

Fragebogen für Beschäftigte in der Gleitzone (450,01 bis 850,00 EUR)

Ordnungs-/Personal-Nr.

PERSÖNLICHE ANGABEN

Name, Vorname, ggf. Geburtsname: weiblich männlich Geburtsdatum: T T M M J J J J J J

Geburtsort, ggf. Kreis (nur auszufüllen, wenn keine Rentenversicherungs-Nr.): Staatsangehörigkeit (nur auszufüllen, wenn keine Versicherungs-Nr.):

Anschrift / PLZ und Ort: Rentenversicherungsnummer:

Anschrift / Straße: Steuerliche Identifikationsnummer:

Krankenversichert bei: Nachweis der Elternschaft wird erbracht für folgendes Kind (Vorname, Name, Geburtsdatum):

IBAN: BIC: Name des Geldinstituts:

Höchster Schulabschluss: Höchste Berufsausbildung:

ohne Schulabschluss Abitur/Fachabitur ohne Ausbildungsabschluss Diplom/Magister/Master/Staatsexamen
 Haupt-/Volksschulabschluss Anerkannte Berufsausbildung Bachelor
 Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss Meister/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss Promotion

Angaben zum Beschäftigungsverhältnis: (vom Arbeitgeber auszufüllen)

Beschäftigungsverhältnis ab: Eintrittsdatum: T T M M J J J J J J Art der Tätigkeit:

Lohn/Zuschläge: Stundenlohn € ggf. Zuschläge €: 4 7 Stunden Tage: 5 12 13 Art und Jahresbetrag € Art und Jahresbetrag €

Gehalt/ lfd. Entgelt mtl. €: Steuerfreie Aufwandsentsch./mtl. €: 14 €: Hinzurechnen mtl. €: 13 €: regelmäß. mtl. Entgelt €: 13 €

Besteuerung: nach individ. LSt-Abzugsmerkmalen (St.-Kl. I, II, III, IV oder V) Steuerklasse VI wegen Nichtvorlage der ID-Nr. bzw. Bescheinigung Besteuer gem. § 40a Abs. 2a EStG Nur für Mehrfachbeschäftigte mit je bis 450 €; ggf. die Nichtkirchensteuerpflicht auf gesondertem Vordruck nachweisen lassen.

Status der/des Beschäftigten außerhalb der in diesem Fragebogen betrachteten Beschäftigung: (vom Bewerber persönlich auszufüllen: Bitte kreuzen Sie alle für Sie zutreffenden Sachverhalte an. Sie sind verpflichtet, jede Änderung unaufgefordert und unverzüglich zu melden.)

Arbeitnehmer(in) in versicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis Bei Vorliegenden weiterer versicherungspflichtiger Beschäftigungen oder geringfügig entlohnter Beschäftigungen („Minijobs“) bitte nähere Angaben in der Tabelle „weitere Beschäftigungen“ vornehmen. Soweit eine Zusammenrechnung erfolgt, ist ggf. Vorlage von Lohn-/Gehaltsabrechnungen notwendig. In Kammerberufen bitte die Ziffer 31 beachten.

geringfügig Beschäftigte(r) (mit „Minijob“ bis 450 €) Vorruhestandsbeziehende(r) Beamten/Beamtin Für die Beamten/Beamtinnen ist die Angabe des monatlichen Verdienstes, da keine Zusammenrechnung erfolgt. Die Entgelte aus allen Nebenbeschäftigungen sind jedoch anzugeben.

Rentner(in) Vorgezogene Altersrente Beziehende(r) von Versorgungsbezügen Selbständige(r) Hausfrau/Hausmann (sonst nicht berufsmäßig tätig)

Schüler(in) – Bitte Schulbescheinigung vorlegen – Student(in) – Bitte Immatrikulationsbescheinigung vorlegen –

Freiwillig Wehrdienstleistende(r) Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit Auszubildende(r) Umschüler(in) in einem anerkannten Beruf

Praktikant(in) Teilnehmer(in) an einem dualen Studiengang

Bundesfreiwilligen Dienstleistende(r)/ Teilnehmer(in) an einem freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahr bzw. vergleichbaren Freiwilligendienst

Zeitraum des Freiwilligen Wehrdienstes/der Elternzeit/der Berufsausbildung/des Freiwilligendienstes: vom T T M M J J J J J J bis T T M M J J J J J J

Notwendige Angaben bei Vorliegen weiterer Beschäftigungen – auch bei geringfügigen Beschäftigungen – *)

1. Weitere Beschäftigung Beschäftigt seit (genaues Datum): T T M M J J J J J J beschäftigt als:

Name, Anschrift des Arbeitgebers: Telefon:

Brutto-Entgelt monatlich €: Urlaubsgeld jährlich €: Weihnachtsgeld jährlich €: andere Sonderzahlung jährlich €:

2. Weitere Beschäftigung¹⁾ Beschäftigt seit (genaues Datum): T T M M J J J J J J beschäftigt als:

Name, Anschrift des Arbeitgebers: Telefon:

Brutto-Entgelt monatlich €: Urlaubsgeld jährlich €: Weihnachtsgeld jährlich €: andere Sonderzahlung jährlich €:

Wenn weitere Beschäftigungen bestehen, die zusammen innerhalb der Gleitzone liegen: Auf die Reduzierung des Rentenversicherungsbeitrags wurde verzichtet: Nein*) Ja*) Sie können den Verzicht nur einheitlich für alle Beschäftigungen in der Gleitzone erklären.

***) Sie sind verpflichtet, jede Änderung oder Aufnahme einer weiteren Beschäftigung unaufgefordert und unverzüglich zu melden.**
¹⁾ Angaben für weitere Beschäftigungen bitte auf einem gesonderten Bogen als Anlage → Fortsetzung auf der Rückseite!

Dieser Vordruck dient der versicherungsrechtlichen Beurteilung einer Beschäftigung. Die Erhebung der Daten erfolgt, um die Anwendungsmöglichkeit der Gleitzoneanregung zu prüfen. Als Nachweis ist er nur für jene Fälle geeignet, in denen die jeweiligen Bestimmungen eingehalten werden.

Bestell-Nr. 731-0115 © ERIK-VERLAG
 Ausgabe Januar 2017
 Postfach 610139 · 10921 Berlin
 Tel.: (030) 6153009 · Fax (030) 6153000

Dieser Vordruck wurde sorgfältig bearbeitet, er kann jedoch nur für Standardfälle gelten. Insbesondere können sich aufgrund neuer Gesetzgebung, Rechtsprechung oder durch das Schrifttum neue Prüfkriterien ergeben, für deren Beachtung jeder Anwender selbst verantwortlich ist.

PERSÖNLICHE ANGABEN | STATUSERKLÄRUNG DER/DES BESCHÄFTIGTEN | WEITERE BESCHÄFTIGUNGEN

UNAUSGEFÜLLTES ORIGINAL NUR ECHT MIT FARBIGEM RAND – SONST RAUBKOPIE!

Einverständniserklärung zur Übernahme der Pauschalsteuer (nur auszufüllen, falls vom Arbeitgeber angefordert) ^{35 36 37 38}

Falls die Voraussetzungen der Pauschalbesteuerung vorliegen: Ich bin mit der Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber zu meinen Lasten einverstanden. Ja Nein

Sofern die Voraussetzungen der Pauschalbesteuerung vorliegen, kann dieser Steuerabzug im Einzelfall günstiger sein als die Anwendung der Steuerklasse VI.

Erklärung der/des Beschäftigten zum Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit bei Bezug einer Vollrente wegen Alters ²⁷

§ 5 Abs. 4 bzw. § 230 Abs. 9 SGB VI – Auch gültig für nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfreie Versorgungsbezugsempfänger und Nichtversicherte –

Ab dem 1.1.2017 besteht für Bezieher einer vorgezogenen Altersvollrente, die eine neue Beschäftigung aufnehmen, Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze tritt grundsätzlich Versicherungsfreiheit ein. Auf diese können Sie jedoch verzichten, um sich weitere Entgeltpunkte in der Rentenversicherung zu sichern. Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist ebenfalls möglich in bereits am 31.12.2016 bestehenden Beschäftigungen von Beziehern einer Vollrente wegen Alters. Nähere Infos auf Form. 714-0117.

Hiermit erkläre ich meinen Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung aufgrund des Bezuges einer Altersvollrente.

Mir ist bekannt, dass mein Verzicht für die Dauer der Beschäftigung bindend und eine Rücknahme nicht möglich ist.

(Bitte nur ausfüllen, wenn Sie auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten wollen.)

Datum
T | T | M | M | J | J | J | J

Unterschrift der/des Beschäftigten

Erklärung der/des Beschäftigten zum Verzicht auf Reduzierung der Rentenversicherungsbeiträge

In der Rentenversicherung richtet sich die Höhe der Rentenansprüche nach dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Daher werden bei Anwendung der Gleitzoneregelung aufgrund des reduzierten Arbeitnehmerbeitrags auch nur reduzierte Renten erwirtschaftet erworben.

Als versicherungspflichtig Beschäftigter in der Gleitzone haben Sie daher die Möglichkeit, auf die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu verzichten und den vollen Arbeitnehmerbeitrag zu zahlen (§ 163 Abs. 10 Satz 6 SGB VI). Durch den Verzicht können die damit verbundenen rentenmindernden Auswirkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vermieden werden.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind weiterhin die ermäßigten Beiträge zu zahlen.

Hierzu müssen Sie nur gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären, dass der Beitragsberechnung als beitragspflichtige Zinnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt werden soll.

Wichtig: Diese Entscheidung kann nur mit Wirkung auf die Zukunft, bei mehreren nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen, die trotz Zusammenrechnung in der Gleitzone bleiben, nur einheitlich erklärt werden. Sie ist für die gesamte Dauer der Beschäftigungen bindend, d.h. sie kann für die Dauer der Beschäftigung nicht widerrufen werden. Informieren Sie sich bitte ggf. bei Ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger. Wenn Sie noch eine oder weitere Beschäftigungen ausüben, deren zusammengerechnete Entgelte noch innerhalb der Gleitzone liegen, sind Sie verpflichtet, auch dem weiteren Arbeitgeber/den weiteren Arbeitgebern eine gleichlautende Erklärung abzugeben.

Ich möchte auf die Reduzierung des Arbeitnehmerbeitrags zur Rentenversicherung für Beschäftigte in der Gleitzone verzichten und den vollen Beitrag bezahlen:

Nein Ja

Datum
T | T | M | M | J | J | J | J

Unterschrift der/des Beschäftigten

Erklärung der/des Mehrfachbeschäftigten zur Entbindung von der Verschwiegenheitsverpflichtung:

Hiermit ermächtige ich meine Arbeitgeber, die für die Beitragsberechnung erforderlichen Angaben über die Höhe der jeweiligen Arbeitsentgelte aus meinen Beschäftigungen, monatlich abzugleichen. Insoweit entbinde ich beide Parteien, einschließlich der von ihnen beauftragten Steuerberater bzw. Lohnbüros, die hiernach befragt werden, von der Verschwiegenheitsverpflichtung.

Einwilligungsklausel nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Ich willige ein, dass meine Arbeitgeber bzw. die von ihnen mit der Lohnabrechnung beauftragten Steuerberater bzw. Lohnbüros im erforderlichen Umfang Daten, die für die Beitragsberechnung notwendig sind, monatlich untereinander austauschen.

Ort

Datum
T | T | M | M | J | J | J | J

Unterschrift der/des Beschäftigten

Erklärung der/des Beschäftigten zur Wahrheits- und Auskunftspflicht:

Ich versichere, dass die gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, unverzüglich mitzuteilen.

Sofern sich im Nachhinein die Vorlage weiterer Unterlagen als notwendig erweisen sollte, werde ich diese nachreichen.

Hinweis: Der Arbeitgeber ist zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung des Arbeitnehmers verpflichtet. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die dazu erforderlichen Angaben machen und die entsprechenden Unterlagen vorlegen (§ 280 SGB IV). Erteilt der Arbeitnehmer diese Auskünfte nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig oder legt er die entsprechenden Unterlagen nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vor, begeht er eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV).

Sollte der Arbeitgeber mit einer Abgabennachforderung oder erhöhten Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden, die darauf beruhen, dass ein Arbeitnehmer seiner Auskunftspflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht oder nicht rechtzeitig nachgekommen ist oder falsche oder unrichtige Angaben gegenüber dem Arbeitgeber macht, ist der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig und kann auch haftungsrechtlich in Anspruch genommen werden. Dem Arbeitnehmer drohen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Ort

Datum
T | T | M | M | J | J | J | J

Unterschrift der/des Beschäftigten

Arbeitgeberstempel

Eintritt | Anmeldung | Austritt | Abmeldung
T | T | M | M | J | J | J | J | T | T | M | M | J | J | T | T | M | M | J | J | T | T | M | M | J | J

Raum für sonstige Vermerke

Eingang der Verzichtserklärung am: Datum
T | T | M | M | J | J | J | J

Hinweis/Zeichen des Arbeitgebers/Sachbearb.

Verzicht wirkt ab dem: Datum
T | T | M | M | J | J | J | J

Datum
T | T | M | M | J | J | J | J

Unterschrift des Arbeitgebers/Sachbearbeiters

Grundsätzliches

1. Zu Beginn jedes Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer versicherungsrechtlich zu beurteilen und unter anderem festzustellen, in welchen Sozialversicherungszweigen Versicherungspflicht besteht. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone vorliegt.

Gemäß § 28 o Abs. 1 SGB IV hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen; dies gilt bei mehreren Beschäftigungen sowie bei Bezug weiterer in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtiger Einnahmen gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern.

2. Wird ein Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2012 aufgenommen, liegt ein Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone vor, wenn das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 450,01 € bis 850,00 € im Monat beträgt und die Grenze von 850,00 € im Monat regelmäßig nicht überschreitet.

Bitte beachten Sie die Ausnahmen (Ziffern 32-34).

Werden mehrere Beschäftigungen ausgeübt, gelten die besonderen Regelungen zur Gleitzone, wenn das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt (Gesamtarbeitsentgelt) innerhalb der Gleitzone liegt.

Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn

3. Ab 1.1.2017 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in einer Beschäftigung in Deutschland Anspruch auf den flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 € pro Stunde; dies gilt bis auf die wenigen, im Mindestlohngesetz (MiLoG) festgelegten Ausnahmen unabhängig von Alter, Status, Qualifikation und auch unabhängig von Staatsangehörigkeit und Wohnsitz.
4. Sofern keine weiteren Zuschläge oder Sonderzahlungen anfallen, ergibt sich bei einem Mindestlohn von 8,84 € pro Stunde rechnerisch eine maximale monatliche Arbeitszeit von ca. 96 Stunden für Beschäftigungen in der Gleitzone. Sollte der branchenbezogene Mindestlohn bzw. die übliche Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten höher sein, vermindert sich die monatliche Stundenzahl entsprechend. Der Mindestlohn gilt als unterste Grenze für den Grundlohn, der zu zahlen ist. Eine Vergütungsvereinbarung unterhalb der Mindestlohngrenze ist unwirksam.
5. Zulagen und Zuschläge wie Sonn- und Feiertags- und Nachtzuschläge, Schichtzulagen, Überstundenzuschläge, aber auch Schmutz- und Gefahrenzulagen, Akkord- oder Qualitätsprämien sind grundsätzlich *zusätzlich* zum Mindestlohn zu zahlen.

Typische Einmalzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld oder zusätzlich gezahltes Urlaubsgeld werden unter bestimmten Voraussetzungen als Mindestlohnernfüllung anerkannt, wenn der anteilige Betrag regelmäßig jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt wird. Mehr hierzu im Merkblatt Mindestlohn.

6. **Festes (verstetigtes) Monatsentgelt:** In seinen Antworten an die IHKs hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales klar gestellt, dass der Ansatz eines festen monatlichen Entgelts bei einer fixen wöchentlichen Stundenzahl möglich sei, sofern ein Arbeitszeitkonto geführt wird, in dem die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zur Verrechnung von Plus- oder Minusstunden aufgezeichnet werden. Wenn es allein aufgrund der schwankenden Zahl von Arbeitstagen in den verschiedenen Monaten dazu kommt, dass in einzelnen Monaten die Zahlung des Mindestlohns unterschritten wird, ist dies zulässig, **soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts im Jahresmittel erfüllt wird.**
7. **Aufzeichnungspflichten für Beschäftigte in „gefährdeten“ Branchen**
Seit 2015 schreibt § 17 Abs. 1 MiLoG für Beschäftigte in Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, eine detaillierte Arbeitszeitaufzeichnung (Beginn, Dauer und Ende) vor. Die Arbeitszeitdokumentation ist wöchentlich vorzunehmen (spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages) und ist mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Gemäß MiLoDokV ist die Aufzeichnungspflicht jedoch nicht mehr anzuwenden bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers). Dies gilt jedoch ausschließlich für die genannten Personenkreise, Geschwister und weiter entfernte Verwandte sind von der Vereinfachungsregelung nicht erfasst. Anstelle der Arbeitszeitaufzeichnungen sind Dokumente zum Nachweis des Verwandtschaftsverhältnisses vorzuhalten. Betroffen sind: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderung, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und die Fleischwirtschaft.
8. Beschäftigte mit einem Entgelt über 400 € und weiterhin weniger als 450 €, für die noch bis zum 31.12.2014 die Bestandsschutzregelungen der Gleitzone galten, sind seit dem 1.1.2015 als geringfügig Beschäftigte zu behandeln. Für die Beurteilung dieser Beschäftigungen kann der Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte, Bestell-Nr. 718-0115 verwendet werden. Vgl. aber Ziffer 18.
9. entfällt.

10. Für Beschäftigungsverhältnisse mit einem Entgelt zwischen 800,01 € und 850 €, die am 31.12.2012 bereits bestanden, bleibt es auch über den 1.1.2015 hinaus bei der Beitragsberechnung aus dem tatsächlichen Entgelt. Die Gleitzone-regelung wird nicht angewandt, es sei denn, die betroffenen Arbeitnehmer hatten vor dem 31.12.2014 für die Anwendung der Gleitzone-regelung optiert. Diese Möglichkeit ist ab 1.1.2015 entfallen.

Prüfung der Entgeltgrenze

12. Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt in der Gleitzone liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache), selbst wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht oder erst später zahlt. Wird allerdings ein höheres als vereinbartes Arbeitsentgelt gezahlt, kommt es nicht darauf an, ob ein wirksamer (arbeitsrechtlicher) Anspruch auf das gezahlte Arbeitsentgelt besteht; insoweit löst der Zufluss die Arbeitsentgelteigenschaft und mithin den Beitragsanspruch aus.
 13. Ob die für die Gleitzone maßgebenden Entgeltgrenzen regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- oder überschritten werden, ist bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu beurteilen. Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.
 14. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26 a EStG genannten steuerfreien Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Die Freibeträge gelten ausschließlich im Bereich öffentlich-rechtlicher, religiöser oder gemeinnütziger Einrichtungen für nebenberufliche „ehrenamtliche“ Tätigkeiten. Für Sporttrainer, Chorleiter, Ausbilder und Erzieher und Personen, die nebenberuflich die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen ausüben, gilt die **Übungsleiterpauschale von 2.400 €** pro Kalenderjahr, für die übrigen ehrenamtlichen Tätigkeiten eine **Ehrenamtspauschale von 720 €** pro Kalenderjahr. Die jährlichen Freibeträge können einmalig oder als monatlich gleichmäßige Teilbeträge (z.B. 200 € bzw. 60 €) in Abzug gebracht werden. Grundsätzlich kann die Übungsleiterpauschale (2.400 €) nicht neben der Ehrenamtspauschale (720 €) angesetzt werden.
- ### Mehrfachbeschäftigung und Status des Beschäftigten
15. Sofern keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung vorliegt, ergeben sich Hinweise zur Falleinschätzung aufgrund des Status eines Beschäftigten aus dem Gemeinsamen Rundschreiben betr. Gleitzone vom 9.12.2014. In Zweifelsfragen empfiehlt sich die Anfrage bei der zuständigen Krankenkasse.
 16. Werden mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, deren Arbeitsentgelte in der Summe innerhalb der Gleitzone liegen, benötigen die Arbeitgeber zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme Kenntnis über das Gesamtarbeitsentgelt aus allen Beschäftigungen. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ist durch den Arbeitgeber zu ermitteln, ob es sich um ein Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone handelt.
 17. Werden mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, gelten die besonderen Regelungen zur Gleitzone, wenn das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt (Gesamtarbeitsentgelt) innerhalb der Gleitzone liegt.
 18. Arbeitsentgelte aus – für sich betrachtet – geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind stets zu berücksichtigen, wenn diese wegen der vorgeschriebenen Zusammenrechnung mit anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen oder als weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) mit einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung für den Arbeitnehmer zur Versicherungspflicht aufgrund mehr als geringfügiger Beschäftigung führen.
 19. Sofern geringfügig entlohnte Beschäftigungen vorliegen, ist zu beachten, dass *eine* geringfügige Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung – also auch einer Beschäftigung in der Gleitzone – ausgeübt wird, unberücksichtigt bleibt. Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt, bleibt diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgenommen, die zeitlich zuerst aufgenommen wurde. Kurzfristige Beschäftigungen bleiben außer Betracht.
 20. In der Arbeitslosenversicherung werden nicht geringfügige versicherungspflichtige Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen versicherungsfrei bleiben. Neben der Ausübung einer arbeitslosenversicherungsfreien Hauptbeschäftigung, z. B. als Beamter, werden allerdings mehrere ausgeübte geringfügige Beschäftigungen auch im Bereich der Arbeitslosenversicherung zusammengerechnet.
 21. In die Zusammenrechnung einzubeziehen sind Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt von 325,01 € bis 400,00 €, die nach dem am 31.03.2003 geltenden Recht versicherungspflichtig waren, aufgrund der Änderung der Regelungen zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen seit dem 01.04.2003 zwar geringfügig und somit versicherungsfrei wären, jedoch nach dem Übergangsrecht weiterhin versicherungspflichtig bleiben.

22. Bei Beziehern von Vorruhestandsgeld ist zu beachten, dass die Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung aufgrund des Bezuges von Vorruhestandsgeld – und damit die Ausnahmeregelung für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung – nur besteht, solange dass insgesamt neben dem Vorruhestandsgeld erzielte Arbeitsentgelt die Grenze von 450 € nicht übersteigt. Endet die Versicherungspflicht aufgrund des Vorruhestandsgeldbezugs, sind die Arbeitsentgelte aus allen geringfügig entlohten Nebenbeschäftigungen zusammenzurechnen. Darüber hinaus kann die Erzielung des Arbeitsentgelts schädlich in Bezug auf den Vorruhestandsbezug wirken.
23. Werden mehrere Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, sind für die Prüfung des Anwendungsbereichs der Gleitzone nur die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen, die aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen erzielt werden, einschließlich der geringfügig entlohten Beschäftigungen gem. Ziffer 18.
24. Für die Prüfung des Anwendungsbereichs der Gleitzone erfolgt keine Berücksichtigung der versicherungsfreien Beschäftigung als Beamter, vgl. Ziffer 23. Für nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V krankenversicherungsfreie Beamte fallen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung nicht an.
25. Sofern ein im Haupterwerb nicht versicherungspflichtig Beschäftigter einen Nebenverdienst aus einer Beschäftigung in der Gleitzone erzielt und damit eine nicht geringfügige versicherungspflichtige Beschäftigung ausübt, werden weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen wie im Fall einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (Ziffer 19) behandelt.
26. Eine Zusammenrechnung einer selbständigen Tätigkeit mit einer Beschäftigung erfolgt nicht. Für die Prüfung des Anwendungsbereichs der Gleitzone sind nur die Arbeitsentgelte (aus Beschäftigungen) zu berücksichtigen, einschließlich der geringfügig entlohten Beschäftigungen gem. Ziffer 18. In diesem Fall ist jedoch u.U. zu prüfen, ob der Beschäftigte noch dem Personenkreis der hauptberuflich Selbständigen zuzurechnen ist. Für hauptberuflich Selbständige, die nach § 5 Abs. 5 SGB V nicht krankenversicherungspflichtig sind, fallen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung nicht an.
27. Ab dem 1.1.2017 besteht für Bezieher einer vorgezogenen Altersvollrente, die eine Beschäftigung aufnehmen, Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Für bereits vor dem 1.1.2017 bestehende Beschäftigungen bleibt es bei der Rentenversicherungsfreiheit. Für Bezieher einer Vollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze und nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfreie Versorgungsbezugsempfänger sind Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung ebenfalls nicht zu zahlen. Diese Personen können schriftlich dem Arbeitgeber gegenüber auf die Versicherungsfreiheit verzichten, vgl. Form. 724-0117. In der Arbeitslosenversicherung haben Arbeitgeber bis zum 31.12.2021 nach Erreichen der Regelaltersgrenze der Arbeitnehmer keinen Arbeitgeberbeitragsanteil abzuführen.
28. Schüler allgemeinbildender Schulen sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss sind laut MiLoG vom gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn ausgenommen.
29. Studenten, für die das Werkstudentenprivileg gilt, sind nur rentenversicherungspflichtig. Im Bereich der Kranken-, Pflege- u. Arbeitslosenversicherung gelten besondere Vorschriften über die Versicherungsfreiheit, zuletzt geändert durch das gemeinsame Rundschreiben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten vom 23.11.2016 (Auszug):
- 29.a Personenkreis: Versicherungsfrei sind an einer Hochschule oder einer sonstigen, der wissenschaftlichen oder fachlichen Ausbildung dienenden Schule ordentlich Studierende, die während der Dauer ihres Studiums gegen Entgelt beschäftigt sind. Ausgeschlossen sind jedoch u. a. Doktoranden, Teilzeitstudenten und Studierende während eines Urlaubssemesters.
- 29.b Zeitliche Beschränkung: Voraussetzung für die Versicherungsfreiheit ist darüber hinaus, dass Zeit und Arbeitskraft des Studierenden überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden und eine unbefristete Beschäftigung wöchentlich 20 Arbeitsstunden nicht übersteigt, wobei die 26-Wochen-Regelung zu beachten ist. Ab 2017 entfallen für neu aufgenommen Beschäftigten die bisherigen generellen Ausnahmen für Nacht- und Wochenendarbeit. Ausnahmen gelten für befristete (kurzfristige) Arbeitsverhältnisse bis zu 3 Monaten und Arbeitsverhältnisse, die auf die Semesterferien beschränkt sind. Es ist jedoch stets darauf zu achten, dass hinsichtlich der Arbeitszeit der Gesamtumfang der Beschäftigung des Studenten maßgebend ist. Etwaige Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern und selbständige Tätigkeiten werden zusammengerechnet!
- 29.c Für Praktikanten gelten besondere Bestimmungen. Dabei ist zu unterscheiden zwischen in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Vor- und Nachpraktika, die als Berufsausbildung gelten und solchen, die nicht vorgeschrieben sind. Darüber hinaus gelten für ein während des Studiums abgeleistetes Zwischenpraktikum andere Grundsätze als für ein Vor- bzw. Nachpraktikum. Dieses hat zudem Auswirkung auf neben einem Praktikum ausgeübte Tätigkeiten. Die differenzierten Kriterien zur Bestimmung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit in solchen Fällen können im Rahmen dieses Vordrucks nicht behandelt werden und sind daher stets gesondert anhand des gemeinsamen Rundschreibens zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten zu prüfen.
30. Soweit bei freiwillig Wehrdienstleistenden oder Arbeitnehmern in der Elternzeit Einmalzahlungen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen anfallen, bleiben sie bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Betracht.
31. In Bezug auf Arbeitnehmer, die Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind und nach dem 31.12.2012 eine *berufsständische* Beschäftigung aufnehmen, folgt die Deutsche Rentenversicherung Bund den Urteilen des BSG vom 31.10.2012 – B 12 R 3/11 R und B 12 R 5/10 R – und bestimmt, dass bei einem Beschäftigungswechsel nunmehr stets ein neues Befreiungsverfahren nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI durchzuführen ist.
32. Die besonderen Regelungen zur Gleitzone gelten **nicht** für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung (z. B. Auszubildende, Praktikanten, Teilnehmer an dualen Studiengängen) beschäftigt sind (§ 163 Abs. 10 Satz 8 SGB VI i. V. m. § 226 Abs. 4 SGB V, § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI und § 344 Abs. 4 SGB III). Für Umschüler, die den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt sind, wenn die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf erfolgt und nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (§ 1 Abs. 5 und § 60 BBiG) durchgeführt wird, gilt die Ausnahmeregelung gleichermaßen. Für Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahr und am Bundesfreiwilligendienst finden die Gleitzonebestimmungen keine Anwendung, da für diese Personen der Arbeitgeber die Beiträge allein zu tragen hat.
33. Die Anwendung der Gleitzonebestimmungen ist auch **ausgeschlossen** für mehr als geringfügige versicherungspflichtige Beschäftigungen, die **neben einer Beschäftigung zur Berufsausbildung, einer Teilnahme an einem freiwilligen sozialen bzw. freiwilligen ökologischen Jahr oder einem Bundesfreiwilligendienst ausgeübt werden**. Dabei ist unerheblich, ob das Arbeitsentgelt aus der mehr als geringfügigen Beschäftigung für sich betrachtet oder zusammen mit dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung zur Berufsausbildung oder einem der Freiwilligendienste in die Gleitzone fällt. In Bezug auf Praktikanten gilt dies nur in Bezug auf ein versicherungspflichtiges Praktikum, nicht aber z.B. für vorgeschriebene *versicherungsfreie* Zwischenpraktika von Studenten, vgl. Ziffer 29.
34. Darüber hinaus sind von den besonderen Regelungen zur Beitragsberechnung in der Gleitzone folgende Personengruppen ausgenommen: für deren Beitragsberechnung fiktive Arbeitsentgelte zugrunde gelegt werden (z. B. bei der Beschäftigung behinderter Menschen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, bei Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und Angehörigen ähnlicher Gemeinschaften), in Fällen der Altersteilzeit oder sonstigen Vereinbarungen flexibler Arbeitszeiten, in denen lediglich das reduzierte Arbeitsentgelt in die Gleitzone fällt, Personen, die Arbeitsentgelt aus Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Arbeitsunfähigkeit erhalten, versicherungspflichtige Arbeitnehmer, die regelmäßig mehr als 850 EUR verdienen und deren Entgelt nur wegen Kurzarbeit oder im Baugewerbe wegen schlechten Wetters soweit gemindert ist, dass das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt die obere Gleitzonegrenze unterschreitet.

Hinweise zur Besteuerung

35. Lohnsteuerlich gelten keine Besonderheiten in der Gleitzone. Liegt das Arbeitsentgelt in dem zu betrachtenden Beschäftigungsverhältnis zwischen 450,01 und 850,00 €, kann die Besteuerung nur nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen erfolgen. Bei mehreren, für sich gesehen geringfügig entlohten Beschäftigungen mit einem Entgelt bis 450 €, die nur aufgrund der Zusammenrechnung versicherungspflichtig werden, kann der Arbeitslohn des einzelnen Beschäftigungsverhältnisses mit 20 % pauschal besteuert werden.
36. Pauschalbesteuerung gem. § 40 a Abs. 2a EStG: Pauschalierungsfähig ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, wenn der monatliche Arbeitslohn aus dieser Beschäftigung 450 € nicht übersteigt. Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. 15 % oder 5 % nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz i.H.v. 20 % des Arbeitsentgelts erheben (§ 40 a Abs. 2 a EStG). Ist eine – für sich gesehen – geringfügige Beschäftigung z.B. wegen Zusammenrechnung versicherungspflichtig, so bleibt sie pauschalierungsfähig, soweit der monatliche Arbeitslohn aus dieser Beschäftigung 450 € nicht übersteigt. Im Gegensatz zur Sozialversicherung wird bei der Lohnsteuerpauschalierung jedes Beschäftigungsverhältnis für sich betrachtet, es erfolgt keine Zusammenrechnung. Diese Pauschalsteuer ist zusätzlich SolZ und pauschaler Kirchensteuer zu erheben.
37. Die Pauschalbesteuerung mit einem Prozentsatz von 20 % setzt den Arbeitgeber einer Abgabenlast aus, die wirtschaftlich nicht vertretbar sein kann. In diesen Fällen kann durch entsprechende Vereinbarung festgelegt werden, dass die pauschale Lohnsteuer im Innenverhältnis vom Arbeitnehmer zu tragen ist, dem Arbeitnehmer also vom Auszahlungsbetrag abgezogen wird.
38. Durch die Pauschalsteuer ist die Besteuerung des Arbeitslohns in vollem Umfang abgeschlossen; er bleibt bei der individuellen Einkommensteueranlagung außer Betracht. Weitere Möglichkeiten hinsichtlich der Lohnbesteuerung ergeben sich für den Arbeitnehmer aus den Vorschriften des § 39a Abs. 1 Nr. 7 EStG (Freibetrag und Hinzurechnungsbetrag für ein zweites oder ein weiteres Dienstverhältnis).