

NEUREGELUNGEN ZUM 1. APRIL 2003 IM ÜBERBLICK:

- Entgeltgrenze steigt einheitlich auf 400 EUR.
- Bisherige 15-Stunden-Regelung entfällt.
- Arbeitgeber zahlt zukünftig 25 % pauschale Abgaben (12 % gesetzliche Rentenversicherung, 11 % gesetzliche Krankenversicherung und 2 % Steuern).
- Für Mini-Jobs in privaten Haushalten gilt eine geringere Abgabenquote von 12 % (je 5 % zur gesetzlichen Rentenversicherung und gesetzlichen Krankenversicherung und ebenfalls 2 % Steuern).
- Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ist die Ausübung **einer** geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich, ohne dass diese durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung sozialversicherungspflichtig wird.
- Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist Maßstab das Kalenderjahr, nicht mehr wie bisher das Beschäftigungsjahr.
- Zentrale Meldestelle (Bundesknappschaft).
- Einführung einer Gleitzone, bei Einkommen zwischen 400,01 EUR und 800 EUR: der Arbeitnehmerbeitrag steigt von 4 % linear auf den hälftigen Arbeitnehmerbeitrag an bei gleichzeitig vollem Leistungsanspruch der Sozialversicherung ab 400,01 EUR.

Mit diesen Neuregelungen wird die geringfügige Beschäftigung modernisiert und entbürokratisiert. Eine wichtige Weiche für mehr Beschäftigung ist damit auf der Seite der Sozialversicherung wirksam neu gestellt. Jetzt gilt es, dieses wichtige Instrumentarium in der Praxis der Wirtschaft anzuwenden und den Arbeitsmarkt im unteren Lohnbereich dauerhaft zu stabilisieren und auszubauen.



INHALT

Neuregelungen zum 1. April 2003 im Überblick:	
Teil 1 Geringfügige Beschäftigung	
1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung	
1.1. Sozialversicherung	
1.1.1. Krankenversicherung	
1.1.2. Rentenversicherung mit Aufstockungsoption	
1.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	
1.2.1. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	
1.2.2. Geringfügige Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung	
1.3. Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	
2. Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten	
2.1. Sozialversicherung	
2.1.1. Krankenversicherung	
2.1.2. Rentenversicherung mit Aufstockungsoption	
2.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	
3. Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung	
3.1. Sozialversicherung	
3.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen	
3.2.1. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen	
3.2.2. Kurzfristige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung	
3.2.3. Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung	
3.3. Überschreiten der Zeitgrenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen	
4. Übergangsregelungen	
5. Verfahren	
5.1. Geringfügige Beschäftigung	
5.2. Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten	
5.3. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers	
6. Arbeitsrecht	
6.1. Grundsatz der Gleichbehandlung	
6.2. Bescheinigung über Arbeitsbedingungen	



6.3.	Erholungsurlaub
6.4.	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
6.5.	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen
6.6.	Sonderzahlung/Gratifikationen
6.7.	Kündigungsschutz
6.8.	Kündigungsfristen
7.	Steuerrecht
7.1.	Lohnsteuerpauschalierung
7.1.1.	Einheitliche Pauschsteuer von 2 %
7.1.2.	Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %
7.2.	Besteuerung nach Lohnsteuerkarte
7.3.	Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer
7.3.1.	Einheitliche Pauschsteuer von 2 %
7.3.2.	Pauschale Lohnsteuer von 20 %, Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte
7.4.	Eintragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte für ein zweites oder weiteres Dienstverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags
7.5.	Steuerliche Förderung von Beschäftigungen in Privathaushalten

Teil 2 Beschäftigung in der Gleitzone

1.	Sozialversicherung
1.1.	Einführung einer Gleitzone
1.2.	Glättung des Übergangs in die Gleitzone
1.3.	Ermittlung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone
1.4.	Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages
1.5.	Ermittlung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung
1.6.	Ermittlung des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung
2.	Steuerrecht
3.	Arbeitsrecht

Anhang

Beispiele geringfügiger Beschäftigungen (Beispiel 1-12)
Beispiele zur Errechnung des Bemessungsentgelts und des individuellen Arbeitnehmerbeitrages in der Gleitzone



1. GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG (§ 8 VIERTES BUCH SOZIALGESETZBUCH - SGB IV)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 EUR nicht überschreitet.

1.1. Sozialversicherung

1.1.1. Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge von 11 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Das gilt jedoch nur für geringfügig Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben.

Für geringfügig Beschäftigte, die privat versichert sind und die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und auch nicht als Familienmitglied mitversichert sind, hat der Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge zu entrichten.

Die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist an die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 EUR angepasst worden. Ab 1. April 2003 ist eine Familienversicherung auch dann gewährleistet, wenn das Gesamteinkommen der geringfügig Beschäftigten regelmäßig im Monat den Betrag von 400 EUR nicht überschreitet.

Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, zahlen auch aus dem Arbeitsentgelt aus der geringfügigen Beschäftigung Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung. Für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung ist bei der Beitragsbemessung die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen. Zu den Einnahmen, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bestimmen, und die bis zur Beitragsbemessungsgrenze heranzuziehen sind, gehören das Arbeitsentgelt, das Arbeitseinkommen, der Zahlbetrag der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, der Zahlbe-

trag der der Rente vergleichbaren Einnahmen (Versorgungsbezüge) und alle sonstigen Einnahmen und Geldmittel, die das Mitglied zum Lebensunterhalt verbraucht oder verbrauchen könnte, ohne Rücksicht auf ihre steuerrechtliche Behandlung. Daher wird auch das Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung zur Beitragsbemessung - unabhängig von der Pauschalbeitragszahlung des Arbeitgebers - herangezogen.

An dieser schon bisher geltenden beitragsrechtlichen Behandlung der freiwillig versicherten Mitglieder ist auch durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt keine Änderung eingetreten. Es handelt sich dabei auch nicht um eine doppelte Berücksichtigung des selben Einkommens.

1.1.2. Rentenversicherung mit Aufstockungsoption

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge von 12 % des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Rentenversicherung. Aus den vom Arbeitgeber zu zahlenden pauschalen Beiträgen erwachsen dem Arbeitnehmer bei der Rentenberechnung Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden.

Um eine Regelaltersrente zu erhalten, muss der Versicherte eine Wartezeit von fünf Jahren (60 Monate) erfüllen. Bei dieser Wartezeit werden Zeiten der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit oder auch Zeiten der Kindererziehung berücksichtigt.

Geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 % zahlt, haben die Möglichkeit, diesen Pauschalbeitrag auf den vollen Pflichtbeitrag zu **ergänzen** und damit Ansprüche auf das **volle Leistungsspektrum** der Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen, Anspruch auf die Förderung nach der sog. Riester-Rente) zu erwerben. Dieser Verzicht auf die bestehende Versicherungsfreiheit muss gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklärt werden. Der Verzicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügigen Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Erst mit Aufgabe der Beschäftigung verliert der Verzicht seine Wirkung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Beschäftigten über die Möglichkeit der Aufstockungsoption zu unterrichten.

Arbeitsentgelt ab 155 EUR monatlich

Der Arbeitnehmer hat lediglich die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zum vollen Beitrag von 19,5 % zusätzlich aufzubringen (Differenz 7,5%).



Beispiel: Ein geringfügig Beschäftigter mit einem Verdienst von 400 EUR im Monat hat somit einen zusätzlichen Beitrag von 30 EUR (7,5 % von 400 EUR) monatlich aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 155 EUR monatlich

Der geringfügig Beschäftigte mit einem geringen monatlichen Entgelt unter 155 EUR kann den Arbeitgeberanteil ebenfalls ergänzen, er muss jedoch einen Mindestbeitrag entrichten, der auf der Basis von 155 EUR bemessen wird. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 19,5 % von 155 EUR, also 30,23 EUR. Bei einem Verdienst bis 155 EUR zahlt der Arbeitnehmer somit die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem Mindestbeitrag von 30,23 EUR.

Beispiel: Bei einer geringfügigen Beschäftigung mit einem Monatsverdienst von 50 EUR zahlt der Arbeitgeber 6 EUR (12 % von 50 EUR) und der Arbeitnehmer einen Beitrag von 24,23 EUR (30,23 EUR abzüglich 6 EUR).

1.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

1.2.1. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet, ebenso geringfügige Beschäftigungen im gewerblichen Bereich mit geringfügigen Beschäftigungen im Privathaushalt. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR überschritten, tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein (im Bereich von 400,01 EUR bis 800 EUR gemäß den Regelungen zur Gleitzone).

1.2.2. Geringfügige Beschäftigung(en) mit Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann **eine** geringfügige Beschäftigung sozialversicherungsfrei ausgeübt werden. Jede weitere geringfügige Beschäftigung wird mit der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterfällt damit der vollen Sozialversicherungspflicht (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung).

Beachte: In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst später feststellt, dass infolge Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht erst ab dem Zeitpunkt ein, zu dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

1.3. *Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze*

Überschreitet das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein (im Bereich von 400,01 EUR bis 800 EUR gemäß den Regelungen zur Gleitzone).

2. GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG IN PRIVATHAUSHALTEN (§ 8a SGB IV)

2.1. Sozialversicherung

Eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten liegt dann vor, wenn die Beschäftigung durch einen Privathaushalt begründet wird und gewöhnlich von einem Mitglied des Haushaltes ausgeführt werden kann. Das monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung darf regelmäßig im Monat 400 EUR nicht überschreiten.

Für Dienstleistungen im Privathaushalt gelten geringere Beitragssätze als bei einer geringfügigen Beschäftigung im gewerblichen Bereich.

2.1.1. *Krankenversicherung*

Der Arbeitgeber zahlt für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind, Pauschalbeiträge von 5 % des Arbeitsentgelts an die gesetzliche Krankenversicherung. Die Regelung gilt nach einer Auslegung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung auch nur für Versicherte; zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen nicht, weil diese Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben.

Die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist an die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 EUR angepasst worden. Ab 1. April 2003 ist eine Familienversicherung auch dann möglich, wenn das Gesamteinkommen der geringfügig Beschäftigten regelmäßig im Monat des Betrag von 400 EUR nicht überschreitet.

2.1.2. Rentenversicherung mit Aufstockungsoption

Der Arbeitgeber zahlt für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten Pauschalbeiträge in Höhe von 5 % des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Rentenversicherung. Auch aus dieser Beitragsentrichtung entstehen dem Beschäftigten bei der Rentenberechnung Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden.

Geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 5 % zahlt, haben die Möglichkeit, diesen Pauschalbeitrag auf den vollen Pflichtbeitrag zu **ergänzen** und damit Ansprüche auf das **volle Leistungsspektrum** der Rentenversicherung zu erwerben - s. auch unter 1.1.2.

Arbeitsentgelt ab 155 EUR monatlich

Der Arbeitnehmer hat die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zum vollen Beitrag von 19,5 % zusätzlich aufzubringen (Differenz 14,5 %).

Beispiel: Ein geringfügig Beschäftigter im Privathaushalt mit einem Verdienst von 400 EUR im Monat hat somit einen zusätzlichen Beitrag von monatlich 58 EUR (14,5 % von 400 EUR) aufzubringen.

Arbeitsentgelt unter 155 EUR monatlich

Der geringfügig Beschäftigte mit einem monatlichen Entgelt unter 155 EUR kann den Arbeitgeberanteil ebenfalls ergänzen, er muss jedoch einen Mindestbeitrag entrichten, der auf der Basis von 155 EUR bemessen wird. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 19,5 % von 155 EUR, also 30,23 EUR. Bei einem Verdienst bis 155 EUR zahlt der Arbeitnehmer somit die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem Mindestbeitrag von 30,23 EUR.



Beispiel: Bei einer Beschäftigung im Privathaushalt mit einem Monatsverdienst von 50 EUR zahlt der Arbeitgeber 2,50 EUR (5 % von 50 EUR) und der Arbeitnehmer einen Beitrag von 27,73 EUR (30,23 EUR abzüglich 2,50 EUR).

2.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

Für das Zusammentreffen mehrerer gleichzeitig ausgeübter geringfügiger Beschäftigungen im Privathaushalt mit anderen geringfügigen Beschäftigungen bzw. mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung gelten die Ausführungen zu Punkt 1.2. und 1.3. entsprechend.

3. KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG ODER SAISONBESCHÄFTIGUNG (§ 8 SGB IV)

Eine kurzfristige Beschäftigung ist dadurch gekennzeichnet, dass das Beschäftigungsverhältnis auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Ein Arbeitnehmer kann als Saisonarbeitskraft mithin bis zu zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Dabei muss die Beschäftigung aber entweder vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein und darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Auf die Höhe des Entgelts kommt es hier - anders als bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung - zunächst nicht an.

3.1. Sozialversicherung

Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, es fallen somit auch keine Pauschalbeiträge für den Arbeitgeber an.

3.2. Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

3.2.1. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Es ist somit jeweils bei Beginn einer neuen kurzfristigen Beschäftigung zu prüfen, ob diese mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschreitet. Neu ist, dass bei der Jahresfrist nunmehr das Kalenderjahr maßgebend ist und nicht mehr das Beschäftigungsjahr, das im Einzelfall sehr kompliziert zu berechnen war.

Werden infolge des Zusammenrechnens mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die maßgeblichen Zeitgrenzen überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt, es sei denn, die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen vor; hierbei ist die Verdienstgrenze von 400 EUR maßgeblich.

Beachte: In den Fällen, in denen ein Sozialversicherungsträger erst im Nachhinein feststellt, dass infolge Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Versicherungspflicht erst ab dem Zeitpunkt ein, an dem diese Feststellung durch den Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bescheid mitgeteilt wurde.

3.2.2. Kurzfristige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung (im gewerblichen Bereich und im Privathaushalt) und eine kurzfristige Beschäftigung werden nicht zusammengerechnet.

3.2.3. Kurzfristige Beschäftigung und Hauptbeschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung und eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung werden ebenfalls nicht zusammengerechnet.

3.3. Überschreiten der Zeitgrenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen, so tritt vom Tage des Überschreitens an Sozialversicherungspflicht ein (Ausnahme: die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen vor).

4. ÜBERGANGSREGELUNGEN

Wer wegen Überschreitens der bis zum 31. März 2003 geltenden Geringfügigkeitsgrenzen (Entgeltgrenze von 325 EUR monatlich und Zeitgrenze von 15 Stunden in der Woche) sozialversicherungspflichtig beschäftigt war und ab 1. April 2003 in dieser Beschäftigung wegen der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 EUR auf 400 EUR versicherungsfrei werden würde, bleibt in dieser Beschäftigung über den 31. März 2003 hinaus versicherungspflichtig, es sei denn, er lässt sich auf Antrag bis 30. Juni 2003 von der Versicherungspflicht befreien. Bei späterer Antragstellung wirkt die Befreiung ab Eingang des Antrages an.

5. VERFAHREN

5.1. Geringfügige Beschäftigung

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherung gemeldet werden, d.h. geringfügige Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst bis zu 400 EUR sowie kurzfristige Beschäftigungen sind in das normale Meldeverfahren einbezogen.

Allerdings sind die Meldungen immer bei der Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale), und nicht bei den Krankenkassen einzureichen.

Der Arbeitgeber muss nicht nur die An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Bundesknappschaft richten. Für kurzfristige Beschäftigungen von längstens zwei Monaten oder 50

Arbeitstagen im Kalenderjahr sind allerdings keine Unterbrechungsmeldungen und Jahresmeldungen abzugeben.

5.2. Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten

Bei einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt ist das Haushaltsscheckverfahren nunmehr obligatorisch; das allgemeine Meldeverfahren ist also nicht mehr zulässig. Unterlagen und Erläuterungen dazu finden sich im Internet unter www.haushaltsscheck.de. Die Bundesknappschaft vergibt die Betriebsnummer für den Arbeitgeber, berechnet den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz sowie die Pauschsteuer und zieht per Lastschriftverfahren an zwei Stichtagen (15. Januar und 15. Juli) die Beiträge ein. Die Bundesknappschaft bescheinigt dem Arbeitgeber auch die für die steuerliche Absetzbarkeit maßgebenden Aufwendungen. Die Privathaushalte werden von den Rentenversicherungsträgern nicht geprüft.

5.3. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss seine geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer über die Möglichkeit aufklären, dass sie durch schriftliche Erklärung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten können. Dann muss neben dem pauschalen Beitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung vom Arbeitnehmer ein Arbeitnehmerbeitrag in Höhe der Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitrag geleistet werden. Wünscht der Arbeitnehmer die sog. Aufstockung, so teilt der Arbeitgeber dies der Bundesknappschaft mit. Bei geringfügig im Privathaushalt Beschäftigten berechnet die Bundesknappschaft auch diese Beiträge und zieht sie ein.

6. ARBEITSRECHT

Grundsätzlich sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer arbeitsrechtlich ihren vollzeitbeschäftigten Kollegen gleichgestellt. Alle Arbeitnehmer - unabhängig davon, ob es sich um Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch die geringfügig Beschäftigten gehören, oder Vollzeitbeschäftigte handelt - haben die gleichen gesetzlichen Ansprüche im Arbeitsrecht:

6.1. Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz, der in § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist, gilt für alle Maßnahmen und Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis.

6.2. Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber ist nach dem Nachweisgesetz verpflichtet, jedem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Beleg über die wesentlichen Arbeitsbedingungen - z.B. Arbeitsentgelt, Arbeitszeit - unter Hinweis auf die Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Beitragsaufstockung in der gesetzlichen Rentenversicherung auszustellen, es sei denn, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde.

6.3. Erholungsurlaub

Das Bundesurlaubsgesetz garantiert jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaub von 4 Wochen. Sofern der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche - z.B. 6 Wochen - gewährt, dürfen aufgrund des Gleichbehandlungsgebots (vgl. oben) Teilzeitkräfte, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden.

6.4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber bis zu sechs Wochen, wenn sie unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dieser Anspruch steht gleichermaßen auch den geringfügig (teilzeit)beschäftigten Arbeitnehmern für die Tage zu, an denen sie ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären. Für Arbeit-

geber mit wenigen Beschäftigten übernimmt die Krankenkasse einen Großteil der Kosten, allerdings muss sich der Arbeitgeber zusätzlich zu seinen Pauschalabgaben an einer Umlage beteiligen. Die Höhe dieser Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz und dem Mutterschutzgesetz beträgt bei der Bundesknappschaft derzeit 1,3 %.

6.5. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Der Arbeitgeber hat den geringfügig Beschäftigten wie allen anderen Arbeitnehmern auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Die Anspruchsvoraussetzung des feiertagsbedingten Arbeitsausfalls ist erfüllt, wenn an einem Tag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, für ihn infolge eines Feiertages die Arbeit ausfällt.

6.6. Sonderzahlung/Gratifikationen

Ein genereller gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation (z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld) gegen seinen Arbeitgeber besteht nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, nach betrieblicher Regelung oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung ergeben. Aus der jeweiligen Rechtsquelle ist dann auch zu entnehmen, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe der Anspruch besteht. Gewährt der Arbeitgeber eine Gratifikation an vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, so darf er diese geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten, es sei denn, für die unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Einem geringfügig Beschäftigten ist daher eine Gratifikation mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

6.7. Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz, d.h. die Rechtsunwirksamkeit sozial ungerechtfertigter Kündigungen, besteht auch für geringfügig Beschäftigte,

wenn ihr Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung länger als sechs Monate bestanden hat und der Betrieb in der Regel mehr als 5 Arbeitnehmer (ausschließlich Auszubildende) beschäftigt.

6.8. Kündigungsfristen

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist von 4 Wochen ist auch für geringfügig Beschäftigte vorgeschrieben. Bei nur vorübergehender Aushilfe ist die Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist für die ersten 3 Monate der Tätigkeit möglich. Ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als zwei Jahren gelten längere Kündigungsfristen.

7. STEUERRECHT

Durch die Neuregelungen des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 wird die Steuerfreiheit des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen nach § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz (EStG) ab dem 1. April 2003 aufgehoben. Das Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. April 2003 ist damit stets steuerpflichtig. Eine Freistellungsbescheinigung wirkt letztmals für Arbeitsentgelte der vor dem 1. April 2003 endenden Lohnzahlungszeiträume. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 8a SGB IV) ist pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben.

7.1. Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der neuen einheitlichen Pauschsteuer von 2 % (§ 40a Abs. 2 EStG n.F.) und der pauschalen Lohnsteuer - wie bisher - mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG n.F.). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist nunmehr Voraussetzung, dass eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an.

7.1.1. *Einheitliche Pauschsteuer von 2 %*

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung oder aus einer geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten, für das er die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 12 % oder 5 % zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG n.F.).

In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 % ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

7.1.2. *Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 %*

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung den (pauschalen) Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 12 % oder 5 % nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

Maßgebend für die Lohnsteuerpauschalierung ist die sozialversicherungsrechtliche Einordnung als geringfügig entlohnte Beschäftigung. Dabei ist die Arbeitsentgeltgrenze arbeitgeberbezogen zu prüfen. Eine Zusammenrechnung des Arbeitsentgelts für geringfügige Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern erfolgt nicht.

7.2. Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV die pauschale Lohnsteuererhebung nicht, so ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse und dem Lohnzahlungszeitraum ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV

(verheiratete Arbeitnehmer/innen) fällt für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 400 EUR monatlich) keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI. Der für die Lohnsteuerermittlung maßgebende Lohnzahlungszeitraum ist üblicherweise der Kalendermonat.

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben oder neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, können bei ihrer Gemeinde oder Stadtverwaltung eine zweite Lohnsteuerkarte mit der Lohnsteuerklasse VI erhalten. Zur Vermeidung des Lohnsteuerabzugs nach der Steuerklasse VI bei insgesamt geringen Arbeitslöhnen besteht die Möglichkeit, einen Freibetrag eintragen zu lassen.

7.3. Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

Das Verfahren für die Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung richtet sich danach, ob die einheitliche Pauschsteuer von 2 % erhoben wird. In diesem Fall ist ab dem 1. April 2003 stets - wie für die pauschalen Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung - die Bundesknappschaft zuständig. Wird die Lohnsteuer nicht mit der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % erhoben, ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig (Lohnsteuer-Anmeldung).

7.3.1. Einheitliche Pauschsteuer von 2 %

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % des Arbeitsentgelts ist stets die Bundesknappschaft zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber.

Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist ab dem 1. April 2003 ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. In diesem Haushaltsscheck gibt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt an und teilt mit, ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Bundesknappschaft berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den (pauschalen) Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils am 15. Juli und zum 15. Januar vom Arbeitgeber ein.

Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen den Betrag der Bundesknappschaft mit dem Beitragsnachweis mit.

7.3.2. Pauschale Lohnsteuer von 20 %, Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung von 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt und für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

Die insgesamt einbehaltene und übernommene Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen, ggf. ist eine sog. Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist (zur Lohnsteuer-Anmeldung Hinweis auf § 41a EStG, R 133 LStR).

7.4. Eintragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte für ein zweites oder weiteres Dienstverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags

Ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Dienstverhältnis kann in bestimmten Fällen durch Eintragung eines Freibetrags auf der zweiten oder weiteren Lohnsteuerkarte vermieden werden. Dieser Freibetrag ist für Arbeitnehmer bestimmt, die nebeneinander mehrere Dienstverhältnisse mit jeweils geringem Arbeitslohn haben, von dem die Lohnsteuer nach der Lohnsteuerkarte erhoben wird. Bei Rentnern, die neben einer Betriebsrente noch Arbeitslohn aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis beziehen oder die mehrere Betriebsrenten erhalten, kann ebenfalls der Lohnsteuerabzug vermieden werden.

Voraussetzung für den Freibetrag ist, dass der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Dienstverhältnis unterhalb des Betrags liegt, für den nach der Steuerklasse des Arbeitnehmers erstmals Lohnsteuer zu erheben ist (2003 z.B. Steuerklasse I oder IV bei Berücksichtigung der ungekürzten Vorsorgepauschale – für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer – 10.367 EUR, bei Berücksichtigung der gekürzten Vorsorgepauschale – für z.B. Beamte – 9.431 EUR). Durch die korrespondierende Eintragung eines Hinzurechnungsbetrags in gleicher Höhe auf der ersten Lohnsteuerkarte wird der erforderliche Ausgleich im Lohnsteuerabzugsverfahren sicher gestellt.

Der Freibetrag ist gesetzlich begrenzt auf den Jahresbetrag der jeweiligen Steuerklasse, bis zu dem im ersten Dienstverhältnis Lohnsteuer nicht zu erheben ist. Nach Sinn und Zweck der Regelung soll der Arbeitnehmer den Freibetrag nur maximal in Höhe des restlichen nicht steuerbelasteten Arbeitslohns aus dem ersten Dienstverhältnis beantragen. Dabei sollte beachtet werden, dass durch den Hinzurechnungsbetrag auf der ersten Lohnsteuerkarte bei höherem Arbeitslohn als angenommen ggf. Lohnsteuer für den Arbeitslohn dieses Dienstverhältnisses einzubehalten ist. Darüber hinaus kann die Eintragung des Freibetrags im Einzelfall dazu führen, dass Vorauszahlungen zur Einkommensteuer festzusetzen sind, z.B. weil zusätzliche andere Einkünfte vorhanden sind, für die die Lohnsteuererhebung nach der Steuerklasse VI nach bisherigem Verfahren eine Einkommensteuer-Vorauszahlungsfunktion erfüllt. Es liegt in der Verantwortung des Steuerpflichtigen, ob er in solchen Fällen gleichwohl von der Möglichkeit des Freibetrags Gebrauch macht oder nicht.

Nach Ablauf des Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil er nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat (Pflichtveranlagung, § 46 Abs. 2 Nr. 2 EStG).

Der Freibetrag ist nach amtlichem Vordruck beim Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers zu beantragen. Dabei sind die Lohnsteuerkarten beizufügen. Der Vordruck ist beim Finanzamt erhältlich.

7.5. Steuerliche Förderung von Beschäftigungen in Privathaushalten

Für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, die in einem inländischen Haushalt des Arbeitgebers ausgeübt werden, kann der Arbeitgeber eine steuerliche Förderung beanspruchen:

Gefördert werden nur geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8a SGB IV. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich um 10 %, höchstens 510 EUR, seiner Aufwendungen auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses (Lohn, Sozialabgaben). Für jeden Kalendermonat, in dem kein förderfähiges Beschäftigungsverhältnis bestanden hat, mindert sich der Höchstbetrag um ein Zwölftel.

Die Steuerermäßigung kann der Arbeitgeber im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung beantragen und sollte hierzu die erforderlichen Nachweise (Arbeitsvertrag, Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren) beifügen.

1. SOZIALVERSICHERUNG

1.1. Einführung einer Gleitzone

Für Arbeitsentgelte oberhalb von **400 EUR** bis zur Grenze von **800 EUR** wird eine so genannte **Gleitzone** (Progressionszone) eingeführt. Arbeitsentgelte innerhalb der Gleitzone (400,01 EUR bis 800,00 EUR) unterliegen der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. In der Gleitzone wird der Beitragsbemessung ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Der Arbeitnehmer kann hierauf verzichten und den Beitrag zur Rentenversicherung entsprechend seinem tatsächlichen Arbeitsentgelt zahlen. Er erwirbt damit höhere Rentenanwartschaften.

Der Arbeitgeber zahlt für das gesamte Arbeitsentgelt grundsätzlich den vollen Arbeitgeberanteil ein, d.h., er trägt die Hälfte des - je nach Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung individuell verschiedenen - Gesamtsozialversicherungsbeitrages (z. Z. durchschnittlich rund 21 %).

Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag steigt linear von rund 4 % am Anfang der Gleitzone bis zum vollen Arbeitnehmeranteil, d.h. bis zur Hälfte des individuellen Gesamtsozialversicherungsbeitrages, an.

1.2. Glättung des Übergangs in die Gleitzone

Zur Glättung des Übergangs in die Gleitzone ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt so bemessen, dass sich bei einem Arbeitnehmer mit durchschnittlichem Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (z. Z. 41,7 %) am Beginn der Gleitzone ein individueller Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz von 25 % (entsprechend der Pauschalabgabe bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen) ergibt: Der Arbeitgeberanteil liegt bei 20,85 %; für den Arbeitnehmer ergibt sich hieraus der Startpunkt von 4,15 %.

1.3. Ermittlung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone

Das monatliche Bemessungsentgelt, aus dem der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung errechnet wird, ist für Arbeitnehmer in der Gleitzone nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\text{Bemessungsentgelt} = F \times 400 + (2 - F) \times (\text{AE} - 400)$$

AE ist das monatliche Arbeitsentgelt

F ist ein Faktor der sich ergibt, wenn die Pauschalabgabe bei geringfügiger Beschäftigung (25 %) durch den durchschnittlichen Sozialversicherungsbeitrag aller Versicherten (z. Z. 41,7 %¹) dividiert wird. Für das Jahr 2003 beträgt der Faktor F folglich: $25 \% / 41,7 \% = 0,5995$

1.4. Ermittlung des Sozialversicherungsbeitrages

Es kann sowohl der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, als auch der Beitrag für einen einzelnen Zweig der Sozialversicherung (z. B. gesetzliche Rentenversicherung) errechnet werden.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag errechnet sich wie folgt:

$$\text{Bemessungsentgelt} \times \text{Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} = \text{Gesamtbeitrag}$$

Der Sozialversicherungsbeitrag zu einem Zweig der Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherung) errechnet sich wie folgt:

$$\text{Bemessungsentgelt} \times \text{Beitragssatz des Versicherungszweiges} = \text{Gesamtbeitrag}$$

1.5. Ermittlung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung

Der Arbeitgeber zahlt grundsätzlich den vollen Arbeitgeberanteil für das tatsächliche Arbeitsentgelt.

$$\text{Arbeitsentgelt} \times 1/2 \text{ Beitragssatz} = \text{Arbeitgeberanteil}$$

¹ Wert für 2003, bestehend aus: 19,5 % Rentenversicherung; 6,5 % Arbeitslosenversicherung; 14 % durchschnittlicher Krankenversicherungssatz; 1,7 % Pflegeversicherung

1.6. Ermittlung des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung

Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem insgesamt zu zahlenden Rentenversicherungsbeitrag und dem Arbeitgeberanteil.

$$\text{Gesamtbeitrag} - \text{Arbeitgeberanteil} = \text{Arbeitnehmeranteil}$$

Beispiel: Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages für einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 600 EUR.

Der individuelle Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14 % (dies entspricht dem derzeitigen durchschnittlichen Krankenversicherungsbeitrag).

Ermittlung des Bemessungsentgelts

$$\text{Bemessungsentgelt} = F \times 400 + (2 - F) \times (\text{AE} - 400)$$

$$= 0,5995 \times 400 + (2 - 0,5995) \times (600 \text{ EUR} - 400)$$

$$= 239,80 + 1,4005 \times 200$$

$$= 239,80 + 280,10$$

$$\text{Bemessungsentgelt} = 519,90 \text{ EUR}$$

Ermittlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages

Bemessungsentgelt	X	Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz	=	Gesamtbeitrag
519,90 EUR	x	41,7 %	=	216,80 EUR

Ermittlung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung

$$\text{Arbeitsentgelt} \times \frac{1}{2} \text{ Beitragssatz} = \text{Arbeitgeberanteil}$$

$$600 \text{ EUR} \times \frac{1}{2} \times 41,7 \% = 125,10 \text{ EUR}$$

Ermittlung des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung

$$\text{Gesamtbeitrag} - \text{Arbeitgeberanteil} = \text{Arbeitnehmeranteil}$$

$$216,80 \text{ EUR} - 125,10 \text{ EUR} = 91,70 \text{ EUR}$$

Erläuterung: Durch die Formel zur Berechnung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone wird erreicht, dass bei einem Entgelt von 600 EUR von einem sozialversicherungspflichtigen Entgelt von 519,90 EUR ausgegangen wird. Der Arbeitgeber zahlt den vollen Beitragsanteil auf das tatsächliche Arbeitsentgelt, also 125,10 EUR. Der Arbeitnehmer zahlt einen geminderten, auf das Bemessungsentgelt abgestellten Beitragsanteil von 91,70 EUR.

Beachte: Für jeden Beschäftigten in der Gleitzone wird bei gleichem Einkommen ein gleiches Bemessungsentgelt zugrunde gelegt. Entspricht der individuelle Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Beschäftigten dem durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag, so ergibt sich für ihn ein Einstiegsbeitragssatz von rd. 4 %. (genau: 4,15 %). Zusammen mit einem durchschnittlichen Beitragsatz des Arbeitgebers zur Sozialversicherung in Höhe von 20,85 % ergibt sich damit wieder eine Gesamtbelastung von 25 %. Der Einstiegsbeitragssatz kann aufgrund des individuellen Beitragsatzes jeder Krankenkasse jedoch auch leicht darunter oder darüber liegen.

2. STEUERRECHT

Weil bei einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb von 400 EUR keine geringfügige Beschäftigung vorliegt und der Arbeitgeber pauschale Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 % oder 5 % nicht zu entrichten hat, ist die Lohnsteuerpauschalierung mit dem neuen einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % oder mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts nicht möglich. Deshalb hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben.

3. ARBEITSRECHT

Es gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche wie für geringfügig Beschäftigte (vgl. Ausführungen in Teil 1).

BEISPIELE GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNGEN:

Beispiel 1:

Geringfügig beschäftigte Hausfrau, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist

Maria Maier ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie als Kassiererin. Ihr Verdienst beträgt 400 EUR monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (12 %)	48 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (11 %)	44 EUR
Steuer (2 %)	8 EUR

Frau Maier hat die Möglichkeit, zusätzlich zum Arbeitgeberbeitrag 7,5 % ihres Entgelts (30 EUR) an die Rentenversicherung abzuführen und erwirbt dadurch Ansprüche auf alle Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder aber nach den Merkmalen der von Frau Maier vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 2:

Geringfügig beschäftigte Hausfrau, nicht gesetzlich krankenversichert

Elfriede Ölbaum ist Hausfrau. Um die Familienkasse aufzubessern, arbeitet sie an zwei Vormittagen in der Woche in einem privaten Haushalt. Ihr Verdienst beträgt 400 EUR monatlich. Weitere Einkünfte bezieht sie nicht. Ihr Ehemann ist Beamter. Da sie beihilfeberechtigt ist, gehört sie keiner gesetzlichen Krankenversicherung an.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	20 EUR
Steuer (2 %)	8 EUR

Zur Krankenversicherung fällt kein Pauschalbeitrag an, weil Frau Ölbaum nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Frau Ölbaum hat die Möglichkeit, zusätzlich zum Arbeitgeberbeitrag 14,5 % ihres Entgelts (58 EUR) an die Rentenversicherung abzuführen und erwirbt dadurch Ansprüche auf alle Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Frau Ölbaum vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 3:

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Hannelore Braun ist alleinerziehende Mutter. Sie hat vormittags mehrere Arbeitsstellen angenommen, für die sie je nach Arbeitszeit unterschiedlich entlohnt wird. Bei Rechtsanwalt Kahl erhält sie 350 EUR monatlich, bei Firma Freund 350 EUR und im Haushalt Erhard 125 EUR monatlich. Sie ist bei einer Krankenkasse mit 13,8 % versichert.

Die Entgelte werden zusammengerechnet. Frau Braun erzielt also ein Arbeitsentgelt von 825 EUR monatlich.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt Rechtsanwalt Kahl	350,00 EUR
Beitrag zur Rentenversicherung (19,5 %)	
Arbeitgeberanteil (9,75 %)	34,13 EUR
Arbeitnehmeranteil (9,75 %)	34,12 EUR
Beitrag zur Krankenversicherung (13,8 %)	
Arbeitgeberanteil (6,9 %)	24,15 EUR
Arbeitnehmeranteil (6,9 %)	24,15 EUR
Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (6,5 %)	
Arbeitgeberanteil (3,25 %)	11,38 EUR
Arbeitnehmeranteil (3,25%)	11,37 EUR
Beitrag zur Pflegeversicherung (1,7 %)	
Arbeitgeberanteil (0,85 %)	2,98 EUR
Arbeitnehmeranteil (0,85 %)	2,97 EUR
Entgelt Familie Freund	350,00 EUR
entspricht den Beiträgen bei Rechtsanwalt Kahl	
Entgelt Haushalt Erhard	125,00 EUR
Beitrag zur Rentenversicherung (19,5 %)	
Arbeitgeberanteil (9,75 %)	12,19 EUR
Arbeitnehmeranteil (9,75 %)	12,19 EUR
Beitrag zur Krankenversicherung (13,8 %)	
Arbeitgeberanteil (6,9 %)	8,63 EUR
Arbeitnehmeranteil (6,9 %)	8,62 EUR

Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (6,5 %)	
Arbeitgeberanteil (3,25 %)	4,07 EUR
Arbeitnehmeranteil (3,25 %)	4,06 EUR
Beitrag zur Pflegeversicherung (1,7 %)	
Arbeitgeberanteil (0,85 %)	1,07 EUR
Arbeitnehmeranteil (0,85 %)	1,06 EUR

Aufgrund dieser Beiträge erwirbt Frau Braun volle Ansprüche in der Sozialversicherung.

Für das Arbeitsentgelt der Beschäftigungen sind keine pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten; deshalb ist die Pauschalierung mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts nicht möglich.

Lohnsteuerlich werden die Arbeitsentgelte für bei mehreren Arbeitgebern ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zur Prüfung der monatlich Arbeitsentgeltgrenze i.H.v. 400 EUR nicht zusammengerechnet. Weil das monatliche Arbeitsentgelt der Beschäftigung bei Rechtsanwalt Kahl, der Firma Freund sowie des Haushalts Erhard jeweils 400 EUR nicht übersteigt, liegen lohnsteuerlich geringfügige Beschäftigungen vor. Die Arbeitgeber können die Lohnsteuer pauschal mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich 5,5 % Solidaritätszuschlag von der pauschalen Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer) oder nach den Merkmalen der von Frau Braun vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Eintragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte für das zweite und weitere Dienstverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags

Weil der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Dienstverhältnis von Frau Braun (bei Rechtsanwalt Kahl) unterhalb des Betrags liegt, für den nach der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Steuerklasse II erstmals Lohnsteuer zu erheben ist (13.103 EUR), kann sie auf den weiteren Lohnsteuerkarten mit der Lohnsteuerklasse VI einen Freibetrag eintragen lassen. Für den Arbeitslohn bei Firma Freund monatlich 350 EUR und für den Haushalt Erhard monatlich 125 EUR; hierdurch können die Arbeitslöhne ohne Lohnsteuerabzug ausgezahlt werden. Auf der ersten Lohnsteuerkarte trägt das Finanzamt einen Hinzurechnungsbetrag von 475 EUR ein. Dadurch hat Rechtsanwalt Kahl von einem rechnerischen Arbeitslohn i.H.v. 825 EUR (Arbeitslohn 350 EUR zuzüglich Hinzurechnungsbetrag 475 EUR) Lohnsteuer zu erheben. Für einen Monatslohn i.H.v. 825 EUR beträgt die Lohnsteuer nach der



Steuerklasse II 0 EUR. Rechtsanwalt Kahl kann den Arbeitslohn also ohne Lohnsteuereinbehalt auszahlen. Hat Frau Braun für das erste Dienstverhältnis eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse I vorgelegt, ändern sich die steuerlichen Folgen nicht.

Lässt Frau Braun keine Freibeträge eintragen, haben die Arbeitgeber Freund und Erhard Lohnsteuer nach der Steuerklasse VI einzubehalten. Nach Ablauf des Kalenderjahres hat Frau Braun eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil sie nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat. Die zuviel einbehaltenen Lohnsteuer wird dann erstattet oder auf eine etwaige Einkommensteuer angerechnet.



Beispiel 4:

Nebenbeschäftigung von versicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Franz Brauer verdient in seinem Hauptberuf als Einzelhandelsverkäufer 2.000 EUR brutto im Monat. Als Frühaufsteher ist er regelmäßig in einer Bäckerei beschäftigt und verdient monatlich 400 EUR hinzu.

Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt)Beschäftigung erfolgt nicht, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Herrn Brauer vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 4, aber Herr Brauer nimmt eine weitere geringfügige Beschäftigung als Austräger von Wochenblättern mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 100 EUR auf.

Herr Brauer unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt)Beschäftigung findet nicht statt, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Die Beschäftigung in der Bäckerei bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei.

Die weitere Beschäftigung als Zeitungsasträger wird jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, so dass sich für den zweiten Nebenverdienst folgende Beiträge zur Sozialversicherung ergeben:

Entgelt als Zeitungsasträger	100,00 EUR
Beitrag zur Rentenversicherung (19,5 %)	
Arbeitgeberanteil (9,75 %)	9,75 EUR
Arbeitnehmeranteil (9,75 %)	9,75 EUR
Beitrag zur Krankenversicherung (13,8 %)	
Arbeitgeberanteil (6,9 %)	6,90 EUR
Arbeitnehmeranteil (6,9 %)	6,90 EUR
Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (6,5 %)	
Arbeitgeberanteil (3,25%)	3,25 EUR
Arbeitnehmeranteil (3,25%)	3,25 EUR
Beitrag zur Pflegeversicherung (1,7%)	
Arbeitgeberanteil (0,85%)	0,85 EUR
Arbeitnehmeranteil (0,85%)	0,85 EUR

Die weitere Tätigkeit als Zeitungsasträger ist eine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, für die pauschale Beiträge zur Rentenversicherung nicht zu entrichten sind. Deshalb kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % erheben, sondern muss zwischen der Lohnsteuerpauschalierung mit 20 % des Arbeitsentgelts (zuzüglich Solidaritätszuschlag i.H.v. 5,5 % der Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer nach der jeweiligen Landesregelung) oder nach der vorgelegten Lohnsteuerkarte wählen.

Nebenbeschäftigung von Beamten und Pensionären

Werner Richter ist im Hauptberuf Verwaltungsbeamter. Nach Feierabend erledigt er die Personalbuchhaltung für einen Handwerksbetrieb. Sein Monatsverdienst aus dieser Nebentätigkeit beträgt 400 EUR.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (12 %)	48 EUR
Steuer (2 %)	8 EUR

Herr Richter hat die Möglichkeit, zusätzlich zum Arbeitgeberanteil 7,5 % seines Entgelts (30 EUR) aus der Nebenbeschäftigung an die Rentenversicherung abzuführen. Dadurch erwirbt er Ansprüche auf Rente aus der Rentenversicherung. Zur Krankenversicherung ist kein Pauschalbeitrag zu entrichten, weil Herr Richter nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Herrn Richter vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Fritz Dunkel betreibt als Selbständiger einen Zeitungskiosk. Er ist privat krankenversichert. Nebenbei betreut er das Anwesen, in dem er seine Geschäftsräume angemietet hat. Für diese Nebenbeschäftigung zahlt ihm der Hauseigentümer monatlich 100 EUR.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	100 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (12 %)	12 EUR

Herr Dunkel hat die Möglichkeit, den pauschalen Rentenbeitrag des Arbeitgebers auf den Mindestbeitrag (30,23 EUR) aufzustocken, das heißt, er müsste 18,23 EUR zusätzlich zahlen.

In diesem Fall behält der Arbeitgeber 18,23 EUR vom Bruttoentgelt ein und überweist den Gesamtbeitrag an die Bundesknappschaft als Einzugs- und Meldestelle zur Weiterleitung an die Rentenversicherung. Dadurch erwirbt Herr Dunkel Ansprüche auf Renten- und Rehabilitationsleistungen der Rentenversicherung. Zur Krankenversicherung fällt kein Pauschalbeitrag an, weil Herr Dunkel nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Herrn Dunkel vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 8:

Geringfügig beschäftigte Rentner, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Frau Maria Weiß bezieht eine volle Altersrente, ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und beaufsichtigt an zwei Tagen in der Woche die Kinder der Familie Neugebauer bei der Erledigung ihrer Schulaufgaben. Sie erhält ein monatliches Entgelt von 400 EUR.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	20 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	20 EUR

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Frau Weiß vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Beispiel 9:

Geringfügig beschäftigte Arbeitslose, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Der Bauarbeiter Ferdinand Bott ist arbeitslos geworden. Nun pflegt er im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt Haus und Garten eines Bekannten. Dafür erhält er ein monatliches Entgelt von 400 EUR.

Es ergeben sich folgende Abgaben:

Entgelt	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	20 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	20 EUR

Weil der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten hat, kann er die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach den Merkmalen der von Herrn Bott vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Da Herr Bott arbeitslos ist, ist er verpflichtet, den Bezug des Entgeltes aus seiner geringfügigen Beschäftigung seinem zuständigen Arbeitsamt zu melden. Das Arbeitsamt prüft anschließend, inwieweit dieses Nebeneinkommen auf Leistungen der Arbeitsförderung anzurechnen ist (§ 141 ff Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III).

Beispiel 10:

Geringfügige Beschäftigung und steuerfreie Aufwandsentschädigung

Eine familienversicherte Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit aus. Sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 550 EUR. Vom Arbeitsentgelt wird als Aufwandsentschädigung monatlich ein Betrag von 154 EUR in Abzug gebracht.

Das Arbeitsentgelt ist versicherungsfrei, weil es nach Berücksichtigung des monatlichen Freibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG 400 EUR nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat lediglich den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Für die nebenberufliche Lehrtätigkeit kommt ein jährlicher Steuerfreibetrag von höchstens 1.848 EUR in Betracht (§ 3 Nr. 26 EStG). Die Lehrerin hat beim Arbeitgeber schriftlich beantragt, von dem steuerfreien Jahresbetrag monatlich 154 EUR zu berücksichtigen, sodass das beitrags- und steuerpflichtige Arbeitsentgelt monatlich 400 EUR nicht übersteigt.

Beispiel 11:

Kurzfristige Beschäftigung

Frau Gabi Klein ist familienversichert und arbeitet als Raumpflegerin befristet

bei Familie Assmann vom 02.05. bis zum 18.06. (Sechs-Tage-Woche)	48 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	700 EUR
bei Familie Bauer vom 02.05. bis zum 03.08.	94 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	390 EUR

Die Beschäftigung bei Familie Assmann ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung bei Familie Bauer wegen der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts geringfügig. Mithin ist Frau Klein in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei. Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen kann nicht vorgenommen werden, da es sich bei der Beschäftigung bei Familie Assmann um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung bei Familie Bauer um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Entgelt bei Familie Assmann	700 EUR
Es fallen keine Pauschalbeiträge an.	
Entgelt bei Familie Bauer	400 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (5 %)	20 EUR
Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung (5 %)	20 EUR

Für das Arbeitsentgelt kurzfristiger Beschäftigungen gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV kann die Lohnsteuer weder mit der einheitlichen Pauschalsteuer von 2 % noch mit dem Pauschsteuersatz i.H.v. 20 % des Arbeitsentgelts erhoben werden. Auch die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40a Abs. 1 EStG (kurzfristige Beschäftigung bis zu 18 zusammenhängenden Arbeitstagen) mit dem Steuersatz von 25 % ist nicht möglich. Die Lohnsteuer ist nach den Merkmalen der von Frau Klein vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben.

Für die geringfügige Beschäftigung nach § 8a SGB IV bei Familie Bauer sind pauschale Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten. Folglich kann Familie Bauer die Lohnsteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts oder nach der von Frau Klein vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Frau Brigitte Schwarz ist seit dem 1. Januar 2001 in einem kleinen Unternehmen als Kundenbetreuerin beschäftigt. Sie erhält ein monatliches Entgelt von 390 EUR und ist damit bis zum 31. März 2003 versicherungspflichtig beschäftigt. Ab 1. April 2003 ist diese Beschäftigung geringfügig. Frau Schwarz möchte aber nicht auf den Sozialversicherungsschutz verzichten.

In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind durch § 7 Abs. 2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - SGB V, § 229 Abs. 6 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch - SGB VI und § 434i SGB III Bestandschutzregelungen für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen worden, die bislang aufgrund ihrer Beschäftigung einen Versicherungsschutz haben, diesen aber bei Anwendung des vom 1. April 2003 an geltenden Rechts verlieren würden.

Diese Arbeitnehmer bleiben - in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen - weiterhin versicherungspflichtig; sie haben jedoch die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen.

BEISPIELE ZUR ERRECHNUNG DES BEMESSUNGSENTGELTS UND DES INDIVIDUELLEN ARBEITNEHMERBEITRAGES IN DER GLEITZONE

Beispiel 1:

Berechnung des Gesamtbeitrages zur Sozialversicherung für einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 400,01 EUR.

Der individuelle Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14 % (dies entspricht dem derzeitigen durchschnittlichen Krankenversicherungsbeitrag).

$$\begin{aligned} \text{Bemessungsentgelt: } & F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400) \\ & 239,80 + 1,4005 \times 0,01 \\ & = \mathbf{239,81 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Gesamtbeitrag:

$$\begin{array}{rclcl} \text{Bemessungsentgelt} & \times & \text{individueller Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} & & \\ 239,81 \text{ EUR} & & 41,7\% & & = \mathbf{100,00 \text{ EUR}} \end{array}$$

Arbeitgeberbeitrag:

$$\begin{array}{rclcl} 1/2 \times \text{AE} & \times & \text{individueller Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} & & \\ 1/2 \times 400,01 \text{ EUR} & \times & 41,7\% & & = \mathbf{83,40 \text{ EUR}} \end{array}$$

$$\begin{array}{rclcl} \text{Arbeitnehmerbeitrag: Gesamtbeitrag} & - & \text{Arbeitgeberbeitrag} & & \\ 100,00 \text{ EUR} & - & 83,40 \text{ EUR} & & = \mathbf{16,60 \text{ EUR}} \end{array}$$

Beispiel 2:

Berechnung des Gesamtbeitrages zur Sozialversicherung für einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 800,00 EUR.

Der individuelle Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 14 %.

$$\begin{aligned} \text{Bemessungsentgelt: } & F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400) \\ & 239,80 + 1,4005 \times 400 \\ & = \mathbf{800 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Gesamtbeitrag:

$$\begin{array}{rcl} \text{Bemessungsentgelt} & \times & \text{individueller Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} \\ 800 \text{ EUR} & & 41,7\% \\ & & = \mathbf{333,60 \text{ EUR}} \end{array}$$

Arbeitgeberbeitrag:

$$\begin{array}{rcl} 1/2 \times \text{AE} & \times & \text{individueller Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz} \\ 1/2 \times 800 \text{ EUR} & \times & 41,7\% \\ & & = \mathbf{166,80 \text{ EUR}} \end{array}$$

Arbeitnehmerbeitrag: Gesamtbeitrag - Arbeitgeberbeitrag

$$333,60 \text{ EUR} - 166,80 \text{ EUR} = \mathbf{166,80 \text{ EUR}}$$



Beispiel 3:

Berechnung des Beitrages zur gesetzlichen **Rentenversicherung** für einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 600 EUR.

$$\begin{aligned} \text{Bemessungsentgelt: } & F \times 400 + (2 - F) \times (\text{AE} - 400) \\ & 239,80 + 1,4005 \times 200 \\ & = \mathbf{519,90 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Gesamtbeitrag:

$$\begin{aligned} & 519,90 \text{ EUR} \times \text{Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung} \\ & 519,90 \text{ EUR} \times 19,5\% = \mathbf{101,38 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Arbeitgeberbeitrag:

$$\begin{aligned} & \text{AE} \times 1/2 \text{ Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung} \\ & 600 \text{ EUR} \times 1/2 \times 19,5\% = \mathbf{58,50 \text{ EUR}} \end{aligned}$$

Arbeitnehmerbeitrag: Gesamtbeitrag - Arbeitgeberbeitrag

$$101,38 \text{ EUR} - 58,50 \text{ EUR} = \mathbf{42,88 \text{ EUR}}$$

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
Referat Information, Publikation, Redaktion
Postfach 500
53105 Bonn

Stand: März 2003

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Bestell-Nr.: A 630
Telefon: 0180/5151510 (0,12 EUR/Min.)
Telefax: 0180/5151511 (0,12 EUR/Min.)
Schriftlich an Herausgeber
E-Mail: info@bmgs.bund.de
Internet: <http://www.bmgs.bund.de>

Schreibtelefon/Fax für Gehörlose und Hörgeschädigte:
Schreibtelefon: 0800/1110005 (zum Nulltarif)
Telefax: 0800/1110001 (zum Nulltarif)
E-Mail: info.gehoerlos@bmgs.bund.de / info.deaf@bmgs.bund.de

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMGS, Bonn

