

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Anwendungsbereich
3. Voraussetzungen
4. Beitragsberechnung
5. Übergangsrecht
6. Meldungen

Information

1. Allgemeines

Die Grenze für die "Midijobs" wurde zum 01.07.2019 von 850 auf 1.300 EUR erhöht. Damit sollen Arbeitnehmer mit geringem Verdienst bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet werden. Darüber hinaus wird nach der Neuregelung das Arbeitsentgelt – trotz der geringeren Beitragsbelastung – für die spätere Rente in vollem Umfang angerechnet. Der Beitrag informiert Sie über alle wichtigen Einzelheiten.

Praxistipp:

Die Sozialversicherungsträger haben zu der versicherungs- beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich am 21.03.2019 ein Gemeinsames Rundschreiben herausgegeben. Sie können es unter www.aok.de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/Rundschreiben herunterladen.

Da sich der gesetzliche Mindestlohn stetig erhöht, ist es mitunter schwierig, die unveränderte Grenze von 450 EUR monatlich für den Minijob einzuhalten. Gerade bei geringfügiger Überschreitung der Grenze bietet ein Midijob dem Arbeitgeber günstigere Abgaben, während der Arbeitnehmer zu tragbaren Belastungen voll in die Sozialversicherung einbezogen ist.

2. Anwendungsbereich

Grundsätzlich gilt der Übergangsbereich für alle Arbeitnehmer, deren Verdienst in der Spanne von 450,01 EUR bis 1.300,00 EUR liegt. Ausgenommen sind nur folgende Personengruppen:

- Auszubildende, Praktikanten und Teilnehmer an dualen Studiengängen;
- Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr sowie am Bundesfreiwilligendienst;
- Beschäftigte, deren Beiträge nach einer fiktiven Bemessungsgrundlage berechnet werden (wie z.B. behinderte Beschäftigte in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, Blindenwerkstätten, Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Diakonissen oder Angehörige ähnlicher Gemeinschaften).

Bei Wertguthabenvereinbarungen (z.B. im Rahmen des Blockmodells bei Altersteilzeit) wird ein Teil des Verdienstes in das Wertguthaben eingebracht. Liegt der Verdienst in der Anspar- oder der Entsparphase zwischen 450,01 und 1300,00 EUR, sind die Regelungen des Übergangsbereiches anzuwenden. Dies gilt auch, wenn der Verdienst vor dem Wirksamwerden der Wertguthabenvereinbarung außerhalb des Übergangsbereiches lag (BSG, 18.08.2018 – B 12 R 4/18 R ; Abschn. 5.3.6.3 des Gemeinsamen Rundschreibens der Sozialversicherungsträger zum Übergangsbereich vom 21.03.2019). Der Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers bleibt bei der Feststellung, ob die Vergütung im Übergangsbereich liegt, unberücksichtigt.

Das Gleiche gilt bei Bezug von Vorruhestandsgeld, wenn es der Höhe nach im Übergangsbereich liegt.

3. Voraussetzungen

Die Anwendung des Übergangsbereiches setzt nach den gesetzlichen Regelungen voraus, dass das Arbeitsentgelt des Mitarbeiters regelmäßig zwischen 450,01 und 1300,00 EUR liegt. Dies ist nicht der Fall:

- Bei Teilentgelten (z.B. bei Aufnahme einer Beschäftigung oder bei Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankengeldbezug im Lauf des Monats), wenn die Vergütung normalerweise über 1.300 EUR monatlich liegt.
- Bei Wiedereingliederungsmaßnahmen, wenn der Verdienst vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit außerhalb des Übergangsbereiches lag.
- Bei einer wegen Kurzarbeit verminderten Vergütung (Istentgelt), die innerhalb des Übergangsbereiches liegt, wenn der Verdienst zuvor oberhalb von 1.300 EUR lag.

"Regelmäßig" ist die Vergütung, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch – z.B. aufgrund seines Arbeits- oder eines Tarifvertrages – hat. Erhält der Mitarbeiter aber eine höhere Vergütung, als vereinbart, ist diese maßgebend. Wird der obere Grenzwert nur gelegentlich unter- oder überschritten, bleibt dies ohne Auswirkung auf die Anwendung des Übergangsbereiches.

Ob die Unter- bzw. Überschreitung als nur gelegentlich anzusehen ist, ist im Wege einer Prognose für ein Zeitjahr zu ermitteln. Diese ist bei Beginn der Beschäftigung und bei allen Änderungen des Verdienstes durchzuführen. Steht bei Beginn der Beschäftigung bereits fest, dass diese weniger als ein Jahr andauern wird, ist der entsprechend kürzere Zeitraum zugrunde zu legen. Bei der Prognose dürfen künftige Verdienständerungen, auch wenn sie dem Grunde und der Höhe nach bereits feststehen, nicht berücksichtigt werden. Zu dem Zeitpunkt, von dem an dem Arbeitnehmer die veränderte Vergütung zusteht, ist eine erneute Prognose vorzunehmen. Ebenso ist eine erneute vorausschauende Betrachtung vorzunehmen, wenn sich der zeitliche Umfang des Arbeitsverhältnisses ändert (Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung). Ergibt sich im Lauf der Zeit, dass die Prognose nicht zutrifft, ist ebenfalls eine erneute vorausschauende Betrachtung erforderlich; für die Vergangenheit bleibt es bei der getroffenen Feststellung.

Schwankt die Vergütung in einem nicht vorhersehbaren Umfang, ist eine Schätzung erforderlich. Soweit die Beschäftigung bereits länger andauert, ist dabei auf Werte der Vergangenheit zurückzugreifen. Ist dies nicht der Fall, kann die Vergütung eines gleichartig beschäftigten Mitarbeiters angesetzt werden.

Ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf Teile des Arbeitsentgelts mindert den Verdienst, der bei der Prognose zu berücksichtigen ist. Dies gilt auch für Entgeltumwandlungen zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung, soweit Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung besteht (bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung – 2021: 3.408 EUR; monatlich 284 EUR).

Praxistipp:

Anzurechnen sind alle Bezüge, die zum Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherung gehören. Nicht dazu gehören z.B. steuerfreie Aufwandsentschädigungen, die Übungsleiter- und die Ehrenamtszuschläge, Reisekostenvergütung, Erstattungen für Arbeitskleidung etc.

Sonderzahlungen sind zu berücksichtigen, wenn sie mindestens einmal jährlich mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind. Dies ist der Fall, wenn der Anspruch darauf arbeits- oder tarifvertraglich geregelt ist oder dieser sich aufgrund betrieblicher Übung ergibt. Die Sonderzahlung wird dann auf die Monate umgelegt. Verzichtet der Mitarbeiter auf die Einmalzahlung, ist sie – unabhängig von der arbeitsrechtlichen Zulassung des Verzichts – nicht mehr anzurechnen.

Beispiel:

Herr A. wird zum 01.08.2021 eingestellt. Er erhält für die Teilzeitbeschäftigung ein festes Monatsgehalt 1.200,00 EUR brutto. Daneben übernimmt der Arbeitgeber ein Job-Ticket für den Linienverkehr mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Wert von 130 EUR monatlich. Außerdem wird im Dezember ein tariflich festgelegtes Weihnachtsgeld in Höhe von 1.000,00 EUR ausgezahlt. Bereits bei Beginn der Beschäftigung steht fest, dass die Vergütung aufgrund eines Tarifabschlusses zum 01.01.2022 um

48 EUR brutto steigen wird.

Die Prognose zum 01.08.2021 für die nächsten zwölf Monate ergibt Folgendes:

Monatsgehalt 1.200 EUR X 12 = 14.400,00 EUR

Weihnachtsgeld = 1.000,00 EUR

Anzurechnen insgesamt = 15.400,00 EUR

Die Aufwendungen für das Jobticket gehören nicht zum Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherung und sind daher nicht zu berücksichtigen. Ebenfalls keine Berücksichtigung findet im Rahmen der Prognose am 01.08.2021 die Gehaltserhöhung zum 01.01.2021. Die regelmäßige Monatsvergütung beträgt 1.283,33 EUR (15.400 EUR:12) und liegt daher im Übergangsbereich; die entsprechenden Regelungen sind daher anzuwenden.

Prognose zum 01.01.2022:

Monatsgehalt 1.248 EUR X 12 = 14.976,00 EUR

Weihnachtsgeld = 1.000,00 EUR

Anzurechnen insgesamt = 15.976,00 EUR

Die regelmäßige Monatsvergütung beträgt 1.331,33 EUR (15.976 EUR:12) und liegt daher nicht mehr im Übergangsbereich.

Praxistipp:

Für die Ermittlung des regelmäßigen Monatsentgelts kann folgende Formel angewandt werden:

Monatliches Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherung + (Sonderzahlungen:12) = regelmäßiges Monatsentgelt i.S.d. Übergangsbereiches.

Steht der Mitarbeiter in mehreren Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern, sind die Vergütungen für die Feststellung, ob der Übergangsbereich anzuwenden ist, zusammenzurechnen. Dies gilt aber nur für solche Beschäftigungen, die versicherungspflichtig in der Sozialversicherung sind. Ebenso nicht zu berücksichtigen sind Minijobs, die neben einer (versicherungspflichtigen) Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, auch wenn sie Rentenversicherungspflicht auslösen (siehe hierzu auch Stolpersteine – Mehrfachbeschäftigung).

Liegt die regelmäßige Vergütung des Mitarbeiters im Übergangsbereich und unterschreitet der Verdienst ausnahmsweise die Grenze von 450,01 EUR, ist die verminderte Bemessungsgrundlage durch Multiplikation des tatsächlichen Verdienstes mit dem so genannten Faktor F (2021 = 0,7509) zu ermitteln. Überschreitet der Verdienst ausnahmsweise die Grenze von 1.300 EUR, können die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs nicht angewandt werden. Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist also der tatsächliche Verdienst.

4. Beitragsberechnung

Während der Arbeitgeberanteil bei Bruttoverdiensten von 450,01 bis 1.300,00 EUR wie üblich berechnet wird, ist der Arbeitnehmeranteil vermindert und steigt mit der Höhe der Vergütung progressiv an. Für die Bemessungsgrundlage der Beiträge ist nach den gesetzlichen Regelungen eine festgelegte Formel zu verwenden. Vereinfacht kann sie wie folgt dargestellt werden (gilt für 2021):

$([1,13187648 \times \text{Arbeitsentgelt}] - 171,439416) = \text{Bemessungsgrundlage für den Beitrag}$

Die Formel ist in der Regel im Entgeltabrechnungsprogramm des Betriebes hinterlegt.

Beispiel:

- 1. Im Beispiel oben (Herr A.) würde sich also die Bemessungsgrundlage in 2021 für den Beitrag zur Sozialversicherung wie folgt berechnen:

$$1,13187648 \times 1.283,33 \text{ EUR} = 1.452,57 \text{ EUR} - 171,439416 \text{ EUR} = 1.281,13 \text{ EUR}.$$

Die Bemessungsgrundlage für den Beitrag beträgt also 1.281,13 EUR. Der Arbeitgeber muss seinen Beitragsanteil jedoch aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt von 1.283,33 EUR zahlen. Natürlich ist die Ersparnis bei Herrn A. nur gering, da die beitragspflichtige Einnahme sehr nah beim oberen Grenzbereich von 1.300 EUR liegt.

- 2. Frau B. (über 23 Jahre – kinderlos) hat eine feste Monatsvergütung von 500 EUR.

$$\text{Berechnung der Bemessungsgrundlage: } 1,13187648 \times 500 \text{ EUR} = 565,94 \text{ EUR} - 171,439416 \text{ EUR} = 396,11 \text{ EUR}$$

Die Bemessungsgrundlage für den Beitrag beträgt 394,50 EUR.

Die Feststellung der vom Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile erfolgt in drei Schritten:

- ◆ 1. Zunächst ist der Gesamtbeitrag zu ermitteln. In § 2 Abs. 2 S. 1 BVV ist dazu vorgeschrieben, dass auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt der halbe Beitragssatz des jeweiligen Versicherungszweiges anzuwenden ist und das gerundete Ergebnis verdoppelt wird. Dabei ist die besondere Bemessungsgrundlage des Übergangsbereichs maßgebend.
- ◆ 2. Im zweiten Schritt erfolgt die Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitgebers. Bemessungsgrundlage dafür ist der tatsächliche Bruttoverdienst des Arbeitnehmers. Auf diesen ist der halbe Beitragssatz des jeweiligen Versicherungszweiges anzuwenden.
- ◆ 3. Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wird dann ermittelt, indem vom Gesamtbeitrag jedes Versicherungszweiges der Anteil des Arbeitgebers abgezogen wird.

Der evtl. Beitragszuschlag wegen Kinderlosigkeit für die Pflegeversicherung ist auf Basis des reduzierten Arbeitsentgelts im Übergangsbereich separat zu ermitteln und dem Beitragsanteil des Arbeitnehmers hinzuzurechnen.

Bemessungsgrundlage für die Umlagen bei Krankheit und Mutterschaft ist der Verdienst, der für die Beiträge zur Rentenversicherung herangezogen wird. Dies ist das verminderte Entgelt des Übergangsbereiches. Dies gilt auch für die Insolvenzgeldumlage.

Beispiel:

In dem Beispiel oben – Frau B. ist die Beitragsberechnung wie folgt vorzunehmen:

| Versicherungszweig | Beitragssatz (BS) | Gesamtbeitrag (394,50 EUR X 1/2 BS/100 X 2) | Arbeitgeberanteil (500 EUR X 1/2 BS/100) | Arbeitnehmeranteil: Gesamtbeitrag - Arbeitgeberanteil |
|-------------------------------------|--------------------|---|--|---|
| Krankenversicherung | 14,6 % | 57,60 EUR | 36,50 EUR | 21,10 EUR |
| Krankenversicherung Zusatzbeitrag | 0,9 % (angenommen) | 3,56 EUR | 2,25 EUR | 1,31 EUR |
| Pflegeversicherung | 3,05 % | 12,03 EUR | 7,63 EUR | 4,40 EUR |
| Rentenversicherung | 18,6 % | 73,38 EUR | 46,50 EUR | 26,88 EUR |
| Arbeitslosenversicherung | 2,4 % | 9,46 EUR | 6,00 EUR | 3,46 EUR |
| Zwischensumme | | 156,03 EUR | 98,88 EUR | 57,15 EUR |
| | | | | Nur Arbeitnehmer |
| Pflegeversicherung Beitragszuschlag | 0,25 % | | | 0,99 EUR |

| | | | | |
|--|-----------------------|--|-------------------|------------------|
| Umlagen: | | | Nur Arbeitgeber | |
| Krankheit | 1,2 % (angenommen) | | 4,75 EUR | |
| Mutterschaft | 0,3 % (angenommen) | | 1,19 EUR | |
| Insolvenz | 0,12 % | | 0,47 EUR | |
| Umlagen und Beiträge gesamt | | | 105,29 EUR | 58,14 EUR |

Bestehen mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen, deren Verdienste zusammen zwischen 450,01 und 1.300,00 EUR liegen, muss sichergestellt werden, dass die Beitragsberechnung insgesamt den besonderen Regelungen des Übergangsbereiches entspricht. Die reduzierte beitragspflichtige Einnahme wird aus dem Gesamtarbeitsentgelt ermittelt und nach dem Verhältnis der Verdienste aufgeteilt (siehe hierzu Stolpersteine – Mehrfachbeschäftigung).

5. Übergangsrecht

Für Beschäftigungen, die bereits zu Beginn des neuen Rechts bestanden haben, gibt es keine Übergangsregelungen. Daher sind die neuen Vorschriften sowohl in Fällen, in denen die Vergütung im Bereich der bisherigen Gleitzone lag, wie auch bei Monatsvergütungen zwischen 805,01 und 1.300 EUR ab 01.07.2019 anzuwenden.

Nach dem alten Recht bestand die Möglichkeit, auf die Anwendung der Gleitzone-Regelung zu verzichten, damit aus der vollen Vergütung Rentenversicherungsbeiträge gezahlt wurden. Dies ist ab 01.07.2019 entbehrlich, da – trotz der geringeren Arbeitnehmerbeiträge – in der Rentenversicherung der volle Verdienst angerechnet wird. Die früher abgegebenen Verzichtserklärungen verlieren zu diesem Zeitpunkt ihre Wirkung.

Mit Wirkung vom 01.01.2013 wurde die obere Grenze der Gleitzone-Regelung von 800 auf 850 EUR angehoben. Für Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt zwischen 800,01 und 850 EUR verdienten, galt die Gleitzone-Regelung nur dann, wenn sie dies ausdrücklich gewählt hatten. Diese Besitzstandsregelung endete mit dem 30.06.2019.

6. Meldungen

Für den Eintritt bzw. den Austritt aus dem Übergangsbereich bei einem laufenden Beschäftigungsverhältnis sind keine Meldungen erforderlich.

Besonderheiten müssen jedoch beachtet werden, wenn es sich um eine Entgeltmeldung (Abmeldung, Jahresmeldung, Unterbrechungsmeldung) handelt. Dann muss den Besonderheiten des Übergangsbereichs Rechnung getragen werden. Soweit die Meldung ausschließlich Zeiten ab 01.07.2019 enthält, ist folgende Kennzeichnung vorzunehmen:

- Kennzeichen 0: Kein Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs;
- Kennzeichen 1: Monatliches Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereichs;
- Kennzeichen 2: Monatliches Arbeitsentgelt sowohl innerhalb wie auch außerhalb des Übergangsbereichs.

In beiden Fällen muss sowohl die reduzierte Bemessungsgrundlage für die Beiträge wie auch das tatsächliche Arbeitsentgelt angegeben werden. Das tatsächliche Entgelt ist in dem Feld "Entgelt Rentenberechnung" einzutragen. Bei Altersteilzeit und Kurzarbeit ist hier die fiktive beitragspflichtige Einnahme einzutragen. Soweit für die Rentenversicherung die Beitragsgruppe "0" gilt (z. B. bei Versicherungsfreiheit aufgrund einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung) bleibt das Feld "Entgelt Rentenberechnung" frei.

Bei Beschäftigungen, die bereits vorher begonnen haben, sind die gleichen Kennzeichen zu verwenden. In das Feld "Entgelt Rentenversicherung" fließt für den Zeitraum bis 30.06.2019 das verminderte Entgelt gemäß

der Gleitzonenregelung, für die Zeit danach das tatsächliche Entgelt ein. Soweit auch Verdienste außerhalb der Gleitzone bzw. des Übergangsbereiches angefallen sind, müssen diese in der tatsächlichen Höhe berücksichtigt werden. Es ist zur besseren Abgrenzung zulässig, eine Abmeldung zum 30.06.2019 (Abgabegrund 33) und eine Neuanmeldung zum 01.07.2019 (Abgabegrund 13) vorzunehmen. Dies liegt im Ermessen des Arbeitgebers.