

Gesetz zur Änderung der geringfügigen Beschäftigung

A. Überblick

Am 01.01.2013 ist das „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ vom 05.12.2012 (BGBl I 2012, 2474) in Kraft getreten. Das Gesetz geht auf einen Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP vom 25.09.2012 zurück (**BT-Drs. 17/10773**). Ausgangspunkt war ein Auftrag im Koalitionsvertrag von 2009 (vgl. Ziff. I 3.1), „die Erhöhung und die Dynamisierung der Grenze sozialversicherungsfreier Mini-Jobs“ zu prüfen. Dieser Auftrag wurde im Rahmen eines Kompromisses zwischen FDP und CDU/CSU im Gesetzgebungsverfahren zum 4. SGB IV-Änderungsgesetz umgesetzt; der Kompromiss sieht vor, dass neben der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze um 50 Euro sowie einer Verschiebung der Gleitzone ebenfalls um 50 Euro „Minijobber künftig grundsätzlich voll in der Rentenversicherung abgesichert“ sein sollen (vgl. dpa-Meldung v. 25.11.2011).

Das zum 01.01.2013 in Kraft getretene Gesetz sieht im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

- Die bisherige Entgeltgrenze bei der entgeltgeringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wird von 400 Euro auf 450 Euro angehoben.
- Die Gleitzone des § 20 Abs. 2 SGB IV wird verschoben und gilt für Arbeitsentgelte von 450,01 Euro bis 850 Euro.
- Entgeltgeringfügige Beschäftigung führt in der Rentenversicherung nicht mehr zur Versicherungsfreiheit; der geringfügig Beschäftigte ist rentenversicherungspflichtig, kann sich jedoch in einem vereinfachten Befreiungsverfahren von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der Gesetzentwurf bezeichnet dies als „Wechsel von Opt-in zu Opt-out“.
- Um in schützwürdigen Fällen Bestandsschutz zu gewährleisten, sind Übergangsregelungen vorgesehen. Diese machen es notwendig, zwischen Beschäftigungen zu unterscheiden, die bereits vor dem 01.01.2013 ausgeübt worden sind und solchen, die erstmals seit diesem Zeitpunkt ausgeübt werden.
- Anhebung der Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung auf 175 Euro.

Nachfolgend werden die wesentlichen Änderungen des Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung skizziert.

B. Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit bei abhängiger Beschäftigung

Arbeit, die in abhängiger Beschäftigung gegen Zahlung von Entgelt ausgeübt wird, führt in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zur Versicherungs- und damit im Grundsatz auch zur Beitragspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; § 1 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III; § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI), sofern das Gesetz nicht Versicherungsfreiheit oder Befreiungstatbestände von der Versicherungspflicht vorsieht. Liegt eine nur geringfügige Beschäftigung i.S.v. § 8 SGB IV vor, ist diese in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (vgl. § 7 SGB V; § 27 Abs. 2 SGB III). Für die gesetzliche Pflegeversicherung fehlt es allerdings an einer entsprechenden Vorschrift. Für die gesetzliche Unfallversicherung hat die geringfügige Beschäftigung keine Bedeutung. In der Unfallversicherung stehen Beschäftigungen auch geringen Umfangs unter Versicherungsschutz.

C. Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro auf 450 Euro

§ 8 Abs. 1 SGB IV definiert die geringfügige Beschäftigung für sämtliche Zweige der Sozialversicherung und die Arbeitslosenversicherung (vgl. § 1 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB IV). Danach liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt (sog. Entgeltgeringfügigkeit) oder
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (sog. Zeitgeringfügigkeit).

Sowohl bei der Entgeltgeringfügigkeit (Nr. 1) als auch bei der Zeitgeringfügigkeit wurde die Grenze ab dem 01.01.2013 von bisher 400 Euro auf 450 Euro erhöht.

D. Kranken- und Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversicherung

I. Keine Änderung am Grundsatz der Versicherungsfreiheit

Für die Kranken- und Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversicherung bleibt es dabei, dass der geringfügig Beschäftigte versicherungsfrei ist (§ 7 Abs. 1 SGB V, § 27 Abs 2 SGB III). Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind nicht zu zahlen. In der Krankenversicherung hat der Arbeitgeber wie bisher trotz Versicherungsfreiheit für geringfügig Beschäftigte, die schon aufgrund eines anderen Tatbestandes in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (z.B. als Familienangehöriger, aufgrund Rentnerkrankenversicherung oder studentischer Krankenversicherung), Pauschalbeiträge zu zahlen (vgl. § 249b SGB V). In der Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind weder Pflicht- noch Pauschalbeiträge zu zahlen.

II. Übergangsregelung wegen Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 400 auf 450 Euro in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

Personen, die am 31.12.2012 versicherungspflichtig waren, weil ihr Arbeitsentgelt mehr als geringfügig war (also über 400 Euro lag), und die nunmehr nach den §§ 8 oder 8a SGB IV versicherungsfrei wären, weil ihr Entgelt im Jahr 2013 zwar den Betrag von 400 Euro, jedoch nicht den Betrag von 450 Euro übersteigt, bleiben in ihrer Beschäftigung bis längstens 31.12.2014 in der Krankenversicherung versicherungspflichtig. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsentgelt nicht unter 400 Euro monatlich sinkt und der Beschäftigte nicht nach § 10 SGB V familienversichert ist (vgl. § 7 Abs 3 SGB V).

Diesen Personen will der Gesetzgeber den unter der „alten“ Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro erworbenen Schutz als Pflichtversicherter der GKV übergangsweise für die Dauer von maximal zwei Jahren nicht entziehen, obwohl ihr Arbeitsentgelt (mehr als 400 Euro, aber nicht mehr als 450 Euro) seit 01.01.2013 als geringfügig anzusehen ist. Beitragsrechtlich bleibt es – obwohl die Gleitzone seit dem 01.01.2013 erst bei Entgelten ab 450 Euro beginnt, bei der Gleitzone-Regelung (vgl. § 249 Abs. 4 Satz 2 SGB V).

Allerdings haben diese Personen das Recht, auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit zu werden (vgl. § 7 Abs. 3 SGB V). In der Gesetzesbegründung heißt es dazu, die Beschäftigten könnten sich befreien lassen, „um ihren Versicherungsschutz außerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung fortzusetzen“ (**BT-Drs. 17/10773**, S. 12, zu Art. 3). Die unwiderrufliche Befreiung gilt, solange das Beschäftigungsverhältnis die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB V erfüllt (mehr als 400, nicht mehr als 450 Euro).

III. Übergangsregelung wegen Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 400 auf 450 Euro in der Arbeitslosenversicherung

Personen, die am 31.12.2012 versicherungspflichtig waren, weil ihr Arbeitsentgelt mehr als geringfügig war (also über 400 Euro lag), und die nunmehr nach § 8 oder § 8a SGB IV versicherungsfrei wären, weil ihr Entgelt im Jahr 2013 zwar den Betrag von 400 Euro, jedoch nicht den Betrag von 450 Euro übersteigt, bleiben bis längstens 31.12.2014 in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig, wenn ihr Arbeitsentgelt monatlich 400 Euro übersteigt (vgl. § 444 Abs. 1 Satz 1 SGB III). In diesem Fall gilt für die Berechnung der Beiträge (bis maximal 31.12.2014) die bis 31.12.2012 geltende „alte“ Gleitzone Regelung (vgl. § 444 Abs. 2 SGB III i.V.m. § 276b Abs. 1 SGB VI).

Der Versicherte kann bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Die Befreiung wirkt ab dem 01.01.2013, wenn der Befreiungsantrag bis zum 31.03.2013 gestellt wird. Wird der Antrag später gestellt, gilt die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats, der auf den Monat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist (vgl. § 444 Abs. 1 Sätze 2 und 3 SGB III). Folge der Befreiung: Keine Beitragspflichten, weder des Beschäftigten noch des Arbeitgebers in der Arbeitslosenversicherung.

E. Rentenversicherung: Versicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit

I. Paradigmenwechsel ab 2013

Bis zum 31.12.2012 bestand in der Rentenversicherung bei entgeltgeringfügiger Beschäftigung grundsätzlich Versicherungsfreiheit mit der Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Seit dem 01.01.2013 besteht grundsätzlich Versicherungspflicht (ohne Versicherungsfreiheit). Versicherte haben jedoch die Möglichkeit, sich – ohne dass dafür weitere sachliche Gründe erforderlich sind (z.B. Vorhandensein einer privaten Altersvorsorge) – von der Versicherungspflicht befreien zu lassen (§ 6 Abs. 1b SGB VI; zum Verfahren und den Rechtsfolgen vgl. unter IV. 4.).

II. Prüfungsschema – Übersicht

Für die Prüfung der Rechtslage bieten sich folgende Prüfschritte an:

1. Erstmalige Aufnahme einer (neuen) Beschäftigung ab dem 01.01.2013

Bei Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 Euro gilt:

- Versicherungspflicht: Arbeitgeber trägt 15% des Beitrages (Privathaushalte 5%), den Rest bis zum gesetzlichen Rentenbeitragssatz der Arbeitnehmer (§ 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI).
- Macht der Beschäftigte von der Möglichkeit zur Befreiung von der Versicherungspflicht Gebrauch, trägt der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag in Höhe von 15% (Privathaushalte 5%).

2. Beschäftigung wurde vor dem 01.01.2013 ausgeübt

Dabei sind wiederum mehrere Fälle zu unterscheiden.

a) Ist das Arbeitsentgelt nicht höher als 400 Euro/Monat und liegt kein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit vor, gilt:

- Versicherungsfreiheit besteht fort, solange die „alte“ Entgeltgrenze von 400 Euro nicht überschritten wird (§ 230 Abs. 8 Satz 1 SGB VI). Arbeitgeber trägt Beitrag in Höhe von 15% (Privathaushalte 5%, vgl § 276a Abs. 1 SGB VI); Zuschläge an Entgeltpunkten nach § 264b SGB VI.
- Der Beschäftigte hat weiterhin, auch über den 31.12.2012 hinaus, das Recht, auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber zu verzichten (§ 230 Abs. 8 Satz 2 SGB VI); die Rechtsfolgen der Versicherungspflicht treten wieder in Kraft mit der Folge: Arbeitgeber trägt 15% des Beitrages (Privathaushalte 5%), den Rest der Arbeitnehmer (§ 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI).

b) Ist Arbeitsentgelt nicht höher als 400 Euro/Monat, liegt jedoch Verzicht auf Versicherungsfreiheit vor, gilt:

- Rechtsfolgen der Versicherungspflicht waren durch Verzicht auf Versicherungsfreiheit vor 31.12.2012 wieder „aufgelebt“; der Beschäftigte bleibt insoweit versicherungspflichtig (§ 229 Abs. 5 HS. 1 SGB VI).
- Der Beschäftigte hat nicht das Recht, sich nach § 6 Abs. 1b SGB VI insoweit von der Versicherungspflicht befreien zu lassen (§ 229 Abs. 5 HS. 2 SGB VI).
- Beitragsrecht: Arbeitgeber trägt 15% des Beitrages (Privathaushalte 5%), den Rest der Arbeitnehmer (§ 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI).

III. Neues Recht ab 01.01.2013 – Versicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit

1. Versicherungspflicht entgeltgeringfügig Beschäftigter

Seit dem 01.01.2013 bleibt es für entgeltgeringfügig Beschäftigte bei der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, wenn das Arbeitsentgelt aus einer bestimmten Beschäftigung 450 Euro nicht überschreitet. Versicherungsfreiheit ist für entgeltgeringfügig Beschäftigte nicht mehr angeordnet. Der Arbeitnehmer hat aber das Recht, sich gemäß § 6 Abs. 1b SGB VI von der Versicherungspflicht befreien zu lassen.

2. Ausnahme für besondere Personengruppen – Versicherungsfreiheit

Gemäß § 5 Abs. 2 SGB VI in der seit 01.01.2013 geltenden Fassung bleibt es für folgende Personengruppen auch in der Rentenversicherung bei der Versicherungsfreiheit:

- geringfügig selbstständig Tätige, die nicht mehr als 450 Euro verdienen,
- geringfügig nicht erwerbstätige Pflegepersonen, wenn die Beitragsbemessungsgrundlage für die Pflegetätigkeit bezogen auf den Monat 400 Euro (nicht: 450 Euro) nicht übersteigt und
- zeitgeringfügig Beschäftigte, d.h., wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt die in § 8 Abs 1 Nr 1 SGB IV genannten Grenzen (ab 01.01.2013: 450 Euro, zuvor: 400 Euro) übersteigt.

3. Beitragsrecht

Bei „geringfügig versicherungspflichtig“ Beschäftigten werden die Pflichtbeiträge von den Arbeitgebern in Höhe von 15% „des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts“, im Übrigen von den Arbeitnehmern (§ 168 Abs. 1 Nr. 1 b SGB VI) getragen. Bei den in Privathaushalten Beschäftigten trägt der Arbeitgeber nur 5% des Betrags; im Übrigen ist der Betrag vom Arbeitnehmer

zu tragen (vgl. § 168 Abs. 1 Nr. 1 c SGB VI). Eine Änderung des § 168 SGB VI ist durch das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung nicht erfolgt.

Mindestbemessungsgrundlage für Versicherungspflichtige sind 175 Euro monatlich ab 01.01.2013 (bisher 155 Euro: vgl. § 163 Abs. 8 SGB VI). Dies gilt nach dem Wortlaut der § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI auch bei Arbeitsentgelten unter 175 Euro.

Vorsicht bei geringer Entgelthöhe!

Die Mindestbeitragsregelung führt bei geringer Entgelthöhe dazu, dass dem rentenversicherungspflichtigen Minijobber wegen seinem Beitragsanteil kaum noch etwas ausbezahlt wird.

Ohne Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht sind Minijobber in neu aufgenommenen Beschäftigungen grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Dann sind im Jahr 2013

Rentenversicherungsbeiträge nach einem Beitragssatz von 18,9 % zu zahlen.

Wichtig zu wissen: In diesen Fällen erfolgt keine hälftige Beitragslastverteilung. Der Arbeitgeber hat vielmehr einen Betrag in Höhe von 15 % bzw. bei Privathaushalten in Höhe von 5 % als Beitrag zu übernehmen. Den Restbeitrag, also 3,9 % bzw. 13,9 % bei Beschäftigungen in Privathaushalten, hat der Minijobber aufzubringen.

Als Mindestbemessungsgrundlage zur Rentenversicherung gilt seit 1.1.2013 ein Entgelt in Höhe von 175 EUR. Bei einem Beitragssatz von 18,9 % bedeutet dies, dass ein Rentenversicherungsbeitrag von mindestens 33,08 EUR zu zahlen ist. Bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 EUR müssen Arbeitnehmer entsprechend den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 % bzw. 5 % zu tragenden Beitragsanteil auf 33,08 EUR aufstocken.

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin nimmt zum 1.2.2013 eine geringfügig entlohnte, unbefristete Beschäftigung gegen ein monatliches Entgelt in Höhe von 100 EUR auf. Sie stellt keinen Antrag auf Befreiung und ist in dem Minijob rentenversicherungspflichtig. Der Beitrag zur Rentenversicherung setzt sich wie folgt zusammen:

Gesamtbeitrag RV aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	175 EUR × 18,9 %	33,08 EUR
abzgl. AG- Anteil (aus tatsächlichem Entgelt)	100 EUR × 15 %	15,00 EUR
ergibt einen Arbeitnehmeranteil in Höhe von	=	18,08 EUR

Da der Arbeitnehmeranteil als Bestandteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags vom Arbeitgeber einbehalten wird, bekommt die Minijobberin in diesem Fall nur noch 81,92 EUR (100 EUR – 18,08 EUR) ausbezahlt.

Für Minijobs in kleinem Umfang oder mit schwankendem Entgelt bedeutet das aus Sicht des Arbeitnehmers, dass bei entsprechend geringem Entgelt wegen des Beitragsanteils kaum noch etwas ausgezahlt wird. Bei einem Monatsentgelt von 30 EUR zahlt der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag von 4,50 EUR. Der Arbeitnehmer muss somit, um den Mindestbeitrag von 33,08 EUR zu erreichen, einen Betrag von 28,58 EUR "aufstocken". Er erhält nur noch 1,42 EUR (30 EUR – 28,58 EUR) ausbezahlt.

Bei Beschäftigten in Privathaushalten liegt diese Schwelle entsprechend höher, da der Arbeitgeber als Pauschalbeitrag nur 5 % trägt: Bei einem monatlichen Entgelt in Höhe von 35 EUR macht der Arbeitnehmeranteil (33,08 EUR – 1,75 EUR Arbeitgeberanteil =) 31,33 EUR aus. Aus rein wirtschaftlichen Gründen sollten betroffene Arbeitnehmer den Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht in Erwägung ziehen.

IV. Befreiung von der Versicherungspflicht ab 01.01.2013

1. Antragserfordernis – Übergabe des Antrags an den Arbeitgeber

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI erfolgt auf schriftlichen Antrag. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber (nicht dem Rentenversicherungsträger oder der Minijob-Zentrale) zu übergeben. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, kann der Antrag nur einheitlich gestellt werden. Er ist für die Dauer der jeweiligen Beschäftigungen bindend (zum Verfahren vgl. § 6 Abs. 1b SGB VI); d.h.: „einmal in einer Beschäftigung befreit – immer befreit“.

2. Meldung des Befreiungsantrages durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber meldet der Einzugsstelle, dass der Arbeitnehmer einen Antrag nach § 6 Abs. 1b SGB VI auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt hat. Mit der Meldung des Befreiungsantrages gegenüber der Minijobzentrale (§ 28i Satz 5 SGB IV, § 6 Abs. 1b, Abs. 3 SGB VI) teilt der Arbeitgeber mit, wann ihm der Antrag zugegangen ist (vgl. § 28a Abs. 1 Nr. 11, Abs. 8 Nr. 4f SGB IV).

3. Befreiungsfiktion

Aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität soll auf eine förmliches Befreiungsverfahren, insbesondere auf Befreiungsbescheide der Minijobzentrale verzichtet werden. Daher gilt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI als erteilt, wenn die Minijobzentrale dem Befreiungsantrag des Arbeitnehmers nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der § 28a SGB IV-Meldung über den Eingang des Befreiungsantrages widerspricht. Ein Befreiungsbescheid, der dergestalt fingiert und bestandkräftig wird, kann nur entsprechend der §§ 44 ff. SGB X zurückgenommen werden (vgl. § 6 Abs. 3 SGB VI).

4. Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Befreiung

Hinsichtlich des Beginns der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist zu unterscheiden: Liegen die Befreiungsvoraussetzungen einschließlich Befreiungsantrags vor, wirkt die Befreiung ab Beginn des Monats, in dem der Befreiungsantrag dem Arbeitgeber zugegangen ist; Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Antrages gemeldet und die Einzugsstelle dem Antrag nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung widersprochen hat (§ 6 Abs. 4 SGB VI). Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später, wirkt die Befreiung vom Beginn des auf den Ablauf der Widerspruchsfrist folgenden Monats; die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat und läuft ab Zugang der Meldung bei der Einzugsstelle.

5. Beitragsrechtliche Folgen der Befreiung – Pauschalbeiträge

Beitragsrechtlich sind für die nach § 6 Abs. 1b SGB VI von der Versicherungspflicht befreiten entgeltgeringfügig Beschäftigten Pauschalbeiträge nach § 172 SGB VI zu zahlen (vgl. **BT-Drs. 17/10773**, S. 14, zu Nr. 18). § 172 SGB VI trägt nunmehr die Überschrift: „Arbeitgeberanteil bei Versicherungsfreiheit und Befreiung von der Versicherungspflicht“.

Für entgeltgeringfügig Beschäftigte (Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 Euro/Monat), die in dieser Beschäftigung nach § 6 Abs. 1b SGB VI oder anderen Vorschriften befreit sind, trägt der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von 15% des Arbeitsentgelts, wenn die Beschäftigung versicherungspflichtig wäre (korrekt: wenn keine Befreiung vorläge). Bei in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten, die

von der Versicherungspflicht befreit sind, trägt der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von 5%. Eine „Aufstockung“ auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag findet wegen der Befreiung von der Versicherungspflicht nicht statt (anders als bei § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI für entgeltgeringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte).

V. Übergangsrecht – Fortbestehende Versicherungspflicht bei vor 2013 erklärtem Verzicht auf Versicherungsfreiheit

Personen, die am 31.12.2012 als geringfügig Beschäftigte gemäß § 5 Abs. 2 SGB VI in seiner bis 31.12.2012 geltenden Fassung auf die Rentenversicherungsfreiheit in einer bestimmten Beschäftigung verzichtet hatten und daher „wegen Verzichts versicherungspflichtig waren“ (zu den Modalitäten des Verzichts § 5 Abs. 2 SGB VI a.F.), bleiben auch über den 31.12.2012 hinaus in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig (§ 229 Abs. 5 SGB VI).

§ 6 Abs. 1b SGB VI in seiner ab 01.01.2013 geltenden Fassung gilt für diese Beschäftigten nicht, d.h. sie haben kein Recht auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit zu werden, zumal sie auch nach altem Recht nicht berechtigt waren, den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit rückgängig zu machen (§ 229 Abs. 5 SGB VI, vgl. **BT-Drs. 17/10773**, S. 14, zu Nr. 20).

Für diese geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigten gilt für die Beitragstragung § 276a SGB VI, (weiterhin) § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI, d.h. der Arbeitgeber trägt einen Beitragsanteil von 15% (Privathaushalt 5%); im Übrigen ist der Beitrag vom Versicherten aufzubringen.

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von neu 175 Euro nach § 163 Abs. 8 SGB VI gilt auch für diesen Personenkreis. Eine gesonderte Übergangsregelung hält der Gesetzgeber insoweit nicht für erforderlich (vgl. **BT-Drs. 17/10773**, S. 13 f., zu Nr. 14).

VI. Übergangsrecht – Fortbestehen der unter altem Recht eingetretenen Versicherungsfreiheit bei Entgelten zwischen 400 und 450 Euro

Hatte ein geringfügig Beschäftigter bis 31.12.2012 nicht auf die Versicherungsfreiheit verzichtet, bleibt es auch über den 31.12.2012 hinaus bei Versicherungsfreiheit in dieser Beschäftigung, so lange, als der Arbeitnehmer in dieser Beschäftigung die „neue“ Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro nicht überschreitet. Steigt sein Arbeitsentgelt auf über 450 Euro, entfällt Versicherungsfreiheit (vgl. § 230 Abs. 8 SGB VI).

Die Beitragstragungspflicht richtet sich, solange Versicherungsfreiheit fortbesteht, nach § 276a SGB VI; diese Vorschrift entspricht sachlich § 172 Abs. 2 und Abs. 3a in seiner bis 31.12.2012 geltenden Fassung (vgl. **BT-Drs. 17/10773**, S. 15, zu Nr. 26). Nach § 276a SGB VI gilt danach folgendes: Der Arbeitgeber trägt für den Arbeitnehmer einen Beitrag in Höhe von 15% (in Privathaushalten 5%) des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigung versicherungspflichtig (korrekt: nicht versicherungsfrei) wäre. Lediglich für geringfügig beschäftigte Studenten, die in einem Praktikum gemäß § 5 Abs 3 SGB VI versicherungsfrei sind, ist dieser Pauschalbeitrag nicht zu zahlen.

In leistungsrechtlicher Hinsicht können mit einer derartigen Beschäftigung Ansprüche auf Renten wegen Alters erworben werden. Zwar handelt es sich nicht um (Pflicht-)Beitragszeiten, jedoch werden die Pauschalbeitragszeiten auf die für Renten erforderliche Wartezeit angerechnet und Zuschläge zu den sogenannten Entgeltpunkten ermittelt (vgl. § 52 Abs. 2, § 76b SGB VI i.V.m. § 264b SGB VI in der Fassung ab 01.01.2013).

§ 230 Abs. 8 Satz 2 SGB VI räumt den Beschäftigten, das Recht ein, auf die Versicherungsfreiheit mit Wirkung für die Zukunft zu verzichten, d.h. zu den Rechtswirkungen der Versicherungspflicht zurückzukehren (**BT-Drs. 17/10773**, S. 13, zu Nr. 21).

VII. Ausschluss des Befreiungsrechts für am 31.12.2012 mehr als geringfügig Beschäftigte mit niedrigem Entgelt

Personen, die am 31.12.2012 mehr als 400 Euro verdient haben und damit in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung standen, waren schon nach „altem“ Recht in der Rentenversicherung versicherungspflichtig. Übersteigt das Arbeitsentgelt dieser Beschäftigten ab 01.01.2013 den Betrag von 400 Euro, aber nicht den Betrag von 450 Euro, sind sie auch nach neuem Recht geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt. § 231 Abs. 9 SGB VI schließt für diesen Personenkreis bis 31.12.2014 das Recht aus, sich nach § 6 Abs. 1b SGB VI auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen.

VIII. Anhebung der Mindestbeiträge für freiwillig Versicherte

Für freiwillig Versicherte wird die Beitragsbemessungsgrundlage von bisher mindestens 400 Euro auf 450 Euro ab 01.01.2013 angehoben (vgl. § 167 SGB VI).

F. Gleitzone

I. Neue Gleitzone: Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 850 Euro

Umgangssprachlich wird die geringfügige Beschäftigung oft als „Minijob“ bezeichnet, jedoch nicht hinreichend klar von der Gleitzone des § 20 Abs. 2 SGB IV abgegrenzt, die Arbeitsentgelte zwischen 450,01 Euro und 850 Euro/Monat umfassen (bis 31.12.12: zwischen 400,01 Euro und 800 Euro).

Arbeitsentgelte innerhalb der Gleitzone führen in allen Zweigen der Sozialversicherung zur Versicherungspflicht, jedoch gelten Besonderheiten für die Berechnung des Arbeitnehmerbeitrages.

Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend. Letzteres bedeutet, dass im Ergebnis eine Zusammenrechnung stattfindet und die Gleitonenregelung nur dann zur Anwendung kommt, wenn das Arbeitsentgelt insgesamt innerhalb der Gleitzone liegt.

II. Beitragsbemessung und Tragung der Beiträge

Im Normalfall wird bei versicherungspflichtig Beschäftigten das tatsächliche Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung zugrundegelegt (vgl. § 342 SGB III, § 226 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 162 Nr. 1 SGB VI, § 57 Abs. 1 SGB XI). Bei Arbeitsentgelten, die innerhalb der Gleitzone liegen, wird der Beitragsbemessung dagegen ein Betrag zugrundegelegt, der sich nach der Formel des § 163 Abs. 10 Sätze 1 bis 5 und 8 SGB VI ermittelt, auf den § 344 Abs. 4 SGB III für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und § 226 Abs. 4 SGB V für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung Bezug nehmen.

Damit wird erreicht, dass der Arbeitnehmeranteil bei einem Arbeitsentgelt von 450,01 Euro nur aus rund 4% des tatsächlichen Arbeitsentgelts berechnet wird. Die Beitragslast steigt dann langsam an, bis sie bei einem Arbeitsentgelt von 850 Euro den vollen Arbeitnehmerbeitrag erreicht. Um dieses „langsame Hineinwachsen in die volle Beitragslast“ zu erreichen, wird auf das tatsächliche Arbeitsentgelt zur Ermittlung des Arbeitnehmerbeitrags die sog. Gleitonenformel angelegt und so

die Beitragsbemessungsgrundlage auf Arbeitnehmerseite modifiziert. Der Arbeitgeber zahlt auch in der Gleitzone ab 450 Euro den vollen Arbeitgeberbeitrag aus dem tatsächlichen Bruttoarbeitsentgelt.

Die alte Gleitzoneformel wurde mit Wirkung vom 01.01.2013 durch eine neue Gleitzoneformel ersetzt. Die Krankenkassen bieten auf ihren Internetseiten regelmäßig sog. Gleitzone-Rechner an.

III. Ausnahmen von der Anwendung der Gleitzone-Regelung

In der Rentenversicherung kann der Arbeitnehmer auf die Anwendung der Gleitzone durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten (vgl. § 163 Abs. 10 Satz 6 SGB VI). Bei Verzicht auf die Gleitzone-Regelung ist beitragspflichtige Einnahme das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung ohne Anwendung der Gleitzoneformel; d.h. der Arbeitnehmer zahlt den vollen halben Beitrag. Die Erklärung kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren Beschäftigungen nur einheitlich abgegeben werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend (vgl. § 163 Abs. 10 SGB VI).

Die Gleitzone-Regelung gilt nur für „Arbeitnehmer“ bzw. „versicherungspflichtig Beschäftigte“, nicht für Personen, die z.B. zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (§ 344 Abs. 4 SGB III, § 249 Abs. 4 SGB V, § 163 Abs. 10 SGB VI).

IV. Übergangsregelung zur Gleitzone für Entgelte zwischen 400,01 und 450 Euro

Arbeitnehmer, die am 31.12.2012 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig waren und die ab dem 01.01.2013 in dieser Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung erfüllen, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig; dies ergibt sich für die Arbeitslosenversicherung aus § 444 Abs. 1 SGB III, für die GKV aus § 7 Abs. 3 SGB V und für die Rentenversicherung mittelbar aus § 231 Abs. 9 SGB VI.

Erfasst sind damit Beschäftigte, die ab dem 01.01.2013 mehr als 400 Euro, jedoch nicht mehr als 450 Euro verdienen. Für diese Beschäftigten, gilt bis längstens 31.12.2014 weiterhin die alte Gleitzoneformel: $R \times 400 + 2 \cdot (2 - F) \times (AE - 400)$. Dies ergibt sich für die Rentenversicherung aus § 276b Abs. 1 SGB VI, auf den § 444 Abs. 2 SGB III für die Arbeitslosenversicherung und § 226 Abs. 4 SGB V für die GKV Bezug nehmen.

Der Arbeitgeber trägt in der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und modifiziert auch in der GKV die Hälfte des Beitrages, den Rest der Arbeitnehmer; die Regelung des § 168 Abs. 1 Nr. 1b und 1c SGB VI, wonach der Arbeitgeber in der Rentenversicherung einen Pauschalbeitrag von 15% (Privathaushalt 5%) und den Rest bis zum allgemeinen Beitragssatz der Arbeitnehmer trägt, findet in diesem Fall keine Anwendung (vgl. § 276b Abs. 1 Satz 2 SGB VI).

V. Übergangsregelung zur Gleitzone für Entgelte zwischen 800 und 850 Euro

Arbeitnehmer, die am 31.12.2012 mit einem Arbeitsentgelt über 800 Euro beschäftigt waren und in derselben Beschäftigung ab dem 01.01.2013 innerhalb der Gleitzone beschäftigt sind, deren Arbeitsentgelt also zwischen 450,01 und 850 Euro liegt, würden ab dem 01.01.2013 in den Anwendungsbereich der neuen Gleitzone und der neuen Gleitzoneformel fallen. § 276b Abs. 2 SGB VI ordnet an, dass die (neue) Gleitzone-Regelung nur Anwendung findet, wenn der Arbeitnehmer dies gegenüber seinem Arbeitgeber schriftlich erklärt. Ein solche Erklärung ist nur bis zum 31.12.2014 und nur mit Wirkung für die Zukunft möglich (BT-Drs. 17/10773, S. 15, zu Nr. 26).

Gibt der Arbeitnehmer eine solche Erklärung nicht ab, bleibt es bei der allgemeinen Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, d.h. die Beitragsbemessungsgrundlage für den Arbeitnehmerbeitrag wird nicht durch Anlegen einer Formel reduziert.

G. Nachweisgesetz

In § 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG war bislang geregelt, dass der Arbeitgeber entgeltgeringfügig Beschäftigte darauf hinweisen muss, dass sie in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Versicherungsfreiheit zur Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten können. Mit dem Wegfall der Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 SGB VI in der Rentenversicherung zu verzichten, ist auch die Notwendigkeit einer entsprechenden Hinweispflicht des Arbeitgebers entfallen.

Aus: jurisPR-SozR 1/2013 Anm. 1