SVprofi 2026
Schnell und sicher durch die Sozialversicherung

Arbeitsentgelt und Beiträge

Nachhaltig gesund.

Mobil KRANKENKASSE

Die Träger der Sozialversicherung finanzieren sich in Deutschland im Wesentlichen durch die Beiträge der Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber. Dabei werden die Beiträge grundsätzlich aus dem erzielten Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer berechnet. Weitere Faktoren, welche die Beitragshöhe bestimmen, sind die anzuwendenden Beitragssätze der jeweiligen Sozialversicherungsträger sowie die Beitragszeit.

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen eine Arbeitshilfe zur Verfügung stellen, die Ihnen, verständlich formuliert und mit vielen Beispielen praxisgerecht aufbereitet, bei der Berechnung und Abführung der Beiträge zur Sozialversicherung eine wertvolle Unterstützung leisten wird.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Mobil Krankenkasse

IMPRESSUM

Herausgeber und Verlag:

inside partner
Verlag und Agentur GmbH

Am Bahndamm 9
48739 Legden

Telefon (0 25 66) 93399-0
Telefax (0 25 66) 93399-99

info@inside-partner.de
www.inside-partner.de

© inside partner

Stand: Januar 2026

GENDER-HINWEIS:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Inhalt

1. Arbeitsentgelt 5

1.1. Laufendes Arbeitsentgelt 5
1.2. Einmalzahlungen 5
1.3. Sachbezüge 6
1.4. Pauschal besteuerte Bezüge 8
1.5. Lohnsteuerfreie Bezüge 8
1.6. Betriebliche Altersversorgung 9
1.7. Besonderheiten 10

2. Beitragssätze 16

2.1. Krankenversicherung 16
2.2. Pflegeversicherung 18
2.3. Rentenversicherung 19
2.4. Arbeitslosenversicherung 19

3. Entgeltabrechnungszeitraum 20

3.1. Kalendermonat 20
3.2. Teilzeitraum 20
3.3. Beitragsbemessungsgrenzen 21
3.4. Anteilige Beitragsbemessungsgrenze 21
3.5. Mehrfachbeschäftigung 23
3.6. Zuordnung des Arbeitsentgelts 25

4. Beitragsberechnung und Beitragstragung 28

4.1. Grundsatz 28
4.2. Flexible Arbeitszeitregelungen 34
4.3. Kurzarbeiter 37
4.4. Beschäftigte Altersrentner oder Pensionäre 38

5. Umlageverfahren und sonstige Beiträge zur Sozialversicherung 39

5.1. Umlagen für das Erstattungsverfahren nach dem AAG 39
5.2. Insolvenzgeldumlage 40
5.3. Unfallversicherung 40
5.4. Künstlersozialabgabe 40

6. Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung 41

6.1. Zuschuss für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer 41
6.2. Zuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer 43
6.3. Zuschuss zur Pflegeversicherung 45

7. Zahlung und Nachweis der Beiträge 46

7.1. Gesamtsozialversicherungsbeitrag 46
7.2. Beitragsschuldner 46
7.3. Lohnabzugsverfahren 46
7.4. Zuständige Einzugsstelle 47
7.5. Nachweis der Beiträge 47
7.6. Fälligkeit der Beiträge 48
7.7. Haushaltsscheckverfahren 48
7.8. Säumniszuschlag 49
7.9. Stundung 49
7.10. Tilgungsreihenfolge 49
7.11. Verjährung 50
7.12. Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge 50
7.13. Verrechnung zu Unrecht gezahlter Beiträge 50

1.
Arbeitsentgelt

Die Beiträge der abhängig Beschäftigten richten sich grundsätzlich nach dem erzielten Arbeitsentgelt. In der Sozialversicherung werden dabei alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung als Arbeitsentgelt zusammengefasst, und zwar gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit dieser erzielt werden.

1.1. Laufendes Arbeitsentgelt

Laufendes Arbeitsentgelt sind alle regelmäßigen Zahlungen, die einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden können, in dem sie erzielt worden sind. Der Entgeltabrechnungszeitraum ist in der Regel der Kalendermonat. Neben dem
monatlich vereinbarten Arbeitsentgelt gehören auch weitere Entgeltarten wie z. B. Provisionen oder Mehrarbeitsvergütungen zum laufenden Arbeitsentgelt. Dies gilt grundsätzlich selbst dann, wenn diese zeitversetzt gezahlt werden.

1.2. Einmalzahlungen

Einnahmen, die nicht einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden können, sind einmalige Einnahmen oder Einmalzahlungen. Hierzu gehören z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld oder Prämien.

Im Gegensatz zum laufenden Arbeitsentgelt werden Einmalzahlungen grundsätzlich dem Kalendermonat zugeordnet, in dem sie gezahlt werden.

Nicht zum einmalig gezahlten Arbeitsentgelt zählen:

- Zahlungen zur Abgeltung von Aufwendungen des Beschäftigten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung entstanden sind,

- Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und vom Arbeitnehmer monatlich in Anspruch genommen werden können,

- sonstige Sachbezüge und
- vermögenswirksame Leistungen

auch wenn diese nicht monatlich gezahlt werden.

1.3. Sachbezüge

Auch Sachbezüge stellen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Zu den Sachbezügen zählen insbesondere die freie Verpflegung, Unterkunft und Wohnung.

Die für die Beitragsberechnung zu berücksichtigenden und bundesweit geltenden Werte sind in der Sachbezugsverordnung festgelegt. In den nachfolgenden Punkten werden die für das Kalenderjahr 2026 maßgeblichen Werte für Sachbezüge dargestellt:

1.3.1. Freie Verpflegung

Personenkreis		Frühstück Euro	Mittagessen Euro	Abendessen Euro	Verpflegung insgesamt Euro
Volljährige Arbeitnehmer einschließlich Jugendliche und Auszubildende sowie volljährige Familienangehörige	mtl.	71,00	137,00	137,00	345,00
	ktgl.	2,37	4,57	4,57	11,50
Familienangehörige vor Vollendung des 18. Lebensjahres	mtl.	56,80	109,60	109,60	276,00
	ktgl.	1,89	3,65	3,65	9,20
Familienangehörige vor Vollendung des 14. Lebensjahres	mtl.	28,40	54,80	54,80	138,00
	ktgl.	0,95	1,83	1,83	4,60
Familienangehörige vor Vollendung des 7. Lebensjahres	mtl.	21,30	41,10	41,10	103,50
	ktgl.	0,71	1,37	1,37	3,45

Werden im Betrieb unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten gewährt, sind sowohl für volljährige Arbeitnehmer als auch für Jugendliche und Auszubildende nachstehende Beträge anzusetzen:

Frühstück	2,37 Euro
Mittag-/Abendessen	4,57 Euro

1.3.2. Freie Unterkunft

Sachverhalt		Volljährige Arbeitnehmer		Jugendliche/Auszubildende	
Unterkunft belegt mit		Unterkunft allgemein Euro	Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt/ Gemeinschaftsunterkunft* Euro	Unterkunft allgemein Euro	Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt/ Gemeinschaftsunterkunft* Euro
1 Beschäftigten	mtl.	285,00	242,25	242,25	199,50
	ktgl.	9,50	8,08	8,08	6,65
2 Beschäftigten	mtl.	171,00	128,25	128,25	85,50
	ktgl.	5,70	4,28	4,28	2,85
3 Beschäftigten	mtl.	142,50	99,75	99,75	57,00
	ktgl.	4,75	3,33	3,33	1,90
mehr als 3 Beschäftigten	mtl.	114,00	71,25	71,25	28,50
	ktgl.	3,80	2,38	2,38	0,95

Wäre es im Einzelfall unbillig, den Wert der Unterkunft nach den vorstehenden Tabellenwerten zu bestimmen, kann die Unterkunft mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden.

* Eine Aufnahme in den Arbeitgeberhaushalt liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sowohl in die Wohnungs- als auch in die Verpflegungsgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen wird. Wird dagegen ausschließlich die Unterkunft zur Verfügung gestellt, liegt keine Aufnahme in den Arbeitgeberhaushalt vor. In diesen Fällen ist der ungekürzte Unterkunftswert anzusetzen.

Eine Gemeinschaftsunterkunft stellen z. B. Lehrlingswohnheime, Schwesternwohnheime, Kasernen usw. dar. In Gemeinschaftsunterkünften werden typischerweise die sanitären Anlagen (Wasch- bzw. Duschräume, Toiletten) und ggf. Gemeinschaftsküche bzw. Kantine gemeinsam genutzt.

1.3.3. Freie Wohnung

Für eine freie Wohnung ist in der Sachbezugsverordnung kein fester Wert vorgegeben. Deshalb ist hier grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis anzusetzen. Eine Wohnung ist im Gegensatz zur Unterkunft eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann. Wesentlich ist, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind.

Danach stellt z. B. ein Einzimmerappartement mit Küchenzeile und WC als Nebenraum eine Wohnung dar, während bei Mitbenutzung von Bad, Toilette und Küche lediglich eine Unterkunft vorliegt.

Wird mehreren Arbeitnehmern eine Wohnung zur gemeinsamen Nutzung (Wohngemeinschaft) zur Verfügung gestellt, liegt insoweit nicht eine freie Wohnung, sondern lediglich eine freie Unterkunft vor.

Ist die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außerordentlichen Schwierigkeiten verbunden, kann im Kalenderjahr 2026 die Wohnung sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern mit 5,01 Euro monatlich je Quadratmeter bzw. bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) mit 4,10 Euro monatlich je Quadratmeter bewertet werden.

1.4. Pauschal besteuerte Bezüge

Grundsätzlich zählen auch pauschal besteuerte Bezüge zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Ausgenommen hiervon sind sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Einkommensteuergesetz (EStG), soweit es sich nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt, sowie die in § 40 Abs. 2 und § 40b EStG genannten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen. Dies gilt allerdings nur, soweit der Arbeitgeber für diese zusätzlichen Leistungen die Lohnsteuer tatsächlich mit einem Pauschsteuersatz erhebt.

1.5. Lohnsteuerfreie Bezüge

Soweit lohnsteuerfreie Bezüge (z. B. Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld) gewährt werden, sind diese nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Es ist hierbei allerdings zu beachten, dass individuelle Freibeträge (z. B. für erhöhte Werbungskosten) das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nicht vermindern.

1.6. Betriebliche Altersversorgung

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können bis zu 8 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2026: 101.400,00 Euro) steuerfrei in die betriebliche Altersversorgung einzahlen. Dies entspricht einem steuerfreien Einzahlungsbetrag von maximal 8.112,00 Euro jährlich in 2026. Sozialversicherungsfrei verbleiben allerdings maximal 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2026: 4.056,00 Euro).

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit rein arbeitgeberfinanzierter Beiträge ist im Übrigen gegenüber den auf Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer beruhenden Beiträgen vorrangig. Danach sind bei den jeweiligen Freibeträgen zunächst die arbeitgeberfinanzierten Beiträge und sofern der jeweilige Freibetrag nicht ausgeschöpft worden ist, die auf die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers beruhenden Beiträge zu berücksichtigen.

Die betriebliche Altersversorgung kann nach den nachfolgend beschriebenen Vorsorgearten durchgeführt werden:

1.6.1. Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine Lebens- oder Rentenversicherung, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten seiner Beschäftigten abschließt. Die Beiträge können vom Arbeitnehmer(arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung; aus dem Arbeitsentgelt oder aus Sonderzahlungen) oder vom Arbeitgeber getragen werden (firmenfinanzierte Direktversicherung).

1.6.2. Pensionskasse

Hierbei handelt es sich um Versorgungseinrichtungen, die von einem oder mehreren Unternehmen gebildet werden. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber gezahlt; allerdings haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich hieran zu beteiligen.

1.6.3. Pensionsfonds

Pensionsfonds sind Versorgungseinrichtungen, die den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumen. Arbeitnehmer können sich mit Beiträgen aus einer Entgeltumwandlung am Pensionsfonds beteiligen.

1.6.4. Direkt-/Pensionszusage

Hierbei verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalles unmittelbar die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen. Direktzusagen sind meist reine Arbeitgeberleistungen; eine Entgeltumwandlung ist jedoch grundsätzlich möglich.

1.6.5. Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine Versorgungseinrichtung, die von einem oder mehreren Unternehmen gebildet wird. Sie dient dem Arbeitgeber zur Finanzierung und Erfüllung seiner Versorgungszusage an den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer selbst hat keinen Anspruch auf Leistungen gegenüber der Unterstützungskasse, sondern nur seinem Arbeitgeber gegenüber.

1.6.6. Förderbetrag für Geringverdiener

Arbeitgeber werden vom Staat gefördert, wenn sie Arbeitnehmern mit einem monatlichen Bruttolohn von maximal 2.575,00,00 Euro einen Zuschuss zur bAV zahlen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber eine bAV einrichtet und Beiträge von mindestens 240,00 Euro bis maximal 960,00 Euro jährlich einzahlt. Der staatliche Zuschuss beträgt 30 % des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, also mindestens 72,00 Euro bzw. maximal 288,00 Euro jährlich.

Hinweis: Der Gesetzgeber plant, die Förderung für Geringverdiener weiter auszubauen. Ein entsprechender Gesetzentwurf (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz; kurz BRSG II) befindet sich bereits seit September 2024 in der parlamentarischen Abstimmung.

1.7. Besonderheiten

1.7.1. Nettolohnvereinbarung

Sofern ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart wird, ist als Arbeitsentgelt die Summe aus den Einnahmen des Beschäftigten, den darauf entfallenden Steuern und den darauf entfallenden Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung anzusetzen.

1.7.2. Verzicht auf die Auszahlung von Arbeitsentgelt

Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Arbeitsentgelt für bereits geleistete Arbeit, so ändert dieser Verzicht nicht die Höhe der beitragspflichtigen Einnahmen, da der Beitragsanspruch bereits entstanden ist.

Sofern allerdings auf eine Einmalzahlung verzichtet wird, sind für diese keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, da es hier auf die tatsächliche Auszahlung der Einmalzahlung ankommt.

1.7.3. Mindestbemessungsgrundlage für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind grundsätzlich versicherungspflichtig zur Rentenversicherung, können sich jedoch von dieser Versicherungspflicht befreien lassen. Wird von dieser Befreiungsmöglichkeit kein Gebrauch gemacht, ist eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 175,00 Euro zu berücksichtigen (s. Punkt 4.1.4.1.).

1.7.4. Übergangsbereich

Der Übergangsbereich, in dem Beschäftigte als Midijobber bezeichnet werden und von reduzierten Arbeitnehmerbeiträgen profitieren, beginnt bei einem Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze und endet bei 2.000,00 Euro.

Der Übergangsbereich beginnt somit aktuell bei einem Arbeitsentgelt von 603,01 Euro und endet bei 2.000,00 Euro.

Die Berechnung der Beiträge und die Verteilung der Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt weiterhin gesondert für jeden Versicherungszweig. Allerdings wird der Arbeitnehmerbeitragsanteil seit dem 01.10.2022 über eine gesonderte Formel berechnet und vom Gesamtbeitrag abgesetzt, um so den Arbeitgeberbeitragsanteil zu ermitteln (s. Punkt 4.1.4).

1.7.4.1. Beitragspflichtige Einnahme für GSV-Beitrag

Die beitragspflichtige Einnahme (BE) im Übergangsbereich ermittelt sich nach folgender Formel:

$$BE = F \times G + ([2000/(2000 - G)] - [G/(2000 - G)] \times F) \times (AE - G)$$

In der Formel steht AE für Arbeitsentgelt und G für die Geringfügigkeitsgrenze (seit 01.01.2026: 603,00 Euro). Der Faktor F berechnet sich, indem der Wert 28 Prozent durch den GSV-Beitrag (seit 01.01.2026: 42,30 %) geteilt wird. F entspricht danach einem Wert von 0,6619 (28 : 42,30). Setzt man diese Werte in die vorgenannte Formel ein, kann diese wie folgt vereinfacht werden:

$$BE = 1{,}1459372 \times AE - 291{,}8744452$$

1.7.4.2. Beitragspflichtige Einnahme für Arbeitnehmerbeitrag

Zur Bestimmung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am GSV-Beitrag wird als beitragspflichtige Einnahme der Betrag zugrunde gelegt, der sich nach folgender Formel berechnet:

$$BE = (2000/2000 - G) \times (AE - G)$$

Die gekürzte Formel lautet:

BE = 1,4316392 x AE – 863,2784538

Übersteigt das Arbeitsentgelt in einem Monat die obere Grenze des Übergangsbereichs (z. B. durch die Gewährung einer Einmalzahlung), ist keine Kürzung der beitragspflichtigen Einnahme vorzunehmen. Für die Beitragsberechnung ist in diesen Fällen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt anzusetzen. Bei Mehrfachbeschäftigten ist das Gesamtentgelt für die Anwendung des Übergangsbereichs maßgebend.

1.7.5. Auszubildende und Praktikanten ohne Arbeitsentgelt

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung zählen Auszubildende und Praktikanten ohne Arbeitsentgelt zu den abhängig Beschäftigten. Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in diesen Fällen 1 % der monatlichen Bezugsgröße anzusetzen (2026: 39,55 Euro).

1.7.6. Altersteilzeit

1.7.6.1. Aufstockungsbetrag

Während der Altersteilzeit erhält der Arbeitnehmer die Hälfte seines bisherigen Arbeitsentgelts zuzüglich eines Aufstockungsbetrags von mindestens 20 % des Arbeitsentgelts. Diese Aufstockungsbeträge sind steuer- und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

1.7.6.2. Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung

Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge erhalten, gilt in der Rentenversicherung auch mindestens ein Betrag in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit als zusätzliche beitragspflichtige Einnahme. Der Betrag wird begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Hierbei sind nur Entgeltbestandteile zu berücksichtigen, die laufend gezahlt werden.

BEISPIEL

Regelarbeitsentgelt	3.000,00 Euro
90 % der Beitragsbemessungsgrenze (2026: 8.450,00 Euro)	7.605,00 Euro
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	4.605,00 Euro
80 % des Regelarbeitsentgelts	2.400,00 Euro
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	2.400,00 Euro

Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme bleibt bei der Beitragsberechnung zur sonstigen Sozialversicherung unberücksichtigt. Maßgebend für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist nur das Regelarbeitsentgelt.

1.7.7. Kurzarbeit

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Anspruchszeitraumes auf Kurzarbeitergeld (Ist-Entgelt) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge nach den normalen Grundsätzen. Dieses unterliegt also nach den allgemeinen Vorschriften der Beitragspflicht.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden bemessen sich nach einem fiktiven Arbeitsentgelt. Neben dem Ist-Entgelt wird also eine weitere Bemessungsgrundlage für die Beitragsberechnung herangezogen. Diese beträgt 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem sogenannten Soll-Entgelt (Arbeitsentgelt ohne Kurzarbeit) und dem Ist-Entgelt.

Das fiktive Arbeitsentgelt wird dabei nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsrenze herangezogen. In der Arbeitslosenversicherung wird das fiktive Arbeitsentgelt nicht für die Beitragsberechnung berücksichtigt.

BEISPIEL

Soll-Entgelt	4.100,00 Euro
Ist-Entgelt	3.000,00 Euro
Fiktives Entgelt (80% des entgangenen Entgelts)	880,00 Euro
Beitragspflichtig in der KV/PV/RV	
Tatsächliches Entgelt	3.000,00 Euro
Fiktives Entgelt	880,00 Euro
Beitragspflichtig in der ALV	
Tatsächliches Entgelt	3.000,00 Euro

1.7.8. Beitragsfreie Zeiten

Erhält der Arbeitnehmer eine der nachfolgenden Entgeltersatzleistungen, liegt grundsätzlich eine beitragsfreie Zeit vor:

- Krankengeld, Krankengeld bei Erkrankung des Kindes, Krankengeld bei Organspenden
- Krankentagegeld aus einer privaten Krankenversicherung
- Verletztengeld
- Übergangsgeld
- Versorgungskrankengeld (Kriegsopferfürsorge)
- Pflegeunterstützungsgeld
- Mutterschaftsgeld
- Elterngeld

1.7.8.1. Zuschüsse des Arbeitgebers zu Entgeltersatzleistungen

Die Beitragsfreiheit bezieht sich grundsätzlich nur auf die vorgenannten Leistungen. Allerdings bleiben Zuschüsse des Arbeitgebers zu diesen Entgeltersatzleistungen beitragsfrei, sofern die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50,00 Euro im Monat überschreiten (Beispiel 1). Wird dieser Wert überschritten, unterliegt der über dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt liegende Betrag des Arbeitgeberzuschusses vollständig der Beitragspflicht (Beispiel 2).

Als Zuschüsse kommen dabei insbesondere in Betracht:

- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld und Mutterschaftsgeld
- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankentagegeld
- Vermögenswirksame Leistungen
- Sachbezüge

BEISPIEL 1

Monatliches Krankengeld	2.700,00 Euro
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	3.200,00 Euro
Monatlicher Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers	540,00 Euro

Beurteilung:

Krankengeld + Krankengeldzuschuss

2.700,00 Euro + 540,00 Euro = 3.240,00 Euro

Differenz zum Nettoarbeitsentgelt

3.240,00 Euro - 3.200,00 Euro = 40,00 Euro

Das Nettoarbeitsentgelt wird zwar um 40,00 Euro monatlich überschritten; dieser Betrag übersteigt jedoch nicht die Freigrenze von 50,00 Euro. Es liegt somit keine beitragspflichtige Einnahme vor.

BEISPIEL 2

Monatliches Krankengeld	2.700,00 Euro
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	3.200,00 Euro
Monatlicher Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers	600,00 Euro

Beurteilung:

Krankengeld + Krankengeldzuschuss

2.700,00 Euro + 600,00 Euro = 3.300,00 Euro

Differenz zum Nettoarbeitsentgelt

3.300,00 Euro - 3.200,00 Euro = 100,00 Euro

Der Freibetrag von 50,00 Euro wird überschritten; der Krankgeldzuschuss ist in Höhe von 100,00 Euro beitragspflichtig.

Sofern die Freigrenze überschritten wird, liegt im Übrigen keine beitragsfreie Zeit vor. Insofern ist auch keine Unterbrechungsmeldung nach der DEÜV abzugeben.

Wird das laufende Arbeitsentgelt fortgezahlt, ruht in der Regel der Anspruch auf die Entgeltersatzleistung. In diesem Fall liegt ebenfalls keine beitragsfreie Zeit vor.

2. Beitragssätze

2.1. Krankenversicherung

2.1.1. Allgemeiner Beitragssatz

Bei Arbeitnehmern ist im Regelfall der allgemeine Beitragssatz anzuwenden. Maßgebend ist hier der Anspruch auf Krankengeld. Im Regelfall ist für Arbeitnehmer im Krankheitsfall ein Anspruch auf Krankengeld im Anschluss an die sechswöchige Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers gegeben.

Dabei ist es unerheblich, ob es sich um ein freiwilliges oder pflichtversichertes Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung handelt.

Der allgemeine Beitragssatz beträgt bundeseinheitlich 14,6 %.

2.1.2. Ermäßigter Beitragssatz

Wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Krankengeld hat, ist der ermäßigte Beitragssatz anzuwenden. Dies ist der Fall bei

- unständig Beschäftigten,
- Beschäftigungsverhältnissen, die im Voraus auf weniger als zehn Wochen befristet sind,
- Heimarbeitern ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- Beschäftigten, die eine volle Erwerbsminderungsrente, eine Altersrente oder Vorruhestandsgeld beziehen,
- Arbeitnehmer in der Ruhensphase der Altersteilzeit (Blockmodell).

Der ermäßigte Beitragssatz liegt bei 14,0 %.

2.1.3. Kassenindividueller Zusatzbeitrag

Soweit der Finanzbedarf einer Krankenkasse durch die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht gedeckt ist, hat sie einen Zusatzbeitrag zu erheben. Dieser wird prozentual von den beitragspflichtigen Einnahmen des Mitglieds erhoben und von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen gemeinsam getragen.

Erhebt eine Krankenkasse erstmals einen Zusatzbeitrag oder erhöht diesen, kann die Mitgliedschaft bis zum Ablauf des Monats gekündigt werden, in dem der (erhöhte) Zusatzbeitrag erstmals erhoben wird. Die gesetzliche Bindungsfrist von 12 Monaten für die Krankenkassenwahl gilt in diesem Fall nicht; die Kündigung wird zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats wirksam. Wichtig dabei ist, dass während der Kündigungsfrist der erstmals erhobene oder erhöhte Zusatzbeitrag für die Beitragsberechnung maßgebend ist.

BEISPIEL

Krankenkasse erhöht ihren Zusatzbeitrag zum	01.01.2026
Kündigung muss erfolgen bis	31.01.2026
Kündigung wird wirksam zum	31.03.2026
Zusatzbeiträge sind zu zahlen vom	01.01. bis 31.03.2026

Die Höhe des Zusatzbeitragssatzes regelt jede Krankenkasse individuell in ihrer Satzung.

2.1.4. Durchschnittlicher Zusatzbeitrag

Statt eines individuellen Zusatzbeitragssatzes hat die Krankenkasse für bestimmte Personenkreise einen durchschnittlichen Zusatzbeitrag zu erheben. Dieser wird vom so genannten GKV-Schätzerkreis ermittelt und vom Bundesministerium für Gesundheit bekannt gegeben. Für 2026 wurde ein durchschnittlicher Zusatzbeitrag in Höhe von 2,9 % ermittelt.

Im Einzelnen ist der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz u. a. bei folgenden Beschäftigten anzuwenden:

- Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,

- behinderte Menschen in Werkstätten, Einrichtungen usw., wenn das tatsächliche Arbeitsentgelt den nach § 235 Abs. 3 SGB V maßgeblichen Mindestbetrag (2026: mtl. 791,00 Euro) nicht übersteigt,

- Auszubildende mit einem Arbeitsentgelt bis 325,00 Euro im Monat,

- Teilnehmer, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes (JFDG) oder einen Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) leisten.

Darüber hinaus ist der durchschnittliche Zusatzbeitrag noch für weitere Personenkreise (z. B. Bezieher von Arbeitslosengeld II) maßgebend.

2.1.5. Pauschalbeitrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte (regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt bis 603,00 Euro) ist vom Arbeitgeber ein pauschalierter Beitrag in Höhe von 13 % als Krankenversicherungsbeitrag abzuführen. Dieser Pauschalbeitrag ist allerdings nur zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte in privaten Haushalten beträgt der Beitragssatz 5 %.

2.2. Pflegeversicherung

Für Mitglieder mit Elterneigenschaft und für Mitglieder vor Vollendung des 23. Lebensjahres liegt der Pflegeversicherungsbeitrag seit Anfang 2025 bei 3,6 % und wird grundsätzlich je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Vom 2. bis zum 5. Kind wird der vom Mitglied zu tragende Beitragsanteil bis zum 25. Lebensjahr des Kindes bzw. der Kinder um 0,25 Beitragssatzpunkte je Kind abgesenkt.

Für kinderlose Mitglieder ab Vollendung des 23. Lebensjahres wird ein Beitragszuschlag von 0,6 % erhoben.

2.3. Rentenversicherung

Die Beitragssätze für rentenversicherungspflichtige Beschäftigte betragen im Jahr 2026

- 18,6 % in der allgemeinen Rentenversicherung bzw.
- 24,7 % in der knappschaftlichen Rentenversicherung.

2.3.1. Pauschalbeitrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte sind rentenversicherungspflichtig, können sich von dieser Versicherungspflicht jedoch befreien lassen.

Unabhängig davon, ob der geringfügig entlohnte Beschäftigte hiervon Gebrauch macht, hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag von 15 % des Arbeitsentgelts zu zahlen.

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers 5 % des Arbeitsentgelts.

Macht der geringfügig entlohnte Beschäftigte von seiner Befreiungsmöglichkeit keinen Gebrauch, hat auch er Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen. Der Beitragssatz liegt bei 3,6 % (Differenz zwischen dem Arbeitgeber-Pauschalbeitrag von 15 % und dem Beitragssatz zur Rentenversicherung von 18,6 %)

2.4. Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung für das Kalenderjahr 2026 beträgt 2,6 %.

3. Entgeltabrechnungszeitraum

Der Entgeltabrechnungszeitraum ist ein wichtiger Faktor für die Ermittlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Er bestimmt maßgeblich, inwieweit die Beitragsbemessungsgrenzen zu berücksichtigen sind.

3.1. Kalendermonat

Nach den Beitragsberechnungsgrundsätzen sind Beiträge je Kalendermonat zu berechnen; insofern ist für jeden Monat eine separate Entgeltabrechnung vorzunehmen. Besteht das Beschäftigungsverhältnis in einem Kalendermonat durchgehend, sind immer 30 Kalendertage (sogenannte Sozialversicherungstage – kurz SV-Tage) anzusetzen.

3.2. Teilzeitraum

Sofern in einem Kalendermonat nur teilweise Beitragspflicht besteht, ist der Gesamtsozialversicherungsbeitrag nur für diesen Teilzeitraum zu berechnen. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn entweder das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet bzw. wenn eine beitragsfreie Zeit (s. Punkt 1.7.8.) bestanden hat. In diesen Fällen werden die Sozialversicherungstage anteilig für den Teilzeitraum ermittelt.

BEISPIEL

Befristet beschäftigter Arbeitnehmer	16.04. bis 02.07.2026
Ermittlung der Sozialversicherungstage:	
16.04. – 30.04.2026 =	15 SV-Tage
01.05. – 31.05.2026 =	30 SV-Tage
01.06. – 30.06.2026 =	30 SV-Tage
01.07. – 02.07.2026 =	2 SV-Tage
Summe:	77 SV-Tage

3.3. Beitragsbemessungsgrenzen

In der Sozialversicherung wird das an sich beitragspflichtige Arbeitsentgelt maximal bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. Diese wird jährlich neu festgelegt.

Für das Kalenderjahr 2026 sind folgende Werte zu berücksichtigen:

Bundesweit		
Sozialversicherungszweig	**monatlich in Euro**	**jährlich in Euro**
Kranken- und Pflegeversicherung	5.812,50	69.750,00
Allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung	8.450,00	101.400,00
Knappschaftliche Rentenversicherung	10.400,00	124.800,00

3.4. Anteilige Beitragsbemessungsgrenze

Für Teilzeiträume (Beginn oder Ende einer Beschäftigung bzw. beitragsfreie Zeit innerhalb eines Kalendermonats), sind die Beitragsbemessungsgrenzen anteilig nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\frac{\textbf{Jahresbeitragsbemessungsgrenze x maßgebliche Sozialversicherungstage}}{\textbf{360}}$$

BEISPIEL

Seit Jahren beschäftigter Arbeitnehmer.

Monatliches Arbeitsentgelt	10.000,00 Euro
Arbeitsunfähig ab	09.02.2026
Entgeltfortzahlung bis	22.03.2026
Anteiliges Arbeitsentgelt für März 2026	7.333,33 Euro
Krankengeldbezug	23.03. bis 31.12.2026

Ermittlung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen für den Monat Juli

Maßgebliche SV-Tage vom 01.03. bis 22.03.2026 =	22
Anteilige Beitragsbemessungsgrenze KV/PV: 69.750,00 Euro x 22 SV-Tage : 360 =	4.262,50 Euro
Anteilige Beitragsbemessungsgrenze RV/AIV: 101.400,00 Euro x 22 SV-Tage : 360 =	6.196,67 Euro

Beurteilung:

Das (Teil-)Arbeitsentgelt für Monat März 2026 übersteigt in allen Sozialversicherungszweigen die anteilige Beitragsbemessungsgrenze. Das erzielte Arbeitsentgelt ist somit nur bis zu den anteilig ermittelten Beitragsbemessungsgrenzen beitragspflichtig.

Sofern das Arbeitsverhältnis allerdings ohne Entgeltzahlung sozialversicherungsrechtlich fortbesteht, liegt kein Teilzeitraum vor. Dies ist z. B. der Fall bei unbezahltem Urlaub oder Arbeitsbummelei. Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltzahlung ist längstens bis zu einem Monat möglich.

BEISPIEL

Seit Jahren beschäftigter Arbeitnehmer.

Unbezahlter Urlaub	17.06. bis 31.07.2026
Arbeitsentgelt vom 01.06. bis 16.06.2026	4.000,00 Euro

Beurteilung:

Da der Monat Juni mit 30 SV-Tagen anzusetzen ist, wird keine Beitragsbemessungsgrenze überschritten. Das erzielte Arbeitsentgelt ist in allen Zweigen der Sozialversicherung voll beitragspflichtig. Der Arbeitnehmer ist zum 16.07.2026 abzumelden, da das Arbeitsverhältnis ohne Zahlung von Arbeitsentgelt längstens bis zu einem Monat fortbesteht.

3.5. Mehrfachbeschäftigung

Auch bei einer Mehrfachbeschäftigung ist das (insgesamt) erzielte Arbeitsentgelt maximal bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Die jeweils erzielten Arbeitsentgelte werden im Verhältnis zueinander vermindert, sofern bei der Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte die jeweils maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten worden ist.

Die Verhältnisrechnung ist unter Anwendung der folgenden Formel durchzuführen:

$$\frac{\textbf{Arbeitsentgelt aus dem einzelnen Beschäftigungsverhältnis x maßgebliche BBG}}{\textbf{Gesamtentgelt}}$$

BEISPIEL

Seit Jahren beschäftigter Arbeitnehmer.

Monatliches Arbeitsentgelt	4.000,00 Euro
Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses	01.03. bis 31.03.2026
Arbeitsentgelt für diese Zeit	5.000,00 Euro

Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

Bestehende Beschäftigung

KV/PV: 4.000,00 Euro x 5.812,50 Euro : 9.000,00 Euro =	2.583,33 Euro
RV/AIV: 4.000,00 Euro x 8.450,00 Euro : 9.000,00 Euro =	3.755,56 Euro

Neu hinzugekommene Beschäftigung

KV/PV: 5.000,00 Euro x 5.812,50 Euro : 9.000,00 Euro =	3.229,17 Euro
RV/AIV: 5.000,00 Euro x 8.450,00 Euro : 9.000,00 Euro =	4.694,44 Euro

3.5.1. GKV-Monatsmeldung

Bei einer versicherungspflichtigen Mehrfachbeschäftigung prüft die Einzugsstelle auf Grundlage der eingegangenen Entgeltmeldungen, ob die in dem sich überschneidenden Meldezeitraum erzielten Arbeitsentgelte insgesamt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (BBG-KV) überschreiten.

Soweit die Einzugsstelle bei dieser Prüfung nicht ausschließen kann, dass die gemeldeten Arbeitsentgelte in der Zusammenrechnung die BBG-KV überschreiten, fordert sie die beteiligten Arbeitgeber auf, für den zu beurteilenden Zeitraum GKV-Monatsmeldungen abzugeben. Diese sind mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung nach Aufforderung der Krankenkasse, spätestens innerhalb von sechs Wochen, für den von der Krankenkasse angeforderten Zeitraum zu erstatten.

Innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der angeforderten GKV-Monatsmeldungen prüft die Krankenkasse, ob und inwieweit die laufenden und einmalig erzielten Arbeitsentgelte die Beitragsbemessungsgrenzen in den einzelnen Sozialversicherungszweigen überschreiten und meldet das Prüfergebnis den beteiligten Arbeitgebern. Diese Rückmeldung erfolgt mit dem Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK) und dem Datenbaustein Meldesachverhalt Beitragsbemessungsgrenze (DBBG).

Soweit aufgrund der Mehrfachbeschäftigung die Beitragsbemessungsgrenzen überschritten wurden, haben die Arbeitgeber auf Basis des Prüfergebnisses eine anteilmäßige Aufteilung der Arbeitsentgelte vorzunehmen.

3.6. Zuordnung des Arbeitsentgelts

3.6.1. Zuordnung von laufendem Arbeitsentgelt

Für die Beitragsberechnung wird laufendes Arbeitsentgelt grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet, in dem es erzielt worden ist. Auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Zahlung kommt es dabei grundsätzlich nicht an.

3.6.1.1. Besonderheiten bei variablen Entgeltbestandteilen

Werden variable Vergütungen (Überstunden, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit usw.) ständig bis zu zwei Monate nach der tatsächlichen Arbeitsleistung abgerechnet und ausgezahlt, können diese Entgeltbestandteile im Rahmen einer Vereinfachungsregelung dem nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden. Für diese Vereinfachungsregelung muss sich der Arbeitgeber allerdings verbindlich entscheiden. Ein Wechsel zwischen der Vereinfachungsregelung und der üblichen Zuordnung dieser Entgeltbestandteile kann nur mit Zustimmung der zuständigen Einzugsstelle erfolgen.

Sofern die Vereinfachungsregelung Anwendung findet, sind die variablen Entgeltabrechnungsbestandteile, die nach einer beendeten Beschäftigung ausgezahlt werden, dem letzten mit Entgelt belegten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen.

3.6.1.2. Rückwirkende Entgelterhöhungen aufgrund tariflicher Vereinbarungen

Kommt es durch tarifliche Regelungen zu Nachzahlungen für bereits abgerechnete Entgeltabrechnungszeiträume, sind diese Nachzahlungen grundsätzlich dem jeweiligen Kalendermonat zuzuordnen und die Beitragsberechnung entsprechend zu korrigieren. Es ist allerdings zulässig, diese Nachzahlung für bereits abgerechnete Zeiträume zusammenzufassen und als Einmalzahlung zu verbeitragen.

Diese Vereinfachungsregelung verändert allerdings nicht die grundsätzliche Zuordnung zum laufenden Arbeitsentgelt. Dies hat u.a. zur Folge, dass aus dieser Nachzahlung auch Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz zu entrichten sind, obwohl Einmalzahlungen für die Berechnung der Umlagen nicht zu berücksichtigen sind.

3.6.2. Zuordnung von Einmalzahlungen

Im Gegensatz zum laufenden Arbeitsentgelt ist eine Einmalzahlung dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt wird. Wird allerdings eine Einmalzahlung nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt, ist sie dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen.

Besteht im laufenden Kalenderjahr kein Abrechnungszeitraum, weil das Beschäftigungsverhältnis bereits im Vorjahr z. B. aufgrund einer beitragsfreien Zeit unterbrochen wurde, ist die Einmalzahlung beitragsfrei. Im Übrigen unterliegt die Einmalzahlung nur dann (anteilig) der Beitragspflicht, soweit das bisher erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht.

BEISPIEL

Monatliches Arbeitsentgelt	5.000,00 Euro
Urlaubsgeld im Juni 2026	7.500,00 Euro
Zeitraum 01.01. bis 30.06. (180 SV-Tage)	
Laufendes Arbeitsentgelt: 5.000,00 Euro x 6 Monate =	30.000,00 Euro
Anteilige BBG KV/PV: 69.750,00 Euro : 360 x 180 =	34.875,00 Euro
Anteilige BBG RV/AIV: 101.400,00 Euro : 360 x 180 =	50.700,00 Euro
Unterschiedsbetrag zwischen laufendem Arbeitsentgelt und	
anteiliger BBG KV/PV: 34.875,00 Euro - 30.000,00 Euro =	4.875,00 Euro
anteiliger BBG RV/AIV: 50.700,00 Euro - 30.000,00 Euro =	20.700,00 Euro

Beurteilung:

Die Einmalzahlung ist in der Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 4.875,00 Euro beitragspflichtig; in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Einmalzahlung in voller Höhe beitragspflichtig.

3.6.2.1. Märzklausel

Eine weitere Besonderheit ist in den Monaten Januar bis März zu beachten. Wird in diesem Zeitraum eine Einmalzahlung gezahlt und dadurch die anteilige Beitragsbemessungsgrenze in einem Sozialversicherungszweig überschritten, so ist die Einmalzahlung dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen.

Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass im Vorjahr eine Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber bestand und ein Entgeltabrechnungszeitraum in diesem Zeitraum vorhanden ist.

Die Zuordnung zum Vorjahr ist in allen Versicherungszweigen vorzunehmen, und zwar unabhängig davon, ob die Einmalzahlung nur in einem Sozialversicherungszweig, in mehreren oder in allen Sozialversicherungszweigen die jeweilige anteilige Beitragsbemessungsgrenze übersteigt.

Besteht in einem Zweig Versicherungsfreiheit (z. B. in der Krankenversicherung wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze), bleibt dieser für die Beurteilung der Anwendung der Märzklausel unberücksichtigt.

BEISPIEL

Monatliches Arbeitsentgelt	5.000,00 Euro
Jubiläumszuwendung am 16.02.2026	5.000,00 Euro

Zeitraum 01.01. bis 28.02. (60 SV-Tage)

Arbeitsentgelt bis Februar: 2 x 5.000,00 Euro + 5.000,00 Euro =	15.000,00 Euro
Anteilige BBG KV/PV: 69.750,00 Euro : 360 x 60 =	11.625,00 Euro
Anteilige BBG RV/AIV: 101.400,00 Euro : 360 x 60 =	16.900,00 Euro

Beurteilung:

Das erzielte Arbeitsentgelt in Höhe von 15.000,00 Euro übersteigt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung in Höhe von 11.625,00 Euro. Die Einmalzahlung ist somit dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen. Dies gilt auch für die Renten- und Arbeitslosenversicherung, obwohl die anteilige Beitragsbemessungsgrenze hier nicht überschritten wurde.

4. Beitragsberechnung und Beitragstragung

4.1. Grundsatz

Grundsätzlich werden die Beiträge zur Sozialversicherung zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen. Bei der Berechnung der Beiträge ist dabei zunächst der Arbeitnehmerbetrag zu ermitteln. Zu diesem Zweck wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit dem jeweils gültigen halben Beitragssatz multipliziert und kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet. Anschließend wird durch Verdopplung des ermittelten Betrages der Gesamtbeitrag bestimmt. Dies gilt auch für den kassenindividuellen Zusatzbeitrag (s. Punkt 4.1.1.).

BEISPIEL

Arbeitnehmer mit einem Kind, monatliches Arbeitsentgelt	1.425,00 Euro
Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge – Arbeitnehmeranteil:	
Krankenversicherung:	1.425,00 Euro x 7,3 % = 104,025 Euro gerundet: 104,03 Euro
Kassenindividueller Zusatzbeitrag (2,7 %):	1.425,00 Euro x 1,35 % = 19,238 Euro gerundet: 19,24 Euro
Pflegeversicherung:	1.425,00 Euro x 1,8 % = 25,65 Euro
Rentenversicherung:	1.425,00 Euro x 9,3 % = 132,525 Euro gerundet: 132,53 Euro
Arbeitslosenversicherung:	1.425,00 Euro x 1,3 % = 18,53 Euro
Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge – Gesamtbeitrag:	
Krankenversicherung:	104,03 Euro x 2 = 208,06 Euro
Kassenindividueller Zusatzbeitrag:	19,24 Euro x 2 = 38,48 Euro
Pflegeversicherung:	25,65 Euro x 2 = 51,30 Euro
Rentenversicherung:	132,53 Euro x 2 = 265,06 Euro
Arbeitslosenversicherung:	18,53 Euro x 2 = 37,06 Euro

Ausnahmen vom Grundsatz der paritätischen Beitragstragung
Sofern die Beiträge nicht in gleicher Höhe vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen sind, werden die Beitragsanteile grundsätzlich getrennt voneinander ermittelt.

4.1.1. Zusatzbeitragssatz in der Krankenversicherung

Soweit der Finanzbedarf einer Krankenkasse durch die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht gedeckt ist, hat sie einen Zusatzbeitrag zu erheben (s. Punkt 2.1.3.). Dieser wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen gemeinsam getragen.

Darüber hinaus ist für bestimmte Personengruppen ein durchschnittlicher Zusatzbeitrag zu zahlen (s. Punkt 2.1.4.). Dieser durchschnittliche Zusatzbeitrag wird in der Regel allein vom Arbeitgeber getragen.

4.1.2. Pflegeversicherung

Seit dem 01.01.2025 liegt der Pflegeversicherungsbeitrag für Mitglieder mit Elterneigenschaft und für Mitglieder vor Vollendung des 23. Lebensjahres bei 3,6 % und wird grundsätzlich je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Vom 2. bis zum 5. Kind wird der vom Mitglied zu tragende Beitragsanteil bis zum 25. Lebensjahr des Kindes bzw. der Kinder um 0,25 Beitragssatzpunkte je Kind abgesenkt. Die Entlastung für Mitglieder mit mehr als einem Kind ist somit auf maximal 1,0 Prozent begrenzt.

Für kinderlose Mitglieder ab Vollendung des 23. Lebensjahres gilt ein Beitragssatz von 4,2 Prozent. Der hier enthaltene Beitragszuschlag von 0,6 Prozent ist von ihnen allein zu tragen. Für kinderlose Versicherte, die vor dem 01.01.1940 geboren sind, entfällt der Beitragszuschlag.

Eine weitere Ausnahme von der hälftigen Finanzierung der Pflegeversicherung gibt es im Bundesland Sachsen. In diesem Bundesland tragen die Arbeitnehmer einen Beitrag in Höhe von einem Prozent allein. Der verbleibende Teil bis zum allgemeinen Beitragssatz wird vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte getragen.

	Beitragstragung (seit 01.01.2025)			
	außerhalb Sachsen		in Sachsen	
Kinder	Mitglied	Arbeitgeber	Mitglied	Arbeitgeber
0	2,40 %	1,80 %	2,90 %	1,30 %
1	1,80 %	1,80 %	2,30 %	1,30 %
2	1,55 %	1,80 %	2,05 %	1,30 %
3	1,30 %	1,80 %	1,80 %	1,30 %
4	1,05 %	1,80 %	1,55 %	1,30 %
ab 5	0,80 %	1,80 %	1,30 %	1,30 %

4.1.3. Übergangsbereich

Wird ein Arbeitsentgelt zwischen 603,01 Euro bis 2.000,00 Euro gezahlt und die Grenze von 2.000,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschritten, sind folgende Berechnungsvorschriften anzuwenden (s. Punkt 1.7.4.).

1. Berechnung der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme.

2. Berechnung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge aus der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme.

3. Berechnung der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme für den Arbeitnehmerbeitrag unter Berücksichtigung der zum 01.10.2022 neu eingeführten zusätzlichen Formel.

4. Berechnung des Arbeitnehmerbeitrags aus der für ihn separat ermittelten fiktiven beitragspflichtigen Einnahme.

5. Berechnung des Arbeitgeberbeitrags (Differenz aus den Ergebnissen von Schritt 2 und Schritt 4).

BEISPIEL

Arbeitnehmer mit einem Kind, Arbeitsentgelt August 2026	650,00 Euro
Zusatzbeitrag der Krankenkasse	3,0 %
1. Beitragspflichtige Einnahme für GSV-Beitrag	
1,1459372 x 650,00 Euro - 291,8744452 =	452,98 Euroro
2. Gesamtbeitrag	
Krankenversicherung:	
Versicherungsbeitrag (452,98 Euro x 7,3 % x 2) =	66,14 Euro
Kassenindividueller Zusatzbeitrag (452,98 Euro x 1,5 % x 2) =	13,58 Euro
Gesamtbeitrag =	79,72 Euro
Pflegeversicherung:	
Gesamtbeitrag (452,98 Euro x 1,8 % x 2) =	16,30 Euro
Rentenversicherung:	
Gesamtbeitrag (452,98 Euro x 9,3 % x 2) =	84,26 Euro
Arbeitslosenversicherung:	
Gesamtbeitrag (452,98 Euro x 1,3 % x 2) =	11,78 Euro
3. Beitragspflichtige Einnahme für Arbeitnehmerbeitrag	
1,4316392 x 650,00 Euro - 863,2784538 =	67,29 Euro
4. Beitragsanteil des Arbeitnehmers	
Krankenversicherung (67,29 Euro x 7,3 %) =	4,91 Euro
Kassenindividueller Zusatzbeitrag (84,82 Euro x 1,5%) =	1,01 Euro
Pflegeversicherung (67,29 Euro x 1,8 %) =	1,21 Euro
Rentenversicherung (67,29 Euro x 9,3 %) =	6,26 Euro
Arbeitslosenversicherung (67,29 Euro x 1,3 %) =	0,87 Euro
5. Beitragsanteil des Arbeitgebers	
Krankenversicherung (66,14 Euro - 4,91 Euro) =	61,23 Euro
Kassenindividueller Zusatzbeitrag (13,58 Euro – 1,01 Euro) =	12,57 Euro
Pflegeversicherung (16,30 Euro – 1,21 Euro) =	15,09 Euro
Rentenversicherung (84,26 – 6,26 Euro) =	78,00 Euro
Arbeitslosenversicherung (11,78 – 0,87 Euro) =	10,91 Euro

4.1.4. Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist vom Arbeitgeber ein pauschalierter Beitrag in Höhe von 13 % als Krankenversicherungsbeitrag abzuführen (s. Punkt 2.1.5.). Dieser Pauschalbeitrag ist allerdings nur zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte in privaten Haushalten beträgt der Beitragssatz 5 %.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind rentenversicherungspflichtig, können sich von dieser Versicherungspflicht jedoch befreien lassen. Unabhängig davon, ob der geringfügig entlohnte Beschäftigte hiervon Gebrauch macht, hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag von 15 % des Arbeitsentgelts zu zahlen (s. Punkt 2.3.1.).

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers 5 % des Arbeitsentgelts.

Macht der geringfügig entlohnte Beschäftigte von seiner Befreiungsmöglichkeit keinen Gebrauch, hat auch er Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen. Der Beitragssatz liegt bei 3,6 % (Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 % und dem Rentenversicherungsbeitragssatz von 18,6 %).

BEISPIEL

Gesetzlich krankenversicherter und nicht von der Rentenversicherungspflicht befreiter Arbeitnehmer ist seit dem 01.01.2026 geringfügig entlohnt beschäftigt.

Monatliches Arbeitsentgelt	250,00 Euro
Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge:	
Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung: 250,00 Euro x 13 % =	32,50 Euro
Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung 250,00 Euro x 15 % =	37,50 Euro
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung 250,00 Euro x 3,6 % =	9,00 Euro

4.1.4.1. Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, ist zudem eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von derzeit 175,00 Euro zu berücksichtigen (s. Punkt 1.7.3.). Der Arbeitgeberanteil wird allerdings nur aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Im Übrigen ist der Differenzbetrag, der sich aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage und der Anwendung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung ergibt, vom Arbeitnehmer zu tragen.

BEISPIEL

Privat krankenversicherter und nicht von der Rentenversicherungspflicht befreiter Arbeitnehmer ist seit dem 01.01.2026 geringfügig entlohnt beschäftigt.

Monatliches Arbeitsentgelt	100,00 Euro.
Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge:	
Gesamtbeitrag zur Rentenversicherung 175,00 x 18,6 % =	32,55 Euro
Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung 100,00 Euro x 15 % =	15,00 Euro
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung 32,55 Euro -15,00 Euro =	17,55 Euro

Sofern allerdings neben einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung besteht, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu prüfen. In diesem Fall wird unterstellt, dass die beitragspflichtigen Einnahmen in der Rentenversicherung mindestens 175,00 Euro im Monat betragen. Gleiches gilt, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte bereits aufgrund anderer Tatbestände der Rentenversicherungspflicht unterliegt.

4.1.5. Geringverdienergrenze für Auszubildende und Praktikanten

Grundsätzlich gelten für Auszubildende die gleichen Beitragsberechnungsvorschriften wie bei anderen Arbeitnehmern. Eine Ausnahme stellt die so genannte Geringverdienergrenze dar. Sie liegt bei 325,00 Euro monatlich und gilt für Auszubildende und Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum absolvieren. Für diesen Personenkreis zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung allein. Das gilt auch für den durchschnittlichen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung und einen möglichen Kinderlosenzuschlag zur Pflegeversicherung von 0,6 %.

Im Zusammenhang mit der zum 01.01.2020 in Kraft getretenen gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung verliert diese Regelung jedoch zunehmend an Bedeutung.

Wird die Geringverdienergrenze durch eine Einmalzahlung überschritten, tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Beiträge aus dem 325,00 Euro überschreitenden Betrag je zur Hälfte. Soweit die Beiträge aus dem überschreitenden Betrag auf den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz entfallen, tragen Geringverdiener und Arbeitgeber auch diese je zur Hälfte.

Lediglich der ggf. zu entrichtende Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose ist in diesen Fällen von dem 325,00 Euro übersteigenden Betrag allein vom Arbeitnehmer zu tragen.

4.1.6. Auszubildende und Praktikanten ohne Arbeitsentgelt

4.1.6.1. Kranken- und Pflegeversicherung

Für Auszubildende und Praktikanten ohne Arbeitsentgelt sind vom Arbeitgeber keine Beiträge zur Krankenversicherung zu entrichten. Entweder ist dieser Personenkreis beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert oder es besteht, sofern hierfür die Voraussetzungen nicht vorliegen, eine eigene Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Beitrag orientiert sich an den Leistungen des BAFöG und entspricht somit dem Beitrag, der auch von Studenten in der gesetzlichen Krankenversicherung zu entrichten ist.

4.1.6.2. Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht für Auszubildende und Praktikanten ohne Arbeitsentgelt Versicherungspflicht. Als beitragspflichtige Einnahme gilt in diesen Versicherungszweigen ein Prozent der monatlichen Bezugsgröße. Dies entspricht in 2026 einem Betrag in Höhe von 39,55 Euro. Die hieraus zu entrichtenden Beiträge trägt der Arbeitgeber allein.

4.2. Flexible Arbeitszeitregelungen

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen wurden neben der besseren Sicherung und Übertragung von Wertguthaben insbesondere Regelungen zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle, zum Anspruch auf Wertguthabenverwendung sowie zur Wertguthabenführung und -anlage getroffen.

Damit wurden Rahmenbedingungen geschaffen, unter denen Arbeitsentgelt zunächst angespart und erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden kann. Die Beiträge für dieses angesparte Arbeitsentgelt werden erst mit Auszahlung des Wertguthabens in der sogenannten Freistellungsphase fällig.

Das Wertguthaben umfasst neben den vom Arbeitnehmer eingezahlten Beträgen auch den darauf entfallenden Arbeitgeberbeitrag zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Das Wertguthaben ist vom Arbeitgeber zudem gegen das Risiko einer Insolvenz abzusichern.

Für die Beitragszahlung aus Wertguthaben sind grundsätzlich die zum Zeitpunkt der Auszahlung geltenden Parameter (Beitragssätze, Beitragsbemessungsgrenzen) zu beachten. Darüber hinaus gilt in der Krankenversicherung in der Freistellungsphase der allgemeine Beitragssatz, obwohl ein Krankengeldanspruch nicht realisiert werden kann.
Hiervon abweichend gilt bei einer Altersteilzeitvereinbarung im Blockmodell, dass in der Freistellungsphase der ermäßigte Beitragssatz zur Krankenversicherung Anwendung findet.

4.2.1. Störfall

Bei einem Störfall handelt es sich um eine nicht vereinbarungsgemäße Verwendung von Wertguthaben. Dabei liegt ein Störfall insbesondere vor,

- wenn das Arbeitsverhältnis vor oder während der Freistellungsphase endet (z. B. durch Kündigung, Tod des Arbeitnehmers oder Insolvenz des Arbeitgebers)

- wenn das Wertguthaben ganz oder teilweise nicht für Zeiten einer Freistellungsphase ausgezahlt wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann allerdings ein Störfall vermieden werden, wenn das Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird.

Für die Beitragsberechnung bei einer nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung von Wertguthaben gelten besondere Vorschriften. Grundsätzlich wird das Wertguthaben so gestellt, als ob es zu dem Zeitraum ausgezahlt wurde, in dem es erzielt wurde. Es gelten allerdings die Beitragssätze, die am Tag des Eintritts des Störfalls maßgebend sind. Für die praktische Umsetzung haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zwei Berechnungsvarianten vorgesehen.

4.2.1.1.Summenfelder-Modell

Beim Summenfelder-Modell stellt der Arbeitgeber vom Zeitpunkt der tatsächlichen Bildung des Wertguthabens an mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts – die sogenannte SV-Luft – fest.

Nach der erstmaligen Bildung von Wertguthaben ist die SV-Luft auch aus den Monaten zu berücksichtigen, in denen kein weiteres Wertguthaben gebildet, aber Arbeitsentgelt gezahlt wurde. Dabei sind alle Zeiten, in denen Beitragspflicht zum jeweiligen Versicherungszweig besteht, also auch Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld, mit einzubeziehen. Verringert sich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, erhöht sich die SV-Luft entsprechend.

Für beitragsfreie Zeiten, z. B. Zeiten des Bezugs von Krankengeld, ist die SV-Luft nicht zu bilden. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer aufgrund des Wertguthabens eine Freistellung von der Arbeit erhalten hat.

Die für die einzelnen Kalenderjahre der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung festgestellte SV-Luft je Versicherungszweig wird summiert. Die SV-Luft ist immer nur für die Versicherungszweige festzustellen, zu denen im Zeitpunkt des Aufbaus des Wertguthabens Versicherungspflicht besteht.

Im Störfall wird das gesamte Wertguthaben (einschließlich des Wertzuwachses) bis zu der im jeweiligen Versicherungszweig bestehenden SV-Luft als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt.

4.2.1.2. Alternativmodell

Als Alternativmodell wird von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eine jährliche Betrachtungsweise zugelassen. In diesem Modell wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt jährlich und für jeden Versicherungszweig getrennt ermittelt und im Störfall aufaddiert.

4.2.2. Altersteilzeit

Bei einer Altersteilzeitvereinbarung, einer besonderen Form der flexiblen Arbeitszeitregelung, werden die Beiträge für das aus der Altersteilzeitarbeit tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte getragen.

Die auf die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme entfallenden Rentenversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen.

BEISPIEL

Im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung beschäftigter Arbeitnehmer.

Tatsächlich erzieltes Arbeitsentgelt	3.000,00 Euro
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	1.600,00 Euro

Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge

Arbeitnehmerbeitrag:	
3.000,00 Euro x 9,3 % =	279,00 Euro
Arbeitgeberbeitrag:	
3.000,00 Euro x 9,3 % =	279,00 Euro
1.600,00 Euro x 18,6 % =	297,60 Euro
Arbeitgeberbeitrag gesamt =	576,60 Euroro

Die Regelungen zur Beitragsberechnung bei einem Störfall gelten im Übrigen entsprechend.

4.3. Kurzarbeiter

Aus dem tatsächlich erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt während des Anspruchszeitraumes für Kurzarbeitergeld (Ist-Entgelt) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge nach den normalen Grundsätzen.

Um die Beitragsausfälle in der Sozialversicherung bei Kurzarbeit möglichst gering zu halten, unterliegt jedoch nicht nur das Ist-Entgelt der Beitragspflicht. Zusätzlich wird ein fiktives Entgelt zur Beitragsermittlung herangezogen. Dieses fiktive Entgelt beträgt 80 % der Differenz zwischen dem vor der Kurzarbeit zu zahlenden Bruttoentgelt (Soll-Entgelt) und dem Ist-Entgelt.

Für das fiktive Entgelt sind nur Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abzuführen. In der Arbeitslosenversicherung ist es beitragsfrei. Die Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen.

4.4. Beschäftigte Altersrentner oder Pensionäre

Beschäftigte Altersrentner oder Pensionäre sind, sofern sie in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, versicherungs- und damit beitragspflichtig zur Krankenversicherung.

Der in der Krankenversicherung anzuwendende Beitragssatz ist davon abhängig, ob der Altersrentner eine Vollrente (ermäßigter Beitragssatz) oder eine Teilrente (allgemeiner Beitragssatz) bezieht. Die Beitragspflicht in der Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung; allerdings ist hier immer der volle Beitrag zu zahlen.

Bei Neuaufnahme einer Beschäftigung ist ein Altersvollrentner nur dann rentenversicherungsfrei, wenn er bereits die Regelaltersgrenze erreicht hat – andernfalls ist die Beschäftigung rentenversicherungspflichtig. Dies gilt grundsätzlich auch für eine geringfügige Beschäftigung; allerdings kann sich der beschäftigte Rentner hier von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Hat der beschäftigte Altersvollrentner hingegen die Regelaltersgrenze bereits erreicht, besteht ab dem Folgemonat des Erreichens des Regelaltersgrenze Rentenversicherungsfreiheit (auf die der Arbeitnehmer jedoch verzichten kann). Der Arbeitgeber hat für beschäftigte Altersvollrentner, die nicht rentenversicherungspflichtig sind, weiterhin seinen Beitragsanteil zur Rentenversicherung zu zahlen.

Altersvollrentner, die am 31.12.2016 aufgrund der bis dahin geltenden gesetzlichen Regeln rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungsfrei. Sie können allerdings durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

In der Arbeitslosenversicherung tritt Versicherungsfreiheit mit Ablauf des Monats ein, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr für den Anspruch einer regulären Regelaltersrente vollendet. Allerdings hat der Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentner, unabhängig von der Versicherungsfreiheit, weiterhin seinen Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

5. Umlageverfahren und sonstige Beiträge zur Sozialversicherung

Die Umlagen für das Erstattungsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) und zur Finanzierung des Insolvenzgeldes haben die Arbeitgeber zusammen mit den Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung der zuständigen Einzugsstelle nachzuweisen und an diese zu zahlen. Die Beiträge für die Unfallversicherung und die Künstlersozialabgabe sind dagegen direkt an die zuständige Berufsgenossenschaft bzw. an die Künstlersozialkasse abzuführen.

5.1. Umlagen für das Erstattungsverfahren nach dem AAG

Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz nehmen Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) teil. Am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) nehmen dagegen grundsätzlich alle Arbeitgeber teil. Die Umlagesätze und die jeweiligen Erstattungssätze werden kassenindividuell festgelegt. Als Beitragsbemessungsgrundlage wird das laufende rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt herangezogen. Einmalzahlungen unterliegen nicht der Umlagepflicht. Die Umlagen werden ausschließlich vom Arbeitgeber getragen.

5.1.1. Erstattungsfähige Aufwendungen

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem AAG gehören im U1-Verfahren das an Arbeitnehmer fortgezahlte Arbeitsentgelt sowie die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden von den Arbeitgebern aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zu tragenden Beiträge bzw. Beitragsanteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Im U2-Verfahren wird der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie das fortgezahlte Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten erstattet. Die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden (von den Arbeitgebern aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zu tragenden) Beiträge bzw. Beitragsanteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden gleichermaßen erstattet.

5.1.2. Entgeltbegriff

Bei der Erstattung von fortgezahlten Arbeitsentgelten sowohl im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1-Verfahren) als auch bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten (U2-Verfahren) ist vom arbeitsrechtlichen und nicht vom sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen.

Zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne zählen grundsätzlich alle Zuwendungen, die nach ihrer Zweckbestimmung zumindest auch als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit aufzufassen sind.

Zu den Zuwendungen gehören demnach insbesondere auch Aufwendungen des Arbeitgebers für die (betriebliche) Altersversorgung des Arbeitnehmers (Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen).

5.2. Insolvenzgeldumlage

Die Umlage wird vom laufenden und einmalig gezahlten rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt erhoben (2026: 0,15 %). Die Umlage wird allein vom Arbeitgeber getragen. Umlagepflichtig sind grundsätzlich alle Arbeitgeber. Ausgenommen sind nur Arbeitgeber, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist (z. B. öffentliche Verwaltung).

5.3. Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung wird ausschließlich von den Arbeitgebern finanziert. Die Beitragsberechnung erfolgt immer rückwirkend für das abgelaufene Kalenderjahr anhand der gemeldeten Entgelte. Dabei wird das erzielte Jahresarbeitsentgelt bis zu einer bestimmten Höchstgrenze herangezogen, die jeder Unfallversicherungsträger individuell festlegt. Es gibt auch keine einheitlichen Beitragssätze, da sich die Beitragshöhe an Gefahrenklassen orientiert. Die Beiträge werden einmal im Jahr an den zuständigen Unfallversicherungsträger abgeführt.

5.4. Künstlersozialabgabe

Die Künstlersozialabgabe stellt den Arbeitgeberanteil dar, der von allen Betrieben erhoben wird, die nicht nur gelegentlich Werke oder Leistungen selbstständiger Künstler oder Publizisten verwerten (Presseagenturen, Orchester, Galerien, Rundfunk- und Fernsehanbieter usw.). Sie wird in Form eines Prozentsatzes von den Entgeltzahlungen an selbstständige Künstler und Publizisten erhoben und liegt 2026 bei 4,9.

6.
Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung

Für krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber in der Regel einen Beitragszuschuss zur Krankenversicherung/Pflegeversicherung zu zahlen. Der Zuschuss ist sowohl für die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten als auch für privat Krankenversicherte zu zahlen.

6.1. Zuschuss für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind, hat der Arbeitgeber einen Beitragszuschuss bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung (2026: 5.812,50 Euro monatlich) zu zahlen. Der von der Krankenkasse erhobene Zusatzbeitrag ist bei der Zuschussberechnung zu berücksichtigen.

Höchstbeitragszuschuss im Kalenderjahr 2026:

- Mitglieder mit Anspruch auf Krankengeld:
  5.812,50 Euro x 7,3 % + 5.812,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitrag

- Mitglieder ohne Anspruch auf Krankengeld:
  5.812,50 Euro x 7,0 % + 5.812,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitrag

6.1.1. Einkommen unterhalb der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze

Für Mitglieder, die monatlich ein geringeres laufendes Arbeitsentgelt erzielen und nur aufgrund einer Einmalzahlung versicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze sind, ist der laufende Beitragszuschuss grundsätzlich entsprechend zu reduzieren. Für den Monat, in dem die Einmalzahlung gewährt wird, ist der Beitragszuschuss zu erhöhen. Hier ist ggf. eine anteilige Beitragsbemessungsgrenze zu beachten.

Allerdings besteht die Option, dass der Beitragszuschuss auch in diesem Fall monatlich mit dem Höchstbetrag gewährt wird. Diese Vereinfachungsregelung wird auch von den Finanzämtern anerkannt.

6.1.2. Teilzeitraum

In Zeiten, in denen z. B. aufgrund des Bezuges von Krankengeld kein bzw. nur für einen Teilzeitraum Arbeitsentgelt gezahlt wird, entfällt der Beitragszuschuss bzw. ist entsprechend zu kürzen.

BEISPIEL

Ein seit Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze freiwilliges Mitglied der GKV erhält seit dem 23.06.2026 Krankengeld, nachdem zuvor die Entgeltfortzahlung endete. Seine Krankenkasse erhebt einen Zusatzbeitrag in Höhe von 2,5 %.

Beitragszuschuss Juni 2026 (01.06. bis 22.06. = 22 Tage)

5.812,50 Euro : 30 x 22 =	4.262,50 Euro
4.262,50 Euro x 7,30 % =	311,16 Euro
4.262,50 Euro x 1,25 % =	53,28 Euro
Gesamtzuschuss:	364,44 Euro

Dies gilt allerdings nicht für Zeiten des unbezahlten Urlaubs, des unentschuldigten Fernbleibens von der Arbeit sowie für Zeiten eines Arbeitskampfes. In diesen Fällen ist der Beitragszuschuss aus dem ungekürzten (aber auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze begrenzten) Arbeitsentgelt zu berechnen.

6.1.3. Mehrfachbeschäftigung

Bei Mehrfachbeschäftigten ist hinsichtlich der Zahlung des Beitragszuschusses grundsätzlich eine der Höhe der jeweiligen Arbeitsentgelte entsprechende Aufteilung vorzunehmen. Die beteiligten Arbeitgeber tragen den Beitragszuschuss also anteilig (s. Punkt 3.5.).

6.1.4. Kurzarbeit

Sofern Kurzarbeitergeld bezogen wird, erfolgt die Berechnung des Beitragszuschusses aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) und aus dem fiktiven Arbeitsentgelt (s. Punkt 4.3.). Zudem erhält der Arbeitnehmer aus dem fiktiven Arbeitsentgelt die Hälfte des Beitrags, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht allein zu tragen hätte, und einen Beitragszuschuss in Höhe des kassenindividuellen Zusatzbeitrags.

BEISPIEL

Arbeitnehmer, seit Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze freiwilliges Mitglied der GKV.

Monatliches Arbeitsentgelt	5.900,00
Zusatzbeitrag der Krankenkasse	2,4 %
Kurzarbeitergeld	Juni 2026
Tatsächliches Arbeitsentgelt Juni 2026	3.920,00 Euro
Fiktives Arbeitsentgelt Juni 2026	1.584,00 Euro
Beitragszuschuss Juni 2026:	
Für das Ist-Entgelt:	3.920,00 Euro x 7,3 % =286,16 Euro
Für das fiktive Arbeitsentgelt:	1.584,00 Euro x 7,3 % = 115,63 Euro
Zusätzlich für das fiktive Arbeitsentgelt:	1.584,00 Euro x 7,3 % = 115,63 Euro
Beitragszuschuss Zusatzbeitrag	
Für das Ist-Entgelt:	3.920,00 x 1,2 % =47,04 Euro
Für das fiktive Arbeitsentgelt:	1.584,00 Euro x 2,2 % = 34,85 Euro
Gesamt:	599,31 Euro

Eine Begrenzung auf den Höchstzuschuss ist beim Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorzunehmen.

6.2. Zuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer

Ein Zuschuss zur privaten Krankenversicherung ist vom Arbeitgeber zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer versicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze, von der Versicherungspflicht befreit oder von der Versicherungspflicht ausgeschlossen ist und eine private Krankenversicherung abgeschlossen hat.

Wie bei den freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmern wird auch beim Beitragszuschuss zur privaten Krankenversicherung das Arbeitsentgelt bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung (2026: 5.812,50 Euro monatlich) berücksichtigt. Seit Anfang 2019 zusätzlich mit einbezogen wird der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung. Zuschussfähig sind dabei nur die Aufwendungen für die Leistungen, die der Art nach zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung gehören.

Höchstbeitragszuschuss im Kalenderjahr 2026:

- Privat krankenversicherte Arbeitnehmer:
  508,59 Euro (5.812,50 Euro x 7,3 % + 5.812,50 Euro x 1,45 %)

Hinweis: Der privat krankenversicherte Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens vorlegen, dass die Versicherung nach den vom Gesetz geforderten Voraussetzungen (z. B. dass die Leistungen ihrer Art nach denen der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen) betrieben wird. Diese Bestätigung ist alle drei Jahre zu erneuern.

Der Arbeitnehmer kann auch Zuschüsse für seine privat versicherten Familienangehörigen erhalten, sofern diese bei unterstellter Versicherungspflicht des Arbeitnehmers Anspruch auf eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung hätten. Dies gilt allerdings nicht, wenn eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung bei einem anderen Familienangehörigen möglich wäre. Sofern der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf Zuschuss von Beiträgen eines privat versicherten Familienangehörigen hat, sind ebenfalls die Begrenzungen auf die Hälfte des Gesamtbeitrags und des Höchstzuschusses, der für einen freiwillig gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer zu zahlen wäre, zu beachten.

BEISPIEL

Seit Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze privat krankenversicherter Arbeitnehmer. Seine nicht erwerbstätige Ehefrau ist ebenfalls privat krankenversichert.

Monatsbeitrag private Krankenversicherung	650,00 Euro
Monatsbeitrag private Krankenversicherung Ehefrau	400,00 Euro
Summe	1.050,00 Euro
1.050,00 Euro : 2 =	525,00 Euro

Beurteilung:

Der hälftige Monatsbeitrag übersteigt den Höchstbeitragszuschuss, der für einen privat krankenversicherten Arbeitnehmer zu zahlen wäre (s. Punkt 6.2.). Der vom Arbeitgeber im Kalenderjahr 2026 zu zahlende Beitragszuschuss ist somit auf monatlich 508,59 Euro begrenzt.

6.3. Zuschuss zur Pflegeversicherung

Bei der Prüfung des Anspruchs und bei der Berechnung des Zuschusses zur Pflegeversicherung für freiwillig gesetzlich krankenversicherte oder privat versicherte Arbeitnehmer gelten die vorgenannten Ausführungen zum Beitragszuschuss zur Krankenversicherung entsprechend. Im Bundesland Sachsen ist der verminderte Beitragsanteil des Arbeitgebers zu beachten. Der Beitragszuschlag für kinderlose Arbeitnehmer ist nicht für die Berechnung des Beitragszuschusses zu berücksichtigen.

Höchstbeitragszuschuss im Kalenderjahr 2026:

- Bundeseinheitlich (ohne Sachsen): 104,63 Euro (5.812,50 Euro x 1,8 %)
- Sachsen: 75,56 Euro (5.812,50 Euro x 1,3 %)

7.
Zahlung und Nachweis der Beiträge

7.1. Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung werden als sogenannter Gesamtsozialversicherungsbeitrag erhoben und an die zuständige Einzugsstelle abgeführt. Der kassenindividuelle und der durchschnittliche Zusatzbeitrag gehören ebenso zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag wie der Beitragszuschlag für Kinderlose oder die Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftige.

Dagegen zählen Beiträge zur freiwilligen Versicherung von Arbeitnehmern sowie die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und die Insolvenzgeldumlage nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

7.2. Beitragsschuldner

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen zum Aufwendungsausgleichsgesetz sowie die Insolvenzgeldumlage sind ausschließlich vom Arbeitgeber zu zahlen. Dieser hat die Beiträge auch nachzuweisen.

7.3. Lohnabzugsverfahren

Die Arbeitnehmerbeiträge kann der Arbeitgeber vom Lohn des Beschäftigten einbehalten. Ein unterbliebener Abzug der Beiträge kann nur bei den nächsten drei darauf folgenden Entgeltabrechnungen nachgeholt werden. Ein späterer Abzug ist nur dann möglich, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist.

7.4. Zuständige Einzugsstelle

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist an die Einzugsstelle zu entrichten. Zuständige Einzugsstelle ist die Krankenkasse bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Besteht keine Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse, ist die Krankenkasse zuständig, bei der der Arbeitnehmer zuletzt versichert war. War der Arbeitnehmer noch nie gesetzlich krankenversichert, kann der Arbeitgeber eine Einzugsstelle bestimmen.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind die Beiträge an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) zu entrichten.

7.5. Nachweis der Beiträge

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Einzugsstelle die Höhe der abzuführenden Beiträge in Form eines Beitragsnachweises nachzuweisen. Der Beitragsnachweis ist der Einzugsstelle ausschließlich in elektronischer Form und spätestens 2 Tage vor der Fälligkeit der Beiträge (s. Punkt 7.6.), also am fünftletzten Bankarbeitstag zu übermitteln.

Nachweistermine 2026						
Monat	**Jan.**	**Feb.**	**März**	**April**	**Mai**	**Juni**
Späteste Abgabe – fünftletzter Bankarbeitstag	26.	23.	25.	24.	22.	24.
Monat	**Juli**	**Aug.**	**Sept.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dez.**
Späteste Abgabe – fünftletzter Bankarbeitstag	27.	25.	24.	26.	24.	22.

Der Beitragsnachweis muss spätestens zu Beginn der vorgenannten Stichtage der Einzugsstelle vorliegen. Dies bedeutet, dass der Beitragsnachweis der Einzugsstelle bereits um 0.00 Uhr dieses Tages vorliegen muss. Insofern sollte die Übermittlung des Beitragsnachweises bereits am Vortag erfolgen.

7.6. Fälligkeit der Beiträge

Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessen sind, sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist. Sind den Arbeitgebern zu dieser Zeit nicht alle relevanten Fakten zur Beitragsbemessung bekannt, ist entweder eine Schätzung der voraussichtlichen Beitragsschuld vorzunehmen oder auf die Werte des Vormonats zurückzugreifen.

Ein eventuell verbleibender Restbetrag ist stets mit der nächsten Beitragszahlung zu entrichten und nachzuweisen. Eine Korrektur der bisher nachgewiesenen Beiträge ist nicht vorgesehen.

Fälligkeitstermine 2026						
Monat	**Jan.**	**Feb.**	**März**	**April**	**Mai**	**Juni**
Fälligkeitstag drittletzter Bankarbeitstag	28.	25.	27.	28.	27.	26.
Monat	**Juli**	**Aug.**	**Sept.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dez.**
Fälligkeitstag drittletzter Bankarbeitstag	29.	27.	28.	28.	26.	28.

7.7. Haushaltsscheckverfahren

Das Haushaltsscheckverfahren ist für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten anzuwenden. Für diese Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber eine vereinfachte Meldung (Haushaltsscheck) an die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zu erstatten. Der Haushaltsscheck dient zur An- und Abmeldung des Arbeitnehmers für die Sozialversicherung. Er ist zudem Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und die Abbuchung der fälligen Beitragsansprüche. Die Beiträge, die im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens abzuführen sind, sind abweichend zur normalen Fälligkeit am 31.07. (für die Monate Januar bis Juni) bzw. am 31.01. des Folgejahrs (für die Monate Juli bis Dezember) fällig.

7.8. Säumniszuschlag

Wenn der Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht rechtzeitig zum Fälligkeitstermin gezahlt worden ist, hat die Einzugsstelle für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Säumniszuschlag in Höhe von einem Prozent des rückständigen auf 50,00 Euro nach unten abgerundeten Betrages zu erheben. Ein Erlass der Zahlung von Säumniszuschlägen ist nur auf Antrag und nur in begründeten Einzelfällen möglich.

7.9. Stundung

Die Einzugsstellen dürfen auf Antrag Gesamtsozialversicherungsbeiträge stunden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre und der Beitragsanspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. Zudem kann eine Stundung nur gegen angemessene Verzinsung und in der Regel nur gegen eine Sicherheitsleistung gewährt werden.

7.10. Tilgungsreihenfolge

Kann ein Arbeitgeber die Beiträge nicht (rechtzeitig) zahlen, so kann er im Zahlungsfall selbst bestimmen, welche Beitragsanteile vorrangig getilgt werden. Insbesondere bei geschuldeten Arbeitnehmerbeiträgen ist dies von Bedeutung, da ein Vorenthalten von diesen Beitragsanteilen einen Straftatbestand darstellen kann. Macht der Arbeitgeber keine Angaben zur Zahlung, ist die gesetzliche Tilgungsreihenfolge zu beachten:

- Auslagen der Krankenkasse
- Gebühren
- Gesamtsozialversicherungsbeiträge
- Säumniszuschläge
- Zinsen
- Geldbußen und Zwangsgelder

7.11. Verjährung

Ansprüche auf Beiträge verjähren grundsätzlich in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Sofern Beiträge allerdings vorsätzlich vorenthalten wurden, beträgt die Verjährungsfrist 30 Jahre.

BEISPIEL

Beiträge für Februar 2026

Fälligkeit	25.02.2026
Ablauf des Fälligkeitsjahres	31.12.2026

Beurteilung:

Die Verjährungsfrist endet am 31.12.2030; die Beitragsansprüche sind somit am 01.01.2031 verjährt.

7.12. Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge

Zu Unrecht gezahlte Beiträge (z. B. bei irrtümlich angenommener Versicherungspflicht) sind auf Antrag von der Einzugsstelle zu erstatten. Antragsberechtigt ist derjenige, der die Beiträge getragen hat, also in der Regel Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben hierfür einen entsprechenden Vordruck entwickelt, in dem eine Beitragserstattung auch gemeinschaftlich beantragt werden kann.

Eine Erstattung kommt allerdings grundsätzlich nicht in Betracht, wenn im Erstattungszeitraum Leistungen gewährt wurden. Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beiträge fällig wurden.

7.13. Verrechnung zu Unrecht gezahlter Beiträge

Neben der Beitragserstattung ist – unter gewissen Voraussetzungen – auch eine Verrechnung von zu Unrecht gezahlten Beiträgen möglich.

Wurde nur ein Teil der ursprünglich abgeführten Beiträge zu Unrecht abgeführt, so ist eine Verrechnung zulässig, wenn der Beginn des Zeitraums, für den Beiträge zu viel gezahlt wurden, nicht länger als 24 Kalendermonate zurückliegt.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber Beiträge in voller Höhe verrechnen, wenn der Beginn des Zeitraums, für den die Beiträge irrtümlich gezahlt wurden, nicht länger als sechs Kalendermonate zurückliegt.

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich zu erklären, dass

- kein Bescheid über eine Forderung eines Leistungsträgers (z. B. der Krankenkasse) vorliegt,
- seit Beginn des Erstattungszeitraums keine Leistungen gewährt wurden und
- die gezahlten Rentenversicherungsbeiträge bei dem Rentenversicherungsträger nicht als freiwillige Beiträge verbleiben sollen bzw. der Arbeitnehmer für diese Zeit keine freiwilligen Beiträge nachzahlen will.

In Fällen, in denen eine Verrechnung ausgeschlossen ist, kann allerdings eine Erstattung der Beiträge beantragt werden.

Gern beraten wir Sie auch persönlich.
Besuchen Sie einen unserer Service-Points in Celle, Hamburg, München oder Neu-Isenburg. Einen Termin vereinbaren Sie bitte telefonisch unter **0800 255 0800** oder online unter **mobil-krankenkasse.de/termin**

Service-Points

- **Celle**, Burggrafstraße 1, 29221 Celle
- **Hamburg**, Hühnerposten 2, 20097 Hamburg
- **München**, Friedenheimer Brücke 29, 80639 München
- **Neu-Isenburg**, Martin-Behaim-Straße 8, 63263 Neu-Isenburg

---

Oder rufen Sie uns unter der kostenlosen Service-Hotline an:

0800 255 0800

---

mobil-krankenkasse.de