

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer

[Online-Umfrage](#) zur Ausgabe
2/2019 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/ea0c11f>

Teilzeitarbeit **2**

Die neue Brückenteilzeit

Meldeverfahren **4**

Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD)

euBP **7**

Neues zum Verfahren

Gleitzone wird Übergangsbereich **11**

Mehr Netto vom Brutto

BSG zur Gleitzone **15**

Keine Ausnahmen bei Altersteilzeit



Die neue Brückenteilzeit

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29.4.2019

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Am 1. Januar 2019 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit in Kraft getreten. Das Gesetz setzt ein im Koalitionsvertrag vereinbartes Anliegen um: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen.

Zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit


Rechtsgrundlage für die neue Brückenteilzeit ist [§ 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes \(TzBfG\)](#). Nach der Vorschrift können Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass ihre vertragliche Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird. Der Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.

Anspruchsvoraussetzungen und Zumutbarkeitsgrenze für den Arbeitgeber

Der Anspruch besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Der Arbeitgeber kann das Verlangen ablehnen, wenn betriebliche Gründe dagegen sprechen. Bei einer Belegschaft von mehr als 45 bis 200 Arbeitnehmern gelten, je nach Anzahl der Arbeitnehmer, gestaffelte Zumutbarkeitsgrenzen für den Arbeitgeber ([§ 9a Abs. 2 TzBfG](#)). So kann der Arbeitgeber die Brückenteilzeit ablehnen, wenn bei einer Belegschaft von beispielsweise mehr als 45 bis 60 Arbeitnehmern bereits mindestens vier andere Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch genommen haben. Bei einer Belegschaft von mehr als 195 bis 200 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber eine weitere Brückenteilzeit nur ablehnen, wenn bereits 14 Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeiten. Abgestellt wird auf den Arbeitgeber (als natürliche oder juristische Person), nicht auf den Betrieb. Bei der Feststellung der Zumutbarkeitsgrenze kommt es auf die Anzahl der Arbeitnehmer („Köpfe“) an, der Beschäftigungsumfang spielt keine Rolle.

Befristungszeitraum

Die Brückenteilzeit muss für einen Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren beantragt und gewährt werden. Der Zeitraum



kann allerdings durch einen Tarifvertrag verändert werden, zu Gunsten des Arbeitnehmers, aber auch zu seinen Ungunsten. Während der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit. Der Antrag auf Brückenteilzeit muss nicht begründet werden.

Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Der Arbeitgeber kann die Brückenteilzeit ablehnen, wenn der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit betriebliche Gründe entgegenstehen. Das können auch Gründe sein, die gerade aus der befristeten Arbeitszeitverringerung herrühren, weil z. B. für eine kurze Zeit kein adäquater Ersatz gefunden werden kann oder unverhältnismäßige Kosten entstehen.

Beendigung der Brückenteilzeit

Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt der Arbeitnehmer zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurück. Danach kann er eine erneute Verringerung frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr verlangen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Weiterentwicklung des Datensatzes Betriebsdatenpflege zur Übermittlung betrieblicher Änderungen

Datensatz Betriebs- datenpflege (DSBD)

Mit dem Datensatz DSBD teilen die Arbeitgeber dem Betriebsnummern-Service der BA alle relevanten Änderungen der Betriebsdaten (z. B. Name oder Anschrift des Betriebes) gemäß [§ 18i Absatz 4 SGB IV](#) mit.


Zum 1. Juli 2019 kommt im Meldeverfahren eine neue Version des DSBD zum Einsatz. Damit werden Arbeitgeber besser unterstützt, ihre gesetzliche Verpflichtung zur Mitteilung betrieblicher Änderungen zu erfüllen. Zugleich kann eine höhere Qualität der übermittelten Angaben erreicht werden.

Bei der Beantragung einer Betriebsnummer übermittelt der Arbeitgeber verschiedene Angaben zu seinem Beschäftigungsbetrieb an die BA. Hierzu zählen insbesondere Name mit Rechtsform des Beschäftigungsbetriebs, die Betriebs- und ggf. eine davon abweichende Postanschrift sowie Ansprechpartnerdaten für die Sozialversicherungsträger.

Änderungen dieser Angaben oder die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit eines Beschäftigungsbetriebs sind der BA unverzüglich zu melden. Gesetzlich ist dafür nur noch die automatisierte Meldung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen vorgesehen ([§ 18i Abs. 4 SGB IV](#)). So ist eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung gewährleistet. Dieses Verfahren ist bereits langjährig als DSBD in der Entgeltabrechnungssoftware des Arbeitgebers bzw. den Ausfüllhilfen implementiert.

Seit dem 1. Januar 2017 stellen vorsätzliche oder leichtfertige Verstöße gegen die Pflicht zur Mitteilung betrieblicher Veränderungen ein ordnungswidriges Handeln dar ([§ 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a SGB IV](#)). Hierunter ist neben einer unterlassenen Meldung auch die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Mitteilung sowie die nicht in der vorgesehenen Weise – also auf anderem Wege als per DSBD – erfolgte Mitteilung zu verstehen.

Die eingehenden Änderungsmeldungen werden künftig bei der BA vollautomatisiert verarbeitet. Daher kommt ab dem 1. Juli 2019 eine neue Version des DSBD zum Einsatz. Diese soll die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Meldepflichten besser unterstützen und zu einer höheren Qualität der übermittelten betrieblichen Angaben führen, als dies in der bisherigen Version möglich war. Bei betrieblichen Änderungsereignissen, wie z. B. einer Um-



firmierung, einem Umzug des Beschäftigungsbetriebs oder der Zuständigkeit eines neuen Ansprechpartners, müssen die Firmenstammdaten im Entgeltabrechnungsprogramm entsprechend geändert werden. Diese Eingabe löst dann bei systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen automatisch einen DSBD an die BA aus. Neu ist ab 1. Juli 2019, dass ein Ereignisdatum eingegeben werden muss.

Ab der Einführung der neuen Version des DSBD kann die BA Änderungsmitteilungen nicht mehr telefonisch oder schriftlich entgegennehmen, sondern nur noch im automatisierten Meldeverfahren.

Für die Erfassung der Firmenstammdaten gelten folgende Regelungen:

Angaben zum Namen des Beschäftigungsbetriebs mit Rechtsform


Anzugeben ist der vollständige Name inklusive der Rechtsform, unter dem der Beschäftigungsbetrieb im Rechtsverkehr auftritt. Sofern der Arbeitgeber im Handelsregister oder Vereinsregister eingetragen ist, gelten die entsprechenden Vorschriften. Für Arbeitgeber, die nicht in einem Register eingetragen sind, gelten die Grundsätze der Namensklarheit und -wahrheit und es dürfen keine irreführenden Angaben enthalten sein. Es sollen der Vor- und Nachname des Inhabers, Gesellschafters oder Partners angegeben werden. Die Angabe des Unternehmensgegenstandes (z. B. Sonnenstudio, Metzgerei) ist wünschenswert. Für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist der gesetzlich festgelegte Name einzutragen.

Angaben zur Anschrift des Beschäftigungsbetriebs

Die Anschrift des Beschäftigungsbetriebs muss grundsätzlich dem Ort entsprechen, an dem die Beschäftigten tatsächlich tätig sind. Sie liegt immer in Deutschland.

Angaben zur Postanschrift

Die Postanschrift soll dann angegeben werden, wenn beispielsweise ein Änderungsbescheid der BA unter der Anschrift des Beschäftigungsbetriebs nicht zugestellt werden kann oder soll. Die Postanschrift kann auch die Privatanschrift des Inhabers sein.



Sie kann in Deutschland oder im Ausland liegen. Soll Post an den Betriebssitz eines Arbeitgebers beispielsweise in Wien versandt werden, so muss für die korrekte Adressierung die Postanschrift in Österreich in den Firmenstamm eingetragen werden.

Als Postanschrift ist nicht die Anschrift von Dienstleistern zu verwenden (Steuerberater oder anderer Dienstleister).

Angaben zum Ansprechpartner für die Sozialversicherungsträger

Für eine rasche Kontaktaufnahme bei Fragen zum Beschäftigungsbetrieb oder den Meldungen des Arbeitgebers werden Ansprechpartnerdaten benötigt, allen voran eine gültige Telefonnummer. Beim Ansprechpartner kann es sich um eine Person oder auch Abteilung handeln, entweder beim Arbeitgeber oder seinem beauftragten Dienstleister.

Vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit

Mitzuteilen ist die vollständige Beendigung des Beschäftigungsbetriebs. Hat ein Arbeitgeber mehrere Beschäftigungsbetriebe, dann ist die vollständige Beendigung jedes einzelnen Beschäftigungsbetriebs mitzuteilen.

Es liegt keine vollständige Beendigung vor, wenn die Betriebstätigkeit ohne Mitarbeiter fortgesetzt wird. Ebenso ist keine Beendigung mitzuteilen, wenn die Betriebstätigkeit nur vorübergehend nicht stattfindet (z. B. Saisonbetrieb).

Nach Übermittlung des DSBD an die BA und Speicherung in der Datei der Beschäftigungsbetriebe erhält der Arbeitgeber eine Speicherbestätigung. Zeitgleich werden die aktualisierten Betriebsdaten per Datensatz Betriebsdaten Export (DSBT) an die Sozialversicherungsträger übermittelt.

Weitere Informationen zum DSBD

Die BA hat ein [Anwenderhandbuch](#) zum DSBD veröffentlicht. Die Beratung zur Betriebsnummernvergabe und zum Verfahren DSBD wird vom [Betriebsnummern-Service](#) der BA durchgeführt. Den Betriebsnummern-Service erreichen Sie unter 0800 4 5555 20 oder per E-Mail an betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung entwickelt sich weiter

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Arbeitgeber und Steuerberater haben die Möglichkeit, die prüfungsrelevanten Daten elektronisch abzugeben ([§ 28p Abs. 6a SGB IV](#)). Die vom Arbeitgeber übermittelten Daten werden mithilfe einer Prüfsoftware analysiert und die daraus gewonnenen Ergebnisse als Hinweise für die Betriebsprüfung genutzt.


Im Jahr 2018 wurden rund 29 % der Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland mit Hilfe der euBP von den Trägern der Rentenversicherung geprüft. Die euBP befindet sich seit dem 1. Januar 2014 im Einsatz und erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Drei Lohnabrechnungsprogramme sind nun auch in der Lage, die Daten aus der Finanzbuchhaltung (Rechnungswesen) auf elektronischem Wege dem Prüfdienst zur Verfügung zu stellen. Mit der elektronischen Übermittlung der Daten gibt man den Prüfern im Prinzip alles an die Hand, was zur Prüfung gebraucht wird. Umgekehrt stellt die Rentenversicherung dem Arbeitgeber Datensätze für die Meldekorrekturen sowie das Prüfergebnis elektronisch zur Verfügung. Dies bedeutet für beide Seiten eine enorme Arbeitserleichterung. Der Artikel gibt einen kurzen Abriss zum Stand des Verfahrens.

euBP und Datenübertragung

In den Grundsätzen für die Übermittlung der Daten für die euBP ist das nähere Prüfverfahren dargelegt. Das betrifft den Aufbau und die Übermittlung der Daten aus den systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen und aus den Systemen der betrieblichen Finanzbuchhaltung. Die euBP sieht ausschließlich die Annahme der prüfrelevanten Arbeitgeberdaten im Rahmen eines Online-Verfahrens vor. In dem geschlossenen Verfahren sind Datenträger der jeweiligen Softwareanbieter nicht vorgesehen.

Wird ein Prüftermin mit dem Prüfer der Rentenversicherung vereinbart und von diesem im System der Rentenversicherungsträger erfasst, kann die Datenübertragung vom Arbeitgeber erfolgen. Wünschenswert ist, dass die Daten spätestens elf Tage vor dem Prüftermin vorliegen.

Die Daten werden ausschließlich für die Durchführung der Betriebsprüfung nach [§ 28p SGB IV](#) übermittelt und verwendet. Der Absender der Daten erhält von der Rentenversicherung eine elektronische Annahmestätigung. Die Datenstelle der Rentenversicherung in Würzburg speichert die Daten verschlüsselt.



Nach der Bestandskraft des Prüfbescheides werden die Daten gelöscht und es wird im System eine Quittung darüber generiert. Eine regelmäßig wiederkehrende Datenübermittlung ist in der euBP nicht vorgesehen.

Die Interessen der betroffenen Arbeitgeber und Softwarefirmen wurden in der Verfahrensentwicklung u. a. von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundessteuerberaterkammer und der Arbeitsgemeinschaft der Personalabrechnungs-Software-Ersteller wahrgenommen. Das BMAS hat am 5. November 2013 erstmals Grundsätze der euBP genehmigt (derzeit gelten die Grundsätze mit Wirkung seit 1. Januar 2016 in der Fassung vom 6. Juli 2015). Sie sind auf der [Internetseite](#) der Deutschen Rentenversicherung veröffentlicht.

Transport über gesicherte Leitungen und Datenschutz

Die Daten der Finanzbuchhaltung werden ebenso wie alle anderen Daten der euBP über geschlossene und gesicherte Kommunikationswege im sog. [eXTra-Verfahren](#) übermittelt. Dafür wird ein XML-basiertes Protokoll, das zum Transport beliebiger Nutzdaten in beliebigen Datenformaten erschaffen wurde, verwendet. Das euBP-Verfahren nutzt somit dieselben hohen Sicherheitsstandards, wie sie auch in den Meldeverfahren der Sozialversicherung gesetzlich vorgeschrieben sind ([§ 17 DEÜV](#)).

Übersendung der Daten der Finanzbuchhaltung

Die Teilnahme mit der Finanzbuchhaltung ist für die Arbeitgeber freiwillig. Sollten die Daten der Finanzbuchhaltung nicht übermittelt werden können, kann die euBP mit dem Entgeltmodul trotzdem durchgeführt werden. Der Umfang muss mit dem Prüfer der Rentenversicherung abgesprochen werden. Arbeitgeber mit einer Steuerbilanz müssen die Daten der Steuerbilanz dem Rentenversicherungsträger übermitteln und Arbeitgeber, die nur eine Handelsbilanz haben, stellen jene Daten bereit.

Es werden die Summen und Salden aus allen im Prüfungszeitraum gebuchten Sachkonten des Rechnungswesens übermittelt. Für die Einzelbuchungssätze gilt ein Mindestumfang, der vorbelegt ist und vom Arbeitgeber nicht abgeändert werden kann. Dieser Mindestumfang wurde bereits im Jahre 2012 gemeinsam mit allen Beteiligten erarbeitet und festgelegt (siehe

[summa summarum 1/2012](#)). Die Datei ist pro Wirtschaftsjahr zu liefern.

Hierzu gehören insbesondere die Kontenklassen


- 1740 – Verbindlichkeiten aus Lohn und Gehalt
- 1800 – Privatentnahmen
- 3100 – Fremdleistungen
- 4100 – Löhne und Gehälter
- 4138 – Beiträge zur Berufsgenossenschaft
- 4151 – Sachzuwendungen an Arbeitnehmer
- 4175 – Fahrtkostenerstattung Wohnung/Arbeitsstätte
- 4500 – Fahrzeugkosten
- 4600 – Werbekosten
- 4660 – Reisekosten
- 4780 – Fremdarbeiten
- 4946 – Freiwillige Sozialleistungen

Die Auflistung des Mindestumfangs ist im Einzelnen in der Download-Publikation der Deutschen Rentenversicherung [„Mindestumfang zu liefernder Buchungen der Finanzbuchführung“](#) enthalten.

Für Prüfzwecke können zusätzliche Konten angefordert werden. Diese müssen vom Arbeitgeber im Programm ausgewählt und der Deutschen Rentenversicherung übermittelt werden. Neben dem Sachkonto werden auch der Buchungstext und das Belegfeld mitübertragen. Die zugehörigen (digitalisierten) Belege müssen derzeit noch außerhalb des euBP-Verfahrens dem Prüfer der Rentenversicherung bereitgestellt werden. Dies kann mit Brief, Fax oder über den sicheren elektronischen Weg der De-Mail geschehen. Doch sicher ist, dass einem vollintegrierten Weg innerhalb der euBP die Zukunft gehört.

Übersendung weiterer Prüfunterlagen

Die Prüfer benötigen u. U. weitere Unterlagen außerhalb der Finanzbuchhaltung, die nicht von den euBP-Daten umfasst werden, aber für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung als Nachweis erforderlich sind (z. B. Immatrikulationsbescheinigungen, Bescheinigungen über Befreiungen von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte, Bescheinigungen für Kindergartenzuschüsse und Geburtsnachweise). Auch hier können Brief, Fax oder der sichere elektronische Weg



(De-Mail) für die Übermittlung der Daten genutzt werden. Ein gewisser Aufwand wird in diesen Fällen für das Lohnbüro auch in Zukunft entstehen.

Abschluss der Prüfung und Erstellung von Meldekorrekturen durch die euBP

Das geprüfte Unternehmen kann sich dafür entscheiden, dass ihm die Prüfmitteilung oder der Bescheid als PDF-Dokument auf dem Server der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung gestellt wird. Die „Abholung“ des Dokuments geschieht über das euBP-Modul im Entgeltabrechnungsprogramm des Arbeitgebers. Die neuen technischen Möglichkeiten der euBP bieten für Arbeitgeber und Steuerberater eine Reihe von Vorteilen: Für die erforderlichen Meldekorrekturen werden bereits in der euBP Grunddaten erstellt und als Datensatz zur Weiterverarbeitung dem Arbeitgeber angeboten. Sofern die Entgeltabrechnung diesen Service für die Meldekorrekturen nach einer Betriebsprüfung nutzen will, müssen die Entgeltabrechnungsprogramme die Meldekorrekturen erst noch vom Server der Deutschen Rentenversicherung abholen und entsprechend verarbeiten. Die Meldungen müssen vom Arbeitgeber bestätigt und als eigene Meldung an die Rentenversicherung abgesetzt werden. Dieses Verfahren hat den rechtlichen Hintergrund, dass der Arbeitgeber für die Meldungen zur Sozialversicherung verantwortlich bleibt; es ist den Sozialversicherungsträgern nicht erlaubt, eine eigene Meldung anstelle des Arbeitgebers zu erstatten (§ 18 DEÜV). Dennoch wird der Erstellungsaufwand für die Korrekturmeldungen reduziert.

Derzeit sind 31 Programmanbieter in der Lage, die Entgeltabrechnungsdaten für die euBP bereitzustellen. Eine Recherchemöglichkeit, welche Anbieter darunter sind, ist unter www.gkv-ag.de zu finden.

Die Gleitzone wird zum Übergangsbereich: Mehr Netto vom Brutto bis 1.300 Euro und volle Rentenanwartschaften

Mit Wirkung ab 1. Juli 2019 wird die bisherige Gleitzone zum Übergangsbereich erweitert. Bei Beschäftigungen im neuen Übergangsbereich sparen mehr Arbeitnehmer als bisher Beiträge zur Sozialversicherung. Zudem wirken sich die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr mindernd auf den Erwerb von Rentenanwartschaften aus, wodurch sich auch Änderungen im Melderecht ergeben.

Neuer Übergangsbereich

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) vom 28. November 2018 ([BGBl. I S. 2016](#)) wird die bisherige Gleitzone ab 1. Juli 2019 zum Übergangsbereich erweitert.

Während bisher bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt in der Gleitzone von 450,01 Euro bis 850 Euro nur reduzierte Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen waren, gilt dies künftig für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt im neuen Übergangsbereich von 450,01 Euro bis 1.300 Euro (§ 20 Abs. 2 SGB IV).

Für Arbeitnehmer ergibt sich somit künftig zum einen auch bei Entgelten von 850 Euro bis 1.300 Euro eine Beitragsersparnis. Zum anderen fällt diese Ersparnis bei Entgelten von 450,01 Euro bis 850 Euro auch höher aus als bisher.

Beitragsrechtliche Auswirkungen

Die bisherige Systematik der Berechnung und Tragung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigungen in der Gleitzone gilt gleichermaßen für Beschäftigungen im Übergangsbereich.

Die Beiträge zu den jeweiligen Sozialversicherungszweigen werden demnach weiterhin aus einem reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt berechnet. Der Arbeitnehmerbeitragsanteil ergibt sich, wenn dieser Beitrag um den auf das tatsächliche

Arbeitsentgelt entfallenden und somit ungeminderten Arbeitgeberbeitragsanteil gemindert wird.

Das reduzierte beitragspflichtige Arbeitsentgelt berechnet sich aufgrund des bis 1.300 Euro erweiterten Übergangsbereichs künftig aus der folgenden Formel:

$$F \times 450 + \left(\left\{ \frac{1.300}{1.300-450} \right\} - \left\{ \frac{450}{1.300-450} \right\} \times F \right) \times (AE - 450)$$

Dabei ist AE das tatsächliche Arbeitsentgelt und F der Quotient aus 30 % und dem Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (einschließlich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in der Krankenversicherung i. H. v. derzeit 0,9 %).

Umfangreichere Beitragsentlastung

Somit ergeben sich für Beschäftigungen im Übergangsbereich im Jahr 2019 beispielsweise die folgenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Arbeitnehmerbeitragsentlastungen im Monat (bei 0,9 % Zusatzbeitragssatz in der Krankenversicherung und ohne Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung):

Arbeitsentgelt (in EUR)		Gesamtsozialversicherungsbeitrag (in EUR)		
tatsächlich	beitragspflichtig	Gesamt	AG-Anteil	AN-Anteil
450,01	340,48	135,00	89,22	45,78
500,00	396,91	157,36	99,13	58,23
700,00	622,68	246,90	138,78	108,12
900,00	848,46	336,44	178,43	158,01
1.300,00	1.300,00	515,46	257,73	257,73

Leistungsrechtliche Änderungen

Die verminderten Sozialversicherungsbeiträge aus einer Beschäftigung in der Gleitzone wirkten sich bereits bisher nicht auf die Höhe von Entgeltersatzleistungen wie Kranken-, Übergangs- oder Arbeitslosengeld aus. Allerdings wurden aufgrund der verminderten Rentenversicherungsbeiträge bislang nur reduzierte Rentenanwartschaften aus dem reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt erworben.

Künftig werden trotz der verminderten Rentenversicherungsbeiträge aus einer Beschäftigung im Übergangsbereich volle Rentenanwartschaften aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt erworben ([§ 70 Abs. 1a SGB VI](#)).

Dadurch ergeben sich Änderungen im Melderecht und hinsichtlich der bisherigen Möglichkeit, auf die Reduzierung der Rentenversicherungsbeiträge zu Gunsten des Erwerbs voller Rentenanwartschaften zu verzichten.

Melderechtliche Änderungen

In allen Entgeltmeldungen ist das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt anzugeben. Dabei handelt es sich bei Beschäftigungen im Übergangsbereich um das reduzierte beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Da jedoch der Rentenberechnung künftig das tatsächliche Arbeitsentgelt, also das Arbeitsentgelt, das ohne Anwendung der o. a. Formel beitragspflichtig wäre, zu Grunde zu legen ist, muss für Beschäftigungszeiten ab 1. Juli 2019 dieses Entgelt zusätzlich gemeldet werden ([§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchstabe c SGB IV](#)).

Sonderfälle

Sofern eine Entgeltmeldung auch Beschäftigungszeiten außerhalb des Übergangsbereichs umfasst, fließen aus diesen Beschäftigungszeiten die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte in die zusätzliche Entgeltangabe ein.

Dies gilt für Altersteilzeitbeschäftigungen im Übergangsbereich auch für die fiktive beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung in Höhe von grundsätzlich 80 % des Regelarbeitsentgelts ([§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b AltTZG](#) i. V. m. [§ 163 Abs. 5 SGB VI](#)) sowie für Beschäftigungen im Übergangsbereich während Kurzarbeit für die fiktive beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung in Höhe von 80 % der Differenz zwischen Sollentgelt und Istentgelt ([§ 163 Abs. 6 SGB VI](#)).

Arbeitsentgelte aus Zeiten einer Beschäftigung in der Gleitzone, die von Entgeltmeldungen erfasst sind, die über den 30. Juni 2019 hinausgehen und anschließend auch Beschäftigungszeiten im Übergangsbereich umfassen, fließen in ihrer (reduzierten) beitragspflichtigen Höhe in die zusätzliche Entgeltangabe ein.

Wirkung bisheriger Verzichtserklärungen

Arbeitnehmer, die bisher anstelle der Einsparung von Rentenversicherungsbeiträgen ungeminderte Rentenanwartschaften erwerben wollten, konnten durch eine entsprechende Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Reduzierung der Rentenversicherungsbeiträge verzichten. Da künftig unabhängig von der Zahlung reduzierter Rentenversicherungsbeiträge volle Rentenanwartschaften erworben werden, erlischt in Bestandsfällen die Wirkung abgegebener Verzichtserklärungen ab 1. Juli 2019 automatisch. Demnach zahlen auch Arbeitnehmer, die zuvor in einer Beschäftigung in der Gleitzone eine Verzichtserklärung abgegeben haben, in dieser Beschäftigung ab 1. Juli 2019 nur noch reduzierte Rentenversicherungsbeiträge.

Rundschreiben der Sozialversicherungsträger

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aufgrund der Einführung des Übergangsbereichs ergebenden Änderungen im [Gemeinsamen Rundschreiben vom 21. März 2019 zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV](#) zusammengefasst.

BSG zu Altersteilzeit und Gleitzone

Gleitzone/Übergangsbereich

Eine Beschäftigung befindet sich bis 30. Juni 2019 in der Gleitzone, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 850 Euro im Monat beträgt und die Grenze von 850 Euro im Monat regelmäßig nicht überschritten wird. Ab 1. Juli 2019 wird die Gleitzone vom Übergangsbereich abgelöst; dieser erstreckt sich auf ein Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 1.300 Euro.

Das BSG hat mit einem Urteil vom 15. August 2018 (Az.: B 12 R 4/18 R) entschieden, dass für Arbeitsentgelt, das sich aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung auf einen Betrag innerhalb der Gleitzone verringert hat, die besonderen Regelungen zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme in der Gleitzone anzuwenden sind.

Nach Auffassung des BSG kommt es für die Anwendung der besonderen Regelungen für Beschäftigten in der Gleitzone nicht darauf an, ob das regelmäßige Arbeitsentgelt vor Beginn der Altersteilzeitvereinbarung bereits innerhalb der Gleitzone lag. Vielmehr, so das BSG, sehen weder die Legaldefinition der Gleitzone ([§ 20 Abs. 2 SGB IV](#)) noch die Sonderregelungen zur beitragspflichtigen Einnahme und der Beitragstragung Ausnahmen für die Altersteilzeitarbeit vor.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen dieser Entscheidung und geben ihre bisher anderslautende Rechtsauffassung spätestens mit Wirkung ab 1. Juli 2019 für Beschäftigten im Übergangsbereich auf (vgl. Abschnitt 5.3.6.3. des [Gemeinsamen Rundschreibens zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigtenverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV vom 21. März 2019](#)).

Die Änderung der Rechtsauffassung gilt über Altersteilzeitvereinbarungen hinaus für alle Wertguthabenvereinbarungen.

Sofern im Zusammenhang mit einer Wertguthabenvereinbarung nach [§ 7b SGB IV](#) Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen (z. B. bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell oder Familienpflegezeit), führt ab 1. Juli 2019 ein regelmäßiges Arbeitsentgelt im Übergangsbereich von 450,01 Euro bis 1.300 Euro zur Anwendung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen des Übergangsbereichs. Dies gilt sowohl für die Ansparphase als auch für die Entsparphase.

Die Reduzierung der beitragspflichtigen Einnahme wirkt sich bei Altersteilzeitbeschäftigungen im Übergangsbereich jedoch nicht auf das der Berechnung der Aufstockungsbeträge und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Altersteilzeitgesetz (AltTZG) zu Grunde zu legende Regelarbeitsentgelt aus. Der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltTZG bleibt zudem bei der Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme unberücksichtigt.