

# Arbeitgeberanteil

---

## Normen

§ 346 SGB III  
§ 20 Abs. 3 SGB IV  
§ 249 SGB V  
§ 168 SGB VI  
§ 58 SGB XI

## Kurzinfo

Grundsätzlich sind die Beiträge zur Sozialversicherung je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzubringen.

Hinsichtlich des Arbeitgeberanteils gibt es allerdings eine Reihe von nachstehenden Ausnahmen, bei denen der Arbeitgeber entweder einen erhöhten Beitragsanteil oder den gesamten Beitrag zu tragen hat.

## Information

## Inhaltsübersicht

1. Versicherungspflichtige Arbeitnehmer
2. Auszubildende
3. Bezieher von Kurzarbeiter- bzw. Saison-Kurzarbeitergeld
4. Besonderheit in der Pflegeversicherung
5. Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr sowie Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst
6. Pauschalbeitrag bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen
  - 6.1 Krankenversicherung
  - 6.2 Rentenversicherung
7. Einbehalt der Beitragsanteile

### 1. Versicherungspflichtige Arbeitnehmer

Die Krankenversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer aus dem erzielten Arbeitsentgelt bemessen sich grundsätzlich nach dem bundeseinheitlich festgelegten Beitragssatz. Dieser beträgt im Kalenderjahr 2023 unverändert 14,6 % (allgemeiner Beitragssatz).

Jede Krankenkasse setzt ihren individuellen Zusatzbeitrag in einem Prozentsatz fest, mit der Folge, dass unterschiedliche kassenindividuelle Beitragssätze gelten.

Seit dem 01.01.2019 werden die Beiträge aus dem Zusatzbeitragssatz jeweils zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Die Berechnung des Zusatzbeitrages ist - neben dem Arbeitnehmer-Beitragsanteil i.H.v. 7,3 % - gesondert und in gleicher Weise vorzunehmen.

Die Berechnung des Zusatzbeitrages ist - neben dem Arbeitnehmer-Beitragsanteil i.H.v. 7,3 % - gesondert und in gleicher Weise vorzunehmen.

### **Beispiel für 2023:**

Einheitlicher allgemeiner Beitragssatz 2023	14,6 %
Zusatzbeitragssatz der Krankenkasse	1,6 %
Arbeitgeber-Beitragsanteil (14,6 % ÷ 2 =)	7,3 %
Arbeitnehmer-Beitragsanteil	7,3 %
Arbeitgeber-Beitragsanteil aus Zusatzbeitrag	0,8 %
Arbeitnehmer-Beitragsanteil aus Zusatzbeitrag	0,8 %

Im Beitragsnachweis ist der Zusatzbeitrag neben den sonstigen Krankenversicherungsbeiträgen gesondert auszuweisen; der Beitragsnachweis-Datensatz hat ein entsprechendes Feld. Gleiches gilt im Übrigen auch hinsichtlich der im sog. Firmenzahlerverfahren gezahlten Beiträge der freiwillig versicherten Beschäftigten - auch die Zusatzbeiträge, die auf diese Beiträge entfallen, sind im Beitragsnachweis gesondert auszuweisen.

Für einige Personengruppen gilt die Besonderheit, dass nicht der kassenindividuelle Beitragssatz, sondern der durchschnittliche Zusatzbeitrag zu berücksichtigen ist - hierzu gehören z.B. auch die sog. Geringverdiener (vgl. Abschnitt 2); die Beiträge werden - einschließlich der Zusatzbeiträge - für diese Personen vom Arbeitgeber getragen. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wird von der Bundesregierung festgesetzt und beträgt im Kalenderjahr 2023 1,6 %.

Die aktuelle Beitragstragung des Zusatzbeitrages hat auch Auswirkungen auf den Beitragszuschuss für freiwillig in der GKV versicherte Arbeitnehmer haben. Diese Arbeitnehmer erhalten einen Zuschuss, der die Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes berücksichtigt. Arbeitnehmer, die privat krankenversichert sind, erhalten einen Zuschuss, der den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz berücksichtigt. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie unter dem Stichwort Arbeitgeberzuschuss .

Mit dem Ziel, den sog. Niedriglohnsektor nachhaltig zu beleben, wurde bereits zum 01.04.2003 im Zusammenhang mit der Anhebung der Arbeitsentgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen die sog. **Gleitzone** für den Niedriglohnbereich eingeführt. Während geringfügige Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis zu 520,00 EUR im Monat versicherungsfrei bleiben (in der Rentenversicherung besteht jedoch seit 01.01.2013 grundsätzlich Versicherungspflicht mit der Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag), waren Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in der sich anschließenden Gleitzone zwar versicherungspflichtig, allerdings hat der Arbeitnehmer hier nur einen reduzierten Beitragsanteil aus der sog. Beitragspflichtigen Einnahme (BE) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Der Arbeitgeberbeitrag hingegen wurde weiterhin vom tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet.

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) erfolgte eine Ausweitung der Gleitzone, die seit dem 01.07.2019 Übergangsbereich heißt. Wurden früher ausschließlich Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 850,00 EUR erfasst, wurden seit 01.07.2019 Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von bis zu 1.300,00 EUR monatlich in den Übergangsbereich (ehemalige "Gleitzone") einbezogen. Auch in diesem Übergangsbereich hatte der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil aus der sog. Beitragspflichtigen Einnahme (BE) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen, während der Arbeitgeberbeitrag weiterhin vom tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet wurde.

### **Wichtig:**

Mit dem "Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung" wurde der Bereich der geringfügigen Beschäftigungen sowie der Bereich der Beschäftigungen im Übergangsbereich erneut deutlich ausgeweitet. Die Regelungen traten bereits am 01.10.2022 in Kraft.

Der seit 01.01.2023 geltende Übergangsbereich bezieht nunmehr Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 520,01 EUR bis 2.000,00 EUR ein.

Arbeitnehmer haben nach wie vor nur einen reduzierten Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu tragen, der bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der unteren Entgeltgrenze des Übergangsbereichs 0,00 EUR beträgt und mit zunehmendem Arbeitsentgelt gleitend ansteigt bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 2.000,00 EUR seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 Prozent des Arbeitsentgelts erreicht.

Die Arbeitgeber haben bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der unteren Entgeltgrenze des Übergangsbereichs hingegen einen Beitragsanteil von insgesamt rund 28 Prozent zu tragen, der den von ihnen für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten zu leistenden Pauschalbeiträgen entspricht. Mit zunehmendem Arbeitsentgelt nimmt der Beitragsanteil des Arbeitgebers gleitend ab bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der oberen Entgeltgrenze des Übergangsbereichs von 2.000,00 EUR seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 % erreicht.

Näheres hierzu erfahren Sie unter den Stichwörtern Übergangsbereich - Allgemein und Übergangsbereich - Beiträge .

## **2. Auszubildende**

Der Arbeitgeber trägt die Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte allein, wenn diese Beschäftigten im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung (z.B. Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Praktikum absolvieren) beschäftigt werden und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt des Beschäftigten 325,00 EUR nicht übersteigt. Für die Geringverdiener gilt die Besonderheit, dass nicht der kassenindividuelle Beitragssatz, sondern der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz von aktuell 1,6 % zu berücksichtigen ist. Die Beiträge werden - einschließlich der Zusatzbeiträge - für diese Personen ausnahmslos vom Arbeitgeber getragen.

Dies gilt auch für die zu entrichtenden zusätzlichen Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung für kinderlose Mitglieder. Zwar sind diese Zusatzbeiträge grundsätzlich ausschließlich vom Mitglied zu tragen, im Falle von geringverdienenden Beschäftigten im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung jedoch vom Arbeitgeber (vgl. hierzu auch Pflegeversicherung - Beiträge ).

Wird die Grenze von 325,00 EUR durch eine Sonderzuwendung überschritten, wird der Beitrag von dem 325,00 EUR übersteigenden Betrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam, ansonsten vom Arbeitgeber allein, aufgebracht. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer insoweit auch den zusätzlichen Beitrag für kinderlose Mitglieder zur Pflegeversicherung zu tragen.

## **3. Bezieher von Kurzarbeiter- bzw. Saison-Kurzarbeitergeld**

Der Arbeitgeber hat bei freiwillig- und PKV-versicherten Beziehern von Kurzarbeitergeld (KUG) und Saison-Kurzarbeitergeld den Krankenversicherungsbeitrag aus dem fiktiven Entgelt zu 100 % zu übernehmen (vgl. Kurzarbeitergeld - Versicherungsrecht , Saison-Kurzarbeitergeld ).

## **4. Besonderheit in der Pflegeversicherung**

Grundsätzlich haben die Arbeitgeber die Hälfte der sich aus dem geltenden Beitragssatz ergebenden Beiträge zu tragen. Zum Ausgleich für die erhöhten Lohnnebenkosten durch die Beiträge zur Pflegeversicherung sollten die Bundesländer einen landesweiten gesetzlichen Feiertag streichen, der stets auf einen Werktag fällt. Mit Ausnahme des Bundeslandes Sachsen wurde in allen Bundesländern der Buß- und Betttag gestrichen; in Sachsen haben die Arbeitnehmer in der Konsequenz einen gegenüber den Arbeitgebern erhöhten Beitragsanteil zu tragen.

**Seit dem 01.01.2005** wird in der sozialen Pflegeversicherung ein **zusätzlicher Beitrag** erhoben. Grundsätzlich ist dieser zusätzliche Beitrag von allen kinderlosen Mitgliedern zu zahlen. Ausgenommen hiervon sind lediglich Mitglieder, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder vor dem 01.01.1940 geboren wurden sowie Wehr- und Zivildienstleistende. Der zusätzliche Beitrag zur Pflegeversicherung ist grundsätzlich vom Mitglied zu tragen, vom Arbeitgeber einzubehalten und zusammen mit den übrigen Gesamtsozialversicherungsbeiträgen an die Krankenkasse abzuführen (vgl. hierzu auch Pflegeversicherung - Beiträge ). Eine besondere Darstellung im einzureichenden Beitragsnachweis ist nicht erforderlich.

Seit dem 01.01.2019 beträgt der Beitragssatzes in der Pflegeversicherung 3,05 %. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose jeweils einen Beitragsanteil i.H.v. 1,525 % zu tragen haben; in Sachsen beträgt der Beitragsanteil der Arbeitnehmer 2,025 %, der Der Beitragszuschlag für kinderlose Arbeitnehmer beträgt seit dem 01.01.2022 0,35 %. Der Beitragssatz in der Pflegeversicherung beträgt für diese Personen (einschließlich des Beitragszuschlags für Kinderlose) somit 3,4 %. Für alle anderen Mitglieder beträgt der Beitragssatz unverändert 3,05 %.

Durch den Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege vom 20.02.2023 wird der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung zum 01.07.2023 um 0,35 Prozentpunkte auf dann 3,4 % angehoben. Ferner wird der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 07.04.2022 zur Berücksichtigung des Erziehungsaufwands von Eltern im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung umgesetzt. Hierfür wird der Kinderlosenzuschlag um 0,25 Beitragssatzpunkte auf 0,6 Beitragssatzpunkte angehoben. Mitglieder mit mehreren Kindern werden ab dem zweiten Kind bis zum fünften Kind in Höhe von 0,15 Beitragssatzpunkten je Kind entlastet (ab dem fünften Kind gleichbleibende Entlastung in Höhe eines Abschlags von 0,6 Beitragssatzpunkten).

## **5. Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr sowie Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst**

Für Versicherte, die ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr i.S.d. Jugendfreiwilligendienstegesetzes leisten, und für bestimmte versicherungspflichtige behinderte Menschen sowie für Teilnehmer an berufsfördernden Maßnahmen trägt der Arbeitgeber den Gesamtbeitrag ebenfalls allein; Gleiches gilt für die Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst.

Die Regelungen zur besonderen Beitragsberechnung innerhalb des Übergangsbereichs (vgl. Übergangsbereich - Voraussetzungen ) i.R.d. freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sowie i.R.d. Bundesfreiwilligendienstes nicht.

Personen, die einen Freiwilligendienst nach dem JFDG oder dem BFD leisten und im Ausnahmefall nicht versicherungspflichtig, sondern freiwillig krankenversichert sind, erhalten zukünftig von ihrem Arbeitgeber (Träger/Einsatzstellen im JFDG bzw. BFD) einen Zuschuss zu den Beiträgen zur freiwilligen Krankenversicherung (und zur sozialen Pflegeversicherung). Das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) sieht entsprechende Regelungen vor. Der Zuschuss bemisst sich nach dem Betrag, der als Arbeitgeberbeitragsanteil im Falle einer Versicherungspflicht aufzubringen wäre. Betroffen sind Freiwilligendienstleistende, die im Ausnahmefall wegen vorrangig zu beachtender Ausschluss- oder Versicherungsfreiheitsregelungen nicht in die im Regelfall eintretende Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung einbezogen werden.

## **6. Pauschalbeitrag bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen**

### **6.1 Krankenversicherung**

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (versicherungspflichtiges Mitglied, freiwillig Versicherter, Familienversicherter), ist vom Arbeitgeber ein Pauschalbeitrag i.H.v. 13 % des Arbeitsentgelts zur KV zu zahlen. Soweit die Beschäftigung in einem privaten Haushalt ausgeübt wird, ist lediglich ein Pauschalbeitrag i.H.v. 5 % zu zahlen. Durch diesen Pauschalbeitrag entsteht kein zusätzlicher Leistungsanspruch.

Für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung wird ferner vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer in der geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist. Der Pauschalbeitrag ist daher auch für solche Arbeitnehmer zu zahlen, die z.B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei oder von der Krankenversicherungspflicht befreit worden sind.

### **Wichtig:**

Mit dem "Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung" wurde u.a. der Bereich der geringfügigen Beschäftigungen deutlich ausgeweitet. Die Regelungen traten am 01.10.2022 in Kraft. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt seitdem

520,00 EUR und orientiert sich künftig am jeweils geltenden Mindestlohn.

## 6.2 Rentenversicherung

Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und nicht von ihrem Befreiungsrecht Gebrauch machen, sind aufgrund der seit 01.01.2013 geltenden Neuregelungen grundsätzlich versicherungspflichtig in der Rentenversicherung; Gleiches gilt übrigens u.a. auch für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 01.01.2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen und auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet haben.

In diesen Fällen sind Rentenversicherungsbeiträge unter Berücksichtigung des im Jahr 2023 unverändert geltenden Beitragssatzes von 18,6 % zu zahlen. Allerdings gelten abweichende Regelungen zur Beitragslastverteilung. Eine - wie sonst üblich - hälftige Beitragslastverteilung erfolgt nicht. Der Arbeitgeber hat vielmehr einen Betrag i.H.v. 15 % des der Beschäftigung zugrundeliegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, von 3,6 % (Differenz zwischen 15 % und dem aktuellen Beitragssatz von 18,6 %), hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen.

Soweit die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich in einem Privathaushalt ausgeübt wird, ist vom Arbeitgeber ein reduzierter Arbeitgeber-Beitragsanteil zur Rentenversicherung i.H.v. (unverändert) 5 % zu entrichten.

### Wichtig:

In der Rentenversicherung besteht in einer Beschäftigung, in der über den 30.09.2022 hinaus ein Arbeitsentgelt von regelmäßig 450,01 bis 520,00 Euro im Monat erzielt wird, aufgrund der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ab 01.10.2022 Versicherungspflicht – und zwar aufgrund der nunmehr vorliegenden geringfügig entlohnten Beschäftigung. Von der Rentenversicherungspflicht kann sich der geringfügig Beschäftigte auf Antrag befreien lassen.

## 7. Einbehalt der Beitragsanteile

Der Arbeitgeber hat gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf Abzug des Arbeitnehmeranteils (vgl. hierzu § 28g SGB IV) - einschließlich der ggf. zu berücksichtigenden Zusatzbeiträge. Dies gilt übrigens auch dann, wenn der Beschäftigte den Beitrag allein zu tragen hat oder lediglich Sachbezüge erhält.

Allerdings hat der Arbeitgeber auch die Arbeitnehmeranteile zu übernehmen, wenn er sie **schuldhaft** (z.B. fahrlässig) nicht pünktlich vom Entgelt **einbehalten** hat. Für die letzten drei abgerechneten Entgeltzeiträume kann er jedoch die Versichertenanteile noch nachträglich einbehalten (§ 28g SGB IV). Ist der Arbeitnehmer seinen Pflichten nach § 28o Abs. 1 Satz 1 SGB IV (insbesondere seinen Mitteilungspflichten, z.B. über die Aufnahme einer Zweitbeschäftigung) vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachgekommen, hat der Arbeitgeber ein Rückgriffsrecht auch außerhalb des Lohn- und Gehaltsabzuges.

Die gesetzlich vom Arbeitgeber zu tragenden Anteile bleiben grundsätzlich **steuer- und beitragsfrei**. Steuerfreiheit besteht indessen nicht für die vom Arbeitgeber nach § 28o Abs. 1 Satz 1 SGB IV i.V.m. § 28g SGB IV zu übernehmenden Arbeitnehmeranteile sowie im Falle gemeinschaftlicher **Hinterziehung** von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen durch den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber. In diesen Fällen ist auch der rechnerische Arbeitnehmeranteil steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.