

Gleitzone bei Arbeitsentgelten zwischen 400,01 € und 800 €

1. Begriffsbestimmung

Im Sozialversicherungsrecht wird ab 1. April 2003 ein neuer Begriff etabliert: Die Gleitzone. Hierunter zählen Beschäftigungen mit Arbeitsentgelten zwischen 400,01 € und 800 €, in der der Arbeitnehmeranteil nicht vom tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet wird, sondern von einem linear abgesenkten Betrag (§ 20 Abs. 2 SGB IV).

2. Grundsätze

2.1 Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt in der Gleitzone liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Bei der Ermittlung dieses finden dieselben Grundsätze Anwendung, die auch für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen gelten (sh. RV 19/2001).

Eine Beschäftigung in der Gleitzone liegt nicht vor, wenn z.B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Beginn bzw. Ende der Beschäftigung im Laufe des Kalendermonats Teilarbeitsentgelte innerhalb der Gleitzone liegen.

Es ist also auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch (z.B. KAVO und ergänzende Bestimmungen) hat.

2.2 Mehrere Beschäftigungen

Werden mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, sind für die Prüfung, ob eine Beschäftigung in der Gleitzone vorliegt, nur die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen, die aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen erzielt werden (z.B. keine Berücksichtigung von versicherungsfreier GfB oder der Beschäftigung als Beamter). Anlage 1

Jedoch sind Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt von 325,01 € bis 400 €, die bis zum 31.3.2003 versicherungspflichtig waren, zu berücksichtigen, da sie aufgrund des Übergangsrechts in der GfB-Regelung versicherungspflichtig bleiben. (RV 03/2003 Punkt 3)

Wird in der Summe der Arbeitsentgelte die Grenze von 800 € überschritten, liegt keine Beschäftigung in der Gleitzone vor.

ACHTUNG: Eine Beschäftigung in der Gleitzone liegt nicht für Beschäftigungen vor, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (ab 800,01 €) ausgeübt werden.

2.3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die Regelung zur Gleitzone gilt nicht für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

Ebenfalls keine Anwendung findet sie bei

- Arbeitsverhältnissen in Altersteilzeit oder bei sonstigen Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten, in denen lediglich das reduzierte Arbeitsentgelt in die Gleitzone fällt. Maßgebend sind hier nicht die reduzierten, sondern die „vollen“ Arbeitsentgelte.
- Beschäftigungen Behinderter und Mitgliedern geistlicher Gemeinschaften, wenn diesen Beschäftigungen fiktive Arbeitsentgelte zugrunde gelegt werden.

Bei vorübergehenden Entgeltminderungen z.B. wegen Kurzarbeit o.ä. findet die Gleitzone-Regelung keine Anwendung.

3. Verfahren

Für Beschäftigte, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt in der Gleitzone zwischen 400,01 € und 800 € liegt, gelten folgende Verfahrensregeln:

1. Jeder Beschäftigte hat die Anlage 1 auszufüllen. Es können sich jedoch weitere Ermittlungen nach Punkt 2. ergeben. Diese sind vom Arbeitgeber oder der GAST im VA Görlitz durchzuführen.
2. Es besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.
3. Es ist der volle Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung für das gesamte Arbeitsentgelt, nach den jeweils gültigen Beitragssätzen – also wie bisher – zu entrichten.
4. Es werden ermäßigte Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung erhoben, welche nach einer besonderen Formel berechnet werden (sh. Punkt 4). Sie betragen, abhängig von der jeweiligen Entgelthöhe, zwischen 4 % und 21 %.
5. Die Lohn-/Kirchensteuerberechnung erfolgt gemäß der vorgelegten Lohnsteuerkarte.
6. Die Beiträge/Umlagen zur ZVK werden aus dem laufenden zvk-pflichtigen Entgelt berechnet.

4. Berechnung der ermäßigten Arbeitnehmeranteile

Die Formel, nach der die Bemessungsgrundlage berechnet wird, lautet wie folgt:

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

AE ist das Arbeitsentgelt und F ein Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 25 vom Hundert durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird.

Im Jahr 2003 beträgt der Faktor 0,5995.

Dieser Faktor wird jährlich vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziales bekannt gegeben.

Beispiel:

Eine Rentantin erhält ein Arbeitsentgelt von 650 € monatlich.

1. *Rechenschritt* – Ermittlung der Bemessungsgrundlage anhand der Formel

$$0,5995 \times 400 + (2 - 0,5995) \times (650 - 400) = 589,93.$$

Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Arbeitnehmeranteils ist der Betrag von 589,93 €

2. *Rechenschritt* – Beitragsberechnung (hier: Rentenversicherungsbeitrag RV)

a) Zunächst ist auf der Basis der verminderten Bemessungsgrundlage der Gesamtbetrag zu ermitteln:

$$589,93 \text{ €} \times 19,5 \% \text{ (RV-Beitragssatz)} \times 2 = 115,04 \text{ €}$$

b) Der Beitragsanteil des Arbeitgebers aus dem vollen Arbeitsentgelt

$$650 \text{ €} \times 9,75 \% \text{ (1/2 RV-Beitragssatz)} = 63,38 \text{ €}$$

wird von dem Betrag (a) abgezogen: 115,04

$$\underline{63,38}$$

Der Arbeitnehmer zahlt nur den Differenzbetrag: 51,66 €

ACHTUNG: Auch die Beiträge zur Kranken- und Pflege- sowie Arbeitslosenversicherung werden auf diese Weise – mit den entsprechenden Beitragssätzen – berechnet.

4.1 Mehrere Beschäftigungen

Die Formel der Gleitzonen-Regelung (sh. vorherigen Punkt) darf bei Mehrfachbeschäftigungen sowie bei versicherungspflichtig Beschäftigten mit Entgelten unter 400 € nicht angewandt werden. Die Sozialversicherungsträger haben dazu in der Form eines Rundschreibens (vom 25. 2. 2003) die Berechnungsformeln bekannt gegeben. Um die entsprechende Berechnung zu erklären, ist hier jedoch nicht genügend Raum. Bei konkreten Fragen stehen die Uz. und die GAST im VA Görlitz zur Verfügung.

4.2 Verzicht auf die Reduzierung des Arbeitnehmeranteils

Für den Bereich der Rentenversicherung kann der Arbeitnehmer abweichend von der vorgeannten Regelung erklären, dass nicht das abgesenkte, sondern das tatsächliche Arbeitsentgelt als Bemessungsgrundlage gilt. Die Erklärung ist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Sie kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren Arbeitgebern nur einheitlich abgegeben werden. Die Erklärung ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Anlage 2

I