

II. Kurzfristig Tätige

1. Steuer

Die Ausführungen im Abschnitt 1 zum Steuerrecht im Zusammenhang mit Geringverdienern gelten auch für kurzfristig Tätige. Dies bedeutet, dass die **Eingangsbeträge der Steuerklassen**, aber auch die Vorschriften über die Versteuerung einer **Nebenbeschäftigung** im gleichen Dienstverhältnis wie die **Hauptbeschäftigung** entsprechend anzuwenden sind. Insbesondere sei auch auf die Erläuterungen zur pauschalen Versteuerung hingewiesen. Auch gelten die Ausführungen zu den vermögenswirksamen Leistungen entsprechend.

2. Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, Arbeitsförderung

Die im Abschnitt 1 erläuterten Grundsätze zur alleinigen Beitragspflicht des Arbeitgebers gelten auch hier, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers unter der dort genannten Grenze liegt.

Geringfügig und damit versicherungsfrei kann eine Beschäftigung bzw. Tätigkeit nicht nur wegen der geringen Entgelthöhe, sondern auch wegen der geringen Dauer der Beschäftigung sein. § 8 Abs.1 Nr.2 SGB IV bestimmt, dass eine geringfügige Beschäftigung auch dann vorliegt, wenn die Beschäftigung (ohne Rücksicht auf die Entgelthöhe)

→ innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.

In der Zeit vom 1.1.2015 bis 31.12.2018 liegt eine kurzzeitige Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung vor, wenn die Beschäftigung drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreitet.

Versicherungsfreiheit besteht aber dann nicht, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt die Grenze von 450 Euro im Monat übersteigt.

§ 8 Abs. 1 Nr.2 SGB IV gilt auch im Bereich der Arbeitsförderung (§ 27 Abs.2 SGB III) sowie in der Rentenversicherung (§ 5 Abs.2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI).

Wenn die in Abschnitt 1 behandelte Grenze nicht überschritten wird, ist demnach Versicherungsfreiheit gegeben. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Ferner ist es gleichgültig, in welchem zeitlichen Umfange sie durchgeführt wird. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart liegt vor, wenn sie

sich aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt (Abschn. 2.3. in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12. 11. 2014).

Beispiel 23: Eine Hausfrau nimmt am 1. 5. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Sechs-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1800 Euro auf. Sie vertritt nacheinander drei Verkäuferinnen während des Urlaubs. Die Urlaubsvertretungen sollen am 15. 6. beendet sein. Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber jedoch am 15. 6. mit, dass sie die Arbeit nicht am 16. 6., sondern erst am 1. 8. aufnehmen werde. Damit verlängert sich die Urlaubsvertretung bis zum 31. 7.

Ergebnis: Zu Beginn der Urlaubsvertretungen war davon auszugehen, dass eine kurzfristige Beschäftigung vorlag, die keine Versicherungspflicht hervorrief. Auch durch die Verlängerung ist die Beschäftigung nicht über drei Monate ausgedehnt worden. Die Beschäftigung gilt demnach weiterhin als kurzfristig und bleibt deshalb versicherungsfrei.

Beispiel 24: Es liegt der gleiche Sachverhalt wie in Beispiel 23 vor. Allerdings nimmt die vertretene Verkäuferin ihre Beschäftigung nicht am 1. 8., wie sie es am 15. 6. mitgeteilt hat, sondern erst am 5. 8. wieder auf. Die Urlaubsvertretung wird dadurch bis zum 4. 8. verlängert.

Ergebnis: Wie im Falle der geringen Entlohnung (Abschn. 1), so endet die Versicherungsfreiheit auch in Zusammenhang mit der geringen Beschäftigungsdauer, sobald ihre Voraussetzungen wegfallen (§ 8 Abs. 2 SGB IV). Ab 1. 8. ist die Beschäftigung als nicht mehr kurzfristig anzusehen und unterliegt deshalb von diesem Zeitpunkt an der Versicherungspflicht.

Beispiel 25: Es handelt sich um den gleichen Sachverhalt wie im Beispiel 23. Allerdings teilt die vertretene Verkäuferin ihrem Arbeitgeber bereits am 15. 6. mit, dass sie ihre Beschäftigung erst am 5. 8. aufnehmen werde.

Ergebnis: Die Urlaubsvertretung gilt bereits ab 15. 6. nicht mehr als kurzfristige Beschäftigung. Nach Auffassung der Spitzenverbände in Abschnitt 3.2. der Gemeinsamen Richtlinien beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen bekannt wird. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es aber bei der Versicherungsfreiheit. Die Versicherungsfreiheit endet deshalb am 14. 6.

Beispiel 26: Es wird vom gleichen Sachverhalt wie im Beispiel 23 ausgegangen. Eine Abweichung besteht aber dahingehend, dass die vertretene Verkäuferin ihrem Arbeitgeber am 15. 6. mitteilt, sie sei arbeitsunfähig geworden. Am selben Tage erklärt sich die Aushilfsverkäuferin bereit, die Vertretung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiter zu übernehmen.

Ergebnis: Wie zu Beispiel 23 ausgeführt, liegt bis zum 14. 6. zweifellos eine kurzfristige und damit versicherungsfreie Beschäftigung vor. Ab 15. 6. ist das Ende der Beschäftigung aber ungewiss. Um eine kurzfristige Beschäftigung handelt es sich ab diesem Zeitpunkt nicht mehr. Daher

endet die Versicherungsfreiheit am 14.6. Daran ändert sich auch dann nichts, wenn die Beschäftigung tatsächlich bereits vor dem 1.8. beendet wird.

Zu den Beispielen 23 und 24:

Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Zu den Beispielen 24 (ab 1.7.), 25 und 26 (ab 15.6.):

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1

Im Einzelfall kann auch strittig sein, ob von dem Zeitraum von drei Monaten oder von den insgesamt 70 Arbeitstagen auszugehen ist. Von dem Drei-Monats-Zeitraum ist, so heißt es in Abschnitt 2.3.1 der Richtlinien, nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung oder Tätigkeit an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird (BSG, Urt. v. 27.1.1971 – 12 RJ 118/70 = USK 7104). Bei Beschäftigungen oder Tätigkeiten von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen. Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag (vgl. hierzu auch Urteil des BFH v. 28.1.1994 – VI R 51/93 – USK 9417).

Beispiel 27: Ein Arbeitgeber stellt in seinem Betrieb für Saisonarbeiten mehrere Hausfrauen mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von sechs Tagen, fünf Tagen und vier Tagen ein.

Ergebnis: Da in den beiden ersten Fällen die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist bei der Feststellung, ob die Zeitdauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschritten wird, von dem Drei-Monats-Zeitraum auszugehen. Dagegen ist im letzten Fall auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen, weil die Beschäftigung weniger als fünf Tage in der Woche in Anspruch nimmt.

Wie bei einer geringfügigen Entlohnung (Abschn. 1), so sind auch bei der Prüfung der Frage, ob eine geringfügige Beschäftigung der Dauer nach vorliegt, **mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen** (§ 8 Abs.2 Satz 1 SGB IV); dies gilt auch in der Arbeitsförderung (vgl. § 27 Abs.2 Satz 1 SGB III). Bei mehreren Beschäftigungen beim gleichen Arbeitgeber wird, ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung, sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen. Eine Zusammenrechnung hat im Übrigen aber nur dann zu erfolgen, wenn aus den betreffenden Beschäftigungen ein Entgelt erzielt wird, das jeweils 450 Euro pro Monat überschreitet. Liegt Versicherungsfreiheit wegen geringer Entlohnung vor, so entfällt die Prüfung der Versicherungsfreiheit wegen geringer Dauer. Bei geringer Entlohnung ist die Dauer der Beschäftigung gleichgültig.

Eine Zusammenrechnung hat auch dann zu erfolgen, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei **verschiedenen** Arbeitgebern ausgeübt werden (Abschn. B.2.2.2 der Richtlinien). In einem solchen Falle ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im Laufe des betreffenden Kalenderjahres ausgeübten Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet.

Erfüllen zwei Beschäftigungen die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, eine der Beschäftigungen aber auch gleichzeitig die Bedingungen für eine kurzfristige Beschäftigung, hat trotzdem eine Zusammenrechnung zu erfolgen (BSG, Urt. v. 23.5.1995 – 12 RK 60/93 = Die Beiträge 1995 S. 510).

Ist eine Zusammenrechnung vorzunehmen, so tritt an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums die Zeit von 90 Kalendertagen. Das gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Monate handelt. Sind bei einer solchen Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig mindestens an fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.

Beispiel 28: Eine Hausfrau nimmt am 2. 5. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Urlaubsvertretung) auf, die von vornherein bis zum 8. 7. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll; Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht vom Beginn der Beschäftigung an. Die Hausfrau war im laufenden Kalenderjahr wie folgt beschäftigt:

a) vom 2. 1. bis 25. 1.	(Fünf-Tage-Woche)	= 24 Kalendertage
b) vom 31. 3. bis 15. 4.	(Sechs-Tage-Woche)	= 16 Kalendertage
c) vom 2. 5. bis 8. 7.	(Sechs-Tage-Woche)	= <u>68 Kalendertage</u>
zusammen		= 108 Kalendertage

Ergebnis: Die Beschäftigung zu c) ist versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (am 2. 1.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so unterliegen alle Beschäftigungen der Versicherungspflicht.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Beispiel 29: Eine familienversicherte Verkäuferin arbeitet befristet
 vom 2. 5. bis zum 28. 6. (Sechs-Tage-Woche) 58 Kalendertage
 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 720 Euro
 vom 3. 8. bis zum 30. 9. (Sechs-Tage-Woche) 59 Kalendertage

gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 310 Euro

Ergebnis: Die zweite Beschäftigung ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet. Sie ist aber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und damit versicherungsfrei, weil das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. In der Rentenversicherung kann die Frau sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Ansonsten besteht Versicherungsfreiheit.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 6 0 0

Beispiel 30: Eine (bis zum 2. 8.) familienversicherte Verkäuferin arbeitet befristet vom 2. 5. bis zum 28. 6. (Sechs-Tage-Woche) 58 Kalendertage beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro vom 3. 8. bis zum 30. 9. (Sechs-Tage-Woche) 59 Kalendertage beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 Euro. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht jeweils vom Beginn der Beschäftigung an.

Ergebnis: Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist eine kurzfristige Beschäftigung, weil die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) nicht überschritten wird. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der Beschäftigung beim Arbeitgeber A die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet. Sie ist auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. B 2.1), weil das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro beträgt, sodass die Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungspflichtig ist. Der Arbeitgeber B hat keine Pauschalbeiträge, sondern individuelle Beiträge zu zahlen.

Arbeitgeber A Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Arbeitgeber B Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen. Beginnt demnach eine Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammen mit Vorbeschäftigungen erreicht ist, besteht für die gesamte Dauer dieser Beschäftigung Versicherungspflicht. Das gilt auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigung wird nicht vorgenommen.

Beispiel 31: Eine Hausfrau nimmt am 1. 12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1000 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 29. 2. des Folgejahres befristet. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht vom Beginn der Beschäftigung an. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 1. 6. bis zum 31. 8. eine Beschäftigung ausgeübt.

Ergebnis: Die am 1. 12. aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als drei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Wird die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen bei Beginn einer Beschäftigung, die das Kalenderjahr unter Hinzurechnung von Vorbeschäftigungen noch nicht überschritten, bleibt die kalenderjahrüberschreitende Beschäftigung versicherungsfrei. Voraussetzung ist die Befristung auf drei Monate bzw. 60 Arbeitstage.

Beispiel 32: Eine Hausfrau nimmt am 1. 12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 29. 2. des Folgejahres befristet. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 1. 7. bis zum 31. 8. eine Beschäftigung ausgeübt.

Ergebnis: Die am 1. 12. aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als drei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungsfrei, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Werden Arbeitnehmer wiederholt von ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass ein Rahmenarbeitsvertrag vorhanden ist, liegt so lange eine regelmäßige Beschäftigung nicht vor, als im laufenden Kalenderjahr die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

Die Prüfung der **Berufsmäßigkeit** bereitet in der Praxis oftmals erhebliche Schwierigkeiten. Wie oben bereits ausgeführt wurde, erfüllt eine kurzfristige

Beschäftigung dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Wird die Entgeltgrenze von 450 Euro pro Monat nicht überschritten, ist eine Prüfung der Berufsmäßigkeit nicht erforderlich. Hier besteht Versicherungsfreiheit. Steht fest, dass die Beschäftigung die Zeitgrenzen (drei Monate oder 70 Arbeitstage) überschreitet, so ist die Berufsmäßigkeit ebenfalls nicht zu prüfen. In einem solchen Falle liegt Versicherungspflicht vor.

Nach Abschnitt B. 2.2.3 der Geringfügigkeits-Richtlinien wird eine Beschäftigung dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von **untergeordneter wirtschaftlicher** Bedeutung ist (vgl. BSG, Urt. v. 28. 10. 1960 – 3 RK 31/56 = SozR Nr. 1 zu § 166 RVO). Kurzfristige Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen. Wiederholen sich allerdings kurzfristige Beschäftigungen, so ist Berufsmäßigkeit und damit Versicherungspflicht ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Jahres insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen (vgl. oben). Dabei können nur solche Beschäftigungen berücksichtigt werden, in denen das Arbeitsentgelt oder die wöchentliche Arbeitszeit die in Abschnitt 1 genannten Grenzen überschreitet.

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit findet eine Zusammenrechnung der einzelnen Beschäftigungszeiten statt. Wäre statt der Berufsmäßigkeit zu prüfen, ob die zeitlichen Grenzen (drei Monate bzw. 70 Arbeitstage) überschritten werden, so könnte man solche Beschäftigungen nicht zusammenrechnen. Hier kann, wie oben ausgeführt, eine Zusammenrechnung lediglich solcher Zeiten erfolgen, die zeitlich geringfügig sind.

Beispiel 33: Eine Hausfrau nimmt am 13. 8. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1400 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 20. 9. befristet. Im laufenden Kalenderjahr war die Hausfrau wie folgt beschäftigt (das Arbeitsentgelt betrug jeweils mehr als 450 Euro bei einer Fünf-Tage-Woche):

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| a) vom 2. 3. bis zum 15. 6. | = 106 Kalendertage |
| b) vom 13. 8. bis zum 20. 9. | = <u>39 Kalendertage</u> |
| zusammen | = 145 Kalendertage |

Ergebnis: Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungszeiten scheidet aus, da hiernach nur geringfügige (d.h. Beschäftigungen von einer Dauer von nicht mehr als drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen) zusammengerechnet werden können. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind die Beschäftigungen jedoch in jedem Falle zusammenzurechnen, weil die Arbeitsentgelte jeweils mehr als 450 Euro betragen. Da die Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr insgesamt 145

Kalendertage, also mehr als drei Monate betragen, wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt; es besteht deshalb Versicherungspflicht.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Ist jemand aus dem Berufsleben ausgeschieden, so können nur die Beschäftigungszeiten angerechnet werden, die nach dem Ausscheiden liegen.

Beispiel 34: Eine Verkäuferin hatte ihre langjährige Beschäftigung (das monatliche Arbeitsentgelt betrug zuletzt 1800 Euro) infolge Alters zum 30.6. 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 30.9. befristet ist.

Ergebnis: Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit bleibt die bis zum 30.6. 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

Wird eine kurzfristige Beschäftigung (nicht länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage) neben einer Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt ausgeübt, das versicherungspflichtig ist, weil es über der in Abschnitt I geschilderten Grenze liegt (Hauptbeschäftigung), so gelten die obigen Grundsätze entsprechend.

Beispiel 35: Ein Kraftfahrer übt seit Jahren beim Arbeitgeber A eine Dauerbeschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2300 Euro aus. Am 1.7. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Kellner auf, die von Anfang an bis zum 30.9. befristet ist. In dieser Beschäftigung erzielt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 Euro.

Ergebnis: 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 drei 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 36: Ein Verkäufer übt seit Jahren beim Arbeitgeber A eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 2200 Euro 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 650 Euro. Neben

seiner Beschäftigung beim Arbeitgeber A war der Verkäufer im laufenden Kalenderjahr 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) = 51 Kalendertage
 zusammen = 103 Kalendertage

Ergebnis: Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht, weil es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Das Gleiche gilt für die Beschäftigung beim Arbeitgeber B, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den – neben der Beschäftigung beim Arbeitgeber A – im laufenden Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten (90 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 1 1 1
Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel: 101 Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger (WzS 1983 S. 52) liegt Berufsmäßigkeit und damit Versicherungspflicht dann vor, wenn eine auf nicht mehr als zwei Monate befristete (Zweit-) Beschäftigung während einer unentgeltlichen Beurlaubung in der Hauptbeschäftigung ausgeübt wird.

Beruft sich die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Krankenkasse bzw. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) auf das Vorliegen von Berufsmäßigkeit, hat sie hierfür die Beweislast (BSG, Urt. v. 11. 5. 1993 – 12 RK 23/91 = Die Beiträge 1993 S. 752). Hauptbeschäftigungen werden mit kurzzeitigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet. Eine Zahlung von Pauschalbeiträgen durch den Arbeitgeber ist im Übrigen bei kurzzeitig Beschäftigten nicht vorgesehen.

Bezüglich der Berufsmäßigkeit der von einem Arbeitslosen ausgeübten Beschäftigung wird auf Abschnitt 18 verwiesen. Was in diesem Abschnitt über die Versicherungspflicht bzw. -freiheit kurzfristig Beschäftigter gesagt wurde, gilt auch für selbständig Tätige (§ 8 Abs. 3 SGB IV).

Die Ausführungen in Abschnitt 1 über den Ausschluss der Familienversicherung für beschäftigte Familienangehörige, deren Gesamteinkommen über dem Grenzbetrag von 450 Euro (gilt auch in den neuen Bundesländern; vgl. dazu auch § 309 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) liegt, hat für den in diesem Abschnitt behandelten Personenkreis besondere Bedeutung. So ist für eine Ehefrau, die eine Beschäftigung ausübt, die wegen ihrer Dauer versiche-

rungsfrei ist, in der Regel trotz ihres Verdienstes Anspruch aus der Familienversicherung gegeben, da für den Ausschluss des Anspruchs das **regelmäßige** Überschreiten der obigen Grenze gefordert wird. Einkommen aus Beschäftigungen, die wegen ihrer Kurzfristigkeit versicherungsfrei sind, sind bei der Prüfung der Frage, ob das Gesamteinkommen des Angehörigen über 450 Euro liegt, nicht zu berücksichtigen (Dokumentationsdienst der Ortskrankenkassen 520.40). Hat die Ehefrau sonstiges Einkommen (z. B. Verletztenrente aus der Unfallversicherung), mit dem sie über der Grenze liegt, so ist ein Anspruch nicht gegeben.

Zu beachten ist hier auch das evtl. Überschreiten der Belastungsgrenze in Zusammenhang mit den Zuzahlungen bei Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln und Fahrkosten sowie der Eigenbeteiligung beim Zahnersatz.

Die allgemeinen **Meldebestimmungen** zur Sozialversicherung gelten auch für kurzfristig Tätige. Jahres- und Unterbrechungsmeldungen sind ebenfalls zu erstatten.

Auch die Vorschriften über den Sozialversicherungsausweis sind anzuwenden.

3. Unfallversicherung

Wie bei den Geringverdienern, so sind auch bei den kurzfristig Tätigen in Zusammenhang mit der Unfallversicherung die Vorschriften über den Mindestjahresarbeitsverdienst von besonderer Bedeutung. Auf die Ausführungen in Abschnitt I wird verwiesen.

4. Arbeitsrecht

Kurzfristig Tätige und Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle im gleichen Umfange wie Vollzeitkräfte. Für den Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfalle ist allerdings zu beachten, dass er erst nach vierwöchiger Beschäftigungsdauer entsteht. Bezüglich näherer Einzelheiten zu diesem Bereich kann auf Band 163 „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“ der Schriftenreihe „Das Recht der Wirtschaft“ verwiesen werden.

Gem. § 18 Abs. 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit (vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 1) **nicht kündigen**. Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde (in der Regel: Gewerbeaufsichtsamt) oder die von ihr bestimmte Stelle kann (wie auch in Zusammenhang mit dem Mutterschutzrecht) in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.