

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

25. Februar 2003

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

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen wird mit Wirkung vom 01.04.2003 durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl I S. 4621) grundlegend geändert. Dabei wird die Geringfügigkeitsgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen von bisher 325 EUR im Monat auf 400 EUR im Monat erhöht; die weitere Voraussetzung, dass die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt, entfällt.

Die Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen für kurzfristige Beschäftigungen bleibt zwar unverändert. Allerdings wird hierbei nicht mehr auf das Zeitjahr, sondern auf das Kalenderjahr abgestellt, d.h., dass künftig eine kurzfristige Beschäftigung dann vor-

liegt, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Wie bisher werden auch künftig für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Hierbei wird allerdings eine geringfügig entlohnte Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgenommen.

Nach wie vor muss der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Dabei wird der Pauschalbeitragsatz zur Krankenversicherung von 10 v.H. auf 11 v.H. erhöht; der Pauschalbeitragsatz zur Rentenversicherung beträgt unverändert 12 v.H. Im Falle der Entrichtung von Pauschalbeiträgen oder Aufstockungsbeiträgen zur Rentenversicherung hat der Arbeitgeber im Übrigen die Möglichkeit, eine Pauschsteuer in Höhe von 2 v.H. zu zahlen.

Die Durchführung des Beitrags- und Meldeverfahrens für geringfügig Beschäftigte - einschließlich der in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten - wird mit Wirkung vom 01.04.2003 auf die Bundesknappschaft übertragen. Dies bedeutet, dass die Bundesknappschaft die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung erhält. Auch die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung für diejenigen geringfügig Beschäftigten, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben, sind an die Bundesknappschaft zu zahlen. Die Bundesknappschaft erhält auch sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte sowie für kurzfristig Beschäftigte. Im Übrigen ist die Bundesknappschaft vom 01.04.2003 an bei allen geringfügig Beschäftigten für die Durchführung der Lohnfortzahlungsversicherung (Erstattungs- und Umlageverfahren) zuständig, unabhängig davon, welcher Krankenkasse der geringfügig Beschäftigte angehört.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit haben über die sich aus dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt für die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ergebenden Neuregelungen beraten und die Ergebnisse in diesen Geringfügigkeits-Richtlinien zusammengefasst. Den Erläuterungen ist der Gesetzestext vorangestellt.

Speziell zu den bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten zu beachtenden Besonderheiten nach dem Haushaltsscheckverfahren haben die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit ein gemeinsames Rundschreiben erstellt, das vom 17.02.2003 datiert.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite	
A	Gesetzliche Grundlagen	8
B	Versicherungsrecht	15
1	Allgemeines	15
2	Geringfügige Beschäftigungen	15
2.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	16
2.1.1	Ermittlung des Arbeitsentgelts	17
2.1.2	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	19
2.1.2.1	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	19
2.1.2.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben nicht geringfügiger Beschäftigung	19
2.1.2.3	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben gesetzlicher Dienstpflicht, Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch	21
2.1.2.4	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld	21
2.1.2.5	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG	22
2.1.2.6	Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	23
2.1.3	Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	23
2.2	Kurzfristige Beschäftigungen	25
2.2.1	Zwei Monate oder 50 Arbeitstage	26
2.2.2	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	26
2.2.3	Prüfung der Berufsmäßigkeit	27
3	Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen	29
3.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	29
3.2	Kurzfristige Beschäftigungen	30

	Seite	
4	Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung	30
5	Beginn der Versicherungspflicht bei Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen	31
6	Fortbestand der Versicherungspflicht und Befreiung von der Versicherungspflicht in Übergangsfällen	32
6.1	Fortbestand der Versicherungspflicht	32
6.1.1	Fortbestand der Krankenversicherungspflicht	33
6.1.2	Fortbestand der Rentenversicherungspflicht	34
6.1.3	Fortbestand der Arbeitslosenversicherungspflicht	34
6.2	Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht	34
6.3	Frist für die Befreiung von der Versicherungspflicht und Wirkung der Befreiung	35
C	Beitragsrecht	36
1	Allgemeines	36
1.1	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	36
1.1.1	Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	37
1.1.2	Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	37
1.1.3	Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung	38
1.2	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	39
1.2.1	Rentenversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte	40
1.2.2	Von der Rentenversicherungspflicht befreite Personen	40
1.2.3	Rentenversicherungsfreie Personen nach § 5 Abs. 4 SGB VI	40
1.2.4	Rentenversicherungsfreie Praktikanten	41
2	Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	41
2.1	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	42

		Seite
2.2	Pauschaler Lohnsteuersatz in Höhe von 20 v.H.	57
3	Besteuerung nach Lohnsteuerkarte	57
4	Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	57
4.1	Einheitliche Pauschsteuer	57
4.2	Pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 v.H. und Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte	58
I	Beispiele	59

A Gesetzliche Grundlagen

§ 8 SGB IV

Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- 1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt,**
- 2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres 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 400 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 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. Wird bei der Zusammenrechnung nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein.

(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.

§ 8a SGB IV

Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten

Werden geringfügige Beschäftigungen ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt, gilt § 8. Eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

§ 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.

§ 434i SGB III

Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Personen, die am 31. März 2003 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung in der ab 1. April 2003 geltenden Fassung von § 8 des Vierten Buches erfüllt, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig. Sie werden auf ihren Antrag von

der Versicherungspflicht befreit. Die Befreiung wirkt vom 1. April 2003 an. Sie ist auf diese Beschäftigung beschränkt.

§ 7 SGB V

Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung

(1) Wer eine geringfügige Beschäftigung nach §§ 8, 8a 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.

(2) Personen, die am 31. März 2003 nur in einer Beschäftigung versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach den §§ 8, 8a des Vierten Buches erfüllt, und die nach dem 31. März 2003 nicht die Voraussetzungen für eine Versicherung nach § 10 erfüllen, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig. Sie werden auf ihren Antrag von der Versicherungspflicht befreit. § 8 Abs. 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Zeitpunkts des Beginns der Versicherungspflicht der 1. April 2003 tritt. Die Befreiung ist auf die jeweilige Beschäftigung beschränkt.

§ 8 SGB V

Befreiung von der Versicherungspflicht

(1) ...

(2) Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden.

§ 249b 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 11 vom Hundert des Arbeitsentgelts dieser Beschäftigung zu tragen. Für Beschäftigte in Privathaushalten nach § 8a Satz 1 des Vierten Buches, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, hat der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe von 5 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. 2 und 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, § 8a Viertes Buch),**
- 2. eine geringfügige selbständige Tätigkeit (§ 8 Abs. 3, § 8a 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 und § 8a des Vierten Buches, die durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versi-

cherungsfreiheit 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 Pflgetätigkeit ist geringfügig, wenn die Beitragsbemessungsgrundlage für die Pflgetätigkeit (§ 166 Abs. 2) auf den Monat bezogen 400 Euro nicht übersteigt; mehrere nicht erwerbsmäßige Pflgetätigkeiten 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 400 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.

(9) und (10) ...

§ 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 zugrunde liegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten,

1c. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt in Privathaushalten geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt werden, von den Arbeitgebern in Höhe des Betrages, der 5 vom Hundert des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten.

1d. bis 9. ...

(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 knappschaftlichen 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.

(3a) Für Beschäftigte in Privathaushalten nach § 8a Satz 1 des Vierten Buches, 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 5 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären.

(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. 2 und 4 des Vierten Buches entsprechend.

§ 229 SGB VI

Versicherungspflicht

(1) bis (5) ...

(6) Personen, die am 31. März 2003 in einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit ohne einen Verzicht auf die Versicherungsfreiheit (§ 5 Abs. 2 Satz 2) versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit in der ab 1. April 2003 geltenden Fassung von § 8 des Vierten Buches oder die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit im Privathaushalt (§ 8a Viertes Buch) erfüllt, bleiben in dieser Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit versicherungspflichtig. Sie werden auf ihren Antrag von der Versicherungspflicht befreit. Die Befreiung wirkt vom 1. April 2003 an, wenn sie bis zum 30. Juni 2003 beantragt wird, sonst vom Eingang des Antrags an. Sie ist auf die jeweilige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit beschränkt.

B Versicherungsrecht

1 Allgemeines

Nach § 7 Abs. 1 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.

2 Geringfügige Beschäftigungen

Eine Beschäftigung kann

*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.

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wegen der geringen 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.

Im Übrigen gilt die Regelung über die geringfügige Beschäftigung nach § 8a Satz 1 SGB IV auch für Beschäftigungen in Privathaushalten. Eine Beschäftigung im Privathaushalt liegt nach § 8a Satz 2 SGB IV vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

2.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 400 EUR nicht überschreitet (vgl. Beispiel 1). Die wöchentliche Arbeitszeit ist dabei unerheblich. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt daher - anders als nach dem bis zum 31.03.2003 geltenden Recht - auch dann vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden oder mehr beträgt, jedoch das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 EUR nicht übersteigt.

Die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR 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 2); dieser ist wie folgt zu ermitteln:

$$\frac{400 \text{ EUR} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteiliger Monatswert}$$

2.1.1 Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 400 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 3. So bleiben z.B. Jubiläumszuwendungen bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Betracht, weil es sich um nicht jährlich wiederkehrende Zuwendungen handelt.

Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichtet, dann kann die einmalige Einnahme - ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts - bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden. 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 Beschäftigungsver-

hältnissen (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 4); 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 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 5 und 6). 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.

2.1.2 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

2.1.2.1 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 genannte Grenze überschritten wird, die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Beispiel 7). Dies gilt auch dann, wenn neben zwei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen, die infolge Zusammenrechnung zur Versicherungspflicht führen, eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen wird. Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.1) mit einer kurzfristigen Beschäftigung (vgl. 2.2) zusammentrifft (vgl. Beispiele 8 und 9).

2.1.2.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben nicht geringfügiger Beschäftigung

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt, schreibt § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI für den Bereich der Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung sowie für den Bereich der Rentenversicherung vor, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen - mit Ausnahme einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung - mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind. Die Einschränkung „mit Ausnahme einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung“ bedeutet, dass - unabhängig davon, ob neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden - stets für *eine* geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung entfällt. Sofern daher neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung *nur eine* geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, findet eine Zusammenrechnung nicht statt, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung - anders als nach dem bis zum 31.03.2003 geltenden Recht - in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfrei bleibt (vgl. Beispiel 10).

Werden hingegen neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für *eine* geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, so dass diese Beschäftigung versicherungsfrei bleibt. Die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind mit der nicht geringfügigen Beschäftigung zusammenzurechnen, wobei eine Zusammenrechnung nach ausdrücklicher Bestimmung in § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI nur dann in Betracht kommt, wenn die nicht geringfügige Beschäftigung Versicherungspflicht begründet. In diesen Fällen besteht dann auch in der geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. in weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung. Im Übrigen folgt aus der Krankenversicherungspflicht, dass auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht (vgl. Beispiel 11).

Da die Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen Beschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen nur vorgesehen ist, wenn die nicht geringfügige Beschäftigung Versicherungspflicht begründet, scheidet z. B. eine Zusammenrechnung einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V und § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfreien (nicht geringfügigen) Beamtenbeschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen aus (vgl. Beispiele 12 bis 15). Allerdings sind mehrere neben einer versicherungsfreien Beamtenbeschäftigung ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Beispiel 12). Entsprechendes gilt für den Bereich der Krankenversicherung für bereits wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungsfreie Arbeitnehmer (vgl. Beispiele 16 und 17) sowie für den Bereich der Rentenversicherung für die wegen Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI befreiten Personen.

In der Arbeitslosenversicherung werden nach § 27 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB III nicht geringfügige versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten

Beschäftigungen generell versicherungsfrei bleiben (vgl. Beispiele 11 und 14 bis 18). Im Übrigen werden hierbei auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet (vgl. Beispiele 11 und 16 bis 18). Bei Ausübung einer arbeitslosenversicherungsfreien (nicht geringfügigen) Beschäftigung (z. B. als Beamter) werden allerdings mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammengerechnet (vgl. Beispiel 12).

2.1.2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen 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. Mehrere neben gesetzlicher Dienstpflicht ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind allerdings zusammenzurechnen (vgl. 2.1.2.1).

Hat in einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bislang wegen einer Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bestanden, entfällt diese bei Dienstantritt und Wegfall der Hauptbeschäftigung, es sei denn, durch die Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigungen wird die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR überschritten.

Entsprechendes gilt bei Inanspruchnahme von Elternzeit sowie bei Bezug von Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

2.1.2.4 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen 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, findet keine Zusammenrechnung mit dem Vorruhestandsgeld statt, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung

- anders als nach dem bis zum 31.03.2003 geltenden Recht - in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfrei bleibt. Werden hingegen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit dem Vorruhestandsgeld aus. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, so dass diese Beschäftigung versicherungsfrei bleibt. Die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI mit dem Vorruhestandsgeld zusammenzurechnen. Dem steht nicht entgegen, dass für Bezieher von Vorruhestandsgeld nur für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung der Rechtsstatus des „Beschäftigten“ fingiert wird, 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 IV einheitlich als Beschäftigte zu werten mit der Folge, dass die in dieser Vorschrift vorgeschriebene Zusammenrechnung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung für Bezieher von Vorruhestandsgeld entsprechend gilt. Dies bedeutet, dass versicherungspflichtige Bezieher von Vorruhestandsgeld in einer daneben ausgeübten zweiten sowie weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unterliegen.

2.1.2.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG

Die Ausführungen unter 2.1.2.4 gelten entsprechend. Sind aber Bezieher von Ausgleichsgeld in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung als Rentner versichert, werden sie aufgrund einer daneben ausgeübten Beschäftigung in der Krankenversicherung wie beschäftigte Rentner behandelt.

2.1.2.6 Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung

In der Krankenversicherung unterliegen Arbeitnehmer nur dann der Versicherungspflicht, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beläuft sich im Kalenderjahr 2003 auf 45900 EUR. Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 ausschließlich privat krankenversichert waren, beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Kalenderjahr 2003 41400 EUR. Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie überschritten wird, vorausgesetzt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Folgejahres übersteigt.

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze kann auch durch Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mit einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten zweiten oder weiteren für sich gesehen geringfügig entlohnten und damit versicherungspflichtigen Beschäftigung eintreten. Arbeitnehmer, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung und einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt dadurch die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, werden auch in der weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen mit dem Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, sofern die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten; vgl. Beispiel 18.

2.1.3 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. Dabei ist unerheblich, ob die versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung als einzige Beschäftigung oder - als zeitlich erste geringfügig entlohnte Beschäftigung - neben einer nicht geringfügigen versiche-

rungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird. Der 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 19 bis 21). 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 auch für diese Beschäftigung greift, sofern die geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Beruf ausgeübt wird, für den die Befreiung gilt (vgl. Beispiel 22). 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 23).

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausüben und trotz Zusammenrechnung 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 Arbeitge-

ber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen. Die Verzichtserklärung gilt sodann für die Dauer aller im Zeitpunkt ihrer Abgabe bestehenden und danach 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 Kalenderjahres 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. Die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind mithin nur gegeben, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist (vgl. Beispiel 24). Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. 2.2.3) und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 400 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 selbst dann nicht vor, wenn die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten wird; eine Beschäftigung, die aufgrund eines über zwölf Monate hinausgehenden Rahmenar-

beitsvertrags begründet wird, ist dabei als Dauerarbeitsverhältnis anzusehen. Allerdings ist in den vorgenannten Fällen 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 laufenden Kalenderjahr

ausgeübten Beschäftigungen die nach 2.2 maßgebende Zeitgrenze überschreitet. 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).

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen, d. h., beginnt eine Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die Dauer von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen zusammen mit Vorbeschäftigungen erreicht ist, besteht für die gesamte Dauer dieser Beschäftigung Versicherungspflicht, und zwar auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigung erfolgt nicht (vgl. Beispiel 33). Ist die Dauer von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen bei Beginn einer kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigung unter Hinzurechnung von Vorbeschäftigungen noch nicht erreicht, bleibt die kalenderjahrüberschreitende Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie auf zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage befristet ist (vgl. Beispiel 34).

Werden Arbeitnehmer wiederholt von ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass ein Rahmenarbeitsvertrag besteht, liegt eine regelmäßige Beschäftigung so lange nicht vor, als im laufenden Kalenderjahr 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 400 EUR im Monat übersteigt. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist mithin nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht überschreitet. Darüber hinaus braucht die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung auch dann nicht geprüft zu werden, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen (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 Dienstpflicht 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 einem Arbeitsentgelt über 400 EUR (Hauptbeschäftigung) ausgeübt werden (vgl. Beispiele 26 und 27), sowie für kurzfristige Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld.

Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage betragen. Dabei können nur solche Beschäftigungen berücksichtigt werden, in denen die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR überschritten wird (vgl. Beispiel 35). Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden (vgl. Beispiel 36). 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 400 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. Dies gilt auch für Beschäftigungen, die während der Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt werden.

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, es sei denn, dass die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR (vgl. 2.1) nicht überschritten wird (vgl. Beispiel 2).

3 Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

3.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein (vgl. Beispiel 37). Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen (vgl. Beispiel 38).

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 400 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 400 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 400 EUR übersteigenden Betrag) zu zahlen (vgl. Beispiel 39).

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 Arbeitslosen-

hilfe 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 2).

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.

5 Beginn der Versicherungspflicht bei Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen

Der Arbeitgeber hat nach § 28a SGB IV jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügig Beschäftigten zu melden und nach § 28e SGB IV den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Hieraus erwächst für den Arbeitgeber die Verpflichtung, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen, Beiträge zu berechnen und gegebenenfalls vom Arbeitsentgelt einzubehalten und an die Einzugsstelle abzuführen. Ungeachtet dessen hat der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BÜV die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben - z. B. bei geringfügig Beschäftigten - zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Andererseits ist der Arbeitnehmer nach § 28o SGB IV verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen. Hierzu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert, damit der Arbeitgeber die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung beurteilen oder aber prüfen kann, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen oder mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen ist.

Sofern ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein (z. B. durch Datenabgleich bei der Bundesknappschaft oder bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger oder im Rahmen einer Betriebsprüfung) feststellt, dass mehrere kurzfristige Beschäftigungen oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder - abgesehen von *einer* geringfügig entlohnten Beschäftigung - eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind und damit

Versicherungspflicht gegeben ist, tritt die Versicherungspflicht nach § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV mit der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder durch einen Rentenversicherungsträger ein (vgl. Beispiel 40). Die Vorschrift gilt für Entscheidungen, die vom 01.04.2003 an getroffen werden, und zwar auch dann, wenn die zu beurteilende Beschäftigung bereits vor dem 01.04.2003 begonnen hat. § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären. Vorsatz ist das Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolgs. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Beteiligten die verkehrsübliche Sorgfalt in besonders grobem Maße verletzt haben, also einfachste, jedem einleuchtende Überlegungen nicht angestellt wurden. Von einem Vorsatz ist z. B. dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat. Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, die Nichtabführung des Beitrags aber billigend in Kauf nahm. Grobe Fahrlässigkeit liegt z.B. dann vor, wenn der Arbeitgeber nichts unternommen hat, um den Sachverhalt zu ermitteln.

Zuständige Einzugsstelle im oben genannten Sinne ist die Bundesknappschaft. Ein Rentenversicherungsträger ist zuständig, wenn eine unterbliebene Zusammenrechnung im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt wird. Die Bundesknappschaft bzw. der zuständige Rentenversicherungsträger wird dem Arbeitgeber im Übrigen in dem Bescheid über die festgestellte Versicherungspflicht definitiv den Tag des Beginns der Versicherungspflicht mitteilen und den bzw. die Arbeitgeber auffordern, die entsprechenden Meldungen vorzunehmen.

6 Fortbestand der Versicherungspflicht und Befreiung von der Versicherungspflicht in Übergangsfällen

6.1 Fortbestand der Versicherungspflicht

In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind durch § 7 Abs. 2 SGB V, § 229 Abs. 6 SGB VI und § 434i SGB III Bestandsschutzregelungen für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen worden, die bislang aufgrund ihrer Beschäftigung einen

Versicherungsschutz haben, diesen aber bei Anwendung des vom 01.04.2003 an geltenden Rechts verlieren würden. Betroffen hiervon sind in erster Linie Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Zeitgrenze von 15 Wochenstunden oder wegen Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR versicherungspflichtig sind und deren Arbeitsentgelt vom 01.04.2003 an nicht mehr als 400 EUR beträgt. Diese Arbeitnehmer bleiben - in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen - weiterhin versicherungspflichtig; sie haben jedoch die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen.

6.1.1 Fortbestand der Krankenversicherungspflicht

Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 SGB V kommt ein Fortbestand der Krankenversicherungspflicht für eine nach neuem Recht geringfügige Beschäftigung nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer vom 01.04.2003 an nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt, wobei die Einkommensgrenze für die Familienversicherung bei Beschäftigten vom 01.04.2003 an nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V 400 EUR beträgt. Es muss sich also um Arbeitnehmer handeln, deren Beschäftigung bis zum 31.03.2003 wegen Erreichens der Zeitgrenze von 15 Wochenstunden oder wegen Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR versicherungspflichtig ist, die aber vom 01.04.2003 an nicht mehr der Versicherungspflicht unterliegen, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt, und die neben dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung noch weitere Einnahmen haben, die zusammen mit dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung mehr als 400 EUR betragen. Der Fortbestand der Krankenversicherungspflicht gilt mithin nicht für eine Beschäftigung, die nach dem bis zum 31.03.2003 geltenden Recht versicherungspflichtig ist, weil sie neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird, aber nach neuem Recht nicht mehr mit der (Haupt-)Beschäftigung zusammerechnet wird und deshalb versicherungsfrei bleibt. Soweit für Arbeitnehmer aufgrund des § 7 Abs. 2 Satz 1 SGB V weiterhin Versicherungspflicht in der Krankenversicherung besteht, bleiben die Arbeitnehmer auch in der Pflegeversicherung versicherungspflichtig.

6.1.2 Fortbestand der Rentenversicherungspflicht

In der Rentenversicherung bleiben nach § 229 Abs. 6 Satz 1 SGB VI Arbeitnehmer in allen Beschäftigungen, die vom 01.04.2003 an geringfügig sind und deshalb versicherungsfrei wären, weiterhin versicherungspflichtig. Dabei ist unerheblich, ob es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der

- nur eine Beschäftigung, die bisher wegen Überschreitens der Zeit- oder Arbeitsentgeltgrenzen versicherungspflichtig ist,

oder

- eine kurzfristige Beschäftigung, die wegen Überschreitens des bisherigen Zeitrahmens (zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Zeitjahres) versicherungspflichtig ist,

ausübt, aber nach neuem Recht versicherungsfrei wäre. Für Arbeitnehmer, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung eine (erste) geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, die bislang wegen Zusammenrechnung mit der (Haupt-)Beschäftigung versicherungspflichtig ist, besteht in der (ersten) geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 01.04.2003 an Versicherungsfreiheit.

6.1.3 Fortbestand der Arbeitslosenversicherungspflicht

Auch in der Arbeitslosenversicherung bleibt nach § 434i Satz 1 SGB III die Versicherungspflicht in einer am 31.03.2003 mehr als geringfügigen Beschäftigung bestehen, wenn diese Beschäftigung die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach neuem Recht erfüllt und deshalb versicherungsfrei wäre.

6.2 Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht

Arbeitnehmer, die aufgrund der Bestandsschutzregelungen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig bleiben, können sich auf Antrag von dieser Versicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag braucht allerdings nicht bei dem jeweils zuständigen Versicherungsträger gestellt zu werden; die Befreiung sollte - aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und der sofortigen Rechtsklarheit für

den Arbeitgeber - vielmehr durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers, dass auf die Versicherungspflicht in einem oder mehreren Versicherungszweigen verzichtet wird, gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber hat die Erklärung des Arbeitnehmers zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

6.3 Frist für die Befreiung von der Versicherungspflicht und Wirkung der Befreiung

Der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 7 Abs. 2 Satz 3 in Verb. mit § 8 Abs. 2 SGB V sowie in der Rentenversicherung nach § 229 Abs. 6 Satz 3 SGB VI wirkt vom 01.04.2003 an, vorausgesetzt, dass er bis zum 30.06.2003 beim Arbeitgeber gestellt wird; der Arbeitgeber sollte den Eingang des Antrags vermerken. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung fehlt zwar eine Frist, innerhalb der der Befreiungsantrag zu stellen ist; der Antrag sollte dennoch unverzüglich - spätestens aber innerhalb der in § 229 Abs. 6 Satz 3 SGB VI genannten Frist - gestellt werden. In der Rentenversicherung ist eine Antragstellung auch noch nach dem 30.06.2003 zulässig; die Befreiung wirkt dann vom Eingang des Antrags an.

Im Übrigen ist die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nach § 7 Abs. 2 Satz 4 SGB V, § 229 Abs. 6 Satz 4 SGB VI und § 434i Satz 4 SGB III auf die geringfügige Beschäftigung, für die sie beantragt worden ist, beschränkt. Sie verliert daher ihre Wirkung, wenn diese Beschäftigung aufgegeben wird oder z. B. das Arbeitsentgelt 400 EUR übersteigt und dadurch Versicherungspflicht eintritt. Nimmt der Arbeitnehmer danach eine andere geringfügig entlohnte Beschäftigung auf, dann ist diese Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB V, § 5 Abs. 2 SGB VI und § 27 Abs. 2 SGB III in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

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.

Werden neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung auch für diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung zu zahlen, die nicht mit der mehr als geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammen gerechnet wird und damit versicherungsfrei bleibt (vgl. B 2.1.2.2). 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 11 v.H. des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag nach § 249b Satz 2 SGB V 5 v.H. des Arbeitsentgelts. Die Zahlung des Pauschalbeitrags setzt voraus, dass der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Kran-

kenversicherung versichert 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 oder eine Familienversicherung handelt (vgl. Beispiele 1, 5, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 22, 23, 31, 38 und 39). 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 6, 7 und 9).

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 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 16 bis 18), für nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V krankenversicherungsfreie Beamte (vgl. Beispiele 13 und 15) sowie für nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfreie Werkstudenten zu

zahlen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und gesetzlich 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 zweite oder weitere 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 Regelungen.

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 krankenversicherungspflichtig ist (vgl. 1.1.2), hat der Arbeitgeber den pauschalen Krankenversicherungsbeitrag

in Höhe von 11 v.H. des Arbeitsentgelts aus der geringfügigen Beschäftigung an die Bundesknappschaft 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, Alternteiler, Studenten oder Leistungsbezieher nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, 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. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag nach § 172 Abs. 3a SGB VI 5 v.H. des Arbeitsentgelts. 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.

Für Beamte, die neben ihrer Beamtenbeschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, auf die die Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft erstreckt worden ist, ist kein Pauschalbeitrag zu zahlen.

1.2.1 Rentenversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist für geringfügig entlohnte Beschäftigte zu zahlen, wenn in der geringfügigen Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB VI Rentenversicherungsfreiheit besteht (vgl. Beispiele 1, 5, 7 bis 11, 13 bis 18, 31, 38 und 39). Hat der geringfügig Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, sind die vollen Beiträge zur Rentenversicherung (zurzeit 19,5 v.H.) zu zahlen, wobei der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI einen Arbeitgeberbeitragsanteil in Höhe von 12 v.H. bzw. bei Beschäftigungen im Privathaushalt nach § 168 Abs. 1 Nr. 1c SGB VI einen Arbeitgeberbeitragsanteil in Höhe von 5 v.H. des aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung erzielten Arbeitsentgelts zu tragen hat (vgl. Beispiele 19 bis 21).

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 oder nach § 229 Abs. 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 bzw. § 172 Abs. 3a SGB VI fällt der Pauschalbeitrag von 12 v.H. bzw. 5 v.H. des Arbeitsentgelts 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 400 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 zweite oder weitere 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 2.1.3). Sofern ein Arbeitnehmer hiervon Gebrauch macht, sind für ihn Rentenversiche-

rungsbeiträge unter Zugrundelegung des Beitragssatzes von derzeit 19,5 v.H. zu zahlen (vgl. Beispiele 19 bis 21).

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 19,5 v.H. bedeutet dies, dass als Rentenversicherungsbeitrag mindestens ein Betrag von 30,23 EUR zu zahlen ist.

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet, kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht (vgl. Beispiele 20 und 21). Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei 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 21). 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 oder 1c SGB VI vielmehr einen

Betrag in Höhe von 12 v.H. bzw. 5 v.H. des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, also derzeit 7,5 v.H. bzw. 14,5 v.H., hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen (vgl. Beispiele 19 bis 21). Da andererseits aber mindestens ein Beitrag in Höhe von 30,23 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. bzw. 5 v.H. zu tragenden Beitragsanteil auf 30,23 EUR aufstocken muss. Dieser Aufstockungsbetrag wird nach § 2 Satz 4 BZV 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 Nrn. 1b und 1c 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 22 und 23).

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 400 EUR übersteigenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten (vgl. Beispiel 38) oder durch Einmalzahlungen. In den Fällen der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge sind die Beiträge - bei mehreren Beschäftigungen insgesamt - mindestens aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 EUR zu berechnen.

Sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Monats beginnt oder endet oder die Krankenversicherung nur für Teile eines Monats besteht, sind Pauschalbeiträge nur für den entsprechenden Teilmonat zu zahlen. Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei 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 allerdings für Entgeltabrechnungszeiträume vom 01.04.

2003 an der Bundesknappschaft im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte 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.

Bei Korrekturen für Entgeltabrechnungszeiträume vor dem 01.04.2003 sind die Pauschalbeiträge sowie die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit an die bisherige Einzugsstelle abzuführen.

Soweit in Übergangsfällen (vgl. B 6.1.1 bis B 6.1.3) oder infolge der Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungs-

pflichtigen Beschäftigung (vgl. B 2.1.2.2 und B 2.1.2.6) individuelle Beiträge anfallen, sind diese an die zuständige Krankenkasse abzuführen (vgl. E).

4 Geringverdienergrenze

Die Geringverdienergrenze wird mit Wirkung vom 01.04.2003 einheitlich für die alten und die neuen Bundesländer auf 400 EUR festgeschrieben. Sie gilt nach wie vor nur für Auszubildende.

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. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten sind in einem vereinfachten, dem so genannten Haushaltscheckverfahren, zu melden.

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 „31“ und „11“ (Wechsel der Einzugsstelle) 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 Entgeltfortzahlung) ist eine Abmeldung mit Abgabegrund „34“ (§ 7 Abs. 3 SGB IV findet auch auf geringfügig Beschäftigte Anwendung; vgl. auch Beispiel 21) bzw. bei Bezug von Verletzungsgeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld eine Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund „51“ zu erstatten.

3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Beschäftigung

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt, ist für die geringfügig entlohnte Beschäftigung grundsätzlich der Personengruppenschlüssel „109“ zu verwenden. Für die zweite und jede weitere für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist der Personengruppenschlüssel „101“ oder - falls ein Beschäftigungsverhältnis Besonderheiten aufweist - ein anderer Personengruppenschlüssel maßgebend.

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.

5 Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten

Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten sind im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens bei der Bundesknappschaft zu melden. Näheres hierzu regelt das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen, des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit vom 17.02.2003.

6 Übergangsfälle

Für alle über den 31.03.2003 hinaus bestehenden geringfügigen Beschäftigungen tritt zum 01.04.2003 ein Wechsel der Einzugsstelle und damit ein meldepflichtiger Tatbestand ein. Es ist allerdings nicht erforderlich, bei der bisherigen Krankenkasse zum 31.03.2003 eine Abmeldung und bei der Bundesknappschaft zum 01.04.2003 eine Anmeldung zu erstatten. Vielmehr wird den Arbeitgebern die Erstattung von Ab- und Anmeldungen freigestellt, wobei die Krankenkassen bzw. die Bundesknappschaft davon ausgehen, dass im maschinellen Meldeverfahren Ab- und Anmeldungen erfolgen; diese werden auch von den Krankenkassen bzw. von der Bundesknappschaft nicht zurückgewiesen. Sofern bei über den 31.03.2003 hinaus bestehenden geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen keine Ab- und Anmeldungen und damit keine Entgeltmeldungen zum 31.03.2003 erfolgen, ist das bis zum 31.03.2003 erzielte Arbeitsentgelt in die nachfolgende Entgeltmeldung (Unterbrechungs-, Ab- oder Jahresmeldung) aufzunehmen. Dabei ist unerheblich, dass die Pauschalbeiträge für die Zeit bis zum 31.03.2003 an die bisher zuständige Krankenkasse abgeführt worden sind.

In allen Fällen, in denen sich zum 01.04.2003 das Versicherungsverhältnis und damit die Beitragsgruppe ändern (z. B. Wegfall der Versicherungspflicht wegen höherer Arbeitsentgeltgrenze oder wegen Wegfalls der 15-Stunden-Grenze oder Wegfall der Versicherungspflicht infolge Wegfalls der Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung), ist eine Ab- und Anmeldung der geringfügig ent-

lohnent Beschäftigung unverzichtbar. Dabei ist die Abmeldung mit Abgabegrund „31“ bei der bisherigen Krankenkasse und die Anmeldung mit Abgabegrund „11“ bei der Bundesknappschaft einzureichen.

Meldungen, die ausschließlich Zeiträume vor dem 01.04.2003 betreffen, sind in jedem Fall gegenüber der bisher zuständigen Krankenkasse zu erstatten.

Soweit in Übergangsfällen (vgl. B 6.1.1 bis B 6 1.3) oder infolge der Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung (vgl. B 2.1.2.2 und B 2.1.2.6) individuelle Beiträge anfallen und diese an die zuständige Krankenkasse abzuführen sind (vgl. E), müssen gegenüber dieser Krankenkasse auch die entsprechenden Meldungen abgegeben werden (vgl. Beispiel 16).

E Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (auch für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt) ist allein die Bundesknappschaft in 45115 Essen. Sie nimmt die vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte entgegen und zieht auch die Rentenversicherungsbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte ein, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben. Mithin sind auch sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte gegenüber der Bundesknappschaft zu erstatten. Entsprechendes gilt für die Meldungen für kurzfristig Beschäftigte.

In den Fällen, in denen in der geringfügig entlohnten Beschäftigung aufgrund der Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung Versicherungspflicht besteht, sind Meldungen und Beiträge aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung an die Krankenkasse zu entrichten, bei der der geringfügig Beschäftigte krankenversichert ist oder - bei privat Krankenversicherten - zuletzt krankenversichert war. Sofern in anderen Fällen als bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für ein und dieselbe Beschäftigung in einem Versicherungszweig Versicherungsfreiheit vorliegt und damit Pauschalbeiträge zu zahlen sind, während in (einem) anderen Versicherungszweig(en) Versicherungspflicht besteht und individuelle Beiträge anfallen, dürfen nur die Pauschalbeiträge an die Bundesknappschaft abgeführt werden; die individuellen Beiträge erhält die zuständige Krankenkasse. Hierbei handelt es sich allerdings nur um wenige Ausnahmefälle, die z. B. eintreten können, wenn

- in Übergangsfällen (vgl. B 6) wegen Bestehens einer Familienversicherung kraft Gesetzes mit Wirkung vom 01.04.2003 in der Kranken- und Pflegeversicherung Versicherungsfreiheit eintritt (vgl. B 6.1.1) und in der Renten- und Arbeitslosenversicherung die Versicherungspflicht fortbesteht (vgl. B 6.1.2 und B 6.1.3) und kein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht oder nur in der Renten- oder nur in der Arbeitslosenversicherung ein solcher Antrag gestellt wird (vgl. B 6.2),
- in Übergangsfällen (vgl. B 6) die Versicherungspflicht in allen vier Versicherungszweigen fortbesteht (vgl. B 6.1.1 bis B 6.1.3) und ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nicht in allen Versicherungszweigen gestellt wird (vgl. B 6.2),

- ein freiwillig krankenversicherter Beamter neben seinem Beamtenverhältnis mehr als eine weitere Beschäftigung ausübt, von denen eine Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (vgl. B 2.1.2.2) oder
- ein freiwillig oder privat krankenversicherter Arbeitnehmer neben seiner wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreien, aber renten- und arbeitslosenversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehr als eine weitere Beschäftigung ausübt, von denen eine Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (vgl. B 2.1.2.2).

In den vorgenannten Fällen hat der Arbeitgeber für ein und dieselbe Beschäftigung Meldungen mit unterschiedlichen Beitragsgruppenschlüsseln an die Bundesknappschaft einerseits und an die zuständige Krankenkasse andererseits zu erstatten. In beiden Meldungen ist der gleiche Personengruppenschlüssel zu verwenden, wobei sich die Verschlüsselung am Recht der Rentenversicherung orientiert. Die Bundesknappschaft erhält eine Meldung hinsichtlich der Pauschalbeiträge, während gegenüber der zuständigen Krankenkasse eine Meldung hinsichtlich der individuellen Beiträge abzugeben ist (vgl. Beispiel 16). Demzufolge müssen auch die Pauschalbeiträge sowie die individuellen Beiträge für eine solche Beschäftigung gegenüber der Bundesknappschaft bzw. gegenüber der zuständigen Einzugsstelle in getrennten Beitragsnachweisen nachgewiesen werden.

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

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden,
- das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z. B. Erklärungen des Beschäftigten),
- die Feststellung der Bundesknappschaft/des Rentenversicherungsträgers über das Vorliegen von Sozialversicherungspflicht,
- die Erklärung des Beschäftigten über die Befreiung von der Versicherungspflicht (vgl. B 6.2).

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

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

den Lohnunterlagen beizufügen.

G Lohnfortzahlungsversicherung

1 Allgemeines

Als Ausgleich für die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung hat der Gesetzgeber für kleine bis mittlere Betriebe eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen vorgesehen (§§ 10 bis 19 LFZG). Vom 01.04.2003 an ist die Bundesknappschaft grundsätzlich für alle geringfügig Beschäftigten die zuständige Lohnausgleichskasse, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt wird. Für Personen, die aufgrund der Bestandsschutzregelung über den 31.03.2003 hinaus der Krankenversicherungspflicht unterliegen (vgl. B 6.1.1), ist die Krankenkasse zuständig, der der Beschäftigte als Mitglied angehört, sofern diese Krankenkasse die Lohnfortzahlungsversicherung durchführt; andernfalls ergibt sich die Zuständigkeit der Bundesknappschaft.

2 Kreis der Arbeitgeber

Am Ausgleichsverfahren bei der Bundesknappschaft nehmen gemäß § 10 LFZG in Verb. mit § 6 der Anlage 4 der Satzung der Bundesknappschaft grundsätzlich alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil (Ausnahme: öffentlich-rechtliche Arbeitgeber).

Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer, wenn er in dem Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung zu treffen ist, vorangegangen ist, für mindestens acht Monate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat. Falls ein Betrieb nicht das ganze maßgebliche Kalenderjahr bestanden hat, nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er während des Zeitraums des Bestehens des Betriebs in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat.

Für die Ermittlung der Mitarbeiterzahl sind alle Arbeitnehmer maßgebend, die ein Arbeitgeber beschäftigt. Hierbei werden gegebenenfalls auch Beschäftigte mehrerer Betriebe eines Arbeitgebers zusammengezählt.

Grundsätzlich sind alle Arbeiter und Angestellten zu berücksichtigen, ungeachtet ihrer Krankenkassenzugehörigkeit.

Nicht mitgezählt werden

- Auszubildende, unabhängig davon, ob diese für den Beruf eines Arbeiters oder Angestellten ausgebildet werden; gleichgestellt sind Volontäre und Praktikanten,
- schwerbehinderte Menschen,
- Bezieher von Vorruhestandsgeld und
- Wehr- und Zivildienstleistende.

Eine besondere Regelung gilt für Teilzeitbeschäftigte. Sie werden bei der Feststellung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer

- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden mit dem Faktor 0,75 und
- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit dem Faktor 0,5

berücksichtigt. Völlig außer Betracht bleiben Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt.

Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren wird jeweils zu Beginn eines Kalenderjahrs für das gesamte Kalenderjahr festgestellt.

3 Umlagen

Die für die Durchführung des Erstattungsverfahrens erforderlichen Mittel werden durch Umlagen von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

3.1 Umlage U1

Die Umlage U1 ist für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit bzw. Kur zu entrichten. Sie errechnet sich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb geringfügig beschäftigten Arbeiter und beträgt vom 01.04.2003 an 1,2 v.H.

3.2 Umlage U2

Die Umlage U2 ist für den Ausgleich der Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz zu entrichten. Im Unterschied zur Umlage U1 errechnet sie sich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer, also auch der Angestellten (Frauen und Männer). Sie beträgt vom 01.04.2003 an 0,1 v.H.

4 Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen

Geringfügig Beschäftigte, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder infolge einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für längstens 42 Tage.

Die Erstattung durch die Lohnausgleichskasse der Bundesknappschaft beträgt für Arbeiter und Auszubildende derzeit 70 v.H. des fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts ohne Einmalzahlungen; bei Angestellten ist eine Erstattung gesetzlich nicht vorgesehen.

Des Weiteren gehören Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz zu den erstattungsfähigen Arbeitgeberaufwendungen. Danach erstattet die Bundesknappschaft für Arbeiter und Angestellte

- 100 v. H. des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung zuzüglich der darauf entfallenden pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge,
- 100 v. H. des fortgezahlten Arbeitsentgelts für die Dauer von Beschäftigungsverboten.

Die Erstattung wird auf Antrag gewährt und kann sofort nach geleisteter Entgeltfortzahlung erfolgen.

H Pauschsteuer

1 Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügig entlohnten Beschäftigungen vom 01.04.2003 an

Aufgrund der Neuregelungen durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wird die Steuerfreiheit des Arbeitgebers aus geringfügig entlohnten Beschäftigungen nach § 3 Nr. 39 EStG mit Wirkung vom 01.04.2003 aufgehoben. Das Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume vom 01.04.2003 an ist damit stets steuerpflichtig. Eine Freistellungsbescheinigung wirkt letztmals für Arbeitsentgelte der vor dem 01.04.2003 endenden Lohnzahlungszeiträume. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV ist pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben.

2 Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der neuen einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 v.H. (§ 40a Abs. 2 EStG in der vom 01.04.2003 an geltenden Fassung) und der pauschalen Lohnsteuer - wie bisher - in Höhe von 20 v.H. des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG in der vom 01.04.2003 an geltenden Fassung). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist Voraussetzung, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch an.

2.1 Einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 v.H.

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder des § 8a SGB IV (geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten), für das er Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 v.H. oder 5 v.H. nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI (geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte) oder nach § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI (geringfügig versicherungsfrei Beschäftigte) zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 v.H. des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG

in der vom 01.04.2003 an geltenden Fassung). In dieser einheitlichen Pauschsteuer ist neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 v.H. ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

2.2 Pauschaler Lohnsteuersatz in Höhe von 20 v.H.

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV den (pauschalen) Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 v.H. oder 5 v.H. nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz in Höhe von 20 v.H. des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 v.H. der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

3 Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen) fällt für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Lohnsteuer an; etwas anderes gilt bei der Lohnsteuerklasse V oder VI.

4 Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

4.1 Einheitliche Pauschsteuer

Für den Einzug der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 v.H. des Arbeitsentgelts ist stets die Bundesknappschaft zuständig. Das gilt sowohl für Beschäftigte im Privathaushalt als auch für Beschäftigte bei anderen Arbeitgebern.

Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist im Übrigen vom 01.04.2003 an ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. In diesem Haushaltsscheck gibt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt an und teilt darüber hinaus mit, ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Bundesknappschaft berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den (pauschalen) Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils am 15.07. (für den Zeitraum vom 01.01. bis zum 30.06.) und am 15.01. (für den Zeitraum vom 01.07. bis zum 31.12.) vom Arbeitgeber ein.

Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen der Bundesknappschaft den Betrag im Beitragsnachweis mit.

4.2. Pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 v.H. und Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 20 v.H. des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt und für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

Die Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen; gegebenenfalls ist eine so genannte Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist (zur Lohnsteuer-Anmeldung wird auf § 41a EStG bzw. R 133 LStR verwiesen).

I Beispiele:

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

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR.

Die Raumpflegerin ist versicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt 400 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, 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 $(400 \text{ EUR} \times 2 : 30 =) 26,67 \text{ EUR}$ 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: 2 1 0 1

Beispiel 3 (zu B 2.1.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 390 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 (390 EUR x 12 =)	4680 EUR
Weihnachtsgeld	<u>180 EUR</u>
zusammen	4860 EUR

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (4860 EUR : 12 =) 405 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR, so dass die Raumpflegerin versicherungspflichtig ist.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 4 (zu B 2.1.1):

Ein Heizer erzielt in den Monaten September bis April monatlich 460 EUR und in den Monaten Mai bis August monatlich 340 EUR.

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

September bis April	(8 x 460 EUR =)	3680 EUR
Mai bis August	(4 x 340 EUR =)	<u>1360 EUR</u>
zusammen		5040 EUR

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (5040 EUR : 12 =) 420 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR, so dass der Heizer versicherungspflichtig ist.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 5 (zu B 2.1.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit aus. Sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 550 EUR. Vom Arbeitsentgelt wird als Aufwandsentschädigung monatlich ein Betrag von 154 EUR in Abzug gebracht.

Die nebenberufliche Lehrerin ist versicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung eines monatlichen Abzugsbetrags von 154 EUR als Aufwandsentschädigung 400 EUR nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 0

Beispiel 6 (zu B 2.1.1 und C 1.1.1):

Eine privat krankenversicherte Hausfrau nimmt am 01.03. im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit auf. Sie arbeitet 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 400 EUR übersteigt.

Ab 01.06.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 7 (zu B 2.1.2.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet

beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches
Arbeitsentgelt von 170 EUR

beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches
Arbeitsentgelt von 150 EUR

Die Raumpflegerin ist in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen 400 EUR nicht übersteigt. Die Arbeitgeber haben Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 0 5 0 0

Beispiel 8 (zu B 2.1.2.1, 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.
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von

94 Kalendertage
320 EUR

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig. Mithin ist die Raumpflegerin in beiden Beschäftigungen 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 9 (zu B 2.1.2.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine privat krankenversicherte Verkäuferin arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 EUR (Dauerbeschäftigung). Am 01.07. nimmt sie zusätzlich eine bis zum 20.08. befristete Beschäftigung beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet sie als Verkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR.

Die Verkäuferin bleibt auch in der Zeit vom 01.07. bis zum 20.08. 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 10 (zu B 2.1.2.2, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine Verkäuferin arbeitet regelmäßig

beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches
Arbeitsentgelt von 1800 EUR

beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches
Arbeitsentgelt von 300 EUR

Die Verkäuferin unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung findet nicht statt. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	1	2	1	1	
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109				
	Beitragsgruppenschlüssel:	6	6	0	0	

Beispiel 11 (zu B 2.1.2.2, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet regelmäßig

seit Jahren beim Arbeitgeber A gegen ein
monatliches Arbeitsentgelt von 600 EUR

seit 01.06.2003 beim Arbeitgeber B gegen ein
monatliches Arbeitsentgelt von 230 EUR

seit 01.08.2003 beim Arbeitgeber C gegen ein
monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR

Die Raumpflegerin unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 400 EUR nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der

Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und beim Arbeitgeber C Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 400 EUR nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	1	1	1	1	
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109				
	Beitragsgruppenschlüssel:	6	5	0	0	
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	1	1	0	1	

Beispiel 12 (zu B 2.1.2.2):

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 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 EUR; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 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 400 EUR übersteigt.

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

Beispiel 13 (zu B 2.1.2.2, C 1.1.1, C 1.1.2 und C 1.2.1):

Ein freiwillig krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 EUR.

Bei den Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen (auch insgesamt) 400 EUR nicht übersteigt; die Beschäftigungen sind deshalb versicherungsfrei. Eine Zusammenrechnung der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der Beamtenbeschäftigung kommt auch für den Bereich der Rentenversicherung nicht in Betracht, weil die Beamtenbeschäftigung keine Versicherungspflicht begründet. Die Arbeitgeber B und C haben Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber B/C Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 0

Beispiel 14 (zu B 2.1.2.2 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 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 EUR; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 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 400 EUR übersteigt. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C bleibt als (erste) geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung beim Arbeitgeber B in der Rentenversicherung versicherungsfrei, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. In der Arbeitslosenversicherung besteht in der Beschäftigung beim Arbeitgeber C ebenfalls Versicherungsfreiheit, weil geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0

Arbeitgeber C Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 5 0 0

Beispiel 15 (zu B 2.1.2.2, C 1.1.1, C 1.1.2 und C 1.2.1):

Ein freiwillig krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung beim Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C aus. Beim Arbeitgeber B arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 EUR; beim Arbeitgeber C arbeitet er als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 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 400 EUR übersteigt. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C bleibt als (erste) geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber B in der Rentenversicherung versicherungsfrei, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. In der Arbeitslosenversicherung besteht in der Beschäftigung beim Arbeitgeber C ebenfalls Versicherungsfreiheit, weil geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden. Der Arbeitgeber B hat individuelle Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen; Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung fallen nicht an, weil es sich nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt. Der Arbeitgeber C hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel: 101
	Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel: 109
	Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 16 (zu B 2.1.2.2, C 1.1.1, C 1.1.2, C 1.2.1, D 6 und E):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4200 EUR. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert. Am 01.07.2003 nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR und am 01.09.2003 eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 EUR auf.

Der Programmierer unterliegt aufgrund der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen (auch insgesamt) 400 EUR nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Ar

beitgeber B zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Rentenversicherung versicherungsfrei; der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Rentenversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 400 EUR nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden. Eine Zusammenrechnung der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A kommt für den Bereich der Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung nicht in Betracht, weil die (Haupt-)Beschäftigung keine Versicherungspflicht begründet. Da das Arbeitsentgelt aus den beiden geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt 400 EUR nicht übersteigt, haben die Arbeitgeber B und C Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel: 101 Beitragsgruppenschlüssel: 0(9) 2 1 1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel: 109 Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 1(0)
Arbeitgeber C	a) an zuständige Krankenkasse Personengruppenschlüssel: 101 Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 0 0 b) an Bundesknappschaft Personengruppenschlüssel: 101 Beitragsgruppenschlüssel: 6 0 0 0

Beispiel 17 (zu B 2.1.2.2, C 1.1.2 und C 1.2.1):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4000 EUR. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung als Selbstzahler freiwillig versichert. Am 01.07.2003 nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR und am 01.09.2003 eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR auf.

Der Programmierer unterliegt aufgrund der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 400 EUR nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Rentenversicherung versicherungsfrei; der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Rentenversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 400 EUR nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden. Eine Zusammenrechnung der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A kommt für den Bereich der Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung nicht in Betracht, weil die (Haupt-)Beschäftigung keine Versicherungspflicht begründet. Da das Arbeitsentgelt aus den beiden geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt 400 EUR übersteigt, sind vom Arbeitgeber B und C keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Die Arbeitgeber B und C haben jedoch anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Ab 01.09.2003

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	0	2	1	1	
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109				
	Beitragsgruppenschlüssel:	0	6	0	1	
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	0	2	0	1	

Beispiel 18 (zu B 2.1.2.2, B 2.1.2.6, C 1.1.1, C 1.1.2 und C 1.2.1):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 3700 EUR. Am 01.06.2003 nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 EUR und am 01.08.2003 eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 240 EUR auf.

Der Programmierer unterliegt aufgrund der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen

Beschäftigungen 400 EUR nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung begründet. Im Übrigen scheidet der Programmierer zum 31.12.2003 aus der Krankenversicherungspflicht aus, weil das Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet. Vom 01.01.2004 an besteht Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung und damit aufgrund der Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht mehr in der Pflegeversicherung; der Programmierer ist vom 01.01.2004 an in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert und deshalb versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind vom 01.08.2003 an anteilig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte zu zahlen; vom 01.01.2004 an sind anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 400 EUR nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Bis 31.12.2003

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 0

Arbeitgeber C Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 0 1

Ab 01.01.2004

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

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 1(0)

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

Beispiel 19 (zu B 2.1.3, C 1.2.1, C 2 und C 2.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin nimmt am 01.07.2003 eine Beschäftigung auf; sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR. Am 07.07.2003 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 das monatliche Arbeitsentgelt 400 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 (7,5 % von 200 EUR =) 15,00 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 20 (zu B 2.1.3, C 1.2.1, C 2, C 2.1 und C 2.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet in einem privaten Haushalt gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 90 EUR; sie hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 20.06.2003; für den Monat Juni 2003 erhält sie ein Arbeitsentgelt von 60 EUR.

Für den Monat Juni 2003 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 20,15 EUR beträgt. Dieser Mindestbeitrag ist wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag (19,5 % von 103,33 EUR =) 20,15 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (5 % von 60,00 EUR =) 3,00 EUR
Arbeitnehmerbeitragsanteil 17,15 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 21 (zu B 2.1.3, C 1.2.1, C 2, C 2.1, C 2.2 und D 2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 100 EUR; sie hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Vom 19.05.2003 bis zum 22.06.2003 nimmt die Raumpflegerin unbezahlten Urlaub und erzielt im Mai 2003 ein Arbeitsentgelt in Höhe von 65 EUR und im Juni 2003 ein Arbeitsentgelt in Höhe von 25 EUR.

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Mai 2003 beträgt 155 EUR (30 SV-Tage); die Beiträge zur Rentenversicherung sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(19,5 % von 155,00 EUR =)	30,23 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil	(12 % von 65,00 EUR =)	<u>7,80 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		22,43 EUR

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Juni 2003 beträgt 134,33 EUR (26 SV-Tage vom 01.06.2003 bis zum 18.06.2003 und vom 23.06.2003 bis zum 30.06.2003); die Beiträge zur Rentenversicherung sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(19,5 % von 134,33 EUR =)	26,19 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil	(12 % von 25,00 EUR =)	<u>3,00 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		23,19 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 22 (zu B 2.1.3, C 1.1.1 und C 2.2):

Ein Apotheker arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2800 EUR. Er ist wegen Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk von der Rentenversicherungspflicht befreit. Am 01.07.2003 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Apotheker beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR. Am 07.07.2003 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 bleibt als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 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 Arbeit

geber A individuelle Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung und aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber B Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung 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:	109				
	Beitragsgruppenschlüssel:	6	0	0	0	

Beispiel 23 (zu B 2.1.3, C 1.1.1 und C 2.2):

Ein Architekt arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2600 EUR. Er ist wegen Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk von der Rentenversicherungspflicht befreit. Am 01.07.2003 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Buchhalter beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 180 EUR. Am 07.07.2003 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 bleibt als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 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 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und individuelle Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	1	0	1	1	
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109				
	Beitragsgruppenschlüssel:	6	2	0	0	

Beispiel 24 (zu B 2.2):

Eine Verkäuferin nimmt am 15.11. eine bis zum 15.02. des Folgejahres befristete Beschäftigung (Fünf-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1500 EUR auf.

Die Verkäuferin ist versicherungspflichtig, weil die Beschäftigung von vornherein auf mehr als zwei Monate befristet und deshalb nicht kurzfristig ist. Dem steht nicht entgegen, dass die Beschäftigungszeit in den beiden Kalenderjahren jeweils zwei Monate nicht überschreitet.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 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 vor.

tigung 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 (jeweils 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 im laufenden Kalenderjahr 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)	= <u>51 Kalendertage</u>
zusammen	= 103 Kalendertage

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 laufenden Kalenderjahr 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 420 EUR.

Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig, weil das Arbeitsentgelt 400 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 B 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 im laufenden Kalenderjahr wie folgt beschäftigt:

a) vom 02.01. bis 25.01. (Fünf-Tage-Woche)	= 24 Kalendertage
b) vom 31.03. bis 15.04. (Sechs-Tage-Woche)	= 16 Kalendertage
c) vom 02.05. bis 18.06. (Sechs-Tage-Woche)	= <u>48 Kalendertage</u>
zusammen	= 88 Kalendertage

Die Beschäftigung zu c ist versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (am 02.01.) 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)	58 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	720 EUR

vom 03.08. bis zum 30.09. (Sechs-Tage-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 das monatliche Arbeitsentgelt 400 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 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	300 EUR

vom 03.08. bis zum 30.09. (Sechs-Tage-Woche)	59 Kalendertage
beim Arbeitgeber B 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 das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 400 EUR beträgt, so dass die Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungspflichtig ist. Der Arbeitgeber B 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 2.2.2):

Eine Hausfrau nimmt am 01.12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1000 EUR auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 31.01. des Folgejahres befristet. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht vom Beginn der Beschäftigung an. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 01.07. bis zum 31.08. eine Beschäftigung ausgeübt.

Die am 01.12. aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als zwei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 34 (zu B 2.2.2):

Eine Hausfrau nimmt am 01.12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 EUR auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 31.01. des Folgejahres befristet. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 01.08. bis zum 31.08. eine Beschäftigung ausgeübt.

Die am 01.12. aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als zwei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungsfrei, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 35 (zu B 2.2.3):

Eine Hausfrau nimmt am 13.08. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1400 EUR auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 20.09. befristet. Im laufenden Kalenderjahr war die Hausfrau wie folgt beschäftigt (das Arbeitsentgelt betrug jeweils mehr als 400 EUR):

a) vom 02.03. bis zum 15.06.	= 106 Kalendertage
b) vom 13.08 bis zum 20.09.	= <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 im laufenden Kalenderjahr insgesamt 145 Kalendertage, also mehr als zwei Monate, betragen, wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt; es besteht deshalb Versicherungspflicht.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 36 (zu B 2.2.3):

Eine Verkäuferin hatte ihre langjährige Beschäftigung (das Arbeitsentgelt betrug zuletzt 1800 EUR) infolge Heirat 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 37 (zu B 3.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 390 EUR. Am 15.05. wird eine Erhöhung des Arbeitsentgelts auf 410 EUR mit Wirkung vom 01.06. vereinbart.

Da das Arbeitsentgelt vom 01.06. an 400 EUR überschreitet, endet die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung am 31.05.

Ab 01.06.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 38 (zu B 3.1, C 1.1.1, C 1.2.1 und C 3):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet 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 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 Arbeitsentgeltgrenze handelt. Der Arbeitgeber hat (auch in der Zeit vom 01.07. bis zum 31.08.) Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 39 (zu B 3.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 390 EUR. Durch Tarifvertrag vom 15.08. wird das Arbeitsentgelt rückwirkend vom 01.07. an auf 410 EUR erhöht.

Infolge der rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts wird die Arbeitsentgeltgrenze zwar vom 01.07. an überschritten; Versicherungspflicht tritt jedoch erst mit dem 15.08. ein, weil an diesem Tage der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Für die Zeit vom 01.07. bis zum 14.08. sind allerdings pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung aufgrund der Arbeitsentgelterhö

nung nachzuzahlen. Vom 15.08. an sind individuelle Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Bis 14.08.:

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Ab 15.08.:

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 40 (zu B 5):

Eine Raumpflegerin arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 EUR und wird als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei der Bundesknappschaft gemeldet.

Am 01.08. nimmt sie zusätzlich eine Beschäftigung als Raumpflegerin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR beim Arbeitgeber B auf. Die Raumpflegerin hat die Frage des Arbeitgebers B nach dem Vorliegen einer weiteren Beschäftigung verneint. Arbeitgeber B meldet die Arbeitnehmerin somit ebenfalls im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei der Bundesknappschaft an.

Die Bundesknappschaft stellt im Oktober desselben Jahres fest, dass die Raumpflegerin in beiden Beschäftigungen versicherungspflichtig ist, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen 400 EUR übersteigt. Mit Bescheid vom 15.10. informiert die Bundesknappschaft die Arbeitgeber A und B darüber, dass die Arbeitnehmerin zum 17.10. als geringfügig Beschäftigte bei der Bundesknappschaft ab- und zum 18.10. als versicherungspflichtig Beschäftigte bei der zuständigen Krankenkasse anzumelden ist.