeltzahlung länger als einen Monat unterbrochen wird (zum Beispiel unbezahlter Urlaub oder im Fall der Arbeitsunfähigkeit nach einem Monat nach Ablauf der Entgeltfortzahlung), ist zum letzten Tag des Ablaufs der Monatsfrist eine Abmeldung mit Abgabegrund „34“ vorzunehmen. Wird eine kurzfristige Beschäftigung auf der Basis einer Rahmenvereinbarung für länger als einen Monat unterbrochen, ist nach Ablauf dieses Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund „30“ und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ zu erstatten. Der Grund ist, dass bei kurzfristig Beschäftigten nach den Geringfügigkeitsrichtlinien der Abgabegrund „34“ nicht mehr verwendet werden darf.

Übrigens: Es bestehen keine Bedenken dagegen, wenn auch bei Zeiträumen von mehr als einem Monat zwischen den Beschäftigungen eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ zum Beginn der Rahmenvereinbarung und eine Abmeldung mit Abgabegrund „30“ zum Ende der Rahmenvereinbarung erfolgen.

Bei Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld ist eine Unterbrechungsmeldung zum letzten Tag der Entgeltfortzahlung mit Abgabegrund „51“ zu erstatten.

Veränderungsmeldung (03.10.)

Wie bei versicherungspflichtig Beschäftigten erfordert auch bei geringfügig Beschäftigten ein Wechsel der Krankenkasse oder ein Beitragsgruppenwechsel zwei Meldungen.

03.13. Haushaltsscheckverfahren

Das Haushaltsscheckverfahren ist ausschließlich für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten anzuwenden.³⁵ Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Privathaushalt aufgrund der Addition mit einer (versicherungspflichtigen) Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig, ist das Haushaltsscheckverfahren hierauf nicht mehr anwendbar.

Bei erstmaliger Verwendung eines Haushaltsschecks hat der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale gesondert schriftlich ein Lastschriftmandat zum Einzug der anfallenden Abgaben zu erteilen. Hierbei sind die SEPA-Regularien zu beachten.

Im manuellen Meldeverfahren besteht der Haushaltsscheck aus drei Teilen: Teil 1 für die Minijob-Zentrale, Teil 2 für den Arbeitgeber und Teil 3 für den Arbeitnehmer.

Aktuell ist die Haushaltsscheck-Version 08 zu verwenden. Auf die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird unter Ziffer 11 der Ausfüllhilfe hingewiesen.

Der Haushaltsscheck enthält unter anderem folgende Angaben:

- Name, Vorname, Anschrift, Betriebsnummer und Steuernummer sowie die Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Arbeitgebers
- Name, Vorname, Anschrift, Versicherungsnummer, Geburtsort, Geburtsname und Geburtsdatum sowie die Telefonnummer und die E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers
- Kennzeichnung über die Zahlung von Pauschsteuer
- Kennzeichnung über eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung des Arbeitnehmers
- Kennzeichnung, falls der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert ist
- Kennzeichnung, ob der Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen möchte
- Beginn und Ende der Beschäftigung
- Höhe des monatlich gleichbleibend oder schwankend gezahlten Arbeitsentgelts in Euro (kaufmännisch auf volle Euro-Beträge gerundet)
- Der Haushaltsscheck wird im Internet unter *minijob-zentrale.de* zur Verfügung gestellt. Ansonsten gibt es ein Onlineformular, mit dem eine Anmeldung durchgeführt werden kann. Alle weiteren Meldungen müssen aber weiterhin mit dem „normalen“ Haushaltsscheck erstellt werden.

Der Haushaltsscheck ist bei der Minijob-Zentrale unverzüglich einzureichen. Meldeanlässe sind insbesondere der Beginn der Beschäftigung, Änderungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis und das Ende der Beschäftigung. Die für das Verfahren erforderliche Betriebsnummer wird von der Minijob-Zentrale vergeben, falls für den Privathaushalt nicht bereits eine Betriebsnummer von der BA vergeben worden ist.

Anhand des Haushaltsschecks berechnet die Minijob-Zentrale die pauschalen Beiträge, die Beiträge zur Unfallversicherung, die Pauschsteuer und die Umlagebeträge nach dem AAG und bucht die Beträge vom Konto des jeweiligen Haushalts für die Monate Januar bis Juni am 31. Juli und für die Monate Juli bis Dezember am 31. Januar ab.

Bei Beschäftigungsverhältnissen mit festem Monatsgehalt besteht die Möglichkeit, den Haushaltsscheck zum „Dauerscheck“ zu machen. Bei Beschäftigungen mit wechselndem Arbeitsentgelt ist der Haushaltsscheck monatlich einzureichen. Die Minijob-Zentrale hat zur Minimierung des Aufwands für Privathaushalte mit monatlicher Einreichung den sogenannten Halbjahresscheck (Versionsbezeichnung 08H) eingeführt.

Das Verfahren läuft wie folgt ab:

- Zunächst ist vom Arbeitgeber der „normale“ Haushaltsscheck mit schwankendem Arbeitsentgelt einzureichen.
- Die Minijob-Zentrale sendet dem Arbeitgeber anschließend halbjährlich einen maschinell erstellten Halbjahresscheck.
- Die Schecks beinhalten folgende Angaben:
 - a) Name, Vorname und Betriebsnummer des Arbeitgebers
 - b) Name, Vorname und Versicherungsnummer des Arbeitnehmers
 - c) Beschäftigungszeitraum und die schwankenden Arbeitsentgelte in einem sechsmonatigen Zeitraum
 - d) Kennzeichnung über die Beendigung der Beschäftigung
- Der Halbjahresscheck darf immer nur das erste oder zweite Kalenderhalbjahr umfassen. Es handelt sich um ein Zusatzangebot der Minijob-Zentrale zum „normalen“ Haushaltsscheck; die Nutzung ist dem Privathaushalt freigestellt.³⁶

Um Änderungen, wie zum Beispiel Anschriftenänderungen, Änderungen bei der Entgeltzahlung melden zu können, wurde der Änderungsscheck eingeführt. Dieser trägt die Versionsbezeichnung 08A.

Seit 01. Januar 2019 ist das automatisierte Verfahren möglich. Voraussetzung für die Übermittlung von Haushaltsscheck-Meldungen im elektronischen Verfahren ist, dass die Daten über die Beschäftigungszeiten und die Höhe der beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte aus systemgeprüften Programmen oder mittels systemgeprüfter maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermittelt werden.

03.14. Pflegezeit

Die durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz eingeführte Pflegezeit eröffnet auch Arbeitnehmern die Möglichkeit, einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen für längstens sechs Monate zu pflegen. Zu diesem Zweck können sie sich vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freistellen lassen. Die Art der Freistellung hat auch Auswirkungen auf das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis.

Bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit dem Tag vor Beginn der Pflegezeit. Der Arbeitnehmer ist mit dem letzten Tag der Beschäftigung mit Abgabegrund „30“ abzumelden.

Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung muss eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ erfolgen.³⁷

Beträgt bei einer teilweisen Freistellung das Arbeitsentgelt während der Pflegezeit nicht mehr als 450 Euro im Monat, liegt für diese Zeit ein Minijob vor. Der Arbeitnehmer ist bei seiner bisherigen Krankenkasse mit Abgabegrund „31“ abzumelden und muss bei der Minijob-Zentrale mit Abgabegrund „11“ angemeldet werden.

Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze, die nun durch eine Reduzierung ihres Arbeitsentgelts unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegen, werden kranken- und pflegeversicherungspflichtig. Bei Eintritt der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht muss der Arbeitnehmer mit der bisherigen Beitragsgruppe und dem Abgabegrund „32“ abgemeldet und mit der neuen Beitragsgruppe und dem Abgabegrund „12“ angemeldet werden.

Nach dem Familienpflegezeitgesetz hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, bis zu zwei Jahre einen Angehörigen in der häuslichen Umgebung zu pflegen und während dieser Zeit im Beruf bei reduzierter Stundenzahl weiterzuarbeiten.³⁸

Weitere Neuerungen und Optimierungen können Sie der Broschüre Pflegeversicherung der Reihe gesundes unternehmen entnehmen.

03.15. Übergangsbereich

Arbeitnehmer haben in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, deren monatliches Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs von 450,01 bis 1.300 Euro liegt, nur einen reduzierten und innerhalb des Übergangsbereichs linear ansteigenden Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen.³⁹ Hierdurch soll die Niedriglohnschwelle beseitigt werden, die in Beschäftigungsverhältnissen bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu einem sofortigen Anstieg auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag führen würde.

Für das Meldeverfahren hat das folgende Auswirkungen: Der Beginn oder das Ende der Anwendung des Übergangsbereichs ist nicht gesondert zu melden. In Meldungen mit Arbeitsentgelten (zum Beispiel Abmeldung, Jahresmeldung,

Unterbrechungsmeldung) ist aber anzugeben, ob es sich um einen Fall im Übergangsbereich handelt.

Hierfür gibt es folgende Möglichkeiten beim Kennzeichen Midijob:

- „0“ = Kein Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs
- „1“ = Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereichs; tatsächliche Arbeitsentgelte betragen in allen Entgeltabrechnungszeiträumen von 450,01 Euro bis 1.300 Euro monatlich
- „2“ = Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs; die Meldung umfasst sowohl Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten von 450,01 Euro bis 1.300 Euro monatlich als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 450,01 Euro und / oder über 1.300 Euro monatlich

Bei den Kennzeichen „1“ oder „2“ ist als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt die reduzierte beitragspflichtige Einnahme einzutragen. Zusätzlich ist im Feld „Entgelt Rentenberechnung“ das für die Rentenberechnung zugrunde zu legende Entgelt anzugeben. Dabei handelt es um das Entgelt, das ohne Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich beitragspflichtig wäre.

Sofern eine Entgeltmeldung auch Beschäftigungszeiten außerhalb des Übergangsbereichs umfasst, fließen aus diesen Beschäftigungszeiten die beitragspflichtigen Entgelte in das der Rentenberechnung zugrunde zu legende Entgelt des Feldes „Entgelt Rentenberechnung“.

Für Altersteilzeitbeschäftigungen im Übergangsbereich fließt die fiktive beitragspflichtige Einnahme der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge und bei Kurzarbeit im Übergangsbereich die fiktive beitragspflichtige Einnahme in das Feld „Entgelt Rentenberechnung“ ein.

Diese Regelungen gelten für alle Beschäftigungen im Übergangsbereich für Meldezeiträume seit 01. Juli 2019.

Hinweis: Bei Anmeldungen erfolgt im Kennzeichen Midijob kein Eintrag. Einige Entgeltabrechnungsprogramme verwenden dabei noch den Schlüssel „0“. Seit 01. Januar 2020 werden solche Meldungen abgewiesen.

03.16. GKV-Monatsmeldung / Krankenkassenmeldung

Werden die Beitragsbemessungsgrenzen aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen überschritten, erfolgt eine Prüfung durch die Einzugsstelle in einem zeitlich nachgelagerten Verfahren.

Soweit bei einer versicherungspflichtigen Mehrfachbeschäftigung die Einzugsstelle auf Grundlage vorliegender Entgeltmeldungen nicht ausschließen kann, dass die in dem sich überschneidenden Zeitraum erzielten Arbeitsentgelte die Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Krankenversicherung überschreiten, fordert sie die Arbeitgeber auf, für den zu beurteilenden Zeitraum GKV-Monatsmeldungen abzugeben.

Sowohl die Anforderung als auch die Rückmeldung an die Arbeitgeber hat in elektronischer Form durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung zu erfolgen.

In der Meldung des Arbeitgebers sind unter anderem die Versicherungsnummer des Beschäftigten, die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs, das monatliche laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelt, von dem Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für das der Ermittlung zugrunde liegende Kalenderjahr berechnet wurden, die Sozialversicherungstage, die Beitragsgruppenschlüssel und das Rechtskreiskennzeichen anzugeben. Als Meldezeitraum sind grundsätzlich der Erste und der Letzte des Monats zu übermitteln. Beginnt oder endet eine Mehrfachbeschäftigung innerhalb eines Kalendermonats, ist dagegen immer auf den tatsächlichen Beginn beziehungsweise das tatsächliche Ende der Beschäftigung abzustellen.

Diese Regelung gilt auch bei einer Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses von mindestens einem Kalendermonat. (Beispiel 30)

Beispiel 30

GKV Monatsmeldung – Mehrfachbeschäftigung

Für das gesamte Kalenderjahr besteht eine Mehrfachbeschäftigung.

Vom 16. 04. bis 08. 07. bezieht der Arbeitnehmer Krankengeld.

Am 09. 07. wird die Beschäftigung wieder aufgenommen.

Unterbrechungsmeldung	01. 01. bis 15. 04.
Jahresmeldung	09. 07. bis 31. 12.
Anforderung GKV-Monatsmeldung	01. 01. bis 15. 04.
Anforderung GKV-Monatsmeldung	09. 07. bis 31. 12.
GKV-Monatsmeldung April	01. 04. bis 15. 04.
GKV-Monatsmeldung Juli	09. 07. bis 31. 07.

Beim Kurzarbeitergeld sind 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt anzugeben.

Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge erhalten, ist zusätzlich zum laufenden monatlichen Arbeitsentgelt die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme zu bescheinigen.

Generell ausgenommen vom Verfahren sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt werden. Dies gilt selbst dann, wenn in der geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht besteht.

Nach Aufforderung durch die Einzugsstelle hat der Arbeitgeber die Daten mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Aufforderung zu melden.

Die Einzugsstelle stellt innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der GKV-Monatsmeldungen fest, ob und inwieweit die laufenden und einmalig gezahlten Arbeitsentgelte die Beitragsbemessungsgrenzen in den einzelnen Sozialversicherungszweigen überschreiten, und meldet das Prüfergebnis den beteiligten Arbeitgebern. Dabei erhält der Arbeitgeber zu jeder abgegebenen GKV-Monatsmeldung eine

Information, ob das erzielte laufende Gesamtentgelt die Beitragsbemessungsgrenze überschritten hat.

Zusätzlich wird das monatliche Gesamtentgelt je Sozialversicherungszweig für jeden einzelnen Abrechnungszeitraum, in dem eine Überschreitung gegeben ist, mitgeteilt. Weiterhin wird angegeben, ob das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt in voller Höhe beitragspflichtig ist. Ist die Einmalzahlung nicht in vollem Umfang beitragspflichtig, wird der beitragspflichtige Anteil getrennt nach den einzelnen Sozialversicherungszweigen mitgeteilt.

03.17. Meldungen in Insolvenzfällen

Durch die Insolvenz eines Unternehmens enden nicht automatisch die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer. Vielmehr hat das BSG in zwei Urteilen vom 26. November 1985 festgestellt, dass ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach der Insolvenzeröffnung längstens bis zur Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung fortbesteht. In einem weiteren Urteil vom 22. März 1995 hat das BSG unter Aufgabe vorheriger Rechtsprechung entschieden, dass sich der Anspruch auf Insolvenzgeld nicht auf den Tag der Insolvenzeröffnung erstreckt. Dies gilt gleichermaßen für den Tatbestand der Abweisung eines Insolvenzantrags mangels einer die Verfahrenskosten deckenden Masse. Bei der Abmeldung eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist deshalb auf den Tag vor dem Insolvenzergebnis abzustellen.

Einzutragen ist das Bruttoentgelt, für das in dem angegebenen Zeitraum Beiträge oder Beitragsanteile entrichtet wurden oder zu entrichten waren. Daraus folgt, dass weder die tatsächliche Beitragszahlung noch die Zahlung von Arbeitsentgelt, sondern ausschließlich der rechtliche Anspruch des Beschäftigten maßgebend ist für die Angaben in der Entgeltbescheinigung.

Sofern der Arbeitnehmer über den Insolvenztag hinaus weiterbeschäftigt wird, ist zunächst eine Abmeldung bis zum Tag vor der Insolvenz mit Abgabegrund „30“ unter Angabe des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts beziehungsweise des Arbeitsentgelts abzugeben, auf das Anspruch besteht. Die erneute Anmeldung vom Insolvenztag an wird mit dem Abgabegrund „10“ erstattet. Wird dabei die Betriebsnummer des insolventen Unternehmens verwendet, muss in die Abmeldung der Abgabegrund „33“ und in die Anmeldung der Abgabegrund „13“ eingetragen werden.

Wird der Arbeitnehmer infolge der Insolvenz freigestellt, ist zum Tag vor der Insolvenz eine Abmeldung mit Abgabegrund „71“ vorzunehmen. Gleichzeitig ist

ohne erneute Anmeldung die weitere Entgeltmeldung mit dem Abgabegrund „72“ zum Tag des rechtlichen Endes des Beschäftigungsverhältnisses zu fertigen. Liegt das rechtliche Ende der Beschäftigung im Folgejahr, ist außerdem für das laufende Jahr eine Jahresmeldung mit dem Abgabegrund „70“ zu erstatten. In diesen Meldungen ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu bescheinigen, auf das der Arbeitnehmer in dem jeweils angegebenen Zeitraum Anspruch hat. Diese Meldungen sind unabhängig davon zu erstatten, ob sich der Beitragsanspruch noch realisieren lässt.

Neben dem Arbeitgeber ist auch die mit der Insolvenzabwicklung betraute Person (zum Beispiel der Insolvenzverwalter) zur Meldung verpflichtet.

Ist das Beschäftigungsverhältnis am Insolvenztag wegen des Bezugs einer Entgeltersatzleistung (zum Beispiel Bezug von Krankengeld), wegen Inanspruchnahme von Elternzeit oder wegen gesetzlicher Dienstpflcht unterbrochen, ist eine Unterbrechungsmeldung mit dem zutreffenden Abgabegrund („51“ bis „53“) zum letzten Tag mit Anspruch auf Arbeitsentgelt zu erstatten. Außerdem ist eine Meldung mit dem Abgabegrund „71“ für den Zeitraum vom Beginn der Unterbrechung beziehungsweise – wenn die Unterbrechung im Vorjahr begann – vom 01. Januar des Jahres bis zum Tag vor der Insolvenz einzureichen (beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt „000000“). Meldungen mit den Abgabegründen „70“ und „72“ sind vom Insolvenztag oder – wenn das Ende der Unterbrechung bereits feststeht – für den Zeitraum vom Ende der Unterbrechung der Beschäftigung bis zum rechtlichen Ende des Beschäftigungsverhältnisses zu erstatten. Hierin ist das für diesen Zeitraum zustehende beitragspflichtige Arbeitsentgelt einzutragen.

Arbeitnehmer, bei denen am Insolvenztag die Beschäftigung ohne Fortzahlung von Arbeitsentgelt für länger als einen Monat unterbrochen war (zum Beispiel wegen unbezahlten Urlaubs), sind zum Ablauf der Monatsfrist mit dem Abgabegrund „34“ abzumelden. Für die Zeit vom Insolvenztag bis zum rechtlichen Ende der Beschäftigung ist (ohne erneute Anmeldung) eine Abmeldung mit dem Abgabegrund „72“ zu erstellen. Hierbei ist der Zeitraum bis zum Ende der Unterbrechung auszunehmen.

Wenn die Unterbrechung im Rahmen der Freistellung eintritt, ist auch hier eine Unterbrechungsmeldung zu erstellen, wenn die Beschäftigung seit Ende des eigentlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs mindestens für einen vollen Kalendermonat wegen des Bezugs einer Entgeltersatzleistung unterbrochen ist. (Beispiel 31)

Beispiel 31**Unterbrechungs- und Abmeldung – Insolvenz**

Insolvenz	11. 07. 2020
Freigestellt ab	11. 07. 2020
Rechtliches Ende des Beschäftigungsverhältnisses	30. 09. 2020
Arbeitsunfähigkeit	17. 07. bis 30. 09. 2020
Entgeltfortzahlungsanspruch	27. 08. 2020
Krankengeldzahlung	17. 07. bis 30. 09. 2020

Meldungen:

Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund „51“ zum 27. 08. 2020

Meldung mit Abgabegrund „72“ vom 28. 08. bis 30. 09. 2020

Zusammenfassung

- Berufsausbildung, Altersteilzeit, Pflegezeit und Insolvenz sind Tatbestände, die Meldungen erforderlich machen.
- Für die Minijobber gelten in der Regel die Meldeinhalte wie bei den versicherungspflichtig Beschäftigten mit der Besonderheit, dass die Meldungen zur Minijob-Zentrale übermittelt werden.
- Für Minijobber in Privathaushalten gibt es das Haushaltsscheckverfahren.
- Für Mehrfachbeschäftigte sind GKV-Monatsmeldungen nur nach Aufforderung der Einzugsstelle zu übermitteln.

03.18. UV-Jahresmeldung

Die Träger der Rentenversicherung führen die Betriebsprüfungen bei den Arbeitgebern auch für die Träger der Unfallversicherung durch.⁴⁰

Prüfgegenstände sind dabei die Zuordnung der Entgelte zu den trägerspezifischen Gefahrtarifstellen sowie die zutreffende Beurteilung des Arbeitsentgelts als beitragspflichtig zur Unfallversicherung.

Zum 01. Januar 2016 fand eine Entkopplung der Unfallversicherungsdaten vom „normalen“ Meldeverfahren statt. Stattdessen wurde die Unfallversicherungs-Jahresmeldung (UV-Jahresmeldung) eingeführt.

Der Arbeitgeber hat für jeden in einem Kalenderjahr Beschäftigten, der in der Unfallversicherung versichert ist, bis zum 16. Februar des Folgejahres eine UV-Jahresmeldung mit dem Abgabegrund „92“ zu erstatten.

Terminlich abweichend ist hiervon eine UV-Jahresmeldung in Fällen der Insolvenz, Einstellung des Unternehmens oder Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse. Diese UV-Jahresmeldung ist bereits mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen abzugeben.

Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungszeitraum ist der Meldezeitraum stets der 01. Januar bis 31. Dezember eines Kalenderjahres. (Beispiel 32)

Beispiel 32**UV-Jahresmeldung – ergänzend zur Jahresmeldung**

Franz Herrmann war das gesamte Jahr 2019 bei der Firma Heuken versicherungspflichtig beschäftigt.

Neben der „normalen“ Jahresmeldung mit Abgabegrund „50“ ist eine UV-Jahresmeldung mit Abgabegrund „92“ zu erstellen.

Die UV-Jahresmeldung besteht aus dem Datensatz Meldung (DSME), dem Datenbaustein Meldesachverhalt (DBME) und dem Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV).

Die Meldung beinhaltet insbesondere:

- das Kalenderjahr der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung (Meldezeitraum)
- die Mitgliedsnummer des Unternehmers
- die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers
- das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt
- die Zuordnung des Arbeitsentgelts zur jeweilig anzuwendenden Gefahrtarifstelle

Wird der Unfallversicherungsbeitrag nicht nach dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten berechnet, ist als UV-Grund der Wert A09 und in der Landwirtschaft A08 anzugeben.⁴¹

Es ist für jeden Arbeitnehmer, der an mindestens einem Tag ein unfallversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausgeübt hat, eine UV-Jahresmeldung abzugeben.

Für die Personengruppenschlüssel „108“, „111“ und „143“ sind keine UV-Jahresmeldungen zu erstellen.

03.18.1. Nur unfallversicherungs-pflichtig Beschäftigte

Für Personen, die ausschließlich als Beschäftigte im Sinn der Unfallversicherung anzusehen sind (Personengruppenschlüssel „190“), müssen – zusätzlich zur UV-Jahresmeldung – weiterhin Entgeltmeldungen getätigt werden.

Bei Meldungen mit dem Personengruppenschlüssel „190“ handelt es sich um folgende Beschäftigte:⁴²

- Beurlaubte Beamte, die in der gesetzlichen Sozialversicherung versicherungsfrei sind. In der gesetzlichen Unfallversicherung sind diese Personen als Arbeitnehmer versichert. Unfallversicherungspflichtiges Entgelt ist das erzielte Bruttoentgelt bis zum Höchstjahresarbeitsentgelt in der Unfallversicherung.
- Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum mit der Beitragsgruppe „0000“ in der Sozialversicherung. Für die unfallversicherungsrechtliche Beurteilung von Praktika ist es unerheblich, ob diese in der Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschrieben sind oder freiwillig geleistet werden. Es besteht Versicherungsschutz über das Praktikumsunternehmen.
- Privat Krankenversicherte in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, in der auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wurde und zu der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt.

- Werkstudenten in einer Beschäftigung, zu der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt.
- Privat krankenversicherte Beschäftigte, die aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen nur in der Unfallversicherung nach deutschen Rechtsvorschriften versicherungspflichtig sind.

Voraussetzung ist zunächst die Anmeldung des Arbeitnehmers mit der Personengruppe „190“ und der Beitragsgruppe „0000“.

03.18.2. Maschineller Lohnnachweis

Zur Berechnung der Umlage übermitteln die Unternehmer nach Ablauf eines Kalenderjahres die Arbeitsentgelte der Versicherten, die geleisteten Arbeitsstunden und die Anzahl der Versicherten in summarischen elektronischen Lohnnachweisen an die von den Unfallversicherungsträgern errichtete Annahmestelle – der sogenannte Lohnnachweis.

Die Übermittlung erfolgt ausschließlich aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder systemgeprüften Ausfüllhilfen. Dies gilt auch für unterjährige Lohnnachweise.

Unterjährig ist ein Lohnnachweis dann zu erstellen, wenn alle Beschäftigungsverhältnisse beendet sind und absehbar ist, dass keine neuen Beschäftigungsverhältnisse in diesem Jahr mehr begründet werden. Dies gilt auch bei Insolvenz, wobei die Abgabefrist mit dem Tag beginnt, der auf den Beschluss des Insolvenzgerichts folgt.

Jeder Übermittlung ist der automatisierte Abgleich (Stammdatenabgleich) mit der DGUV vorgeschaltet.

Bei der Übermittlung wird der Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung genutzt.

Sowohl beim Stammdatenabgleich als auch bei der Übermittlung des Lohnnachweises sind als Zugangsdaten die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers, die Mitgliedsnummer und das Identifikationskennzeichen des Unternehmens zu verwenden.

Soweit die Satzung des Unfallversicherungsträgers regelt, dass sich die Höhe der Beiträge für Beschäftigte nach der Zahl der Versicherten oder nach den Arbeitsstunden richtet, melden die Unternehmen die für die Berechnung benötigten Grundlagen ebenfalls mit dem elektronischen Lohnnachweis.

Seit dem Beitragsjahr 2018 hat der Unternehmer ausschließlich den elektronischen Lohnnachweis an die Unfallversicherung abzugeben. Er meldet bis zum 16. Februar direkt aus dem Entgeltabrechnungsprogramm oder einer systemgeprüften Ausfüllhilfe die kumulierten Jahresentgelte unmittelbar der neuen Annahmestelle der DGUV.

War ein abgegebener Lohnnachweis fehlerhaft, ist er unverzüglich, spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung zu stornieren und neu zu melden. Eine sofortige Berücksichtigung der Korrektur erfolgt jedoch nicht, sondern nur einmal jährlich, spätestens mit dem nächsten Beitragsbescheid.

Das Unternehmen kann jedoch einen Antrag stellen, dass der korrigierte Lohnnachweis unverzüglich geprüft und gegebenenfalls berücksichtigt wird. Dieser Antrag erfolgt nicht auf elektronischem Weg, sondern formlos auf manuellem Weg.

Grundlage sind die Gemeinsamen Grundsätze zur Datenübermittlung an die Unfallversicherung nach § 103 SGB IV in der Fassung vom 01. Januar 2019, die Verfahrensbeschreibung zum elektronischen Lohnnachweis an die Unfallversicherung und deren Anlagen.⁴³

03.19. Bestandsprüfungen

Seit dem 01. Januar 2018 hat das Rückmeldeverfahren zu den Meldungen der Arbeitgeber an die Einzugsstellen (Krankenkassen) begonnen. Die von den Arbeitgebern übermittelten Meldungen werden bei Eingang von der Krankenkasse mit den eigenen Bestandsdaten abgeglichen.⁴⁴ Zunächst sollen keine weiteren Prüffelder aufgenommen werden, weil in einigen Verfahren die Rückmeldungen anderweitig sichergestellt sind beziehungsweise keine Änderungen in den Meldedaten vorgenommen werden.

Stellt die Krankenkasse einen Fehler fest, so ist er mit dem Arbeitgeber aufzuklären. Waren Meldungen nicht zu erstatten oder wurden sie bei einer falschen Krankenkasse eingereicht, sind sie zu stornieren und gegebenenfalls neu zu erstellen.

Wird im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber die Meldung durch die Krankenkasse geändert, hat sie unverzüglich dem Arbeitgeber maschinell die Änderung zu melden. Die Klärung ist an keine bestimmte Form gebunden. Der Arbeitgeber braucht dann die Meldungen selbst nicht zu stornieren oder gegebenenfalls neu zu melden.

Das Erzielen des Einvernehmens ist von den Krankenkassen in ihren Beständen revisionsfähig zu dokumentieren, um später auftretende Irritationen zu vermeiden.

Überprüft werden alle Meldungen mit Ausnahme der Sofortmeldung und der UV-Jahresmeldung.

Wird die Meldung durch die Krankenkasse geändert, wird die ursprüngliche Meldung mit dem separaten Datenbaustein „Datenbaustein Bestandsabweichung Meldungen – DBBM“ an den Arbeitgeber zurückgeschickt. Hieraus sind die Abweichungen ersichtlich.

Der Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmer über die Änderung zu informieren.

Falsche Adressdaten lösen keinen Prozess aus. Ist der Arbeitnehmer Mitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung, dann hat der Arbeitgeber die identische Meldung an die Annahmestelle der berufsständischen Versorgungseinrichtung zu geben. Wenn eine Meldung im Rahmen des Bestandsprüfungsverfahrens einvernehmlich korrigiert wird, muss der Arbeitgeber die Meldung an die berufsständische Versorgungseinrichtung stornieren und neu abgeben.

03.20. Flexirente

Seit dem 01. Januar 2017 besteht Rentenversicherungsfreiheit für beschäftigte Altersvollrentner nur noch nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Der Arbeitgeber hat weiterhin seinen Arbeitgeberanteil zu entrichten. Der beschäftigte Altersvollrentner kann nach Erreichen der Regelaltersgrenze auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Der Verzicht gilt nur mit Wirkung für die Zukunft und für die Dauer der Beschäftigung. Die Erklärung ist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Die gezahlten Beiträge wirken sich bei einer Renten Neuberechnung rentensteigernd aus.

Im Rahmen einer Besitzstandswahrung bleiben Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Sie können aber gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Der Verzicht kann nur für die Zukunft erklärt werden und ist für diese Beschäftigung bindend.

In der Arbeitslosenversicherung fällt vom 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2021 der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung ab dem Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze weg. In Bestandsfällen waren zum 31. Dezember 2016 eine Abmeldung mit der Beitragsgruppe „2“ und eine Anmeldung zum 01. Januar 2017 mit der Beitragsgruppe „0“ in der Arbeitslosenversicherung zu erstellen.

Für die richtige Rentenberechnung ist es erforderlich, dass zwischen versicherungsfreien und versicherungspflichtigen Altersvollrentnern unterschieden wird. Hierzu wurde der Personengruppenschlüssel „119“ angepasst und ein neuer Personengruppenschlüssel „120“ geschaffen (02.4.).

04 Meldefristen

Für die Abgabe der Meldungen sind bestimmte Fristen vorgesehen.⁴⁵ Fällt das Ende einer Meldefrist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, verlängert sich die Frist bis auf den nächstfolgenden Werktag.

Meldeart	Meldefrist
Sofortmeldung	spätestens bei Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses
Anmeldung	mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsbeginn
Abmeldung	mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende
Jahresmeldung	mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens bis zum 15. 02. des Folgejahres
UV-Jahresmeldung	bis zum 16. 02. des Folgejahres
Lohnnachweis zur UV	bis zum 16. 02. des Folgejahres
Unterbrechungsmeldung	innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten vollen Kalendermonats der Unterbrechung
Meldung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Sondermeldung)	mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach der Zahlung
Meldung von Arbeitsentgelt bei flexiblen Arbeitszeitregelungen	mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung
GKV-Monatsmeldung	mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Aufforderung
Änderungsmeldung	mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach der Änderung oder des Eintritts des meldepflichtigen Tatbestands
Stornierungsmeldung	unverzüglich

05 Sozialversicherungsausweis

Personenkreis

Die Datenstelle der Rentenversicherung stellt allen Personen, für die sie eine Versicherungsnummer vergibt, einen Sozialversicherungsausweis aus.⁴⁶ Dieser ist kein eigenständiges Dokument, sondern Bestandteil eines anlassbezogenen Schreibens.

Die Daten sind in verschlüsselter maschinenlesbarer Form aufgebracht und digital signiert. Dies erfolgt durch einen Barcode, der die sichere Übernahme in bestehende Entgeltabrechnungssysteme ermöglicht.

Angaben

Der Sozialversicherungsausweis enthält folgende Angaben:

- Name und Vorname sowie gegebenenfalls Geburtsname des Arbeitnehmers
- Versicherungsnummer des Arbeitnehmers

Vorlagepflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Schreiben bei Beginn der Beschäftigung dem Arbeitgeber vorzulegen.

Die Krankenkassen empfehlen den Arbeitgebern, eine Kopie des Schreibens zu den Unterlagen zu nehmen und das Vorlagedatum zu vermerken.

Erneute Ausstellung

Der Ausweisinhaber ist verpflichtet, der Einzugsstelle oder dem Rentenversicherungsträger den Verlust des Sozialversicherungsausweises oder sein Wiederauffinden unverzüglich anzuzeigen.

Ein neuer Sozialversicherungsausweis wird auf Antrag bei der zuständigen Einzugsstelle oder beim Rentenversicherungsträger ausgestellt, wenn der Ausweis zerstört worden, abhandengekommen oder unbrauchbar geworden ist.

Ohne Antragstellung wird ein neuer Ausweis erstellt, wenn sich die Versicherungsnummer, der Familienname oder der Vorname geändert hat.

Ein neuer Sozialversicherungsausweis wird auf Antrag der Einzugsstelle oder des Rentenversicherungsträgers ausgestellt, wenn der Ausweis zerstört worden, abhandengekommen oder unbrauchbar geworden ist.

06 Zuständige Krankenkasse

Die Meldungen sind bei der zuständigen Krankenkasse zu erstatten.⁴⁷ Das ist für krankenversicherungspflichtige und freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer die Krankenkasse, die der Arbeitnehmer gewählt hat. Die Meldungen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für privat krankenversicherte Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber an die Krankenkasse zu erstatten, bei der zuletzt eine Krankenversicherung bestand. Gibt es keine „letzte“ Krankenkasse, wählt der Arbeitgeber eine der Krankenkassen, die der Arbeitnehmer im Fall von Krankenversicherungspflicht bestimmen könnte. Die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse kann zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats gekündigt und eine andere Krankenkasse gewählt werden. An diese Wahlentscheidung sind die Mitglieder grundsätzlich 18 Monate (bei Inanspruchnahme von bestimmten Wahlтарifen 36 Monate) gebunden.

Die Bindungsfrist von 18 Monaten ist nicht zu erfüllen bei der Inanspruchnahme des Sonderkündigungsrechts aufgrund der erstmaligen Erhebung oder der Erhöhung eines Zusatzbeitrags durch die jeweilige Krankenkasse.

Ein Krankenkassenwechsel ist somit nur nach vorheriger Kündigung bei der bisherigen Krankenkasse oder nach einer Unterbrechung der Mitgliedschaft von mindestens einem Kalendertag möglich. Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 11. September 2018 das Krankenkassenwahlrecht dahin gehend weiterentwickelt, dass ein sofortiges Krankenkassenwahlrecht (bei Erfüllung der 18-monatigen Bindungsfrist) auch in den Fällen gegeben ist, in denen eine Mitgliedschaft kraft Gesetzes endet und sich die folgende Mitgliedschaft nahtlos anschließt.

Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte sind ausschließlich bei der Minijob-Zentrale einzureichen. Für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt gilt hierfür das Haushaltsscheckverfahren. Auch wenn in der geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht besteht, gehen die erforderlichen Meldungen dennoch an die Minijob-Zentrale. In den Fällen, in denen in der geringfügig entlohnten Beschäftigung aufgrund der Zusammenrechnung mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht eintritt, sind die Meldungen bei der Krankenkasse einzureichen, bei der der geringfügig Beschäftigte krankenversichert ist oder, bei privat Krankenversicherten, zuletzt krankenversichert war.

06.1. Wählbare Krankenkassen

Versicherungspflichtige und Versicherungsberechtigte können folgende Krankenkassen wählen:

- Die AOK des Beschäftigungs- oder Wohnorts
- Jede Ersatzkasse*
- Die Betriebskrankenkasse, wenn sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den die Betriebskrankenkasse besteht*
- Jede Betriebs- oder Innungskrankenkasse, wenn die Satzung der Betriebs- oder Innungskrankenkasse dies vorsieht*
- Die Knappschaft
- Die Krankenkasse, bei der vor Beginn der Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung zuletzt eine Mitgliedschaft oder eine Familienversicherung bestanden hat
- Die Krankenkasse, bei der der Ehegatte oder der Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz versichert ist

* Diese Änderungen treten im Lauf des Jahres 2020 aufgrund des GKV-FKG (Faire-Kassenwahl-Gesetz) ein.

06.2. Ausübung des Wahlrechts

Nach Ausübung des Wahlrechts bei der gewählten Krankenkasse hat diese dem Arbeitnehmer unverzüglich eine Mitgliedsbescheinigung auszustellen.⁴⁹ Diese Mitgliedsbescheinigung hat der Arbeitnehmer sofort seinem Arbeitgeber vorzulegen, damit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der gewählten Krankenkasse anmelden kann.

Wird der Arbeitnehmer neu eingestellt, legt er seinem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung eine Mitgliedsbescheinigung seiner Krankenkasse vor. Wird das Wahlrecht nicht innerhalb dieser Frist ausgeübt oder legt er eine Mitgliedsbescheinigung nicht rechtzeitig vor, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse anzumelden, bei der er zuletzt Mitglied war oder, sofern in den letzten 18 Monaten keine eigene Mitgliedschaft bestand, der Betreffende familienversichert war. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber diese „letzte“ Krankenkasse zu benennen. Ansonsten hat ihn der Arbeitgeber bei einer wählbaren Krankenkasse seiner Wahl anzumelden.

Der Arbeitgeber ist im Übrigen verpflichtet, dem Arbeitnehmer mitzuteilen, bei welcher Krankenkasse er ihn angemeldet hat. Entscheidet sich der Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für eine andere Krankenkasse, hat er dem Arbeitgeber bis spätestens zum Ende der Kündigungsfrist eine Mitgliedsbescheinigung der gewählten Krankenkasse auszuhändigen.

Zusammenfassung

- Der Sozialversicherungsausweis ist heute Bestandteil eines Briefs und beinhaltet unter anderem die Rentenversicherungsnummer.
- Die Meldungen des Arbeitgebers gehen an die zuständige Krankenkasse, wobei der Arbeitnehmer im Rahmen des Krankenkassenwahlrechts unter vielen Krankenkassen auswählen kann.

07 Maschinelles Meldeverfahren

Meldungen und Beitragsnachweise dürfen nur durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung⁵⁰ aus systemgeprüften Programmen oder mittels zugelassener Ausfüllhilfen⁵¹ den Datenannahmestellen übermittelt werden.

Arbeitgeber, die ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm einsetzen, können für einzelne Meldungen auch systemgeprüfte Ausfüllhilfen nutzen.

07.1. Systemuntersuchtes Entgeltabrechnungsprogramm

Voraussetzung für die Erstattung von Meldungen und Beitragsnachweisen sowie der Annahme von Meldungen nach § 28a Abs. 4 SGB IV im automatisierten Verfahren ist, dass

- die Stammdaten bei der Datenerfassung, spätestens jedoch jeweils vor der monatlichen Abrechnung, maschinell auf Zulässigkeit, Vollständigkeit und Richtigkeit geprüft und als fehlerhaft erkannte Daten protokolliert und nicht in die Entgeltunterlagen übernommen werden,
- Daten nur übermittelt werden, wenn dem Arbeitgeber die melderelevanten persönlichen Daten des Beschäftigten vorliegen,
- die Fehlzeiten/ Sozialversicherungsunterbrechungen maschinell verwaltet werden,
- die Sozialversicherungstage maschinell ermittelt werden,
- Rückrechnungen/ Beitragskorrekturen mindestens bis zum April des Vorjahres programmgesteuert erfolgen,
- nach Korrekturen von Entgelten oder abrechnungsrelevanten Stammdaten im Zeitrahmen der Rückrechnungstiefe und von Märzklausel-Fällen nach § 23a Abs. 4 SGB IV bereits abgerechnete Monate (auch Monate, in denen einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gewährt wurde) automatisch aufgerollt werden,
- alle melderelevanten Daten aus maschinell geführten Entgeltunterlagen entnommen werden,
- alle Meldetatbestände maschinell erkannt, alle Meldungen maschinell ausgelöst, vollzählig erstattet und dokumentiert werden,
- vor Erstattung der Meldungen und Beitragsnachweise die darin enthaltenen Stamm- und Abrechnungsdaten maschinell auf Zulässigkeit, Vollständigkeit und Richtigkeit geprüft sind,

- die Meldung des elektronischen Lohnnachweises und der einzelnen UV-Jahresmeldungen, die aus demselben Entgeltabrechnungsprogramm beziehungsweise System erzeugt werden, auf Grundlage derselben Entgelte erstellt und gemeldet werden,
- als fehlerhaft erkannte Meldedaten protokolliert und nicht übermittelt werden,
- entgegengenommene Meldungen maschinell verarbeitet und dokumentiert werden.

Ausgenommen hiervon sind Meldekorrekturen im Rahmen einer elektronisch unterstützten Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 6a SGB IV, wenn diese auf den durch die Rentenversicherung bereitgestellten Grunddaten basieren.

Hierfür wird der Wert 6 (Meldekorrektur aus der Betriebsprüfung) im Feld „Übermittlungsweg der abgegebenen Meldung“ des Datensatzes Meldungen aufgenommen.

Setzen Sie ein Entgeltabrechnungsprogramm ein, das in der Lage ist, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte abzuwickeln, muss es sich um ein Entgeltabrechnungsprogramm handeln, das von der Informationstechnischen Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) im Auftrag des GKV-Spitzenverbands systemuntersucht und zugelassen ist.

Die Systemuntersuchung ist vom Ersteller der Software bei der ITSG zu beantragen.⁵² Ziel der Systemuntersuchung ist es, vergleichbare Qualitäts-, Zuverlässigkeits- und Sicherheitsstandards zu erreichen. Die Systemuntersuchung besteht aus der Systemprüfung, den Pilotprüfungen und der ständigen Qualitätssicherung.

Wird die Systemuntersuchung mit einem positiven Ergebnis durchgeführt, wird vom GKV-Spitzenverband ein Bescheid erteilt. Die ITSG vergibt gleichzeitig das GKV-Zertifikat „systemuntersucht“.⁵³ Die Übersicht der bereits zugelassenen Programme finden Sie auf der Internetseite der ITSG unter *gkv-ag.de*.

Ein Entgeltabrechnungsprogramm hat als Basismodul aus folgenden Grundkomponenten zu bestehen (Mindestanforderung):

- Maschinelle Beitragsberechnung für laufendes Arbeitsentgelt
- Maschinelle Beitragsberechnung für Einmalzahlungen einschließlich Märzklausel-Fällen
- Berücksichtigung von Vortragswerten für die Beitragsberechnung
- Übergangsbereich
- Geringfügig Beschäftigte
- Maschinelle Ermittlung der Sozialversicherungstage

- Maschinelle Fehlzeitensteuerung
- Maschinelle Rückrechnung mindestens bis zum April des Vorjahrs
- Maschinelle Aufrollung
- Maschinelle Führung von Entgeltunterlagen
- Maschinelle Erstellung und Übertragung der Beitragsnachweise
- Maschinelle Erstellung und Übermittlung der Meldungen
- Maschineller Abgleich mit der UV-Stammdatendatei
- Maschinelle Erstellung und Übermittlung des elektronischen Lohnnachweises
- Antragsverfahren nach dem AAG
- Umlagenberechnung nach dem AAG
- Maschinelle Berechnung der Insolvenzgeldumlage
- Maschinelle Annahme und Verarbeitung von Informationen der Krankenkassen zur anteiligen Berechnung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen bei einer Mehrfachbeschäftigung (Datensatz Krankenkassenmeldung)
- Maschinelle Abfrage der Versicherungsnummer bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (Datensatz Versicherungsnummernabfrage)
- Annahme und Verarbeitung von elektronischen Anforderungen Gesonderter Meldungen durch die Rentenversicherungsträger
- Maschinelles Antragsverfahren A1 sowie die Annahme und Verarbeitung von maschinellen Rückmeldungen der ausstellenden Stellen (A1-Bescheinigung)

Eine Ausnahme zu den Mindestanforderungen eines Entgeltabrechnungsprogramms gilt im Abrechnungsverfahren der Zahlstellen. Soweit das Entgeltabrechnungsprogramm lediglich die Abrechnung von Versorgungsbezügen für Zahlstellen vornimmt, reicht als Modul die maschinelle Erstellung und Übermittlung der Meldungen und Übertragung der Beitragsnachweise für Zahlstellen aus. Dem Basismodul können folgende Zusatzmodule oder Qualitätsmerkmale individuell hinzugefügt werden:

- Abrechnungsunabhängige Meldungen
- Sofortmeldungen nach § 28a Abs. 4 SGB IV
- Abrechnung für behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen
- Abrechnung für behinderte Menschen in Integrationsprojekten
- Altersteilzeit
- Beitragsberechnung für Zukunftssicherungsleistungen
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Kurzarbeitergeld
- Saison-Kurzarbeitergeld
- Mehrfachabrechnungen innerhalb eines Abrechnungsmonats
- Unständig Beschäftigte
- Maschinelles Meldeverfahren für berufsständische Versorgungseinrichtungen (*dasbv.de* › *Service* › *ABV-Rundschreiben*)

- Entgeltbescheinigungen zur Berechnung von Sozialleistungen und Mitteilungen über Vorerkrankungen
- Maschinelle Erstellung und Übermittlung der Meldungen und Übertragung der Beitragsnachweise für Zahlstellen (*gkv-datenaustausch.de* › *Zahlstellen-Meldeverfahren*)
- Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung
- Elektronische Arbeitsbescheinigungen der BA (BEA-Verfahren)
- Elektronische Entgeltbescheinigungen für die Deutsche Rentenversicherung (rvBEA)
- Elektronische Beantragung einer gesonderten Absendernummer
- Elektronische Beantragung einer Zahlstellennummer
- Melde- und Beitragsverfahren für Versicherte der knappschaftlichen Rentenversicherung
- Melde- und Beitragsverfahren für in der Seefahrt beschäftigte Personen
- Zusätzliche Qualitätsmerkmale zur Verfahrenssicherheit entsprechend dem Pflichtenheft

Ein Entgeltabrechnungsprogramm hat die Vorgaben der (Gemeinsamen) Grundsätze

- für die Datenerfassung und -übermittlung zur Sozialversicherung nach § 28b Abs. 1 Nr. 1 – 3 SGB IV,
- zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen durch Datenübertragung nach § 28b Abs. 1 Nr. 1 – 3 SGB IV,
- zur Datenübermittlung an die Unfallversicherung nach § 103 SGB IV,
- für das Antragsverfahren auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG),
- für die elektronische Anforderung von Bescheinigungen nach § 194 Abs. 1 Satz 3 SGB VI (Gesonderte Meldung),
- für das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 nach § 106 SGB IV zu erfüllen.

Ferner sind die

- Gemeinsamen Grundsätze für die Erstattung von Mitteilungen im Rahmen des Datenaustausches „Entgeltersatzleistungen“ nach § 107 Abs. 1 SGB IV,
- Grundsätze zum Zahlstellen-Meldeverfahren nach § 202 Abs. 2 SGB V,
- Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen der Zahlstellen von Versorgungsbezügen durch Datenübertragung nach § 256 Abs. 1 Satz 4 SGB V,
- Grundsätze für die Übermittlung der Daten im Rahmen der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 6a SGB IV,

- Einheitlichen Grundsätze für den Datenaustausch Entgeltersatzleistungen der BA gemäß § 108 Abs. 1 SGB IV,
- Grundsätze für die elektronische Anforderung und Annahme von Bescheinigungen nach § 108 Abs. 2 Satz 3 SGB IV (rv BEA), zu erfüllen, soweit zu den genannten Verfahren ein zusätzliches Modul vorgesehen ist.

Des Weiteren sind die Regelungen in den einschlägigen Rundschreiben und Verfahrensbeschreibungen in den jeweils geltenden Fassungen und die Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im Entgeltabrechnungsprogramm umzusetzen.

07.2. Systemuntersuchte Ausfüllhilfe

Ausfüllhilfen dienen ausschließlich der maschinellen Übermittlung von manuell erfassten Meldungen und Beitragsnachweisen. Auch die Ausfüllhilfen müssen von der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) geprüft sein.

Die Ausfüllhilfe sv.net steht unter *itsg.de* zur Verfügung.

Für eine Ausfüllhilfe gelten folgende Voraussetzungen: Alle melderechtlichen Sachverhalte einschließlich der Maßgaben zum Qualifizierten Meldedialog sind zu berücksichtigen.

Die gesetzlichen Krankenkassen stellen die Ausfüllhilfe sv.net (*svnet.info*) zur Verfügung. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie unter *itsg.de*.

Die Ausfüllhilfe sv.net unterstützt mehr als zehn komplexe Fachverfahren zum Austausch von Sozialversicherungsmeldungen, Beitragsnachweisen und Bescheinigungen.

sv.net steht in zwei Varianten zur Verfügung:

- sv.net / comfort wird als Software (nur zum Download verfügbar) auf dem PC des Arbeitgebers installiert und verfügt über eine maschinelle Stammdatenverwaltung. Es werden unter anderem alle für die Meldungen zur Sozialversicherung sowie für die Erstellung von Beitragsnachweisen relevanten Adress- und Beschäftigungsdaten gespeichert. Die Daten werden dann jeweils automatisch in die zu fertigenden Meldungen übernommen. Nach Übermittlung werden die Meldungen in einem Archiv gespeichert.

- sv.net/standard basiert auf Internettechnologie und steht als Onlineanwendung zur Verfügung. Der Arbeitgeber benötigt für das Programm eine Betriebsnummer und einen aktuellen Internetbrowser. Meldungen zur Sozialversicherung und zu den berufsständischen Versorgungseinrichtungen können sicher erstellt und übermittelt werden. Ein direkter Zugriff auf Sofortmeldungen ist möglich. Bei Eingabe führt das Programm umfangreiche Plausibilitätsprüfungen durch. Die Anwendung wird direkt im Internet unter *standard.gkvnet-ag.de/svnet* gestartet.

sv.net kann nicht die klassischen Lohn- und Gehaltsabrechnungsprogramme ersetzen, da weder Arbeitsentgelte noch Sozialversicherungs- und Steueranteile berechnet werden. Neben Meldungen und Beitragsnachweisen können auch die Entgeltbescheinigungen erstellt und elektronisch der jeweiligen Krankenkasse übermittelt werden.

Hierbei sind folgende Entgeltbescheinigungen berücksichtigt:

- Krankengeld / Versorgungskrankengeld / Verletztengeld
- Krankengeld / Verletztengeld bei Erkrankung eines Kindes
- Mutterschaftsgeld
- UV-Lohnnachweis

Es gibt den kostenlosen Normal-Benutzer, der für eine registrierte Betriebsnummer maximal 100 Datenmeldungen im Kalenderjahr abgeben kann. Zudem gibt es den kostenpflichtigen Premium-Benutzer-Account, über den mehrere Nutzer für mehrere Betriebsnummern mehr als 100 Transaktionen tätigen können. Man muss sich dann als Premium-Nutzer registrieren. Die Kosten für eine dreijährige Mitgliedschaft belaufen sich auf insgesamt 60 Euro. Falls keine Kündigung vorgenommen wird, verlängert sich die Mitgliedschaft nach den drei Jahren um weitere drei Jahre. Die Kosten für die Verlängerung betragen dann insgesamt 36 Euro.

Die Registrierung ist unter *svnet.info* ausführlich beschrieben.

Unterstützung bei der Bedienung von sv.net bietet Ihre Krankenkasse. Eine Liste der fachlichen Ansprechpartner ist im Hilfebereich der Anwendung sowie unter *svnet.info* › *Unterstützung/Support* hinterlegt.

07.3. Datenübermittlung

Für die Übermittlung der Daten sind die Gemeinsamen Grundsätze für die Kommunikationsdaten nach § 28b Abs. 1 Nr. 4 SGB IV sowie die Gemeinsamen Grund-

sätze Technik nach § 95 SGB IV in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. Das Verfahren der Datenübertragung muss den jeweils geltenden Normen entsprechen. Die Daten müssen im eXTra-Standard übertragen werden. Als zentrale Stelle wurde unter anderem der GKV-Kommunikationsserver konzipiert, der Meldungen im eXTra-Standard annehmen kann. Die Beschreibung des eXTra-Standards und der registrierten Verfahren kann unter extra-standard.de abgerufen werden.⁵⁴

Damit die personenbezogenen Daten im elektronischen Verfahren sicher ausgetauscht werden können, sind Vertraulichkeit, Integrität und Verbindlichkeit zu gewährleisten. Die gesicherte Kommunikation erfolgt deshalb durch Verwendung eines privaten, geheimen und eines öffentlichen Schlüssels. Die ITSG-GmbH unterhält deshalb ein Trust Center für die gesetzliche Krankenversicherung. Mittels zweier Schlüssel erfolgt die Zuordnung einer elektronischen Unterschrift zu einer natürlichen Person. Jeder Teilnehmer muss einen Antrag auf Zertifizierung beim Trust Center stellen.

Unter itsg.de › *Öffentliche Services* › *Trust Center* sind weitere Informationen abrufbar.

Arbeitgeber und Zahlstellen sind verpflichtet, bei der Datenübermittlung eine Absendernummer (ABSN) zu verwenden. Sie entspricht der bisherigen Betriebsnummer-Absender (BBNRAB). Im Rückmeldeverfahren geht die Rückmeldung immer an die vom Arbeitgeber angegebene Betriebsnummer. Kommen Meldungen mit einer Betriebsnummer aus mehreren Abrechnungssystemen, fehlt das Unterscheidungsmerkmal.

Zur Unterscheidung muss vom Arbeitgeber eine gesonderte Absendernummer beantragt werden. Die elektronische Beantragung kann über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm oder über eine systemgeprüfte maschinelle Ausfüllhilfe, wie zum Beispiel sv.net/standard, vorgenommen werden. Mit der dann zugeteilten Absendernummer ist im Trust Center der ITSG ein kostenpflichtiges Zertifikat zu beantragen. Die Absendernummer hat acht Stellen und beginnt mit „A“.

Dieser Wert ist ebenfalls in das Feld „RV-ABSN“ einzutragen.

In den Fällen, in denen ein Bergbau- oder Seebetrieb eine Absendernummer für die Trennung der Abrechnungskreise benötigt, erhalten diese eine Nummer von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

07.4. GKV-Kommunikationsserver

Zur Bündelung der Datenübermittlung betreiben die gesetzliche Krankenversicherung und die Datenstelle der Rentenversicherung jeweils einen Kommunikationsserver. Der Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung heißt GKV-Kommunikationsserver. Eingehende Meldungen werden unverzüglich an die zuständige Datenannahmestelle weitergeleitet. Der technische Eingang der Meldungen wird quittiert. Ein Kommunikationsserver arbeitet wie eine Postverteilungsstelle und nimmt ausschließlich den technischen Transport der Meldungen an die richtige Stelle vor. Der GKV-Kommunikationsserver kann von den Entgeltabrechnungsprogrammen und den Ausfüllhilfen maschinell angesprochen werden. Die Rückmeldungen an die Arbeitgeber werden zum Download zur Verfügung gestellt. Der Arbeitgeber hat die Informationen mindestens einmal wöchentlich von dem Kommunikationsserver abzurufen und zu verarbeiten. Der Abruf und der verwertbare Empfang sind durch den Arbeitgeber zu quittieren.

Mit dem Empfang gelten die Informationen als dem Arbeitgeber zugegangen. 30 Tage nach Eingang der Quittung sind die Informationen vom Sozialversicherungsträger zu löschen. Erfolgt keine Quittierung durch den Arbeitgeber, werden die Informationen 30 Tage nach der Bereitstellung zum Abruf gelöscht.

Der GKV-Kommunikationsserver nutzt die Logistik- und Transportebene des eXTra-Verfahrens.⁵⁵

Weitere Informationen finden Sie unter gkv-ag.de/gkv_kommunikationsserver.gkvnet.

Um für Arbeitgeber die Verfügbarkeit des GKV-Kommunikationsservers transparent zu machen, wurde die Verfügbarkeitsanzeige online gestellt. Über diese Anzeige lässt sich der Status der Verfügbarkeit der Arbeitgeberschnittstelle abrufen sowie die Historie des Status in der Vergangenheit nachvollziehen. Die Verfügbarkeitsanzeige steht unter status.gkv-kommunikationsserver.de zur Verfügung.

07.5. Datenannahmestellen

Die Datenannahmestellen (DAV) der Einzugsstellen übernehmen die vom Arbeitgeber übermittelten Meldungen und Beitragsnachweise und leiten diese an die jeweils zuständigen Krankenkassen weiter. Die Sofortmeldungen und Versicherungsnummernabfragen sind von den Arbeitgebern unmittelbar der Daten-

stelle der Rentenversicherung zu übermitteln. Die Datenannahmestelle der berufsständischen Versorgungseinrichtungen übernimmt die von den Arbeitgebern übermittelten Meldungen und leitet diese an die zuständigen Versorgungseinrichtungen weiter. Die elektronischen Lohnnachweise werden von der DGUV an die jeweiligen Unfallversicherungsträger weitergeleitet.

Für die Krankenkasse gibt es mehrere DAVs. Diese findet man im Internet unter gkv-datenaustausch.de › *Arbeitgeberverfahren* › *DEÜV* › *Gemeinsame Rundschreiben* › *Anlage 17*.

Die Annahmestellen entschlüsseln die eingehenden Meldungen und prüfen diese auf technische Richtigkeit und Plausibilität der Daten. Danach werden sie verschlüsselt an die jeweilige Krankenkasse weitergeleitet. Über diese Weiterleitung erhält der Arbeitgeber eine Verarbeitungsbestätigung. Werden bereits in der Datenannahmestelle Fehler festgestellt, erhält der Arbeitgeber eine Fehlermeldung.⁵⁶

Bei der Fehlerbereinigung helfen die in der negativen Verarbeitungsbestätigung mitgeteilten Fehlernummern beziehungsweise Fehlertexte.

Soweit die Meldungen der Arbeitgeber auf Grundlage von Kernprüfungen als fehlerhaft abgewiesen werden, sind die Anbieter von Entgeltabrechnungsprogrammen verpflichtet, ihre Software umgehend zu korrigieren. Kernprüfungen führen die Plausibilitätsprüfungen von Daten durch. Der Inhalt der Kernprüfungen ist in der Anlage 9 zum Rundschreiben „Gemeinsames Meldeverfahren“ festgehalten. Die fehlerhafte Meldung sowie die Korrekturmaßnahmen des Softwareanbieters werden in einer Qualitätsmanagement-Datenbank der ITSG dokumentiert.

Zusätzlich prüft die DAV bei jeder Datenlieferung die Dateinummer. Die lückenlose Dateinumernfolge je Verfahren ist vom Absender der Daten zu beachten. Ansonsten ist eine Datenannahme nicht möglich.

Aber auch die Annahmestellen haben ein Qualitätsmanagement einzurichten, um die Qualität der Meldungen seitens der Krankenkassen an die Arbeitgeber zu verbessern.

Die Dokumentation der Korrekturmaßnahmen des Anbieters der Krankenkassensoftware erfolgt in einer Qualitätsmanagement-Datenbank des GKV-Spitzenverbands.

07.6. Kommunikationsdaten

Die Gemeinsamen Grundsätze Kommunikation beschreiben den Aufbau der Datensätze und den Inhalt der Kommunikationsdaten. Zur Sicherstellung der Vollständigkeit der Datenlieferungen sind Kommunikationsdaten vor und nach jedem Datensatz zu übermitteln. Für die Datenübermittlung der Arbeitgeber an die Sozialversicherung sind die Kommunikationsdatensätze Vorlaufsatz, Datensatz Kommunikation und Nachlaufsatz zu verwenden.

Für den Rückweg gelten Vor- und Nachlaufsatz. Der Vorlaufsatz enthält ein Verfahrensmerkmal und die Dateifolgenummer. Der Datensatz Kommunikation enthält unter anderem eine PROD-ID mit der Programmbezeichnung der eingesetzten Software und eine MOD-ID mit der Versionsnummer des Softwareprogramms. Der Nachlaufsatz enthält die Anzahl der erstellten Datensätze und die Dateifolgenummer.⁵⁷

07.7. Datenaustausch Entgeltersatzleistungen

Für den Anspruch auf Geldleistungen gegen einen Sozialleistungsträger sind Angaben über das Beschäftigungsverhältnis notwendig. Sind dem Leistungsträger diese nicht bekannt, sind sie durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen. Der Datenaustausch zwischen Arbeitgebern und Leistungsträgern ist für die Arbeitgeber verpflichtend.

Für die Berechnung unter anderem folgender Leistungen werden elektronisch Angaben benötigt:

- Krankengeld, Kinderkrankengeld und Mutterschaftsgeld (Krankenversicherung)
- Übergangsgelder (Rentenversicherung)
- Verletztengeld, Übergangsgeld (Unfallversicherung)
- Übergangsgeld (Arbeitslosenversicherung)

Die Daten sind durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen beziehungsweise Ausfüllhilfen abzugeben. Die Datensätze gehen – auch für die anderen Träger – grundsätzlich an die Annahmestelle der Krankenkasse. Ist der Arbeitnehmer privat versichert,

kann der Arbeitgeber die Annahmestelle der Krankenkasse für die Datenübermittlung auswählen.

Arbeitgeber können folgende Daten maschinell übermitteln:

- Verdienstbescheinigung zur Berechnung von Entgeltersatzleistungen
- Höhe der beitragspflichtigen Einnahmen
- Informationen zu Vorerkrankungen anfordern
- Informationen über die Höhe der Entgeltersatzleistungen anfordern

Arbeitgeber können von der zuständigen Krankenkasse maschinell Informationen erhalten:

- Anrechenbare Vorerkrankungen
- Höhe und Ende der Entgeltersatzleistung

Eine Vorerkrankungsanfrage des Arbeitgebers an die Krankenkasse soll nur dann erfolgen, wenn ihm aktuell eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, in den letzten sechs Monaten davor eine potenzielle Vorerkrankung vorlag und die kumulierten Zeiten zum Zeitpunkt der Meldung mindestens 30 Tage umfassen. Diese Abfrage ist bei privat versicherten Arbeitnehmern nicht möglich.

Nach erfolgter Prüfung teilt die Krankenkasse dem Arbeitgeber das Ergebnis mittels folgender Kennzeichen mit:

- 1 = anrechenbare Zeiten
- 2 = keine Anrechnung
- 3 = Prüfung der AU
- 5 = teilweise Anrechnung

Die Entgeltbescheinigung zur Berechnung der Entgeltersatzleistung ist vom Arbeitgeber auszulösen, sobald ersichtlich ist, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch endet, weil

- der Anspruchszeitraum durch die aktuelle Arbeitsunfähigkeit überschritten wird,
- eine Freistellung aufgrund der Erkrankung eines Kindes erfolgt und der Freistellungszeitraum abgerechnet wurde,
- die Mutterschutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) beginnt.

Sollte ein Datensatz an die Träger der Unfallversicherung übermittelt werden (in einem Fall, der nicht vom Generalauftrag abgedeckt wird), erhält der Arbeitgeber ein Hinweisschreiben spätestens bis zum sechsten Arbeitstag vor dem 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit, das alle Angaben zum Unfall enthält.

Die Zahlung von Krankengeld bei Spende von Organen und Geweben sowie die Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld sind vom maschinellen Verfahren ausgeschlossen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter gkv-datenaustausch.de › *Arbeitgeberverfahren* › *Entgeltersatzleistungen*.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das Ende der Entgeltersatzleistung beim Sozialleistungsträger abzufragen, wenn er zum Beispiel eine Überzahlung von Arbeitsentgelt vermeiden will.

Dadurch erfährt der Arbeitgeber, ob die Leistung wegen Arbeitsfähigkeit eingestellt wurde. Sollte es zu einer Aussteuerung (Erreichen der Krankengeldhöchstdauer) gekommen sein, übermittelt der Sozialleistungsträger die Information auch ohne vorherige Anforderung durch den Arbeitgeber.

07.8. Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

Arbeitgeber erhalten im Rahmen des Verfahrens der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) die Möglichkeit, die erforderlichen Daten elektronisch anzuliefern.

Die Daten werden dann durch eine Prüfsoftware analysiert und die Ergebnisse als Hinweise für die Prüfung genutzt. Im Rahmen einer Betriebsprüfung nimmt der Rentenversicherungsträger Einsicht in die gespeicherten Daten und wertet diese maschinell aus.

Hierfür ist es jedoch erforderlich, dass das Entgeltabrechnungsprogramm des Arbeitgebers über das Modul „euBP“ verfügt, um die Daten bereitzustellen. Inzwischen können einige Entgeltabrechnungsprogramme auch die Daten aus der Finanzbuchhaltung zur Verfügung stellen. Die Teilnahme mit der Finanzbuchhaltung ist freiwillig. Die Teilnahme mit dem Entgeltmodul kann trotzdem erfolgen.

Bei Entgeltdifferenzen stellt der Rentenversicherungsträger Grunddaten für die Berichtigung zur Verfügung. Der Arbeitgeber wird im Prüfbescheid auf die bereitgestellten Datensätze hingewiesen.

Zusammenfassung

- Das maschinelle Meldeverfahren erfolgt auf elektronischem Weg. Entweder verfügt der Arbeitgeber über ein systemuntersuchtes Entgeltabrechnungsprogramm oder er nutzt eine systemuntersuchte Ausfüllhilfe.
- Beide Varianten müssen von der ITSG geprüft und freigegeben worden sein.

08 Optimierung des Meldeverfahrens

Projekt OMS

Mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze wurden einige Optimierungen, die sich aus dem Projekt „Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung (OMS)“ ergeben haben, umgesetzt.

Es ging insbesondere um Optimierungsvorschläge zur Verbesserung der Datenqualität, eindeutige Definitionen zu den Verfahrenskomponenten und Anregungen, die sich aus der betrieblichen Praxis ergeben haben.

BEA-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit

BEA bedeutet „Bescheinigungen Elektronisch Annehmen“.

Arbeits-, Nebeneinkommens- und EU-Arbeitsbescheinigungen für die BA können auf elektronischem Weg vom Arbeitgeber übermittelt werden.

Es handelt sich unter anderem um die Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III (zum Beispiel für den Antrag auf Arbeitslosengeld), die Arbeitsbescheinigung nach § 312a SGB III (für Zwecke des über- und zwischenstaatlichen Rechts) und die Nebeneinkommensbescheinigung nach § 313 SGB III (zum Beispiel bei Bezug von Arbeitslosengeld).

Bei der elektronischen Übermittlung muss der Arbeitgeber das übliche Meldeverfahren nutzen. Der Arbeitnehmer kann der elektronischen Übermittlung seiner Daten widersprechen. Der Arbeitgeber muss ihn auf diese Möglichkeit hinweisen. Die Papierform ist weiterhin zugelassen.

Wesentliche Merkmale von BEA:

- Keine Pflicht zur elektronischen Meldung
- Bescheinigung nur auf Aufforderung des Arbeitnehmers
- Nur anlassbezogene Meldewege
- Direkte Meldung an die BA
- Zugriff auf die Daten nur durch die berechtigten Mitarbeiter der BA
- Keine Datenspeicherung bei Dritten

- Unmittelbare Kenntnis des Kunden vom Inhalt einer elektronischen Bescheinigung
- Keine Signaturkarten
- Keine Lesegeräte

Weitere Informationen finden Sie unter: *arbeitsagentur.de* › *Unternehmen* › *Personalfragen klären*

rvBEA-Verfahren der Rentenversicherungsträger

BEA steht hier für Bescheinigungen elektronisch anfordern und annehmen.

Das rvBEA-Verfahren besteht aus zwei Teilverfahren. Dem Teilverfahren „GML57“ (03.9.) und dem Teilverfahren „A1“ (» Broschüre Entsendungen und Saisonkräfte).

Informationsportal

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben einen Beratungsanspruch gegenüber den am Meldeverfahren beteiligten Sozialversicherungsträgern. Der Anspruch gilt auch für das Verfahren nach dem AAG.

Zur Erfüllung der Informationspflichten wurde ein Informationsportal beim GKV-Spitzenverband eingerichtet. In diesem Portal werden alle notwendigen Basisinformationen und Verknüpfungen zu weiterführenden Informationsangeboten der fachlich zuständigen Träger gebündelt.

Die Einstiegspunkte werden „Auslöser“ genannt. Diese orientieren sich an den Lebenslagen des Arbeitgebers. Strukturierte Fragebäume informieren zum Beispiel über die Meldepflichten. Auslöser können die Neugründung eines Betriebs, aber auch die Neueinstellung eines Mitarbeiters sein.

In einer Sozialversicherungs-Bibliothek stehen alle wichtigen Dokumente, wie Verordnungen, Richtlinien, Rundschreiben und Besprechungsergebnisse, zur Verfügung.

Schwierige Fälle werden über das Informationsportal allerdings nicht lösbar sein. Hier gilt weiterhin der zuständige Sozialversicherungsträger als richtige Adresse.

Anhang

Rechtsquellen	450
Abkürzungen	457
Grenzwerte 2020	460
Sachbezugswerte 2020	463
Sozialversicherungsentgeltverordnung	465
Beitragsverfahrensordnung	471
Datenerfassungs- und übermittlungsverordnung	487

Rechtsquellen

- 1 § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 25 Abs. 1 SGB III
- 2 § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV
- 3 § 7 Abs. 1 und 2 SGB IV, § 611a BGB
- 4 § 7a SGB IV
- 5 § 5 SGB V
- 6 § 20 SGB XI
- 7 § 1 SGB VI
- 8 § 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI
- 9 § 25 SGB III
- 10 § 232 Abs. 3 SGB V, § 163 Abs. 1 Satz 2 SGB VI
- 11 § 12 Abs. 2 und 4 SGB IV
- 12 § 5 Abs. 3 SGB V, § 20 Abs. 2 Satz 1 SGB XI, § 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI
- 13 § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV
- 14 § 4 Abs. 1 SGB IV
- 15 § 5 Abs. 1 SGB IV
- 16 § 7 Abs. 3 SGB IV
- 17 § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI
- 18 § 193 Abs. 2 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI, § 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI, § 26 Abs. 1 Nr. 2 SGB III
- 19 § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG
- 20 § 173 Abs. 2 SGB V
- 21 § 175 SGB V
- 22 § 6 SGB V
- 23 § 7 SGB V
- 24 §§ 5 und 230 Abs. 9 SGB VI
- 25 §§ 27 und 28 SGB III
- 26 § 188 Abs. 4 SGB V
- 27 § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V
- 28 § 8 SGB IV i. V. m. § 7 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III
- 29 § 74 SGB V, § 28 SGB IX
- 30 BSG-Urteil vom 07.06.2018 – B 12 KR 8/16 R
- 31 § 27 Abs. 2 SGB III
- 32 § 28o SGB IV
- 33 § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 25 Abs. 1 SGB III
- 34 § 250 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- 35 § 162 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 342 SGB III
- 36 § 172 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 4 SGB VI
- 37 § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III
- 38 § 346 Abs. 3 SGB III
- 39 § 8 SGB V
- 40 § 205 Abs. 2 VVG
- 41 Art. 42 Abs. 1 PflegeVG
- 42 § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- 43 § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 1b SGB VI

- 1 § 14 Abs. 1 SGB IV
- 2 § 23a Abs. 1 SGB IV
- 3 § 17 Abs. 1 SGB IV
- 4 §§ 40, 40a, 40b EStG
- 5 § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV
- 6 BFH-Urteil vom 01.08.2019 – VI R 32/18
- 7 § 40a EStG, R 40a.1 und R 40a.2 LStR
- 8 § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung
- 9 § 40 b Abs. 3 EStG
- 10 BMF-Schreiben vom 19.05.2015 (BStBl. I S. 468)
- 11 § 14 Abs. 2 SGB IV
- 12 BSG-Urteil vom 09.11.2011 – B 12 R 18/09 R
- 13 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 SvEV
- 14 § 1a Abs. 1 BetrAVG
- 15 § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG
- 16 § 52 Abs. 40 Satz 1 EStG
- 17 § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV
- 18 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV
- 19 § 3 Nr. 56 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a, Satz 3 und 4 SvEV
- 20 § 3 Nr. 66 EStG
- 21 § 3 Nr. 63a EStG
- 22 § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG
- 23 § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV
- 24 § 20 Abs. 2 SGB IV
- 25 § 226 Abs. 4 SGB V, § 163 Abs. 10 SGB VI, § 344 Abs. 4 SGB III, § 57 Abs. 1 SGB XI
- 26 § 3 Nr. 34 EStG
- 27 BFH-Urteil vom 21.11.2018 – VI R 10/17
- 28 § 257 Abs. 1 SGB V
- 29 § 257 Abs. 2 SGB V
- 30 § 61 Abs. 1 und 2 SGB XI
- 31 R 19.6 LStR
- 32 § 3 Nr. 26, 26a und 26b EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 16 SvEV
- 33 § 3 Nr. 26a Satz 2 EStG
- 34 § 3 Nr. 11 EStG, R 3.11 Abs. 2 LStR
- 35 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG
- 36 § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG
- 37 BFH-Urteile vom 30.11.2016 – VI R 2/15 und VR 49/14
- 38 § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG
- 39 BMF-Schreiben vom 19.12.2018 – IV C 5 – S 2334/14/10002-07
- 40 § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 3 Nr. 3 und 4 EStG
- 41 § 40b Abs. 3 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV
- 42 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SvEV
- 43 BMF-Schreiben vom 15.08.2019 – IV C 5 – S 2342/19/10007-001
- 44 BMF-Schreiben vom 18.01.2019 – IV C 5 – S 2334/08/10006-01
- 45 § 1 Abs. 2 MiLoG
- 46 § 8 Abs. 3 EStG, R 8.2 Abs. 2 LStR
- 47 BMF-Schreiben vom 16.05.2013 – IV C 5 – S 2334/07/0011
- 48 R 9.4 bis R 9.8 LStR
- 49 § 9 Abs. 4a Satz 6 EStG
- 50 § 9 Abs. 4a Satz 8 bis 10 EStG
- 51 BMF-Schreiben vom 19.05.2015 – IV C 5 – S-2353/15/10002
- 52 § 2 Abs. 1 SvEV
- 53 § 2 Abs. 3 SvEV
- 54 § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG
- 55 § 14 Abs. 3 SGB IV
- 56 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 4 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV
- 57 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 EStG
- 58 BVerfG – 2 BvL 7/14
- 59 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV
- 60 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 SvEV
- 61 § 3 Nr. 51 EStG
- 62 BAG vom 22.1.2019 – 9 AZR 45/16
- 63 § 2 Abs. 6 Satz 1 VermBG
- 64 § 3 Nr. 39 Satz 2 EStG
- 65 BFH-Urteil vom 14.11.2013 – VI R 36/12
- 66 § 3b EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV

- 1 § 28d SGB IV
- 2 § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV
- 3 BFH vom 24. 09. 2013 – VI R 8/11
- 4 § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV
- 5 §§ 241, 243 SGB V
- 6 § 242 SGB V
- 7 § 194 Abs. 1 Nr. 4 SGB V
- 8 § 242 Abs. 5 SGB V
- 9 § 55 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- 10 § 55 Abs. 3 Satz 3 SGB XI
- 11 § 1 AAG
- 12 § 249b Satz 1 SGB V, § 168 Abs. 1
Nr. 1b SGB VI
- 13 § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV
- 14 § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV
- 15 § 23c Abs. 1 SGB IV
- 16 § 23a Abs. 1 Satz 3 SGB IV
- 17 § 23a Abs. 2 SGB IV
- 18 § 23a Abs. 3 Satz 1 SGB IV
- 19 § 23a Abs. 3 Satz 2 SGB IV
- 20 § 23a Abs. 4 SGB IV
- 21 § 232a Abs. 2 SGB V, § 57 Abs. 1
SGB XI, § 163 Abs. 6 SGB VI
- 22 § 7 Abs. 2 Satz 1 AAG
- 23 § 7 Abs. 2 Satz 2 AAG, § 1 AAG
- 24 § 20 Abs. 2 SGB IV
- 25 § 14 Abs. 2 Satz 1 SGB IV
- 26 § 32 SGB I
- 27 § 172 SGB VI
- 28 § 346 Abs. 3 Satz 1 SGB III
- 29 § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV
- 30 § 28g Satz 3 SGB IV
- 31 § 257 Abs. 1 SGB V
- 32 § 257 Abs. 2 SGB V
- 33 § 28f Abs. 3 Satz 1 SGB IV
- 34 § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV
- 35 § 24 Abs. 1 Satz 1 SGB IV
- 36 § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV
- 37 § 28i Satz 1 SGB IV
- 38 § 28f Abs. 3 Satz 2 SGB IV
- 39 § 26 Abs. 2 SGB IV
- 40 § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB IV

- 1 § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV
- 2 GeringfügR B.2.2
- 3 GeringfügR B.2.2.1.1
- 4 GeringfügR B.2.2.1.3 ff.
- 5 § 1 Abs. 1 Satz 1 SvEV
- 6 § 8 Abs. 2 SGB IV
- 7 § 8 Abs. 3 Satz 2 SGB IV
- 8 § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV i. V. m.
§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V, § 5 Abs. 2
Satz 1 SGB VI
- 9 § 8 Abs. 3 Satz 1 SGB IV
- 10 § 10 EFZG
- 11 § 11 EFZG
- 12 GeringfügR B 2.2.2.7
- 13 § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV
- 14 § 249b SGB V, § 172 Abs. 3 und 3a
SGB VI
- 15 § 163 Abs. 8 SGB VI
- 16 § 168 Abs. 1 Nr. 1b bzw. 1c SGB VI
- 17 § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
- 18 GeringfügR B.2.3.1
- 19 GeringfügR B.3.2
- 20 § 8 i. V. m. § 8a SGB IV
- 21 § 23 Abs. 2a SGB IV
- 22 § 13 DEÜV
- 23 § 6 DEÜV
- 24 § 8 DEÜV
- 25 § 10 DEÜV
- 26 § 14 DEÜV
- 27 § 28a Abs. 2a SGB IV
- 28 § 28i SGB IV
- 29 § 1 ff. EFZG
- 30 § 1 ff. AAG
- 31 § 40a Abs. 2 EStG
- 32 § 40a Abs. 6 EStG
- 33 § 40a Abs. 2a EStG

- 1 § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG
 2 § 8 SGB IV
 3 § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB V
 4 § 10 Abs. 4 EFZG
 5 § 12 EFZG
 6 § 115 Abs. 1 SGB X
 7 § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG
 8 BAG vom 28.1.2004 – 5 AZR 58/03
 9 BAG vom 18.3.2015 – 10 AZR 99/14
 10 § 3a Abs. 1 Satz 1 EFZG
 11 § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG
 12 BAG vom 25.5.2016 – 5 AZR 298/15
 13 § 616 Satz 1 BGB oder ggf. Tarifvertrag
 14 § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG
 15 BAG vom 23.01.2008 – 5 AZR 393/07
 16 § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG
 17 § 9 Abs. 1 EFZG
 18 § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG
 19 BAG vom 13.07.2005 – 5 AZR 389/04
 20 § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG
 21 § 4 Abs. 3 EFZG
 22 § 4 Abs. 1 bis 3 EFZG, BAG vom 01.12.2004 – 5 AZR 68/04
 23 § 4 Abs. 1a Satz 1 EFZG
 24 BAG vom 14.08.1985 – 5 AZR 384/84
 25 BAG vom 26.02.2003 – 5 AZR 162/02
 26 § 4a EFZG
 27 § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG
 28 BAG vom 23.08.2016 – 1 ABR 43/14
 29 BAG vom 26.02.2003 – 5 AZR 112/02
 30 BAG vom 14.11.2012 – 5 AZR 886/11
 31 § 5 Abs. 1 Satz 4 EFZG
 32 § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG
 33 § 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V
 34 § 5 Abs. 2 EFZG
 35 Verordnung (EG) Nr. 883/2004
 36 § 8 EFZG
- 37 § 8 Abs. 1 Satz 2 EFZG
 38 § 6 Abs. 1 und 2 EFZG
 39 § 7 Abs. 1 Nr. 2 EFZG
 40 § 2 Abs. 1 Satz 3 AAG
 41 Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen zum AAG vom 21.12.2005 i. d. F. vom 13.02.2006
 42 § 1 Abs. 2 AAG
 43 § 1 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abs. 1 Satz 2 AAG
 44 § 3 Abs. 1 AAG
 45 § 1 Abs. 1 AAG
 46 § 5 AAG
 47 § 1 Abs. 2 AAG
 48 § 24i SGB V
 49 § 19 Abs. 2 MuSchG
 50 § 20 MuSchG
 51 § 3 Abs. 1 MuSchG
 52 § 18 MuSchG
 53 BAG vom 07.11.2007 – 5 AZR 883/06
 54 § 7 AAG
 55 § 3a Abs. 2 EFZG

- 1 § 199 SGB VI
 2 § 28a SGB IV, §§ 2 und 3 DEÜV
 3 § 25 Abs. 1 DEÜV
 4 § 33 DEÜV
 5 § 36 DEÜV
 6 § 5 Abs. 7 DEÜV
 7 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 03./04.06.2008
 8 § 18i Abs. 4 SGB IV
 9 Gemeinsame Grundsätze für die DEÜV nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 – 3 SGB IV i. d. F. vom 01.01.2020, Anlage 4
 10 § 7 DEÜV
 11 § 28a Abs. 4 SGB IV
 12 § 7a, § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. d und e SGB IV, Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen zum SGB-IV-Änderungsgesetz vom 28.12.2007
 13 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 26./27.06.2002
 14 § 7 Abs. 3 SGB IV
 15 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 16./17.08.2006
 16 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 09./10.05.2007, Gemeinsames Rundschreiben Meldeverfahren zur Sozialversicherung i. d. F. vom 19.06.2019, Anlage 3
 17 Gemeinsames Rundschreiben Meldeverfahren zur Sozialversicherung i. d. F. vom 19.06.2019, Anlage 3
 18 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 05./06.03.2003
 19 § 5 Abs. 3 DEÜV
- 20 §§ 192, 193 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI
 21 § 9 DEÜV
 22 § 10 Abs. 1 DEÜV
 23 § 10 Abs. 2 DEÜV
 24 § 224 Abs. 1 SGB V
 25 § 15 Abs. 4 BEEG
 26 GeringfügR vom 21.11.2018, Abschnitt D2
 27 § 11 DEÜV
 28 § 194 Abs. 1 Satz 1 und 3 SGB VI, Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 07./08.08.2007, § 12 Abs. 5 DEÜV, Gemeinsames Rundschreiben Meldeverfahren zur Sozialversicherung i. d. F. vom 19.06.2019, Gemeinsame Grundsätze für die DEÜV nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 – 3 SGB IV i. d. F. vom 01.01.2020
 29 § 12 DEÜV
 30 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 13./14.04.2010
 31 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 18./19.05.2009
 32 § 14 DEÜV
 33 § 28a Abs. 6a, § 8 SGB IV
 34 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 01./02.10.2003
 35 § 28a Abs. 7 SGB IV, Gemeinsame Grundsätze für die Gestaltung des Haushaltsschecks und das der Einzugsstelle in diesem Verfahren zu erteilende Lastschriftmandat nach § 28b Abs. 2 SGB IV i. d. F. vom 01.07.2018
 36 Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 70./08.05.2008

- ³⁷ Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen vom 24./25.11.2009
- ³⁸ § 2 Abs. 1 Familienpflegezeitgesetz
- ³⁹ § 20 Abs. 2 SGB IV, § 5 Abs. 10 DEÜV
- ⁴⁰ § 166 Abs. 2 SGB VII, § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SGB IV, § 28p Abs. 8 Satz 1 SGB IV
- ⁴¹ Gemeinsames Rundschreiben Meldeverfahren zur Sozialversicherung i. d. F. vom 19.06.2019
- ⁴² Gemeinsames Rundschreiben Meldeverfahren zur Sozialversicherung i. d. F. vom 19.06.2019
- ⁴³ § 165 SGB VII, § 99 SGB IV, § 218f SGB VII
- ⁴⁴ § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB IV, § 98 Abs. 2 SGB IV
- ⁴⁵ §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11a, 12, 14 DEÜV
- ⁴⁶ § 18h Abs. 1 SGB IV
- ⁴⁷ §§ 28a Abs. 1 Satz 1 und 28i SGB IV
- ⁴⁸ § 173 SGB V
- ⁴⁹ § 175 Abs. 2 SGB V
- ⁵⁰ § 16 DEÜV
- ⁵¹ § 18 DEÜV
- ⁵² § 19 DEÜV
- ⁵³ Gemeinsame Grundsätze für die Untersuchung von Entgeltabrechnungsprogrammen und Ausfüllhilfen (Systemuntersuchung) und die Datenweiterleitung innerhalb der Sozialversicherung nach § 22 DEÜV i. d. F. vom 01.01.2019
- ⁵⁴ § 95 SGB IV, § 17 Abs. 1a DEÜV
- ⁵⁵ § 96 Abs. 1 und 2 SGB IV
- ⁵⁶ § 97 SGB IV
- ⁵⁷ § 28b Abs. 1 Nr. 4 SGB IV, Gemeinsame Grundsätze für die Kommunikationsdaten nach § 28b Abs. 1 Nr. 4 SGB IV i. d. F. vom 01.01.2020

Abkürzungen

Abkürzungen

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
AltersTZG	Altersteilzeitgesetz
AO	Abgabenordnung
ATV	Tarifvertrag Altersversorgung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAnz	Bundesanzeiger
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BSG	Bundessozialgericht
BVV	Beitragsverfahrensverordnung
DBUV	Datenbaustein Unfallversicherung
DEÜV	Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DRV Bund	Deutsche Rentenversicherung Bund

Abkürzungen	
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EhFG	Entwicklungshelfer-Gesetz
ESTG	Einkommensteuergesetz
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FELEG	Gesetz zur Förderung der Einstellung der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit
GeringfügR	Geringfügigkeits-Richtlinien
GG	Grundgesetz
HAG	Heimarbeitsgesetz
ITSG	Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JFDG	Jugendfreiwilligendienstegesetz
LPartG	Lebenspartnerschaftsgesetz
LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung
MiLoG	Mindestlohnengesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NachwG	Nachweisgesetz PflegeVG Pflege-Versicherungsgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
SGB I	Erstes Buch Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung
SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung
SGB IX	Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation

Abkürzungen	
SGB X	Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
SGB XI	Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung
SvEV	Sozialversicherungsentgeltverordnung
SVG	Soldatenversorgungsgesetz
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VermBG	Fünftes Vermögensbildungsgesetz
VVG	Versicherungsvertragsgesetz

Grenzwerte 2020

Grenzwerte 2020

Beitragssätze

Krankenversicherung (bundeseinheitlich)

– allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
– ermäßigter Beitragssatz	14,0 %
– durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,1 %

Pflegeversicherung	3,05 %
--------------------	--------

– Zuschlag für Kinderlose	0,25 %
---------------------------	--------

Rentenversicherung	18,6 %
--------------------	--------

Arbeitslosenversicherung	2,4 %
--------------------------	-------

Insolvenzgeldumlage	0,06 %
---------------------	--------

Minijobs

Entgeltgrenze (Monat)	450,00 Euro
-----------------------	-------------

Pauschaler Beitrag zur Krankenversicherung	13 % (5 % ¹)
--	--------------------------

Pauschaler Beitrag zur Rentenversicherung	15 % (5 % ¹)
---	--------------------------

Einheitliche Pauschsteuer	2 %
---------------------------	-----

Gleitzone

Faktor „F“	0,7547
------------	--------

Vereinfachte Formel: $1,1298647 \times \text{Arbeitsentgelt} \cdot 168,824117647$

¹ Bei Beschäftigung im privaten Haushalt.

	Alte Bundesländer einschließlich Berlin-West	Neue Bundesländer einschließlich Berlin-Ost
Beitragsbemessungsgrenzen (Kranken- und Pflegeversicherung)		
Tag	156,25 Euro	156,25 Euro
Monat	4.687,50 Euro	4.687,50 Euro
Jahr	56.250,00 Euro	56.250,00 Euro
Beitragsbemessungsgrenzen (Renten- und Arbeitslosenversicherung)		
Tag	230,00 Euro	215,00 Euro
Monat	6.900,00 Euro	6.450,00 Euro
Jahr	82.800,00 Euro	77.400,00 Euro
Beitragsbemessungsgrenzen (knappschaftliche Rentenversicherung)		
Tag	281,67 Euro	263,33 Euro
Monat	8.450,00 Euro	7.900,00 Euro
Jahr	101.400,00 Euro	94.800,00 Euro
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze der Krankenversicherung		
2020	62.550,00 Euro	62.550,00 Euro
2019	60.750,00 Euro	60.750,00 Euro
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze der Krankenversicherung (Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren)		
2020	56.250,00 Euro	56.250,00 Euro
2019	54.450,00 Euro	54.450,00 Euro
Bezugsgröße (Kranken- und Pflegeversicherung)		
Tag	106,17 Euro	106,17 Euro
Monat	3.185,00 Euro	3.185,00 Euro
Jahr	38.220,00 Euro	38.220,00 Euro
Bezugsgröße (Renten- und Arbeitslosenversicherung)		
Tag	106,17 Euro	100,33 Euro
Monat	3.185,00 Euro	3.010,00 Euro
Jahr	38.220,00 Euro	36.120,00 Euro

	Alte Bundesländer einschließlich Berlin-West	Neue Bundesländer einschließlich Berlin-Ost
Geringverdienergrenze (Auszubildende)		
Tag	10,83 Euro	10,83 Euro
Monat	325,00 Euro	325,00 Euro
Einkommensgrenze für die Familienversicherung		
Standard (Monat)	455,00 Euro	455,00 Euro
bei Minijobbern (Monat)	450,00 Euro	450,00 Euro
Wichtige Beiträge		
Höchstbeitrag zur Rentenversicherung (für freiwillig Versicherte gilt bundesweit der Wert für die alten Bundesländer)	1.283,40 Euro	1.199,70 Euro
Mindestbeitrag zur Rentenversicherung (für freiwillig Versicherte und Selbstständige)	83,70 Euro	83,70 Euro
„Regelbeitrag“ zur Rentenversicherung (Handwerker, Selbstständige)	592,41 Euro	559,86 Euro
Höchstbeitrag zur Arbeitslosenversicherung	172,50 Euro	161,25 Euro
Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (Pflegerpersonen)	38,22 Euro	36,12 Euro
Beitrag zur Arbeitslosenversicherung		
Selbstständige	76,44 Euro	72,24 Euro
Selbstständige (Startphase)	38,22 Euro	36,12 Euro
Auslandsbeschäftigte	76,44 Euro	76,44 Euro
(Höchst-)Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung		
mit Anspruch auf Krankengeld	342,19 Euro*	342,19 Euro*
ohne Anspruch auf Krankengeld	328,13 Euro*	328,13 Euro*
Pflegeversicherung	71,48 Euro	71,48 Euro
Pflegeversicherung bei Beschäftigung in Sachsen		48,05 Euro
Versorgungsbezüge		
Einnahmeuntergrenze	159,25 Euro	159,25 Euro
* plus halber kassenindividueller Zusatzbeitrag; bei privat Krankenversicherten plus halber durchschnittlicher Zusatzbeitrag		

Sachbezugswerte 2020

In dieser Übersicht finden Sie die Sachbezugswerte für freie Kost und Unterkunft des Jahres 2020. Alle Werte gelten bundesweit.

Sachbezugswerte in Euro für freie Verpflegung

Personenkreis		Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Verpflegung insgesamt
volljährige Arbeitnehmer	mtl.	54,00	102,00	102,00	258,00
	ktgl.	1,80	3,40	3,40	8,60
Jugendliche und Auszubildende	mtl.	54,00	102,00	102,00	258,00
	ktgl.	1,80	3,40	3,40	8,60
Erhöhung für Familienangehörige, denen ebenfalls freie Verpflegung gewährt wird:					
Volljährige Familienangehörige	mtl.	54,00	102,00	102,00	258,00
	ktgl.	1,80	3,40	3,40	8,60
Familienangehörige vor Vollendung des 18. Lebensjahres	mtl.	43,20	81,60	81,60	206,40
	ktgl.	1,44	2,72	2,72	6,88
Familienangehörige vor Vollendung des 14. Lebensjahres	mtl.	21,60	40,80	40,80	103,20
	ktgl.	0,72	1,36	1,36	3,44
Familienangehörige vor Vollendung des 7. Lebensjahres	mtl.	16,20	30,60	30,60	77,40
	ktgl.	0,54	1,02	1,02	2,58

Sachbezugswerte in Euro für freie Unterkunft volljährige Arbeitnehmer			
Unterkunft belegt mit		Unterkunft allgemein	Aufnahme in Arbeitgeberhaus- halt/Gemeinschaftsunterkunft
1 Beschäftigtem	mtl.	235,00	199,75
	ktgl.	7,83	6,66
2 Beschäftigten	mtl.	141,00	105,75
	ktgl.	4,70	3,53
3 Beschäftigten	mtl.	117,50	82,25
	ktgl.	3,92	2,74
mehr als 3 Beschäftigten	mtl.	94,00	58,75
	ktgl.	3,13	1,96

Jugendliche und Auszubildende			
Unterkunft belegt mit		Unterkunft allgemein	Aufnahme in Arbeitgeberhaus- halt/Gemeinschaftsunterkunft
1 Beschäftigtem	mtl.	199,75	164,50
	ktgl.	6,66	5,48
2 Beschäftigten	mtl.	105,75	70,50
	ktgl.	3,53	2,35
3 Beschäftigten	mtl.	82,25	47,00
	ktgl.	2,74	1,57
mehr als 3 Beschäftigten	mtl.	58,75	23,50
	ktgl.	1,96	0,98

mtl. = monatlich, ktgl. = kalendertäglich

Sozialversicherungsentgeltverordnung

§ 1 SvEV – Dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnende Zuwendungen

(1)

¹ Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen:

1. einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind; dies gilt nicht für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt,
2. sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sind,
3. Einnahmen nach § 40 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes,
4. Beiträge nach § 40b des Einkommensteuergesetzes in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden; dies gilt auch für darin enthaltene Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen,
- 4a. Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden und für die Satz 3 und 4 nichts Abweichendes bestimmen,
5. Beträge nach § 10 des Entgeltfortzahlungsgesetzes,
6. Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 20 des Mutterschutzgesetzes,
7. in den Fällen des § 3 Abs. 3 der vom Arbeitgeber insoweit übernommene Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags,
8. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen,
9. steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 sowie § 100 Absatz 6 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze⁽¹⁾ in der allgemeinen Rentenversicherung; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen,

10. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds, soweit diese nach § 3 Nr. 66 des Einkommensteuergesetzes steuerfrei sind,
11. steuerlich nicht belastete Zuwendungen des Beschäftigten zugunsten von durch Naturkatastrophen im Inland Geschädigten aus Arbeitsentgelt einschließlich Wertguthaben,
12. Sonderzahlungen nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2 bis 4 des Einkommensteuergesetzes der Arbeitgeber zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrages an die Einrichtungen, für die Satz 3 gilt,
13. Sachprämien nach § 37a des Einkommensteuergesetzes,
14. Zuwendungen nach § 37b Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes, soweit die Zuwendungen an Arbeitnehmer eines Dritten erbracht werden und diese Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind,
15. vom Arbeitgeber getragene oder übernommene Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten, soweit sie steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind,
16. steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nummer 26 und 26a des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen.

² Dem Arbeitsentgelt sind die in Satz 1 Nummer 1 bis 4a, 9 bis 11, 13, 15 und 16 genannten Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nur dann nicht zuzurechnen, soweit diese vom Arbeitgeber oder von einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden. ³ Die Summe der in Satz 1 Nr. 4a genannten Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes, die vom Arbeitgeber oder von einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden, höchstens jedoch monatlich 100 Euro, sind bis zur Höhe von 2,5 Prozent des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn die Versorgungsregelung mindestens bis zum 31. Dezember 2000 vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 Prozent des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach dem Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht; die dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Beiträge und Zuwendungen vermindern sich um monatlich 13,30 Euro. 4 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes dem Arbeitsentgelt insoweit zugerechnet werden, als sie in der Summe monatlich 100 Euro übersteigen.

Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 neugefasst durch V vom 18.11.2008 (BGBl I S. 2220). Satz 1 Nummer 4a eingefügt durch G vom 19.12.2007 (BGBl I S. 3024). Satz 1 Nummer 6 geändert durch G vom 23.05.2017 (BGBl I S. 1228). Satz 1 Nummer 8 geändert durch G vom 20.12.2011 (BGBl I S. 2854). Satz 1 Nummer 9 geändert durch G vom 10.12.2007 (BGBl I S. 2838) und 17.08.2017 (BGBl I S. 3214). Satz 1 Nummer 12 geändert durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583). Satz 1 Nummern 13 und 14 angefügt durch V vom 18.11.2008 (a. a. O.). Satz 1 Nummer 15 angefügt durch G vom 15.07.2009 (BGBl I S. 1939), geändert durch G vom 15.04.2015 (a. a. O.). Satz 1 Nummer 16 angefügt durch G vom 15.04.2015 (a. a. O.). Satz 2 neugefasst durch G vom 15.04.2015 (a. a. O.). Satz 3 geändert durch G vom 19.12.2007 (a. a. O.) und 15.04.4672015 (a. a. O.). Satz 4 angefügt durch G vom 19.12.2007 (a. a. O.).

(2)

In der gesetzlichen Unfallversicherung und in der Seefahrt sind auch Lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dem Arbeitsentgelt zuzurechnen; dies gilt in der Unfallversicherung nicht für Erwerbseinkommen, das bei einer Hinterbliebenenrente zu berücksichtigen ist.

(1) 4 v. H. ab 01.01.2020 = 3.312,00 EUR.

§ 2 SvEV – Verpflegung, Unterkunft und Wohnung als Sachbezug

(1)

¹ Der Wert der als Sachbezug zur Verfügung gestellten Verpflegung wird auf monatlich 258 Euro festgesetzt. ² Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für

1. Frühstück von 54 Euro,
2. Mittagessen von 102 Euro und
3. Abendessen von 102 Euro.

Absatz 1 Satz 1 geändert durch V vom 18.11.2008 (BGBl I S. 2220), 19.10.2009 (BGBl I S. 3667), 10.11.2010 (BGBl I S. 1751), 02.12.2011 (BGBl I S. 2453), 19.12.2012 (BGBl I S. 2714), 21.10.2013 (BGBl I S. 3871), 18.11.2015 (BGBl I S. 2075), 21.11.2016 (BGBl I S. 2637), 07.12.2017 (BGBl I S. 3906), 06.11.2018 (BGBl I S. 1842) (01.01.2019) und 29.11.2019 (BGBl I S.1997) (01.01.2020). Satz 2 Nummer 1 geändert durch V vom 18.11.2008 (BGBl I S. 2220), 19.10.2009 (a. a. O.), 19.12.2012 (a. a. O.), 21.10.2013 (a. a. O.), 18.11.2015 (a. a. O.), 21.11.2016 (a. a. O.), 07.12.2017 (a. a. O.), 06.11.2018 (a. a. O.) (01.01.2019) und 29.11.2019 (a. a. O.) (01.01.2020). Satz 2 Nummern 2 und 3 geändert durch V vom 18.11.2008 (a. a. O.), 19.10.2009 (a. a. O.), 10.11.2010 (a. a. O.), 02.12.2011 (a. a. O.), 19.12.2012 (a. a. O.), 21.10.2013 (a. a. O.), 18.11.2015 (a. a. O.), 21.11.2016 (a. a. O.), 07.12.2017 (a. a. O.), 06.11.2018 (a. a. O.) (01.01.2019) und 29.11.2019 (a. a. O.) (01.01.2020).

(2)

¹ Für Verpflegung, die nicht nur dem Beschäftigten, sondern auch seinen nicht bei demselben Arbeitgeber beschäftigten Familienangehörigen zur Verfügung gestellt wird, erhöhen sich die nach Absatz 1 anzusetzenden Werte je Familienangehörigen,

1. der das 18. Lebensjahr vollendet hat, um 100 Prozent,
2. der das 14., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet hat, um 80 Prozent,
3. der das 7., aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat, um 40 Prozent und
4. der das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, um 30 Prozent.

² Bei der Berechnung des Wertes ist das Lebensalter des Familienangehörigen im ersten Entgeltabrechnungszeitraum des Kalenderjahres maßgebend. ³ Sind Ehegatten bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, sind die Erhöhungswerte nach Satz 1 für Verpflegung der Kinder beider Ehegatten je zur Hälfte zuzurechnen.

(3)

¹ Der Wert einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft wird auf monatlich 235 Euro festgesetzt. ² Der Wert der Unterkunft nach Satz 1 vermindert sich

1. bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 Prozent,
2. für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende um 15 Prozent und
3. bei der Belegung
 - a) mit zwei Beschäftigten um 40 Prozent,
 - b) mit drei Beschäftigten um 50 Prozent und
 - c) mit mehr als drei Beschäftigten um 60 Prozent.

³ Ist es nach Lage des einzelnen Falles unbillig, den Wert einer Unterkunft nach Satz 1 zu bestimmen, kann die Unterkunft mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden; Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

Absatz 3 Satz 1 geändert durch V vom 18.11.2008 (BGBl I S. 2220), 10.11.2010 (BGBl I S. 1751), 02.12.2011 (BGBl I S. 2453), 19.12.2012 (BGBl I S. 2714), 21.10.2013 (BGBl I S. 3871), 24.11.2014 (BGBl I S. 1799), 07.12.2017 (BGBl I S. 3906), 06.11.2018 (BGBl I S. 1842) (01.01.2019) und 29.11.2019 (BGBl I S. 1997) (01.01.2020).

(4)

¹ Für eine als Sachbezug zur Verfügung gestellte Wohnung ist als Wert der ortsübliche Mietpreis unter Berücksichtigung der sich aus der Lage der Wohnung zum Betrieb ergebenden Beeinträchtigungen anzusetzen. ² Ist im Einzelfall die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten

verbunden, kann die Wohnung mit 4,12 Euro je Quadratmeter monatlich, bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) mit 3,37 Euro je Quadratmeter monatlich bewertet werden. ³ Bestehen gesetzliche Mietpreisbeschränkungen, sind die durch diese Beschränkungen festgelegten Mietpreise als Werte anzusetzen. ⁴ Dies gilt auch für die vertraglichen Mietpreisbeschränkungen im sozialen Wohnungsbau, die nach den jeweiligen Förderrichtlinien des Landes für den betreffenden Förderjahrgang sowie für die mit Wohnungsfürsorgemitteln aus öffentlichen Haushalten geförderten Wohnungen vorgesehen sind. ⁵ Für Energie, Wasser und sonstige Nebenkosten ist der übliche Preis am Abgabeort anzusetzen.

Absatz 4 Satz 2 geändert durch V vom 18.11.2008 (BGBl I S. 2220), 10.11.2010 (BGBl I S. 1751), 02.12.2011 (BGBl I S. 2453), 19.12.2012 (BGBl I S. 2714), 21.10.2013 (BGBl I S. 3871), 24.11.2014 (BGBl I S. 1799), 07.12.2017 (BGBl I S. 3906), 06.11.2018 (BGBl I S. 1842) (01.01.2019) und 29.11.2019 (BGBl I S. 1997) (01.01.2020).

(5)

Werden Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung verbilligt als Sachbezug zur Verfügung gestellt, ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem vereinbarten Preis und dem Wert, der sich bei freiem Bezug nach den Absätzen 1 bis 4 ergeben würde, dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

(6)

¹ Bei der Berechnung des Wertes für kürzere Zeiträume als einen Monat ist für jeden Tag ein Dreißigstel der Werte nach den Absätzen 1 bis 5 zugrunde zu legen. ² Die Prozentsätze der Absätze 2 und 3 sind auf den Tageswert nach Satz 1 anzuwenden. ³ Die Berechnungen werden jeweils auf 2 Dezimalstellen durchgeführt; die zweite Dezimalstelle wird um 1 erhöht, wenn sich in der dritten Dezimalstelle eine der Zahlen 5 bis 9 ergibt.

§ 3 SvEV – Sonstige Sachbezüge

(1)

¹ Werden Sachbezüge, die nicht von § 2 erfasst werden, unentgeltlich zur Verfügung gestellt, ist als Wert für diese Sachbezüge der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort anzusetzen. ² Sind auf Grund des § 8 Absatz 2 Satz 10 des Einkommensteuergesetzes Durchschnittswerte festgesetzt worden, sind diese Werte maßgebend. ³ Findet § 8 Abs. 2 Satz 2, 3, 4 oder 5 oder Abs. 3 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes Anwendung, sind die dort genannten Werte maßgebend. ⁴ § 8 Absatz 2 Satz 11 des Einkommensteuergesetzes gilt entsprechend.

Absatz 1 Satz 2 und 4 geändert durch V vom 21. 10. 2013 (BGBl I S. 3871).

(2)

Werden Sachbezüge, die nicht von § 2 erfasst werden, verbilligt zur Verfügung gestellt, ist als Wert für diese Sachbezüge der Unterschiedsbetrag zwischen dem vereinbarten Preis und dem Wert, der sich bei freiem Bezug nach Absatz 1 ergeben würde, dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

(3)

¹ Waren und Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes pauschal versteuert werden, können mit dem Durchschnittsbetrag der pauschal versteuerten Waren und Dienstleistungen angesetzt werden; dabei kann der Durchschnittsbetrag des Vorjahres angesetzt werden. ² Besteht das Beschäftigungsverhältnis nur während eines Teils des Kalenderjahres, ist für jeden Tag des Beschäftigungsverhältnisses der dreihundertsechzigste Teil des Durchschnittswertes nach Satz 1 anzusetzen. ³ Satz 1 gilt nur, wenn der Arbeitgeber den von dem Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags übernimmt. ⁴ Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Sachzuwendungen im Wert von nicht mehr als 80 Euro, die der Arbeitnehmer für Verbesserungsvorschläge sowie für Leistungen in der Unfallverhütung und im Arbeitsschutz erhält. ⁵ Die mit einem Durchschnittswert angesetzten Sachbezüge, die in einem Kalenderjahr gewährt werden, sind insgesamt dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum in diesem Kalenderjahr zuzuordnen.

§ 4 SvEV

(weggefallen)

Beitragsverfahrensverordnung

§ 1 BVV – Berechnungsgrundsätze

(1)

¹ Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Beitragsbemessungsgrenzen werden je Kalendermonat für die Kalendertage berechnet, an denen eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht (Sozialversicherungstage); ein voller Kalendermonat wird mit 30 Sozialversicherungstagen angesetzt. ² Berechnungsbasis ist das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze.

(2)

¹ Die Rechengänge werden ohne Rundung der einzelnen Zwischenergebnisse durchgeführt.

² Das Gesamtergebnis wird auf zwei Dezimalstellen berechnet; die zweite Dezimalstelle wird um 1 erhöht, wenn sich in der dritten Dezimalstelle eine der Zahlen 5 bis 9 ergibt.

§ 2 BVV – Berechnungsvorgang

(1)

¹ Beiträge, die der Arbeitgeber und der Beschäftigte je zur Hälfte tragen, werden durch Anwendung des halben Beitragssatzes auf das Arbeitsentgelt und anschließender Verdoppelung des gerundeten Ergebnisses berechnet.

² Auf Beiträge, die der Arbeitgeber allein trägt, kann Satz 1 entsprechend angewandt werden.

³ Werden Beiträge vom Arbeitgeber und vom Beschäftigten nicht je zur Hälfte getragen, ergibt sich der Beitrag aus der Summe der getrennt berechneten gerundeten Anteile. ⁴ Beiträge, die vom Beschäftigten allein zu tragen sind, werden durch Anwendung des für diese Beiträge geltenden Beitragssatzes oder Beitragszuschlags auf das Arbeitsentgelt berechnet; Satz 3 zweiter Halbsatz gilt entsprechend. ⁵ Wird die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage des § 163 Abs. 8 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschritten, wird der Beitragssatz auf die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage angewandt und der vom Arbeitgeber

zu tragende Beitragsanteil berechnet und gerundet; durch Abzug des Arbeitgeberanteils vom Beitrag ergibt sich der Beitragsanteil des Beschäftigten.

(2)

¹ In den Fällen des Übergangsbereichs wird der vom Arbeitgeber zu zahlende Beitrag durch Anwendung des halben Beitragssatzes auf die beitragspflichtige Einnahme und anschließender Verdoppelung des gerundeten Ergebnisses berechnet. ² Der vom Arbeitgeber zu tragende Beitragsanteil wird durch Anwendung des halben sich aus der Summe des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Pflegeversicherung, zur Arbeitsförderung und der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes ergebenden Beitragssatzes auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt berechnet und gerundet. ³ Der Abzug des Arbeitgeberanteils von dem nach Satz 1 errechneten Beitrag ergibt den Beitragsanteil des Beschäftigten. ⁴ Bei Entgelten bis zu 450 Euro ergibt sich die beitragspflichtige Einnahme durch Anwendung des Faktors F (§ 163 Abs. 10 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt. ⁵ Vom Beschäftigten allein zu tragende Beitragsanteile werden durch Anwendung des maßgebenden Beitragssatzes oder Beitragszuschlags auf die beitragspflichtige Einnahme berechnet und gerundet.

Absatz 2 Satz 1 geändert durch G vom 28. 11. 2018 (BGBl I S. 2016) (01. 07. 2019). Satz 2 neugefasst durch G vom 15. 07. 2009 (BGBl I S. 1939), geändert durch G vom 11. 12. 2018 (BGBl I S. 2387) (01. 01. 2019). Satz 4 geändert durch G vom 05. 12. 2012 (BGBl I S. 2474).

§ 3 BVV – Tag der Zahlung, Zahlungsmittel

(1)

¹ Die Zahlungen der Arbeitgeber oder sonstiger Zahlungspflichtiger sind an die zuständige Einzugsstelle zu leisten. ² Als Tag der Zahlung gilt

1. bei Barzahlung der Tag des Geldeingangs,
2. bei Zahlung durch Scheck, bei Überweisung oder Einzahlung auf ein Konto der Einzugsstelle der Tag der Wertstellung zugunsten der Einzugsstelle, bei rückwirkender Wertstellung das Datum des elektronischen Kontoauszuges des Geldinstituts der Einzugsstelle,
3. bei Vorliegen einer Einzugsermächtigung der Tag der Fälligkeit.

³ Abweichend von Satz 1 und 2 tritt in den Fällen des § 28f Abs. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch an die Stelle der Einzugsstelle die beauftragte Stelle.

(2)

Zahlungen in fremder Währung und durch Wechsel sind nicht zugelassen.

(3)

¹ Die nach § 28e Abs. 1 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch als gezahlt geltenden Beiträge sind auf einem bei den von der Beitragszahlung freigestellten Leistungsträgern zu führenden Sachbuchkonto bei den

1. Kranken- und Pflegekassen am Tag der Fälligkeit nach der Satzung,
2. Trägern der Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit am Tag der Fälligkeit in Einnahme zu buchen.

² Ist eine Krankenkasse der Arbeitgeber, ist der für die Pflegekasse bestimmte Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf dem entsprechenden Sachbuchkonto der Pflegekasse zu buchen.

§ 4 BVV – Reihenfolge der Tilgung

¹ Schuldet der Arbeitgeber oder ein sonstiger Zahlungspflichtiger Auslagen der Einzugsstelle, Gebühren, insbesondere Mahn- und Vollstreckungsgebühren sowie wie Gebühren zu behandelnde Entgelte für Rücklastschriften, Gesamtsozialversicherungsbeiträge zuzüglich der Zusatzbeiträge nach § 242 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, Säumniszuschläge, Zinsen, Geldbußen oder Zwangsgelder, kann er bei der Zahlung bestimmen, welche Schuld getilgt werden soll; der Arbeitgeber kann hinsichtlich der Beiträge bestimmen, dass vorrangig die Arbeitnehmeranteile getilgt werden sollen. ² Trifft der Arbeitgeber keine Bestimmung, werden die Schulden in der genannten Reihenfolge getilgt. ³ Innerhalb der gleichen Schuldenart werden die einzelnen Schulden nach ihrer Fälligkeit, bei gleichzeitiger Fälligkeit anteilmäßig getilgt.

Satz 1 geändert durch G vom 21. 07. 2014 (BGBl I S. 1133) und 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

§ 5 BVV – Weiterleitung

(1)

¹ Die Einzugsstelle erteilt an jedem Arbeitstag Aufträge zur Überweisung der nach § 28k Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch weiterzuleitenden Beiträge. ² Die Einzugsstelle ist verpflichtet,

1. die vertraglichen Vereinbarungen mit ihrem Geldinstitut so zu gestalten, dass die Beiträge dem Konto der Einzugsstelle an dem Tag gutgeschrieben werden, an dem sie dem Geldinstitut gutgeschrieben werden,
2. die Beiträge am Tag der Gutschrift auf ihrem Konto an die Träger der Rentenversicherung, Pflegeversicherung, den Gesundheitsfonds und die Bundesagentur für Arbeit durch Überweisung weiterzuleiten,
3. die Buchungen auf ihrem Konto bei dem Geldinstitut elektronisch so abzufragen, dass die dort gutgeschriebenen Beiträge taggleich vor Bankannahmeschluss weitergeleitet werden können.

³ Werden die Beiträge vom Arbeitgeber im Wege des Lastschriftverfahrens eingezogen oder durch Scheck gezahlt, sind die Beiträge am Tag der Wertstellung auf dem Konto der Einzugsstelle in die Beiträge nach Satz 2 Nr. 3 einzubeziehen.

⁴ Einzugsstellen mit dezentralem Beitragseinzug leiten die Beiträge zentral weiter; als Tag der Gutschrift im Sinne des Satzes 2 gilt der Tag der Gutschrift bei der Nebenstelle, als Tag der Wertstellung im Sinne des Satzes 3 gilt der Tag der Wertstellung bei der Nebenstelle. ⁵ Ergibt sich am Monatsende eine Unter- oder Überzahlung, ist diese innerhalb einer Woche auszugleichen. ⁶ Die Einzugsstelle kann mit den Zahlungsempfängern ein Verfahren über die Avisa zu erwartender Zahlungen vereinbaren.

Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 geändert durch G vom 26.03.2007 (BGBl I S. 378).

(2)

Die Einzugsstelle hat für die Weiterleitung der Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung ein von Absatz 1 Satz 1 abweichendes Verfahren anzuwenden, wenn es für die Pflegekasse wirtschaftlicher als das Überweisungsverfahren ist.

(3)

¹ Der Zahlungsempfänger kann bestimmen, auf welches seiner Konten die Einzugsstelle zu überweisen hat. ² Die Bundesagentur für Arbeit bestimmt, an welche ihrer Dienststellen weiterzuleiten ist. ³ Auf Verlangen des Zahlungsempfängers sind die Überweisungen beschleunigt, z. B. durch Blitzgiro oder telegrafisch, vorzunehmen; die anfallenden Gebühren behalten die Einzugsstellen ein.

(4)

In den Fällen des § 28f Abs. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch tritt an die Stelle der Einzugsstelle im Sinne der Absätze 1 bis 3 die beauftragte Stelle.

§ 6 BVV – Abrechnung

(1)

Die Einzugsstelle hat dem Zahlungsempfänger bis zum Zwanzigsten des Monats eine Abrechnung für den Vormonat einzureichen.

(2)

Für die Abrechnung ist der von den Spitzenverbänden der Pflegekassen, dem Bundesamt für Soziale Sicherung als Träger des Gesundheitsfonds, dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen, den Trägern der allgemeinen Rentenversicherung, der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit vereinbarte Datensatz (Monatsabrechnung) zu verwenden.

Absatz 2 geändert durch G vom 26.03.2007 (BGBl I S. 378) und 12.12.2019 (BGBl I S. 2652) (01.01.2020).

§ 6a BVV – Weiterleitung und Abrechnung sonstiger Beiträge

Eingefügt durch G vom 15.12.2008 (BGBl I S. 2426).

(1)

Die §§ 5 und 6 gelten entsprechend für Beitragszahlungen und Beitragsweiterleitungen nach § 252 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch.

(2)

¹ Die Krankenkasse hat dem Bundesamt für Soziale Sicherung als Verwalter des Gesundheitsfonds die für die Erstellung der Abrechnung nach Absatz 1 erforderlichen Datengrundlagen auf Anforderung vorzulegen. ² Das Bundesamt für Soziale Sicherung bestimmt das Nähere über die Datenlieferungen nach Anhörung des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen.

Absatz 2 Satz 1 und 2 geändert durch G vom 12.12.2019 (BGBl I S. 2652) (01.01.2020).

§ 7 BVV – Grundsätze

(1)

¹ Die Prüfung nach § 28p des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erfolgt grundsätzlich nach vorheriger Ankündigung durch die Versicherungsträger. ² Die Ankündigung soll möglichst einen Monat, sie muss jedoch spätestens 14 Tage vor der Prüfung erfolgen. ³ Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann von Satz 2 abgewichen werden. ⁴ In den Fällen des § 98 Abs. 1 Satz 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch kann die Prüfung ohne Ankündigung durchgeführt werden. ⁵ Der Prüfer oder die Prüferin des Versicherungsträgers hat sich auszuweisen.

(2)

¹ Für die Prüfung dürfen auf Kosten des Versicherungsträgers schriftliche Unterlagen des Arbeitgebers vervielfältigt und elektronische Unterlagen gespeichert werden, soweit es für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist. ² Der Arbeitgeber oder der Auftragnehmer nach § 28p Abs. 6 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch hat einen zur Durchführung der Prüfung geeigneten Raum oder Arbeitsplatz sowie die erforderlichen Hilfsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen; Kosten oder Verdienstausschlag, die durch die Prüfung entstehen, werden nicht erstattet.

(3)

(weggefallen)

(4)

¹ Das Ergebnis der Prüfung ist dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der Prüfung mitzuteilen; auf Wunsch des Arbeitgebers kann dies durch Datenübertragung erfolgen. ² Der Arbeitgeber soll durch den Prüfbescheid oder das Abschlussgespräch zur Prüfung Hinweise zu den festgestellten Sachverhalten erhalten, um in den weiteren Verfahren fehlerhafte Angaben zu vermeiden. ³ Die Mitteilung ist vom Arbeitgeber bis zur nächsten Prüfung aufzubewahren. ⁴ In den Fällen des § 28p Abs. 1a Satz 6 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sind der Künstlersozialkasse die Prüfberichte und Prüfbescheide zu übersenden. ⁵ Für das Ergebnis der Prüfung nach § 166 Abs. 2 des Siebten Buches gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend. ⁶ Die Feststellungen zu den Arbeitsentgelten, die bei der Berechnung der Beiträge nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen sind, und deren Zuordnung zu den Gehaltstarifstellen sind den zuständigen Unfallversicherungsträgern zu übersenden.

Absatz 4 Sätze 1 und 2 neugefasst durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500). Satz 3 gestrichen durch G vom 05. 08. 2010 (BGBl I S. 1127); bisherige Sätze 4 und 5, angefügt durch G vom 30. 10. 2008 (BGBl I S. 2130), sowie Satz 6 wurden Sätze 3 bis 5. Satz 3 geändert durch G vom 30. 07. 2014 (BGBl I S. 1311). Satz 5 geändert durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583).

§ 8 BVV – Entgeltunterlagen

(1)

¹ Der Arbeitgeber hat in den Entgeltunterlagen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen:

1. den Familien- und Vornamen und gegebenenfalls das betriebliche Ordnungsmerkmal,
2. das Geburtsdatum,
3. bei Ausländern aus Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums die Staatsangehörigkeit und den Aufenthaltstitel,
4. die Anschrift,
5. den Beginn und das Ende der Beschäftigung,
6. den Beginn und das Ende der Altersteilzeitarbeit,
7. das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen,
8. die Beschäftigungsart,
9. die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben,
10. das Arbeitsentgelt nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, seine Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung, ausgenommen sind Sachbezüge und Belegschaftsrabatte, soweit für sie eine Aufzeichnungspflicht nach dem Einkommensteuergesetz nicht besteht,
11. das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, seine Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung,
- 11a. das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt, die anzuwendende Gehaltstarifstelle und die jeweilige zeitliche Zuordnung,
12. den Betrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes,
13. den Beitragsgruppenschlüssel,
14. die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag,
15. den vom Beschäftigten zu tragenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, nach Beitragsgruppen getrennt,
16. die für die Erstattung von Meldungen erforderlichen Daten, soweit sie in den Nummern 1 bis 14 nicht enthalten sind,
17. bei Entsendung Eigenart und zeitliche Begrenzung der Beschäftigung,
18. gezahltes Kurzarbeitergeld und die hierauf entfallenden beitragspflichtigen Einnahmen,
19. Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit bis zum 31. Dezember 2009, für die noch Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu entrichten sind.

² Bestehen die Entgeltunterlagen aus mehreren Teilen, sind diese Teile durch ein betriebliches Ordnungsmerkmal zu verbinden. ³ Die Angaben nach Satz 1 Nr. 10 bis 15 und 18 sind für jeden Entgeltabrechnungszeitraum erforderlich. ⁴ Die Beträge nach Satz 1 Nr. 11 und 12 sind für die Meldungen zu summieren. ⁵ Berichtigungen zu den Angaben nach Satz 1 Nr. 10 bis 15 und 18 oder Stornierungen sind besonders kenntlich zu machen. ⁶ Die Angaben nach Satz 1 Nr. 8, 9 und 14 können verschlüsselt werden.

Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 geändert durch G vom 21.12.2008 (BGBl I S. 2940) und 15.07.2009 (BGBl I S. 1939). Satz 1 Nummer 11a eingefügt durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583). Satz 1 Nummer 18 geändert und Nummer 19 angefügt durch G vom 11.11.2016 (BGBl I S. 2500).

(2)

Folgende Unterlagen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen:

1. Unterlagen, aus denen die nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3, 9 und 17 erforderlichen Angaben ersichtlich sind,
2. die für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung nach § 175 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,
3. die Daten der erstatteten Meldungen,
- 3a. die Daten der von den Krankenkassen übermittelten Meldungen, die Auswirkungen auf die Beitragsberechnung des Arbeitgebers haben,
4. die Erklärung des geringfügig Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber, dass auf Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet wird,
- 4a. der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist,
5. (weggefallen)
6. die Niederschrift nach § 2 des Nachweisgesetzes sowie für Seefahrtbetriebe der Heuervertrag nach § 28 des Seearbeitsgesetzes,
7. die Erklärung des kurzfristig geringfügigen Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie in beiden Fällen die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen sind,
8. eine Kopie des Antrags nach § 7a Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch mit den von der Deutschen Rentenversicherung Bund für ihre Entscheidung benötigten Unterlagen sowie deren Bescheid nach § 7a Abs. 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
9. den Bescheid der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung der Versicherungspflicht nach § 28h Abs. 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,

10. die Entscheidung der Finanzbehörden, dass die vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind,
11. den Nachweis der Elterneigenschaft nach § 55 Abs. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch,
12. die Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen,
13. die Aufzeichnungen nach § 19 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und nach § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes,
14. die Bescheinigung nach § 44a Absatz 5 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, wenn die Beschäftigung wegen Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld unterbrochen wird,
15. die Erklärung des oder der Beschäftigten zur Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des § 3 des Pflegezeitgesetzes,
16. für Seefahrtbetriebe die Besatzungslisten sowie Seetagebücher nach § 22 des Seearbeitsgesetzes, für Binnenschiffe die Schiffsatteste und für Schiffe der Rheinschiffahrt die Rheinschiffahrtszugehörigkeitsurkunde,
17. Veranlagungs-, Änderungs- und Nachtragsbescheide der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
18. die Daten der übermittelten Bescheinigungen nach § 106 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
19. die schriftliche Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Satz 2 oder § 230 Absatz 9 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch, auf der der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist.

Absatz 2 neugefasst durch G vom 15.07.2009 (BGBl I S. 1939). Nummer 3a eingefügt durch G vom 22.12.2010 (BGBl I S. 2309). Nummer 4a eingefügt durch G vom 05.12.2012 (BGBl I S. 2474). Nummer 5 gestrichen durch G vom 28.11.2018 (BGBl I S. 2016) (01.07.2019). Nummer 5a, eingefügt durch G vom 05.12.2012 (BGBl I S. 2474), gestrichen durch G vom 28.11.2018 (a. a. O.) (01.07.2019). Nummer 6 geändert durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583). Nummer 7 neugefasst durch G vom 05.08.2010 (BGBl I S. 1127). Nummer 13 geändert durch G vom 11.08.2014 (BGBl I S. 1348) und 23.12.2014 (BGBl I S. 2462). Nummern 14 angefügt durch G vom 23.12.2014 (a. a. O.). Nummer 15 angefügt durch G vom 23.12.2014 (a. a. O.) und geändert durch G vom 15.04.2015 (a. a. O.). Nummer 16 angefügt durch G vom 15.04.2015 (a. a. O.), geändert durch G vom 11.11.2016 (BGBl I S. 2500). Nummer 17 angefügt durch G vom 11.11.2016 (a. a. O.). Nummer 18 angefügt durch G vom 11.11.2016 (a. a. O.), geändert durch G vom 08.12.2016 (BGBl I S. 2838). Nummer 19 angefügt durch G vom 08.12.2016 (a. a. O.), geändert durch G vom 17.07.2017 (BGBl I S. 2509).

§ 9 BVV – Beitragsabrechnung

(1)

¹ Der Arbeitgeber hat zur Prüfung der Vollständigkeit der Entgeltabrechnung für jeden Abrechnungszeitraum ein Verzeichnis aller Beschäftigten in der Sortierfolge der Entgeltunterlagen mit den folgenden Angaben und nach Einzugsstellen getrennt zu erfassen und lesbar zur Verfügung zu stellen:

1. dem Familien- und Vornamen und gegebenenfalls dem betrieblichen Ordnungsmerkmal,
2. dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung,
- 2a. das in der gesetzlichen Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt,
3. dem Betrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes,
4. dem Beitragsgruppenschlüssel,
5. den Sozialversicherungstagen,
6. dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag, nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen je Beitragsgruppe getrennt,
7. dem gezahlten Kurzarbeitergeld und die hierauf entfallenden beitragspflichtigen Einnahmen,
8. den beitragspflichtigen Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen,
9. den Umlagesätzen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und das umlagepflichtige Arbeitsentgelt,
10. den Parametern zur Berechnung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld.

² Die Beträge nach Satz 1 Nr. 7 sind zu summieren und die hierauf entfallenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung anzugeben; die Beträge nach Satz 1 Nr. 6 sind nach Beitragsgruppen zu summieren; aus den Einzelsummen ist die Gesamtsumme aller Beiträge zu bilden. ³ Berichtigungen oder Stornierungen sind besonders zu kennzeichnen.

Absatz 1 Satz 1 Nummer 2a angefügt durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583).

(2)

¹ Im Beitragsnachweis nach Absatz 1 sind Beschäftigte mit den Angaben nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und dem erzielten Arbeitsentgelt nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch gesondert zu erfassen, für die Beiträge nicht oder nach den Vorschriften des Übergangsbereichs (§ 20 Abs. 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) gezahlt werden. ² Sind Beitragsnachweise für mehrere Einzugsstellen zu erstellen, hat die Erfassung nach Satz 1 gesondert zu erfolgen.

Absatz 2 Satz 1 geändert durch G vom 28.11.2018 (BGBl I S. 2016) (01.07.2019).

(3)

Berechnet die Einzugsstelle die Beiträge, hat ihr der Arbeitgeber die für die Berechnung der Beiträge notwendigen Angaben mitzuteilen.

(4)

Im Beitragsnachweis sind die als gezahlt geltenden Beiträge nach § 28e Abs. 1 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht aufzunehmen.

(5)

¹ Entgeltunterlagen können auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden.

² § 8 gilt entsprechend. ³ Werden Entgeltunterlagen auf Datenträgern geführt, sind die Daten in der Aufbewahrungsfrist jederzeit verfügbar und unverzüglich lesbar vorzuhalten. ⁴ § 147 Abs. 5 und 6 der Abgabenordnung gilt entsprechend. ⁵ Überführt der Arbeitgeber schriftliche Entgeltunterlagen mit Unterschriftserfordernis in elektronische Form, hat er diese mit einer fortgeschrittenen Signatur des Arbeitgebers zu versehen. ⁶ Das ihm im Meldeverfahren nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch ausgestellte Zertifikat kann dafür verwendet werden. ⁷ Nach vollständiger Übernahme in elektronischer Form können die schriftlichen Entgeltunterlagen vernichtet werden.

Absatz 5 angefügt durch G vom 19.12.2007 (BGBl I S. 3024). Sätze 5 bis 7 angefügt durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583).

§ 10 BVV – Mitwirkung

(1)

¹ Der Arbeitgeber hat die Aufzeichnungen nach den §§ 8 und 9 so zu führen, dass bei einer Prüfung innerhalb angemessener Zeit ein Überblick über die formelle und sachliche Richtigkeit der Entgeltabrechnung des Arbeitgebers gewährleistet ist. ² Der Arbeitgeber muss die dafür erforderlichen Darstellungsprogramme sowie Maschinenzeiten und sonstigen Hilfsmittel, z. B. Personal, Bildschirme, Lesegeräte, bereitstellen. ³ Die Angaben sind vollständig, richtig, in zeitlicher Folge und geordnet vorzunehmen. ⁴ Auf Verlangen sind Fälle, die manuell abgerechnet worden sind oder in denen das beitragspflichtige Arbeitsentgelt manuell vorgegeben worden ist, vorzulegen.

(2)

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden vorzulegen. ² Für die Prüfung gilt verpflichtend, diese Unterlagen einzusehen

und eine versicherungs- und beitragsrechtliche Auswertung vorzunehmen. 3 § 31 Abs. 2 der Abgabenordnung bleibt unberührt.

Absatz 2 Satz 3 gestrichen durch G vom 05.08.2010 (BGBl I S. 1127); bisheriger Satz 4 wurde Satz 3.

(3)

¹ Bei Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden, hat der Arbeitgeber ein ordnungsmäßiges Verfahren zu gewährleisten.

² Eine Prüfung einzelner Geschäftsvorfälle wie auch des Abrechnungsverfahrens insgesamt muss möglich sein.

(4)

¹ Das Abrechnungsverfahren ist einschließlich der Änderungen seit der letzten Prüfung zu dokumentieren. ² Aus der dazu erforderlichen Verfahrensdokumentation müssen Aufbau und Ablauf des Abrechnungsverfahrens vollständig ersichtlich sein, insbesondere

1. die Verarbeitungsregeln einschließlich Kontrollen und Abstimmverfahren,
2. die Fehlerbehandlung,
3. die Sicherung der ordnungsgemäßen Programmanwendung und
4. die Organisation der manuellen Vor- oder Nachbehandlung von Daten.

³ Änderungen des Abrechnungsverfahrens sind in der Dokumentation so zu vermerken, dass die zeitliche Abgrenzung einzelner Versionsversionen ersichtlich ist.

(5)

(weggefallen)

(6)

¹ Der Arbeitgeber hat unverzüglich die bei der Prüfung festgestellten Mängel zu beheben und Vorkehrungen zu treffen, dass die festgestellten Mängel sich nicht wiederholen. ² Dem Arbeitgeber kann dafür eine Frist gesetzt und darüber hinaus die Auflage erteilt werden, dem prüfenden Sozialversicherungsträger die ordnungsmäßige Mängelbeseitigung und die getroffenen Vorkehrungen nachzuweisen.

§ 11 BVV – Umfang

(1)

¹ Die Prüfung der Aufzeichnungen nach den §§ 8 und 9 kann auf Stichproben beschränkt werden. 2 Die für eine Prüfung verlangten Unterlagen nach § 8 Abs. 2 und § 9 sind unverzüglich vorzulegen oder als lesbare Reproduktionen herzustellen.

(2)

¹ Die Prüfung kann sich beim Arbeitgeber über den Bereich der Entgeltabrechnung jedoch nicht über den Bereich des Rechnungswesens hinaus erstrecken. ² Der Arbeitgeber hat Unterlagen, die der Aufgabenerfüllung der Prüfung dienen, insbesondere zur Klärung, ob ein versicherungs- oder beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder nicht, auf Verlangen vorzulegen.

§ 12 BVV – Prüfung bei Steuerberatern oder bei anderen Stellen

¹ Für die Prüfung bei den in § 28p Abs. 6 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch genannten Stellen gelten die §§ 7 bis 11, soweit sie solche Aufgaben vom Arbeitgeber übernommen haben, entsprechend. ² Beendet der Arbeitgeber die Beauftragung einer Stelle nach Satz 1 während der Prüfung, bleibt das Recht auf Prüfung für den zu prüfenden Zeitraum bestehen. ³ Für die Übermittlung des Prüfberichtes an eine in Satz 1 genannte Stelle und an den Arbeitgeber gilt § 7 Absatz 4 Satz 1 bis 3 entsprechend. ⁴ Das Recht auf Prüfung beim Arbeitgeber oder in den Räumen des Versicherungsträgers bleibt unberührt.

Satz 3 neugefasst durch G vom 11.11.2016 (BGBl I S. 2500).

§ 13 BVV – Prüfung in den Räumen des Versicherungsträgers

(1)

Für die Prüfung beim Versicherungsträger gelten § 7 Abs. 1, 2 Satz 1, Abs. 3 und 4 sowie die §§ 8 bis 11 entsprechend.

(2)

Entfällt das Wahlrecht des Arbeitgebers nach § 98 Abs. 1 Satz 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch, gelten die Vorschriften der §§ 7 bis 11.

§ 13a BVV – Prüfung der Entrichtung der Künstlersozialabgabe

¹ Die Vorschriften dieses Abschnitts finden für die Prüfung der Entrichtung der Künstlersozialabgabe entsprechende Anwendung; § 1 Abs. 2, § 2 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 und die §§ 7 und 8 der KSVG-Beitragsüberwachungsverordnung sowie § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 des Künstlersozialversicherungsgesetzes gelten ergänzend.

² Den Zeitpunkt der Prüfung bestimmt der Versicherungsträger.

Eingefügt durch G vom 12.06.2007 (BGBl I S. 1034).

§ 14 BVV – Inhalt des Dateisystems

Überschrift neugefasst durch V vom 07.12.2017 (BGBl I S. 3906).

(1)

Das bei der Deutschen Rentenversicherung Bund maschinell geführte Dateisystem (§ 28p Abs. 8 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) enthält über jeden der Beitragsüberwachung unterliegenden Arbeitgeber die für die Übersichten nach § 28p Abs. 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erforderlichen Daten sowie folgende Angaben:

1. die Betriebsnummern und Gemeindeschlüssel der zu prüfenden Stellen (Beschäftigungsbetriebe des Arbeitgebers sowie andere Stellen, auf die sich die Prüfung nach § 28p Abs. 6 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erstreckt),
2. deren Namen, Anschriften, Telefon- und Telefaxanschluss, E-Mail-Adresse,
3. das Datum, bis zu dem der Arbeitgeber zuletzt geprüft wurde,
4. das Datum der geplanten nächsten Prüfung,
5. Angaben für besondere Behandlung:
 - 5.1 Verlangen der zu prüfenden Stelle nach einem besonderen Prüfrhythmus,
 - 5.2 Verlangen der Einzugsstellen nach alsbaldiger Prüfung und den Grund dafür,
6. die Bezeichnung der für Meldungen und Beitragsnachweise verwendeten EDV-Programme oder Ausfüllhilfen,
7. die Anzahl der pflichtversicherten Beschäftigten im Prüfzeitraum,
8. die Anzahl der geringfügig Beschäftigten im Prüfzeitraum,
9. die Bereichsnummer des für die Prüfung zuständigen Trägers der Rentenversicherung (§ 28p Abs. 2 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie die Angabe «Trägerfirma einer Betriebskrankenkasse»,
10. die Betriebsnummern anderer Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber abrechnet,
11. den Wirtschaftszweig / die Branche des Arbeitgebers,
- 11a. die Wirtschafts-Identifikationsnummer (§ 139c der Abgabenordnung) des Arbeitgebers, sofern diese noch nicht zugeteilt wurde, die Steuernummer des Arbeitgebers, und das zuständige Finanzamt,

12. die Anzahl der aktuell Beschäftigten,
13. die Betriebsnummern der Einzugsstellen, an die Beiträge im Prüfzeitraum abzuführen waren,
14. den Inhalt der Bescheide nach § 28p Abs. 1 Satz 5 und Absatz 1a Satz 5 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und der Mitteilung an den Unfallversicherungsträger über die Prüfung nach § 166 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch,
15. aus den Mitteilungen der Behörden der Zollverwaltung über Prüfungen nach § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes:
 1. Datum und Aufbewahrungsort der Mitteilung,
 2. Name der meldenden Stelle,
 3. aus dem Inhalt der Mitteilung:
 - 3.1 Meldepflichtverletzung (§ 28a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch),
 - 3.2 fehlende Entgeltunterlagen,
 - 3.3 Verdacht der prüfenden Stelle auf Beitragshinterziehung, Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
16. Informationen über gegen frühere Bescheide eingelegte Rechtsbehelfe und Rechtsmittel sowie über sozialgerichtliche Verfahren,
17. die Angabe, dass der Arbeitgeber seine Bereitschaft zur Teilnahme an einer Sammel- oder Vorlageprüfung erklärt hat,
18. die Tatsache und der Grund der Nichteinsichtnahme in die Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden,
19. die Angabe, dass Beschäftigte Entgeltzahlungen durch Dritte erhalten,
20. die Angabe, ob der Arbeitgeber hinsichtlich der Melde- und Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz zu prüfen ist, sowie Informationen zum Verfahrensstand hinsichtlich der Melde- und Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz,
21. die Angabe, dass der Arbeitgeber die Bestätigung nach § 28p Absatz 1b Satz 5 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch abgegeben hat,
22. die Bußgeldbescheide, die nach § 111 Absatz 1 Nummer 2, 3 bis 3b und 8, nach § 111 Absatz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und nach § 98 Absatz 5 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch erlassen wurden.

Absatz 1 erster Satzteil geändert durch V vom 07.12.2017 (BGBl I S. 3906). Nummer 1 geändert durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583). Nummer 11a eingefügt durch G vom 05.08.2010 (BGBl I S. 1127). Nummer 14 geändert durch G vom 12.06.2007 (BGBl I S. 1034), 30.10.2008 (BGBl I S. 2130) und 30.07.2014 (BGBl I S. 1311). Nummer 15 geändert durch G vom 19.12.2007 (BGBl I S. 3024) und 21.12.2008 (BGBl I S. 2933). Nummer 20 neugefasst durch G vom 30.07.2014 (a. a. O.). Nummer 21 angefügt durch G vom 30.07.2014 (a. a. O.), geändert durch G vom 11.11.2016 (BGBl I S. 2500). Nummer 22 angefügt durch G vom 11.11.2016 (a. a. O.).

(2)

Die Angaben nach Absatz 1 dürfen nur von dem zuständigen Träger der Rentenversicherung und der Datenstelle der Rentenversicherung und für Abfragen nach § 28q Abs. 5 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verarbeitet werden.

Absatz 2 geändert durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500) und V vom 07. 12. 2017 (BGBl I S. 3906).

(3)

Die Angaben nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 und der Inhalt der Bescheide nach § 28p Abs. 1 Satz 5 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, soweit dieser nach Einzugsstellen gegliedert ist, dürfen für die Prüfungen nach § 28q Abs. 1 Satz 1 und 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verarbeitet werden.

Absatz 3 geändert durch V vom 07. 12. 2017 (BGBl I S. 3906).

§ 15 BVV – Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt am 01. Juli 2006 in Kraft.

² Gleichzeitig treten die Beitragszahlungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Juli 1997 (BGBl. I S. 1927), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 21. März 2005 (BGBl. I S. 818), und die Beitragsüberwachungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Juli 1997 (BGBl. I S. 1930), zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes vom 24. April 2006 (BGBl. I S. 926), außer Kraft.

Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung

§ 1 DEÜV – Grundsatz

¹ Die Vorschriften dieser Verordnung gelten für die Meldungen auf Grund des § 18i Absatz 4, §§ 28a, 99 und 106 bis 108 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, des § 200 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, der §§ 190 bis 194 und 281c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und des § 27 Abs. 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte sowie für den Beitragsnachweis nach § 28f Abs. 3 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

² Die Meldungen und Beitragsnachweise für die jeweils beteiligten Träger der Sozialversicherung sind gemeinsam zu erstatten.

Satz 1 geändert durch G vom 07.09.2007 (BGBl I S. 2246), 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008) und 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

§ 2 DEÜV – Meldepflichtige

Meldungen sind zu erstatten von

1. dem Arbeitgeber,
2. Personen, die wie ein Arbeitgeber Beiträge auf Grund gesetzlicher Vorschriften zahlen,
3. Zahlstellen,
4. dem Bundesministerium der Verteidigung oder den von ihm bestimmten Stellen und dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben,
5. den Leistungsträgern.

Nummer 3 neugefasst und Nummer 4 geändert durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

§ 3 DEÜV – Zu meldender Personenkreis

¹ Meldungen sind zu erstatten für

1. Beschäftigte, die kranken-, pflege-, renten- oder nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig sind,
2. Beschäftigte, für die Beitragsanteile zur Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind,
3. geringfügig Beschäftigte,
4. Leiharbeitnehmer,
5. Bezieher von Entgeltersatzleistungen oder von Arbeitslosengeld II,
6. Wehr- und Zivildienstleistende.

² Den Beschäftigten stehen Personen gleich, für die ein anderer wie ein Arbeitgeber Beiträge auf Grund gesetzlicher Vorschriften zahlt.

Satz 1 Nummer 5 geändert durch G vom 09. 12. 2010 (BGBl I S. 1885).

§ 4 DEÜV

(weggefallen)

§ 5 DEÜV – Allgemeine Vorschriften

(1)

¹ Meldungen sind nach den Verhältnissen des Zeitpunktes zu erstatten, auf den sich die Meldung bezieht. ² Dies gilt insbesondere bei Änderung des Namens, der Staatsangehörigkeit oder der Anschrift eines Beschäftigten.

Absatz 1 Satz 2 angefügt durch G vom 21. 12. 2008 (BGBl I S. 2933).

(2)

Meldungen können zusammen erstattet werden, soweit diese Verordnung es zulässt.

(3)

¹ Meldungen über Zeiträume, die sich über das Ende eines Kalenderjahres hinaus erstrecken, sind getrennt für jedes Kalenderjahr zu erstatten. ² Für gemeldete Zeiträume dürfen keine weiteren Meldungen erstattet werden, soweit diese Verordnung nichts anderes zulässt.

(4)

¹ Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in vollen Beträgen zu melden. 2 Beträge nach dem Komma von mehr als 49 sind nach oben, von weniger als 50 nach unten auf den nächsten vollen Betrag zu runden.

(5)

(weggefallen)

Absatz 5, geändert durch G vom 19. 12. 2007 (BGBl I S. 3024), gestrichen durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

(6)

Alle persönlichen Angaben für Meldungen sind amtlichen Unterlagen, die Versicherungsnummer ist dem Sozialversicherungsausweis zu entnehmen.

(7)

Ist bei einer Anmeldung die Versicherungsnummer nicht bekannt, sind die für die Vergabe der Versicherungsnummer erforderlichen Angaben, insbesondere der vollständige Name, der Geburtsname, das Geburtsdatum, der Geburtsort, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit und die Anschrift aufzunehmen.

(8)

Bei erstmaliger Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Geltungsbereich dieser Verordnung durch einen Angehörigen eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines Staates, für den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum gilt, sind außerdem das Geburtsland sowie die Versicherungsnummer des Landes der Staatsangehörigkeit einzutragen.

(9)

Der Meldepflichtige hat eine Mehrfachbeschäftigung zu melden.

(10)

Meldungen, die Angaben über Arbeitsentgelt enthalten, sind gesondert zu kennzeichnen, wenn der zu meldende Zeitraum Arbeitsentgelt nach den Vorschriften des Übergangsbereichs (§ 20 Abs. 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) enthält.

Absatz 10 geändert durch G vom 28. 11. 2018 (BGBl I S. 2016) (01. 07. 2019).

(11)

Die Meldungen müssen die Betriebsnummer der Krankenkasse des Beschäftigten enthalten.

Absatz 11 angefügt durch G vom 26.03.2007 (BGBl I S. 378).

(12)

Der Zugang eines Antrages beim Arbeitgeber auf Verzicht auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 6 Absatz 1b des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch durch einen geringfügig Beschäftigten ist gesondert zu kennzeichnen und zu melden; die Meldung kann auch in Verbindung mit einer anderen zum gleichen Zeitpunkt zu erstattenden Meldung erfolgen.

Absatz 12 angefügt durch G vom 05.12.2012 (BGBl I S. 2474).

§ 6 DEÜV – Anmeldung

Der Beginn einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Beginn, zu melden.

§ 7 DEÜV – Sofortmeldung

Der Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses ist in den in § 28a Abs. 4 Satz 1 bis 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen spätestens bei Beschäftigungsaufnahme an die Datenstelle der Rentenversicherung zu melden.

Eingefügt durch G vom 21.12.2008 (BGBl I S. 2933), geändert durch G vom 11.11.2016 (BGBl I S. 2500).

§ 8 DEÜV – Abmeldung

(1)

Das Ende einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende, zu melden.

(2)

Eine An- und eine Abmeldung können innerhalb der Frist des § 6 zusammen erstattet werden, wenn bis zur Abmeldung noch keine Anmeldung erfolgt ist.

(3)

Bei einer in § 28a Absatz 1 Satz 1 Nummer 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bezeichneten Änderung des Arbeitsentgelts sind eine Ab- und eine Anmeldung innerhalb der Frist des § 6 zusammen zu erstatten.

Absatz 3 geändert durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§ 8a DEÜV – Meldung bei Eintritt eines Insolvenzereignisses

Der Arbeitgeber oder die mit der Insolvenzabwicklung betraute Person hat für freigestellte Beschäftigte für den Zeitraum bis zum Tag vor Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder Nichteröffnung mangels Masse eine Abmeldung mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens aber nach sechs Wochen abzugeben.

Eingefügt durch G vom 19.12.2007 (BGBl I S. 3024).

§ 9 DEÜV – Unterbrechungsmeldung

(1)

¹ Wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen und wird eine der in § 7 Abs. 3 Satz 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch genannten Leistungen bezogen, Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet, ist für den Zeitraum bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. ² Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung, ist eine Abmeldung nach § 8 zu erstatten.

Absatz 1 Satz 1 geändert durch G vom 21.12.2008 (BGBl I S. 2940).

(2)

¹ Endet in den Fällen des Absatzes 1 die Beschäftigung in dem auf den Wegfall des Entgeltanspruchs folgenden Kalendermonat, ist für den Zeitraum bis zum Wegfall innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende der Beschäftigung eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. ² Das Ende der Beschäftigung ist nach § 8 zu melden.

§ 10 DEÜV – Jahresmeldung

(1)

¹Eine Jahresmeldung ist für jeden am 31. Dezember eines Jahres versicherungspflichtig Beschäftigten mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens bis zum 15. Februar des folgenden Jahres, zu erstatten. ²Die Jahresmeldung entfällt, wenn zum 31. Dezember eine Meldung nach §§ 8, 9 oder § 12 zu erstatten ist.

(2)

Arbeitsentgelt ist nur insoweit zu melden, als es nicht schon gemeldet wurde.

§ 11 DEÜV – Meldung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt

(1)

Der Arbeitgeber hat beitragspflichtiges einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zusammen mit dem beitragspflichtigen laufend gezahlten Arbeitsentgelt zu melden.

(2)

Der Arbeitgeber hat beitragspflichtiges einmalig gezahltes Arbeitsentgelt mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach der Zahlung, gesondert zu melden, wenn

1. eine Meldung nach den §§ 8 bis 10 oder § 12 für das Kalenderjahr, dem das Arbeitsentgelt zuzuordnen ist, nicht mehr erfolgt,
2. die folgende Meldung nach den §§ 8 bis 10 oder § 12 kein beitragspflichtiges laufend gezahltes Arbeitsentgelt enthält,
3. für das beitragspflichtige laufend und einmalig gezahlte Arbeitsentgelt unterschiedliche Beitragsgruppen gelten oder
4. es sich um beitragspflichtiges einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a Absatz 4 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch handelt.

Absatz 2 Nummer 2 und 3 geändert und Nummer 4 angefügt durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008).

(3)

Der Arbeitgeber hat beitragspflichtiges einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gesondert zu melden, wenn die Auszahlung während einer nach § 9 gemeldeten Unterbrechung der Beschäftigung oder während des Bezuges einer nach § 38 gemeldeten Entgeltersatzleistung erfolgt.

Absatz 3 geändert durch G vom 21. 12. 2008 (BGBl I S. 2933) und 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§ 11a DEÜV – Meldungen von Arbeitsentgelt bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

(1)

Arbeitsentgelt nach § 23b Abs. 2 bis 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ist mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung gesondert zu melden, wenn es nicht nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verwendet wird.

Absatz 1 geändert durch G vom 21. 12. 2008 (BGBl I S. 2940).

(2)

Der Wechsel von einem Wertguthaben, das im Beitrittsgebiet erzielt wurde, zu einem Wertguthaben, das im übrigen Bundesgebiet erzielt wurde, und umgekehrt ist mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung nach dem Wechsel taggenau zu melden.

(3)

Wird im selben Zeitraum ein Wertguthaben aufgelöst und Arbeitsentgelt gezahlt, ist das Wertguthaben nur dann gesondert unter der Angabe, ob es im Beitritts- oder im übrigen Bundesgebiet erzielt worden ist, zu melden, wenn nicht beide zusammen im Beitrittsgebiet oder zusammen im übrigen Bundesgebiet erzielt worden sind.

§ 11b DEÜV – Meldung von Arbeitsentgelten bei Mehrfachbeschäftigung auf Anforderung der Einzugsstelle

Nach Anforderung der Einzugsstelle hat der Arbeitgeber mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Anforderung, die Entgeltmeldungen nach § 28a Absatz 1 Satz 1 Nummer 10 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch an die zuständige Einzugsstelle zu melden.

Neugefasst durch G vom 21.07.2014 (BGBl I S. 1133), geändert durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§ 12 DEÜV – Sonstige Meldungen

(1)

Eine Ab- und eine Anmeldung sind zu erstatten, wenn die bisher gemeldete Beitragsgruppe, der Personengruppenschlüssel oder die Krankenkasse des Beschäftigten sich ändert oder dieser bis zum 31. Dezember 2024 von einem Beschäftigungsbetrieb im Beitrittsgebiet zu einem Beschäftigungsbetrieb im übrigen Bundesgebiet oder umgekehrt wechselt.

Absatz 1 geändert durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008), 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500) und 17.07.2017 (BGBl I S. 2575).

(2)

¹ In den Fällen, in denen ein Berufsausbildungsverhältnis einem Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber vorausgeht oder folgt, ist der Tag des Endes oder des Beginns der Beschäftigung und der Berufsausbildung zu melden.

² Als Beginn einer Berufsausbildung kann auch der Erste des Monats, in dem die Berufsausbildung beginnt, und als Ende der Letzte des Monats, in dem die Berufsausbildung endet, gemeldet werden. ³ Eine Meldung nach Satz 1 und 2 entfällt, wenn eine Meldung nach Absatz 1 zu erstatten ist.

(3)

Absatz 2 gilt entsprechend für den Beginn und das Ende einer Altersteilzeit.

(4)

¹ Die Meldungen sind innerhalb der Frist des § 6 zu erstatten. ² Meldungen nach Absatz 1 oder 2 sind nicht zu erstatten, wenn Meldungen nach §§ 6, 8 oder § 9 erfolgen.

(5)

¹ Eine Meldung nach § 194 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch ist mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung zu erstatten.

² Ist zu diesem Zeitpunkt eine Meldung nach § 10 noch nicht erfolgt, ist diese zum gleichen Zeitpunkt zu erstatten.

Absatz 5 angefügt durch G vom 07.09.2007 (BGBl I S. 2246).

§ 13 DEÜV – Meldungen für geringfügig Beschäftigte

Für die Meldungen einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch gelten § 5 Abs. 1 bis 7 und 9 und die §§ 6 und 8 bis 12 entsprechend.

Neugefasst durch G vom 30. 10. 2008 (BGBl I S. 2130).

§ 14 DEÜV – Stornierung

(1)

¹ Meldungen sind unverzüglich zu stornieren, wenn sie nicht zu erstatten waren, bei einer unzuständigen Einzugsstelle erstattet wurden oder unzutreffende Angaben über die Zeit der Beschäftigung, das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, den Abgabebegrund, die Beitragsgruppen, den Personengruppenschlüssel, den Tätigkeitsschlüssel oder die Betriebsnummer des Arbeitgebers enthalten. ² Satz 1 gilt auch, wenn unzutreffende Angaben zum in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, der Unfallversicherungsmitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebes, der Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers oder der anzuwendenden Gefahrtarifstelle in der Meldung enthalten sind.

Absatz 1 Satz 2 angefügt durch G vom 30. 10. 2008 (BGBl I S. 2130).

(2)

Ist zum Zeitpunkt der Stornierung die Versicherungsnummer noch nicht bekannt, hat die Stornierung die für die Vergabe der Versicherungsnummer notwendigen Angaben zu enthalten.

§§ 15 und 16 DEÜV

(weggefallen)

§ 17 DEÜV – Datenübertragungsverfahren

(1)

¹ Die Daten sind im eXtra-Standard durch https zu übertragen. ² Die gültige Version ist in den Gemeinsamen Grundsätzen nach § 95 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgelegt. ³ Eine Beschreibung des eXtra-Standards ist für jeden zugänglich und kostenfrei bei der Deutschen Rentenversicherung Bund abzurufen. ⁴ Für den Einsatz von https sind die Anforderungen in den Technischen Richtlinien des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik zu berücksichtigen.

Absatz 1 neugefasst durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

(2)

Abweichend von Absatz 1 hat die Zulassungsstelle im Zulassungsbescheid Ausnahmen zu gestatten, wenn allgemein gebräuchliche Datenübertragungstechniken verwendet werden, die die gleiche Datensicherheit gewährleisten, und die Weiterverarbeitung durch die Annahmestelle wirtschaftlich zumutbar ist.

§ 18 DEÜV – Grundsatz

¹ Arbeitgeber dürfen Meldungen und Beitragsnachweise nach § 1 Satz 1 nur durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme oder maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermitteln. ² Dies gilt auch, wenn ein Rechenzentrum oder eine vergleichbare Einrichtung für mehrere Arbeitgeber oder für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers die Lohn- und Gehaltsunterlagen führt.

Satz 1 neugefasst durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

§ 19 DEÜV – Antrag

¹ Für maschinell geführte Lohn- und Gehaltsabrechnungsprogramme und maschinell erstellte Ausfüllhilfen ist vor dem erstmaligen Einsatz eine Systemprüfung zu beantragen.

² Der Antrag auf Systemprüfung ist an die von dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen bestimmte Stelle zu richten. ³ Das Nähere zum Antragsverfahren regeln die Gemeinsamen Grundsätze nach § 22.

Absatz 2 gestrichen durch G vom 05. 08. 2010 (BGBl I S. 1127); bisheriger Wortlaut des Absatzes 1 wurde § 19. Satz 2 geändert durch G vom 26. 03. 2007 (BGBl I S. 378). Satz 3 geändert durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§ 20 DEÜV – Systemprüfung

(1)

¹ Maschinell geführte Lohn- und Gehaltsabrechnungsprogramme sind vor ihrem Einsatz auf die korrekte Ausführung der Lohn- und Gehaltsabrechnungsverfahren, Erstellung und Annahme der Meldungen und der technischen Sicherheit der Verfahren nach § 16 Satz 2 und 3 zu prüfen. ² Grundlage hierfür sind die Vorschriften dieser Verordnung sowie der Beitragsverfahrensverordnung in der jeweils geltenden Fassung. ³ Über die Prüfung ist ein Protokoll zu erstellen, das bis zur Erteilung einer neuen Zulassung aufzubewahren ist.

Absatz 1 Satz 1 geändert durch G vom 22. 12. 2011 (BGBl I S. 3057). Satz 2 geändert durch G vom 19. 12. 2007 (BGBl I S. 3024).

(2)

¹ Werden Programme für die Lohn- und Gehaltsabrechnung oder die Erstellung und Annahme von Meldungen mit Auswirkungen auf die Verarbeitungsergebnisse verändert oder durch neue Programme ersetzt, ist vor ihrem Einsatz eine erneute Prüfung zu beantragen.

² Diese Prüfung kann auch in vereinfachter Form anhand von speziellen Testaufgaben durchgeführt werden.

Absatz 2 Satz 1 geändert durch G vom 22. 12. 2011 (BGBl I S. 3057).

(3)

Erfüllt ein Programm nicht die Voraussetzungen der Systemprüfung oder wird ein Programm verändert, ohne diese Änderung zur Prüfung der prüfenden Stelle vorzulegen, ist die Zulassung des Programms zu versagen oder unverzüglich zu entziehen.

(4)

Die Einzelheiten zur Durchführung der Systemprüfung und die Beteiligung der Rentenversicherungsträger sowie der Unfallversicherungsträger regeln die Gemeinsamen Grundsätze nach § 22.

Absatz 4 geändert durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008).

(5)

Die Absätze 1 bis 4 gelten für maschinell erstellte Ausfüllhilfen entsprechend.

§ 21 DEÜV – Zulassungsbescheid

¹ Der Antragsteller erhält das Prüfprotokoll und einen Zulassungsbescheid vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen. ² Diese sind vom Antragsteller aufzubewahren. ³ Die Zulassung legt die für die ordnungsgemäße Durchführung der Datenübertragung einzuhaltenden Voraussetzungen fest. ⁴ Einzelheiten regeln die Gemeinsamen Grundsätze nach § 22.

Satz 1 geändert durch G vom 26.03.2007 (BGBl I S. 378). Satz 4 geändert durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§ 22 DEÜV – Gemeinsame Grundsätze

¹ Einzelheiten der Systemprüfung, insbesondere die Beteiligung der betroffenen Sozialversicherungsträger, die Zulassungsvoraussetzungen, die Übernahme, Prüfung und Korrektur von Daten und das Verfahren zur Weiterleitung der Daten regeln der Spitzenverband Bund der Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. und die Bundesagentur für Arbeit einvernehmlich in Gemeinsamen Grundsätzen. ² Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist anzuhören.

Satz 1 geändert durch G vom 26.03.2007 (BGBl I S. 378) und 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§ 22a DEÜV – Testverfahren

¹ Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen richtet ein Testverfahren zur ständigen Überprüfung der Qualität der in den Melde- und Beitragsverfahren in der Sozialversicherung eingesetzten Software ein. ² Das Testverfahren ist von den Software-Entwicklern, die Programme für Sozialversicherungsträger oder für die Meldepflichtigen entwickeln, zu nutzen. ³ Das Nähere zur Zulassung,

Ausgestaltung und Nutzung des Testverfahrens regelt der Spitzenverband Bund der Krankenkassen in bundeseinheitlichen Grundsätzen.

Eingefügt durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008). Satz 2 geändert durch G vom 11.11.2016 (BGBl I S. 2500).

§ 23 DEÜV – Annahmestelle, Zeitpunkt

(1)

Die Meldungen sind an die zuständige Annahmestelle zu erstatten.

(2)

¹ Stellt die Annahmestelle bei Annahme der Meldung Mängel fest, die die Annahme der Daten beeinträchtigen, insbesondere dass die Datensätze unvollständig sind, hat sie die Meldung zurückzuweisen. ² Der Arbeitgeber, das Rechenzentrum oder die vergleichbare Einrichtung ist über die festgestellten Mängel durch Datenübertragung zu unterrichten. ³ Die Mängel sind unverzüglich zu beheben und die zurückgewiesenen Meldungen erneut zu erstatten.

Absatz 2 Satz 2 geändert durch G vom 19.12.2007 (BGBl I S. 3024).

(3)

Die Einzelheiten regeln die Gemeinsamen Grundsätze nach § 22.

Absatz 3 geändert durch G vom 15.04.2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§ 24 DEÜV

(weggefallen)

§ 25 DEÜV – Unterrichtung des Arbeitnehmers

(1)

¹ Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten mindestens einmal jährlich bis zum 30. April eines Jahres für alle im Vorjahr durch Datenübertragung erstatteten Meldungen eine maschinell erstellte Bescheinigung zu übergeben, die inhaltlich getrennt alle gemeldeten Daten ohne die Angaben für die gesetzliche Unfallversicherung

wiedergeben muss. ² Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist die Bescheinigung unverzüglich nach Abgabe der letzten Meldung auszustellen.

Absatz 1 Satz 1 geändert durch G vom 21. 12. 2008 (BGBl I S. 2933).

(2)

¹ Die Bescheinigung kann auf den üblichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen erteilt werden. ² Der Arbeitgeber hat den Inhalt der Bescheinigung wie Lohnunterlagen zu behandeln und bis zum Ablauf des auf die letzte Prüfung nach § 28p des Vierten Buches Sozialgesetzbuch folgenden Kalenderjahres aufzubewahren.

§ 26 DEÜV – Beitragsnachweise

¹ Der Beitragsnachweis nach § 28f Abs. 3 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ist rechtzeitig einzureichen. ² Die §§ 2, 3, 5 Abs. 1, §§ 14, 16 bis 23, 31 Abs. 1, §§ 32, 33 Abs. 1, 2 und 6, § 38 Abs. 1, 2 und 4 und § 40 Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend.

Satz 2 geändert durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§§ 27 bis 30 DEÜV

(weggefallen)

§ 31 DEÜV – Sonderregelungen

Neugefasst durch G vom 19. 12. 2007 (BGBl I S. 3024) in Verb. mit Bek. vom 28. 12. 2007 (BGBl I S. 3305).

(1)

¹ Für die Meldungen der Versicherten der knappschaftlichen Rentenversicherung sowie für Meldungen der nach § 129 Abs. 1 Nr. 5 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch genannten Seeleute gelten besondere Datensätze.

² Die Meldungen enthalten zusätzliche Angaben für die knappschaftliche Rentenversicherung oder über Berufsgruppe, Fahrzeuggruppe, Patent sowie zur Beschäftigung auf im Internationalen Seeschiffregister eingetragenen

Schiffen. ³ Das Nähere regeln die Gemeinsamen Grundsätze nach § 28b Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und § 22.

Absatz 1 Satz 3 angefügt durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008).

(2)

Die Betriebsnummer für Meldepflichtige, die Versicherte nach Absatz 1 zu melden haben, wird von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit vergeben.

Absätze 3 und 4 gestrichen durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§ 32 DEÜV – Weiterleitung von Daten

(1)

Jede Weiterleitung von Daten zwischen den Einzugsstellen, dem Bundesamt für Soziale Sicherung als Träger des Gesundheitsfonds, den Kranken- und Pflegekassen, den Rentenversicherungsträgern und der Bundesagentur für Arbeit erfolgt durch Datenübertragung.

Absatz 1 geändert durch G vom 26. 03. 2007 (BGBl I S. 378) und 12. 12. 2019 (BGBl I S. 2652) (01. 01. 2020).

Absatz 2 gestrichen durch G vom 22. 12. 2011 (BGBl I S. 3057), die bisherigen Absätze 4 und 5 wurden Absätze 2 und 3.

(2)

§ 16 Satz 2 und 3 und § 17 Abs. 1 gilt (1) entsprechend.

(3)

Die Einzelheiten regeln die Gemeinsamen Grundsätze nach § 22.

Absatz 3 geändert durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008).

(1) Red. Anm.:

Müsste lauten: gelten

§ 33 DEÜV – Übernahme und Prüfung der Daten durch die Einzugsstellen

(1)

Die Annahmestelle prüft die Meldungen auf Vollständigkeit und Richtigkeit, insbesondere darauf, dass die Meldungen nur die zugelassenen Zeichen, Schlüsselzahlen und sonstigen vorgesehenen Angaben enthalten.

(2)

Ist die Annahmestelle nicht die zuständige Einzugsstelle, hat sie an diese die Meldungen nach dem Dritten Abschnitt unverzüglich nach der Prüfung nach Absatz 1 weiterzuleiten.

(3)

¹ Die Einzugsstelle hat die für die Durchführung des Meldeverfahrens erforderlichen Daten in ein maschinell geführtes Dateisystem (Bestandsdatei) aufzunehmen. ² Sie bereitet die jeweils eingehenden Daten auf und gleicht die angegebene Versicherungsnummer mit der Bestandsdatei maschinell ab. ³ Bei Meldungen nach den §§ 8 bis 10 sind der Beginn der Beschäftigung und die Beitragsgruppe zu prüfen.

Absatz 3 Satz 1 geändert durch V vom 07. 12. 2017 (BGBl I S. 3906). Satz 4 gestrichen durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008).

(4)

¹ Die Einzugsstelle hat unverzüglich die Vergabe einer Versicherungsnummer bei der Datenstelle der Rentenversicherung zu beantragen, wenn eine Anmeldung keine Versicherungsnummer enthält und diese nicht aus der Bestandsdatei ermittelt werden kann. ² Die Weiterleitung dieser Meldung erfolgt erst, wenn die Versicherungsnummer mitgeteilt wurde. ³ Die Einzugsstelle leitet die mitgeteilte oder ermittelte Versicherungsnummer unverzüglich an den Meldepflichtigen durch Datenübertragung weiter.

Absatz 4 neugefasst durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008). Satz 1 geändert durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

(5)

Die Einzugsstelle hat die Daten der fehlerfreien Meldungen in ein maschinell geführtes Dateisystem zu übernehmen.

Absatz 5 geändert durch V vom 07. 12. 2017 (BGBl I S. 3906).

(6)

Den Umfang und die Einzelheiten der Prüfungen nach den Absätzen 1 bis 3, das Verfahren der Fehlerbehandlung und die Überwachung der erneuten Erstattung zurückgewiesener Meldungen regeln die Gemeinsamen Grundsätze nach § 22.

Absatz 6 geändert durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008).

§§ 34 und 35 DEÜV

(weggefallen)

§ 36 DEÜV – Aufgaben der Datenstelle der Rentenversicherung

Überschrift neugefasst durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

(1)

Die Datenstelle der Rentenversicherung führt eine maschinelle Stammsatzdatei.

Absatz 1 geändert durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

(2)

¹ Die Datenstelle der Rentenversicherung kann unvollständige und fehlerhafte Daten zurückweisen. ² Sie hat die für die Durchführung der Rentenversicherung erforderlichen Daten aus den an sie erstatteten oder weitergeleiteten Meldungen unverzüglich an den zuständigen Träger der Rentenversicherung weiterzuleiten. ³ Werden bei der Übernahme von Daten in das Versicherungskonto Unstimmigkeiten festgestellt, hat der zuständige Träger der Rentenversicherung diese mit den beteiligten Stellen aufzuklären.

Absatz 2 Satz 1 geändert durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

(3)

Die Datenstelle der Rentenversicherung hat die für die Aufgabenerfüllung der Bundesagentur für Arbeit erforderlichen Daten unverzüglich weiterzuleiten. Absatz 3 geändert durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

(4)

¹ Die Datenstelle der Rentenversicherung erstellt für alle in den Meldeverfahren beteiligten Sozialversicherungsträger zur Sicherung der Qualität der Meldungen

nach den §§ 28a, 28f Absatz 3 Satz 1, §§ 106 und 108 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch Kernprüfprogramme; § 28b Absatz 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch gilt. ² Für alle weiteren in Satz 1 nicht genannten Meldeverfahren ist der Spitzenverband Bund der Krankenkassen zuständig. ³ Soweit Meldungen an berufsständische Versorgungseinrichtungen betroffen sind, ist die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V. an der Erstellung der Gemeinsamen Grundsätze zu beteiligen.

⁴ Nutzen Arbeitgeber oder andere Meldepflichtige ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm, so sind von diesen Programmen die Anforderungen der Kernprüfprogramme zu erfüllen. ⁵ Die berufsständischen Versorgungseinrichtungen sollen die Kernprüfprogramme nutzen; das Nähere über das Verfahren und die Kostenbeteiligung regeln die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V. und die Datenstelle der Rentenversicherung in einer Vereinbarung.

Absatz 4 angefügt durch G vom 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500).

§ 37 DEÜV

(weggefallen)

§ 38 DEÜV – Entgeltersatzleistungen

(1)

¹ Die Leistungsträger und die privaten Pflegeversicherungsunternehmen haben Zeiträume, in denen Personen nach § 3 Satz 1 Nr. 3 oder 4 oder § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig sind und eine der in diesen Vorschriften genannten Leistungen, Eingliederungshilfe für Spätaussiedler, Leistungen, die die Bundesagentur für Arbeit nach dem Altersteilzeitgesetz anstelle des Arbeitgebers erbringt, oder Arbeitslosenbeihilfe beziehen, unter Angabe der der Leistung zugrunde liegenden beitragspflichtigen Einnahmen zu melden. ² Die Zeiten bis zum 31. Dezember 2024 sind jeweils für das Beitrittsgebiet und das übrige Bundesgebiet zu kennzeichnen.

Absatz 1 Satz 1 geändert durch G vom 09. 12. 2010 (BGBl I S. 1885) und 23. 12. 2014 (BGBl I S. 2462). Satz 2 geändert durch G vom 17. 07. 2017 (BGBl I S. 2575).

(2)

¹ Die Meldungen sind innerhalb eines Monats nach dem Ende der in Absatz 1 genannten Zeiträume nach den Vorschriften des Sechsten Abschnitts an die Datenstelle der Rentenversicherung zu erstatten. ² § 5 Abs. 6 und 7 und § 32 Abs. 1 gelten entsprechend.

Absatz 2 Satz 1 geändert durch G vom 15. 04. 2015 (BGBl I S. 583, 1008) und 11. 11. 2016 (BGBl I S. 2500). Satz 2 geändert durch G vom 21. 12. 2008 (BGBl I S. 2933).

(3)

¹ § 5 Abs. 3 gilt entsprechend. ² § 12 Abs. 5 gilt entsprechend; die Meldung ist innerhalb eines Monats nach dem Verlangen des Rentenantragstellers zu erstatten. Absatz 3 Satz 2 angefügt durch G vom 07. 09. 2007 (BGBl I S. 2246).

(4)

Stornierungen von Meldungen sind von der Stelle vorzunehmen, die die Meldung abgegeben hat.

(5)

¹ Die meldende Stelle hat dem Versicherten bis zum 30. April eines Jahres eine Bescheinigung über den Inhalt der Meldungen des vergangenen Kalenderjahres zu erteilen. ² Die Bescheinigung ist zu einem früheren Zeitpunkt zu erteilen, wenn der Versicherte sie vorher benötigt.

§ 39 DEÜV – Anrechnungszeiten, Sperrzeiten

(1)

Die Krankenkassen melden dem zuständigen Rentenversicherungsträger Anrechnungszeiten ihrer Mitglieder nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 und Zeiten des Schulbesuches nach § 58 Abs. 1 Nr. 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch.

(2)

¹ Die Bundesagentur für Arbeit meldet dem zuständigen Rentenversicherungsträger Anrechnungszeiten nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, 3a und für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach Nr. 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und Sperrzeiten nach § 159 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sowie Zeiten nach § 38 Absatz 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, in denen der Arbeitssuchende die Vermittlung durch die Agentur für Arbeit nicht in Anspruch nehmen konnte. ² Der zuständige Leistungsträger meldet dem zuständigen Rentenversicherungsträger Anrechnungszeiten nach § 58 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch.

Absatz 2 Satz 1 geändert durch G vom 21.12.2008 (BGBl I S. 2917), 20.12.2011 (BGBl I S. 2854) und 18.12.2018 (BGBl I S. 2651) (01.01.2019). Satz 2 angefügt durch G vom 09.12.2010 (BGBl I S. 1885).

(3)

¹ Anrechnungszeiten nach den Absätzen 1 und 2, die länger als ein Kalenderjahr andauern, sind bis zum 30. April des folgenden Jahres dem zuständigen Rentenversicherungsträger zu melden. 2 Satz 1 gilt nicht, wenn in der genannten Frist eine Meldung nach Absatz 1 oder 2 abgegeben worden ist.

(4)

¹ Der Versicherte kann bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger die Vormerkung einer Anrechnungszeit beantragen, wenn er nicht Mitglied einer Krankenkasse ist oder es sich um Zeiten eines Fachschul- oder Hochschulbesuches nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch handelt. ² Das Gleiche gilt, wenn die Krankenkasse einen Antrag nach Absatz 1 abgelehnt hat, weil sie eine Anrechnungszeit nicht feststellen kann.

(5)

§ 38 Abs. 2, 4 und 5 gilt entsprechend.

(6)

Die Krankenkassen und die Bundesagentur für Arbeit sind an Erklärungen der Rentenversicherungsträger zu Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung gebunden.

§ 40 DEÜV – Zeiten des Wehr- und Zivildienstes

(1)

¹ Das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmten Stellen und das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben melden die Zeiträume, in denen Personen nach § 3 Satz 1 Nr. 2 und 2a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig sind; dabei sind Dienstzeiten bis zum 31. Dezember 2024 im Beitrittsgebiet besonders zu kennzeichnen. ² Der Beginn und das Ende einer Unterbrechung der Dienstzeit unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge sind gesondert zu melden.

Absatz 1 Satz 1 geändert durch G vom 12.12.2007 (BGBl I S. 2861), 11.11.2016 (BGBl I S. 2500) und 17.07.2017 (BGBl I S. 2575).

(2)

¹ In den Meldungen nach Absatz 1 Satz 1 ist zusätzlich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nach § 166 Absatz 1 Nummer 1a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch anzugeben, wenn die Personen Leistungen nach § 5 oder § 8 des Unterhaltssicherungsgesetzes oder Dienstbezüge auf Grund eines Wehrdienstverhältnisses besonderer Art nach § 6 des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes erhalten. ² § 38 Abs. 4 gilt entsprechend.

Absatz 2 Satz 1 neugefasst durch G vom 04.08.2019 (BGBl I S. 1147) (01.01.2020).

(3)

(weggefallen)

Absatz 3 gestrichen durch G vom 11.11.2016 (BGBl I S. 2500).

(4)

¹ Der Wehr- oder Zivildienstleistende hat spätestens bei Dienstantritt der Dienststelle seine Versicherungsnummer unter Vorlage des Sozialversicherungsausweises anzugeben. ² § 5 Abs. 7 gilt entsprechend; die Vergabedaten sind an die Datenstelle der Rentenversicherung weiterzuleiten.

Absatz 4 Satz 2 geändert durch G vom 11.11.2016 (BGBl I S. 2500).

(5)

Die §§ 25 und 38 Abs. 5 gelten entsprechend.

§ 40a DEÜV – Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung

Eingefügt durch G vom 05.12.2011 (BGBl I S. 2458).

(1)

Das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle meldet die Zeiträume, für die die Voraussetzungen für Zuschläge an Entgeltpunkten für Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung nach § 76e des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vorliegen.

(2)

§ 5 Absatz 3 und § 38 Absatz 2, 4 und 5 gelten entsprechend.

§ 41 DEÜV – Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig im Sinne des § 111 Abs. 1 Nr. 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch handelt, wer vorsätzlich oder leichtfertig

1. ohne Zulassung nach § 18 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, Datenübertragung betreibt,
2. einer einzuhaltenden Voraussetzung nach § 21 Satz 3 zuwiderhandelt,
3. entgegen § 25 Abs. 1 Satz 1 oder eine Bescheinigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig übergibt oder
4. entgegen § 25 Abs. 2 Satz 2 den Inhalt der Bescheinigung nicht oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt.

Nummer 1 geändert durch G vom 19. 12. 2007 (BGBl I S. 3024).

§ 42 DEÜV – Beitragsnachweisverfahren für sonstige Beiträge

§ 26 gilt entsprechend für Beitragszahlungen und Beitragsweiterleitungen nach § 252 Abs.2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch.

Angefügt durch G vom 15. 12. 2008 (BGBl I S. 2426).

Ansprechpartner

Beate Neubauer
Abteilung Sozial- und
Gesellschaftspolitik

T 089-551 78-534
F 089-551 78-214
beate.neubauer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw März 2020

Konzeption und Verlag

CW Haarfeld GmbH
service@cw-haarfeld.de

Realisation

gr_consult gmbh
vbw@gr-consult.de

Druck

Druck & Medien Schreiber
Oberhaching

