

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

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

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

25. März 1999

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

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen wird mit Wirkung vom 1.4.1999 durch das Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24.3.1999 (BGBl I S. 388) grundlegend geändert. Dabei wird die Geringfügigkeitsgrenze für die alten und für die neuen Bundesländer einheitlich auf monatlich 630 DM festgeschrieben. Dies bedeutet, daß Beschäftigungen in den neuen Bundesländern, die am 31.3.1999 bestehen und versicherungspflichtig sind, weil das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 530 DM beträgt, vom 1.4.1999 an versicherungsfrei werden, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 630 DM nicht überschreitet.

Außerdem entfällt zum 1.4.1999 die bisherige Regelung, wonach Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden auch dann noch versicherungsfrei bleiben, wenn das monatliche Arbeitsentgelt ein Sechstel des Gesamteinkommens nicht übersteigt.

Anders als bisher werden künftig für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nicht nur mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, sondern auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengesamtet, vorausgesetzt, daß die nicht geringfügigen Beschäftigungen Versicherungspflicht begründen. In der Arbeitslosenversicherung erfolgt hingegen keine Zusammenrechnung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit nicht geringfügigen Beschäftigungen.

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, muß der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag in Höhe von 10 v.H. des Arbeitsentgelts zur Krankenversicherung zahlen. Zusätzliche Leistungsansprüche entstehen hierdurch jedoch nicht. Der Pauschalbeitrag entfällt bei geringfügig Beschäftigten, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

Zur Rentenversicherung hat der Arbeitgeber für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen einen Pauschalbeitrag in Höhe von 12 v.H. des Arbeitsentgelts zu zahlen. Hieraus erwachsen für den Arbeitnehmer entsprechend der Beitragszahlung Rentenrechte in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten sowie in begrenztem Umfang bei der Erfüllung der Wartezeit. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und den Pauschalbeitrag mit einem eigenen Beitrag von derzeit 7,5 v.H. des Arbeitsentgelts auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag aufstocken, mindestens jedoch auf 58,50 DM monatlich; damit erwirbt er volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung.

Die Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen wird durch die am 1.4.1999 eintretenden Neuregelungen nicht berührt. Damit gilt die für die Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen maßgebende Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitsta-

gen unverändert weiter. Pauschalbeiträge sind für kurzfristige Beschäftigungen nicht zu zahlen.

Das Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte wird mit Wirkung vom 1.4.1999 in das Meldeverfahren für versicherungspflichtige Arbeitnehmer integriert. Dies bedeutet, daß für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer künftig grundsätzlich die gleichen Meldungen (mit Entgeltangabe) zu erstatten sind, die auch für versicherungspflichtige Arbeitnehmer in Betracht kommen, d. h. neben An- und Abmeldungen müssen auch Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen abgegeben werden; Ausnahmen bestehen für kurzfristige Beschäftigungen. Im übrigen sind vom 1.4.1999 an auch geringfügig Beschäftigte im privaten Haushalt sowie geringfügig Beschäftigte, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu melden.

Alle über den 31.3.1999 bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen - ungeachtet dessen, ob es sich um geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder um kurzfristige Beschäftigungen handelt - zum 1.4.1999 neu angemeldet werden. Eine Abmeldung der geringfügigen Beschäftigungen zum 31.3.1999 ist indes nicht erforderlich.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit haben die sich aus dem Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ergebenden versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen beraten und in diesen Geringfügigkeits-Richtlinien zusammengefaßt. Den Erläuterungen ist der Gesetzestext vorangestellt.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite	
A	Gesetzliche Grundlagen	7
B	Versicherungsrecht	12
1	Allgemeines	12
2	Geringfügige Beschäftigungen	12
2.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	13
2.1.1	Wöchentliche Arbeitszeit	14
2.1.2	Arbeitsentgeltgrenze von 630 DM	14
2.1.3	Ermittlung des Arbeitsentgelts	14
2.1.4	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	15
2.1.4.1	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	15
2.1.4.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben nicht geringfügiger Beschäftigung	15
2.1.4.3	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben gesetzlicher Dienstpflicht, Erziehungsurlaub oder Leistungsbezug nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch	16
2.1.4.4	Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung	16
2.1.5	Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	17
2.2	Kurzfristige Beschäftigungen	18
2.2.1	Zwei Monate oder 50 Arbeitstage	19
2.2.2	Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen	19
2.2.3	Prüfung der Berufsmäßigkeit	20
3	Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen	21
3.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	21
3.2	Kurzfristige Beschäftigungen	21

		Seite
4	Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung	22
C	Beitragsrecht	23
1	Allgemeines	23
1.1	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	23
1.1.1	Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung	24
1.1.2	Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	24
1.1.3	Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung	25
1.2	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	26
1.2.1	Rentenversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte	26
1.2.2	Von der Rentenversicherungspflicht befreite Personen	27
1.2.3	Rentenversicherungsfreie Personen nach § 5 Abs. 4 SGB VI	27
1.2.4	Rentenversicherungsfreie Praktikanten	27
2	Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	28
2.1	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	28
2.2	Verteilung der Beitragslast	29
3	Berechnung und Abführung der Beiträge	29
4	Geringverdienergrenze	30
D	Meldungen	31
1	Allgemeines	31
2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	31
3	Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben versicherungspflichtiger Beschäftigung	32

		Seite
4	Kurzfristige Beschäftigungen	32
5	Übergangsfälle	32
E	Krankenkassenzuständigkeit	33

Beispiele

A Gesetzliche Grundlagen

§ 8 SGB IV

Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- 1. die Beschäftigung regelmäßig weniger als fünfzehn Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 630 Deutsche Mark nicht übersteigt,**
- 2. die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, daß die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 630 Deutsche Mark im Monat übersteigt.**

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

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

§ 27 SGB III

Versicherungsfreie Beschäftigte

(1) ...

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

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

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

(3) und (4) ...

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

§ 7 SGB V

Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung

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

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

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

§ 249 b SGB V

Beitrag des Arbeitgebers bei geringfügiger Beschäftigung

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

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

§ 48 KVLG 1989

Tragung der Beiträge durch Dritte

(1) bis (5) ...

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

§ 5 SGB VI

Versicherungsfreiheit

(1) ...

(2) Versicherungsfrei sind Personen, die

1. eine geringfügige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Viertes Buch),
2. eine geringfügige selbständige Tätigkeit (§ 8 Abs. 3 Viertes Buch) oder
3. eine geringfügige nicht erwerbsmäßige 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 des Vierten Buches, die durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten; der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres oder nach § 1 Satz 1 Nr. 2 bis 4 beschäftigt sind oder von der Möglichkeit einer stufenweisen Wiederaufnahme einer nicht geringfügigen Tätigkeit (§ 74 Fünftes Buch) Gebrauch machen. Eine nicht erwerbsmäßige Pflege Tätigkeit ist geringfügig, wenn die Beitragsbemessungsgrundlage für die Pflege Tätigkeit (§ 166 Abs. 2) auf den Monat bezogen 630 Deutsche Mark nicht übersteigt; mehrere nicht erwerbsmäßige Pflege Tätigkeiten sind zusammenzurechnen.

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

- 1. ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, oder**
- 2. ein Praktikum ohne Entgelt oder gegen ein Entgelt, das regelmäßig im Monat 630 Deutsche Mark nicht übersteigt, ableisten.**

(4) ...

§ 163 SGB VI

Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(1) bis (7) ...

(8) Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben und in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig sind, weil sie nach § 5 Abs. 2 Satz 2 auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben, ist beitragspflichtige Einnahme das Arbeitsentgelt, mindestens jedoch der Betrag in Höhe von 300 Deutsche Mark.

§ 168 SGB VI

Beitragstragung bei Beschäftigten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. und 1a ...

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

2. bis 7. ...

(2) und (3) ...

§ 172 SGB VI

Arbeitgeberanteil bei Versicherungsfreiheit

(1) Für Beschäftigte, die

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

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

(2) ...

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

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

B Versicherungsrecht

1 Allgemeines

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

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

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

geringfügig beschäftigt sind.

2 Geringfügige Beschäftigungen

Eine Beschäftigung kann

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

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

oder

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

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

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen (vgl. Urteil des BSG vom 16.2.1983 - 12 RK 26/81 -, USK 8310).

2.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

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

- die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird
und
- das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 630 DM nicht überschreitet.

Die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung sind also nur erfüllt, wenn sowohl die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt als auch das Arbeitsentgelt im Monat 630 DM nicht überschreitet (vgl. Beispiel 1). Erfordert die Beschäftigung regelmäßig mindestens 15 Stunden wöchentlich, so liegt - selbst wenn das Arbeitsentgelt im Monat nicht mehr als 630 DM beträgt - keine geringfügige Beschäftigung vor (vgl. Beispiel 2).

2.1.1 Wöchentliche Arbeitszeit

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

2.1.2 Arbeitsentgeltgrenze von 630 DM

Die Arbeitsentgeltgrenze ist nicht mehr an die Bezugsgröße in der Sozialversicherung (§ 18 SGB IV) gekoppelt, sondern wird vom 1.4.1999 an auf monatlich 630 DM festgeschrieben. Sie gilt einheitlich für die alten und für die neuen Bundesländer. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, ist der anteilige Monatswert maßgebend (Monatsbetrag x Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses : 30).

2.1.3 Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 630 DM übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BSG vom 28.2.1984 - 12 RK 21/83 -, USK 8401); vgl. Beispiel 3.

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag nach denselben Grundsätzen zu ermitteln, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten (vgl. Beispiel 4); diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt (vgl. Urteile des BSG vom 27.9.1961 - 3 RK 12/57 -, SozR Nr. 6 zu § 168 RVO, vom 23.11.1966 - 3 RK 56/64 -, USK 6698, und vom 23.4.1974 - 4 RJ 335/72 -, USK 7443).

2.1.4 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

2.1.4.1 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Werden Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV für die Beurteilung der Frage, ob die unter 2.1 genannten Grenzen erreicht bzw. überschritten werden, die wöchentlichen Arbeitszeiten sowie die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen (Beispiele 5 und 6). Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.1) mit einer kurzfristigen Beschäftigung (vgl. 2.2) zusammenrifft (vgl. Beispiele 7 und 25).

2.1.4.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben nicht geringfügiger Beschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, dann erfolgt nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Satz 2 SGB V bzw. § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI in der Kranken- und Rentenversicherung ebenfalls eine Zusammenrechnung mit der Folge, daß auch in der geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht besteht. Entsprechendes gilt, wenn neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden (vgl. Beispiele 8 und 9). Im übrigen folgt aus der Krankenversicherungspflicht, daß auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

In der Arbeitslosenversicherung werden hingegen nach § 27 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB III nicht geringfügige Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so daß die geringfügig entlohten Beschäftigungen versicherungsfrei bleiben, es sei denn, daß die wöchentlichen Arbeitszeiten oder die Arbeitsentgelte aus mehreren nebeneinander ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen insgesamt die unter 2.1 genannten Grenzen erreichen bzw. überschreiten (vgl. Beispiele 8, 9, 10, 11 und 12).

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

Eine neben gesetzlicher Dienstpflicht ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei. Hat in der geringfügig entlohten Beschäftigung bislang wegen einer Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bestanden, entfällt diese bei Dienstantritt und Wegfall der Hauptbeschäftigung. Entsprechendes gilt bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub sowie bei Bezug von Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

2.1.4.4 Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung

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

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze kann auch durch Zusammenrechnung einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigung erfolgen. Arbeitnehmer, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt dadurch die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, werden auch in der ge-

ringfügig entlohnten Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen erst mit dem Ablauf des Kalenderjahres, sofern die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten; vgl. Beispiel 12. In den Fällen, in denen ein wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnimmt, ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung krankenversicherungsfrei nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV in Verb. mit § 7 SGB V (vgl. Beispiele 10 und 11).

2.1.5 Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und damit nach § 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI rentenversicherungsfrei sind, können nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf diese Versicherungsfreiheit verzichten und erwerben dadurch volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Ein solcher Verzicht muß schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Er entfaltet Rechtswirkung aber nur für die Zukunft, d. h., die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, es sei denn, daß der Arbeitnehmer einen späteren Zeitpunkt für den Beginn der Rentenversicherungspflicht bestimmt. Geht die Verzichtserklärung innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung beim Arbeitgeber ein, wirkt sie auf den Beginn der Beschäftigung zurück, falls der Arbeitnehmer dies verlangt (vgl. Beispiele 13 und 28). Der Arbeitgeber hat die Verzichtserklärung zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen.

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

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

2.2 Kurzfristige Beschäftigungen

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

zwei Monate

oder

insgesamt 50 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist; dies gilt auch dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.1) erfüllt. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. 2.2.3) und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 630 DM überschreitet. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart ist gegeben, wenn sie sich aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt (vgl. Beispiele 14, 20 und 21).

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten wird; in diesen Fällen ist aller-

dings zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.1) erfüllt (vgl. Urteile des BSG vom 11.5.1993 - 12 RK 23/91 -, USK 9353, und vom 23.5.1995 - 12 RK 60/93 -, USK 9530); vgl. Beispiel 15.

2.2.1 Zwei Monate oder 50 Arbeitstage

Von dem Zweimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird (vgl. Urteil des BSG vom 27.1.1971 - 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 16). Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag (vgl. hierzu auch Urteil des BFH vom 28.1.1994 - VI R 51/93 -, USK 9417).

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

2.2.2 Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen (vgl. 2.2) zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im Laufe eines Jahres ausgeübten Beschäftigungen die nach 2.2 maßgebende Zeitgrenze überschreitet. Endzeitpunkt dieses Jahres ist dabei das voraussichtliche Ende der zu beurteilenden Beschäftigung (vgl. Urteil des BSG vom 25.4.1991 - 12 RK 46/89 -, USK 9130). Wird durch eine Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die Grenze von zwei Mona-

ten oder 50 Arbeitstagen überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung (vgl. Beispiel 17); in diesen Fällen ist gegebenenfalls zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.1) vorliegt (vgl. Beispiele 26 und 27).

2.2.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist jedoch nicht erforderlich, wenn die wöchentliche Arbeitszeit in der zu beurteilenden Beschäftigung weniger als 15 Stunden beträgt und das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte monatliche Arbeitsentgelt 630 DM nicht überschreitet. Darüber hinaus braucht die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung auch dann nicht geprüft zu werden, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenzen (vgl. 2.2 und 2.2.2) als nicht geringfügig anzusehen ist.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (vgl. Urteil des BSG vom 28.10.1960 - 3 RK 31/56 -, SozR Nr. 1 zu § 166 RVO). Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Abitur und beabsichtigtem Studium, auch wenn 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 11.6.1980 - 12 RK 30/79 -, USK 80106). Wiederholen sich allerdings solche Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Jahres insgesamt mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage betragen. Dabei können nur solche Beschäftigungen berücksichtigt werden, in denen die unter 2.1 genannten Grenzen erreicht bzw. überschritten werden (vgl. Beispiel 18). Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden (vgl. Beispiel 19). Im übrigen stehen bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit Zeiten des Leistungsbezugs nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch den Beschäftigungszeiten gleich.

Die vorstehenden Grundsätze gelten sinngemäß auch für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit oder einem Arbeitsentgelt über den unter 2.1 genannten Grenzen (Hauptbeschäftigung) ausgeübt werden (vgl. Beispiele 20 und 21).

Nehmen Personen, die Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch beziehen oder beim Arbeitsamt für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitsuchende gemeldet sind, eine Beschäftigung auf, so ist diese als berufsmäßig anzusehen und daher ohne Rücksicht auf ihre Dauer versicherungspflichtig, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.1) vorliegt (vgl. Beispiel 22). Dies gilt auch für Beschäftigungen, die während des Erziehungsurlaubs oder eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt werden.

3 Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

3.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Erreicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden oder überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 630 DM, so tritt vom Tage des Erreichens bzw. Überschreitens an Versicherungspflicht ein (vgl. Beispiel 23). Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Erreichen bzw. Überschreiten der Zeit- oder Arbeitsentgeltgrenzen führt nicht zur Versicherungspflicht; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen (vgl. Beispiele 24 und 25).

3.2 Kurzfristige Beschäftigungen

Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristige Beschäftigung angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die unter 2.2 angegebene Zeitdauer, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein, es sei denn, daß die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.1) vorliegen (vgl. Beispiele 26 und 27).

Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, daß sie länger dauern wird, so beginnt gegebenenfalls die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird, also nicht erst nach Ablauf der zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage; für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit (vgl. Beispiel 14).

4 Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen ergibt sich aus § 27 Abs. 2 SGB III. Eine Ausnahmeregelung besteht allerdings nach § 27 Abs. 5 SGB III für solche Arbeitnehmer, die neben dem Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe eine mehr als geringfügige, aber kurzzeitige Beschäftigung ausüben; sie sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Als kurzzeitig gilt eine Beschäftigung, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt (vgl. Beispiel 22).

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

C Beitragsrecht

1 Allgemeines

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an. Auch für versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen sind keine Beiträge zu zahlen.

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

1.1 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

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

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

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

1.1.1 Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur an, wenn der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Dabei ist unerheblich, ob es sich bei dieser Versicherung um eine Pflichtversicherung (z. B. als Rentner oder als Leistungsbezieher nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch) oder eine freiwillige Versicherung (vgl. Beispiel 10) oder eine Familienversicherung handelt (vgl. Beispiele 1, 7, 24 und 26). Es spielt auch keine Rolle, ob und inwieweit aufgrund der Pflichtversicherung oder der freiwilligen Versicherung bereits Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt werden.

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

Für geringfügig Beschäftigte, die privat krankenversichert oder gar nicht krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an (vgl. Beispiele 5 und 25).

1.1.2 Versicherungsfreie oder nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung kommt nicht nur für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Betracht, die nach § 7 SGB V krankenversicherungsfrei sind, sondern fällt auch für solche geringfügig entlohnte Arbeitnehmer an, die z. B. aus einem der in § 6 SGB V genannten Gründe krankenversicherungsfrei oder nach § 8 SGB V von der Krankenversicherungspflicht befreit worden sind. Der Pauschalbeitrag ist mithin z. B. auch für nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer (vgl. Beispiele 10 und 11) sowie für nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfreie Werkstudenten zu zahlen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und krankenversichert sind. Für Werkstudenten, die einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen, aber gleichwohl nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfrei sind, weil sie wöchentlich nicht mehr als

20 Stunden arbeiten, fällt hingegen der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht an.

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

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

1.1.3 Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung

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

Sofern eine bei einer landwirtschaftlichen Krankenkasse aufgrund eines anderen Tatbestandes versicherte Person eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausübt, die krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist (vgl. 1.1.2), hat der Arbeitgeber den pauschalen Krankenversicherungsbeitrag in Höhe von 10 v.H. des Arbeitsentgelts aus der geringfügigen Beschäftigung an die landwirtschaftliche Krankenkasse zu zahlen (§ 48 Abs. 6 KVLG 1989 in Verb. mit § 249b SGB V).

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

1.2 Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

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

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

ist.

Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt, hat der Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag, sondern individuelle Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

1.2.1 Rentenversicherungsfreie geringfügig Beschäftigte

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist für geringfügig Beschäftigte zu zahlen, wenn in der geringfügigen Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB VI Rentenversicherungsfreiheit besteht (vgl. Beispiele 1, 5, 7, 24, 25 und 26). Hat der geringfügig Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, sind die vollen Beiträge zur Rentenversicherung (19,5 v.H.)

zu zahlen, wobei der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI einen Arbeitgeberbeitragsanteil in Höhe von 12 v.H. des aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung erzielten Arbeitsentgelts zu tragen hat (vgl. Beispiele 13 und 28).

1.2.2 Von der Rentenversicherungspflicht befreite Personen

Ferner ist der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung für Personen zu zahlen, die nach § 6 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind oder die am 31.12.1991 von der Rentenversicherungspflicht befreit waren und dies auch über diesen Zeitpunkt hinaus nach den §§ 231 und 231a SGB VI geblieben sind.

1.2.3 Rentenversicherungsfreie Personen nach § 5 Abs. 4 SGB VI

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

- Bezieher einer Vollrente wegen Alters (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI),
- Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze, also Ruhestandsbeamte und gleichgestellte Personen sowie Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung (§ 5 Abs. 4 Nr. 2 SGB VI) und
- Personen nach Vollendung des 65. Lebensjahres, die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht versichert waren oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus ihrer Versicherung eine Beitragserstattung erhalten haben (§ 5 Abs. 4 Nr. 3 SGB VI).

1.2.4 Rentenversicherungsfreie Praktikanten

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

- in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum
oder
- nicht in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ohne Arbeitsentgelt oder gegen Arbeitsentgelt, das regelmäßig im Monat 630 DM nicht übersteigt,

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

2 Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB VI rentenversicherungsfrei sind, können nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten (vgl. B 2.1.4.4). Sofern ein Arbeitnehmer hiervon Gebrauch macht, sind für ihn Rentenversicherungsbeiträge unter Zugrundelegung des Beitragssatzes von 19,5 v.H. zu zahlen (vgl. Beispiel 13).

2.1 Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Im Falle eines Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Abs. 8 SGB VI ein Betrag in Höhe von 300 DM zugrunde zu legen. Bei einem Beitragssatz von 19,5 v.H. bedeutet dies, daß als Rentenversicherungsbeitrag mindestens ein Betrag von 58,50 DM zu zahlen ist.

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet, kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht (vgl. Beispiel 28). Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit).

2.2 Verteilung der Beitragslast

In den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat, erfolgt keine hälftige Beitragslastverteilung. Der Arbeitgeber hat nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI vielmehr einen Betrag in Höhe von 12 v.H. des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, also 7,5 v.H., hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen (vgl. Beispiele 13 und 28). Da andererseits aber mindestens ein Beitrag in Höhe von 58,50 DM zu zahlen ist, bedeutet dies, daß der geringfügig Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 300 DM den vom Arbeitgeber in Höhe von 12 v.H. zu tragenden Beitragsanteil auf 58,50 DM aufstocken muß. Der Aufstockungsbetrag ist vom Arbeitsentgelt einzubehalten. Reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

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 630 DM übersteigenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten (vgl. Beispiel 24) oder durch Einmalzahlungen. Die Pauschalbeiträge können im übrigen auch nach dem Mittelbetrag der Lohnsteuerstufen bemessen werden. In den Fällen der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge sind die Beiträge dabei mindestens aus einer Bemessungsgrundlage von 300 DM (Einführung einer Beitragszwischenstufe) zu berechnen.

Sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Monats beginnt oder endet oder die Krankenversicherung nur für Teile eines Monats besteht, sind Pauschalbeiträge nur für den entsprechenden Teilmonat zu zahlen. Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit).

Für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung erklären § 249b SGB V bzw. § 172 Abs. 3 SGB VI u.a. die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch für entsprechend anwendbar. Dies bedeutet, daß die Pauschalbeiträge

als Gesamtsozialversicherungsbeitrag anzusehen und damit im Rahmen des allgemeinen Beitragsverfahrens zu entrichten sind. Auch die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gehören zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Pauschalbeiträge sowie die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit sind der zuständigen Einzugsstelle (vgl. E) im Beitragsnachweis unter den entsprechenden Beitragsgruppen nachzuweisen, und zwar

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

4 Geringverdienergrenze

Die Geringverdienergrenze wird mit Wirkung vom 1.4.1999 einheitlich für die alten und die neuen Bundesländer auf 630 DM festgeschrieben. Sie gilt künftig allerdings nur noch für Auszubildende. Bei allen anderen versicherungspflichtigen Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 630 DM sind die Beiträge aus dem Arbeitsentgelt vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte aufzubringen; für die knappschaftliche Rentenversicherung gilt die für diesen Versicherungszweig maßgebende besondere Beitragslastverteilung.

D Meldungen

1 Allgemeines

Die geringfügig Beschäftigten werden in das "normale" Meldeverfahren integriert. Dies bedeutet, daß künftig nicht nur An- und Abmeldungen, sondern grundsätzlich auch alle anderen Meldungen zu erstatten sind.

2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

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

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in den Meldungen das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Pauschalbeiträge oder - bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit - Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, wobei bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 300 DM zu beachten ist.

Der Wechsel von einer versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung zu einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder umgekehrt beim selben Arbeitgeber ist mit den Abgabegründen "32" und "12" (Beitragsgruppenwechsel) zu melden. Bei Unterbrechungen der Entgeltzahlung von länger als einem Monat (z. B. unbezahlter Urlaub oder im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach einem Monat nach Ablauf der Entgeltfortzahlung) ist eine Abmeldung mit Abgabegrund "34" (§ 7 Abs. 3 SGB IV findet auch auf geringfügig Beschäftigte Anwendung) bzw. bei Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld

oder Versorgungskrankengeld eine Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund "51" zu erstatten.

3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben versicherungspflichtiger Beschäftigung

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

4 Kurzfristige Beschäftigungen

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

5 Übergangsfälle

Im übrigen sind alle über den 31.3.1999 hinaus in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehenden Personen zum 1.4.1999 mit Abgabegrund "10" neu anzumelden. Es ist allerdings nicht erforderlich, zum 31.3.1999 Abmeldungen zu erstatten. Sofern allerdings ein in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin beschäftigter Arbeitnehmer bisher mehr als 530 DM verdient hat und versicherungspflichtig ist und zum 1.4.1999 versicherungsfrei wird, weil sein Arbeitsentgelt 630 DM nicht übersteigt, ist eine Abmeldung zum 31.3.1999 mit Abgabegrund "30" zu erstatten.

E Krankenkassenzuständigkeit

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

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

Beispiele:

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

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet 14 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 DM.

Die Raumpflegerin ist versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das Arbeitsentgelt 630 DM nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 2 (zu B 2.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet 15 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 DM.

Die Raumpflegerin ist versicherungspflichtig, weil die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt; dabei ist es unerheblich, daß das Arbeitsentgelt 630 DM nicht übersteigt.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 3 (zu B 2.1.3):

Eine Raumpflegerin arbeitet 14 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 610 DM. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 360 DM.

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

Laufendes Arbeitsentgelt (610 DM x 12 =)	7320 DM
Weihnachtsgeld	<u>360 DM</u>
zusammen	7680 DM

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf $(7680 \text{ DM} : 12 =)$ 640 DM und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 630 DM, so daß die Raumpflegerin versicherungspflichtig ist.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 4 (zu B 2.1.3):

Ein Heizer erzielt in den Monaten September bis April monatlich 750 DM und in den Monaten Mai bis August monatlich 450 DM.

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

September bis April	(8 x 750 DM =)	6000 DM
Mai bis August	(4 x 450 DM =)	<u>1800 DM</u>
zusammen		7800 DM

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf $(7800 \text{ DM} : 12 =)$ 650 DM und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 630 DM, so daß der Heizer versicherungspflichtig ist.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 5 (zu B 2.1.4.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet

7 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 DM

6 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 280 DM

Die Raumpflegerin ist in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt weniger als 15 Stunden beträgt und auch das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen 630 DM nicht übersteigt. Die Arbeitgeber haben Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 5 0 0

Beispiel 6 (zu B 2.1.4.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet

8 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 DM

7 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 280 DM

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

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 7 (zu B 2.1.4.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet befristet

beim Arbeitgeber A vom 2.5. bis zum 28.6.
(Sechs-Tage-Woche) 58 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1400 DM

beim Arbeitgeber B vom 2.5. bis zum 3.8.
(Sechs-Tage-Woche) 94 Kalendertage
14 Stunden in der Woche
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 DM

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig. Mithin ist die Raumpflegerin in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei. Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen kann nicht vorgenommen werden, da es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine kurzfristige Beschäftigung (vgl. B 2.2) und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. B 2.1) handelt. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 8 (zu B 2.1.4.2):

Eine Raumpflegerin arbeitet regelmäßig

16 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 620 DM

8 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 340 DM

6 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber C
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 260 DM

Die Raumpflegerin unterliegt in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht, weil die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt. Die beiden übrigen Beschäftigungen begründen ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung, weil sie neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden; aus der Krankenversicherungspflicht folgt, daß auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. In der Arbeitslosenversicherung bleiben die Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und beim Arbeitgeber C versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt weniger als 15 Stunden beträgt und auch das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen insgesamt 630 DM nicht übersteigt.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

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

Beispiel 9 (zu B 2.1.4.2):

Eine Raumpflegerin arbeitet regelmäßig

14 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 640 DM

8 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 360 DM

6 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber C
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 280 DM

Die Raumpflegerin unterliegt in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht, weil das Arbeitsentgelt 630 DM übersteigt. Die beiden übrigen Beschäftigungen begründen ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung, weil sie neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden; aus der Krankenversicherungspflicht folgt, daß auch Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. Darüber hinaus begründen die Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und beim Arbeitgeber C Arbeitslosenversicherungspflicht, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen insgesamt 630 DM übersteigt.

Arbeitgeber A/B/C

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 10 (zu B 2.1.4.2, B 2.1.4.4, C 1.1.1 und C 1.1.2):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A 35 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 7000 DM. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert. Am 1.6.1999 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er wöchentlich 5 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 DM.

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

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 0(9) 2 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 6 2 0 1

Beispiel 11 (zu B 2.1.4.2 und B 2.1.4.4):

Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A 40 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 10000 DM. Außerdem arbeitet er als Programmierer beim Arbeitgeber B wöchentlich 4 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 DM und beim Arbeitgeber C wöchentlich 5 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 340 DM. Der Programmierer ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert.

Der Programmierer ist aufgrund der Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung; in der Rentenversicherung besteht jedoch (in allen drei Beschäftigungen) Versicherungspflicht. Auch in der Arbeitslosenversicherung besteht aufgrund der Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C Versicherungspflicht, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen mehr als 630 DM beträgt. Die Arbeitgeber B und C haben keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, weil das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen mehr als 630 DM beträgt; jedoch haben die Arbeitgeber A, B und C anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu leisten. Zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sind anteilig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte individuelle Beiträge zu zahlen, wobei die Beiträge vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen sind.

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

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

Beispiel 12 (zu B 2.1.4.2 und B 2.1.4.4):

Ein Buchhalter arbeitet beim Arbeitgeber A 38 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 6000 DM/West bzw. 5200 DM/Ost. Am 1.6.1999 nimmt er eine weitere Beschäftigung als Buchhalter beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet er wöchentlich 5 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 DM.

Der Buchhalter ist aufgrund der Beschäftigung beim Arbeitgeber A versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B begründet ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung; in der Arbeitslosenversicherung besteht jedoch Versicherungsfreiheit. Im übrigen scheidet der Buchhalter zum 31.12.1999 aus der Krankenversicherungspflicht aus, weil das Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet. Vom 1.1.2000 an besteht Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung und damit aufgrund der Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht mehr in der Pflegeversicherung. Der Buchhalter

ist vom 1.1. 2000 an privat krankenversichert. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind vom 1.6.1999 an anteilig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte zu zahlen; vom 1.1.2000 an sind anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Bis 31.12.1999

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 0 1

Ab 1.1.2000

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 1 0

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 0 0

Beispiel 13 (zu B 2.1.5, C 1.2.1, C 2 und C 2.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin nimmt am 1.6.1999 eine Beschäftigung auf; sie arbeitet wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 380 DM. Am 7.6.1999 gibt sie gegenüber ihrem Arbeitgeber eine schriftliche Erklärung ab, daß sie vom Beginn der Beschäftigung an auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet.

Die Raumpflegerin ist in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 630 DM nicht übersteigt. Ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nicht an, weil die Raumpflegerin privat krankenversichert ist. In der Rentenversicherung besteht durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit vom Beginn der Beschäftigung an Versicherungspflicht.

Es sind folgende Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen:

Arbeitgeber (12 % von 380 DM =) 45,60 DM
Arbeitnehmer (7,5 % von 380 DM =) 28,50 DM

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Beispiel 14 (zu B 2.2 und B 3.2):

a) Eine Hausfrau nimmt am 1.5. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Sechs-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 3500 DM auf. Sie vertritt nacheinander drei Verkäuferinnen während des Urlaubs. Da die Urlaubsvertretung am 15.6. beendet sein soll, wird zunächst eine kurzfristige Beschäftigung angenommen, die versicherungsfrei bleibt.

Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber jedoch am 15.6. mit, daß sie die Arbeit nicht am 16.6., sondern erst am 1.7. aufnehmen werde. Damit verlängert sich die Urlaubsvertretung bis zum 30.6. Da aber auch durch diese Verlängerung die Beschäftigung nicht über zwei Monate ausgedehnt wird, gilt sie weiterhin als kurzfristige Beschäftigung und bleibt daher versicherungsfrei.

b) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, daß die vertretene Verkäuferin entgegen der Mitteilung vom 15.6. ihre Beschäftigung nicht am 1.7., sondern erst am 5.7. wieder aufnimmt, so daß die Urlaubsvertretung bis zum 4.7. verlängert wird. Diese Beschäftigung ist vom 1.7. an nicht mehr als kurzfristige Beschäftigung anzusehen und unterliegt daher von diesem Zeitpunkt an der Versicherungspflicht.

c) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, daß die vertretene Verkäuferin ihrem Arbeitgeber bereits am 15.6. mitteilt, daß sie ihre Beschäftigung erst am 5.7. aufnehmen werde. In diesem Falle gilt die Urlaubsvertretung schon vom 15.6. an nicht mehr als kurzfristige Beschäftigung; die Versicherungsfreiheit endet daher am 14.6.

d) Es liegt der gleiche Sachverhalt wie zu a vor mit der Abweichung, daß die vertretene Verkäuferin ihrem Arbeitgeber am 15.6. mitteilt, sie sei arbeitsunfähig geworden. Die Aushilfsverkäuferin erklärt sich am selben Tage bereit, die Vertretung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiter zu übernehmen. Da nunmehr das Ende dieser Beschäftigung ungewiß ist, liegt vom 15.6. an keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor; die Versicherungsfreiheit endet daher am 14.6. Das gilt auch dann, wenn die Beschäftigung tatsächlich schon vor dem 1.7. beendet wird.

Zu a und b

Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Zu b (ab 1.7.), c und d (ab 15.6.)

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 15 (zu B 2.2):

Eine Hausfrau arbeitet als Bankkauffrau bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten vier Arbeitstagen im Kalendermonat gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 DM.

Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig, weil das Arbeitsentgelt 630 DM übersteigt. Dabei ist unerheblich, daß die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird; die Tatsache, daß die Bankkauffrau eine Dauerbeschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 16 (zu B 2.2.1):

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

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

in der Woche ein.

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

Beispiel 17 (zu B 2.2.2):

Eine Hausfrau nimmt am 2.5. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Urlaubsvertretung) auf, die von vornherein bis zum 18.6. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll. Die Hausfrau war seit dem 19.6. des Vorjahres wie folgt beschäftigt:

- a) vom 13.12. bis 5.1.
(Fünf-Tage-Woche)

= 24 Kalendertage

b) vom 31.1. bis 15.2. (Sechs-Tage-Woche)	= 16 Kalendertage
c) vom 2.5. bis 18.6. (Sechs-Tage-Woche)	= <u>48 Kalendertage</u>
zusammen	= 88 Kalendertage

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt jeweils 40 Stunden.

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

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 18 (zu B 2.2.3):

Eine Hausfrau nimmt am 12.6. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2800 DM auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 20.7. befristet. Im letzten Jahr vor dem voraussichtlichen Ende dieser Beschäftigung war die Hausfrau wie folgt beschäftigt (die wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden):

a) vom 15.11. bis 28.2.	= 106 Kalendertage
b) vom 12. 6. bis 20.7.	= <u>39 Kalendertage</u>
zusammen	= 145 Kalendertage

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungszeiten nach B 2.2.2 scheidet aus, da hiernach nur geringfügige (d. h. Beschäftigungen von einer Dauer von nicht mehr als zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen) zusammengerechnet werden können. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit nach B 2.2.3 sind die Beschäftigungen jedoch in jedem Falle zusammenzurechnen. Da die Beschäftigungszeiten in der Zeit vom 21.7. des Vorjahres bis zum Ende der am 12.6. begonnenen Beschäftigung insgesamt 145 Kalendertage, also im Laufe eines Jahres mehr als zwei Monate, betragen, wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt; es besteht deshalb Versicherungspflicht.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 19 (zu B 2.2.3)

Eine Verkäuferin hatte ihre langjährige Beschäftigung (das Arbeitsentgelt betrug zuletzt 3500 DM) infolge Verheiratung zum 31.3. aufgegeben. Von diesem Zeitpunkt an war sie nicht mehr berufstätig. Am 1.8. nimmt sie eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin auf, die von vornherein bis zum 31.8. befristet ist.

Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit bleibt die bis zum 31.3. ausgeübte Beschäftigung außer Betracht. Die am 1.8. aufgenommene Beschäftigung wird mithin nicht berufsmäßig ausgeübt und bleibt daher versicherungsfrei.

Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 20 (zu B 2.2 und B 2.2.3):

Ein Kraftfahrer übt beim Arbeitgeber A eine Dauerbeschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4500 DM aus. Am 1.7. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Kellner auf, die von vornherein bis zum 31.8. befristet ist; in dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 1000 DM.

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

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 21 (zu B 2.2 und B 2.2.3):

Ein Verkäufer übt seit Jahren beim Arbeitgeber A eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4300 DM aus. Am 1.8. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Taxifahrer auf, die von vornherein bis zum

20.9. befristet ist; in dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 1200 DM. Neben seiner Beschäftigung beim Arbeitgeber A war der Verkäufer seit dem 21.9. des Vorjahres wie folgt beschäftigt:

a) vom 10.1. bis 31.1. (Sechs-Tage-Woche)	= 22 Kalendertage
b) vom 1.4. bis 30.4. (Sechs-Tage-Woche)	= 30 Kalendertage
c) vom 1.8. bis 20.9. (Sechs-Tage-Woche)	= <u>51 Kalendertage</u>
zusammen	= 103 Kalendertage

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt jeweils 20 Stunden.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht, weil es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Das gleiche gilt für die Beschäftigung beim Arbeitgeber B, weil zu ihrem Beginn feststeht, daß sie zusammen mit den - neben der Beschäftigung beim Arbeitgeber A - im maßgeblichen Jahreszeitraum bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (10.1.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so unterliegen alle Beschäftigungen der Versicherungspflicht.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 22 (zu B 2.2.3 und B 4):

Ein Bezieher von Arbeitslosengeld vereinbart eine auf zwei Tage (Samstag und Sonntag) befristete Beschäftigung als Kellner zu je sieben Stunden; das Arbeitsentgelt beträgt pro Tag 100 DM.

Da das Arbeitsentgelt die für den Beschäftigungszeitraum anteilige Arbeitsentgeltgrenze (42 DM) übersteigt und der Arbeitnehmer als Bezieher von Arbeitslosengeld als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen ist, 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 23 (zu B 3.1):

Eine Raumpflegerin arbeitet 14 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 620 DM. Am 15.3. wird eine Erhöhung des Arbeitsentgelts auf 640 DM mit Wirkung vom 1.4. vereinbart.

Da das Arbeitsentgelt vom 1.4. an 630 DM überschreitet, endet die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung am 31.3.

Ab 1.4.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 24 (zu B 3.1, C 1.1.1, C 1.2.1 und C 3):

Eine familienversicherte Raumpflegerin arbeitet 10 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 470 DM. Ende Juni bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten, vom 1.7. bis zum 31.8. zusätzlich eine Urlaubsvertretung zu übernehmen. Dadurch erhöht sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 20 Stunden und das Arbeitsentgelt vom 1.7. bis zum 31.8. auf monatlich 940 DM.

Die Raumpflegerin bleibt auch für die Zeit vom 1.7. bis zum 31.8. weiterhin versicherungsfrei in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, da es sich nur um ein gelegentliches Überschreiten der unter B 2.1 genannten Zeit- bzw. Arbeitsentgeltgrenze handelt. Der Arbeitgeber hat (auch in der Zeit vom 1.7. bis zum 31.8.) Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 5 0 0

Beispiel 25 (zu B 2.1.4.1, B 3.1, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine privat krankenversicherte Verkäuferin arbeitet 10 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 480 DM (Dauerbeschäftigung). Am 1.2. nimmt sie zusätzlich eine bis zum 20.3. befristete Beschäftigung

beim Arbeitgeber B auf; dort arbeitet sie wöchentlich 8 Stunden als Verkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 390 DM.

Die Verkäuferin bleibt auch in der Zeit vom 1.2. bis zum 20.3. weiterhin versicherungsfrei in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine geringfügig entlohnte und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine kurzfristige Beschäftigung handelt und keine Zusammenrechnung vorzunehmen ist. Der Arbeitgeber A hat den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 0 6 0 0

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 110
Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Beispiel 26 (zu B 2.2.2, B 3.2, C 1.1.1 und C 1.2.1):

Eine familienversicherte Verkäuferin arbeitet befristet

vom 2.5. bis zum 28.6. (Sechs-Tage-Woche) 58 Kalendertage

24 Stunden in der Woche

gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von

1400 DM

vom 3.8. bis zum 30.9. (Sechs-Tage-Woche) 59 Kalendertage

12 Stunden in der Woche

gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von

600 DM

Die zweite Beschäftigung ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, daß sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet (vgl. B 2.2 und B 2.2.2). Sie ist aber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und damit versicherungsfrei, weil die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 630 DM nicht übersteigt (vgl. B 2.1). Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 0

Beispiel 27 (zu B 2.2.2 und B 3.2):

Eine (bis zum 2.8.) familienversicherte Verkäuferin arbeitet befristet

vom 2.5. bis zum 28.6. (Sechs-Tage-Woche)	58 Kalendertage
12 Stunden in der Woche	
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	600 DM
vom 3.8. bis zum 30.9. (Sechs-Tage-Woche)	59 Kalendertage
24 Stunden in der Woche	
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	1400 DM

Die erste Beschäftigung ist eine kurzfristige Beschäftigung, weil die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) nicht überschritten wird. Die zweite Beschäftigung ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, daß sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet (vgl. B 2.2 und B 2.2.2). Sie ist auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. B 2.1), weil die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 15 Stunden beträgt; abgesehen davon beträgt auch das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 630 DM, so daß die zweite Beschäftigung versicherungspflichtig ist. Der Arbeitgeber hat keine Pauschalbeiträge, sondern individuelle Beiträge zu zahlen.

Erste Beschäftigung

Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Zweite Beschäftigung:

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Beispiel 28 (zu B 2.1.5, C 1.2.1, C 2.1 und C 2.2):

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet 5 Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 180 DM; sie hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 20.6.1999; für den Monat Juni 1999 erhält sie ein Arbeitsentgelt von 120 DM.

Für den Monat Juni 1999 ergibt sich für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge eine monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von (300 DM x

$20 : 30 =$) 200 DM, so daß der Mindestbeitrag 39 DM beträgt. Dieser Mindestbeitrag ist wie folgt aufzubringen:

Arbeitgeber	(12 % von 120 DM =)	14,40 DM
Arbeitnehmer	(7,5 % von 120 DM =)	9,00 DM
Arbeitnehmer	(19,5 % von 80 DM =)	<u>15,60 DM</u>
insgesamt		39,00 DM

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0