

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

21. November 2001

Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen
(Geringfügigkeits-Richtlinien)

Die für die Versicherungsfreiheit geringfügig entlohnter Beschäftigungen maßgebende Arbeitsentgeltgrenze beträgt seit dem 01.04.1999 unverändert 630 DM; sie gilt sowohl für die alten als auch für die neuen Bundesländer. Im Zusammenhang mit der Einführung des Euro wird die Arbeitsentgeltgrenze zum 01.01.2002 bundeseinheitlich auf 325 EUR festgesetzt. Nach wie vor hängt die Versicherungsfreiheit für geringfügig entlohnte Beschäftigungen aber davon ab, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt.

Beschäftigungen, die am 31.12.2001 bestehen und versicherungspflichtig sind, weil das Arbeitsentgelt mehr als 630 DM (322,11 EUR) beträgt, werden - infolge der geringfügigen

Erhöhung der Arbeitsentgeltgrenze - vom 01.01.2002 an versicherungsfrei, wenn das Arbeitsentgelt 325 EUR nicht überschreitet.

Die für die Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen maßgebende Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen hat sich nicht geändert.

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, muss der Arbeitgeber nach wie vor einen Pauschalbeitrag in Höhe von 10 v.H. des Arbeitsentgelts zur Krankenversicherung zahlen. Zur Rentenversicherung hat der Arbeitgeber für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen weiterhin einen Pauschalbeitrag in Höhe von 12 v.H. des Arbeitsentgelts zu zahlen.

Sofern Arbeitnehmer auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, muss der Arbeitnehmer den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag aufstocken. Für diesen Fall ist bisher als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 300 DM (153,39 EUR) vorgeschrieben. Im Zusammenhang mit der Einführung des Euro wird die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage auf 155 EUR festgesetzt.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit sind überein gekommen, die Geringfügigkeits-Richtlinien unter Berücksichtigung der vom 01.01.2002 an geltenden Euro-Werte neu bekannt zu geben. Dabei sind auch die seit der letzten Neufassung der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 25.03.1999 aufgrund des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ergangenen Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eingearbeitet worden.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite	
A	Gesetzliche Grundlagen	6
B	Versicherungsrecht	11
1	Allgemeines	11
2	Geringfügige Beschäftigungen	12
2.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	12
2.1.1	Wöchentliche Arbeitszeit	13
2.1.2	Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR	14
2.1.3	Ermittlung des Arbeitsentgelts	14
2.1.4	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	16
2.1.4.1	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	16
2.1.4.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben nicht geringfügiger Beschäftigung	16
2.1.4.3	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben gesetzlicher Dienstpflicht, Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch	17
2.1.4.4	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld	17
2.1.4.5	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben dem Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG	18
2.1.4.6	Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	19
2.1.5	Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	19
2.2	Kurzfristige Beschäftigungen	21
2.2.1	Zwei Monate oder 50 Arbeitstage	22
2.2.2	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	22
2.2.3	Prüfung der Berufsmäßigkeit	23

	Seite	
3	Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen	24
3.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	24
3.2	Kurzfristige Beschäftigungen	25
4	Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung	26
C	Beitragsrecht	27
1	Allgemeines	27
1.1	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	27
1.1.1	Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	28
1.1.2	Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	28
1.1.3	Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung	29
1.2	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	30
1.2.1	Rentenversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte	31
1.2.2	Von der Rentenversicherungspflicht befreite Personen	31
1.2.3	Rentenversicherungsfreie Personen nach § 5 Abs. 4 SGB VI	31
1.2.4	Rentenversicherungsfreie Praktikanten	32
2	Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	32
2.1	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	33
2.2	Verteilung der Beitragslast	33
3	Berechnung und Abführung der Beiträge	34
4	Geringverdienergrenze	35

		Seite
D	Meldungen	36
1	Allgemeines	36
2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	36
3	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben versicherungspflichtiger Beschäftigung	37
4	Kurzfristige Beschäftigungen	37
E	Krankenkassenzuständigkeit	38
F	Lohnunterlagen	39
G	Beispiele	40

A Gesetzliche Grundlagen

§ 8 SGB IV

Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- 1. die Beschäftigung regelmäßig weniger als fünfzehn Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 325 Euro nicht übersteigt,**
- 2. die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 325 Euro im Monat übersteigt.**

(2) Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung.

§ 27 SGB III

Versicherungsfreie Beschäftigte

(1) ...

(2) Versicherungsfrei sind Personen in einer geringfügigen Beschäftigung; abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 1 des Vierten Buches werden geringfügige Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet. Versicherungsfreiheit besteht nicht für Personen, die

- 1. im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres,**

2. wegen eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld oder eines witterungsbedingten Arbeitsausfalls im Sinne der Vorschriften über das Winterausfallgeld oder
3. wegen stufenweiser Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (§ 74 Fünftes Buch, § 28 Neuntes Buch) oder aus einem sonstigen der in § 126 Abs. 1 genannten Gründe

nur geringfügig beschäftigt sind.

(3) und (4) ...

(5) Versicherungsfrei sind Personen, die während der Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe besteht, eine mehr als geringfügige, aber weniger als fünfzehn Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben; gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer bleiben unberücksichtigt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungen, die während der Zeit, in der ein Anspruch auf Teilarbeitslosengeld besteht, ausgeübt werden.

§ 7 SGB V

Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung

Wer eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 des Vierten Buches ausübt, ist in dieser Beschäftigung versicherungsfrei; dies gilt nicht für eine Beschäftigung

1. im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,
2. nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres,
3. nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres.

§ 8 Abs. 2 des Vierten Buches ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung nur erfolgt, wenn diese Versicherungspflicht begründet.

§ 249 b SGB V

Beitrag des Arbeitgebers bei geringfügiger Beschäftigung

Der Arbeitgeber einer Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches hat für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Beitrag in Höhe von 10 vom Hundert des Arbeitsentgelts dieser Beschäftigung zu tragen. Für den Beitrag des Arbeitgebers gelten der Dritte

Abschnitt des Vierten Buches sowie § 111 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, 8 und Abs. 4 des Vierten Buches entsprechend.

§ 48 KVLG 1989

Tragung der Beiträge durch Dritte

(1) bis (5) ...

(6) Für Beiträge des Arbeitgebers bei geringfügiger Beschäftigung gilt § 249b Fünftes Buch Sozialgesetzbuch entsprechend.

§ 5 SGB VI

Versicherungsfreiheit

(1) ...

(2) Versicherungsfrei sind Personen, die

- 1. eine geringfügige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Viertes Buch),**
- 2. eine geringfügige selbständige Tätigkeit (§ 8 Abs. 3 Viertes Buch) oder**
- 3. eine geringfügige nicht erwerbsmäßige Pflege­tätigkeit**

ausüben, in dieser Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Pflege­­tätigkeit; § 8 Abs. 2 Viertes Buch ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung oder nicht geringfügigen selbständigen Tätigkeit nur erfolgt, wenn diese versicherungspflichtig ist. Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches, die durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten; der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres oder nach § 1 Satz 1 Nr. 2 bis 4 beschäftigt sind oder von der Möglichkeit einer stufenweisen Wiederaufnahme einer nicht geringfügigen Tätigkeit (§ 74 Fünftes Buch) Gebrauch machen. Eine nicht erwerbsmäßige Pflege­­tätigkeit ist geringfügig, wenn die Beitragsbemessungsgrundlage für die Pflege­­tätigkeit (§ 166 Abs. 2) auf den Monat bezogen 325 Euro nicht übersteigt; mehrere nicht erwerbsmäßige Pflege­­tätigkeiten sind zusammenzurechnen.

(3) Versicherungsfrei sind Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule

- 1. ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, oder**
- 2. ein Praktikum ohne Entgelt oder gegen ein Entgelt, das regelmäßig im Monat 325 Euro nicht übersteigt, ableisten.**

(4) ...

§ 163 SGB VI

Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(1) bis (7) ...

(8) Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben und in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig sind, weil sie nach § 5 Abs. 2 Satz 2 auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben, ist beitragspflichtige Einnahme das Arbeitsentgelt, mindestens jedoch der Betrag in Höhe von 155 Euro.

§ 168 SGB VI

Beitragstragung bei Beschäftigten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. und 1a ...

1b. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt werden, von den Arbeitgebern in Höhe des Betrages, der 12 vom Hundert des der Beschäftigung zugrundeliegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten,

2. bis 7. ...

(2) und (3) ...

§ 172 SGB VI

Arbeitgeberanteil bei Versicherungsfreiheit

(1) Für Beschäftigte, die

- 1. als Bezieher einer Vollrente wegen Alters,**
- 2. als Versorgungsbezieher,**
- 3. wegen Vollendung des 65. Lebensjahres oder**
- 4. wegen einer Beitragserstattung**

versicherungsfrei sind, tragen die Arbeitgeber die Hälfte des Beitrags, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären; in der knapp-schaftlichen Rentenversicherung ist statt der Hälfte des Beitrags der auf Arbeitgeber entfallende Beitragsanteil zu zahlen. Satz 1 findet keine Anwendung auf versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte nach § 1 Satz 1 Nr. 2.

(2) ...

(3) Für Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 Viertes Buch, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind oder die nach § 5 Abs. 4 versicherungsfrei sind, tragen die Arbeitgeber einen Beitragsanteil in Höhe von 12 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären. Das gilt nicht für Studierende, die nach § 5 Abs. 3 versicherungsfrei sind.

(4) Für den Beitragsanteil des Arbeitgebers gelten die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buches sowie die Bußgeldvorschriften des § 111 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, 8 und Abs. 4 des Vierten Buches entsprechend.

B Versicherungsrecht

1 Allgemeines

Nach § 7 SGB V, § 5 Abs. 2 SGB VI, § 27 Abs. 2 SGB III ist in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, wer eine geringfügige Beschäftigung* ausübt; aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Nach den oben genannten Vorschriften der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung kommt Versicherungsfreiheit allerdings nicht in Betracht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende und Praktikanten),
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres,
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 28 SGB IX,
- wegen Kurzarbeit oder witterungsbedingtem Arbeitsausfall

geringfügig beschäftigt sind.

*Die Ausführungen unter B gelten für den Bereich der Rentenversicherung entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird, d. h., es werden einerseits mehrere Beschäftigungen und andererseits mehrere selbständige Tätigkeiten zusammengerechnet, nicht aber Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten.

2 Geringfügige Beschäftigungen

Eine Beschäftigung kann

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wegen der geringen wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung)

oder

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung)

geringfügig sein. Es ist daher zu unterscheiden, ob es sich bei der zu beurteilenden Beschäftigung um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt.

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen (vgl. Urteil des BSG vom 16.02.1983 - 12 RK 26/81 -, USK 8310). Entsprechendes gilt für Beschäftigungen, die während der Freistellungsphasen im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden.

2.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn

- die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird

und

- das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 325 EUR nicht überschreitet.

Die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung sind also nur erfüllt, wenn sowohl die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt als auch das Arbeitsentgelt im Monat 325 EUR nicht überschreitet (vgl. Beispiel 1). Erfordert die Beschäftigung regelmäßig mindestens 15 Stunden wöchentlich, so liegt - selbst wenn das Arbeits-

entgelt im Monat nicht mehr als 325 EUR beträgt - keine geringfügige Beschäftigung vor (vgl. Beispiel 2).

2.1.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Maßgebend ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Sie kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben. Schwankt die Arbeitszeit von Woche zu Woche oder wird nicht in jeder Woche (mindestens jedoch einmal im Kalendermonat) gearbeitet, so ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit im Wege einer Durchschnittsberechnung bzw. Schätzung zu ermitteln. Eine Durchschnittsberechnung ist vorzunehmen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf vertraglicher Grundlage turnusmäßig wechselt. Zum Zwecke einer Schätzung sind die voraussichtlichen Arbeitsstunden der drei folgenden Kalendermonate (= 13 Wochen) zu addieren und durch 13 zu dividieren. Ist eine vorausschauende Betrachtung nicht möglich, kann auf die Arbeitszeit gegebenenfalls vergleichbarer Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten zurückgegriffen werden. Nicht bezahlte Ruhepausen, Mittagspausen u. Ä. bleiben bei der Ermittlung der Arbeitszeit außer Betracht. Ebenso können Zeiten, die nur teilweise vergütet werden (z. B. Bereitschaftsdienst), lediglich mit dem entsprechenden (vergüteten) Anteil als Arbeitszeit angesetzt werden.

Bei Heimarbeitern ist hinsichtlich der Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit grundsätzlich von der Arbeitszeit auszugehen, die sich aus der Natur der Sache ergibt. Sofern die Feststellung der von Heimarbeitern objektiv zu leistenden Arbeitsstunden jedoch Schwierigkeiten bereitet, kann aus Vereinfachungsgründen aus dem Arbeitsentgelt der Heimarbeiter auf die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden geschlossen werden, d. h., bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 325 EUR kann eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden angenommen werden. Bei Heimarbeitern, für die ein Mindeststundenentgelt festgesetzt ist, muss jedoch im Hinblick auf das Urteil des BSG vom 11.06.1992 - 12 RK 32/90 - (USK 9280) die wöchentliche Arbeitszeit aus dem Mindeststundenentgelt - ohne die arbeitszeitunabhängigen Zeitzuschläge (Heimarbeiterzuschlag, Urlaubsvergütung, Feiertagsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen) - abgeleitet werden. Das Monatsarbeitsentgelt ohne die arbeitszeitunabhängigen

Zuschläge (Monatsgrenzwert), von dem an eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden angenommen werden kann, ist mithin wie folgt zu ermitteln:

$$\frac{\text{Mindeststundenentgelt} \times 15 \times 13}{3} = \text{Monatsgrenzwert}$$

Wird der Monatsgrenzwert unterschritten, kann eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden unterstellt werden.

2.1.2 Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR

Die Arbeitsentgeltgrenze wird vom 01.01.2002 an von bisher 630 DM auf 325 EUR festgeschrieben. Sie gilt einheitlich für die alten und für die neuen Bundesländer. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, ist von einem anteiligen Monatswert auszugehen (vgl. Beispiel 3); dieser ist wie folgt zu ermitteln:

$$\frac{325 \text{ EUR} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteiliger Monatswert}$$

2.1.3 Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 325 EUR übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache); insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger (schriftlicher) Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BSG vom 28.02.1984 - 12 RK 21/83 -, USK 8401); vgl. Beispiel 4. Im Übrigen sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, als

sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Soweit einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen (z. B. bei Wehrdienst oder Elternzeit) gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht.

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag nach denselben Grundsätzen zu ermitteln, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten (vgl. Beispiel 5); diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt (vgl. Urteile des BSG vom 27.09.1961 - 3 RK 12/57 -, SozR Nr. 6 zu § 168 RVO, vom 23.11.1966 - 3 RK 56/64 -, USK 6698, und vom 23.04.1974 - 4 RJ 335/72 -, USK 7443).

Nach ausdrücklicher Bestimmung in Satz 3 des § 14 Abs. 1 SGB IV in der vom 01.01.2002 an geltenden Fassung gehören steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Hierunter fallen z. B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 1848 EUR im Kalenderjahr. Der steuerliche Freibetrag ist für die Ermittlung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung in gleicher Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht, d. h. der steuerfreie Jahresbetrag von 1848 EUR kann pro rata (z. B. monatlich mit 154 EUR) angesetzt oder en bloc (z. B. jeweils zum Jahresbeginn bzw. zu Beginn der Beschäftigung) ausgeschöpft werden (vgl. Beispiele 6 und 7). Sofern eine Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres beendet wird und der Steuerfreibetrag noch nicht verbraucht ist, wird durch eine (rückwirkende) volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrags die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung nicht berührt.

Jubiläumszuwendungen bleiben bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts außer Betracht, weil es sich um nicht jährlich wiederkehrende Zuwendungen handelt.

2.1.4 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

2.1.4.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Werden Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV für die Beurteilung der Frage, ob die unter 2.1 genannten Grenzen erreicht bzw. überschritten werden, die wöchentlichen Arbeitszeiten sowie die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen (Beispiele 8 und 9). Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.1) mit einer kurzfristigen Beschäftigung (vgl. 2.2) zusammenrifft (vgl. Beispiele 10 und 11).

2.1.4.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben nicht geringfügiger Beschäftigung

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt, schreibt § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI für den Bereich der Kranken- und Rentenversicherung eine Zusammenrechnung der nicht geringfügigen Beschäftigung mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung vor. Diese Zusammenrechnung kommt nach ausdrücklicher Bestimmung in § 7 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI allerdings nur in Betracht, wenn die nicht geringfügige Beschäftigung Versicherungspflicht begründet. In diesen Fällen besteht dann auch in der geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung. Entsprechendes gilt, wenn neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden (vgl. Beispiele 12 und 13). Im Übrigen folgt aus der Krankenversicherungspflicht, dass auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Die Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen Beschäftigung mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nicht vorgesehen, wenn die nicht geringfügige Beschäftigung keine Versicherungspflicht begründet. Mithin scheidet z. B. eine Zusammenrechnung einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V und § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfreien (nicht geringfügigen) Beamtenbeschäftigung mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung aus (vgl. Beispiel 14). Übt ein Beamter

dagegen neben seiner Beamtenbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder eine nicht geringfügige versicherungspflichtige Beschäftigung und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, so hat insoweit eine Zusammenrechnung zu erfolgen (vgl. Beispiele 15 und 16).

In der Arbeitslosenversicherung werden hingegen nach § 27 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB III nicht geringfügige Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen versicherungsfrei bleiben, es sei denn, dass die wöchentlichen Arbeitszeiten oder die Arbeitsentgelte aus mehreren nebeneinander ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt die unter 2.1 genannten Grenzen erreichen bzw. überschreiten (vgl. Beispiele 12, 13 und 17 bis 19).

2.1.4.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben gesetzlicher Dienstpflicht, Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch

Eine neben gesetzlicher Dienstpflicht ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei; dabei spielt es keine Rolle, ob die geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird. Hat in der geringfügig entlohnten Beschäftigung bislang wegen einer Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bestanden, entfällt diese bei Dienstantritt und Wegfall der Hauptbeschäftigung. Entsprechendes gilt bei Inanspruchnahme von Elternzeit sowie bei Bezug von Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

2.1.4.4 Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld

Übt ein nach § 5 Abs. 3 SGB V, § 20 Abs. 2 SGB XI und § 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtiger Bezieher von Vorruhestandsgeld eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, hat nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI ebenfalls eine Zusammenrechnung zu erfolgen. Zwar wird für Bezieher von Vorruhestandsgeld nur für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung der Rechtsstatus

des „Beschäftigten“ fingiert, während die Bezieher von Vorruhestandsgeld für den Bereich der Rentenversicherung den sonstigen Versicherten zugerechnet werden. Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Beziehern von Vorruhestandsgeld im Beitrags- und Melderecht der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie die Gleichstellung der Pflichtbeiträge für Bezieher von Vorruhestandsgeld mit Pflichtbeiträgen für eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Rentenrecht (§ 55 Abs. 2 SGB VI) gebieten es jedoch, die Bezieher von Vorruhestandsgeld im Zusammenhang mit § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB VI einheitlich als Beschäftigte zu werten mit der Folge, dass die in dieser Vorschrift vorgeschriebene Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung für Bezieher von Vorruhestandsgeld entsprechend gilt. Dies bedeutet, dass versicherungspflichtige Bezieher von Vorruhestandsgeld in einer daneben ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unterliegen. Dabei ist unerheblich, ob die geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

2.1.4.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben dem Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG

Der Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG gilt nach § 15 Abs. 3 und 4 FELEG als Bezug von Arbeitsentgelt. Üben daher in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtige Bezieher von Ausgleichsgeld eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, ist - ausgehend von der Zielsetzung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI - eine Zusammenrechnung vorzunehmen mit der Folge, dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung begründet.

2.1.4.6 Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung

In der Krankenversicherung unterliegen Arbeitnehmer nur dann der Versicherungspflicht, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (75 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten) nicht übersteigt. Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie überschritten wird.

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze kann auch durch Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung erfolgen. Arbeitnehmer, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt dadurch die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, werden auch in der geringfügig entlohnten Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen erst mit dem Ablauf des Kalenderjahres, sofern die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten; vgl. Beispiel 19. In den Fällen, in denen ein wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnimmt, ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung krankenversicherungsfrei nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV in Verb. mit § 7 SGB V (vgl. Beispiele 17 und 18).

2.1.5 Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und damit nach § 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI rentenversicherungsfrei sind, können nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf diese Versicherungsfreiheit verzichten und erwerben dadurch volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Ein solcher Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Er entfaltet Rechtswirkung aber nur für die Zukunft, d. h., die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, es sei denn, dass der Arbeitnehmer einen späteren Zeitpunkt für den Beginn der Rentenversicherungspflicht bestimmt.

Geht die Verzichtserklärung innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung beim Arbeitgeber ein, wirkt sie auf den Beginn der Beschäftigung zurück, falls der Arbeitnehmer dies verlangt (vgl. Beispiele 20 bis 22). Der Arbeitgeber hat die Verzichtserklärung zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Die Verzichtserklärung verliert mit der Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung ihre Wirkung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf und will er auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, dann muss dem neuen Arbeitgeber wiederum eine schriftliche Verzichtserklärung vorgelegt werden; dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt.

Bei Mitgliedern berufsständischer Versorgungswerke, die nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind und die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, hat ein Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit zur Folge, dass die Befreiung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI wieder greift, sofern die geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Beruf ausgeübt wird, für den die Befreiung gilt (vgl. Beispiel 23). Handelt es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung hingegen um eine berufsfremde Beschäftigung, besteht im Falle des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Arbeiter bzw. der Angestellten (vgl. Beispiel 24).

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausüben und trotz Zusammenrechnung der wöchentlichen Arbeitszeiten und der monatlichen Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen nach § 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI rentenversicherungsfrei sind, können nur einheitlich auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, d. h., die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen. Die Verzichtserklärung gilt sodann für die Dauer aller im Zeitpunkt ihrer Abgabe bestehenden und daneben aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse und verliert ihre Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird. Der Arbeitnehmer hat alle weiteren Arbeitgeber über den Verzicht zu informieren.

2.2 Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) seit ihrem Beginn auf nicht mehr als

zwei Monate

oder

insgesamt 50 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) begrenzt ist; dies gilt auch dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.1) erfüllt. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. 2.2.3) und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 325 EUR überschreitet. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart ist gegeben, wenn sie sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt (vgl. Beispiele 25 bis 27).

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines über ein Jahr hinausgehenden Rahmenarbeitsvertrags oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten wird; in diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.1) erfüllt (vgl. Urteile des BSG vom 11.05.1993 - 12 RK 23/91 -, USK 9353, und vom 23.05.1995 - 12 RK 60/93 -, USK 9530); vgl. Beispiel 28.

2.2.1 Zwei Monate oder 50 Arbeitstage

Von dem Zweimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird (vgl. Urteil des BSG vom 27.01.1971 - 12 RJ 118/70 -, USK 7104). Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen (vgl. Beispiel 29). Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag (vgl. hierzu auch Urteil des BFH vom 28.01.1994 - VI R 51/93 -, USK 9417). Werden an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, gilt dieser Kalendertag ebenfalls als ein Arbeitstag.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten (vgl. 3.2) treten an die Stelle des Zweimonatszeitraums 60 Kalendertage; das gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Kalendermonate handelt. Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen.

2.2.2 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen (vgl. 2.2) zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im Laufe eines Jahres ausgeübten Beschäftigungen die nach 2.2 maßgebende Zeitgrenze überschreitet. Endzeitpunkt dieses Jahres ist dabei das voraussichtliche Ende der zu beurteilenden Beschäftigung (vgl. Urteil des BSG vom 25.04.1991 - 12 RK 46/89 -, USK 9130). Wird durch eine Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte

Beschäftigung (vgl. Beispiel 30); in diesen Fällen ist gegebenenfalls zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.1) vorliegt (vgl. Beispiele 31 und 32).

Werden Arbeitnehmer, ohne dass ein Rahmenarbeitsvertrag besteht, wiederholt von ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt, liegt eine regelmäßige Beschäftigung so lange nicht vor, als vom voraussichtlichen Ende des jeweiligen Arbeitseinsatzes aus rückschauend betrachtet, innerhalb des letzten Jahres die Zeitgrenze von 50 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

2.2.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 325 EUR im Monat übersteigt. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist mithin nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht überschreitet. Darüber hinaus braucht die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung auch dann nicht geprüft zu werden, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenzen (vgl. 2.2 und 2.2.2) als nicht geringfügig anzusehen ist.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (vgl. Urteil des BSG vom 28.10.1960 - 3 RK 31/56 -, SozR Nr. 1 zu § 166 RVO). Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung bzw. beabsichtigtem Studium, auch wenn die Fachschulausbildung oder das Studium durch gesetzliche Dienstpflcht hinausgeschoben wird) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen (vgl. Urteil des BSG vom 11.06.1980 - 12 RK 30/79 -, USK 80106). Dies gilt sinngemäß auch für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit oder einem Arbeitsentgelt über den unter 2.1 genannten Grenzen (Hauptbeschäftigung) ausgeübt werden (vgl. Beispiele 26 und 27), sowie für kurzfristige Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld.

Wiederholen sich kurzfristige Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Jahres insgesamt mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage betragen. Dabei können nur solche Beschäftigungen berücksichtigt werden, in denen die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR überschritten wird (vgl. Beispiel 33). Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden (vgl. Beispiel 34). Im Übrigen stehen bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit Zeiten des Leistungsbezugs nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch den Beschäftigungszeiten gleich.

Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis durch den Wehr- oder Zivildienst unterbrochen wird und die während der gesetzlichen Dienstpflicht eine auf zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage befristete Beschäftigung ausüben und mehr als 325 EUR im Monat verdienen, üben diese Beschäftigung berufsmäßig aus. Dabei spielt es keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Üben Personen, die Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch beziehen oder beim Arbeitsamt für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitsuchende gemeldet sind, eine Beschäftigung aus, so ist diese als berufsmäßig anzusehen und daher ohne Rücksicht auf ihre Dauer versicherungspflichtig, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.1) vorliegt (vgl. Beispiel 3). Dies gilt auch für Beschäftigungen, die während der Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt werden.

3 Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

3.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Erreicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden oder überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 325 EUR, so tritt vom Tage des Erreichens bzw. Überschreitens an Versicherungspflicht ein (vgl. Beispiel 35). Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Erreichen bzw. Überschreiten der Zeit- oder Arbeitsentgeltgrenzen führt nicht zur Ver-

sicherungspflicht; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen (vgl. Beispiele 11 und 36).

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung (vgl. 2.1) bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens zwei Monate befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 325 EUR vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt mit der Folge, dass vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird und damit Versicherungspflicht eintritt. Dies gilt umso mehr, wenn sich an die befristete Beschäftigung wiederum unmittelbar eine - für sich betrachtet - geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.1) anschließt. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung (vgl. 2.2) kommt in Fällen der hier in Rede stehenden Art nur dann in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um völlig voneinander unabhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt.

In den Fällen, in denen die Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, tritt Versicherungspflicht mit dem Tage ein, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (z. B. Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags); für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Allerdings sind in diesen Fällen für das nachgezahlte Arbeitsentgelt Pauschalbeiträge (auch von dem 325 EUR übersteigenden Betrag) zu zahlen (vgl. Beispiel 37).

3.2 Kurzfristige Beschäftigungen

Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristige Beschäftigung angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die unter 2.2 angegebene Zeitdauer, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein, es sei denn, dass die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.1) vorliegen (vgl. Beispiele 31 und 32).

Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, beginnt gegebenenfalls die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten der

Zeitdauer erkennbar wird, also nicht erst nach Ablauf der zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage; für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit (vgl. Beispiel 25).

Sofern ein zunächst auf ein Jahr oder weniger befristeter Rahmenarbeitsvertrag mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 50 Arbeitstagen auf eine Dauer von über einem Jahr verlängert wird, liegt vom Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung an eine regelmäßige Beschäftigung vor. Wird ein Rahmenvertrag zunächst auf ein Jahr begrenzt und im unmittelbaren Anschluss daran ein neuer Rahmenarbeitsvertrag abgeschlossen, ist vom Beginn des neuen Rahmenarbeitsvertrags an von einer regelmäßig ausgeübten Beschäftigung auszugehen, wenn zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen kein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt. Auch in diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen.

4 Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen ergibt sich aus § 27 Abs. 2 SGB III. Eine Ausnahmeregelung besteht allerdings nach § 27 Abs. 5 SGB III für solche Arbeitnehmer, die neben dem Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe eine mehr als geringfügige, aber kurzzeitige Beschäftigung ausüben; sie sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Als kurzzeitig gilt eine Beschäftigung, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt (vgl. Beispiel 3).

Die Versicherungsfreiheit nach § 27 Abs. 5 Satz 1 SGB III gilt nicht für Bezieher von Teilarbeitslosengeld; sie sind nur dann arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie eine geringfügige (geringfügig entlohnte) Beschäftigung ausüben.

C Beitragsrecht

1 Allgemeines

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an. Auch für versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, und zwar auch dann nicht, wenn die kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Soweit geringfügig entlohnte Beschäftigungen durch Zusammenrechnung mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unterliegen, besteht zu diesen Versicherungszweigen auch Beitragspflicht. Hierfür gelten die allgemeinen beitragsrechtlichen Regelungen. Überschreiten die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen insgesamt die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen, sind die Beiträge nach § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV von den Arbeitgebern anteilmäßig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte zu zahlen.

1.1 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Nach § 249b Satz 1 SGB V hat der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 10 v.H. des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags ist also, dass der geringfügig Beschäftigte

- in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert
und
- in der geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig

ist. Die Regelung des § 249b SGB V gilt in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung entsprechend (§ 48 Abs. 6 KVLG 1989).

1.1.1 Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur an, wenn der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Dabei ist unerheblich, ob es sich bei dieser Versicherung um eine Pflichtversicherung (z. B. als Rentner oder als Leistungsbezieher nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch) oder eine freiwillige Versicherung (vgl. Beispiele 14 und 17) oder eine Familienversicherung handelt (vgl. Beispiele 1, 6, 10, 31, 36 und 37). Es spielt auch keine Rolle, ob und inwieweit aufgrund der Pflichtversicherung oder der freiwilligen Versicherung bereits Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt werden.

Im Übrigen ist der Pauschalbeitrag nur für solche Zeiten zu zahlen, für die tatsächlich eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Endet z. B. die Familienversicherung, weil der Stammversicherte aus der Versicherung ausscheidet, entfällt die Zahlung des Pauschalbeitrags. Zeiten eines nachgehenden Anspruchs nach § 19 SGB V gelten nicht als Versicherungszeiten im Sinne des § 249b SGB V.

Für geringfügig Beschäftigte, die privat krankenversichert oder gar nicht krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an (vgl. Beispiele 7, 8 und 11).

1.1.2 Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung kommt nicht nur für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Betracht, die nach § 7 SGB V krankenversicherungsfrei sind, sondern fällt auch für solche geringfügig entlohnte Arbeitnehmer an, die z. B. aus einem der in § 6 SGB V genannten Gründe krankenversicherungsfrei oder nach § 8 SGB V von der Krankenversicherungspflicht befreit worden sind. Der Pauschalbeitrag ist mithin z. B. auch für nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer (vgl. Beispiele 17 und 18) für nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V krankenversicherungsfreie Beamte sowie für nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V kran-

kenversicherungsfreie Werkstudenten zu zahlen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und krankenversichert sind. Für Werkstudenten, die einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen, aber gleichwohl nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfrei sind, weil sie wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden arbeiten, braucht hingegen der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht gezahlt zu werden.

Für Praktikanten fällt aufgrund des Praktikums ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung selbst dann nicht an, wenn das Praktikum die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Wird neben einem Zwischenpraktikum eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, hat der Arbeitgeber der geringfügig entlohnten Beschäftigung den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, wenn der Praktikant in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Entsprechendes gilt für Vor- und Nachpraktikanten, die kein Arbeitsentgelt erhalten. Erhalten Sie Arbeitsentgelt, unterliegen sie als Arbeitnehmer grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht, so dass für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung kein Pauschalbeitrag anfällt, sondern individuelle Beiträge zu zahlen sind.

Darüber hinaus kommt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung für (freiwillig krankenversicherte) hauptberuflich selbständig Erwerbstätige im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V in Betracht, die neben ihrer selbständigen Tätigkeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben.

1.1.3 Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung

In der berufsständischen landwirtschaftlichen Krankenversicherung ist die Frage, ob ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wird, kein Kriterium für die Begründung von Versicherungspflicht; infolgedessen enthält das KVLG 1989 keine dem § 7 SGB V entsprechende Regelung.

Sofern eine bei einer landwirtschaftlichen Krankenkasse aufgrund eines anderen Tatbestandes versicherte Person eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausübt, die krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungs-

pflichtig ist (vgl. 1.1.2), hat der Arbeitgeber den pauschalen Krankenversicherungsbeitrag in Höhe von 10 v.H. des Arbeitsentgelts aus der geringfügigen Beschäftigung an die landwirtschaftliche Krankenkasse zu zahlen (§ 48 Abs. 6 KVLG 1989 in Verb. mit § 249b SGB V).

Die Zahlung dieses pauschalen Krankenversicherungsbeitrags kommt insbesondere für versicherungspflichtige landwirtschaftliche Unternehmer (Nebenerwerbslandwirte, die wegen § 5 Abs. 5 SGB V nicht als Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungspflichtig sind, oder Vollerwerbslandwirte), mitarbeitende Familienangehörige, Anteilhaber, Studenten oder Leistungsbezieher nach dem SGB III, für freiwillig Versicherte und für Familienversicherte in Betracht.

1.2 Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Nach § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI hat der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 12 v.H. des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen; dies gilt auch für Versicherte der knappschaftlichen Rentenversicherung. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags ist, dass der geringfügig Beschäftigte

- in der geringfügigen Beschäftigung rentenversicherungsfrei,
- von der Rentenversicherungspflicht befreit oder
- nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfrei

ist.

Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt, hat der Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag, sondern individuelle Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Für Beamte, die neben ihrer Beamtenbeschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, auf die die Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft erstreckt worden ist, ist ebenfalls kein Pauschalbeitrag zu zahlen.

1.2.1 Rentenversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist für geringfügig Beschäftigte zu zahlen, wenn in der geringfügigen Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB VI Rentenversicherungsfreiheit besteht (vgl. Beispiele 1, 6 bis 8, 10, 11, 14 bis 16, 23, 24, 31, 36 und 37). Hat der geringfügig Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, sind die vollen Beiträge zur Rentenversicherung (19,1 v.H.) zu zahlen, wobei der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI einen Arbeitgeberbeitragsanteil in Höhe von 12 v.H. des aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung erzielten Arbeitsentgelts zu tragen hat (vgl. Beispiele 20 bis 22).

1.2.2 Von der Rentenversicherungspflicht befreite Personen

Ferner ist der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung für Personen zu zahlen, die nach § 6 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind oder die am 31.12.1991 von der Rentenversicherungspflicht befreit waren und dies auch über diesen Zeitpunkt hinaus nach den §§ 231 und 231a SGB VI geblieben sind. Bei den nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreiten Mitgliedern berufsständischer Versorgungswerke erhält im Übrigen - auch wenn die geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Beruf ausgeübt wird, für den die Befreiung erfolgt ist - nicht das berufsständische Versorgungswerk, sondern - je nachdem, ob es sich um eine Arbeiterbeschäftigung oder um eine Angestelltenbeschäftigung handelt - die jeweilige Landesversicherungsanstalt oder die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte die Pauschalbeiträge.

1.2.3 Rentenversicherungsfreie Personen nach § 5 Abs. 4 SGB VI

Nach ausdrücklicher Bestimmung in § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI fällt der Pauschalbeitrag von 12 v.H. des Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch für diejenigen Personen an, die nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfrei sind. Hierunter fallen

- Bezieher einer Vollrente wegen Alters (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI),

- Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze, also Ruhestandsbeamte und gleichgestellte Personen sowie Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung (§ 5 Abs. 4 Nr. 2 SGB VI) und
- Personen nach Vollendung des 65. Lebensjahres, die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht versichert waren oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus ihrer Versicherung eine Beitragserstattung erhalten haben (§ 5 Abs. 4 Nr. 3 SGB VI).

1.2.4 Rentenversicherungsfreie Praktikanten

Nach § 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI gilt die Regelung über den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung nicht für Studierende, die nach § 5 Abs. 3 SGB VI rentenversicherungsfrei sind. Dies bedeutet, dass der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung für ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule, die ein

- in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum
oder
- nicht in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ohne Arbeitsentgelt oder gegen Arbeitsentgelt, das regelmäßig im Monat 325 EUR nicht übersteigt,

ableisten (Zwischenpraktikum), nicht zu zahlen ist. Für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung hat der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zu zahlen. Vor- und Nachpraktikanten unterliegen als Arbeitnehmer der Rentenversicherungspflicht, so dass für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung kein Pauschalbeitrag anfällt, sondern individuelle Beiträge zu zahlen sind.

2 Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB VI rentenversicherungsfrei sind, können nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten (vgl. B 2.1.5). Sofern ein Arbeitnehmer hiervon Gebrauch macht, sind für ihn Rentenversiche-

rungsbeiträge unter Zugrundelegung des Beitragssatzes von derzeit 19,1 v.H. zu zahlen (vgl. Beispiel 20).

2.1 Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Im Falle eines Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 8 SGB VI ein Betrag in Höhe von 155 EUR zugrunde zu legen. Bei einem Beitragssatz von derzeit 19,1 v.H. bedeutet dies, dass als Rentenversicherungsbeitrag mindestens ein Betrag von 29,61 EUR zu zahlen ist.

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet, kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht (vgl. Beispiele 21 und 22). Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit). Die anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist wie folgt zu ermitteln:

$$\frac{155 \text{ EUR} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage}$$

Dagegen führt ein unbezahlter Urlaub von nicht mehr als einem Monat nicht zu einer Kürzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage allerdings entsprechend zu kürzen (vgl. Beispiel 22). Für Kalendermonate, in denen tatsächliches Arbeitsentgelt nicht erzielt wird, ist allerdings kein Mindestbeitrag zu zahlen, so dass eine Aufstockung entfällt.

2.2 Verteilung der Beitragslast

In den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat, erfolgt keine hälftige Beitragslastverteilung. Der Arbeitgeber hat nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI vielmehr einen Betrag in Höhe von 12 v.H. des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, also derzeit 7,1 v.H., hat der geringfügig Beschäftigte aufzu-

bringen (vgl. Beispiele 20 bis 22). Da andererseits aber mindestens ein Beitrag in Höhe von 29,61 EUR zu zahlen ist, bedeutet dies, dass der geringfügig Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 155 EUR den vom Arbeitgeber in Höhe von 12 v.H. zu tragenden Beitragsanteil auf 29,61 EUR aufstocken muss. Dieser Aufstockungsbetrag wird nach § 2 Satz 4 BZVO ermittelt, indem der gerundete Arbeitgeberbeitragsanteil vom Mindestbeitrag abgezogen wird (vgl. Beispiele 21 und 22). Im Übrigen ist der Aufstockungsbetrag vom Arbeitsentgelt einzubehalten; reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

Die Regelung des § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI gilt auch für von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben. Sofern es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung um eine von der Befreiung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI nicht erfasste berufsfremde Beschäftigung handelt, erhält die jeweilige Landesversicherungsanstalt bzw. die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte die Rentenversicherungsbeiträge; handelt es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung um eine nicht berufsfremde Beschäftigung, sind die Rentenversicherungsbeiträge an das berufsständische Versorgungswerk zu zahlen (vgl. Beispiele 23 und 24).

3 Berechnung und Abführung der Beiträge

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also gegebenenfalls auch aus einem 325 EUR übersteigenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten (vgl. Beispiel 36) oder durch Einmalzahlungen. Allerdings können die Pauschalbeiträge (bis zum 31.12.2002) auch nach dem Mittelbetrag der Lohnsteuerstufen bemessen werden. In den Fällen der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge sind die Beiträge - bei mehreren Beschäftigungen insgesamt - aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 EUR (Einführung einer Beitragszwischenstufe) zu berechnen.

Sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Monats beginnt oder endet oder die Krankenversicherung nur für Teile eines Monats besteht, sind Pauschalbei-

träge nur für den entsprechenden Teilmonat zu zahlen. Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit).

Für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung erklären § 249b SGB V bzw. § 172 Abs. 4 SGB VI u.a. die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch für entsprechend anwendbar. Dies bedeutet, dass die Pauschalbeiträge als Gesamtsozialversicherungsbeitrag anzusehen und damit im Rahmen des allgemeinen Beitragsverfahrens zu entrichten sind. Auch die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gehören zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Pauschalbeiträge sowie die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit sind der zuständigen Einzugsstelle (vgl. E) im Beitragsnachweis unter den entsprechenden Beitragsgruppen nachzuweisen, und zwar

unter 6000	Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung,
unter 0100	Beitrag zur Rentenversicherung der Arbeiter bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit,
unter 0200	Beitrag zur Rentenversicherung der Angestellten bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit,
unter 0500	Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung der Arbeiter,
unter 0600	Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung der Angestellten.

4 Geringverdienergrenze

Die Geringverdienergrenze wird mit Wirkung vom 01.01.2002 einheitlich für die alten und die neuen Bundesländer auf 325 EUR festgeschrieben. Sie gilt nach wie vor nur für Auszubildende. Bei allen anderen versicherungspflichtigen Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 325 EUR sind die Beiträge aus dem Arbeitsentgelt vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte aufzubringen; für die knappschaftliche Rentenversicherung gilt die für diesen Versicherungszweig maßgebende besondere Beitragslastverteilung.

D Meldungen

1 Allgemeines

Für geringfügig Beschäftigte gilt das Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Dies bedeutet, dass nicht nur An- und Abmeldungen, sondern grundsätzlich auch alle anderen Meldungen zu erstatten sind.

2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Personengruppenschlüssel "109") ist die Beitragsgruppe zur Krankenversicherung mit "6" und die Beitragsgruppe zur Rentenversicherung - sofern nicht auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wird - mit "5" (Arbeiter) bzw. "6" (Angestellte) zu verschlüsseln. Wird auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist gleichwohl der Personengruppenschlüssel "109", aber zur Rentenversicherung der Arbeiter die Beitragsgruppe "1" bzw. zur Rentenversicherung der Angestellten die Beitragsgruppe "2" zu verwenden. Die Beitragsgruppen zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sind mit "0" zu verschlüsseln.

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in den Meldungen das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Pauschalbeiträge oder - bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit - Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, wobei bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 155 EUR zu beachten ist.

Der Wechsel von einer versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung zu einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder umgekehrt beim selben Arbeitgeber ist mit den Abgabegründen "32" und "12" (Beitragsgruppenwechsel) zu melden. Dies gilt z. B. auch in den Fällen, in denen während der Elternzeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Bei Unterbrechungen der Entgeltzahlung von länger als einem Monat (z. B. unbezahlter Urlaub oder im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach einem Monat nach Ablauf der Entgelt-

fortzahlung) ist eine Abmeldung mit Abgabegrund "34" (§ 7 Abs. 3 SGB IV findet auch auf geringfügig Beschäftigte Anwendung; vgl. auch Beispiel 22) bzw. bei Bezug von Verletzungsgeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld eine Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund "51" zu erstatten.

3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben versicherungspflichtiger Beschäftigung

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt, ist für die geringfügig entlohnte Beschäftigung grundsätzlich der Personengruppenschlüssel "101" zu verwenden.

4 Kurzfristige Beschäftigungen

Auch für kurzfristig Beschäftigte (Personengruppenschlüssel "110") sind grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für versicherungspflichtig Beschäftigte, wobei jedoch keine Unterbrechungsmeldungen und keine Jahresmeldungen und auch keine Meldungen über einmalig gezahltes Arbeitsentgelt abzugeben sind. Sämtliche Beitragsgruppen sind bei kurzfristig Beschäftigten mit "0" zu verschlüsseln, und als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt sind sechs Nullen anzugeben.

Bei Rahmenarbeitsverträgen hat eine Anmeldung mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung und eine Abmeldung mit dem letzten Tag der Beschäftigung zu erfolgen. Wird eine kurzfristige Beschäftigung auf der Basis eines Rahmenarbeitsvertrags für länger als einen Monat unterbrochen, ist nach Ablauf dieses Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund "34" und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund "13" zu erstatten.

Bei Abmeldungen für kurzfristig Beschäftigte mit einem Beschäftigungszeitraum über den Jahreswechsel hinaus sind als Beginn der Beschäftigung der 01.01. sowie das Jahr des Endes der kurzfristigen Beschäftigung anzugeben.

E Krankenkassenzuständigkeit

Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte sind jeweils der Krankenkasse einzureichen, bei der der geringfügig Beschäftigte versichert (gegebenenfalls familienversichert) ist. Sofern der geringfügig Beschäftigte nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, hat die Meldung gegenüber der Krankenkasse zu erfolgen, bei der zuletzt eine Versicherung bestanden hat; war der geringfügig Beschäftigte noch nie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, kann der Arbeitgeber die Meldung bei einer der Krankenkassen einreichen, die vom Beschäftigten bei Krankenversicherungspflicht gewählt werden könnte.

Ändert sich die Krankenkassenzuständigkeit (z. B. auch bei Familienversicherten), ist der geringfügig Beschäftigte bei der bisherigen Krankenkasse abzumelden (Abgabegrund "31") und bei der neu zuständigen Krankenkasse anzumelden (Abgabegrund "11"). Vom Zeitpunkt des Krankenkassenwechsels an sind die Pauschalbeiträge für den geringfügig Beschäftigten an die neue Krankenkasse zu zahlen.

F Lohnunterlagen

Die Regelungen der Beitragsüberwachungsverordnung über die Führung von Lohnunterlagen gelten uneingeschränkt auch für geringfügig Beschäftigte. Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Lohnunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören insbesondere Angaben und Unterlagen über

- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden,
- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- das Vorliegen weiterer Beschäftigungen.

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

- eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Jahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung,
- den Status (z.B. Hausfrau, Schüler, Student, Wehr- oder Zivildienstleistender, Arbeitsloser, Rentner) des Beschäftigten

den Lohnunterlagen beizufügen.

G Beispiele:

Beispiel 1 (zu B 2.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet 14 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR.

Die Raumpflegerin ist versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 2 (zu B 2.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet 15 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR.

Die Raumpflegerin ist versicherungspflichtig, weil die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt; dabei ist es unerheblich, dass das Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 3 (zu B 2.1.2, B 2.2.3 und B 4):

Ein Bezieher von Arbeitslosengeld vereinbart eine auf zwei Tage (Samstag und Sonntag) befristete Beschäftigung als Kellner zu je sieben Stunden; das Arbeitsentgelt beträgt pro Tag 50 EUR.

Da der Arbeitnehmer als Bezieher von Arbeitslosengeld als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen ist und das Arbeitsentgelt für den Beschäftigungszeitraum (100 EUR) die anteilige Arbeitsentgeltgrenze von $(325 \text{ EUR} \times 2 : 30 =) 21,67 \text{ EUR}$ übersteigt, besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. In der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 0 1

Beispiel 4 (zu B 2.1.3):

Eine Raumpflegerin arbeitet 14 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 315 EUR. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 180 EUR.

Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

Laufendes Arbeitsentgelt (315 EUR x 12 =)	3780 EUR
Weihnachtsgeld	<u>180 EUR</u>
zusammen	3960 EUR

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (3960 EUR : 12 =) 330 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR, so dass die Raumpflegerin versicherungspflichtig ist.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 5 (zu B 2.1.3):

Ein Heizer erzielt in den Monaten September bis April monatlich 390 EUR und in den Monaten Mai bis August monatlich 240 EUR.

Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

September bis April	(8 x 390 EUR =)	3120 EUR
Mai bis August	(4 x 240 EUR =)	<u>960 EUR</u>
zusammen		4080 EUR

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (4080 EUR : 12 =) 340 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR, so dass der Heizer versicherungspflichtig ist.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 6 (zu B 2.1.3, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit aus. Sie arbeitet wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 462 EUR. Vom Arbeitsentgelt wird als Aufwandsentschädigung monatlich ein Betrag von 154 EUR in Abzug gebracht.

Die nebenberufliche Lehrerin ist versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung eines monatlichen Abzugsbetrags von 154 EUR als Aufwandsentschädigung 325 EUR nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 0

Beispiel 7 (zu B 2.1.3, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine privat krankenversicherte Hausfrau nimmt am 01.03. im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit auf. Sie arbeitet wöchentlich 12 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 616 EUR. Auf das Arbeitsentgelt wird zunächst der als Aufwandsentschädigung vorgesehene Steuerfreibetrag von jährlich 1848 EUR angewendet.

Die nebenberufliche Lehrerin ist für die Zeit vom 01.03. bis zum 31.05. wegen der vollen Ausschöpfung des Steuerfreibetrags von (3 x 616 EUR =) 1848 EUR nicht gegen Arbeitsentgelt beschäftigt. Für diese Zeit ist weder ein Pauschalbeitrag zu zahlen noch eine Meldung zu erstatten. Vom 01.06. an besteht Versicherungspflicht, weil das Arbeitsentgelt 325 EUR übersteigt; dabei ist unerheblich, dass die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt.

Ab 01.06.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 8 (zu B 2.1.4.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet

7 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von

170 EUR

6 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 EUR

Die Raumpflegerin ist in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt weniger als 15 Stunden beträgt und auch das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen 325 EUR nicht übersteigt. Die Arbeitgeber haben Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 5 0 0

Beispiel 9 (zu B 2.1.4.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet

8 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 170 EUR

7 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 EUR

Die Raumpflegerin ist in beiden Beschäftigungen versicherungspflichtig, weil die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt mindestens 15 Stunden beträgt.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 10 (zu B 2.1.4.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet befristet

beim Arbeitgeber A vom 02.05. bis zum 28.06.
(Sechs-Tage-Woche) 58 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 EUR

beim Arbeitgeber B vom 02.05. bis zum 03.08.
(Sechs-Tage-Woche) 94 Kalendertage
14 Stunden in der Woche
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 EUR

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig. Mithin ist die Raumpflegerin in beiden Beschäftigungen

gen versicherungsfrei. Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen kann nicht vorgenommen werden, da es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine kurzfristige Beschäftigung (vgl. B 2.2) und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. B 2.1) handelt. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 11 (zu B 2.1.4.1, B 3.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine privat krankenversicherte Verkäuferin arbeitet 10 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 EUR (Dauerbeschäftigung). Am 01.02. nimmt sie zusätzlich eine bis zum 20.03. befristete Beschäftigung beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet sie wöchentlich 8 Stunden als Verkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR.

Die Verkäuferin bleibt auch in der Zeit vom 01.02. bis zum 20.03. weiterhin versicherungsfrei in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine geringfügig entlohnte und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine kurzfristige Beschäftigung handelt und keine Zusammenrechnung vorzunehmen ist. Der Arbeitgeber A hat den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 6 0 0

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 12 (zu B 2.1.4.2):

Eine Raumpflegerin arbeitet regelmäßig

16 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 EUR

8 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 170 EUR

6 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber C
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 140 EUR

Die Raumpflegerin unterliegt in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht, weil die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt. Die beiden übrigen Beschäftigungen begründen ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung, weil sie neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden; aus der Krankenversicherungspflicht folgt, dass auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. In der Arbeitslosenversicherung bleiben die Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und beim Arbeitgeber C versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt weniger als 15 Stunden beträgt und auch das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen insgesamt 325 EUR nicht übersteigt.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Arbeitgeber B/C Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 0 1

Beispiel 13 (zu B 2.1.4.2):

Eine Raumpflegerin arbeitet regelmäßig

14 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 330 EUR

8 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 190 EUR

6 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber C
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 140 EUR

Die Raumpflegerin unterliegt in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht, weil das Arbeitsentgelt 325 EUR übersteigt. Die beiden übrigen Beschäftigungen begründen ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung, weil sie neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden; aus der Krankenversicherungspflicht folgt, dass auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Darüber hinaus begründen die Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und beim Arbeitgeber C Arbeitslosenversicherungspflicht, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen insgesamt 325 EUR übersteigt.

Arbeitgeber A/B/C

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 14 (zu B 2.1.4.2, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Ein in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A eine weitere Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Taxifahrer aus; dort arbeitet er wöchentlich 8 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 EUR.

Der Beamte ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt. Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen scheidet aus, weil es sich bei der Beamtenbeschäftigung um eine versicherungsfreie Beschäftigung handelt. Der Arbeitgeber B hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen; zur Pflegeversicherung hat er keine Beiträge zu zahlen, weshalb in der Pflegeversicherung auch die Beitragsgruppe "0" nicht beanstandet wird.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 2

Beispiel 15 (zu B 2.1.4.2 und C 1.2.1):

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Programmierer wöchentlich 6 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 210 EUR; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Buchhalter wöchentlich 5 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 155 EUR.

Der Beamte ist aufgrund der Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht für den Beamten aufgrund der Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C Versicherungspflicht, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen 325 EUR übersteigt.

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0

Arbeitgeber C Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0

Beispiel 16 (zu B 2.1.4.2 und C 1.2.1):

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Buchhalter wöchentlich 8 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 360 EUR; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Taxifahrer wöchentlich 4 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 140 EUR.

Der Beamte ist aufgrund der Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Beschäftigung beim Arbeitgeber B unterliegt der Beamte der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, weil das Arbeitsentgelt 325 EUR übersteigt. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C begründet ebenfalls Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, weil sie neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt wird. In der Arbeitslosenversicherung bleibt die Beschäftigung beim Arbeitgeber C versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und auch das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt.

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0

Arbeitgeber C Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 17 (zu B 2.1.4.2, B 2.1.4.6, C 1.1.1 und C 1.1.2):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A 35 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 3500 EUR. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert. Am 01.03.2002 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er wöchentlich 5 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 EUR.

Der Programmierer ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungsfrei in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung; da er in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig krankenversichert ist, besteht jedoch deshalb Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht (in beiden Beschäftigungen) Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber B hat den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, weil der Programmierer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Zur Rentenversicherung sind individuelle Beiträge zu zahlen, wobei die Beiträge vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen sind. Ein Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung ist im Übrigen nur vom Arbeitgeber A zu zahlen. Der Ar-

beitgeber B hat aufgrund der Beschäftigung weder Pflichtbeiträge noch einen Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung zu zahlen, weshalb in der Pflegeversicherung auch die Beitragsgruppe "0" nicht beanstandet wird.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0(9) 2 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 6 2 0 1

Beispiel 18 (zu B 2.1.4.2, B 2.1.4.6 und C 1.1.2):

Ein privat krankenversicherter Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A 40 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 5000 EUR. Außerdem arbeitet er als Programmierer beim Arbeitgeber B wöchentlich 4 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 EUR und beim Arbeitgeber C wöchentlich 5 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 190 EUR.

Der Programmierer ist aufgrund der Beschäftigungen beim Arbeitgeber A, B und C versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung; in der Rentenversicherung besteht jedoch (in allen drei Beschäftigungen) Versicherungspflicht. Auch in der Arbeitslosenversicherung besteht aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A Versicherungspflicht; die Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C begründen ebenfalls Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen mehr als 325 EUR beträgt. Die Arbeitgeber A, B und C haben anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu leisten. Zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sind anteilig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte individuelle Beiträge zu zahlen, wobei die Beiträge vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen sind.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0

Arbeitgeber B/C Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0

Beispiel 19 (zu B 2.1.4.2 und B 2.1.4.6):

Ein Buchhalter arbeitet beim Arbeitgeber A 38 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 3300 EUR. Am 01.03.2002 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Buchhalter beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er wöchentlich 5 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 230 EUR. Der Buchhalter ist vom 01.01. 2003 an privat krankenversichert.

Der Buchhalter ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B begründet ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung; in der Arbeitslosenversicherung besteht jedoch Versicherungsfreiheit, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt. Im Übrigen scheidet der Buchhalter zum 31.12.2002 aus der Krankenversicherungspflicht aus, weil das Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet. Vom 01.01.2003 an besteht Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung und damit aufgrund der Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht mehr in der Pflegeversicherung. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind vom 01.03.2002 an anteilig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte zu zahlen; vom 01.01.2003 an sind anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Bis 31.12.2002

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 0 1

Ab 01.01.2003

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 0 0

Beispiel 20 (zu B 2.1.5, C 1.2.1, C 2 und C 2.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin nimmt am 01.03.2002 eine Beschäftigung auf; sie arbeitet wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR. Am 07.03.2002 gibt sie gegenüber ihrem Arbeitgeber eine schriftliche Erklärung ab, dass sie vom Beginn der Beschäftigung an auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet.

Die Raumpflegerin ist in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt. Ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nicht an, weil die Raumpflegerin privat krankenversichert ist. In der Rentenversicherung besteht durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit vom Beginn der Beschäftigung an Versicherungspflicht.

Es sind folgende Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen:

Arbeitgeber (12 % von 200 EUR =) 24,00 EUR
Arbeitnehmer (7,1 % von 200 EUR =) 14,20 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 21 (zu B 2.1.5, C 1.2.1, C 2.1 und C 2.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet 5 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 90 EUR; sie hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 20.04.2002; für den Monat April 2002 erhält sie ein Arbeitsentgelt von 60 EUR.

Für den Monat April 2002 ergibt sich für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge eine monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von $(155 \text{ EUR} \times 20 : 30 =) 103,33 \text{ EUR}$, so dass der Mindestbeitrag 19,74 EUR beträgt. Dieser Mindestbeitrag ist wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(19,1 % von 103,33 EUR =)	19,74 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (12 % von 60,00 EUR =)		<u>7,20 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		12,54 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 22 (zu B 2.1.5, C 1.2.1, C 2.1, C 2.2 und D 2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet 6 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 100 EUR; sie hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Vom 20.03.2002 bis zum 23.04.2002 nimmt die Raumpflegerin unbezahlten Urlaub und erzielt im März 2002 ein Arbeitsentgelt in Höhe von 65 EUR und im April 2002 in Höhe von 25 EUR.

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für März 2002 beträgt 155 EUR (30 SV-Tage); die Beiträge zur Rentenversicherung sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(19,1 % von 155,00 EUR =)	29,61 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (12 % von 65,00 EUR =)		<u>7,80 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		21,81 EUR

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für April 2002 beträgt 134,33 EUR (26 SV-Tage vom 01.04.2002 bis zum 19.04.2002 und vom 24.04.2002 bis zum 30.04.2000); die Beiträge zur Rentenversicherung sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(19,1 % von 134,33 EUR =)	25,66 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (12 % von 25,00 EUR =)		<u>3,00 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		22,66 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 23 (zu B 2.1.5, C 1.2.1 und C 2.2):

Ein Apotheker arbeitet beim Arbeitgeber A 30 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2800 EUR. Er ist wegen Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk von der Rentenversicherungspflicht befreit. Am 01.03.2002 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Apotheker beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er wöchentlich 8 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR. Am 07.03.2002 gibt er gegenüber seinem Arbeitgeber B eine schriftliche Erklärung ab, dass er vom Beginn der Beschäftigung an auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet.

Der Apotheker ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A versicherungspflichtig in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B begründet Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung; in der Arbeitslosenversicherung besteht jedoch Versicherungsfreiheit, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und auch das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk wirkt sowohl für die Beschäftigung beim Arbeitgeber A als auch für die Beschäftigung beim Arbeitgeber B. Es sind aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A individuelle Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung und aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber B individuelle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen. Im Übrigen sind Beiträge zur berufsständischen Versorgung für die Beschäftigungen A und B zu leisten.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 0 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 0 0 1

Beispiel 24 (zu B 2.1.5, C 1.2.1 und C 2.2):

Ein Architekt arbeitet beim Arbeitgeber A 30 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2600 EUR. Er ist wegen Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk von der Rentenversicherungspflicht befreit. Am 01.02.2002 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Buchhalter beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er wöchentlich 8 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 180 EUR. Am 05.02.2002 gibt er gegenüber seinem Arbeitgeber B eine schriftliche Erklärung ab, dass er vom Beginn der Beschäftigung an auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet.

Der Architekt ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A versicherungspflichtig in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B begründet Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung; in der Arbeitslosenversicherung besteht jedoch Versicherungsfreiheit, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und auch das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk wirkt nur für die Beschäftigung beim Arbeitgeber A. Es sind aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A individuelle Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung und aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber B individuelle Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 0 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 0 1

Beispiel 25 (zu B 2.2 und B 3.2):

a) Eine Hausfrau nimmt am 01.05. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Sechs-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1800 EUR auf. Sie vertritt nacheinander drei Verkäuferinnen während des Urlaubs. Da die Urlaubsvertretung am 15.06. beendet sein soll, wird zunächst eine kurzfristige Beschäftigung angenommen, die versicherungsfrei bleibt.

Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber jedoch am 15.06. mit, dass sie die Arbeit nicht am 16.06., sondern erst am 01.07. aufnehmen werde. Damit verlängert sich die Urlaubsvertretung bis zum 30.06. Da aber auch durch diese Verlängerung die Beschäftigung nicht über zwei Monate ausgedehnt wird, gilt sie weiterhin als kurzfristige Beschäftigung und bleibt daher versicherungsfrei.

b) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, dass die vertretene Verkäuferin entgegen der Mitteilung vom 15.06. ihre Beschäftigung nicht

am 01.07., sondern erst am 05.07. wieder aufnimmt, so dass die Urlaubsvertretung bis zum 04.07. verlängert wird. Diese Beschäftigung ist vom 01.07. an nicht mehr als kurzfristige Beschäftigung anzusehen und unterliegt daher von diesem Zeitpunkt an der Versicherungspflicht.

c) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, dass die vertretene Verkäuferin ihrem Arbeitgeber bereits am 15.06. mitteilt, dass sie ihre Beschäftigung erst am 05.07. aufnehmen werde. In diesem Falle gilt die Urlaubsvertretung schon vom 15.06. an nicht mehr als kurzfristige Beschäftigung; die Versicherungsfreiheit endet daher am 14.06.

d) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, dass die vertretene Verkäuferin ihrem Arbeitgeber am 15.06. mitteilt, sie sei arbeitsunfähig geworden. Die Aushilfsverkäuferin erklärt sich am selben Tage bereit, die Vertretung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiter zu übernehmen. Da nunmehr das Ende dieser Beschäftigung ungewiss ist, liegt vom 15.06. an keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor; die Versicherungsfreiheit endet daher am 14.06. Das gilt auch dann, wenn die Beschäftigung tatsächlich schon vor dem 01.07. beendet wird.

Zu a und b

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Zu b (ab 01.07.), c und d (ab 15.06.)

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 26 (zu B 2.2 und B 2.2.3):

Ein Kraftfahrer übt beim Arbeitgeber A eine Dauerbeschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2300 EUR aus. Am 01.07. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Kellner auf, die von vornherein bis zum 31.08. befristet ist; in dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 EUR.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht, weil es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Dagegen bleibt die Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist und auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 27 (zu B 2.2 und B 2.2.3):

Ein Verkäufer übt seit Jahren beim Arbeitgeber A eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2200 EUR aus. Am 01.08. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Taxifahrer auf, die von vornherein bis zum 20.09. befristet ist; in dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 650 EUR. Neben seiner Beschäftigung beim Arbeitgeber A war der Verkäufer seit dem 21.09. des Vorjahres wie folgt beschäftigt:

a) vom 10.01. bis 31.01.
(Sechs-Tage-Woche) = 22 Kalendertage

b) vom 01.04. bis 30.04.
(Sechs-Tage-Woche) = 30 Kalendertage

c) vom 01.08. bis 20.09.
(Sechs-Tage-Woche) = 51 Kalendertage

zusammen = 103 Kalendertage

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt jeweils 20 Stunden.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht, weil es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Das Gleiche gilt für die Beschäftigung beim Arbeitgeber B, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den - neben der Beschäftigung beim Arbeitgeber A - im maßgeblichen Jahreszeitraum bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (10.01.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so unterliegen alle Beschäftigungen der Versicherungspflicht.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 28 (zu B 2.2):

Eine Hausfrau arbeitet als Bankkauffrau bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten vier Arbeitstagen im Kalendermonat gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 360 EUR.

Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig, weil das Arbeitsentgelt 325 EUR übersteigt. Dabei ist unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird; die Tatsache, dass die Bankkauffrau eine Dauerbeschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 29 (zu B 2.2.1):

Ein Arbeitgeber stellt in seinem Betrieb für Saisonarbeiten mehrere Hausfrauen mit einer regelmäßigen Arbeitszeit an

- a) sechs Tagen
- b) fünf Tagen und
- c) vier Tagen

in der Woche ein.

Da in den Fällen a und b die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist bei der Feststellung, ob die unter 2.2 genannte Zeitdauer (zwei Monate oder 50 Arbeitstage) überschritten wird, von der Zweimonatsfrist auszugehen; im Fall c hingegen ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen, weil die Beschäftigung weniger als fünf Tage in der Woche in Anspruch nimmt.

Beispiel 30 (zu B 2.2.2):

Eine Hausfrau nimmt am 02.05. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Urlaubsvertretung) auf, die von vornherein bis zum 18.06. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll; Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht vom Beginn der Beschäftigung an. Die Hausfrau war seit dem 19.06. des Vorjahres wie folgt beschäftigt:

- a) vom 13.12. bis 05.01.
(Fünf-Tage-Woche)

= 24 Kalendertage

b) vom 31.01. bis 15.02. (Sechs-Tage-Woche)	= 16 Kalendertage
c) vom 02.05. bis 18.06. (Sechs-Tage-Woche)	= <u>48 Kalendertage</u>
zusammen	= 88 Kalendertage

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt jeweils 40 Stunden.

Die Beschäftigung zu c ist versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im maßgeblichen Jahreszeitraum bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (am 13.12.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so unterliegen alle Beschäftigungen der Versicherungspflicht.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 31 (zu B 2.2.2, B 3.2, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Verkäuferin arbeitet befristet

vom 02.05. bis zum 28.06. (Sechs-Tage-Woche) 24 Stunden in der Woche	58 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	720 EUR
vom 03.08. bis zum 30.09. (Sechs-Tage-Woche) 12 Stunden in der Woche	59 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	310 EUR

Die zweite Beschäftigung ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet (vgl. B 2.2 und B 2.2.2). Sie ist aber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und damit versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 325 EUR nicht übersteigt (vgl. B 2.1). Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 0

Beispiel 32 (zu B 2.2.2 und B 3.2):

Eine (bis zum 02.08.) familienversicherte Verkäuferin arbeitet befristet

vom 02.05. bis zum 28.06. (Sechs-Tage-Woche)	58 Kalendertage
beim Arbeitgeber A 12 Stunden in der Woche	
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	300 EUR
vom 03.08. bis zum 30.09. (Sechs-Tage-Woche)	59 Kalendertage
beim Arbeitgeber B 24 Stunden in der Woche	
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	700 EUR

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht jeweils vom Beginn der Beschäftigung an.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist eine kurzfristige Beschäftigung, weil die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) nicht überschritten wird. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der Beschäftigung beim Arbeitgeber A die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet (vgl. B 2.2 und B 2.2.2). Sie ist auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. B 2.1), weil die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 15 Stunden beträgt; abgesehen davon beträgt auch das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 325 EUR, so dass die Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungspflichtig ist. Der Arbeitgeber hat keine Pauschalbeiträge, sondern individuelle Beiträge zu zahlen.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel:	110
Beitragsgruppenschlüssel:	0 0 0 0
Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel:	101
Beitragsgruppenschlüssel:	1 2 1 1

Beispiel 33 (zu B 2.2.3):

Eine Hausfrau nimmt am 12.06. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1400 EUR auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 20.07. befristet. Im letzten Jahr vor dem voraussichtlichen Ende dieser Beschäftigung war die Hausfrau wie folgt beschäftigt (das Arbeitsentgelt betrug jeweils mehr als 325 EUR):

a) vom 15.11. bis 28.02.	= 106 Kalendertage
b) vom 12.06. bis 20.07.	= <u>39 Kalendertage</u>
zusammen	= 145 Kalendertage

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungszeiten nach B 2.2.2 scheidet aus, da hiernach nur geringfügige (d. h. Beschäftigungen von einer Dauer von nicht mehr als zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen) zusammengerechnet werden können. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit nach B 2.2.3 sind die Beschäftigungen jedoch in jedem Falle zusammenzurechnen. Da die Beschäftigungszeiten in der Zeit vom 21.07. des Vorjahres bis zum Ende der am 12.06. begonnenen Beschäftigung insgesamt 145 Kalendertage, also im Laufe eines Jahres mehr als zwei Monate, betragen, wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt; es besteht deshalb Versicherungspflicht.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 34 (zu B 2.2.3):

Eine Verkäuferin hatte ihre langjährige Beschäftigung (das Arbeitsentgelt betrug zuletzt 1800 EUR) infolge Verheiratung zum 31.03. aufgegeben. Von diesem Zeitpunkt an war sie nicht mehr berufstätig. Am 01.08. nimmt sie eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin auf, die von vornherein bis zum 31.08. befristet ist.

Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit bleibt die bis zum 31.03. ausgeübte Beschäftigung außer Betracht. Die am 01.08. aufgenommene Beschäftigung wird mithin nicht berufsmäßig ausgeübt und bleibt daher versicherungsfrei.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 35 (zu B 3.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet 14 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 EUR. Am 15.03. wird eine Erhöhung des Arbeitsentgelts auf 330 EUR mit Wirkung vom 01.04. vereinbart.

Da das Arbeitsentgelt vom 01.04. an 325 EUR überschreitet, endet die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung am 31.03.

Ab 01.04.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 36 (zu B 3.1, C 1.1.1, C 1.2.1 und C 3):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet 10 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 240 EUR. Ende Juni bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten, vom 01.07. bis zum 31.08. zusätzlich eine Urlaubsvertretung zu übernehmen. Dadurch erhöht sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 20 Stunden und das Arbeitsentgelt vom 01.07. bis zum 31.08. auf monatlich 480 EUR.

Die Raumpflegerin bleibt auch für die Zeit vom 01.07. bis zum 31.08. weiterhin versicherungsfrei in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, da es sich nur um ein gelegentliches Überschreiten der unter B 2.1 genannten Zeit- bzw. Arbeitsentgeltgrenze handelt. Der Arbeitgeber hat (auch in der Zeit vom 01.7. bis zum 31.08.) Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 37 (zu B 3.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet 14 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 EUR. Durch Tarifvertrag vom 15.05. wird das Arbeitsentgelt rückwirkend vom 01.03. an auf 330 EUR erhöht.

Infolge der rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts wird die Arbeitsentgeltgrenze zwar vom 01.03. an überschritten; Versicherungspflicht tritt jedoch erst mit dem 15.05. ein, weil an diesem Tage der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Für die Zeit vom 01.03. bis zum 14.05. sind allerdings pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung aufgrund der Arbeitsentgelterhöhung nachzuzahlen. Vom 15.05. an sind individuelle Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Bis 14.05.:

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Ab 15.05.:

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1