

01 | 2018

# BKK *Service*



**LEITFADEN ZUM  
VERSICHERUNGS-, MELDE-  
UND BEITRAGSRECHT 2018**



## Der Leitfaden 2018 – Ihr bewährter Begleiter durch das neue Jahr

Nun, es ist bereits zur Gewohnheit geworden – jeweils zum Jahresende wird der BKK Service Leitfaden zum Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht aktualisiert. Der Leitfaden enthält auch in diesem Jahr das Wesentliche aus dem Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht der Sozialversicherung und soll Ihnen eine nützliche Arbeitshilfe für den täglichen Gebrauch sein.

Im Rahmen dieses Leitfadens können nicht alle in Betracht kommenden Fragen in der erforderlichen Ausführlichkeit dargestellt werden.

Daher unsere Bitte an Sie: Sollten Sie über diese Grundinformation hinaus noch Fragen haben, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

<b>Auf ein Wort</b>	<b>3</b>				
<b>1</b>	<b>Versicherungspflicht</b>	<b>10</b>			
1.1	Allgemeines	10	2.1.2	Kündigung des privaten Versicherungsvertrages	17
1.2	Beschäftigungsverhältnis	10	2.1.3	Befreiung von der Krankenversicherungspflicht	17
1.2.1	Definition	10	2.1.4	Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	17
1.2.2	Beginn	10	2.1.5	Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	18
1.2.3	Arbeitsunterbrechungen	10	2.1.6	Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	18
1.2.4	Ende	11	2.1.7	Während Eltern-, Pflege- oder Familienzeit	19
1.2.5	Flexible Arbeitszeitregelungen	11	2.1.8	Beschäftigungsaufnahme nach Elternzeit	19
1.2.6	Aus- und Einstrahlung	11	2.2	Geringfügige Beschäftigungen	20
1.2.7	Angehörige des Arbeitgebers	12	2.2.1	Allgemeines	20
1.2.8	Mitarbeitende Gesellschafter	13	2.2.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	20
1.2.9	Abgrenzung zur selbstständigen Tätigkeit	14	2.2.2.1	Allgemeines	20
1.3	Auszubildende/ Praktikanten ohne Arbeitsentgelt	14	2.2.2.2	Ermittlung des Arbeitsentgelts	21
1.4	Unständig Beschäftigte	14	2.2.2.3	Steuerfreie Aufwandsentschädigungen	22
1.5	Bezieher von Vorruhestandsgeld	15	2.2.2.4	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	22
<b>2</b>	<b>Versicherungsfreiheit</b>	<b>16</b>	2.2.2.5	Unregelmäßige Bezüge	23
2.1	Jahresarbeitsentgeltgrenze	16	2.2.2.6	Schwankendes Arbeitsentgelt	23
2.1.1	Allgemeines	16	2.2.2.7	Mehrfachbeschäftigung	24
			2.2.2.8	Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze	25
			2.2.2.9	Feststellung der Versicherungspflicht	25
			2.2.2.10	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	26
			2.2.3	Kurzfristige Beschäftigungen	27
			2.2.3.1	Allgemeines	27
			2.2.3.2	Ermittlung der Beschäftigungszeiten	28
			2.2.3.3	Nicht berufsmäßig beschäftigte Personen	28
			2.2.3.4	Wiederholte Beschäftigung als Aushilfe	29
			2.2.3.5	Prüfung der Berusmäßigkeit	30
			2.2.3.6	Rentner, Schulabgänger und Arbeitslose	31
			2.2.3.7	Verlängerung der Aushilfsbeschäftigung	32
			2.3	Studenten	33
			2.4	Schüler	35
			2.5	Hauptberuflich Selbstständige	35
			2.6	Rentner, Pensionäre und ältere Arbeitnehmer	36

## Inhalt

2.6.1	Rentner	36	<b>4</b>	<b>Meldungen</b>	<b>40</b>	4.3.8	Gesonderte Meldung bei Antrag auf Altersrente	50
2.6.1.1	Vollrente wegen Alters	36	4.1	Einheitliches Meldeverfahren	40	4.3.9	Änderungen zur Person	51
2.6.1.2	Rente wegen voller Erwerbs- minderung oder EU-Rente	36	4.1.1	Allgemeines	40	4.3.10	Stornierung einer bereits abgegebenen Meldung	51
2.6.2	Pensionäre	36	4.1.2	Maschinelles Meldeverfahren	40	4.3.11	Meldung von Sonderzuwen- dungen	51
2.6.3	Leistungs- geminderte Arbeitnehmer	36	4.1.2.1	Systemgeprüfte Abrechnungs- programme	40	4.4	UV-Jahres- meldung	52
2.6.4	Ältere Arbeit- nehmer	36	4.1.2.2	Systemgeprüfte maschinelle Ausfüllhilfen	41	4.5	Haushalts- scheck- verfahren	53
2.6.4.1	Personen im regelalters- rentenfähigen Alter	36	4.1.3	Ausfüllhinweise	41	4.6	Qualifizierter Meldedialog	53
2.6.4.2	Personen über 55 Jahre	37	4.1.4	Sozialversiche- rungsausweis	43	<b>5</b>	<b>Beiträge</b>	<b>55</b>
2.7	Pflegever- sicherung	37	4.1.5	Mitführungs- und Vorlage- pflicht	43	5.1	Arbeitsentgelt	55
2.7.1	Befreiung bei „Alt“-Verträgen	37	4.2	Meldepflicht	43	5.1.1	Allgemeines	55
2.7.2	Befreiung bei freiwilliger Kran- kenversicherung	37	4.3	Meldepflichtige Tatbestände	44	5.1.2	Sachbezüge	57
2.7.3	Kündigung privater Pflege- versicherungs- verträge	37	4.3.1	Sofortmeldung	44	5.1.3	Nettoarbeits- entgelt, Pauschalbe- steuerung	58
<b>3</b>	<b>Kranken- kassen- zuständigkeit</b>	<b>38</b>	4.3.2	Beginn der Beschäftigung	44	5.1.4	Übersicht über die Entgelt- eigenschaft von Bezügen	58
3.1	Allgemeines	38	4.3.3	Ende der Beschäftigung	45	5.2	Beitragssätze	63
3.2	Wählbare Krankenkassen	38	4.3.4	Zeiten der Berufsaus- bildung	46	5.3	Beitrags- zuschlag in der Pflege- versicherung	64
3.3	Ausübung des Wahlrechts	38	4.3.5	Unterbrechung der Beschäf- tigung	46	5.3.1	Allgemeines	64
3.4	Kündigung der Mitgliedschaft	39	4.3.6	Änderungen im Beschäfti- gungs- oder Versicherungs- verhältnis	48	5.3.2	Elterneigenschaft	64
			4.3.7	Entgeltbeschei- nigung zum Jahresende	49			

5.3.3	Nachweis der Elterneigenschaft	64	5.4.6	Gleitzone- regelung	70	5.4.8.2	Arbeitslosen- versicherung	77
5.3.3.1	Allgemeines	64	5.4.6.1	Allgemeines	70	5.4.8.3	Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbei- tergeld	77
5.3.3.2	Frist für den Nachweis der Elterneigenschaft	64	5.4.6.2	Regelmäßiges Arbeitsentgelt	70	5.4.8.4	Beitragstragung	77
5.3.3.3	Dokumentation der Elterneigen- schaft	65	5.4.6.3	Beitragspflich- tliche Einnahme	70	5.4.9	Auszubildende/ Praktikanten ohne Arbeits- entgelt	77
5.4	Beitragsbe- rechnung und Beitragstragung	65	5.4.6.4	Beitragsberech- nung und Bei- tragstragung	71	5.4.10	Ehrenamts- inhaber	78
5.4.1	Allgemeines	65	5.4.6.5	Mehrfachbe- schäftigung	72	5.4.11	Vorruhestands- geldbezieher	78
5.4.2	Geringverdiener und Beschäf- tigte im freiwil- ligen sozialen oder ökologi- schen Jahr	66	5.4.6.6	Arbeitsentgelte außerhalb der Gleitzone	72	5.4.12	Altersrentner und Pensionäre	78
5.4.3	Beitragsbemes- sungsgrenzen	67	5.4.6.7	Ausnahmen	72	5.4.13	Altersteilzeit- arbeit	78
5.4.4	Beitragsfreiheit	67	5.4.6.8	Verzicht auf die Reduzierung	72	5.4.14	Beiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte	79
5.4.4.1	Allgemeines	67	5.4.7	Sonderzuwen- dungen	73	5.4.14.1	Allgemeines	79
5.4.4.2	Arbeitgebersei- tige Leistungen	67	5.4.7.1	Allgemeines	73	5.4.14.2	Pauschalbeiträ- ge zur Kranken- versicherung	79
5.4.4.3	Sonder- zuwendungen	68	5.4.7.2	Begriff	73	5.4.14.3	Pauschalbeiträ- ge zur Renten- versicherung	80
5.4.5	Laufendes Arbeitsentgelt	68	5.4.7.3	Zeitliche Zuordnung	73	5.4.14.4	Pflichtbeiträge zur Rentenver- sicherung	80
5.4.5.1	Allgemeines	68	5.4.7.4	Anteilige Jahresbeitrags- bemessungs- grenzen	74	5.5	Beitragsgruppen	82
5.4.5.2	Nachzahlungen	69	5.4.7.5	Beitragspflich- tiger Rahmen	75	5.6	Einzugsstelle	82
5.4.5.3	Variable Arbeitsentgelt- bestandteile	69	5.4.7.6	Märzklausel	76	5.7	Zahlung der Gesamtsozial- versicherungs- beiträge	83
5.4.5.4	Provisionen	69	5.4.7.7	Ermittlung der Beiträge	77			
5.4.5.5	Entgeltminder- ungen infolge Fehlzeiten	69	5.4.8	Bezieher von (Saison-)Kurz- arbeitergeld	77			
			5.4.8.1	Kranken-, Pfl- ge- und Renten- versicherung	77			

5.7.1	Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge	83	<b>6</b>	<b>Aufzeichnungs- und Nachweispflichten</b>	<b>90</b>	7.2.3	Wirkung der Feststellung	95
5.7.1.1	Allgemeines	83	6.1	Entgeltunterlagen	90	7.3	Beteiligte Arbeitgeber am U2-Verfahren	95
5.7.1.2	Voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld	83	6.1.1	Allgemeines	90	7.4	Erstattungs-fähige Aufwen-dungen	96
5.7.1.3	Drittletzter Bankarbeitstag	84	6.1.2	Inhalt	90	7.4.1	U1-Verfahren	96
5.7.2	Beitrags-nachweis	84	6.1.3	Aufbewahrung der Entgelt-unterlagen	92	7.4.2	U2-Verfahren	96
5.7.3	Zahlungsver-zug, Säumnis-zuschläge	85	6.2	Beitrags-abrechnung	92	7.4.3	Sonder-zuwendungen	96
5.7.4	Verjährung von Beiträgen	86	6.2.1	Liste für jeden Entgeltabrech-nungszeitraum	92	7.4.4	Maschinelle Erstattungs-anträge	96
5.8	Erstattung und Verrechnung von Beiträgen	86	6.2.2	Versicherungsfreie Arbeit-nehmer und Gleit-zonenfälle	93	7.5	Umlagen	97
5.9	Beitragszu-schuss des Arbeitgebers	87	6.2.3	Maschinelle Beitragsabrech-nung	93	7.5.1	Allgemeines	97
5.9.1	Krankenversi-cherung	87	6.3	Auskunfts-pflichten	93	7.5.2	Höhe	97
5.9.1.1	Anspruchs-berechtigter Personenkreis	87	6.3.1	Arbeitgeber	93	7.5.3	Bemessungs-grundlagen	97
5.9.1.2	Höhe des Zuschusses	87	6.3.2	Arbeitnehmer	93	7.5.3.1	Allgemeines	97
5.9.2	Pflege-versicherung	88	<b>7</b>	<b>Ausgleichs-kassen</b>	<b>94</b>	7.5.3.2	Maßgebendes Arbeitsentgelt	97
5.9.2.1	Anspruchs-berechtigter Personenkreis	88	7.1	Allgemeines	94	7.5.3.3	Rentenversi-cherungspflich-tiges Arbeits-entgelt	97
5.9.2.2	Höhe des Zuschusses	89	7.2	Beteiligte Arbeitgeber am U1-Verfahren	94	7.5.4	Berechnungs-verfahren	98
5.9.3	Lohnsteuer- und beitrags-rechtliche Behandlung	89	7.2.1	Beschäftigten-zahl	94	7.5.5	Zahlung der Umlagen	98
			7.2.2	Feststellung der ausgleichs-berechtigten Arbeitgeber	94	7.6	Geringfügig Beschäftigte	98
						<b>8</b>	<b>Insolvenzgeld-umlage</b>	<b>99</b>
						8.1	Allgemeines	99
						8.2	Aufbringung der Umlage	99

8.2.1	Umlagepflichtige Arbeitgeber	99	9.4	Schaubild: Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten	105
8.2.2	Ausgenommene Arbeitgeber	99			
8.2.2.1	Arbeitgeber der öffentlichen Hand	99	<b>Impressum</b>		<b>106</b>
8.2.2.2	Privathaushalte	99			
8.2.2.3	Diplomatische und konsularische Vertretungen	100			
8.2.2.4	Wohnungseigentümergeinschaften	100			
8.3	Bemessungsgrundlagen für die Umlage	100			
8.3.1	Umlagesatz	100			
8.3.2	Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt	100			
8.3.3	Geringfügig Beschäftigte	100			
8.3.4	Beschäftigte in der Gleitzone	101			
8.3.5	Fiktives Arbeitsentgelt	101			
8.4	Berechnung der Umlage	101			
8.5	Einzug der Umlage	101			
<b>9</b>	<b>Anhang</b>	<b>102</b>			
9.1	Rechengrößen 2018	102			
9.2	Rechengrößen 2018 – weitere Werte	103			
9.3	Beitragssätze/ Gleitzone	104			

# 1 Versicherungspflicht

## 1.1 Allgemeines

Arbeitnehmer unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der Versicherungspflicht, wenn sie gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind und keiner der unter Abschnitt 2 genannten Tatbestände erfüllt ist.

Zu den in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtigen Personen gehören ferner die zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten sowie Teilnehmer an dualen Studiengängen). Diese sind in der Renten- und Arbeitslosenversicherung selbst dann versicherungspflichtig (*vgl. aber 2.3*), wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten. In der Kranken- und Pflegeversicherung gelten für zur Berufsausbildung Beschäftigte ohne Arbeitsentgelt besondere Regelungen (*vgl. 1.3*).

## 1.2 Beschäftigungsverhältnis

### 1.2.1 Definition

Das Beschäftigungsverhältnis ist ein zweiseitiges Verhältnis, in welchem sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Art gegenüberstehen, dass der Arbeitnehmer in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert und dadurch von ihm persönlich und wirtschaftlich abhängig ist. Der Arbeitgeber verfügt seinerseits über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers und erteilt Weisungen hinsichtlich der Ausführung der Arbeit.

### 1.2.2 Beginn

Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wird in der Regel durch die tatsächliche Arbeitsleistung begründet. In Ausnahmefällen kann die Versicherungspflicht aber schon vor der tatsächlichen Arbeitsaufnahme beginnen, z. B. wenn der Beschäftigungsbeginn infolge von Witterungseinflüssen oder anderen vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen hinausgeschoben wird. Versicherungspflicht tritt ferner dann ein, wenn die Beschäftigung wegen einer Erkrankung des Arbeitnehmers nicht zu dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Zeitpunkt aufgenommen werden kann, der Arbeitnehmer aber gleichwohl Anspruch auf Arbeitsentgelt hat.

## 1.2.3 Arbeitsunterbrechungen

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis besteht bei Arbeitsunterbrechungen ohne Entgeltzahlung (z. B. unbezahlter Urlaub, Arbeitskampf oder unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit) bis zu einem Monat weiter, vorausgesetzt, dass die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses – ausdrücklich oder stillschweigend – vereinbart ist. Dies gilt bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern auch im Fall der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, wenn sie kein Krankentagegeld erhalten. Bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf bleibt das Versicherungsverhältnis in der Kranken- und Pflegeversicherung auch über einen Monat hinaus für die gesamte Dauer des Arbeitskampfes bestehen.

Außerdem bleibt das Versicherungsverhältnis erhalten, solange Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld, Mutterschaftsgeld oder Elterngeld gewährt oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Darüber hinaus wird das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis durch ein Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz oder durch den Bezug von (Saison-)Kurzarbeitergeld nicht berührt.

Nach dem Pflegezeitgesetz haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, im Rahmen der kurzzei-



tigen Arbeitsverhinderung bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Für eine längere Pflege in häuslicher Umgebung kann eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung für längstens sechs Monate als Pflegezeit, zur Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger sowie zur Begleitung in der letzten Lebensphase (maximal drei Monate) beantragt werden. Während bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung das Beschäftigungsverhältnis auch dann fortbesteht, wenn der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt erhält, endet das Beschäftigungsverhältnis in den anderen genannten Fällen einer vollständigen Freistellung mit dem letzten Arbeitstag und besteht nicht noch für einen Monat fort; dies gilt auch dann, wenn arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Kontoführungsgebühren, vermögenswirksame Leistungen, Dienstwagen usw.) weiterhin gewährt werden.

#### 1.2.4 Ende

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet grundsätzlich mit der Aufgabe der Beschäftigung. Es besteht jedoch auch nach Beendigung der tatsächlichen Arbeitsleistung weiter, solange der Arbeitsvertrag und der sich hieraus ergebende Anspruch des arbeitsbereiten Arbeitnehmers auf die Gewährung des Arbeitsentgelts weiter besteht. So bleibt das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beispielsweise auch dann erhalten, wenn im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses das Ende des

Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt nach dem letzten Arbeitstag festgelegt wird.

Versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bestehen ferner bis zum Ende des Entgeltfortzahlungsanspruchs weiter,

- wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt oder
- wenn der Arbeitnehmer aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, gekündigt hat.

#### 1.2.5 Flexible Arbeitszeitregelungen

Ein Beschäftigungsverhältnis besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einer vor oder nach dieser Zeit erbrachten Arbeitsleistung (Wertguthaben) fällig ist und das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde, abweicht.

Sofern ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung beginnt, gilt dies mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, abweichen darf.

Für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen kann eine Beschäftigung jedoch nur für längstens drei Monate begründet werden.

Sozialversicherungsrechtlich relevante flexible Arbeitszeitregelungen sind grundsätzlich auch für geringfügig Beschäftigte (vgl. 2.2) möglich. Da kurzfristige Beschäftigungen im Voraus auf eine kurze Zeit begrenzt sind, kommen hier Wertguthabenvereinbarungen für eine (längerfristige) Freistellung von der Arbeitsleistung jedoch nicht in Betracht.

#### 1.2.6 Aus- und Einstrahlung

Arbeitnehmer, die im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland entsandt werden, bleiben weiterhin nach deutschen Rechtsvorschriften versichert. Dies setzt voraus, dass die Beschäftigung im Ausland vertraglich oder durch ihre Eigenart zeitlich im Voraus begrenzt ist (Ausstrahlung).

Eine Entsendung im vorgenannten Sinne liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers ins Ausland begibt, um dort eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben. Auf die Staatsangehörigkeit, den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort des entsandten Arbeitnehmers kommt es nicht an.

Keine Entsendung liegt allerdings vor, wenn ein im Ausland lebender Arbeitnehmer dort eine Beschäftigung für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber aufnimmt (sog. Ortskraft). Umgekehrt tritt für Arbeitnehmer, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden

Beschäftigungsverhältnisses von ihrem Arbeitgeber zeitlich befristet für eine Beschäftigung nach Deutschland entsandt werden, keine Versicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften ein (Einstrahlung).

Die vorstehenden Grundsätze der Aus- und Einstrahlung gelten auch im Verhältnis zwischen den alten und neuen Bundesländern, jedenfalls solange unterschiedliche Bezugsgrößen in der Sozialversicherung bestehen, also noch bis zum 31. Dezember 2024. Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen eines in den alten Bundesländern bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber in die neuen Bundesländer entsandt wird, bleibt bei der bisherigen Krankenkasse unter Anwendung der „West“-Bemessungsgrenzen (in der Renten- und Arbeitslosenversicherung) versichert und umgekehrt.

### 1.2.7 Angehörige des Arbeitgebers

Durch Verwandtschaft des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber wird das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses nicht ausgeschlossen, wenn tatsächlich ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt und es sich nicht lediglich um familienhafte Mithilfe handelt.

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ist insbesondere dann anzunehmen, wenn der Familienangehörige

- in den Betrieb als Arbeitnehmer eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird,

- dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form – unterliegt,
- ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gewährt wird,
- das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe verbucht wird,
- von dem Arbeitsentgelt Lohnsteuer entrichtet wird und
- der Angehörige anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird.

Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung zwischen Ehegatten ist auch der eheliche Güterstand zu berücksichtigen. Der gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft sowie der vertragliche Güterstand der Gütertrennung schließen ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten nicht aus. Entsprechendes gilt, wenn die Ehegatten in Gütergemeinschaft oder im gesetzlichen Güterstand der Eigentums- und Vermögensgemeinschaft (der ehemaligen DDR) leben bzw. lebten und der Betrieb zum Sondergut, zum Vorbehaltsgut oder zum Alleineigentum gehört.

Demgegenüber ist ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten zu verneinen, wenn die Ehegatten Gütergemeinschaft vereinbart haben und der Betrieb zum Gesamtgut gehört. Gleiches gilt, wenn der Betrieb aufgrund des (bisherigen) gesetzlichen Güterstandes der Eigentums- und Vermögensgemeinschaft gemeinschaftliches Eigentum der Ehegatten (geblieben) ist. Steht aber in solchen Fällen

eine persönliche Arbeitsleistung im Vordergrund und wird im Betrieb kein nennenswertes in das Gesamtgut fallendes bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörendes Kapital eingesetzt, so liegt eine abhängige Beschäftigung und damit Versicherungspflicht vor.

Bei der Beschäftigung von Ehegatten oder gleichgeschlechtlichen Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz bzw. von Abkömmlingen des Arbeitgebers ist ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durchzuführen. Zu den Abkömmlingen gehören nicht nur die im ersten Grad verwandten ehelichen und nichtehelichen Kinder, sondern auch Enkel, Urenkel usw. des Arbeitgebers. Darüber hinaus gehören Adoptivkinder dazu, nicht dagegen Stief- und Pflegekinder.

Als Reaktion auf den Eingang erstmaliger und speziell gekennzeichnete Anmeldungen (vgl. 4.3.2) verschickt die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund einen Fragebogen zur Statusfeststellung des mitarbeitenden Familienangehörigen. Über die Statusfeststellung erhalten die Beteiligten einen Bescheid innerhalb von vier Wochen nach Eingang der vollständigen, für die Entscheidung erforderlichen Unterlagen. Auch die Einzugsstelle (Krankenkasse) und die Bundesagentur für Arbeit werden unterrichtet.

Kann wegen fehlender Mitwirkung eine Entscheidung nicht getroffen werden, wird der Arbeitgeber mit dem ablehnenden Bescheid aufgefordert, die Meldung zu stornieren. Der Arbeitgeber wird darauf hingewiesen, dass eine versicherungsrechtliche Beurteilung mangels Mitwirkung nicht getroffen werden

konnte und bei einer späteren Feststellung einer Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen sein werden. Die Einzugsstelle und die Bundesagentur für Arbeit erhalten eine entsprechende Information.

Der Gesetzgeber bindet die Bundesagentur für Arbeit an Statusentscheidungen der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund leistungspflichtig hinsichtlich der Zeiten, für die das Bestehen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses festgestellt worden ist. Die Bundesagentur für Arbeit akzeptiert darüber hinaus die leistungspflichtige Bindung auch für Statusentscheidungen der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen.

### 1.2.8 Mitarbeitende Gesellschafter

Personen, die in einem Unternehmen gegen Entlohnung arbeiten, an dem sie selbst finanziell beteiligt sind, nehmen oftmals eine Doppelstellung ein, indem sie einerseits Unternehmerfunktionen wahrnehmen, andererseits wie Arbeitnehmer gegen Bezahlung fremdbestimmte Arbeit verrichten. Gleichwohl kann in solchen Fällen ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Die Versicherungspflicht ist jedoch ausgeschlossen, wenn die Gesellschafter aufgrund ihrer gesellschaftsrechtlichen Stellung die Geschicke des Unternehmens maßgeblich beeinflussen können (*siehe Tabelle 1*).

Durch die Anmeldung von geschäftsführenden Gesellschaftern einer GmbH wird – wie bei der Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern oder Abkömmlingen – ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren ausgelöst. Die Entscheidung, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, trifft ebenfalls die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund. Zu diesem Zweck verschickt sie einen Fragebogen zur Statusfeststellung des Gesellschafters bzw. des GmbH-Geschäftsführers. Die Einzugsstelle und die Bundesagentur für Arbeit werden unterrichtet. Im Übrigen gelten die Ausführungen unter 1.2.7 entsprechend.

**TABELLE 1: VERSICHERUNGSRECHTLICHE BEURTEILUNG MITARBEITENDER GESELLSCHAFTER**

Personenkreis	Versicherungsrechtliche Beurteilung
Einzelunternehmer	Versicherungspflicht kommt nicht in Betracht.
Gesellschafter einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR)	Versicherungspflicht kommt grundsätzlich nicht in Betracht.
Gesellschafter einer OHG	Versicherungspflicht kommt nicht in Betracht.
Komplementär einer KG	Versicherungspflicht kommt nicht in Betracht.
Kommanditist einer KG	Versicherungspflicht kommt in Betracht, wenn der Kommanditist weder aufgrund seiner Kapitalbeteiligung noch nach den ihm im Gesellschaftsvertrag eingeräumten Befugnissen maßgeblichen Einfluss in der KG besitzt.
Gesellschafter einer GmbH (auch im Gründungsstadium, sog. Vor-GmbH)	Versicherungspflicht kommt nicht in Betracht, wenn der Gesellschafter aufgrund seines Kapitalanteils maßgeblichen Einfluss auf die GmbH nehmen kann oder aufgrund besonderer Umstände beherrschend im Unternehmen tätig ist.
Gesellschafter einer englischen Limited	Analog GmbH-Gesellschafter.
Aktionär einer AG	Versicherungspflicht kommt in Betracht, wenn der Aktionär durch die Höhe seiner Kapitalbeteiligung die Beschlüsse der AG nicht maßgeblich beeinflussen kann.
Vorstandsmitglieder einer AG und deren Stellvertreter	Versicherungspflicht kommt in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie regelmäßig in der Krankenversicherung nicht in Betracht.
Genossenschaftsmitglieder	Versicherungspflicht kommt in Betracht, wenn das Genossenschaftsmitglied weisungsgebunden und ohne eigenes Unternehmerrisiko beschäftigt ist.

### 1.2.9 Abgrenzung zur selbstständigen Tätigkeit

Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich nach den hierzu von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen und muss im Rahmen der Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Ungeachtet dessen können die Beteiligten (Auftragnehmer und Auftraggeber) in Zweifelsfällen schriftlich bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt. Das gilt dann nicht, wenn die Krankenkasse oder ein anderer Versicherungsträger bereits ein Feststellungsverfahren eingeleitet hat.

Wird eine solche optionale Statusanfrage innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt, beginnt – falls eine abhängige Beschäftigung festgestellt wird – die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung. Voraussetzung dafür ist, dass der Beschäftigte dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht zustimmt und er für die Zwischenzeit eine Absicherung gegen das Risiko der Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

### 1.3 Auszubildende/ Praktikanten ohne Arbeitsentgelt

Die zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten sowie Teilnehmer an dualen Studiengängen), die kein Arbeitsentgelt erhalten, unterliegen nur in der Renten- und Arbeitslosenversicherung als Arbeitnehmer der Versicherungspflicht. Für Praktikanten, die während eines vorgeschriebenen Praktikums an einer Hochschule bzw. Fachhochschule eingeschrieben sind, entfällt allerdings die Versicherungspflicht auch in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl. 2.3). In der Kranken- und Pflegeversicherung werden zur Berufsausbildung Beschäftigte ohne Arbeitsentgelt nicht als Arbeitnehmer, sondern nach besonderen Vorschriften versichert, sofern keine Familienversicherung oder anderweitige Versicherungspflicht (z. B. als Waisenrentner in der Krankenversicherung der Rentner) besteht. Der zur Berufsausbildung Beschäftigte ohne Arbeitsentgelt hat die Möglichkeit, sich von dieser Kranken- und Pflegeversicherungspflicht befreien zu lassen. Die Befreiung ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht zu beantragen, sie wird nur bei Nachweis des Bestehens eines anderweitigen Anspruchs auf Absicherung im Krankheitsfall wirksam. Wegen der Melde- und Beitragspflichten siehe auch 4.3.4 und 5.4.9. 1.4 Unständig Beschäftigte

Versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (nicht dagegen in der Arbeitslosenversicherung) sind auch unständig Beschäftigte. Unständig ist eine Be-

schäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag beschränkt ist. Für die Berechnung der Beiträge ist ohne Rücksicht darauf, an wie vielen Tagen im Monat gearbeitet wird, der tatsächliche Verdienst bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (vgl. 5.4.3) zugrunde zu legen.

## 1.5 Bezieher von Vorruhestandsgeld

Bezieher von Vorruhestandsgeld unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, nicht dagegen in der Arbeitslosenversicherung. Während Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Vorruhestandsgeld in der Kranken- und Pflegeversicherung nur eintritt, wenn das Vorruhestandsgeld mindestens in Höhe von 65 % des letzten Bruttoarbeitsentgelts gezahlt wird, besteht in der Rentenversicherung Versicherungspflicht auch dann, wenn das Vorruhestandsgeld weniger beträgt. Im Übrigen besteht Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Vorruhestandsgeld in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nur dann, wenn die betroffenen Arbeitnehmer bis zum Ausscheiden aus der Beschäftigung in diesen Versicherungszweigen versicherungspflichtig waren. Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei waren (*vgl. 2.1*), werden durch den Bezug von Vorruhestandsgeld selbst dann nicht krankenversicherungspflichtig, wenn das Vorruhestandsgeld die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet.

# 2 Versicherungsfreiheit

## 2.1 Jahresarbeitsentgeltgrenze

### 2.1.1 Allgemeines

Arbeitnehmer sind in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ungeachtet der Höhe ihres Verdienstes versicherungspflichtig. In der Krankenversicherung sind sie jedoch versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Arbeitsentgelt einschließlich der regelmäßig gezahlten Sonderzuwendungen die Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) übersteigt.

Hierbei ist zwischen der allgemeinen und der besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze zu unterscheiden, wobei die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für Arbeitnehmer gilt, die am 31. Dezember 2002 bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren. Ob die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen, haben die Arbeitgeber nicht nur bei am Stichtag bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zu beachten, sondern auch bei Neueinstellungen zu prüfen. Das heißt, bei Neueinstellungen sind Arbeitnehmer zu befragen, ob sie am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren. Substitutiv ist sie dann, wenn sie geeignet

ist, die gesetzliche Krankenversicherung ganz oder teilweise zu ersetzen; das Bestehen einer bloßen Zusatzversicherung reicht hierfür nicht aus.

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Kalenderjahr 2018 59.400 EUR und die besondere 53.100 EUR.

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts bleiben außer Ansatz:

- Zuschläge, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden,
- Vergütungen (mit Ausnahme fester Pauschbeträge), die für eine Mehrarbeit gezahlt werden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht,
- Sonderzuwendungen, die unregelmäßig und nicht mindestens einmal jährlich gezahlt werden.

Vergütungen für einen arbeitsvertraglich vereinbarten und regelmäßig anfallenden Bereitschaftsdienst sind dagegen bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

#### WICHTIG:

Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere Beschäftigungen aus, dann sind für die Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts die Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung der regelmäßigen Arbeitsentgelte findet ebenfalls statt, wenn neben einer für sich betrachtet nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung Arbeitsentgelt aus einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten zweiten oder weiteren für sich betrachtet geringfügig entlohnten Beschäftigung erzielt wird.

Die Krankenversicherungsfreiheit bedeutet gleichzeitig, dass auch in der sozialen Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht aufgrund der Beschäftigung besteht.

**2.1.2 Kündigung des privaten Versicherungsvertrages**

Arbeitnehmer, die aufgrund der Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungspflichtig werden, sind von der Renten- und Arbeitslosenversicherung abzumelden und bei der von ihnen gewählten Krankenkasse zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung anzumelden. Sofern sie bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können sie ihren Versicherungsvertrag kündigen. Das gleiche Kündigungsrecht haben privat krankenversicherte Angehörige von versicherungspflichtig werdenden Arbeitnehmern, wenn für die Angehörigen dadurch eine Familienversicherung eintritt.

**2.1.3 Befreiung von der Krankenversicherungspflicht**

Arbeitnehmer, die aufgrund der Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungspflichtig werden, können sich befreien lassen. Der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht kann jeweils bis zum 31. März bei der Krankenkasse gestellt werden und wirkt rückwirkend, wenn bis zur Antragstellung noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden, sonst vom Beginn des auf die Antragstellung folgenden Kalendermonats an. Die Befreiung wird nur bei Nachweis des Bestehens eines anderweitigen Anspruchs auf Absicherung im Krankheitsfall wirksam, sie kann nicht widerrufen werden.

**2.1.4 Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze**

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, scheiden mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens aus der Krankenversicherungspflicht aus. Wird also die Versicherungspflichtgrenze im Laufe des Jahres 2018 überschritten, so endet die Krankenversicherungspflicht am 31. Dezember 2018. Gilt jedoch ab dem 1. Januar 2019 eine höhere Jahresarbeitsentgeltgrenze und überschreitet das Arbeitsentgelt zu Beginn des Jahres 2019 diese neue Grenze nicht, so bleibt der Arbeitnehmer weiterhin krankenversicherungspflichtig.

Neben dem laufenden Arbeitsentgelt werden auch diejenigen Sonderzuwendungen angerechnet, die dem Arbeitnehmer mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zufließen. Lohn- und Gehaltserhöhungen sind – auch wenn sie im Voraus vereinbart wurden – erst von dem Zeitpunkt an zu berücksichtigen, von dem an sie dem Arbeitnehmer zustehen. Bei schwankenden Bezügen ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt durch Schätzung zu ermitteln (*siehe Beispiel 1*).

Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze durch eine rückwirkende Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten, so endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das er-

**BEISPIEL 1**

**Sachverhalt:**

Mark Weber – seit dem 1. Januar 2000 immer krankenversicherungspflichtig im Verkauf bei Kaufhaus Ernst beschäftigt – bezieht nach seinem Arbeitsvertrag seit dem 1. Januar 2018 ein monatliches Gehalt in Höhe von 3.900 EUR. Er hat darüber hinaus Anspruch auf ein Weihnachtsgeld in Höhe von 2.000 EUR.

Zum 1. Juli 2018 steigt Herr Weber zum Verkaufsleiter auf. Das monatliche Gehalt beträgt jetzt 4.900 EUR, Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht in Höhe von 3.000 EUR.

**Beurteilung:**

Prüfung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts:

3.900 EUR × 12 Monatsgehälter = 46.800 EUR  
 + Weihnachtsgeld 2.000 EUR  
**Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt 48.800 EUR**

4.900 EUR × 12 Monatsgehälter = 58.800 EUR  
 + Weihnachtsgeld 3.000 EUR  
**Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt 61.800 EUR**

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze 2018 (59.400 EUR) wird zunächst unterschritten, aufgrund des beruflichen Aufstiegs wird sie ab dem 1. Juli 2018 aber überschritten. Damit endet grundsätzlich am 31. Dezember 2018 die Krankenversicherungspflicht. Dies allerdings nur unter der Voraussetzung, dass auch die vom 1. Januar 2019 an gültige Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten ist.

höhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Maßgebend ist also der Zeitpunkt, von dem an das erhöhte Arbeitsentgelt beansprucht werden kann, also z. B. der Tag des Tarifabschlusses, der Betriebsvereinbarung oder der Einzelvereinbarung. Auf den Zeitpunkt der Auszahlung des erhöhten Arbeitsentgelts kommt es nicht an.

Wechselt ein bisher krankenversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer den Arbeitgeber und liegt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in der neuen Beschäftigung über der Jahresarbeitsentgeltgrenze, dann besteht ab Beschäftigungsaufnahme Krankenversicherungsfreiheit (*siehe Beispiel 2*).

Arbeitnehmer, die erstmalig im Inland eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt über der Versicherungspflichtgrenze aufnehmen (z. B. Akademiker), sind gleichermaßen vom Beginn der Beschäftigung an krankenversicherungsfrei. Auch bei diesem Personenkreis muss in einer vorausschauenden Betrachtungsweise beurteilt werden, ob das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze überschreitet.

### BEISPIEL 2

#### Sachverhalt:

Sachverhalt analog Beispiel 1, im Unterschied dazu wechselt Mark Weber zum 1. Juli 2018 von Kaufhaus Ernst in die Position des Verkaufsfleiters bei Autohaus Weise.

#### Beurteilung:

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze 2018 (59.400 EUR) wird in der Beschäftigung bei Kaufhaus Ernst (48.800 EUR) unterschritten, aufgrund des Arbeitgeberwechsels zu Autohaus Weise ab dem 1. Juli 2018 aber überschritten (61.800 EUR). Es besteht unmittelbar ab dem 1. Juli 2018 Krankenversicherungsfreiheit.

### 2.1.5 Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe der Beschäftigung durch Verminderung des Arbeitsentgelts (z. B. infolge Reduzierung der Arbeitszeit) nicht nur vorübergehend unterschritten, so beginnt die Krankenversicherungspflicht nicht erst mit dem Beginn des nächsten Kalenderjahres, sondern bereits mit dem Zeitpunkt, für den erstmals das niedrigere Arbeitsentgelt gezahlt wird (*vgl. aber 2.1.6 und 2.1.7*).

### 2.1.6 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

Eine besondere Regelung gilt für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes herabgesetzt wird und deren Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt. Sie können sich innerhalb von drei Monaten von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen, wenn sie bei Beginn der Teilzeitbeschäftigung mindestens seit fünf Jahren wegen Über-

schreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei waren und das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs auf Absicherung im Krankheitsfall nachweisen. Die Befreiung wirkt gleichzeitig für die soziale Pflegeversicherung und kann nicht widerrufen werden.

Dieser Befreiungstatbestand gilt außerdem für Beschäftigte, die im unmittelbaren Anschluss an ihre bisherige Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung im o. g. Sinne bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen bzw. die im Anschluss an die Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegezeitgesetzes eine solche Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, die bei Vollbeschäftigung zu Krankenversicherungsfreiheit aufgrund Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze führen würde. Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegezeitgesetzes werden auf die Fünf-Jahres-Frist angerechnet.



Arbeitnehmer, die durch Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung kranken- und pflegeversicherungspflichtig werden, können ihren privaten Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen. Dieses Kündigungsrecht besteht auch für die privat versicherten Angehörigen mit Anspruch auf Familienversicherung.

**2.1.7 Während Eltern-, Pflege- oder Familienpflegezeit**

Ein Befreiungsrecht besteht ferner für Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine zulässige, nicht volle Erwerbstätigkeit aufnehmen und dadurch krankenversicherungspflichtig werden. Zulässig ist eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 30 Stunden. Während einer solchen Teilzeitbeschäftigung können sich die Arbeitnehmer von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen. Darüber hinaus können sich Arbeitnehmer, die durch Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder

der Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes krankenversicherungspflichtig werden, von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen.

Der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht kann nur innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der zulässigen, nicht vollen Erwerbstätigkeit bzw. nach Herabsetzung der Wochenarbeitszeit gestellt werden und wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn bis zur Antragstellung noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden, sonst vom Beginn des auf die Antragstellung folgenden Kalendermonats an. Die Befreiung wird nur wirksam, wenn das Mitglied das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs auf Absicherung im Krankheitsfall nachweist. Sie gilt nur für die Dauer der Elternzeit bzw. die Dauer einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder die Dauer der Familienpflegezeit und wirkt gleichzeitig für die soziale Pflegeversicherung.

Auch Arbeitnehmer, die durch Aufnahme einer zulässigen, nicht vollen Erwerbstätigkeit während

der Elternzeit oder Herabsetzung der Wochenarbeitszeit während einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder der Familienpflegezeit kranken- und pflegeversicherungspflichtig werden, können ihren privaten Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen. Die Aussagen hierzu unter 2.1.6 gelten analog.

**2.1.8 Beschäftigungsaufnahme nach Elternzeit**

Für Arbeitnehmer, die vor Inanspruchnahme der Elternzeit aufgrund der Höhe ihres regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei waren, stellt sich der Versicherungsstatus nach Beendigung der Elternzeit bei (Wieder-)Aufnahme der Beschäftigung und Rückkehr zu den ursprünglichen Einkommensverhältnissen in Abhängigkeit von den Gegebenheiten während der Elternzeit differenziert dar. Hierbei sind im Wesentlichen die in der Tabelle 2 dargestellten Fallgruppen zu unterscheiden.

**TABELLE 2: BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHME NACH ELTERNZEIT**

Teilzeitbeschäftigung?	Derselbe Arbeitgeber?	Befreiung von der KV-Pflicht?	KV-Pflicht	KV-Freiheit
nein				Ab Wiederaufnahme der Beschäftigung
ja	ja	nein	Bis Ende des Kalenderjahres	Frühestens bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze des Folgejahres
ja	ja	ja		Ab Wiederaufnahme der Beschäftigung
ja	nein	nein	Bis Ende des Kalenderjahres	Frühestens bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze des Folgejahres
ja	nein	ja		Ab Wiederaufnahme der Beschäftigung

### 2.2 Geringfügige Beschäftigungen

#### 2.2.1 Allgemeines

Aufgrund des „Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ erfolgt die Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigungen seit dem 1. Januar 2013 auf der Basis weitgehend veränderter Rechtsgrundlagen. So wurde die maßgebliche monatliche Arbeitsentgeltgrenze um 50 EUR von 400 auf 450 EUR angehoben und damit der allgemeinen Lohnentwicklung seit 2003 angepasst.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bestand bis 31. Dezember 2012 in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) grundsätzlich Versicherungsfreiheit, mit der Option, darauf zu verzichten. Das Regel-Ausnahme-Verhältnis ist jedoch umgekehrt worden, man spricht in diesem Zusammenhang auch von einem Wechsel von Opt-in, gemeint ist das Optieren in die GRV hinein, zu Opt-out, dem Optieren aus der GRV heraus.

Für nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist die Rentenversicherungspflicht die Regel. Der geringfügig Beschäftigte trägt die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil am Rentenversicherungsbeitrag (15 %) und dem vollen Beitrag. Als monatliche Mindestbemessungsgrundlage müssen dabei 175 EUR berücksichtigt werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden (Opt-out), dann bleibt es beim Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 %).

Arbeitnehmer, die ihre geringfügig entlohnte Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben, sind weiterhin versicherungsfrei in der Rentenversicherung, solange das regelmäßige Arbeitsentgelt 400 EUR im Monat nicht überschreitet. Wie schon vor 2013 können sie jedoch gegenüber ihrem Arbeitgeber den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit mit dem Ziel eines vollen Schutzes in der gesetzlichen Rentenversicherung erklären (Opt-in).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

Im Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Hiervon bleibt allerdings eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgenommen, und zwar die zeitlich zuerst aufgenommene. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigungen.

Während geringfügig entlohnte Beschäftigungen einen regelmäßigen Charakter aufweisen, zeichnen sich kurzfristige Beschäftigung dadurch aus, dass sie nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt werden. Um die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zu erleichtern, ist die Zeitgrenze der Kurzfristigkeit für eine Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht worden.

Die besonderen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten) oder außerbetrieblicher Berufsausbildung,
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten bzw. des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst,
- 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,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.

#### 2.2.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

##### 2.2.2.1 Allgemeines

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Teilzeit- oder Minijob) liegt vor, sofern das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 EUR nicht überschreitet (siehe Beispiel 3).



————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK  
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein  
oder bestellen Sie per Internet unter  
**<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>**.



*Impressum:*

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster

[www.mbo-verlag.com](http://www.mbo-verlag.com)  
Telefon: 0251/84 93 82-10  
Fax: 0251/84 93 82-29  
E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:  
Dr. Joachim Hetscher, Münster,  
[jhetscher@mbo-verlag.com](mailto:jhetscher@mbo-verlag.com)

# Bestellung per Fax an 0251 849382-29

MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten  
Stand der Preisinformationen: 1. Februar 2018

## Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	<b>1</b> Entgeltfortzahlung	01.03.2016	43,00 EUR
	<b>2</b> Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	27,00 EUR
	<b>3</b> Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	43,00 EUR
	<b>4</b> Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
	<b>5</b> Studenten, Praktikanten und Schüler	01.01.2017	17,00 EUR
	<b>6</b> Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>7</b> Kurzarbeitergeld	01.01.2015	27,00 EUR
	<b>8</b> Mini-Jobs	01.01.2015	43,00 EUR
	<b>9</b> Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	27,00 EUR
	<b>10</b> Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
	<b>11</b> Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	17,00 EUR
	<b>12</b> Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.02.2018	17,00 EUR
	<b>13</b> Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
	<b>14</b> Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	43,00 EUR
	<b>15</b> Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
	<b>16</b> Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>17</b> Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
	<b>18</b> Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
	<b>19</b> Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,00 EUR
	<b>20</b> Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	27,00 EUR
	<b>21</b> Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2018	01.01.2018	27,00 EUR