

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE, BOCHUM

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

14. Oktober 2009

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

Die für die Versicherungsfreiheit geringfügig entlohnter Beschäftigungen maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze beträgt seit dem 1. April 2003 unverändert 400 EUR. Für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Hierbei wird allerdings eine geringfügig entlohnte Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgenommen. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung werden geringfügige und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet.

Die für die Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen maßgebende Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres ist ebenfalls unverändert geblieben.

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Die Pauschalbeitragssätze wurden zum 1. Juli 2006 erhöht, und zwar zur Krankenversicherung von 11 v.H. auf 13 v.H. und zur Rentenversicherung von 12 v.H. auf 15 v.H. des Arbeitsentgelts. 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.

Sofern Arbeitnehmer auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, müssen diese in der Regel 4,9 v.H. des Arbeitsentgelts als Eigenanteil aufbringen.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt betragen die Pauschalbeitragssätze zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5 v.H. des Arbeitsentgelts. Hier beträgt der Eigenanteil des Arbeitnehmers bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit somit 14,9 v.H. des Arbeitsentgelts.

Die Durchführung des Beitrags- und Meldeverfahrens für geringfügig Beschäftigte - einschließlich der in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten - obliegt der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der Rentenversicherung. Diese Aufgabe wird von der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wahrgenommen. Dies bedeutet, dass die Minijob-Zentrale 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 Minijob-Zentrale zu zahlen. Die Minijob-Zentrale erhält darüber hinaus sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte sowie für kurzfristig Beschäftigte. Im Übrigen führt die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung für die Minijob-Zentrale bei allen geringfügig Beschäftigten das Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und Mutterschaft durch, und zwar unabhängig davon, welcher Krankenkasse der geringfügig Beschäftigte angehört.

Seit der letzten Fassung der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 24. August 2006 wurden verschiedene gesetzliche Änderungen vorgenommen, die Auswirkungen auf geringfügige Beschäftigungen haben:

- Übertragung des Einzugs der Umlage für das Insolvenzgeld von den Unfallversicherungsträgern auf die Einzugsstellen und Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens um die Daten zur Unfallversicherung durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz - UVMG) vom 30. Oktober 2008 (BGBl I S. 2130) ab 1. Januar 2009.
- Klarstellung des Gesetzgebers, dass Arbeitgeber, die bei Einstellung eines geringfügig Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt haben, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären, nachträglich zur Zahlung von Pflichtbeiträgen verpflichtet werden können sowie ab 1. Januar 2009 Einführung einer Sofortmeldung für bestimmte Branchen durch das zweite Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl I S. 2933).

- Einführung flexibler Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte ab 1. Januar 2009 durch das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl I S. 2940).

Darüber hinaus haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgende Klarstellungen vorgenommen, die Arbeitgebern die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für die Prüfung des Vorliegens einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erleichtern sollen:

- Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR.
- Das regelmäßige Arbeitsentgelt kann stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres neu ermittelt werden, damit der Zeitraum aus der für 12 Monate anzustellenden vorausschauenden Jahresbetrachtung dem abrechnungstechnisch relevanten Kalenderjahr entspricht.

Die Geringfügigkeits-Richtlinien wurden daher unter Berücksichtigung der vorgenannten Änderungen sowie zwischenzeitlich ergangener Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung überarbeitet und lösen die Geringfügigkeits-Richtlinien in der Fassung vom 24. August 2006 ab.

Speziell zu den bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten zu beachtenden Besonderheiten nach dem Haushaltsscheckverfahren haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter dem Datum vom 7. Mai 2008 eine gemeinsame Verlautbarung veröffentlicht.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite	
A		
Gesetzliche Grundlagen	10	
B		
Versicherungsrecht	18	
1	Allgemeines	18
2	Geringfügige Beschäftigungen	19
2.1	Einheitliches Beschäftigungsverhältnis	19
2.1.1	Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	20
2.1.2	Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber/Auftraggeber	21
2.1.3	Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit besonderen Verflechtungen	22
2.1.4	Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers	22
2.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	23
2.2.1	Ermittlung des Arbeitsentgelts	24
2.2.1.1	Einmalige Einnahmen	25
2.2.1.2	Schwankendes Arbeitsentgelt	25
2.2.1.3	Zeitguthaben aus einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung	25
2.2.1.4	Wertguthaben aus einer Wertguthabenvereinbarung	26
2.2.1.5	Zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährte steuerfreie Einnahmen	27
2.2.1.6	Steuerfreie Aufwandsentschädigungen	28
2.2.1.7	Entgeltumwandlung	29
2.2.2	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	30
2.2.2.1	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	30
2.2.2.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben nicht geringfügiger Beschäftigung	31

	Seite
2.2.2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben gesetzlicher Dienstpflicht, Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch	33
2.2.2.4 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld	34
2.2.2.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG	35
2.2.2.6 Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	35
2.2.3 Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	36
2.2.3.1 Wirkung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit	37
2.2.3.2 Altersrentner und Versorgungsbezieher	37
2.2.3.3 Leistungsbezieher nach dem SGB II	38
2.2.3.4 Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke	38
2.2.3.5 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	39
2.2.3.6 Nachträgliche Feststellung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit für eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung	40
2.2.3.7 Verzicht im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung	40
2.2.3.8 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten	40
2.3 Kurzfristige Beschäftigungen	41
2.3.1 Zwei Monate oder 50 Arbeitstage	42
2.3.2 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen	42
2.3.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit	43
2.3.3.1 Gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen	44
2.3.3.2 Nicht nur gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen	44
2.3.3.3 Kurzfristige Beschäftigungen neben gesetzlicher Dienstpflicht, Elternzeit, unbezahltem Urlaub oder selbständiger Tätigkeit	45
2.3.3.4 Beschäftigungslose	45

	Seite
2.3.3.5 Beschäftigungen von Saisonarbeitskräften	46
2.4 Abgrenzung der geringfügig entlohnten von der kurzfristigen Beschäftigung	46
3 Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen	47
3.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	47
3.2 Kurzfristige Beschäftigungen	48
4 Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung	48
5 Flexible Arbeitszeitregelungen	49
5.1 Freistellungen im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen	50
5.2 Freistellungen im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen	51
5.3 Auswirkungen bei Freistellungen von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat	52
5.4 Besondere Regelungen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht	53
6 Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen	54
6.1 Pflichten des Arbeitgebers	54
6.2 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	54
6.3 Beginn der Versicherungspflicht	55
6.4 Übergangsregelung aufgrund von Hinweisen des BSG	56
7 Fortbestand der Versicherungspflicht und Befreiung von der Versicherungspflicht in Übergangsfällen	57
7.1 Fortbestand der Versicherungspflicht	57
7.1.1 Fortbestand der Krankenversicherungspflicht	58
7.1.2 Fortbestand der Rentenversicherungspflicht	58
7.1.3 Fortbestand der Arbeitslosenversicherungspflicht	59
7.2 Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht	59

		Seite
7.3	Frist für die Befreiung von der Versicherungspflicht und Wirkung der Befreiung	60
C	Beitragsrecht	62
1	Allgemeines	62
1.1	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	63
1.1.1	Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	64
1.1.2	Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	64
1.1.3	Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung	65
1.1.4	Vorgeschriebene Praktika	66
1.1.5	Nicht vorgeschriebene Praktika	67
1.2	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	67
1.2.1	Rentenversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte	67
1.2.2	Von der Rentenversicherungspflicht befreite Personen	68
1.2.3	Rentenversicherungsfreie Personen nach § 5 Abs. 4 SGB VI	68
1.2.4	Vorgeschriebene Praktika	69
1.2.5	Nicht vorgeschriebene Praktika	69
1.3	Beiträge für das Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung	70
2	Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	72
2.1	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	72
2.2	Verteilung der Beitragslast	73
3	Berechnung und Abführung der Beiträge	74
4	Geringverdienergrenze	75

	Seite	
D	Meldungen	76
1	Allgemeines	76
2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	76
3	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Beschäftigung	78
4	Kurzfristige Beschäftigungen	78
5	Angaben zur Unfallversicherung	78
6	Sofortmeldung	79
7	Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten	80
8	Meldungen gegenüber der zuständigen Krankenkasse	80
E	Zuständige Einzugsstelle	81
F	Entgeltunterlagen	82
G	Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen	83
H	Umlage für das Insolvenzgeld	84
1	Allgemeines	84
2	Bemessungsgrundlagen	85
3	Einzug und Nachweis der Insolvenzgeldumlage	86
I	Pauschsteuer	86
1	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügig entlohnnten Beschäftigungen	86
2	Lohnsteuerpauschalierung	87
2.1	Einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 v.H.	87
2.2	Pauschaler Lohnsteuersatz in Höhe von 20 v.H.	88
3	Besteuerung nach Lohnsteuerkarte	88
4	Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	88

		Seite
4.1	Einheitliche Pauschsteuer	88
4.2	Pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 v.H. und Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte	89
J	Beispiele	90

A Gesetzliche Grundlagen

§ 7 SGB IV

Beschäftigung

(1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

- 1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und**
- 2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.**

Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nr. 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. ...

(2) bis (4) ...

§ 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. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

(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.

§ 14 SGB IV

Arbeitsentgelt

(1) Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgelteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgelteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden, soweit sie 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26a des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.

(2) und (3) ...

§ 22 SGB IV

Entstehen der Beitragsansprüche, ...

(1) Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird, entstehen die Beitragsansprüche, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Satz 2 gilt nicht, soweit das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 SGB III vom Arbeitgeber nicht ausgezahlt worden ist oder die Beiträge für aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben schon aus laufendem Arbeitsentgelt gezahlt wurden.

(2) ...

§ 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 Jugendfreiwilligendienstegesetz,**
- 2. wegen eines Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld 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 einer Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, eine Beschäftigung ausüben. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungen, die während der Zeit, in der ein Anspruch auf Teilarbeitslosengeld besteht, ausgeübt werden.

§ 119 SGB III

Arbeitslosigkeit

(1) Arbeitslos ist ein Arbeitnehmer, der

- 1. nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),**
- 2. und 3...**

(2) ...

(3) Die Ausübung einer Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger (Erwerbstätigkeit) schließt die Beschäftigungslosigkeit nicht aus, wenn die Arbeits- oder Tätigkeitszeit (Arbeitszeit) weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst; gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer bleiben unberücksichtigt. Die Arbeitszeiten mehrerer Erwerbstätigkeiten werden zusammengerechnet.

(4) und (5) ...

§ 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 Jugendfreiwilligendienstegesetz.**

§ 8 Abs. 2 des Vierten Buches ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Zusam-

menrechnung 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 13 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 Pflege Tätigkeit**

ausüben, in dieser Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Pflege Tätigkeit; § 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 Versicherungsfreiheit verzichten; der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz 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 oder nach § 2 Satz 1 Nr. 10 versicherungspflichtig sind. Eine nicht erwerbsmäßige Pflege Tätigkeit ist geringfügig, wenn die Beitragsbemessungsgrundlage für die Pflege Tätigkeit (§ 166 Abs. 2) auf den Monat bezogen 400 Euro nicht übersteigt; mehrere nicht erwerbsmäßige Pflege Tätigkeiten sind zusammenzurechnen.

(3) und (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 15 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 Erreichens einer Regelaltersgrenze oder**
- 4. wegen einer Beitragserstattung**

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

(2) ...

(3) Für Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 Viertes Buch, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind oder die nach § 5 Abs. 4 versicherungsfrei sind, tragen die Arbeitgeber einen Beitragsanteil in Höhe von 15 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären. Dies gilt nicht für Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das nicht in der Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

(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. Für Personen, die die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 10 erfüllen, endet die Befreiung nach Satz 2 am 31. Juli 2004.

(7) bis (8) ...

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 Beschäftigung¹ ausübt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

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

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende und Praktikanten),
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 28 SGB IX,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.

Für geringfügige Beschäftigungen von Saisonarbeitskräften aus einem EU-Mitgliedstaat (sowie der Schweiz und Norwegen) gelten die Vorschriften der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71². Diese Vorschriften regeln, welche Rechtsvorschriften in grenzüberschreitenden

¹ Die Ausführungen unter B gelten für den Bereich der Rentenversicherung entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird, d. h., es werden einerseits mehrere Beschäftigungen und andererseits mehrere selbständige Tätigkeiten zusammengerechnet, nicht aber Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten.

² An die Stelle der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 tritt ab 1. Mai 2010 die Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

Fällen anzuwenden sind. Sie sehen als obersten Grundsatz vor, dass ein Arbeitnehmer in dem System nur eines Staates versichert ist. Sind die Aushilfskräfte in ihrem Wohnstaat weiterhin beschäftigt, sind sie auch weiterhin dort versichert. Der Nachweis dieser Versicherung wird durch die Vorlage der Bescheinigung E 101 erbracht.

2 Geringfügige Beschäftigungen

Eine Beschäftigung kann

- 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.

Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung gelten 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 (vgl. Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Haushalts-scheckverfahren vom 7. Mai 2008).

2.1 Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

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. Februar 1983 - 12 RK 26/81 -, USK 8310). An dieser Entscheidung des BSG wird auch nach Bekanntwerden der zum Leistungsrecht der Arbeitsförderung ergangenen Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 21. Juni 2001 - B 7 AL 54/00 R -, SozR 3-4300 § 150 Nr. 1) festgehalten, nach der zwei versicherungspflichtige (Teilzeit-)Beschäftigungen bei einem Arbeitgeber bestehen und jeweils einen Anspruch auf Teilar-

beitslosengeld auslösen können, wenn für beide Beschäftigungen formal zwei getrennte Arbeitsverträge vorliegen und der Arbeitnehmer in den jeweiligen Betrieb/Betriebsteil oder die organisatorische Einheit eingegliedert ist. Die Grundsätze dieser Entscheidung sind mittlerweile durch den 7. Senat des BSG bestätigt worden (Urteil vom 6. Februar 2003 - B 7 AL 12/01 R -, BSGE 90, 270 ff.). Gleichwohl wirken sich die entsprechenden Entscheidungen, die zum Leistungsrecht in der Arbeitslosenversicherung ergangen sind, nicht auf das Versicherungs- und Beitragsrecht der Sozialversicherung aus.

2.1.1 Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet. Dabei ist auf den in der Sozialversicherung verwendeten Begriff des Arbeitgebers abzustellen, der einen eigenständigen Inhalt hat. Für die Feststellung, ob ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist demnach allein zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht. Die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung ist dabei unbedeutend; es ist also nicht erforderlich, dass bei einem Arbeitgeber gleiche oder funktionsverwandte Tätigkeiten ausgeübt werden.

Arbeitgeber ist hiernach der andere Partner des Arbeitsverhältnisses, also derjenige, der die Dienstleistung vom Arbeitnehmer kraft des Arbeitsvertrages fordern kann, das heißt, zu dem der Arbeitnehmer in einem Verhältnis persönlicher und regelmäßig auch wirtschaftlicher Abhängigkeit steht. Für die Bestimmung des Arbeitgebers ist danach wesentlich, wer die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hat. Das ist in der Regel derjenige, der Vertragspartei ist. Eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion durch vertragliche Abreden führt nicht zu einer „Verdopplung“ des Arbeitgebers.

Arbeitgeber können natürliche Personen (z. B. Privatperson, eingetragener Kaufmann/eingetragene Kauffrau), juristische Personen des privaten Rechts (z. B. Gesellschaft mit beschränkter Haftung, eingetragener Verein), juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts), aber auch Personengesellschaften (z. B. Kommanditgesellschaft, Gesellschaft bürgerlichen Rechts) sein.

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, ist unabhängig davon, in welchen Betrieben oder

Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dabei ist unerheblich, ob es sich um organisatorisch selbstständige (z. B. Zweigniederlassungen) oder um unselbstständige Betriebe (z. B. Betriebsstätte) oder Betriebsteile handelt. Entscheidend ist allein, dass es sich nach den vorgenannten Merkmalen rechtlich um ein und denselben Arbeitgeber, das heißt um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft, handelt (vgl. Beispiele 1a und 1b).

Konzernunternehmen im Sinne des § 18 AktG gelten in diesem Zusammenhang nicht als ein Arbeitgeber.

Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber ist auch dann auszugehen, wenn neben der Berufung in ein Beamtenverhältnis auch ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird (z. B. Professoren, die gleichzeitig Chefärzte an Universitätskliniken sind).

Vom Begriff des Arbeitgebers zu unterscheiden ist der für die Unfallversicherung maßgebliche Begriff des Unternehmens. Ein Arbeitgeber kann einen Beschäftigten in mehreren Unternehmen im Sinne der Unfallversicherung einsetzen, ohne dass dies an der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses etwas ändert. Gegebenenfalls ist das Arbeitsentgelt für die Beitragserhebung in der Unfallversicherung anteilig den einzelnen Unternehmen zuzuordnen.

2.1.2 Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber/Auftraggeber

Grundsätzlich besteht rechtlich die Möglichkeit, dass eine natürliche Person für denselben Vertragspartner (Arbeitgeber/Auftraggeber) als abhängig Beschäftigter und daneben selbstständig tätig ist. Werden eine abhängige Beschäftigung und eine selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber unabhängig voneinander ausgeübt, liegt eine so genannte gemischte Tätigkeit vor, bei der abhängige Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit nebeneinander stehen und rechtlich getrennt zu beurteilen sind.

Allerdings gelten aufgrund der weisungsgebundenen Eingliederung im Rahmen einer Be-

schäftigung und der erforderlichen weisungsfreien Ausgestaltung einer selbstständigen Tätigkeit für denselben Vertragspartner strenge Maßstäbe für das tatsächliche Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit. Von daher wird in aller Regel von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen sein, in dessen Rahmen der Beschäftigte seine Arbeitsleistung regelmäßig am selben Betriebsort, für denselben Betriebszweck, unter Einsatz der Betriebsmittel des Arbeitgebers erbringt.

Dementsprechend liegt keine selbstständige Tätigkeit, sondern ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis regelmäßig dann vor, wenn der vermeintlich selbstständige Teil der Tätigkeit nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt wird, in diese zeitlich, örtlich, organisatorisch und inhaltlich eingebunden, im Verhältnis zur Beschäftigung nebensächlich ist und daher insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung erscheint (vgl. BSG, Urteil vom 3. Februar 1994 – 12 RK 18/93 –, USK 9411). Für die Abgrenzung kommt es in erster Linie auf die tatsächlichen Verhältnisse an; die zivilrechtliche Vertragsgestaltung hat - insbesondere bei einem Auseinanderfallen von tatsächlichen und vertraglichen Vereinbarungen - keine ausschlaggebende Bedeutung (vgl. Beispiel 1c).

2.1.3 Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit besonderen Verflechtungen

Werden zeitgleich Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, ist grundsätzlich eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen. Dies gilt selbst dann, wenn - bei formalrechtlich unterschiedlichen Arbeitgebern - diese organisatorisch und wirtschaftlich eng verflochten sind und die Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in allen Beschäftigungen ein und derselben Person oder einer einheitlichen Leitung obliegt. Insofern ist die Arbeitgeberereignischaft rechtlich und nicht wirtschaftlich zu beurteilen (vgl. Beispiele 1d bis 1f).

2.1.4 Verbot privatrechtlicher Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers

Privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichen, sind nach § 32 SGB I nichtig. Die Regelung hat im Zusammenhang mit der hier vorzunehmenden Abgrenzung eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses von mehreren Beschäftigungen - zum sozialversi-

cherungsrechtlichen Schutz von Arbeitnehmerinteressen und zur Abwehr möglicher Manipulationsmöglichkeiten zu Lasten der Solidargemeinschaft - vor allem in den Fällen Bedeutung, in denen die bisher ausgeübte Beschäftigung in Teilen mit dem Ziel ausgelagert wird, in gleichem Umfang und mit gleichem Inhalt entweder als vermeintlich rechtlich selbstständige Tätigkeit oder geringfügige Beschäftigung fortgeführt zu werden. Dies gilt insbesondere im Fall der Arbeitnehmerüberlassung, wenn ein Teil des Arbeitsverhältnisses auf ein Leiharbeitsunternehmen übergeht, dieses die Arbeitnehmer „zurück“ verleiht und diese dort die gleichen bzw. (berufstypisch) vergleichbare Tätigkeiten unter gleichen Direktiven wie bisher verrichten (vgl. Beispiel 1g).

Einer kritischen Prüfung zu unterziehen sind auch mehrere zeitgleich bestehende Arbeits-/Auftragsverhältnisse mit Ein-Personen-GmbHs bzw. Ein-Personen-Limiteds, deren Leitung zwar rechtlich dem jeweiligen Organ (Geschäftsführer bzw. director) der jeweiligen juristischen Person (Ein-Personen-GmbH bzw. Ein-Personen-Limited) obliegt, hinter dem aber der Geschäftsführer bzw. director als Alleingesellschafter und damit stets ein und dieselbe natürliche Person steht.

2.2 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 2). Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.

Die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR gilt einheitlich für die alten und für die neuen Bundesländer. Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR (vgl. Beispiel 3). Ist die Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet, ist von einem anteiligen Monatswert auszugehen, der wie folgt zu ermitteln ist (vgl. Beispiel 4):

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

2.2.1 Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 400 EUR übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 400 EUR nicht übersteigen (maximal 4.800 EUR pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren. Es 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.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen vorzunehmen. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Sofern eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 400 EUR im Monat durch die vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis zu 400 EUR im Monat umgestellt wird, ist der Beschäftigungsabschnitt ab dem Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung bzw. für den Zeitraum der Arbeitszeitreduzierung getrennt zu beurteilen (vgl. Beispiel 5). Dies gilt auch bei einer Reduzierung der Arbeitszeit z. B. wegen einer Pflege- oder Elternzeit.

2.2.1.1 Einmalige Einnahmen

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. Februar 1984 -12 RK 21/83 -, USK 8401); vgl. Beispiel 6. 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 - vom Zeitpunkt des Verzichts an 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 Beschäftigungsverhältnissen (z. B. bei Wehrdienst oder Elternzeit) gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht.

2.2.1.2 Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung 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 7); 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. September 1961 - 3 RK 12/57 -, SozR Nr. 6 zu § 168 RVO, vom 23. November 1966 - 3 RK 56/64 -, USK 6698, und vom 23. April 1974 - 4 RJ 335/72 -, USK 7443).

2.2.1.3 Zeitguthaben aus einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung

Soweit ab 1. Januar 2009 in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Stun-

denlohnanspruch und schwankender Arbeitszeit im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung (vgl. 5.1) ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, sind für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts die sich aus der zu erwartenden Gesamtjahresarbeitszeit abzuleitenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Hierbei sind zu erwartende Arbeitszeitguthaben einzubeziehen. Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die entgeltliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen (vgl. Beispiele 8a und 8b). Diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sich die erwartete Arbeitszeit infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände im Laufe der Beschäftigung als unzutreffend erweist und der Arbeitnehmer vor Ablauf des für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebenden Jahreszeitraums eine Arbeitsleistung erbracht hat, die einem Anspruch auf Arbeitsentgelt oberhalb der Jahresentgeltgrenze von 4.800 EUR entspricht. In diesen Fällen ergibt sich ab dem Monat Versicherungspflicht, von dem an ein Überschreiten der Jahresentgeltgrenze aufgrund der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung absehbar ist. Versicherungsfreiheit tritt ab dem Zeitpunkt wieder ein, von dem an in einer neu angestellten Jahresbetrachtung davon ausgegangen werden kann, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des sich aus dem bereits bestehenden und dem zu erwartenden Arbeitszeitguthaben abzuleitenden Arbeitsentgeltanspruchs regelmäßig 400 EUR nicht übersteigt (vgl. Beispiel 8c).

Dies gilt in einer Beschäftigung mit Anspruch auf einen festen Monatslohn, in der die vertraglich geschuldete Arbeitszeit über Zeitguthaben flexibel gestaltet werden kann, entsprechend.

2.2.1.4 Wertguthaben aus einer Wertguthabenvereinbarung

Im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung (vgl. 5.2) wird durch den Verzicht auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts Wertguthaben für dessen Entsparung in Zeiten einer (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung aufgebaut. Der Auszahlungsverzicht zugunsten eines Wertguthabens begründet hinsichtlich des ins Wertguthaben eingestellten Arbeitsentgelts eine Verschiebung der Beitragsfälligkeit. Vor Klärung der beitragsrechtlichen Konsequenzen für eine Beschäftigung ist aber zunächst deren versicherungsrechtlicher Status festzustellen. Aus diesem Grunde ist vor Abschluss einer

Wertguthabenvereinbarung vorrangig zunächst zu prüfen, ob dies im Rahmen einer geringfügig entlohnten (seit 1. Januar 2009 möglich) oder einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung erfolgen soll. Für die Klärung dieser Ausgangsfrage wird das zu erwartende vertraglich vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (vgl. 2.2.1) berücksichtigt (vgl. Beispiel 10).

Sofern wegen Nichtüberschreitung der Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist nach Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung für weitere klärungsbedürftige Sachverhalte, wie beispielsweise bei der Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen (vgl. 2.2.2), das Arbeitsentgelt maßgebend, welches sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und verbeitragt wird. Auch für die Prüfung der Angemessenheit der Entspargung eines Wertguthabens nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV ist dabei - unabhängig von einem Wechsel des Versicherungsstatus aufgrund der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen - dieses Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen.

2.2.1.5 Zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährte steuerfreie Einnahmen

Einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, sind dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV). Sie unterliegen damit auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Für die Beurteilung einer zusätzlichen Einnahme als Arbeitsentgelt ist daher vordergründig die lohnsteuerrechtliche Behandlung zu prüfen. Ergibt sich aus den steuerlichen Regelungen, dass eine Zuwendung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird, steuerfrei ist, so ist sie grundsätzlich auch nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Nach § 3b Abs. 1 und 3 EStG sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) neben dem Grundlohn gezahlt werden, steuerfrei, soweit sie bestimmte Vomhundertsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Die Steuerfreiheit dieser Bezüge begründet jedoch nicht in vollem Umfang auch Beitragfreiheit in der Sozialversicherung. SFN-Zuschläge sind dann Arbeitsentgelt und beitragspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 EUR für

jede Stunde beträgt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 2. Halbsatz SvEV). Dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragspflichtig ist nur der Teil der SFN-Zuschläge, der auf einem den Stundengrundlohn von 25 EUR übersteigenden Betrag beruht, jedoch nicht der vollständige SFN-Zuschlag.

In der Regel dürften die in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gewährten SFN-Zuschläge nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sein. Sofern hierzu weitergehende Informationen erforderlich sein sollten, weil der Grundlohn in der geringfügig entlohnten Beschäftigung, nach dem der SFN-Zuschlag berechnet wird, mehr als 25 EUR pro Stunde beträgt, wird auf die zu diesem Thema von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung herausgegebene gemeinsame Verlautbarung vom 22. Juni 2006 sowie die dazu ergänzende Niederschrift zu Punkt 4 der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 21./22. November 2006 verwiesen.

2.2.1.6 Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Nach ausdrücklicher Bestimmung in Satz 3 des § 14 Abs. 1 SGB IV gehören steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung.

Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG 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 2.100 EUR im Kalenderjahr (sogenannte Übungsleiterpauschale). 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 2.100 EUR kann pro rata (z. B. monatlich mit 175 EUR) angesetzt oder en bloc (z. B. jeweils zum Jahresbeginn bzw. zu Beginn der Beschäftigung) ausgeschöpft werden (vgl. Beispiele 11 und 12).

Nach § 3 Nr. 26a EStG sind unter den dort näher genannten Voraussetzungen Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten bis zur Höhe von insgesamt 500 EUR im Kalenderjahr steuerfrei (sogenannte Ehrenamtspauschale). Die Steuerfreiheit ist ausgeschlossen,

wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit - ganz oder teilweise - eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 12 oder 26 EStG gewährt wird. Kommt für ein Beschäftigungsverhältnis nur die Anwendung der Ehrenamtszuschale infrage, kann der steuerliche Freibetrag für die Ermittlung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung wie im Steuerrecht pro rata (z. B. monatlich mit 41,67 EUR) angesetzt oder en bloc (z. B. jeweils zum Jahresbeginn oder bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres) ausgeschöpft werden.

Wird die Übungsleiterzuschale nach § 3 Nr. 26 EStG angesetzt, bleibt für die Steuerfreiheit aufgrund der Ehrenamtszuschale nach § 3 Nr. 26a EStG kein Raum. Das gilt nicht, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden (vgl. Beispiel 13).

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.

2.2.1.7 Entgeltumwandlung

Entgeltbestandteile, die für Entgeltumwandlungen nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV, § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Abs. 1 BetrAVG). Folglich können nur rentenversicherungspflichtige geringfügig entlohnt beschäftigte Arbeitnehmer, die zum Zwecke des Erwerbs vollwertiger Rentenansprüche auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben (vgl. 2.2.3), von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass künftige Arbeitsentgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Arbeitnehmer in einer von vornherein rentenversicherungsfrei ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung können auch ohne einen Anspruch auf Entgeltumwandlung Arbeitsentgeltansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln, wenn der Arbeitgeber dieser durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zustimmt.

Vor dem Hintergrund, dass Entgeltbestandteile, die für arbeitsrechtlich zulässige Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR nicht mehr übersteigt (vgl. Beispiel 14).

Weitergehende Informationen zur Entgeltumwandlung können dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 25. September 2008 entnommen werden.

2.2.2 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

2.2.2.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Werden Beschäftigungen (hierzu zählen auch nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene entgeltliche Praktika) bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV für die Beurteilung der Frage, ob die unter 2.2 genannte Grenze überschritten wird, die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Beispiel 15). Dies gilt auch dann, wenn neben zwei geringfügig entlohnten 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. 2.2) mit einer kurzfristigen Beschäftigung (vgl. 2.3) zusammentrifft (vgl. Beispiele 16 und 17). Die Zusammenrechnung von Arbeitsentgelten aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen erfolgt auch, wenn diese neben einem in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ausgeübt werden.

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit Wertguthabenvereinbarung (vgl. 5.2)

ist das Arbeitsentgelt für die Zusammenrechnung zu berücksichtigen, welches sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und verbeitragt wird (vgl. Beispiel 18).

2.2.2.2 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 entlohnten Beschäftigung - mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind. Die Einschränkung „mit Ausnahme einer geringfügig entlohnten 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 in der Kranken- und Rentenversicherung versicherungsfrei bleibt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht (vgl. Beispiel 19).

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 Beschäfti-

gung 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 zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. in jeder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung. Im Übrigen folgt aus der Krankenversicherungspflicht, dass auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht (vgl. Beispiel 20).

Sofern die erste geringfügig entlohnte (Neben-)Beschäftigung, z. B. wegen bezahlter Freistellung im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitvereinbarung von mehr als einem Monat (vgl. 5.3) oder wegen unbezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV), aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht endet und abgemeldet (vgl. D 2) werden muss, kann sie ihren Status als erste versicherungsfreie (Neben-)Beschäftigung verlieren. In diesem Fall muss bei erneuter Arbeitsaufnahme geprüft werden, ob zwischenzeitlich bereits eine (andere) erste geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der nicht geringfügig entlohnten versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung vorliegt.

Zu den nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigungen gehören u. a.:

- Beschäftigungen, die im Rahmen der Bestandsschutzregelungen nach § 7 Abs. 2 SGB V, § 229 Abs. 6 SGB VI und § 434i SGB III der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegen (vgl. 7).
- Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung. Hierzu gehören u.a. Vor- und Nachpraktika, die in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, in der Kranken- und Pflegeversicherung allerdings nur dann, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird (vgl. gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu beschäftigten Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen vom 27. Juli 2004). Vorgeschriebene Zwischenpraktika begründen hingegen keine versicherungspflichtige Beschäftigung, so dass hier die Ausführungen unter 2.2.2.1 Anwendung finden.
- Versicherungspflichtige Beschäftigungen, die für die Dauer des Bezuges von Entgeltersatzleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (z. B. Kurzarbeitergeld nach den Vorschriften des SGB III, Krankengeld nach den Vorschriften des SGB V, Übergangsgeld nach den Vorschriften des SGB VI) unterbrochen werden.

- Zeiten der Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres.

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-, und Rentenversicherung versicherungsfreien sowie in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtigen (nicht geringfügigen) Beamtenbeschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen aus (vgl. Beispiele 21 bis 24). Allerdings sind mehrere neben einer versicherungsfreien Beamtenbeschäftigung ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Beispiel 21). 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 25 und 26) 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 20 und 23 bis 26). Im Übrigen werden hierbei auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet (vgl. Beispiele 20 und 25 bis 27). Bei Ausübung einer arbeitslosenversicherungsfreien (nicht geringfügigen) Beschäftigung (z. B. als Beamter) werden allerdings mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammengerechnet (vgl. Beispiel 21).

2.2.2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben gesetzlicher Dienstpflicht, Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem Zweiten und 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. 2.2.2.1).

Hat in einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bislang wegen einer Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bestanden, entfällt diese bei Dienstantritt durch 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 zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen wegen Beschäftigungslosigkeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

2.2.2.4 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 in der Kranken- und Rentenversicherung versicherungsfrei bleibt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. 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, 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 entlohnerten 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 entlohnerten Beschäftigungen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unterliegen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung aufgrund des Bezuges von Vorruhestandsgeld nur besteht, solange dass insgesamt neben dem Vorruhestandsgeld erzielte Arbeitsentgelt die Grenze von 400 EUR nicht übersteigt. Endet die Versicherungspflicht aufgrund des Vorruhestandsgeldbezuges, werden die Arbeitsentgelte aus den geringfügig entlohnerten Beschäftigungen für die Prüfung des Vorliegens von Versicherungspflicht zusammengerechnet (vgl. 2.2.2.1).

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

Der Bezug von Ausgleichsgeld nach dem FELEG gilt als Bezug von Arbeitsentgelt. Daher gelten die Ausführungen unter 2.2.2.4 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.

2.2.2.6 Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung

In der Krankenversicherung unterliegen Arbeitnehmer nur dann der Versicherungspflicht, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt und in den letzten drei Kalenderjahren nicht überstiegen hat. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beläuft sich im Kalenderjahr 2009 auf 48.600 EUR. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 ausschließlich privat krankenversichert waren, beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Kalenderjahr 2009 44.100 EUR.

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 grundsätzlich frühestens nach dreimaligem aufeinanderfolgenden Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze, vorausgesetzt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. (vgl. Beispiel 27).

Nähere Einzelheiten sind im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Versicherungsfreiheit bei Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze vom 8. März 2007 geregelt.

2.2.3 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 versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei Beschäftigungsbeginn auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung hinzuweisen (§ 2 Abs. 1 Satz 4 Nachweisgesetz). Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden (vgl. Beispiele 28 bis 33).

2.2.3.1 Wirkung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit entfaltet Rechtswirkung 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. Beispiel 28). Der Arbeitgeber hat die Verzichtserklärung nach § 8 Abs. 2 Nr. 4 BVV zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Auf die Rentenversicherungsfreiheit können auch Praktikanten verzichten, die ein nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes geringfügig entlohntes Praktikum absolvieren.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Die Verzichtserklärung verliert erst mit der Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung ihre Wirkung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf und will er auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, dann muss diesem Arbeitgeber wiederum eine schriftliche Verzichtserklärung vorgelegt werden; dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt. Folgt hingegen eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass eine durchgehende Beschäftigung vorliegt, wenn zwischen dem Ende der ersten Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung ein Zeitraum von nicht mehr als zwei Monaten liegt. In diesem Fall verliert der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nicht seine Wirkung und muss infolgedessen nicht erneut schriftlich erklärt werden.

2.2.3.2 Altersrentner und Versorgungsbezieher

Bezieher einer Vollrente wegen Alters bzw. einer Versorgung wegen Erreichens einer Altersrente nach beamtenrechtlichen Vorschriften sind nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfrei, so dass spätestens mit Beginn dieser Leistungen keine Rentenanspruchszeiten mehr erworben werden können. Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit

in der geringfügig entlohnten Beschäftigung endet in diesem Fall mit dem Tag, der dem Tag des Beginns der vorgenannten Leistungen vorausgeht.

2.2.3.3 Leistungsbezieher nach dem SGB II

Nach § 3 Satz 1 Nr. 3a SGB VI sind Bezieher von Arbeitslosengeld II grundsätzlich versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Die Beiträge werden von den jeweils zuständigen Leistungsträgern getragen. Die Versicherungspflicht aufgrund des Arbeitslosengeld II-Bezuges entsteht seit 1. Januar 2007 nach § 3 Satz 1 Nr. 3a Buchst. e SGB VI jedoch nicht, wenn der Leistungsempfänger versicherungspflichtig beschäftigt ist (Neuregelung aufgrund des Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 24. März 2006 - BGBl I S. 558).

Durch die eingeführte Regelung wirkt sich der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nachteilig auf die dem Grunde nach zustehende Rentenanwartschaftszeit aufgrund des Arbeitslosengeld II-Bezuges aus. Insoweit betroffene Arbeitnehmer können wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber ab Beginn des Bezuges von Arbeitslosengeld II, frühestens jedoch ab 1. Januar 2007, zurückzunehmen.

Die Erklärung über die Rücknahme des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Ein erneuter Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI ist in dieser Beschäftigung dann nicht mehr möglich.

Die Rücknahme des Verzichts wirkt zugleich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen.

2.2.3.4 Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke

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 Be-

schäftigung greift, sofern die geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Beruf ausgeübt wird, für den die Befreiung gilt (vgl. Beispiel 31). Handelt es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung hingegen um eine berufsfremde Beschäftigung, besteht im Falle des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit grundsätzlich Versicherungspflicht in der allgemeinen Rentenversicherung (vgl. Beispiel 32). Arbeitnehmer, die bei Aufnahme einer geringfügig entlohnten, berufsständischen Beschäftigung Pflichtmitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind und auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI verzichten, können sich nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen (vgl. Beispiel 33).

2.2.3.5 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

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 Arbeitgeber 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. Verzichtet der Arbeitnehmer erst in einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung, beginnt die Rentenversicherungspflicht für eine bereits bestehende geringfügig entlohnte Beschäftigung, für die bisher kein Verzicht ausgesprochen wurde, zeitgleich mit Rentenversicherungspflicht in der zuletzt aufgenommenen Beschäftigung. Dies hat zur Folge, dass die Rentenversicherungspflicht in allen Beschäftigungen rückwirkend eintritt, wenn die Verzichtserklärung innerhalb von zwei Wochen nach der zuletzt aufgenommenen Beschäftigung ausgesprochen wurde und der Versicherte wünscht, dass diese auf den Beginn der zuletzt aufgenommenen Beschäftigung zurück wirkt.

2.2.3.6 Nachträgliche Feststellung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit für eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung

Wird im Nachhinein festgestellt, dass der Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, den Arbeitgeber einer weiteren Beschäftigung hierüber jedoch nicht informiert hat, wird der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit in der weiteren Beschäftigung in Anlehnung an § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV mit der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder durch den Rentenversicherungsträger wirksam. Dies gilt nach § 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV nicht, wenn der Arbeitgeber der weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären (vgl. 6).

2.2.3.7 Verzicht im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung

Eine flexible Arbeitszeitregelung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung (vgl. 5.2) besteht aus einer Arbeitsphase und einer Freistellungsphase. Die in der Arbeitsphase abgegebene Erklärung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit bleibt deshalb auch in der Freistellungsphase gültig. Die Abgabe der Erklärung ist zu jeder Zeit, also auch dann möglich, wenn sich der Beschäftigte in der Freistellungsphase befindet. Bei Beendigung der Beschäftigung und der Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund verliert die Verzichtserklärung ihre Wirkung und ist ggf. erneut abzugeben.

2.2.3.8 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten

Die Ausführungen unter 2.2.3 gelten für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten gleichermaßen. Hier sind jedoch Ausnahmen für den Widerruf der Verzichtserklärung für Fälle vorgesehen, in denen der Verzicht vor dem 1. April 2003 ausgesprochen wurde (vgl. 7.3).

2.3 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. 2.2) 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 34). Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. 2.3.3) 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 35 bis 37).

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt selbst dann nicht vor, wenn die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres innerhalb einer Dauerbeschäftigung oder einer regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigung nicht überschritten wird; eine Beschäftigung, die aufgrund eines über zwölf Monate hinausgehenden Rahmenarbeitsvertrags begründet wird, ist dabei als Dauerbeschäftigung bzw. regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung anzusehen (z. B. Beschäftigung auf Abruf). Allerdings ist in den vorgenannten Fällen zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.2) erfüllt (vgl. Urteile des BSG vom 11. Mai 1993 - 12 RK 23/91 -, USK 9353, und vom 23. Mai 1995 - 12 RK 60/93 -, USK 9530); vgl. Beispiel 38.

2.3.1 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. Januar 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 39). Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag (vgl. hierzu auch Urteil des BFH vom 28. Januar 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. 2.3.2) 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.

2.3.2 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen 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 2.3 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 40); in diesen Fällen ist zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.2) vorliegt (vgl. Beispiele 41 und 42). Im Ausland ausgeübte Beschäftigungen werden bei der Zusammenrechnung nicht berücksichtigt.

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, liegt für die gesamte Dauer der Beschäftigung keine Kurzfristigkeit vor, 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 43). 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 nicht mehr als zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage befristet ist (vgl. Beispiel 44).

Werden Arbeitnehmer wiederholt von ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass ein Rahmenarbeitsvertrag oder eine Beschäftigung auf Abruf besteht, liegt eine regelmäßige Beschäftigung so lange nicht vor, als im laufenden Kalenderjahr die Zeitgrenze von 60 Kalendertagen (vgl. 2.3.1) oder 50 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

2.3.3 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 Arbeitsentgelt die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR im Monat (vgl. 2.2) nicht überschreitet. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsentgelt bei einem auf längstens für ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR im Kalendermonat nicht übersteigt; die Anzahl der Arbeitseinsätze im jeweiligen Beschäftigungsmonat sind insofern unerheblich, wobei allerdings zu beachten ist, dass die Beschäftigung ohne Entgeltzahlung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht spätestens nach Ablauf eines Monats endet (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV) und abzumelden ist (vgl. D 4). 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. 2.3 und 2.3.2) 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. Oktober 1960 - 3 RK 31/56 -, SozR Nr. 1 zu § 166 RVO).

2.3.3.1 Gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen

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. Juni 1980 - 12 RK 30/79 -, USK 80106). Dies gilt sinngemäß auch für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von regelmäßig mehr als 400 EUR im Monat (Hauptbeschäftigung), vgl. Beispiele 36 und 37, neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder neben dem Bezug einer Altersvollrente ausgeübt werden.

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres werden dagegen berufsmäßig ausgeübt. Dies gilt auch, wenn nach der Ableistung des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres voraussichtlich ein Studium aufgenommen wird. Der entwicklungspolitische Freiwilligendienst „WELTWÄRTS“ wird dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr gleichgestellt.

2.3.3.2 Nicht nur gelegentlich ausgeübte Beschäftigungen

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 das Arbeitsentgelt die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR im Monat (vgl. 2.2) überschreitet (vgl. Beispiel 45). Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind (z. B. Bezieher einer Vollrente wegen Alters), können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden (vgl. Beispiel 46). Im Übrigen stehen bei der Prüfung der

Berufsmäßigkeit Zeiten der Meldung als Ausbildung- oder Arbeitsuchender (§ 15 Sätze 1 und 2 SGB III) mit Beschäftigungslosigkeit den Beschäftigungszeiten gleich.

2.3.3.3 Kurzfristige Beschäftigungen neben gesetzlicher Dienstpflicht, Elternzeit, unbezahltem Urlaub oder selbständiger Tätigkeit

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 deren Verdienst die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR im Monat (vgl. 2.2) übersteigt, 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 einer wegen Elternzeit oder wegen eines unbezahlten Urlaubs ruhenden Beschäftigung ausgeübt werden.

Neben selbständiger Tätigkeit wird, auch wenn diese durch die Beschäftigung unterbrochen wird, eine kurzfristige Beschäftigung mit einem (anteiligen) Arbeitsentgelt von mehr als 400 EUR im Monat nicht berufsmäßig ausgeübt.

2.3.3.4 Beschäftigungslose

Üben Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitsuchende gemeldet sind, eine Beschäftigung aus, sind sie zum Personenkreis der Erwerbstätigen zu zählen, die eine Beschäftigung berufsmäßig und daher ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer nicht kurzfristig ausüben; es sei denn, die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR im Monat (vgl. 2.2) wird nicht überschritten (vgl. Beispiel 4). Durch die Meldung bei der Arbeitsagentur scheiden diese Personen nicht aus dem Kreis der berufsmäßig Beschäftigten aus. Vielmehr beruht ihre wirtschaftliche Stellung nach wie vor auf dem durch Erwerbstätigkeit als Beschäftigte zu erzielenden Verdienst (vgl. Urteile des BSG vom 27.09.72 - 12/3 RK 49/71 -, USK 72149 und vom 11.05.93 - 12 RK 23/91 -, USK 9353).

2.3.3.5 Beschäftigungen von Saisonarbeitskräften

Bei Beschäftigungen von Saisonarbeitskräften aus einem EU-Mitgliedstaat (sowie der Schweiz und Norwegen), für die nach Artikel 13 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71* die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten (z. B. Hausfrauen, Arbeitslose), sind zur Prüfung der Berufsmäßigkeit auch Beschäftigungszeiten in anderen EU-Mitgliedstaaten (sowie der Schweiz und Norwegen) zu berücksichtigen, wobei allerdings die Höhe des in den anderen Staaten erzielten Arbeitsentgelts unmaßgeblich ist. Folglich werden in diesem Zusammenhang auch Beschäftigungszeiten in anderen EU-Mitgliedstaaten (sowie der Schweiz und Norwegen) mit einem Arbeitsentgelt bis zu 400 EUR im Monat angerechnet. Dem liegt die Ansicht zugrunde, dass die Berufsmäßigkeit einer Beschäftigung nicht allein vom Erwerbsverhalten in Deutschland bestimmt wird, sondern vom allgemeinen Erwerbsleben des Beschäftigten.

2.4 Abgrenzung der geringfügig entlohnten Beschäftigung von der kurzfristigen Beschäftigung

Während die geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.2) grundsätzlich auf Dauer bzw. regelmäßige Wiederkehr angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung (vgl. 2.3) hingegen als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Eine auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt, welches die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR im Monat (vgl. 2.2) nicht überschreitet, kann sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte Beschäftigung behandelt werden.

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens zwei Monate befristete Beschäftigung vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt. Hieraus folgt, dass bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 400 EUR im Monat vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an die Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird und damit Versicherungspflicht eintritt; bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 400 EUR liegt durchgehend

* An die Stelle des Artikel 13 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 tritt ab 1. Mai 2010 Artikel 11 Abs. 3 Buchst. a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Dies gilt umso mehr, wenn sich an die befristete Beschäftigung wiederum unmittelbar eine (für sich betrachtet) geringfügig entlohnte Beschäftigung anschließt. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung 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.

3 Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

3.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR im Monat, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein (vgl. Beispiel 47). 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 Zeitjahres anzusehen. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12 Monaten, welcher mit dem Monat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll (vgl. Beispiel 48a). Jedes weitere über den Zeitraum von zwei Monaten hinausgehende nicht vorhersehbare Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres ist nicht mehr gelegentlich und begründet Versicherungspflicht. Die Versicherungspflicht besteht dann für die Dauer des nicht vorhersehbaren Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze. Versicherungsfreiheit tritt ab dem Zeitpunkt wieder ein, von dem an ein unvorhersehbares Überschreiten nicht mehr vorliegt und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung (vgl. 2.2.1) 400 EUR nicht übersteigt (vgl. Beispiel 48b).

Ein nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltsgrenze ist generell, also auch bei einem Überschreiten in mehr als zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres, unschädlich, wenn in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts 4.800 EUR nicht überschritten werden (vgl. 2.2.1).

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 (auch von dem 400 EUR übersteigenden Betrag) die Sozialversicherungsbeiträge (vgl. C) und, sofern sie anfallen, auch die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendung für Entgeltfortzahlung (vgl. G), die Umlage für das Insolvenzgeld (vgl. H) sowie die einheitliche Pauschsteuer (vgl. I) zu zahlen (vgl. Beispiel 49).

3.2 Kurzfristige Beschäftigungen

Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristige Beschäftigung angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die unter 2.3 angegebene Zeitdauer, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein, es sei denn, dass die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.2) vorliegen (vgl. Beispiele 41 und 42).

Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung bereits ab dem Tage nicht mehr vor, 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 37).

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. Darüber hinaus besteht nach § 27 Abs. 5 Satz 1 SGB III für solche Arbeit-

nehmer Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung, die neben dem Anspruch auf Arbeitslosengeld eine Beschäftigung ausüben. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht allerdings nur dann, wenn u. a. Arbeitslosigkeit im Sinne von § 119 Abs. 1 SGB III vorliegt. Dies setzt nach § 119 Abs. 3 SGB III voraus, dass der Arbeitnehmer in keinem oder nur in einem Beschäftigungsverhältnis mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden in der Woche steht. Somit liegt nur bei einer neben dem Arbeitslosengeldbezug bestehenden Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von unter 15 Stunden in der Woche Arbeitslosenversicherungsfreiheit vor (vgl. Beispiel 4).

Die Versicherungsfreiheit nach § 27 Abs. 5 Satz 1 SGB III gilt nicht für Bezieher von Teilarbeitslosengeld; sie sind nur dann arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder eine kurzfristige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 400 Euro im Monat (vgl. 2.3.3.4) ausüben.

5 Flexible Arbeitszeitregelungen

Das Führen von Arbeitszeitkonten zum Aufbau von Wertguthaben mit der Folge, dass Beiträge nicht in dem Monat fällig werden, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, sondern erst beim Abbau des Wertguthabens in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung, war in geringfügigen Beschäftigungen bis 31. Dezember 2008 ausgeschlossen. Seit 1. Januar 2009 sind sozialversicherungsrechtlich relevante flexible Arbeitszeitregelungen jedoch auch für geringfügig Beschäftigte möglich. Dabei ist zwischen

- sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten)

und

- Wertguthabenvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten)

zu unterscheiden.

Für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen kann eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV jedoch nur für längstens einen Monat begründet werden, während bei Freistellungen von der Arbeitsleistung auf

der Grundlage einer Wertguthabenvereinbarung (§ 7b SGB IV) auch für Zeiten von mehr als einem Monat eine Beschäftigung besteht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

5.1 Freistellungen im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen verfolgen im Unterschied zu Wertguthabenvereinbarungen nicht das Ziel der (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines - aufgrund Verzichts auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts aufgebauten - Wertguthabens. Vielmehr erfolgt bei diesen Arbeitszeitregelungen bei schwankender Arbeitszeit regelmäßig ein Ausgleich in einem Arbeitszeitkonto.

Für diese Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen unter Verstetigung des regelmäßigen Arbeitsentgelts besteht bei Abweichungen der tatsächlichen Arbeitszeit von der vertraglich geschuldeten (Kern-)Arbeitszeit auch in Zeiten der vollständigen Verringerung der Arbeitszeit (Freistellung) unter Fortzahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts bis zu einem Monat die Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV fort. Der Beitragspflicht unterliegt ausschließlich das ausgezahlte vertraglich geschuldete verstetigte Arbeitsentgelt, unabhängig von der im Rahmen einer geringeren oder höheren Arbeitszeit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung. Einer Verschiebung der Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Zeitguthabens - wie bei Wertguthabenvereinbarungen (vgl. 5.2) - bedarf es in diesen Fällen daher nicht. Für die beitragsrechtliche Behandlung der in entsprechenden Beschäftigungen mit einem Stundenlohnanspruch aus einem Arbeitszeitkonto beanspruchten Arbeitsentgelte wurde das Zuflussprinzip eingeführt (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Hiernach hängt die Fälligkeit der Beiträge für Arbeitsentgelte aus einem Stundenlohnanspruch, die während des Abbaus eines Arbeitszeitkontos einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung ausgezahlt werden, vom Zufluss des Arbeitsentgelts ab.

Die sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Arbeitszeitvereinbarung sozialversicherungsrechtlich irrelevant (§ 32 SGB I). In diesen Fällen wäre - unabhängig von der Führung eines Arbeitszeitkontos - vom Beginn der Beschäftigung an der versi-

cherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen (vgl. Beispiel 9).

5.2 Freistellungen im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen

Wertguthabenvereinbarungen sollen (längerfristige) Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines - aufgrund Verzichts auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts aufgebauten - Wertguthabens ermöglichen. Eine Freistellung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung dient vorrangig dem Zweck, auch in Zeiten von mehr als einem Monat aufgrund der gesetzlichen Beschäftigungsfiktion (§ 7 Abs. 1a SGB IV) den Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufrecht zu erhalten. Dies ist in einer geringfügigen Beschäftigung, die Versicherungsfreiheit begründet, nicht möglich. Im Rahmen der nunmehr zulässigen Wertguthabenvereinbarung in einer geringfügigen Beschäftigung (§ 7b Nr. 5 SGB IV) besteht in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und der Fortzahlung des Arbeitsentgelts aus einem Wertguthaben lediglich die versicherungsfreie Beschäftigung fort.

Soweit Wertguthaben in einer geringfügigen Beschäftigung aufgebaut wurde, kann dessen Entspargung lediglich in geringfügig entlohntem Umfang erfolgen. Es fehlt zwar an einer klarstellenden entsprechenden gesetzlichen Regelung. Allerdings schließen Sinn und Zweck von Wertguthabenvereinbarungen aus, dass aus einer während der Arbeitsphase versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung ein sozialversicherungsrechtlicher Schutz in einer während der Freistellungsphase versicherungspflichtigen Beschäftigung begründet werden kann.

Für die Prüfung der Angemessenheit der Entspargung des Wertguthabens nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV gilt - wie bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung - als Höchstgrenze zwar ebenfalls 130 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase, allerdings können bei der Entspargung eines Wertguthabens aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mehr als 400 EUR monatlich aus dem Wertguthaben entnommen werden. Wird das Wertguthaben mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 400 EUR entspart, bleibt die Beschäftigung dennoch auch in der Freistellungsphase versicherungsfrei geringfügig entlohnt und die Pauschalbeiträge sind auf das tatsächlich

ausgezahlte Arbeitsentgelt zu zahlen. Da in vorgenannten Fällen keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung begründet wird, ist bei der Zusammenrechnung mit weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen (vgl. 2.2.2.1) auch das tatsächlich entsparte Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, in dessen Folge die Beschäftigungen mehr als geringfügig entlohnt und somit versicherungspflichtig zu beurteilen sind.

Nach § 7b Nr. 5 SGB IV kann Wertguthaben aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Freistellung von der Arbeitsleistung zudem nicht im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung versicherungsfrei entspart werden. Demzufolge muss jedoch die Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bereits in der Ansparphase in eine versicherungsfreie Beschäftigung durch eine Wertguthabenvereinbarung erst recht unzulässig sein (§ 32 SGB I). Soweit geringfügig Beschäftigten der Abschluss von Wertguthabenvereinbarungen ermöglicht wurde, der auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung nicht mit einem besonderen Versicherungsschutz verbunden ist, kann dies nicht dazu führen, dass durch eine Wertguthabenvereinbarung eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird (vgl. Beispiel 10). Wurde eine entsprechende Wertguthabenvereinbarung geschlossen, ist sie sozialversicherungsrechtlich nicht relevant. Da in diesen Fällen eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV nicht vorliegt, finden auch die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen zur Verschiebung der Beitragsfälligkeit nach § 23b Abs. 1 SGB IV keine Anwendung. Demzufolge ist das Arbeitsentgelt für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung maßgebend, welches erarbeitet wurde. Die nur teilweise Auszahlung des Arbeitsentgelts im Rahmen des Aufbaus eines „Arbeitsentgeltkontos“ ist dabei unerheblich. Bei den später aus diesem Konto ausgezahlten Beträgen handelt es sich nicht um sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt.

Da versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen im Voraus auf einen kurzen Zeitraum begrenzt werden (vgl. 2.3), sind hier Wertguthabenvereinbarungen für eine (längerfristige) Freistellung von der Arbeitsleistung nicht möglich.

5.3 Auswirkungen bei Freistellungen von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat

Bei Freistellungen von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitrege-

lungen von mehr als einem Monat, ist wegen Beendigung des versicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses nach Ablauf eines Monats (Abmeldung zum Ende des Monats, vgl. D 2) das darüber hinaus ausgezahlte Arbeitsentgelt wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln und dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen (§ 23a SGB IV); vgl. Beispiel 8b. Gleiches gilt für Zeitguthaben, welches nicht durch Freizeit ausgeglichen, sondern in Arbeitsentgelt abgegolten wird.

Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung für abgelaufene Beschäftigungszeiträume ergeben sich hierdurch nicht, vorausgesetzt es liegt keine nichtige Vereinbarung vor (vgl. 5.1). Der Arbeitgeber hat allerdings für die Zeit ab der auf die Arbeitsunterbrechung folgenden ersten Arbeitsaufnahme das regelmäßige Arbeitsentgelt (vgl. 2.2.1.3) vorausschauend neu zu bestimmen.

Bei einer Wertguthabenvereinbarung besteht die Beschäftigung auch bei einer Freistellung von mehr als einem Monat fort, wenn aus dem Wertguthaben während der Freistellung ein angemessenes Arbeitsentgelt (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV) bezogen wird, welches mindestens 70 v.H. des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase entspricht.

5.4 Besondere Regelungen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht

Freistellungen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung sind an viele Bedingungen (z. B. über Aufzeichnungspflichten, Wertguthabenanlage und Insolvenzversicherung) geknüpft, auf die an dieser Stelle nicht im Detail eingegangen wird. Weitergehende Ausführungen hierzu, zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarung von sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen sowie zu den Auswirkungen flexibler Arbeitszeitregelungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht können dem Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31. März 2009 entnommen werden.

6 Feststellung von Mehrfachbeschäftigungen

6.1 Pflichten des Arbeitgebers

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 § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 BVV die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben über den Beschäftigten - z. B. bei geringfügig Beschäftigten - zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Verstöße gegen das Beitrags- und Meldeverfahren können nach § 111 Abs. 4 SGB IV als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld bis zu 50.000 EUR geahndet werden.

6.2 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

Andererseits ist der Arbeitnehmer nach § 28o Abs. 1 SGB IV verpflichtet, dem Arbeitgeber, bei mehreren Beschäftigungen allen beteiligten Arbeitgebern, die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen. Hierzu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert, damit der jeweilige Arbeitgeber die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung beurteilen oder aber prüfen kann, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit anderen geringfügig entlohnenden Beschäftigungen oder mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen ist. In diesem Zusammenhang wird dem Arbeitgeber empfohlen, die notwendigen Angaben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung mittels eines Einstellungsbogens beim Arbeitnehmer zu erfragen.

6.3 Beginn der Versicherungspflicht

Sofern ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein (z. B. durch Datenabgleich bei der Minijob-Zentrale oder bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung 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 50). Die Vorschrift gilt für Entscheidungen, die vom 1. April 2003 an getroffen werden, und zwar auch dann, wenn die zu beurteilende Beschäftigung bereits vor dem 1. April 2003 begonnen hat.

Dass die vorgenannte Amnestieregelung nicht gilt, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären, hat der Gesetzgeber seit dem 1. Januar 2009 in § 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV klargelegt. 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 Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Ein Rentenversicherungsträger ist zuständig, wenn eine unterbliebene Zusammenrechnung im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt wird. Die Minijob-Zentrale bzw. der zuständige Rentenversicherungsträger wird dem Arbeitgeber im Übrigen in dem Bescheid über die festgestellte Versiche-

rungspflicht definitiv den Tag des Beginns der Versicherungspflicht mitteilen und den bzw. die Arbeitgeber auffordern, die entsprechenden Meldungen vorzunehmen.

Die Ausführungen gelten sinngemäß auch bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit unter der Voraussetzung, dass die Versicherungspflicht durch Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten ausgelöst wurde (vgl. 2.3.3.2). Liegen die Gründe für das Vorliegen von Berufsmäßigkeit im Status des Arbeitnehmers (z. B. weil er arbeitsuchend und beschäftigungslos ist), findet § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV keine Anwendung.

6.4 Übergangsregelung aufgrund von Hinweisen des BSG

Am 15. Juli 2009 wurden vor dem BSG (B 12 R 5/08 R, B 12 R 1/08 R) zwei Fälle verhandelt, in denen die Minijob-Zentrale wegen der Zusammenrechnung mehrerer (für sich allein gesehen) geringfügig entlohnter Beschäftigungen das Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze und infolge dessen mit Bescheid an die betroffenen Arbeitgeber Versicherungspflicht festgestellt hat. Das BSG vertrat die Auffassung, dass Versicherungspflicht nur durch die Einzugsstelle festgestellt werden kann, die im Falle des Bestehens von Versicherungspflicht zuständig wäre. Da die Minijob-Zentrale Einzugsstelle für geringfügige Beschäftigungen ist, wäre sie demnach nur berechtigt, dem Arbeitgeber das Ende der Versicherungsfreiheit wegen Nichtvorliegens einer geringfügigen Beschäftigung mitzuteilen. Aufgrund dieser Mitteilung ergäbe sich dann Versicherungspflicht kraft Gesetzes. Unter Berücksichtigung dieser vom BSG gegebenen Hinweise wurde die Revision zurückgenommen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sehen, nicht zuletzt aus verwaltungsökonomischen Gründen, nach wie vor die Notwendigkeit, dass sowohl die Feststellung des Nichtvorliegens einer geringfügigen Beschäftigung als auch die Feststellung der sich daraus ergebenden Versicherungspflicht in einer Zuständigkeit liegen muss. Bis zu einer gesetzlichen Klarstellung wird die Minijob-Zentrale aber übergangsweise so verfahren, dass Arbeitgebern bei Feststellung einer mehr als geringfügigen Beschäftigung der Tag des Endes der geringfügigen Beschäftigung mitgeteilt wird. Gleichzeitig erfolgt der Hinweis, dass sich Versicherungspflicht kraft Gesetzes ergibt und vom Tag nach Ende der abgemeldeten geringfügig entlohnten Beschäftigung eine Anmeldung gegenüber der zuständigen Krankenkasse vorzunehmen ist.

Nimmt ein betroffener Arbeitgeber keine Abmeldung gegenüber der Minijob-Zentrale vor und liegen keine Indizien vor, dass sich die Verhältnisse, die der Entscheidung über das Ende der Versicherungsfreiheit wegen Nichtbestehens einer geringfügigen Beschäftigung zugrunde liegen, geändert haben, informiert die Minijob-Zentrale die zuständige Krankenkasse durch Zusendung der entscheidungsrelevanten Unterlagen. Sofern das Krankenkassenwahlrecht nicht - also weder vom Arbeitnehmer nach § 173 SGB V noch vom Arbeitgeber nach § 175 Abs. 3 SGB V - ausgeübt worden und keine „letzte Kasse“ vorhanden ist, wird die Krankenkasse entsprechend der Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über die „Zuordnung nicht gemeldeter Arbeitnehmer im Rahmen der Durchführung des Versicherungs- und Beitragsrechts in der Sozialversicherung“ nach den letzten Ziffern der Betriebsnummer der zeitlich zuerst aufgenommenen geringfügigen Beschäftigung bestimmt. Die Krankenkasse ist dann in ihrer Eigenschaft als zuständige Einzugsstelle für die versicherungspflichtige Beschäftigung berechtigt, den Bescheid über die festgestellte Versicherungspflicht zu erlassen und den Arbeitgeber aufzufordern, entsprechende Meldungen sowie Beitragszahlungen vorzunehmen.

7 Fortbestand der Versicherungspflicht und Befreiung von der Versicherungspflicht in Übergangsfällen

7.1 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 bis zum 31. März 2003 aufgrund ihrer Beschäftigung einen Versicherungsschutz hatten, diesen aber bei Anwendung des vom 1. April 2003 an geltenden Rechts verloren hätten. Betroffen hiervon waren in erster Linie Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Zeitgrenze von 15 Wochenstunden oder wegen Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR versicherungspflichtig waren und deren Arbeitsentgelt vom 1. April 2003 an nicht mehr als 400 EUR betrug. Diese Arbeitnehmer blieben - in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen - weiterhin versicherungspflichtig; sie hatten jedoch die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen.

Der Sinn und Zweck der Bestandsschutzregelungen bestand darin, denjenigen Arbeitnehmern einen dauerhaften Versicherungsschutz zu gewähren, die diesen (bewusst) be-

gründet haben. Folglich musste der Fortbestand der Versicherungspflicht unabhängig davon eingeräumt werden, ob der Arbeitnehmer nach dem bis zum 31. März 2003 geltenden Recht der Versicherungspflicht unterlag, weil er die maßgebenden Zeit- und Arbeitsentgeltgrenzen aufgrund nur einer Beschäftigung oder aufgrund mehrerer Beschäftigungen überschritten hatte.

7.1.1 Fortbestand der Krankenversicherungspflicht

Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 SGB V kam ein Fortbestand der Krankenversicherungspflicht für eine nach dem vom 1. April 2003 an geltenden Recht geringfügige Beschäftigung nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer von diesem Zeitpunkt an nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllte, wobei die Einkommensgrenze für die Familienversicherung bei Beschäftigten seit dem 1. April 2003 nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V 400 EUR beträgt. Es musste sich also um Arbeitnehmer handeln, deren Beschäftigung bis zum 31. März 2003 wegen Erreichens der Zeitgrenze von 15 Wochenstunden oder wegen Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze von 325 EUR versicherungspflichtig war, die aber vom 1. April 2003 an nicht mehr der Versicherungspflicht unterlagen, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht überstieg, und die neben dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung noch weitere Einnahmen hatten, die zusammen mit dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung mehr als 400 EUR betragen. Der Fortbestand der Krankenversicherungspflicht galt mithin nicht für eine Beschäftigung, die nach dem bis zum 31. März 2003 geltenden Recht versicherungspflichtig war, weil sie neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wurde, aber nach neuem Recht nicht mehr mit der (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen war und deshalb versicherungsfrei blieb. Soweit für Arbeitnehmer aufgrund des § 7 Abs. 2 Satz 1 SGB V weiterhin Versicherungspflicht in der Krankenversicherung bestand, blieben die Arbeitnehmer auch in der Pflegeversicherung versicherungspflichtig.

7.1.2 Fortbestand der Rentenversicherungspflicht

In der Rentenversicherung blieben nach § 229 Abs. 6 Satz 1 SGB VI Arbeitnehmer in allen Beschäftigungen, die vom 1. April 2003 an geringfügig waren und deshalb versicherungsfrei gewesen wären, weiterhin versicherungspflichtig. Dabei war unerheblich, ob es

sich um einen Arbeitnehmer handelte, der

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

oder

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

ausübte, aber nach neuem Recht versicherungsfrei gewesen wäre. Für Arbeitnehmer, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung eine (erste) geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübten, die bislang wegen Zusammenrechnung mit der (Haupt-)Beschäftigung versicherungspflichtig war, bestand in der (ersten) geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 1. April 2003 an Versicherungsfreiheit.

7.1.3 Fortbestand der Arbeitslosenversicherungspflicht

Auch in der Arbeitslosenversicherung blieb nach § 434i Satz 1 SGB III die Versicherungspflicht in einer am 31. März 2003 mehr als geringfügigen Beschäftigung bestehen, wenn diese Beschäftigung die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach neuem Recht erfüllte und deshalb versicherungsfrei gewesen wäre.

7.2 Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht

Arbeitnehmer, die aufgrund der Bestandsschutzregelungen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig blieben, konnten sich auf Antrag von dieser Versicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag brauchte 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 hatte bzw. hat die Erklärung des Arbeitnehmers zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

7.3 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 wirkte vom 1. April 2003 an, vorausgesetzt, dass er bis zum 30. Juni 2003 beim Arbeitgeber gestellt wurde; der Arbeitgeber sollte den Eingang des Antrags vermerken. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung fehlte zwar eine Frist, innerhalb der der Befreiungsantrag zu stellen war; der Antrag sollte dennoch unverzüglich spätestens aber innerhalb der in § 229 Abs. 6 Satz 3 SGB VI genannten Frist (also bis zum 30. Juni 2003) - gestellt werden.

In der Rentenversicherung ist eine Antragstellung auch nach dem 30. Juni 2003 noch zulässig; die Befreiung wirkt dann vom Eingang des Antrags an. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass Personen, die sich nach § 229 Abs. 6 Satz 4 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen und damit in der Rentenversicherung den Status eines versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigten einnehmen, anschließend nicht zum Zwecke des Erwerbs vollwertiger Leistungsansprüche in der Rentenversicherung von dem Recht Gebrauch machen können, auf die Rentenversicherungsfreiheit in der geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI zu verzichten (vgl. 2.2.3). Hierbei handelt es sich um eine missbräuchliche Anwendung des Rechts. Die Übergangsregelung des § 229 Abs. 6 SGB VI hat den Sinn, Personen, die an sich wegen der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze zum 1. April 2003 versicherungsfrei geworden wären, weiterhin im Schutz der Sozialversicherung zu lassen und das Recht einzuräumen, vollwertige Leistungsansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben. Wer diesen Schutz freiwillig aufgibt, hat sein Recht verwirkt, den Schutz zu für ihn günstigeren Bedingungen wieder zu erlangen.

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-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Darüber hinaus kann der Bestandsschutz nur so lange gelten, wie die Voraussetzungen für eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nach dem bis zum 31. März 2003 maßgebenden Recht vorliegen. Sofern also eine Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf regelmäßig unter 15 Stunden und/oder eine Verringerung des monatlichen Arbeitsentgelts auf regelmäßig nicht mehr als 325 EUR erfolgt, tritt nach § 7 Abs. 1 Satz 1 erster Halbsatz SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz Nr. 1 SGB VI und § 27 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB III Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Entsprechend ist zu verfahren, wenn die Bestandsschutzregelungen Anwendung fanden, weil Versicherungspflicht wegen Zusammenrechnung mehrerer für sich allein gesehen geringfügig entlohnter Beschäftigungen gegeben war und die Gesamtstundenzahl auf unter 15 Wochenstunden gesenkt wird bzw. das monatliche Arbeitsentgelt insgesamt 325 EUR nicht mehr übersteigt.

Nach dem bis zum 31. März 2003 geltenden Recht wurde zwischen Beschäftigungen in und außerhalb von Privathaushalten hinsichtlich der Beitragstragung in Fällen des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI (vgl. 2.2.3) nicht unterschieden, d. h., der Arbeitgeber hatte nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI jeweils 12 v.H. des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen. Die Vorschrift des § 168 Abs. 1 Nr. 1c SGB VI, die bei Beschäftigung in Privathaushalten nur einen Beitragsanteil des Arbeitgebers von 5 v.H. vorsieht, ist erst zum 1. April 2003 eingefügt worden. In Verzichtsfällen bei Beschäftigung in Privathaushalten hat sich dadurch der Beitragsanteil des Arbeitnehmers von 7,5 v.H. (bis zum 31. März 2003) auf 14,5 v.H. (vom 1. April 2003 an) erhöht und damit fast verdoppelt. Für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. April 2003 in einer Beschäftigung in einem privaten Haushalt nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben, wurde vom Gesetzgeber trotz der erheblichen Erhöhung ihres Beitragsanteils keine Übergangsregelung geschaffen, die es den Betroffenen ermöglicht,

den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI zurückzunehmen.

Den über den 31. März 2003 hinaus in Privathaushalten beschäftigten Arbeitnehmern, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben, wird somit die Möglichkeit eingeräumt, in analoger Anwendung des § 229 Abs. 6 SGB VI den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber zurückzunehmen. Erfolgte die schriftliche Erklärung bis zum 30. Juni 2003, wirkte sie auf den 1. April 2003 zurück; für schriftliche Erklärungseingänge beim Arbeitgeber nach dem 30. Juni 2003, wirkt die Rücknahme vom Tag des Eingangs der schriftlichen Erklärung beim Arbeitgeber an. Die Erklärung über die Rücknahme des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt und kann nicht widerrufen werden. Ein erneuter Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI ist in dieser Beschäftigung dann nicht mehr möglich.

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 zusammengerechnet wird und damit versicherungsfrei bleibt (vgl. B 2.2.2.2). 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.

Die Pauschalbeiträge sind auch für Zeiten der entgeltlichen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen (vgl. B 5.1) bis zu einem Monat und für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen (vgl. B 5.2) zu zahlen. Sofern Zeitguthaben nicht durch Freizeit ausgeglichen, sondern in Arbeitsentgelt abgegolten werden, erfolgt dessen Verbeitragung wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV). Gleiches gilt für die in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung nach Ablauf eines Monats gewährten Bezüge, die als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen sind (vgl. B 5.3 und Beispiel 8b).

Die Abwälzung der vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeiträge auf den Arbeitnehmer stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000 EUR geahndet werden (§ 249b Satz 3 SGB V und § 172 Abs. 4 SGB VI in Verb. mit § 111 Absätze 2 und 4 SGB IV). Dies gilt selbst dann, wenn die Abwälzung der Pauschalbeiträge mit Duldung des Arbeitnehmers erfolgt, weil solche Vereinbarungen gegen geltendes Recht verstoßen und deshalb nach § 32 SGB I nichtig sind.

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 13 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 nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch in der gesetzlichen Krankenversicherung 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 Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch) oder eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung handelt (vgl. Beispiele 2, 3, 5, 8a, 8b, 8c, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 24, 25, 27, 31, 32, 33, 41, 48a, 48b und 49). Es spielt auch keine Rolle, ob und inwieweit aufgrund der Pflichtversicherung oder der freiwilligen Versicherung bereits Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt werden. Nichtversicherte nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V gehören ebenfalls zum krankenversicherten Personenkreis.

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 sind, fällt kein Pauschalbeitrag an (vgl. Beispiele 13, 15 und 17).

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. Urteil des BSG vom 25. Januar 2006 - B 12 KR 27/04 R - USK 2006-3, vgl. Beispiele 25 bis 27), für nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V krankenversicherungsfreie Beamte (vgl. Beispiele 22 und 24) 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, ist hingegen der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht zu zahlen.

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 13 v.H. des Arbeitsentgelts aus der geringfügigen Beschäftigung an die Minijob-Zentrale 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, Altenteiler, Studenten, Leistungsbezieher nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, für freiwillig Versicherte und bisher Nichtversicherte (Rückkehrer) sowie für Familienversicherte in Betracht.

1.1.4 Vorgeschriebene Praktika

Praktikanten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum gegen Arbeitsentgelt ableisten, unterliegen als zur Berufsausbildung Beschäftigte der Krankenversicherungspflicht, für die unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts die Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V ausgeschlossen ist (vgl. B 1) und infolge dessen keine Pauschalbeiträge, sondern individuelle Beiträge zur Krankenversicherung anfallen. Pauschalbeitragspflicht besteht jedoch für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung, da nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht mit einer (ersten) geringfügig entlohnten Beschäftigung zusammenzurechnen ist (vgl. B 2.2.2.2).

Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika ohne Entgeltzahlung begründen in der Krankenversicherung keine Versicherungspflicht aufgrund einer Beschäftigung, so dass hierfür auch keine Krankenversicherungsbeiträge aufgrund einer Beschäftigung zu zahlen sind. Neben dem vorgeschriebenen Vor- und Nachpraktikum ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen begründen Pauschalbeitragspflicht, solange das (auch aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt) erzielte Arbeitsentgelt die zulässige Entgeltgrenze von 400 EUR nicht übersteigt (vgl. B 2.2.2.1). Anderenfalls fallen für diese Beschäftigungen individuelle Beiträge zur Krankenversicherung an.

Für vorgeschriebene Zwischenpraktika sind generell keine Beiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Auch erfolgt keine Zusammenrechnung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Vielmehr fallen für alle neben dem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an, solange die insgesamt aus den geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen erzielten Arbeitsentgelte die zulässige Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR nicht übersteigen (vgl. B 2.2.2.1). Anderenfalls sind für alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen individuelle Beiträge zur Krankenversicherung zu zahlen.

1.1.5 Nicht vorgeschriebene Praktika

Für nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Praktika sind keine Besonderheiten zu beachten. Hier fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an, wenn das Praktikum die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt (vgl. B 2.2).

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 15 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 zur Rentenversicherung 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 2, 3, 5, 8a, 8b, 8c, 11, 13 bis 20, 22 bis 27, 41, 48a, 48b und 49). Hat der geringfügig Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet (vgl. B

2.2.3), sind die vollen Beiträge zur Rentenversicherung (zurzeit 19,9 v.H.) zu zahlen, wobei der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI einen Arbeitgeberbeitragsanteil in Höhe von 15 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 28 bis 30).

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. Dezember 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 über die Minijob-Zentrale die Deutsche Rentenversicherung die Pauschalbeiträge. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer nicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet hat (vgl. B 2.2.3).

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 15 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 Erreichen der Regelaltersgrenze, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus ihrer Versicherung eine Beitragserstattung erhalten haben (§ 5 Abs. 4 Nr. 3 SGB VI).

1.2.4 Vorgeschriebene Praktika

Praktikanten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum ableisten, unterliegen als zur Berufsausbildung Beschäftigte der Rentenversicherungspflicht, für die unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts die Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI ausgeschlossen ist (vgl. B 1). Für vorgeschriebene Zwischenpraktika besteht nach § 5 Abs. 3 SGB VI Versicherungsfreiheit. Pauschalbeiträge sind demnach für vorgeschriebene Praktika nicht zu zahlen.

Pauschalbeitragspflicht besteht jedoch für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung, da nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI eine versicherungspflichtige Beschäftigung (vorgeschriebenes Vor- und Nachpraktikum) nicht mit einer (ersten) geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. eine versicherungsfreie Beschäftigung (vorgeschriebenes Zwischenpraktikum) nicht mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen zusammenzurechnen ist (vgl. B 2.2.2.2). Werden weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben dem vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikum ausgeübt, sind für diese dagegen individuelle Beiträge zu zahlen, neben einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum erst dann, wenn die Arbeitsentgelte aus mehreren ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen in der Summe 400 EUR im Monat überschreiten.

1.2.5 Nicht vorgeschriebene Praktika

Werden nicht vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika geringfügig entlohnt ausgeübt, gelten die allgemeinen Regelungen. Pauschalbeiträge sind daher zur Rentenversicherung zu zahlen, wenn das (auch aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt) erzielte Arbeitsentgelt die zulässige Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR nicht übersteigt (vgl. B 2.2.2.1).

Nach § 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI gilt die Regelung über den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung nicht für Studierende, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten (Zwischenpraktikum), das nicht in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist und die

Kriterien für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllt. Für diese Praktikanten sind Pauschalbeiträge daher nicht zu zahlen. Sofern ein solcher Praktikant auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet (vgl. B 2.2.3), hat der Arbeitgeber jedoch seinen Beitragsanteil in Höhe von 15 v.H. zu tragen.

Für eine neben dem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung hat der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zu zahlen, sofern die Arbeitsentgelte (unter Berücksichtigung des Arbeitsentgelts aus dem geringfügig entlohnten freiwilligen Zwischenpraktikum) in der Summe 400 EUR im Monat nicht überschreiten.

1.3 Beiträge für das Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung

Das Wertguthaben aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung wird in der Arbeitsphase aus dem Entgeltguthaben und die darauf entfallenden, vom Arbeitgeber zu zahlenden, Beiträge gebildet. Im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind in der Arbeitsphase

- beim Vorliegen von Versicherungsfreiheit, die vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (vgl. 1.1.1), und zur Rentenversicherung

oder

- beim Vorliegen von Versicherungspflicht wegen Zusammenrechnung mit einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung (vgl. B 2.2.2.1 und B 2.2.2.2), die vom Arbeitgeber zu zahlenden Pflichtbeiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

ins Wertguthaben zu stellen.

Die im Rahmen einer (für sich gesehen) geringfügig entlohnten Beschäftigung in der Ansparphase vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge fließen - unabhängig vom jeweiligen Versicherungsstatus - in dasselbe Wertguthaben ein. Eine getrennte Wertguthabenführung innerhalb der Beschäftigung wegen eines Wechsels von Versicherungsfreiheit in Versicherungspflicht oder umgekehrt, hat nicht zu erfolgen.

In der Freistellungsphase sind je nach Versicherungsstatus in der (für sich gesehen) geringfügig entlohnten Beschäftigung aus dem Wertguthaben entweder bei vorliegender Versicherungsfreiheit Pauschalbeiträge oder bei vorliegender Versicherungspflicht, die sich aufgrund der Zusammenrechnung mit einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung (vgl. B 2.2.2.1 und B 2.2.2.2) ergeben kann, Pflichtbeiträge zu zahlen.

Die beitragsrechtliche Behandlung des aus dem Wertguthaben einer (für sich gesehen) geringfügig entlohnten Beschäftigung bezogenen Arbeitsentgelts richtet sich allein nach dem Versicherungsstatus während der Entsparung. Dieser wird von den tatsächlichen Verhältnissen während der Entsparung bestimmt. Liegt während der Entsparung Versicherungsfreiheit vor, weil keine Zusammenrechnung mit einer (Haupt-)Beschäftigung oder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen erfolgt, kann Versicherungspflicht nicht dadurch eintreten, dass das zu entsparende Wertguthaben während der Ansparphase aufgrund von Zusammenrechnungen versicherungspflichtig aufgebaut wurde (vgl. auch B 5.2). Bestand in der Ansparphase Versicherungsfreiheit und lediglich in der Entsparphase aufgrund von Zusammenrechnungen Versicherungspflicht, sind aus dem versicherungsfrei angesparten Wertguthaben Pflichtbeiträge zu zahlen. Ein Entnahmerecht des Arbeitgebers für die Differenz zwischen dem ins Wertguthaben eingestellten Pauschalbeitrag zum tatsächlich zu zahlenden Arbeitgeberbeitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag besteht nicht.

Die vorgenannten Grundsätze gelten im Störfall entsprechend. Im Regelfall (durchgehend versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung) werden bei Eintritt eines Störfalls die sich im Wertguthaben befindlichen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung unmittelbar fällig und sind vom Arbeitgeber zu zahlen. Die Zahlung der Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung erfolgt somit unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Störfalls gesetzlich krankenversichert ist. Im Störfall sind Pauschalbeiträge auf die vollen Entgelte im Wertguthaben zu zahlen, für die Beiträge eingestellt worden sind, so dass eine besondere Bildung der SV-Luft für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlagen nicht erforderlich ist.

In den Fällen, in denen während des Wertguthabenauf- bzw. -abbaus der Versicherungsstatus in einer für sich gesehen durchgehend geringfügig entlohnten Beschäftigung auf-

grund einer Zusammenrechnung mit einer (Haupt-)Beschäftigung oder weiteren geringfügig entlohnerten Beschäftigungen wechselt, richtet sich die Verbeitragung des Wertguthabens im Störfall aus verwaltungspraktikablen Gründen allein nach dem aktuellen Versicherungsstatus. Dabei ist unerheblich, ob während der Ansparphase aufgrund des jeweiligen Versicherungsstatus in der für sich gesehen geringfügig entlohnerten Beschäftigung Pauschal- oder Pflichtbeiträge ins Wertguthaben eingestellt worden sind. Andernfalls wäre eine getrennte Wertguthabenführung (versicherungspflichtiges Wertguthaben und versicherungsfreies Wertguthaben aus einer für sich gesehen geringfügig entlohnerten Beschäftigung) und die Bildung der SV-Luft (insbesondere für die Arbeitslosenversicherung) erforderlich.

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 2.2.3). Dies gilt auch für Praktikanten, die ein nicht vorgeschriebenes geringfügig entlohntes Praktikum absolvieren. Sofern ein Arbeitnehmer hiervon Gebrauch macht, sind für ihn Rentenversicherungsbeiträge unter Zugrundelegung des Beitragssatzes von derzeit 19,9 v.H. zu zahlen (vgl. Beispiele 28 bis 30).

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. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet, kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht (vgl. Beispiele 29 und 30). Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Ar-

beitsunfähigkeit). 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, weil die Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV als fortbestehend gilt. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage allerdings entsprechend zu kürzen (vgl. Beispiel 30). 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 15 v.H. bzw. 5 v.H. des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, also derzeit 4,9 v.H. bzw. 14,9 v.H., hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen (vgl. Beispiele 28 bis 30). Da andererseits aber mindestens ein Beitrag in Höhe von 30,85 EUR zu zahlen ist, bedeutet dies, dass der geringfügig Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 155 EUR den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 v.H. bzw. 5 v.H. zu tragenden Beitragsanteil auf 30,85 EUR aufstocken muss. Ein Mindestbeitrag fällt in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung allerdings dann nicht an, wenn diese neben einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird und das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage übersteigt (vgl. 2.1). Der Aufstockungsbetrag wird nach § 2 Abs. 1 Satz 5 BVV ermittelt, indem der gerundete Arbeitgeberbeitragsanteil vom Mindestbeitrag abgezogen wird (vgl. Beispiele 30 und 31). 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 nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI 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 nicht um eine von der Befreiung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI erfasste (berufsfremde) Beschäftigung handelt, erhält die Deutsche Rentenversicherung über die Minijob-Zentrale die Rentenversicherungsbeiträge; handelt es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung hingegen um eine Beschäftigung, die der Berufsgruppe nach vorgenannter Vorschrift zuzuordnen ist, sind die Rentenversicherungsbeiträge an das berufsständische Versorgungswerk zu zahlen (vgl. Beispiele 31 und 33).

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 48a) oder durch Einmalzahlungen. In den Fällen der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge sind die Beiträge - bei mehreren Beschäftigungen insgesamt - grundsätzlich 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 Satz 3 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 Gesamtsozialver-

sicherungsbeitrag. Die Pauschalbeiträge sowie die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit sind für Entgeltabrechnungszeiträume seit dem 1. April 2003 an die Minijob-Zentrale im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte nachzuweisen, und zwar

unter 6000	Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung,
unter 0100	voller Beitrag zur Rentenversicherung bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit,
unter 0500	Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.

Bei Korrekturen für Entgeltabrechnungszeiträume vor dem 1. April 2003 sind die Pauschalbeiträge sowie die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit an die bisherige Einzugsstelle abzuführen.

Soweit in Übergangsfällen (vgl. B 7.1.1 bis B 7.1.3), infolge der Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen (vgl. B 2.2.2.1) oder infolge der Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung (vgl. B 2.2.2.2) individuelle Beiträge anfallen, sind diese an die zuständige Krankenkasse abzuführen (vgl. E).

4 Geringverdienergrenze

Die Geringverdienergrenze ist nicht gleichbedeutend mit der Geringfügigkeitsgrenze. Sie besagt, dass der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein zu tragen hat, wenn das erzielte Arbeitsentgelt 325 EUR pro Monat nicht übersteigt (§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV). Diese Regelung gilt jedoch nur für zur Berufsausbildung Beschäftigte, für die die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung keine Anwendung finden (vgl. B 1).

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. Seit dem 1. Januar 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise nur noch durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme oder maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermittelt werden. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten sind weiterhin per Beleg in einem vereinfachten, dem so genannten Haushaltsscheckverfahren, zu melden.

Arbeitgeber, die im privaten Bereich nichtgewerbliche Zwecke oder mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche bzw. gemeinnützige Zwecke im Sinne des § 10b EStG verfolgen, und einen Arbeitnehmer geringfügig beschäftigen, können auf Antrag bei der Minijob-Zentrale Meldungen auf Vordrucken erstatten, wenn sie glaubhaft machen, dass ihnen eine Meldung auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung nicht möglich ist (§ 28a Abs. 6a SGB IV).

In einigen Fällen kann es vorkommen, dass der Arbeitgeber für ein und dieselbe Beschäftigung Meldungen mit unterschiedlichen Beitragsgruppenschlüsseln an die Minijob-Zentrale einerseits und an die zuständige Krankenkasse andererseits zu erstatten hat (vgl. E).

Zum 1. Januar 2009 wurde das DEÜV-Meldeverfahren um Daten zur Unfallversicherung erweitert (vgl. 5) und zusätzlich zu den üblichen DEÜV-Meldungen die Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung für Arbeitgeber bestimmter Wirtschaftszweige eingeführt (vgl. 6).

2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei den geringfügig entlohten Beschäftigungen (Personengruppenschlüssel „109“) ist die Beitragsgruppe zur Krankenversicherung mit „6“ und die Beitragsgruppe zur Rentenversicherung mit „5“ zu verschlüsseln. Wird auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist

gleichwohl der Personengruppenschlüssel „109“, aber zur Rentenversicherung die Beitragsgruppe „1“ zu verwenden. Die Beitragsgruppen zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sind mit „0“ zu verschlüsseln.

Sofern für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung weder Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (wegen einer privaten Krankenversicherung; vgl. C 1.1) noch Beiträge zur Rentenversicherung (z. B. wegen Beitragszahlung an ein berufsständisches Versorgungswerk bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit; vgl. C 1.2.2) anfallen, sind Meldungen zur Sozialversicherung mit dem Personengruppenschlüssel 190 und dem Beitragsgruppenschlüssel 0000 zu erstatten, sofern es sich um Beschäftigte handelt, die in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind. Anderenfalls fallen keine Meldungen an.

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 bei demselben 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 zum Ablauf des (Zeit-)Monats mit Abgabegrund „34“ (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV findet auch auf geringfügig Beschäftigte Anwendung; vgl. auch Beispiel 30) zu erstatten. Gleiches gilt bei einer Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung für die Abmeldung mit Abmeldegrund „30“ (vgl. B 5.3 und Beispiel 8b). Bei Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld erfolgt eine Unterbrechungsmeldung zum Ende des Zeitraums der Arbeitsentgeltzahlung mit Abgabegrund „51“.

3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Beschäftigung

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt, ist für die erste 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. Während für Zeiträume bis 31. Dezember 2008 weder Unterbrechungsmeldungen noch Jahresmeldungen oder Meldungen über einmalig gezahltes Arbeitsentgelt abzugeben waren, sind aufgrund der Neuerungen im Meldeverfahren für Meldezeiträume ab 1. Januar 2009 nunmehr auch Entgeltmeldungen für kurzfristige Beschäftigungen zu erstatten, in denen die Daten zur Unfallversicherung anzugeben sind (vgl. 5). Hierbei ist zu beachten, dass sämtliche Beitragsgruppen bei kurzfristig Beschäftigten mit „0“ zu verschlüsseln sind, das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt ist mit 0 EUR anzugeben.

Bei Rahmenarbeitsverträgen ist eine Anmeldung mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung und eine Abmeldung mit dem letzten Tag der Beschäftigung abzugeben. 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.

5 Angaben zur Unfallversicherung

Für Meldezeiträume ab 1. Januar 2009 sind in den Entgeltmeldungen gegenüber der Einzugsstelle sowohl für geringfügig entlohnte als auch für kurzfristige Beschäftigungen zu-

sätzlich folgende Daten zur Unfallversicherung zu übermitteln:

- Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers
- Mitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebes
- Gefahrtarifstelle und Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahrtarif angewendet wird
- beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung
- geleistete Arbeitsstunden

Die Angabe der geleisteten Arbeitsstunden ist erst in Entgeltmeldungen erforderlich, die nach dem 31. Dezember 2009 erstattet werden.

6 Sofortmeldung

Seit dem 1. Januar 2009 besteht nach § 28a Abs. 4 SGB IV für Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung gegeben ist, die Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung. Diese ist spätestens zum Zeitpunkt der Aufnahme einer Beschäftigung zu erstatten. Dies gilt auch für geringfügige Beschäftigungen.

Die Pflicht zur Abgabe von Sofortmeldungen umfasst alle Arbeitgeber, die folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen zuzuordnen sind:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft

Zeitarbeitsunternehmen sind nicht zur Abgabe einer Sofortmeldung verpflichtet, weil derartige Unternehmen als Arbeitgeber nicht nur in einer Wirtschaftsbranche tätig sind, die von der Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung erfasst ist.

Die Sofortmeldung wurde in das bestehende DEÜV-Meldeverfahren integriert. Hierfür wurde der Meldegrund 20 eingeführt, welcher aus den Entgeltabrechnungsprogrammen

sowie mit maschinellen Ausfüllhilfen erzeugt werden kann. Anders als die Anmeldung zur Sozialversicherung, die weiterhin mit Meldegrund 10 gegenüber der Einzugsstelle zu erfolgen hat, wird die Sofortmeldung direkt der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) übermittelt.

Eine Sofortmeldung ist immer dann zu erstellen, wenn eine Anmeldung mit Abgabegrund 10 bei einer Einzugsstelle erforderlich wird.

7 Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten

Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten sind im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens bei der Minijob-Zentrale zu melden. Näheres hierzu regelt die gemeinsame Verlautbarung zum Haushaltsscheckverfahren der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 7. Mai 2008.

8 Meldungen gegenüber der zuständigen Krankenkasse

Seit dem 1. April 2003 ist die Minijob-Zentrale für die Entgegennahme der Datenmeldungen zuständig. Meldungen, die jedoch ausschließlich Zeiträume vor dem 1. April 2003 betreffen, sind in jedem Fall gegenüber der bisher zuständigen Krankenkasse zu erstatten.

Soweit in Übergangsfällen (vgl. B 7.1.1 bis B 7 1.3), infolge der Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen (vgl. B 2.2.2.1) oder infolge der Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung (vgl. B 2.2.2.2) 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 25).

E Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (auch für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt) ist allein die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See 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 Minijob-Zentrale 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 Minijob-Zentrale 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 7) wegen Bestehens einer Familienversicherung kraft Gesetzes mit Wirkung vom 1. April 2003 in der Krankenversicherung Versicherungsfreiheit eintrat und damit einhergehend keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung bestand (vgl. B 7.1.1) sowie in der Renten- und Arbeitslosenversicherung die Versicherungspflicht fortbestand (vgl. B 7.1.2 und B 7.1.3) und kein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht oder nur in der Renten- oder nur in der Arbeitslosenversicherung ein solcher Antrag gestellt wurde (vgl. B 7.2),
- in Übergangsfällen (vgl. B 7) die Versicherungspflicht in allen vier Versicherungszweigen fortbestand (vgl. B 7.1.1 bis B 7.1.3) und ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nicht in allen Versicherungszweigen gestellt wurde (vgl. B 7.2),
- ein freiwillig krankenversicherter Beamter neben seinem Beamtenverhältnis mehr als eine weitere Beschäftigung ausübt, von denen eine Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (vgl. B 2.2.2.2) 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 2.2.2.2).

In den vorgenannten Fällen hat der Arbeitgeber für ein und dieselbe Beschäftigung Meldungen mit unterschiedlichen Beitragsgruppenschlüsseln an die Minijob-Zentrale 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 Minijob-Zentrale erhält eine Meldung hinsichtlich der Pauschalbeiträge, während gegenüber der zuständigen Krankenkasse eine Meldung hinsichtlich der individuellen Beiträge abzugeben ist (vgl. Beispiel 25). Demzufolge müssen für eine solche Beschäftigung auch die Pauschalbeiträge gegenüber der Minijob-Zentrale sowie die individuellen Beiträge gegenüber der zuständigen Einzugsstelle in getrennten Beitragsnachweisen nachgewiesen werden.

F Entgeltunterlagen

Die Regelungen der Beitragsverfahrensverordnung über die Führung von Entgeltunterlagen gelten uneingeschränkt auch für geringfügig Beschäftigte. Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen 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 Minijob-Zentrale/des Rentenversicherungsträgers über das Vorliegen von Sozialversicherungspflicht,

* Stundenaufzeichnungen sind u. a. erforderlich für den Betriebsprüfdienst der Rentenversicherung zur Überprüfbarkeit von Entscheidungen des Arbeitgebers über die Versicherungsfreiheit zur Arbeitslosenversicherung (vgl. B 4), von beitragsrechtlichen Beurteilungen zu Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen und der Anwendung des Entstehungsprinzips bei allgemein verbindlichen Tarifverträgen.

- die Niederschrift nach § 2 Nachweisgesetz, aus der u.a. hervorgeht, dass der Beschäftigte auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit hingewiesen wurde,
- die schriftliche Erklärung des Beschäftigten über den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI,
- Bescheide der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Versicherungspflicht,
- die Bescheinigung E 101 für Aushilfsbeschäftigten von Saisonarbeitskräften aus einem EU-Mitgliedstaat (sowie der Schweiz und Norwegen),
- die Erklärung des Beschäftigten über die Befreiung von der Versicherungspflicht (vgl. B 7.2).

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 Entgeltunterlagen beizufügen.

G Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Als Ausgleich für die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit hat der Gesetzgeber für kleine bis mittlere Betriebe - bei Mutterschaftsleistungen für alle Betriebe - eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen vorgesehen (§ 1 Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG). Für geringfügige Beschäftigten ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung grundsätzlich die zuständige Stelle für den Ausgleich dieser Arbeitgeberaufwendungen, unabhängig davon, ob und bei welcher Krankenkasse eine Krankenversicherung durchgeführt wird. Nähere Einzelheiten sind im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung Bund zum AAG vom 21. Dezember 2005 sowie im Ergänzungsrundschreiben vom 13. Februar 2006 geregelt.

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch gesonderte Umlagen (für U1 und U2) von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Der Umlagesatz für die U1 wird für die Entgeltzahlung bei Arbeitsunfähigkeit erhoben; für eine kurzfristige Beschäftigung fällt er nur dann an, wenn die Beschäftigung länger als vier Wochen dauert. Der Umlagesatz für die U2 wird für Mutterschaftsleistungen erhoben; kurzfristige Beschäftigungen sind hier uneingeschränkt umlagepflichtig. Der Umlagesatz für die U1 beträgt für geringfügig Beschäftigte 0,6 v.H. bei einem Erstattungssatz von 80 v.H. der erstattungsfähigen Aufwendungen. Der Umlagesatz für die U2 beträgt 0,07 v.H. bei einem Erstattungsbetrag für die erstattungsfähigen Aufwendungen von 100 Prozent.

Für Personen, die aufgrund der Bestandsschutzregelung über den 31. März 2003 hinaus der Krankenversicherungspflicht unterliegen (vgl. B 7.1.1), ist die Krankenkasse zuständig, bei der der Beschäftigte versichert ist. Für diese Personen gelten die Umlage- und Erstattungssätze der zuständigen Krankenkasse und nicht die der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung.

H Umlage für das Insolvenzgeld

1 Allgemeines

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden nach § 358 Abs. 1 SGB III durch eine monatliche Umlage von den Arbeitgebern aufgebracht. Für Entgeltabrechnungszeiträume ab dem 1. Januar 2009 wird die Insolvenzgeldumlage von den Einzugsstellen zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag eingezogen und arbeitstäglich an die Bundesagentur für Arbeit (BA) weitergeleitet. Die für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geltenden Vorschriften des SGB IV finden für den Einzug der Umlage entsprechende Anwendung.

Die Umlagepflicht des Arbeitgebers ergibt sich kraft Gesetz und ist nicht von einem rechtsbegründenden Verwaltungsakt der Einzugsstelle abhängig. Von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage sind nach § 358 Abs. 1 Satz 2 SGB III nur Arbeitgeber der öffentli-

chen Hand und Privathaushalte ausgenommen. Die Einzugsstellen treffen in Zweifelsfällen die Entscheidung über die Umlagepflicht der Arbeitgeber.

Nähere Einzelheiten sind im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Insolvenzgeldumlage vom 26. September 2008 geregelt.

2 Bemessungsgrundlagen

Der Umlagesatz für das Jahr 2009 beträgt 0,1 v.H. des Arbeitsentgelts. Für die Folgejahre wird angestrebt, dass der Umlagesatz jeweils bis zum 30. September des Vorjahres durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung bzw. der BA festgelegt wird, sofern die Befugnis zur Festsetzung des Umlagesatzes auf die BA übertragen wird.

Für rentenversicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen (vgl. B 2.2) und kurzfristige Beschäftigungen (vgl. B 2.3) ist für die Berechnung der Insolvenzgeldumlage das Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Rentenversicherungsbeiträge im Falle des Bestehens von Rentenversicherungspflicht zu bemessen wären. Maßgebend ist somit das tatsächliche Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV, also bei schwankendem Arbeitsentgelt im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch der die 400-Euro-Grenze überschreitende Betrag.

Dies gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die zwecks Erwerbs vollwertiger Leistungsansprüche in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben (vgl. B 2.2.3) und den vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeitrag durch einen Eigenanteil bis zum regulären Rentenversicherungsbeitrag aufstocken (vgl. C 2.2). Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 8 SGB VI (vgl. C 2.1) findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Übt ein Arbeitnehmer neben der geringfügigen rentenversicherungsfreien Beschäftigung eine mehr als geringfügige rentenversicherungspflichtige Beschäftigung aus und übersteigt das Entgelt aus beiden Beschäftigungen die maßgebende Beitragsbemessungsgrenze, findet für die Bemessung der Rentenversicherungsbeiträge eine Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen gemäß § 22 Abs. 2 SGB IV nicht statt. Bei dieser Sachver-

haltskonstellation handelt es sich nicht um einen Anwendungsfall nach vorgenannter Regelung, da beitragspflichtige Einnahmen nicht aus mehreren Versicherungsverhältnissen (ein Versicherungsverhältnis begründet nur die mehr als geringfügige Beschäftigung) zusammentreffen.

3 Einzug und Nachweis der Insolvenzgeldumlage

Für geringfügige Beschäftigungen zieht die Minijob-Zentrale die Insolvenzgeldumlage ein. Dies gilt auch für nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke, die wegen Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI keine Rentenversicherungsbeiträge und wegen einer privaten Krankenversicherung auch keine Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale zahlen (vgl. B 2.2.3.4, C 1.1 und C 2.2). Der Einzug der Insolvenzgeldumlage erfolgt ebenfalls durch die Minijob-Zentrale, wenn neben der Pauschalbeitragszahlung in der Kranken- oder Rentenversicherung aufgrund der Bestandsschutzregelung über den 31. März 2003 hinaus (vgl. B 7) für dieselbe Beschäftigung auch Pflichtbeiträge zur Renten- oder Krankenversicherung an die zuständige Krankenkasse gezahlt werden.

Die Umlagebeträge sind im Beitragsnachweisdatensatz unter dem Beitragsgruppenschlüssel 0050 anzugeben.

I Pauschsteuer

1 Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügig entlohnten Beschäftigungen

Aufgrund der Neuregelungen durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Steuerfreiheit des Arbeitgebers aus geringfügig entlohnten Beschäftigungen nach § 3 Nr. 39 EStG mit Wirkung vom 1. April 2003 aufgehoben. Das Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume vom 1. April 2003 an ist damit stets steuerpflichtig. Eine Freistellungsbescheinigung wirkte letztmals für Arbeitsentgelte der vor dem 1. April 2003 endenden Entgeltzahlungszeiträume. 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 einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 v.H. (§ 40a Abs. 2 EStG) und der pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 20 v.H. des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG). 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 15 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). Diese Regelung gilt auch für nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke, die die Rentenversicherungsbeiträge für eine nicht berufsfremde geringfügig entlohnte Beschäftigung wegen Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI an das berufsständische Versorgungswerk zahlen. 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.

Bei Wertguthabenvereinbarungen (vgl. B 2.2.1.4 und 5.2) entfällt die einheitliche Pauschsteuer immer auf das Arbeitsentgelt, welches in der Arbeits- oder der Freistel-

lungsphase zur Auszahlung gelangt. Eine Einstellung der einheitlichen Pauschsteuer ins Wertguthaben während der Arbeitsphase erfolgt nicht.

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 15 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 Minijob-Zentrale zuständig. Das gilt sowohl für Beschäftigte im Privathaushalt als auch für Beschäftigte bei anderen Arbeitgebern. Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten - ausgenommen davon sind Beschäftigungen, die wegen Bestandsschutzes Versicherungspflicht begründen (vgl. B 7) - ist 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 Minijob-Zentrale berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den übrigen Abgaben jeweils am 15. Juli (für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni) und am 15. Januar (für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember) vom Arbeitgeber ein.

Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen der Minijob-Zentrale den Betrag im Beitragsnachweisverfahren 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 so genannte 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).

J Beispiele:

Beispiel 1a (zu B 2.1.1):

Der freiberuflich selbstständige Zahnarzt (Einzelunternehmer) beschäftigt eine Arbeitnehmerin mit Hilfsarbeiten in seinen Praxisräumen und mit Reinigungsarbeiten in seiner Wohnung.

Es ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, da Arbeitgeberidentität besteht (der Zahnarzt als Arbeitgeber ist eine natürliche Person, die nicht für den Arbeitsbereich in der Praxis und den Arbeitsbereich im Haushalt getrennt betrachtet werden kann); unbedeutend ist, dass sich die einzelnen Beschäftigungen klar abgrenzen lassen.

Beispiel 1b (zu B 2.1.1):

Die Auto GmbH, die ihrem Geschäftszweck nach eine Kfz-Werkstatt und eine Autovermietung betreibt (zwei organisatorisch selbstständige Betriebe), beschäftigt einen Arbeitnehmer vormittags in der Kfz-Werkstatt und nachmittags in der Autovermietung.

Der Arbeitnehmer steht in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis zur Auto GmbH.

Beispiel 1c (zu B 2.1.2):

Der Arbeitgeber betreibt eine Kiesgrube, in der ein Arbeitnehmer als Baggerfahrer und ergänzend auf Selbstständigenbasis als Maschinist für Wartungs- und Reparaturarbeiten an Anlagen des Betriebs tätig ist. Für seine Leistungen als Maschinist erstellt der Arbeitnehmer eigenständig Rechnungen, für die Arbeiten an den Anlagen setzt er nur zum Teil eigenes Handwerkszeug ein, die Tätigkeit wird zu vom Arbeitgeber/Auftraggeber vorgegebenen (wenngleich auch arbeitnehmerüblichen) Zeiten ausgeübt, eine Gewerbebeanmeldung liegt vor.

Er ist im Ergebnis betriebsorganisatorisch und –technisch in dem vom Arbeitgeber zumindest übergeordnet vorgegebenen Betriebsablauf integriert und auch hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Tätigkeit Weisungen unterworfen. Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ist auszugehen.

Beispiel 1d (zu B 2.1.3):

Herr A ist Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter bei der GmbH X und der GmbH Y. Der Arbeitnehmer Z wird bei der GmbH X im Rahmen einer mehr als geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung eingesetzt und bei der GmbH Y im Rahmen ei-

ner geringfügigen Beschäftigung. Die ausgeübten Tätigkeiten sind – vom Umfang abgesehen – identisch. Das Direktionsrecht über beide Beschäftigungen übt Herr A aus.

Da es sich um mehrere Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Beispiel 1e (zu B 2.1.3):

In der X Kommanditgesellschaft (KG) werden versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt. In dieser KG ist die natürliche Person Herr A Komplementär, der mit über 60 % an der KG beteiligt ist. Kommanditist mit einer Beteiligung von 40 % ist Herr B. Auf dem Betriebsgelände der KG befindet sich auch die Y KG. In dieser KG ist Herr A mit 70 % der Gesellschaftsanteile ebenfalls Komplementär. Die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer der X KG sind gleichzeitig in der Y KG als geringfügig Beschäftigte tätig.

In einer KG erfolgt die Vertretung grundsätzlich durch natürliche Personen; hier also durch den Komplementär Herrn A. In beiden Gesellschaften handelt es sich demnach bei dem Komplementär um dieselbe natürliche Person (Herr A). Da es sich allerdings um Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Beispiel 1f (zu B 2.1.3):

Der Muster e. V. hält 100 % der Kapitalanteile an der Y GmbH. Herr B ist als Geschäftsführer der Y GmbH gleichzeitig auch Geschäftsführer des Muster e. V. und dem Vorstand verantwortlich. Mitarbeiter, die hauptberuflich beim Muster e. V. beschäftigt sind, üben daneben bei der Y GmbH geringfügige Beschäftigungen aus.

Da es sich um mehrere Beschäftigungen bei rechtlich verschiedenen Arbeitgebern handelt, ist eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Beispiel 1g (zu B 2.1.4):

Die Z GmbH beschäftigte mehrere Arbeitnehmer als Verkäufer in ihren Supermärkten. Für die Regalauffüllung mit neuen Waren aus Sonderaktionen lässt sie sich diese Arbeitnehmer über ein Leiharbeitsunternehmen im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen verleihen.

Die Beschäftigungen werden im Rahmen einheitlicher Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt, da die berufstypische Mehrarbeit der Arbeitnehmer für die Z GmbH über ein Verleihunternehmen eine zum Nachteil des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes der Arbeitnehmer führende Vertragsgestaltung darstellt.

Beispiel 2 (zu B 2.2, C 1.1.1 und C 1.2.1):

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

Die Raumpflegerin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 3 (zu B 2.2, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine Verkäuferin nimmt am 15.04. eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 EUR auf, welches auch bereits im Monat der Beschäftigungsaufnahme in voller Höhe gezahlt wird.

Obwohl die Beschäftigung im Laufe des Monats April beginnt, gilt die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR auch in diesem Monat. Die Verkäuferin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 4 (zu B 2.2, B 2.2.3.4 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, liegt keine geringfügige Beschäftigung vor. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. In der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 0 1

Beispiel 5 (zu B 2.2.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine Bürohilfe arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 850 EUR. Am 15.04. wird mit Wirkung ab 01.05. die Arbeitszeit dauerhaft reduziert, was eine Minderung des monatlichen Arbeitsentgelts auf 380 EUR zur Folge hat.

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung für die mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung endet am 30.04. Vom 01.05. an beträgt das Arbeitsentgelt regelmäßig nicht mehr als 400 EUR im Monat, so dass die Bürohilfe geringfügig entlohnt beschäftigt ist. Von diesem Zeitpunkt an besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Der Arbeitgeber hat ab 01.05. den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Ab 01.05.:

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 6 (zu B 2.2.1.1):

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 =)	4.680 EUR
Weihnachtsgeld	<u>180 EUR</u>
zusammen	4.860 EUR

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (4.860 EUR : 12 =) 405 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR, so dass die Raumpflegerin mehr als geringfügig entlohnt versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung beschäftigt ist.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 7 (zu B 2.2.1.2):

Ein Kellner im Eiskaffee erzielt in den Monaten April bis September monatlich 530 EUR und in den Monaten Oktober bis März monatlich 310 EUR.

Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie

folgt zu ermitteln:

April bis September	(6 x 530 EUR =)	3.180 EUR
Oktober bis März	(6 x 310 EUR =)	<u>1.860 EUR</u>
zusammen		5.040 EUR

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf (5.040 EUR : 12 =) 420 EUR und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR, so dass der Kellner mehr als geringfügig entlohnt versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung beschäftigt ist.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 8a (zu B 2.2.1.3, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Einstellung eines Hausmeisters zum 01.04. auf Stundenlohnbasis (10 EUR pro Stunde). Es wird ein verstetigtes Arbeitsentgelt von 380 Euro im Monat vereinbart. Dies entspricht einer monatlichen Arbeitszeit von 38 Stunden (Jahresarbeitszeit = 456 Stunden). Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen und die wöchentliche Arbeitszeit demnach schwanken. Der Arbeitgeber schließt mit dem Hausmeister daher eine Gleitzeitvereinbarung über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ab, die es dem Hausmeister ermöglicht, monatliche Überstunden auf- und abzubauen.

Soweit der Arbeitgeber in der vorausschauenden Betrachtung davon ausgeht, dass das Arbeitszeitkonto zum Ende des maßgebenden Zeitjahres (31.03. des Folgejahres) maximal 24 Stunden Restguthaben enthalten wird, ist der Hausmeister versicherungsfrei, weil das durchschnittliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt (456 + 24 = 480 Stunden : 12 Monate x 10 EUR = 400 EUR). Der Arbeitgeber hat von dem verstetigten Arbeitsentgelt den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 8b (zu B 2.2.1.3, B 5.3, C 1, C 1.1.1, C 1.2.1 und D 2):

Fortsetzung von Beispiel 8a

In der Zeit ab 15.09. erfolgt eine Freistellung von der Arbeitsleistung, die Arbeit wird danach erst am 01.11. wieder aufgenommen. Das verstetigte Arbeitsentgelt von 380 EUR wird entsprechend der Vereinbarung auch im Monat Oktober in voller Höhe gezahlt. Im Arbeitszeitkonto befindet sich zum 01.11. kein Restguthaben.

Die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung besteht längstens für einen Monat der Freistellung und endet am 14.10. Das darüber hinaus in der Freistellungs-

phase vom 15.10. bis 31.10. gezahlte Arbeitsentgelt ist wie eine Einmalzahlung dem Entgeltabrechnungszeitraum bis 14.10. zuzuordnen und pauschal zu verrechnen.

Abmeldung zum 14.10.:

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Grund der Abgabe: 30

Rentenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt: 002660

Für die Zeit ab 01.11. hat der Arbeitgeber das regelmäßige Arbeitsentgelt neu zu bestimmen und, sofern Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie das Nichtvorliegen von Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung wegen geringfügiger Entlohnung vorliegt, folgende Anmeldung vorzunehmen:

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Grund der Abgabe: 10

Beispiel 8c (zu B 2.2.1.3, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Fortsetzung von Beispiel 8a

In der Zeit vom 01.04. bis 31.12. wird ein Arbeitszeitguthaben von 108 Stunden aufgebaut. Im folgenden Januar arbeitet der Hausmeister 40 Stunden, demzufolge sich das Arbeitszeitguthaben um weitere 2 Stunden erhöht.

Der Hausmeister hat demnach vom 01.04. bis 31.01. 490 Stunden (38 Stunden x 9 Monate = 342 Stunden + 108 Stunden Zeitguthaben + 40 Stunden Arbeitszeit im Januar) gearbeitet und die maximal zulässige Arbeitszeit von 480 Stunden im maßgebenden Jahreszeitraum (01.04. bis 31.03.) bereits im Januar um 10 Stunden überschritten. Ab 01.01. besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Pflichtbeiträge sind vom monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 380 EUR zu zahlen.

Versicherungsfreiheit tritt ab dem Zeitpunkt wieder ein, von dem an in einer neu angestellten Jahresbetrachtung davon ausgegangen werden kann, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des sich aus dem bereits bestehenden und dem zu erwartenden Arbeitszeitguthaben abzuleitenden Arbeitsentgeltanspruchs 400 EUR nicht übersteigt.

Abmeldung zum 31.12.:

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Grund der Abgabe: 30

Rentenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt: 003420

Anmeldung zum 01.01.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1
Grund der Abgabe: 10

Beispiel 9 (zu B 5.1):

Die Reinigungskraft eines Gebäudereinigungsunternehmens ist mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 400 EUR für drei Jahre befristet geringfügig entlohnt beschäftigt. Die Arbeitszeit kann über ein Arbeitszeitkonto flexibel gestaltet werden. Zusätzlich erklärt sich die Reinigungskraft bereit, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu übernehmen, die ihrem Arbeitszeitkonto gut geschrieben werden. Das Arbeitszeitguthaben soll am Ende der Beschäftigung in Arbeitsentgelt abgelten werden.

Da bereits von vornherein feststeht, dass die aufgrund der Urlaubs- und Krankheitsvertretungen aufgebauten Arbeitszeitguthaben nicht bis zum Ende der Beschäftigung abgebaut werden, hat die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Vertretungsarbeit zu erfolgen. Die sonstige flexible Arbeitszeitregelung ist dabei irrelevant.

Beispiel 10 (zu B 2.2.1.4 und B 5.2):

Eine Verkäuferin ist gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 EUR beschäftigt. Ab 01.10.2009 verzichtet die Verkäuferin im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung auf die Auszahlung von monatlich 400 EUR. Diese sollen monatlich als Wertguthaben für eine spätere Freistellung angespart werden.

Die Verkäuferin ist weiterhin versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das Bruttoarbeitsentgelt 400 EUR übersteigt. Die Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine versicherungsfreie Beschäftigung durch eine Wertguthabenvereinbarung ist unzulässig. Die besonderen Regelungen zu Wertguthabenvereinbarungen finden keine Anwendung. Auf Basis des monatlich erarbeiteten Arbeitsentgeltanspruchs von 800 EUR besteht Beitragspflicht. Eine sozialversicherungsrechtlich relevante Entspargung des „Wertguthabens“ ist nicht möglich. Die versicherungspflichtige Beschäftigung endet vor Beginn der Freistellung der Verkäuferin von der Arbeitsleistung und der Auszahlung des „Wertguthabens“.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 11 (zu B 2.2.1.6, 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 570 EUR. Vom Arbeitsentgelt wird als Aufwandsentschädigung monatlich ein Betrag von 175 EUR in Abzug gebracht.

Die nebenberufliche Lehrerin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung eines monatlichen Abzugsbetrags von 175 EUR als Aufwandsentschädigung 400 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 12 (zu B 2.2.1.6):

Eine privat krankenversicherte Hausfrau nimmt am 01.03. im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit auf. Sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 EUR. Auf das Arbeitsentgelt wird zunächst der als Aufwandsentschädigung vorgesehene Steuerfreibetrag von jährlich 2.100 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 700 EUR =) 2.100 EUR nicht gegen Arbeitsentgelt beschäftigt. Für diese Zeit ist weder ein Pauschalbeitrag zu zahlen noch eine Meldung zu erstatten. Vom 01.06. an liegt eine mehr als geringfügig entlohnte und in der in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungspflichtige Beschäftigung vor, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR übersteigt.

Ab 01.06.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 13 (zu B 2.2.1.6, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Ein gesetzlich krankenversicherter Hausmann ist im Sportverein als Übungsleiter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 560 EUR tätig. Gleichzeitig nimmt er im selben Sportverein die Position des Kassenvarts wahr, für die er monatlich 50 EUR erhält. Es handelt sich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber. Vom Arbeitsentgelt als Übungsleiter wird als Übungsleiterpauschale monatlich ein Betrag von 175 EUR, von dem Arbeitsentgelt als Kassenvart wird als Ehrenamtspauschale ein Betrag von 41,67 EUR in Abzug gebracht.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt in dem Sportverein ermittelt sich wie folgt:

Übungsleiter	(560 ./ 175=)	385,00 EUR
Kassenwart	(50 ./ 41,67=)	<u>8,33 EUR</u>
zusammen		393,33 EUR

Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt, weil das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der monatlichen Abzugsbeträge von 175 EUR und 41,67 EUR als Aufwandsentschädigungen 400 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 14 (zu B 2.2.1.7, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine Bürohilfe vereinbart mit dem Arbeitgeber, dass der Arbeitgeber den Bruttoentgeltanspruch in Höhe von 510 EUR ab Beschäftigungsbeginn im Juni um 120 EUR mindert und in diesem Umfang eine Versorgungszusage zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung abgibt.

Die Bürohilfe ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt von 390 EUR (510 ./ 120) nach der Entgeltumwandlung 400 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 15 (zu B 2.2.2.1, 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 geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen insgesamt 400 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Die Arbeitgeber haben Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 5 0 0

Beispiel 16 (zu B 2.2.2.1, 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. 94 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 EUR

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig. Mithin besteht in beiden Beschäftigungen Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen kann nicht vorgenommen werden, da es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung 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 17 (zu B 2.2.2.1, 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- und Arbeitslosenversicherung, 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. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in der Beschäftigung A auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Der Arbeitgeber A hat den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	109			
	Beitragsgruppenschlüssel:	0	5	0	0
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	110			
	Beitragsgruppenschlüssel:	0	0	0	0

Beispiel 18 (zu B 2.2.2.1):

Eine gesetzlich krankenversicherte Verkäuferin arbeitet

beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	400 EUR
in Wertguthaben angelegtes Arbeitsentgelt	200 EUR
beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	150 EUR

Maßgebend für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Beschäftigung A ist der ausgezahlte Betrag von 200 EUR. Die Verkäuferin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen insgesamt 400 EUR nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Die Arbeitgeber haben Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6 5 0 0

Beispiel 19 (zu B 2.2.2.2, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine Verkäuferin arbeitet regelmäßig

beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	1.800 EUR
beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	300 EUR

Die Verkäuferin unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung

tigung findet nicht statt. 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	

Beispiel 20 (zu B 2.2.2.2, 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 01.06.2009 beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 230 EUR

seit 01.08.2009 beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR

Die Raumpflegerin unterliegt in 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 zeitlich zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Kranken- und Rentenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. 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 21 (zu B 2.2.2.2):

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 versicherungsfrei und damit in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig. 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	1	1	0	
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	0	1	1	0	

Beispiel 22 (zu B 2.2.2.2, 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 in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. 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	5	0	0	

Beispiel 23 (zu B 2.2.2.2 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 versicherungsfrei und damit in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig. 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	1	1	0
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	109			
	Beitragsgruppenschlüssel:	0	5	0	0

Beispiel 24 (zu B 2.2.2.2, 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 versicherungsfrei und damit in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig. 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	1	1	0

Arbeitgeber C Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 25 (zu B 2.2.2.2, C 1.1.1, C 1.1.2, C 1.2.1, D 8 und E):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.200 EUR. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert. Die Beiträge zur Krankenversicherung werden vom Arbeitgeber im Rahmen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags überwiesen (Firmenzahler). Am 01.07.2009 nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR und am 01.09.2009 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 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 nicht übersteigt, haben die Arbeitgeber B und C Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 9 1 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Arbeitgeber C a) an zuständige Krankenkasse

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

b) an Minijob-Zentrale

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 6 0 0 0

Beispiel 26 (zu B 2.2.2.2, C 1.1.2 und C 1.2.1):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.200 EUR. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung als Selbstzahler freiwillig versichert. Am 01.07.2009 nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR und am 01.09.2009 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. Da der Programmierer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert und deshalb versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung ist, haben die Arbeitgeber B und C jedoch anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Ab 01.09.2009:

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 1 1

Arbeitgeber B a) an die zuständige Krankenkasse

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 1

b) an die Minijob-Zentrale

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 5 0 0

Arbeitgeber C Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 1

Beispiel 27 (zu B 2.2.2.2, B 2.2.2.6, C 1.1.1, C 1.1.2 und C 1.2.1):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 3.900 EUR. Am 01.06.2007 nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 EUR und am 01.08.2007 eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 270 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- und Rentenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. 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 31.12.2009 aus der Krankenversicherungspflicht aus, weil die Arbeitsentgelte aus den Beschäftigungen bei den Arbeitgebern A und C in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren (2007 bis 2009) insgesamt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten und voraussichtlich die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Jahr 2010 überschreiten wird. Vom 01.01.2010 an besteht Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung und damit auch keine Versicherungspflicht mehr in der Pflegeversicherung aufgrund einer Beschäftigung. Der Programmierer ist vom 01.01.2010 an in der gesetzlichen Krankenversicherung als Selbstzahler freiwillig versichert und in dieser Eigenschaft versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, vorausgesetzt er entscheidet sich nicht für eine private Krankenversicherung. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind aus den Beschäftigungen bei den Arbeitgebern A und C vom 01.08.2007 an anteilig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte zu zahlen; vom 01.01.2010 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 31.12.2009:

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

Ab 01.01.2010:

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Arbeitgeber C Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 1

Beispiel 28 (zu B 2.2.3, B 2.2.3.1, C 1.2.1, C 2 und C 2.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin nimmt am 01.07.2009 eine Beschäftigung auf; sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR. Am 07.07.2009 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- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, 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 (15 % von 200 EUR =) 30,00 EUR
Arbeitnehmer (4,9 % von 200 EUR =) 9,80 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 29 (zu B 2.2.3, C 1.2.1, C 2, C 2.1 und C 2.2):

Eine privat krankenversicherte Haushaltshilfe arbeitet in einem privaten Haushalt gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 90 EUR; sie hat auf die Rentenversiche-

rungsfreiheit verzichtet. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 20.06.2009; für den Monat Juni 2009 erhält sie ein Arbeitsentgelt von 60 EUR.

Für den Monat Juni 2009 ergibt sich für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge eine monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von $(155 \text{ EUR} \times 20 : 30 =)$ 103,33 EUR, so dass der Mindestbeitrag 20,56 EUR beträgt. Dieser Mindestbeitrag ist wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(19,9 % von 103,33 EUR =)	20,56 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (5 % von 60,00 EUR =)		<u>3,00 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		17,56 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 30 (zu B 2.2.3, 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 19.07.2009 bis zum 22.08.2009 nimmt die Raumpflegerin unbezahlten Urlaub und erzielt im Juli 2009 ein Arbeitsentgelt in Höhe von 65 EUR und im August 2009 ein Arbeitsentgelt in Höhe von 25 EUR.

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Juli 2009 beträgt 155 EUR (30 SV-Tage); die Beiträge zur Rentenversicherung sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(19,9 % von 155,00 EUR =)	30,85 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (15 % von 65,00 EUR =)		<u>9,75 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		21,10 EUR

Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für August 2009 beträgt 139,50 EUR (27 SV-Tage vom 01.08.2009 bis zum 18.08.2009 und vom 23.08.2009 bis zum 31.08.2009); die Beiträge zur Rentenversicherung sind wie folgt aufzubringen:

Mindestbeitrag	(19,9 % von 139,50 EUR =)	27,76 EUR
./. Arbeitgeberbeitragsanteil (15 % von 25,00 EUR =)		<u>3,75 EUR</u>
Arbeitnehmerbeitragsanteil		24,01 EUR

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 31 (zu B 2.2.3, B 2.2.3.4, C 1.1.1 und C 2.2):

Ein Apotheker arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.800 EUR. Er ist wegen Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versor-

gungswerk von der Rentenversicherungspflicht befreit. Am 01.07.2009 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Apotheker beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR. Am 07.07.2009 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- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, 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 Arbeitgeber 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 32 (zu B 2.2.3, B 2.2.3.4, C 1.1.1 und C 2.2):

Ein Architekt arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.600 EUR. Er ist wegen Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk von der Rentenversicherungspflicht befreit. Am 01.07.2009 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Buchhalter beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 180 EUR. Am 07.07.2009 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- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, 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 1 0 0

Beispiel 33 (zu B 2.2.3, B 2.2.3.4, C 1.1.1 und C 2.2):

Ein familienversicherter Rechtsanwalt nimmt am 01.05.2009 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 400 EUR in einer Rechtsanwaltskanzlei auf und wird infolgedessen Pflichtmitglied in einem berufsständischen Versorgungswerk. Am 07.05.2009 gibt er gegenüber seinem Arbeitgeber eine schriftliche Erklärung ab, dass er vom Beginn der Beschäftigung an auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Am 08.05.2009 beantragt er die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und wird zum 01.05.2009 von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Die Beschäftigung ist als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht findet auf die Beschäftigung, in der auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wurde, Anwendung. Es sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen und Rentenversicherungsbeiträge zur berufsständischen Versorgung zu leisten.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 0 0 0

Beispiel 34 (zu B 2.3):

Eine Verkäuferin nimmt am 15.11. eine bis zum 15.02. des Folgejahres befristete Beschäftigung (Fünf-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.500 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 1 1 1

Beispiel 35 (zu B 2.3 und B 3.2):

a) Eine Hausfrau nimmt am 01.05. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Sechs-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.800 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 in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung 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 in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung.

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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

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, so dass von diesem Zeitpunkt an Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung besteht.

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 bereits vom 15.06. an keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor; so dass ab diesem Zeitpunkt Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung besteht. 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 1 1 1

Beispiel 36 (zu B 2.3 und B 2.3.3.1):

Ein Kraftfahrer übt beim Arbeitgeber A eine Dauerbeschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.300 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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Dagegen bleibt die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, 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 37 (zu B 2.3 und B 2.3.3.1):

Ein Verkäufer übt seit Jahren beim Arbeitgeber A eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.200 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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, 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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	1	1	1	1	
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	101				
	Beitragsgruppenschlüssel:	1	1	1	1	

Beispiel 38 (zu B 2.3):

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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, 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	1	1	1	

Beispiel 39 (zu B 2.3.1):

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 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 40 (zu B 2.3.2):

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. 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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, 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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 41 (zu B 2.3.2, 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) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	58 Kalendertage 720 EUR
vom 03.08. bis zum 30.09. (Sechs-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	59 Kalendertage 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. Es handelt sich aber um eine geringfügig entlohnte und damit in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfreie sowie in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtige Beschäftigung, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 42 (zu B 2.3.2 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

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. Sie ist auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 400 EUR beträgt, so dass die Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung 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 1 1 1

Beispiel 43 (zu B 2.3.2):

Eine Hausfrau nimmt am 01.12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 EUR auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 31.01. des Folgejahres befristet. 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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, 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 1 1 1

Beispiel 44 (zu B 2.3.2):

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 in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, 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 bzw. nicht versicherungspflichtig, weil sie auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 45 (zu B 2.3.3.2):

Eine Hausfrau nimmt am 13.08. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.400 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 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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 46 (zu B 2.3.3.2):

Eine Verkäuferin hatte ihre langjährige Beschäftigung (das Arbeitsentgelt betrug zuletzt 1.800 EUR) wegen Altersrentenbezuges zum 31.03. aufgegeben. 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 in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht besteht.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 47 (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- und Arbeitslosenversicherung sowie das Nichtbestehen von Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung am 31.05.

Ab 01.06.:
Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 48a (zu B 3.1, C 1.1.1, C 1.2.1 und C 3):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet seit dem 01.01.2008 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 340 EUR. Ende Oktober 2008 bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten, vom 01.11. bis zum 31.12.2008 zusätzlich die Krankheitsvertretung für eine Vollzeitkraft zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in den Monaten November und Dezember 2008 auf monatlich 2.000 EUR.

Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01.2008 bis 31.12.2008) 400 Euro. Die Raumpflegerin bleibt dennoch auch für die Zeit vom 01.11. bis zum 31.12.2008 weiterhin versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, da es sich nur um ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze handelt. Der Arbeitgeber hat (auch in der Zeit vom 01.11. bis zum 31.12.2008) Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 48b (zu B 3.1):

Fortsetzung von Beispiel 48a

Der Arbeitgeber bittet die Raumpflegerin Ende Juni 2009 erneut wider Erwarten, vom 01.07. bis zum 31.07.2009 zusätzlich die Krankheitsvertretung für eine Vollzeitkraft zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt im Monat Juli 2009 auf monatlich 2.000 EUR. Ab 01.08.2009 werden wieder laufend 240 EUR monatlich gezahlt.

Die Raumpflegerin wird vom 01.07. bis 31.07.2009 versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Krankheitsvertretung im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01.2009 bis 31.12.2009) 400 EUR übersteigt und innerhalb des Zeitjahres (01.08.2008 bis 31.07.2009) bereits in den Monaten November und Dezember 2008 ein nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze vorgelegen hat. Im Monat Juli 2009 liegt somit kein gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze mehr vor. Ab 01.08.2009 besteht wieder Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer von diesem Zeitpunkt an (aufgrund der dauerhaften Reduzierung bzw. Weiterzahlung des vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts auf 340 EUR) neu angestellten Jahresbetrachtung 400 EUR nicht übersteigt.

Bis 30.06.2009 sowie ab 01.08.2009:

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Vom 01.07.2009 bis 31.07.2009:

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 49 (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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung 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 aufgrund der bis dahin bestandenen Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Rentenversicherung allerdings pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung von dem Arbeitsentgelterhöhungsbetrag 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 50 (zu B 6.3):

Eine Raumpflegerin arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 EUR und wird als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale 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 Minijob-Zentrale an. Die Minijob-Zentrale stellt im Oktober desselben Jahres fest, dass die Raumpflegerin in beiden Beschäftigungen wegen Überschreitung der Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR nicht geringfügig beschäftigt ist. Die Minijob-Zentrale informiert die Arbeitgeber A und B mit Schreiben vom 15.10. darüber, dass die Arbeitnehmerin zum 17.10. als geringfügig Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale abzumelden ist und ab 18.10. Versicherungspflicht kraft Gesetzes besteht, wodurch eine Anmeldung bei der zuständigen Krankenkasse erforderlich wird.