

gesundes
unternehmen



Beschäftigung und Sozialversicherung

Fachinformationen für Arbeitgeber 2024

AOK. Die Gesundheitskasse.

Impressum

gesundes unternehmen

Broschüre Beschäftigung und Sozialversicherung

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31,
10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH,
Stadtdeich 2–4,
20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de

Momentum Data Driven Stories GmbH,
Am Sandtorkai 27,
20457 Hamburg

Gestaltung:

Ministry Group GmbH

Erscheinungsweise:

jährlich

Rechtsstand:

1.1.2024

Titelbild:

AOK

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 1/2024

Vorwort

Nachdem die Wahl zur Besetzung vakanter Stellen in Ihrem Unternehmen gefallen ist, stellt sich vielfach die Frage: Sind die Beschäftigten sozialversicherungspflichtig? Und wenn ja: In allen Zweigen der Sozialversicherung oder kommen eventuell gesetzlich normierte Ausnahmen von der Versicherungspflicht zum Tragen? Welche Rolle spielt die Höhe des Arbeitsentgelts? Handelt es sich bei den „Neuen“ überhaupt um Beschäftigte oder sprechen die vertraglichen Regelungen eher für eine selbstständige Tätigkeit? Welche Rolle spielen dabei die Instrumente im Statusfeststellungsverfahren?

In der vorliegenden Broschüre geben wir Ihnen das entsprechende Rüstzeug, um diese Fragen beantworten zu können und den Überblick bei den komplexen Regelungen im Spannungsfeld Arbeitsverhältnis – Beschäftigungsverhältnis – Versicherungspflicht zu behalten.

Wann immer Sie Fragen haben, steht Ihnen das AOK-Firmenberatungsteam jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK
Die Gesundheitskasse.

Mehr News & Infos

aok.de/arbeitgeber
Das Arbeitgeberportal
Ihrer AOK

Die Rechtsquellen zu verschiedenen fachlichen Inhalten, die mit einer Hochziffer versehen sind, haben wir auf der Seite 67 für Sie zusammengestellt. Auf Seite 66 finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis.

Weiteres Wissen zum Thema „Versicherungspflicht und -freiheit“ vermittelt das gleichnamige Modul 1 des interaktiven Online-Trainings „Basiswissen Sozialversicherung“: aok.de/fk/online-trainings



Beschäftigungsverhältnis



Versicherungsfreiheit



Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses

Alle Themen im Überblick

1	Beschäftigungsverhältnis	6	5	Versicherungsfreiheit	42
1.1	Allgemeines	6	5.1	Höherverdienende	42
1.2	Begriff	6	5.2	Verbeamtete und beamten- ähnliche Personen	48
1.3	Abhängige Beschäftigung	6	5.3	Beschäftigte Studierende	48
1.4	Berufsausbildungsverhältnis	8	5.4	Vollendung des 55. Lebensjahrs	49
1.5	Arbeitsverhältnis	9	5.5	Pflegeversicherung	50
1.6	Selbstständige Tätigkeit	9	5.6	Rentenversicherung	50
1.7	Scheinselbstständigkeit	10	5.7	Arbeitslosenversicherung	51
1.8	Illegale Beschäftigung	10	6	Minijobs	52
1.9	Werkvertrag	11	6.1	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	52
1.10	Unständige Beschäftigung	11	6.2	Kurzfristige Beschäftigung	53
1.11	Familienangehörige	13	6.3	Midijobs	53
1.12	Gesellschafter	13	7	Befreiung von der Versicherungspflicht	54
1.13	Statusfeststellung	15	7.1	Krankenversicherung	55
1.14	Beschäftigungen mit Aus- landsbezug	17	7.2	Pflegeversicherung	57
1.15	Keine Beschäftigung	18	7.3	Rentenversicherung	57
1.16	Ausgewählte Einzelfälle	19	7.4	Arbeitslosenversicherung	58
2	Beginn, Unterbrechung und Ende des Beschäftigungs- verhältnisses	28	8	Krankenkassenwahlrecht	59
2.1	Beginn	28	8.1	Ausüben des Wahlrechts	59
2.2	Unterbrechung	30	8.2	Bindungswirkung	59
2.3	Fortbestand	31	8.3	Kündigung	60
2.4	Freistellung von der Arbeit	32	8.4	Sonderkündigungsrecht	60
2.5	Ende	33	9	Fortsetzung des Versiche- rungsverhältnisses	62
3	Arbeitsentgelt	35	9.1	Obligatorische Anschlussver- sicherung	62
3.1	Begriffsbestimmung	35	9.2	Freiwillige Krankenversiche- rung	64
3.2	Kein Arbeitsentgelt	35	9.3	Firmenzahlerverfahren	65
3.3	Bedeutung für die Versicherungspflicht	36	Anhang		66
4	Versicherungspflicht	37	Abkürzungen	66	
4.1	Unabdingbarkeit	37	Rechtsquellen	67	
4.2	Tatbestandsmerkmale	37			
4.3	Sozialversicherungszweige	38			
4.4	Ausschluss der Ver- sicherungspflicht	38			



1 Beschäftigungsverhältnis

1.1 Allgemeines

Ohne die Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung selbst zu regeln, wird mit dem „Beschäftigungsverhältnis“ einer der wesentlichen Begriffe des Sozialversicherungsrechts gesetzlich definiert, an den vor allem die Vorschriften über die Versicherungspflicht anknüpfen (»4). Das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis ist zwar regelmäßig Ausfluss eines Arbeitsverhältnisses (»1.5), unterliegt jedoch eigenen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen.

1.2 Begriff

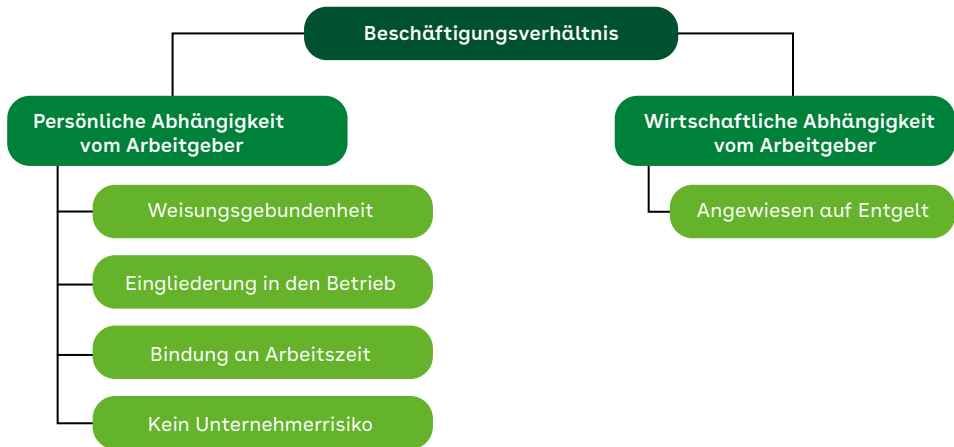
Beschäftigung wird gesetzlich definiert als „nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“.¹ Während das Arbeitsverhältnis sich als zweiseitiges privatrechtliches Rechtsverhältnis darstellt, das seinen Niederschlag unter anderem in der im Wesentlichen freien Gestaltung des

Vertragsrechts findet, ist für das Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt entscheidend, dass keine selbstständige Tätigkeit (»1.6) ausgeübt wird. Der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses ist allerdings weitgehender als der Begriff des Arbeitsverhältnisses. Er erfasst auch Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis nicht vorliegt, wie beispielsweise bei GmbH-Geschäftsführern und -Geschäftsführerinnen (»1.12). Die gesetzliche Norm grenzt damit die Beschäftigung zur selbstständigen Tätigkeit ab. (Infografik 1)

1.3 Abhängige Beschäftigung

Als Beschäftigte im Sinne des Sozialversicherungsrechts gelten hiernach Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das heißt persönlich und wirtschaftlich abhängig für einen Arbeitgeber arbeiten. Wie die Rechtsprechung hierzu mehrmals betont hat, liegt dabei das Schwergewicht für die Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses auf der

Infografik 1: Beschäftigungsverhältnis



persönlichen Abhängigkeit. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit sowie deren Art und Organisation bestimmt.

Der wirtschaftlichen Abhängigkeit, also dem Angewiesensein auf Entlohnung, kommt nur untergeordnete Bedeutung zu. Für die Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit ist es daher nicht von Bedeutung, ob die Tätigkeit als Haupterwerbsquelle oder im Nebenberuf ausgeübt wird. Dies wird vom Gesetzgeber ausdrücklich klargestellt, denn als Hauptanhaltspunkte für eine Beschäftigung werden die Tätigkeit nach Weisungen und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Unternehmen) genannt.²

Diese Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers ist durch die Einbindung in die Betriebsabläufe charakterisiert. Die erforderliche persönliche Abhängigkeit ist insbeson-

dere durch folgende Kriterien gekennzeichnet:

- Weisungsgebundenheit der Beschäftigten bezüglich Zeit, Dauer, Ort und Art der ausübenden Tätigkeit
- Eingliederung in die Arbeitsorganisation (zum Beispiel Betrieb, Haushalt, Verwaltung) und Unterstellung unter das Direktionsrecht des Arbeitgebers
- Bindung an eine bestimmte Arbeitszeit
- Kein Unternehmens-, insbesondere kein Verlustrisiko
- Entlohnung nach einem bestehenden Tarifvertrag mit Lohn- beziehungsweise Einkommensteuerpflicht
- Der Arbeitgeber bucht das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe

Sofern der Arbeitgeber vom Weisungsrecht weniger Gebrauch macht – dies ist insbesondere bei Diensten höherer Art oder bei Hochqualifizierten der Fall –, ist ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsver-

1 Beschäftigungsverhältnis

hältnis dann anzunehmen, wenn die zu erfüllende Aufgabe von der Ordnung des Betriebs geprägt wird, sich aus Übung und Herkommen ergibt und die Arbeitskraft im Dienst des Unternehmens eingesetzt wird.³

Inhalt des Arbeitsvertrags und die steuerliche Einstufung der Beschäftigten können Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses sein. Der Tätigkeitsbezeichnung im Arbeitsvertrag kommt dagegen nur untergeordnete Bedeutung zu.

Maßgeblich für die Beurteilung eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses sind aber letztlich immer die tatsächlichen Verhältnisse, selbst wenn arbeitsrechtlich kein gültiger Arbeitsvertrag bestehen sollte.

1.4 Berufsausbildungsverhältnis

Als sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung.⁴ Der Begriff „Berufsausbildung“ ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert.⁵ Nach der Rechtsprechung steht nicht die Arbeit gegen Entgelt, sondern der Ausbildungszweck im Vordergrund. Gleichwohl muss ein Beschäftigungsverhältnis bestehen, das vor allem durch die persönliche Abhängigkeit der Auszubildenden (Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb) geprägt ist. Beschäftigt sind also grundsätzlich diejenigen Auszubildenden, die in der Betriebstätigkeit ausgebildet und in der Regel in den Produktions- oder Dienstleistungsprozess zum Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fer-

tigkeiten eingegliedert sind. Indiz für das Vorliegen eines Ausbildungsverhältnisses sind der Abschluss eines Ausbildungsvertrags zwischen Ausbildenden (Unternehmen) und Auszubildenden und die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse.

Zu den zur Berufsausbildung Beschäftigten zählen auch:

- Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrags nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden
- Teilnehmende an dualen Studiengängen
- Teilnehmende an Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung, für die ein Ausbildungsvertrag und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (praxisintegrierte Ausbildungen)⁶

Die Regelung über die Sozialversicherungspflicht der zuletzt genannten Personenkreise gilt grundsätzlich nur für Ausbildungen, die ab dem 1. Juli 2020 begonnen wurden. Sie gilt mit Rückwirkung, wenn für diese Ausbildungsverhältnisse bereits Sozialversicherungsbeiträge gezahlt worden sind. Soweit für laufende Ausbildungen am 1. Juli 2020 keine Beiträge gezahlt worden sind, beginnt die Versicherungspflicht ab Aufnahme der Beitragszahlung, wenn diese mit Zustimmung der Teilnehmenden erfolgt.

Weitere Informationen zu Auszubildenden finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber › Sozialversicherung › Ausbilden

1.5 Arbeitsverhältnis

Die enge Verbindung zwischen dem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis und dem Arbeitsverhältnis ist in der Rechtsprechung wiederholt betont worden.⁷

Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist allerdings nicht in allen Fällen mit dem Beschäftigungsverhältnis (»1.2) identisch. Bei der Feststellung, ob im sozialversicherungsrechtlichen Sinn ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist zusätzlich auch der Schutzzweck der Sozialversicherung zu beachten – also den abhängig Beschäftigten wegen ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit ein öffentlich-rechtliches Sicherungssystem zur Verfügung zu stellen.⁸ Der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses ist damit weitgehend als der Begriff des Arbeitsverhältnisses.

Der Gesetzgeber sah sich veranlasst, mit Wirkung zum 1. April 2017 eine gesonderte Norm für die Regelung der Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsvertrag in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) einzufügen.⁹ Danach liegt ein Arbeitsvertrag vor, wenn „der Arbeitnehmer im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet“ wird. Die hierin enthaltenen Regelungen sind damit weitgehend deckungsgleich mit den Merkmalen eines Beschäftigungsverhältnisses (»1.2).

1.6 Selbstständige Tätigkeit

Obwohl die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit durchaus fließend sein können, zeichnet sich auch die selbstständige Tätigkeit durch

gewisse Wesensmerkmale aus. Diese stellen sich vor allem dar durch

- das Auftreten am Markt mit eigenem Unternehmensrisiko (Einsatz von eigenem Kapital mit der Möglichkeit von Gewinn und Verlust),
- das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte,
- die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft,
- in der freien Gestaltung von Tätigkeit und Arbeitszeit,
- in der Berechtigung zur Beschäftigung von Arbeitskräften und
- der steuerlichen Behandlung (Gewerbesteuer).

Ebenso sind bestimmte Zulassungsvoraussetzungen auf selbstständige Tätigkeiten ausgerichtet, zum Beispiel ein Gewerbeschein oder die Eintragung in die Handwerksrolle.

Als selbstständig anzusehen ist somit jemand, der unternehmerische Entscheidungsfreiheit hat, ein unternehmerisches Risiko trägt sowie unternehmerische Chancen wahrnehmen und hierfür Eigenwerbung betreiben kann. Der Einsatz eigenen Personals oder die realistische Möglichkeit, eigenes Personal einzusetzen und die Arbeitsleistung nicht höchstpersönlich erbringen zu müssen, ist ein gewichtiges Merkmal einer selbstständigen Tätigkeit.

Nur wenn die tatsächlichen Verhältnisse in etwa gleichermaßen auf Selbstständigkeit und Nichtselbstständigkeit hindeuten, sind die vertragliche Ausgestaltung und der darin zum Ausdruck kommende übereinstimmende Wille der Vertragsparteien entscheidend. Führt auch dies zu keinem abschließenden Ergebnis, ist letztlich darauf abzustellen, ob

das Berufsleben der Versicherten von einer abhängigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit geprägt ist.

1.7 Scheinselbstständigkeit

Als Scheinselbstständige werden Personen bezeichnet, die formal wie selbstständig Tätige auftreten, tatsächlich jedoch abhängig Beschäftigte sind. Das auftraggebende Unternehmen hat – wie auch sonst jeder Arbeitgeber bei seinen Beschäftigten – zu prüfen, ob ein Auftragnehmer oder eine Auftragnehmerin bei ihm abhängig beschäftigt oder für ihn selbstständig tätig ist. Ist das auftraggebende Unternehmen der Auffassung, dass im konkreten Einzelfall keine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist zwar formal von ihm nichts zu veranlassen. Es geht jedoch das Risiko ein, dass bei einer Betriebsprüfung der Sachverhalt anders bewertet und dadurch die Nachzahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen erforderlich wird. In Zweifelsfällen sollte das auftraggebende Unternehmen daher das optionale Statusfeststellungsverfahren (§ 1.13) einleiten.

1.8 Illegale Beschäftigung

Eine „illegale Beschäftigung“ liegt vor, wenn

- ausländische Personen unerlaubt beschäftigt werden oder als Entleihende unerlaubt tätig werden,
- ausländische Personen unerlaubt eine Erwerbstätigkeit ausüben,
- Beschäftigte
 - a) ohne erforderliche Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) oder
 - b) entgegen den Bestimmungen nach § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6, § 1a oder § 1b AÜG überlassen oder tätig werden,

- Personen beschäftigt werden, ohne dass die Arbeitsbedingungen nach Maßgabe des Mindestlohngesetzes (MiLoG), des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AentG) oder des § 8 Abs. 5 AÜG (in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 3a Abs. 2 Satz 1 des AÜG) eingehalten werden, oder
- Beschäftigte unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten müssen.¹⁰

Ob eine Person, die Schwarzarbeit verrichtet, selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt ist, richtet sich nach Kriterien, die in den betroffenen Rechtsgebieten (Steuer-, Arbeits-, Sozialversicherungsrecht) eigenständig definiert sind. Ist die schwarzarbeitende Person Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin, hat nur ihr Arbeitgeber strafrechtlich bewehrte Pflichten. Insbesondere ist dies die Pflicht, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten, anzumelden und abzuführen. Beschäftigte trifft dann eine strafrechtliche (Mit-)Verantwortung, wenn sie aktiv an der Hinterziehung von Abgaben teilnehmen.

Anders sieht es bei Selbstständigen aus. Diese sind selbst zur Erklärung der verschiedenen Steuern (Einkommensteuer, eventuell Gewerbesteuer und Umsatzsteuer) verpflichtet. Den Beginn ihrer Tätigkeit müssen sie deshalb entweder bei der Gewerbebehörde oder beim Finanzamt anmelden. Machen sie gegenüber den Finanzbehörden falsche Angaben oder geben sie keine Steueranmeldungen oder -erklärungen ab, obwohl sie dazu verpflichtet sind, können sie wegen Steuerhinterziehung belangt werden.

Grundlage für die Bekämpfung der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung ist das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG). Darin wurden der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit –

Beispiel 1

Die XYZ-Verlags-GmbH beauftragt einen Autor mit der Konzeption einer Fachbroschüre. Der Verlag bestimmt detailliert den Umfang, das Ziel, die Honorarhöhe, den Abgabetermin für das Manuskript und weitere Nebenabreden in einem Autorenvertrag.

Der Autor ist nicht in die Betriebsorganisation der XYZ-Verlags-GmbH eingebunden und schuldet dem Verlag nicht seine Arbeitszeit, sondern das fertige Manuskript. Es liegt ein Werkvertrag vor.

FKS) Prüfungsaufgaben sowie Prüfungs- und Ermittlungsbefugnisse zugewiesen.

1.9 Werkvertrag

Werkverträge¹¹ begründen gewöhnlich auf der Grundlage des Vertragsverhältnisses keine Versicherungspflicht, weil diese Vertragsarten keine persönliche Abhängigkeit der Vertragspartner bewirken. Bei einem Werkvertrag verpflichtet sich eine der Vertragsseiten zur Herstellung des vereinbarten Werks. Geschuldet wird also nicht der Arbeitseinsatz an sich, sondern der vereinbarte Arbeitserfolg, beispielsweise die Herstellung eines Wohnzimmerschranks. Solche Verträge werden in der Regel von Selbstständigen oder für Selbstständige abgeschlossen. **(Beispiel 1)**

1.10 Unständige Beschäftigung

Bei berufsmäßig unständig Beschäftigten handelt es sich um Personen, deren Erwerbstätigkeit wirtschaftlich und zeitlich durch diese Beschäftigungen bestimmt wird.

Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder von der Natur der Sache beschränkt zu sein

pfligt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist. Der Natur der Sache nach ist eine Beschäftigung befristet, wenn vertraglich nicht die Arbeitsdauer, sondern eine bestimmte Arbeitsleistung (beispielsweise Be- und Entladen von Fahrzeugen) vereinbart ist. Als Woche ist dabei nicht die Kalenderwoche, sondern die arbeitsrechtliche Beschäftigungswoche zu verstehen. Die Beschäftigungswoche ist ein Zeitraum von sieben aufeinanderfolgenden Kalendertagen, beginnend mit dem ersten Tag der Beschäftigung. Wird an den üblichen arbeitsfreien Samstagen, Sonn- und Feiertagen gearbeitet, liegt eine Beschäftigung von weniger als einer Woche vor, wenn die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen (Fünf-Tage-Woche) beziehungsweise an weniger als sechs Tagen (Sechs-Tage-Woche) ausgeübt wird. **(Beispiel 2)**

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gelten für unständig Beschäftigte besondere versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Regelungen, wenn sie die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben. In der Rentenversicherung gilt dies auch dann, wenn die versicherungspflichtige unständige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Beispiel 2

Für Aufräumarbeiten (5-Tage-Woche) werden Aushilfskräfte vom Freitag (9.2.2024) bis Dienstag (13.2.2024) an fünf aufeinanderfolgenden Kalendertagen eingesetzt.

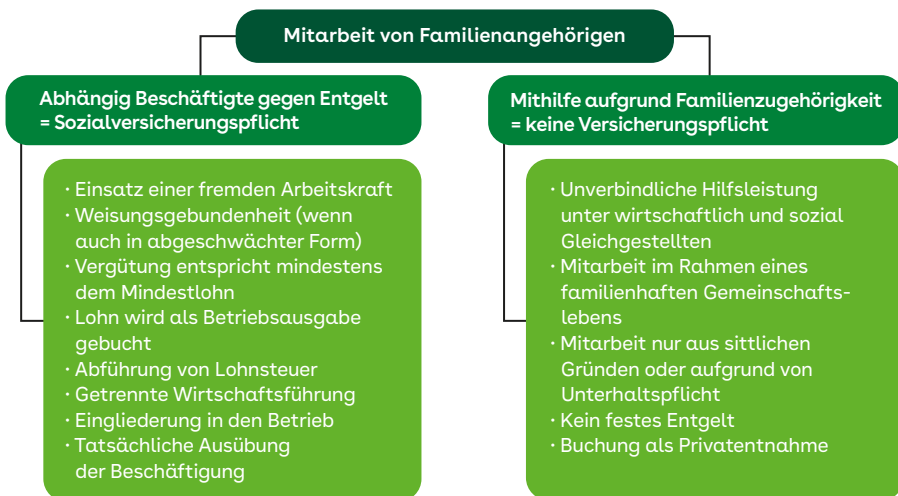
Da in der maßgebenden Beschäftigungswoche vom 9.2. bis 13.2.2024 an mehr als vier Kalendertagen gearbeitet wurde, liegt keine unständige Beschäftigung vor.

Eine unständige Beschäftigung wird unter drei Bedingungen als berufsmäßig eingeschätzt:

- Es entspricht dem Berufsbild, dass sie ohne festes Arbeitsverhältnis bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeführt wird
- Sie dauert weniger als eine Woche
- Sie stellt den zeitlichen und wirtschaftlichen Schwerpunkt dar

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 1. April 2022 ein gemeinsames Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten herausgegeben.

Infografik 2: Familienhafte Mitarbeit



1.11 Familienangehörige

Ob bei mitarbeitenden Familienangehörigen eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt, ist nach den gleichen Grundsätzen zu beurteilen, wie sie allgemein zur Feststellung der Versicherungspflicht maßgeblich sind. Dabei ist auszuschließen, dass der Arbeitsvertrag nur zum Schein abgeschlossen wurde, der oder dem Familienangehörigen das Unternehmen mitgehört oder die Arbeit lediglich familienhafte Mithilfe darstellt. Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen durch Ehe oder gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft nach dem LPartG verbundenen Personen kann grundsätzlich dann nicht begründet werden, wenn sie Gütergemeinschaft vereinbart haben und der Betrieb zum Gesamtgut der Gütergemeinschaft gehört. **(Infografik 2)**

Für mitarbeitende Familienangehörige wird ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren im Rahmen der Anmeldung der Beschäftigung zur Sozialversicherung durchgeführt (»**1.13.2)**. **(Beispiel 3)**

1.12 Gesellschafter

Für die Statusbeurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH gelten die gleichen Grundsätze, die auch allgemein für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt maßgebend sind. Die Gesamtbetrachtung hat jedoch zudem unter Berücksichtigung des GmbH-Gesetzes und der gesellschaftsrechtlichen Regelungen und Vereinbarungen zu erfolgen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 1. April 2022 ein gemeinsames Rundschreiben zur Statusbeurteilung von Erwerbstätigen herausgegeben.

Beispiel 3

Eine Tochter hilft in unregelmäßigen Abständen in der Buchhaltung des Handwerksbetriebs ihrer Eltern aus. Sie ist an einer Fachhochschule immatrikuliert und kann sich ihren Arbeitseinsatz frei einteilen, je nachdem wie viel Zeit ihr das Studium lässt. In der überwiegenden Zeit erledigen die Eltern alle Arbeitsaufgaben ihrer Tochter. Für ihre Tätigkeit erhält sie ein großzügiges, stundenbezogenes Arbeitsentgelt.

Die Studentin unterliegt nicht der Sozialversicherungspflicht, denn es besteht kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Ihre Tätigkeit wird als familienhafte Mitarbeit eingeordnet, da Leistung und Gegenleistung in keinem ausgewogenen Verhältnis stehen: Das Entgelt liegt zwar über dem ortsüblichen Durchschnitt, andererseits wird sie nicht anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt. Zudem arbeitet sie nicht weisungsgebunden.

1.12.1 Gesellschafter-Geschäftsführer

Erfolgen Beschlüsse der Gesellschafter nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen¹² und richtet sich dabei das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters nach der Höhe seiner Geschäftsanteile, hat ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der mindestens über 50 Prozent des Stammkapitals verfügt, grundsätzlich einen maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der GmbH. Dies trifft auch auf einen Gesellschafter-Geschäftsführer zu, der zwar über weniger als 50 Prozent des Stammkapitals verfügt, aber aufgrund besonderer Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag sämtliche Beschlüsse der anderen Gesellschafter verhindern kann (umfassende Sperrminorität). Beide haben insbesondere die Rechtsmacht, Beschlüsse zu verhindern, die ihr Dienstverhältnis benachteiligen würden, sodass in diesen Fällen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis von vornherein ausscheidet.

Eine nur eingeschränkte Sperrminorität, die nicht auf alle Angelegenheiten der Gesellschaft Anwendung findet, schließt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis hingegen nicht von vornherein aus. Es ist jeweils individuell nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung zu prüfen, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

1.12.2 Mitarbeitende Gesellschafter

Erfolgen Gesellschafter-Beschlüsse nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen und richtet sich dabei das Stimmrecht einzelner Gesellschafter nach der Höhe ihrer Geschäftsanteile, ist für Mitarbeitende Gesellschafter ohne Geschäftsführungsfunktion ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich von vornherein ausgeschlossen, wenn sie über mehr als 50 Prozent des Stammkapitals verfügen.

Sie haben aufgrund ihrer gesellschaftsrechtlichen Position letztlich auch die Leitungsmacht gegenüber der Geschäftsführung und unterliegen damit nicht deren Weisungsrecht. Ihre Abhängigkeit als Beschäftigte können sie aufgrund ihrer Rechtsmacht jederzeit beenden, indem sie einen ändernden Mehrheitsbeschluss herbeiführen. Sie haben damit maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft.

Eine Kapitalbeteiligung von bis zu 50 Prozent des Stammkapitals beziehungsweise eine Sperrminorität schließen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein aus. Es ist jeweils individuell nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung zu prüfen, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

1.12.3 Familien-GmbH

Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme in einer Familien-GmbH ist nach der Rechtsprechung des Zwölften Senats des Bundessozialgerichts (BSG) grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren und daher ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zur Familien-GmbH auszuschließen. Der Zwölfte Senat misst der aus gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben entspringenden Rechtsmacht als Teil der tatsächlichen Verhältnisse größere Bedeutung bei als familiärer Verbundenheit oder Rücksichtnahme.

Die „Kopf und Seele“-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familiengesellschaft ausnahmsweise als selbstständig Tätige zu betrachten sind, wenn sie zum Beispiel aufgrund ihres überlegenen Fachwissens beziehungsweise als einzige Person mit Branchenkenntnis faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft

nach eigenem Gutdünken führen, ist für die Statusbeurteilung im Sozialversicherungsrecht nicht heranzuziehen.¹³

1.13 Statusfeststellung

Mit dem Statusfeststellungsverfahren soll den Beteiligten Rechtssicherheit darüber verschafft werden, ob Auftragnehmer selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt sind. In Abhängigkeit von der Art des Anfrageverfahrens kann sich der Beginn der Versicherungspflicht verändern (»**2.1**). Eine Feststellung, dass eine erwerbstätige Person allgemein selbstständig tätig ist, kann nicht getroffen werden. Das Anfrageverfahren ist nur in Bezug auf ein konkretes Auftragsverhältnis möglich.

1.13.1 Optionales Anfrageverfahren

Das optionale Statusfeststellungsverfahren¹⁴ wird von der Clearingstelle der DRV Bund (DRV) durchgeführt. Beteiligte, die eine Statusfeststellung beantragen können, sind die Vertragsseiten (Auftraggebende und Auftragnehmer), jedoch keine anderen Versicherungsträger. Die Beteiligten können das Anfrageverfahren allein beantragen. Die Beteiligten brauchen sich in der Beurteilung der Erwerbstätigkeit nicht einig zu sein. Aus Beweisgründen ist für das Anfrageverfahren die Schriftform vorgeschrieben. Dazu haben die Beteiligten einen Antrag auszufüllen, der bei der DRV angefordert werden kann.

Das Anfrageverfahren bei der DRV entfällt, wenn bereits durch

- eine Einzugsstelle außerhalb eines Statusfeststellungsverfahrens (beispielsweise im Rahmen einer Entscheidung über eine freiwillige Versicherung, eine Familienversicherung, einer Prüfung nach §28h Abs. 2 SGB IV) oder

- einen Rentenversicherungsträger (im Rahmen einer Betriebsprüfung nach §28p Abs. 1 SGB IV)

ein Verfahren zur Feststellung des Status der Erwerbsperson durchgeführt oder eingeleitet wurde.

Das Anfrageverfahren ist seit dem 1. April 2022 auf die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit beschränkt. Eine Entscheidung über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erfolgt nicht mehr.

Die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung aufgrund einer Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Abweichend hiervon beginnt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe der Entscheidung der DRV über das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses (»**1.16 „Detekteien“**).¹⁵

Dies gilt, wenn

- der Antrag auf Statusfeststellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt wird,
- die oder der Beschäftigte dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht zustimmt und
- sie für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Bekanntgabe der Entscheidung der DRV eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung entspricht.

Die Fälligkeit der Beiträge wird auf den Zeitpunkt hinausgeschoben, zu dem die Statusentscheidung unanfechtbar wird. Da in diesen Fällen für die zurückliegende Zeit wegen fehlender Fälligkeit ein Lohnabzug nach § 28g SGB IV unterblieben ist, ist der Abzug der Anteile der Beschäftigten durch den Arbeitgeber nicht auf die letzten drei Monate begrenzt.

Die besonderen Regelungen zum Beginn der Versicherungspflicht gelten nicht, wenn die Statusfeststellung erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragt wird, eine Einzugsstelle im Rahmen des § 28h Abs. 2 SGB IV oder ein Rentenversicherungsträger bei der Betriebsprüfung über die Versicherungspflicht entschieden hat. Die Versicherungspflicht beginnt in diesen Fällen mit dem Beginn der Beschäftigung (»**1.16 „Kurierdienste“**).

Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach den allgemeinen Regelungen fällig. Dies gilt auch dann, wenn die Antragstellung bei der Clearingstelle verspätet, das heißt nach Ablauf der Monatsfrist des § 7a SGB IV, erfolgt ist.

Prognoseentscheidung

Probeweise (befristet bis 30. Juni 2027) wird eine Prognoseentscheidung eingeführt werden, die eine Statusfeststellung bereits vor Aufnahme der Tätigkeit ermöglicht. Grundlage für die Entscheidung sollen die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Auftragnehmenden und die von ihnen beabsichtigten – antizipierten – Umstände der Vertragsdurchführung sein. Ändern sich

die schriftlichen Vereinbarungen oder die Umstände der Vertragsdurchführung bis zu einem Monat nach der Aufnahme der Tätigkeit, haben die Beteiligten dies unverzüglich mitzuteilen. Die Prognoseentscheidung ist keine eigenständige Entscheidungsart und daher – anders, als der Begriff nahelegen mag – eine „reguläre“ und endgültige Feststellung des Erwerbsstatus.

Gruppenfeststellung

Ebenfalls befristet bis 30. Juni 2027 besteht die Möglichkeit, für gleiche Auftragsverhältnisse eine gutachterliche Äußerung der Clearingstelle einzuholen, die Sicherheit für alle gleichen Vertragsverhältnisse bietet. Voraussetzung ist, dass für einen Einzelfall ein Verwaltungsakt über den Status von der Clearingstelle als exemplarisches Anschauungsbeispiel vorliegt. Bei dem Instrument der Gruppenfeststellung handelt es sich um eine gutachterliche Äußerung und nicht um einen Verwaltungsakt im juristischen Sinn.

Bindungswirkung

Bei der Beurteilung der Versicherungspflicht aufgrund des Auftragsverhältnisses sind andere Versicherungsträger an die Entscheidungen der Clearingstelle gebunden. Die Bindungswirkung erstreckt sich auch auf Entscheidungen der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere dann, wenn die Versicherungspflicht Voraussetzung für einen Anspruch auf Leistungen der Arbeitsförderung ist (leistungsrechtliche Bindung).

1.13.2 Obligatorisches Anfrageverfahren

Im obligatorischen Anfrageverfahren¹⁶ haben Arbeitgeber bei der Anmeldung zusätzlich anzugeben, ob zum Arbeitgeber eine enge Bindung durch Ehe oder Lebenspartnerschaft oder als Abkömmling besteht oder ob es sich um eine Tätigkeit als geschäftsführen-

der Gesellschafter oder geschäftsführende Gesellschafterin einer GmbH handelt.¹⁷

Lebenspartnerschaft in diesem Sinn bedeutet eine eingetragene Partnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz. Unter Abkömmlingen sind Kinder, nicht eheliche Kinder, adoptierte Kinder, Enkel- und Urenkelkinder zu verstehen. Das Statusfeststellungsverfahren ist nicht auf die Kinder in erster Generation beschränkt. Stief- und Pflegekinder gelten hingegen nicht als Abkömmlinge.

Bei der Anmeldung ist dieser Personenkreis gesondert darzustellen und mit einem „Statuskennzeichen“ zu versehen. Dabei ist anzugeben:

- 1 = Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers
- 2 = Geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH

Bei einer Unternehmergeellschaft (UG) (haftungsbeschränkt) handelt es sich um eine besondere Variante der GmbH, die mit einem Stammkapital von weniger als 25.000 Euro gegründet wird. Daher gilt das obligatorische Statusfeststellungsverfahren auch bei der Anmeldung eines geschäftsführenden Gesellschafters oder einer geschäftsführenden Gesellschafterin einer UG. Auch hier ist das Statuskennzeichen „2“ zu vergeben.

Tritt die Zugehörigkeit zum oben genannten Personenkreis erst im Lauf eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ein, wird kein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren ausgelöst.

Auch das obligatorische Anfrageverfahren ist seit dem 1. April 2022 auf die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit beschränkt. Eine

Entscheidung über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erfolgt nicht mehr.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 1. April 2022 ein gemeinsames Rundschreiben zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen herausgegeben.

1.14 Beschäftigungen mit Auslandsbezug

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung gelten grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuchs eine Beschäftigung tatsächlich ausüben (Beschäftigungsstaatsprinzip).¹⁸

Alle gesetzlichen Normen über die Aus- und Einstrahlung sind einheitlich für die Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung anzuwenden. Abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts sind vorrangig zu beachten.¹⁹

Weitere Informationen zur Beschäftigung von Mitarbeitenden aus dem Ausland finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber › Sozialversicherung › Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

1.14.1 Entsendung im Sinne der Ausstrahlung

Als Ausnahmen von diesem Prinzip ordnet §4 Abs. 1 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Ver-

sicherungspflicht auch für Personen an, die im Rahmen eines in Deutschland (dem Entsendestaat) bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Land außerhalb Deutschlands (des Beschäftigungsstaats) entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Ausstrahlung).

1.14.2 Entsendung im Sinne der Einstrahlung

Für den umgekehrten Fall schließt §5 Abs. 1 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht für Personen aus, die im Rahmen eines außerhalb Deutschlands bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Deutschland entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (Entsendung im Sinne der Einstrahlung).

1.14.3 Entsendung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

Eine Entsendung kann auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber Beschäftigte von Deutschland in das Ausland verleiht und hierfür die erforderliche Verleiherlaubnis nach dem AÜG hat. Entscheidend ist, dass

- die organisatorische Eingliederung in das entsendende Verleihunternehmen bestehen bleibt und
- sich der arbeitsvertragliche Anspruch auf das Arbeitsentgelt gegen den entsendenden Arbeitgeber richtet.

Nähere Informationen können Sie der Gemeinsamen Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer entnehmen.

1.15 Keine Beschäftigung

Ein Beschäftigungsverhältnis setzt den freien Willen der Beteiligten (Arbeitgeber, Beschäftigte) zur Arbeitsleistung und zur Entgegennahme dieser Leistung voraus.

Im Umkehrschluss ergibt sich daraus, dass bei Arbeiten unter Zwang ein Beschäftigungsverhältnis nicht besteht. Dies gilt insbesondere für Strafgefangene während des Vollzugs, selbst wenn sie in eigenen Einrichtungen der Strafvollzugsbehörden oder in Arbeitsbetrieben als sogenannte „unechte Freigänger und Freigängerinnen“ (Pflichtarbeit in Betrieben außerhalb der Anstalt) beschäftigt werden. Wird die Vollstreckung einer Ersatzfreiheitsstrafe durch freie Arbeit abgewendet, begründet dies ebenfalls kein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis. Dagegen unterliegen „echte Freigänger und Freigängerinnen“ in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis uneingeschränkt der Versicherungspflicht.

Der Annahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Prostituierten (**» 1.16**) stand bisher die Sittenwidrigkeit von Verträgen entgegen, die auf die Ausübung der gewerbsmäßigen Prostitution gerichtet sind. Sowohl die Rechtsprechung²⁰ als auch die Gesetzgebung²¹ gehen nunmehr davon aus, dass die Vornahme sexueller Handlungen gegen ein vorher vereinbartes Entgelt eine rechtswirksame Forderung begründet. Das Gleiche gilt, wenn sich eine Person, insbesondere im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, für die Erbringung derartiger Handlungen gegen ein vorher vereinbartes Entgelt für eine bestimmte Zeitdauer bereit hält. Eine derartige Vereinbarung verstößt demnach nicht mehr gegen die guten Sitten (Ausschluss des §138 Abs. 1 BGB).

1.16 Ausgewählte Einzelfälle

Nachfolgend werden Einzelfälle genannt und erläutert, die von den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit im Hinblick auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überprüft worden sind beziehungsweise in der Praxis am häufigsten anzutreffen sind:

Auszubildende in der **Altenpflege**, Krankenpflege und Entbindungspflege unterliegen grundsätzlich in allen Sozialversicherungszweigen der Versicherungspflicht. Diese Ausbildungen sind als Beschäftigung zur Berufsausbildung zu bewerten.

Auch wenn **Ärztinnen und Ärzte** bei Ausübung ihrer Tätigkeit nur den Regeln der ärztlichen Kunst unterworfen sind und Therapiefreiheit besitzen, kommt es für die versicherungsrechtliche Beurteilung darauf an, inwieweit sie in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert sind. Diese Eingliederung kann insbesondere bei Diensten höherer Art (**»1.13**), wie beispielsweise bei ärztlichen Tätigkeiten, zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess des Arbeitgebers verfeinert sein. Die Tätigkeiten von Ärztinnen und Ärzten zum Beispiel in einem Explantationsteam, als Teil einer Hubschrauberbesatzung, als Notärztin oder als Notarzt sind regelmäßig als Beschäftigungsverhältnis zu qualifizieren (BSG-Urteil vom 19.10.2021 – B 12 R 10/20 R). Vertretungen in einer niedergelassenen zahn-/ärztlichen Praxis (bei Krankheit, Urlaub oder Fortbildung der Praxisinhaberin oder des Praxisinhabers) sind dann nicht als sozialversicherungspflichtig anzusehen, wenn sie keinen Beschränkungen unterliegen, die über die Verpflichtung zur Benutzung der Praxisräume, zur Einhaltung der Sprechstunden und zur Abrechnung im Namen der Vertretenen hinausgehen.

Gleiches gilt sinngemäß für die Vertretung in einer Apotheke.

Honorarärzte und Honorarärztinnen, die in einem Krankenhaus tätig sind, sind in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbstständige anzusehen, sondern unterliegen als Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht.²²

Personen im **Autoverkauf**, die Neu- oder Gebrauchtfahrzeuge eines Autohauses gegen Provision verkaufen, führen diese Tätigkeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und nicht als freie Handelsvertreter oder Handelsvertreterinnen aus.

Das in Gastronomiebetrieben tätige **Bedienungspersonal**, das ein Gewerbe zur „Vermittlung von Speisen und Getränken“ angemeldet hat, ist nach dem Gesamtbild der ausgeübten Tätigkeit weder persönlich noch sachlich unabhängig und übt deshalb kein Gewerbe aus. Der Schwerpunkt der Tätigkeit dieser Personen, die in einer Gaststätte Gäste bedienen, liegt nicht in der „Vermittlung von Geschäften“, da das Bedienungspersonal nicht maßgeblich auf die Willensentscheidung der Gäste zur Erteilung eines Auftrags einwirkt. Vielmehr liegt diese bei Betreten der Gaststätte schon vor. Dieser Personenkreis zählt somit grundsätzlich zu den abhängig Beschäftigten und unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

Eine **Betreuerin** oder ein **Betreuer** wird vom Vormundschaftsgericht bestellt.²³ Ein dem Beschäftigungs- beziehungsweise Auftragsverhältnis entsprechendes Verhältnis lässt sich weder in der Rechtsbeziehung zwischen betreuender und betreuter Person noch in dem Verhältnis zwischen betreuender Person und Vormundschaftsgericht feststellen. Daher liegt hierbei kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor.

1 Beschäftigungsverhältnis

Busfahrer und Busfahrerinnen, die keine eigenen Busse besitzen, jedoch für Busunternehmen Linienfahrten, Reiserouten, Schulfahrten o. Ä. ausführen, sind in der Regel als abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig. Denn sie sind persönlich abhängig und gliedern sich in die Betriebsorganisation des Busunternehmens hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung ein.

Chorleitung: Nebenberufliche Leitungen von Laienchören stehen regelmäßig nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Chor oder Trägerverein des Chors, sofern sich aus dem Engagementvertrag nichts Abweichendes ergibt.

Personen, die für **Detekteien** im Warenhausbereich tätig sind, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn sie eine nach Stunden berechnete Vergütung erhalten, eine feste Arbeitszeit einhalten und bei ihren Überwachungsaufgaben die Anweisungen der Geschäftsleitung befolgen müssen. (**Beispiel 4**)

Dozentinnen und Dozenten, die bei einem Wirtschaftsfortbildungsinstitut mit Lehrauf-

trag tätig sind, sind selbstständig, sofern ein wirtschaftliches Risiko besteht. Dieses liegt vor, wenn das Institut bei zu geringer Anmeldezahl Lehrveranstaltungen absetzen kann, ohne dass eine Entschädigungspflicht gegenüber der Dozentin oder dem Dozenten besteht. Dozentinnen und Dozenten an Volkshochschulen, die Kurse zur Erlangung des Haupt- oder Realschulabschlusses leiten, sind als abhängig Beschäftigte einzustufen, sofern sie in den Schulbetrieb eingegliedert sind und nicht nur stundenweise unterrichten.

Ehrenamtliche Organ Tätigkeit: Das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne wird weder durch den Umstand der Wahrnehmung eines Ehrenamts noch durch eine öffentlich-rechtliche Organstellung ausgeschlossen. Die versicherungsrechtliche Beurteilung erfolgt nach den aus den Urteilen des BSG resultierenden Grundsätzen (BSG-Urteile vom 16.8.2017 – B 12 KR 14/16 R und vom 27.4.2021 – B 12 KR 25/19 R und B 12 R 8/20 R).

Wer als **Ernährungsberaterin** oder als **Ernährungsberater** in einem Krankenhaus gegen

Beispiel 4

Bei einer Detektivin bestehen Zweifel, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt. Es erfolgt eine Anfrage zur Statusfeststellung bei der Clearingstelle der DRV.

Beginn der Tätigkeit	1.2.2024
Anfrage Statusfeststellung	8.2.2024
Bekanntgabe der Entscheidung über das Bestehen einer Beschäftigung	20.4.2024
Beginn der Beschäftigung*	20.4.2024

* Die Detektivin hat dem späteren Beginn zugestimmt. Zwischen der Aufnahme der Beschäftigung und dem Eintritt der Versicherungspflicht bestand ein ausreichender Versicherungsschutz.

eine feste Stundenvergütung in den Räumlichkeiten des Krankenhauses zu festgelegten Zeiten Vorträge vor Patientinnen und Patienten des Krankenhauses hält oder für vom Krankenhaus zugeführte Patientinnen und Patienten Einzelberatungen durchführt, ist abhängig beschäftigt.

Lehrende an einer **Fahrschule** gehören zu den Selbstständigen, wenn sie neben der Fahrerlaubnis die zur Leitung der Fahrschule berechtigte Fahrschülerlaubnis besitzen. Dies trifft auch zu, wenn ihnen, ohne Besitz einer Fahrschülerlaubnis, Anteile einer Fahrschule gehören, die in Form einer juristischen Person oder als nicht rechtsfähiger Verein betrieben wird, sie in dieser tätig sind und aufgrund ihrer Mitunternehmer- beziehungsweise Gesellschafterstellung keine abhängig Beschäftigten der Fahrschule sind.

Film- und Fernsehschauspielerinnen und -schauspieler sind abhängig Beschäftigte. Für die Frage, ob ihre Beschäftigung als unständige Beschäftigung zu beurteilen ist, ist im Einzelfall maßgebend, für welche Tage die Vereinbarung ihrer Arbeitsleistung oder Verfügungsbereitschaft tatsächlich vorgesehen ist.

Frachtführer und Frachtführerinnen üben dann eine selbstständige Tätigkeit aus, wenn sie beim Transport ein eigenes Fahrzeug einsetzen und für die Durchführung ihres Gewerbes eine Erlaubnis nach §3 Güterkraftverkehrsgesetz oder die Gemeinschaftslizenz nach Artikel 3 der Verordnung (EWG) 881/92 besitzen. Voraussetzung ist allerdings, dass ihnen weder Dauer noch Beginn und Ende der Arbeitszeit vorgeschrieben werden und sie die – nicht nur theoretische – Möglichkeit haben, Transporte auch für weitere eigene Kundschaft auf Rechnung durchzuführen. Ohne eigenes Fahrzeug gehören Kraftfahrer

und Kraftfahrerinnen regelmäßig zu den abhängig Beschäftigten.

Bei **Franchise-Unternehmen** ist eine pauschalierende und typisierende Darstellung nicht möglich. Bei der Franchise-Wirtschaft handelt es sich um einen heterogenen Wirtschaftszweig, der nicht nur Franchise-Systeme unterschiedlicher Größe und Ausgestaltung, sondern auch eine hohe Branchenvielfalt aufweist. Demzufolge ist eine sichere Beurteilung nur anhand des konkreten Franchise-Vertrags und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (**»1.13**) möglich.

Die bloße Zugehörigkeit zu den **freien Berufen** (beispielsweise im Recht, in der Architektur oder als Dolmetscher oder Dolmetscherin) reicht nicht aus, um diesen Personenkreis als selbstständig tätig zu betrachten. Maßgeblich ist die im Einzelfall vorzunehmende Gesamtbetrachtung.

Freie Mitarbeit: Diese Bezeichnung sagt noch nichts über den sozialversicherungsrechtlichen Status aus und stellt für sich kein Kriterium für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung erfolgt im Wege einer Gesamtbetrachtung.

Handelsvertreterinnen und Handelsvertreter im Sinne des § 84 Abs. 1 HGB sind selbstständige Gewerbetreibende (Unternehmen), die zu einem oder mehreren anderen Unternehmen in einem Betreuungsverhältnis eigener Art stehen.

Bei **Hausmeistern und Hausmeisterinnen** von Wohnungseigentümergeinschaften liegt keine Beschäftigung vor, soweit einem Mitglied der Eigentümergemeinschaft Einzelaufgaben zur Pflege der Anlage oder

1 Beschäftigungsverhältnis

Reinigungsarbeiten nach §14 Wohnungseigentumsgesetz (WEG) übertragen wurden. Anders ist dies jedoch, wenn vom betreffenden Mitglied der Eigentümergemeinschaft darüber hinausgehende Pflichten im Rahmen eines eigenständigen Beschäftigungsverhältnisses wahrgenommen werden.

Die Tätigkeit als **Hebamme** kann sowohl selbstständig als auch im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses (sogenannte Anstaltshebamme) ausgeübt werden. Einer Selbstständigkeit steht dabei nicht entgegen, wenn die Tätigkeit als sogenannte Beleghebamme in einem Krankenhaus oder Entbindungsheim ausgeübt wird.

Die Bezeichnung **Honorarkraft** sagt grundsätzlich noch nichts über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus und stellt für sich kein Kriterium für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung vorzunehmen.

Hostessen und Hosts sind in der Regel als Beschäftigte zu betrachten. Hierfür spricht die weitgehende Weisungsbefugnis der Agentur beziehungsweise ihrer Kundschaft über die Ausführung der Tätigkeit.

Interviewende stehen nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, sofern ihre Vergütung sich jeweils auf einen Einzelauftrag bezieht, nicht die Existenzgrundlage bildet und mit einem unternehmer-eigentümlichen finanziellen Risiko verbunden ist. Anders bei **Telefon-Interviews** (telefonische Befragungen im Auftrag von Marktforschungsunternehmen): Personen, die diese in den Räumlichkeiten und unter Nutzung der zur Verfügung gestellten Infrastruktur für ein Dienstleistungsunternehmen durchführen, sind abhängig Beschäftigte.

Kunstschaffende und Angehörige verwandter Berufe, die auf Spielzeit- oder Teilspielzeitvertrag angestellt sind, sind in den Theaterbetrieb eingegliedert und stehen damit in einem abhängigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Auch Gastspielverpflichtete (Schauspiel, Gesang, Tanz und andere Kunstformen wie Kleindarstellende) sind in den Betrieb eingegliedert und unterliegen als abhängig Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht.

Eine selbstständige, also nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ist bei einem Gastspielvertrag ausnahmsweise für Schauspielende, Solosingende, Solotanzende sowie Instrumentalsolisten und -solistinnen dann anzunehmen, wenn sie aufgrund ihrer hervorragenden künstlerischen Stellung maßgeblich zum Erfolg einer Aufführung beitragen und wenn nach dem Gastspielvertrag nur wenige Vorstellungen vereinbart sind (sogenannte Star-Gastspiele). Gleiches gilt für Dirigenten und Dirigentinnen, Regisseure und Regisseurinnen, Choreografinnen und Choreografen, Bühnenbildnerinnen und Bühnenbildner sowie Kostümbildnerinnen und Kostümbildner, wenn sie nur für eine bestimmte Inszenierung verpflichtet wurden.

Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Fahrerinnen und Fahrern von **Kurier-, Express- und Paketdiensten** sind die Besonderheiten der einzelnen Unternehmen zu berücksichtigen. Die Beurteilung erfolgt anhand des konkreten Vertrags und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse. Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft der Auftragnehmerin oder des Auftragnehmers ist danach zu beurteilen, ob die Tätigkeit weisungsgebunden ausgeübt wird oder ob die Person ihre Chancen auf dem Markt selbstständig und im Wesentlichen weisungsfrei suchen kann. (**Beispiel 5**)

Beispiel 5

Bei einer Betriebsprüfung im Juni 2024 stellt der Rentenversicherungsträger fest, dass ein Kurierfahrer, der als selbstständig Tätiger angesehen wurde, abhängig beschäftigt ist.

Beginn der Tätigkeit	1.2.2022
Betriebsprüfung des Rentenversicherungsträgers am	7.6.2024
Die Entscheidung über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung wird den Beteiligten bekannt gegeben am	22.7.2024
Beginn der Versicherungspflicht	1.2.2022

Lehrbeauftragte: Lehrer und Lehrerinnen, Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen sind in den Schulbetrieb eingegliedert und stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn die Arbeitsleistung insbesondere unter folgenden Umständen erbracht wird:

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelvertraglich oder durch Stundenpläne) durch die Schule/ Bildungseinrichtung
- kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit
- Meldepflicht für Unterrichtsausfall aufgrund eigener Erkrankung oder sonstiger Verhinderung
- Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall
- Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schulveranstaltungen
- Verpflichtung zur Teilnahme an Dienst- oder Fachveranstaltungen der Schuleinrichtung (dem steht eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung als eine an

der Arbeitszeit orientierte Vergütung nicht entgegen)

- Selbst gestalteter Unterricht auf der Grundlage von Lehrplänen als Rahmenvorgaben geht nicht mit typischen unternehmerischen Freiheiten einher. Die zwar insoweit bestehende inhaltliche Weisungsfreiheit kennzeichnet die Tätigkeit insgesamt nicht als eine in unternehmerischer Freiheit ausgeübte Tätigkeit, insbesondere wenn
 - keine eigene betriebliche Organisation besteht und eingesetzt wird,
 - kein Unternehmerrisiko besteht,
 - keine unternehmerischen Chancen bestehen, weil zum Beispiel die gesamte Organisation des Schulbetriebs in den Händen der Schuleinrichtung liegt und keine eigenen Schüler oder Schülerinnen akquiriert und auf eigene Rechnung unterrichtet werden können sowie die geschuldete Lehrtätigkeit nicht durch Dritte erbracht werden kann

Diese präzisierten Beurteilungsmaßstäbe finden – auch in laufenden Bestandsfällen – spätestens für Zeiten ab dem 1. Juli 2023 Anwendung (BSG-Urteil vom 28.6.2022 – B 12 R 3/20 R, Besprechungsergebnis der

1 Beschäftigungsverhältnis

Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 4.5.2023, TOP 1).

Organisten und Organistinnen, die in Kirchengemeinden bei Gottesdiensten oder anderen Veranstaltungen tätig sind, stehen grundsätzlich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kirchengemeinde. In vielen Kirchengemeinden leiten sie zugleich den Kirchenchor. Die versicherungsrechtliche Beurteilung bei derartigen Misch Tätigkeiten richtet sich nach der vom zeitlichen Umfang her überwiegenden Tätigkeit, die sich aus dem Gesamterscheinungsbild ergibt. Von einer abhängigen und somit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist auszugehen, wenn die Tätigkeit als Organist oder Organistin überwiegt. Liegt der Schwerpunkt auf der Chorleitungstätigkeit, ist von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen (**»Chorleitung**).

Sofern Organisten und Organistinnen Einnahmen von bis zu 3.000 Euro jährlich (250 Euro im Monat) erzielen, sind diese aufgrund des in § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelten Übungsleiterfreibetrags steuerfrei. Insoweit liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor, Versicherungspflicht kommt nicht zum Tragen. Wird der steuerfreie Betrag überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (**»6.1**).

Pflegekräfte, die als „Honorarpflegekräfte“ in stationären Pflegeeinrichtungen tätig sind, sind in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbstständige anzusehen, sondern unterliegen als Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht.²⁴ Auch sogenannte Honorarpflegerpersonen in Krankenhäusern sind im Regelfall in die Arbeitsorganisation der Stationen eingegliedert und arbeiten dort weisungsgebunden, sodass auch sie statusrechtlich

regelmäßig als abhängig Beschäftigte der Krankenhäuser zu beurteilen sind. Pflegekräfte in der ambulanten Pflege, die Leistungen der häuslichen Pflegehilfe nach § 36 Abs. 1 Satz 1 SGB XI erbringen, sind abhängig Beschäftigte.

Pflegepersonen, die zeitlich begrenzt in Krankenhäusern, Alten- oder Pflegeheimen tätig sind, um dort beispielsweise Krankheits- oder Urlaubsvertretungen zu übernehmen, stehen – wie das von ihnen vertretene Stammpflegepersonal – in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Physiotherapie: Krankengymnastik und ähnliche Tätigkeiten führen grundsätzlich zu abhängiger Beschäftigung, wenn die ausführende Person über keine eigene Betriebsstätte verfügt, Arbeitsgeräte und Materialien gestellt werden, sie nur für eine auftraggebende Praxis arbeitet, sie keine Eigenwerbung betreibt und keine eigenen Rechnungen stellt.

Pool-Zahnärzte und Pool-Zahnärztinnen, die an die organisatorischen Abläufe der Kassenzahnärztlichen Vereinigung gebunden sind und ein festes Stundenhonorar erhalten, gelten als abhängig Beschäftigte. Dies gilt selbst dann, wenn sie medizinisch eigenverantwortlich handeln können (BSG-Urteil vom 24.10.2023 – B 12 R 9/21 R).

Prostituierte, die mit ihrem Arbeitgeber (zum Beispiel einem Bordell) eine Vereinbarung schließen, wonach sie sich gegen ein vorher vereinbartes Arbeitsentgelt an einem vorgegebenen Ort für eine bestimmte Zeitdauer für sexuelle Handlungen zur Verfügung halten, stehen in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (**»1.3**).

Personen, die **Regale auffüllen**, sind in den Betrieb eingegliedert (Warenhaus, Supermarkt) und stehen deshalb in einem abhängigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Rendanten und Rendantinnen (Rechnungsführende in größeren Kirchengemeinden) erfüllen ihre Aufgaben nach den für einen Geschäftsbesorgungsvertrag im Rahmen eines Werkvertrags (»1.9) geltenden Grundsätzen, wenn sie weder an bestimmte Dienstzeiten noch an einen bestimmten Dienort gebunden sind. Eine abhängige Beschäftigung liegt dann nicht vor.

Rettungsanitäter und Rettungsanitärinnen, die ehrenamtlich tätig sind, zählen zu den Beschäftigten. Die Anmerkungen zu Übungsleitung gelten hier sinngemäß.

Sport: Bei Personen, die Sport als Beruf oder als Nichtprofessionelle mit Vertrag (Vertragsamateure) betreiben, liegt regelmäßig ein Beschäftigungsverhältnis vor. Hier wird der Sport als Mittel zum Gelderwerb ausgeübt und somit ein wirtschaftlicher Zweck verfolgt. Die für ein Beschäftigungsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergibt sich aus den vertraglich übernommenen Verpflichtungen zur intensiven Mitarbeit nach den Anordnungen des Vereins, beispielsweise die geregelte Teilnahme am Trainings- oder Spielbetrieb.

Amateursportler und Amateursportlerinnen, die ihren Sport nicht aus wirtschaftlichen Interessen ausüben und bei denen keine Vertragsvereinbarungen bestehen, die von ihrem Verein aber dennoch Zuwendungen erhalten, können in einem Beschäftigungsverhältnis zum Verein stehen. Werden sie ausschließlich aufgrund mitgliedschaftsrechtlicher Bindungen zum Verein in Erfüllung ihrer mit-

gliedschaftlichen Vereinspflichten tätig, besteht dann kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung, wenn hierfür keine wirtschaftlich relevante Gegenleistung erbracht wird.

Im Sinne einer Vereinfachungsregelung haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass bei Zahlungen bis monatlich 250 Euro (in Anlehnung an die Regelung des §3 Nr. 26 EStG) widerlegbar vermutet wird, dass keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und daher keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt wird. Zuwendungen für besondere Leistungserfolge (zum Beispiel Prämien) sind dabei vorausschauend einzurechnen.

Sofern vom Sportler oder von der Sportlerin ein Steuerfreibetrag nach §3 Nr. 26 EStG („Übungsleiterfreibetrag“) geltend gemacht werden kann, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (»6.1) vor, wenn das regelmäßige Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich 788 Euro (Steuerfreibetrag 250 Euro plus geringfügiges Entgelt 538 Euro) nicht übersteigt.

Tageseltern, die sich der häuslichen Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern widmen, gehören grundsätzlich nicht zu den abhängig Beschäftigten.

Taxifahrende ohne eigenes Fahrzeug sind abhängig Beschäftigte. Haben sie ein eigenes Fahrzeug, sind sie als Selbstständige anzusehen, wenn sie über eine Konzession verfügen. Eine Arbeitgebereigenschaft der „Taxizentrale“ gegenüber diesen Personen scheidet aus.

Ob es sich bei **Telearbeit** um ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges

1 Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis handelt, richtet sich danach, inwieweit die Mitarbeitenden in die Betriebsorganisation der Unternehmen eingegliedert sind. Für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis – trotz räumlicher Abkopplung vom Unternehmen – sprechen die Einhaltung einer festen täglichen Arbeitszeit und eine volle Auslastung der Arbeitskraft, die die Mitarbeitenden persönlich erbringen müssen.

Telefon-Interview siehe Interviewende

Telefonvermittelnde stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Denn sie sind in den Betriebsablauf der Unternehmen eingegliedert und hinsichtlich der Art der Gestaltung und der Durchführung ihrer Tätigkeit detaillierten Regelungen unterworfen, sodass von einer Weisungsgebundenheit auszugehen ist.

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von **Übungsleitern** in Sportvereinen entscheidet sich im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände. Für eine Selbstständigkeit spricht die Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung. Dauer, Ort und Inhalte des Trainings werden in alleiniger Verantwortung festgelegt. Auch ein geringer zeitlicher Aufwand sowie eine geringe Vergütung sprechen für eine selbstständige Tätigkeit, während ein entsprechend höherer zeitlicher Aufwand wie auch eine höhere Vergütung Indizien für eine Eingliederung in den Sportverein und damit das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses sein können. Ansprüche beispielsweise auf Entgeltfortzahlung im Urlaub und bei Krankheit sowie die Gewährung von Weihnachtsgeldern sprechen auch für ein Beschäftigungsverhältnis.

In diesen Fällen liegt so lange kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor, wie der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG von 3.000 Euro jährlich (250 Euro im Monat) nicht überschritten wird. Wird der steuerfreie Betrag überschritten, so ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (**» 6.1**). Dies ist der Fall, wenn das regelmäßige Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich 788 Euro (Steuerfreibetrag 250 Euro + geringfügiges Entgelt 538 Euro) nicht übersteigt.

Verkaufsfördernde treten im Regelfall unter der Bezeichnung Werbende, Promoter oder Promoterin oder Propagandist beziehungsweise Propagandistin auf. Sie stehen in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn sie lediglich kurzfristig für verschiedene Werbeaktionen von Auftraggebern eingesetzt werden. Propagandisten und Propagandistinnen, die in gewisser Regelmäßigkeit von ihrem oder ihrer Auftraggebern hergestellte Waren gegen Provision in einem Kaufhaus in dessen oder deren Namen und für dessen oder deren Rechnung anbieten und verkaufen, zählen hingegen grundsätzlich zu den abhängig Beschäftigten. Die Berufsbezeichnung sagt noch nichts über die versicherungsrechtliche Beurteilung dieses Personenkreises aus. Eine sichere Beurteilung ist nur einzelfallbezogen anhand des konkreten Vertrags und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (**» 1.13**) möglich.

Personen, die **Zähler ablesen**, zum Beispiel für Gas, Wasser, Strom und Heizung, stehen grundsätzlich in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Dies gilt auch dann, wenn nach der vertraglichen Vereinba-

rung über „freie Mitarbeit“ in Ausnahmefällen das Ablesen auch von einer zuverlässigen Vertretung übernommen werden darf. Bei den Zählerablesenden sprechen hingegen im Regelfall gleichgewichtige Argumente sowohl für als auch gegen die Selbstständigkeit, weshalb dann bei diesem Personenkreis auf den im Vertrag zum Ausdruck kommenden Willen der Vertragsseiten abzustellen ist.

Personen, die an einen vorgegebenen Personenkreis innerhalb eines bestimmten Bezirks und eines zeitlich vorgegebenen Rahmens **Zeitungen zustellen oder austragen**, sind sozialversicherungspflichtig. Abhängig von dem Umfang und der Organisation der übernommenen Arbeiten kann auch eine selbstständige Tätigkeit vorliegen.

Zusammenfassung

- Das Beschäftigungsverhältnis ist ein zentraler Begriff der Sozialversicherung.
- Bei Zweifel, ob eine abhängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt oder nicht, ist eine Klärung über die Clearingstelle der DRV möglich.
- Das optionale Clearingverfahren wurde zum 1. April 2022 neu gestaltet.
- Das Beschäftigungsverhältnis ist weitgehender als das Arbeitsverhältnis.



2 Beginn, Unterbrechung und Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Um Beginn oder Ende des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses beurteilen zu können, sind primär die tatsächlichen, aber auch die rechtlichen Verhältnisse der am Beschäftigungsverhältnis beteiligten Arbeitgeber und Beschäftigten maßgeblich. In der Regel kommt durch den geschlossenen Arbeitsvertrag ab dem Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme ein Beschäftigungsverhältnis zustande. Versicherungspflicht tritt selbst dann ein, wenn ein solcher Vertrag nicht vorliegt, sofern die sonstigen Voraussetzungen (echtes Beschäftigungsverhältnis, Entgeltzahlungsanspruch) erfüllt sind. Ebenso besteht ein Beschäftigungsverhältnis, wenn tatsächlich eine Arbeitsleistung zwar nicht erbracht wird, nach dem abgeschlossenen Vertrag aber Mitarbeitende und Arbeitgeber zur Durchführung der Beschäftigung verpflichtet sind.

Unsere Fachleute antworten auf alle Fragen zur Sozialversicherung. Unter aok.de/fk/expertenforum bietet das Expertenforum kompetente Lösungen zu sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

2.1 Beginn

Der Beginn von versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen richtet sich zunächst nach der tatsächlichen Arbeitsaufnahme. Die Beschäftigungsverhältnisse beginnen mit der Eingliederung in den Betrieb, also zu dem Zeitpunkt, von dem an Arbeitgeber über Beschäftigte verfügen können. **(Beispiel 6)**

Beispiel 6

Zum vertraglich vereinbarten Beschäftigungsbeginn am 25.5.2024 lässt ein Arbeitgeber die Beschäftigten um 5 Uhr abholen und zu einer auswärtigen Baustelle fahren.

Obwohl die tatsächliche Arbeitsleistung erst um 7 Uhr beginnt, unterliegen die Beschäftigten bereits dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Das Beschäftigungsverhältnis hat also bereits am 25.5.2024 um 5 Uhr mit der Abholung begonnen.

Beispiel 7

Im Arbeitsvertrag ist die Arbeitsaufnahme zum 1.6.2024 vereinbart. Eine Arbeitnehmerin wird schon ab 25.5.2024 gegen Entgelt im Betrieb beschäftigt.

Das Beschäftigungsverhältnis und damit die Versicherungspflicht bestehen ab 25.5.2024.

Beispiel 8

Am 28.6.2024 erkrankt ein Arbeitnehmer, mit dem am 9.6.2024 ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde, der eine Arbeitsaufnahme am 1.7.2024 vorsieht. Am 26.10.2024 wird die Arbeit tatsächlich aufgenommen.

Das Beschäftigungsverhältnis und damit die Versicherungspflicht beginnen ab dem 1.7.2024, wenn der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Besteht ein solcher Anspruch nicht und wird auch nicht freiwillig erfüllt, beginnt die Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz nach Ablauf der vierwöchigen Wartezeit und die Sozialversicherungspflicht am 29.7.2024.

Versicherungspflicht entsteht aber auch dann, wenn tatsächlich Arbeit gegen Entgelt verrichtet wird, obwohl rechtlich, das heißt vertraglich, das Beschäftigungsverhältnis noch nicht begonnen hat. **(Beispiel 7)**

Der Beginn der versicherungspflichtigen Beschäftigung kann also auch schon vor Aufnahme der zugewiesenen Arbeit liegen, wenn sich die oder der Arbeitswillige der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers unterstellt. Dies kann sich beispielsweise dadurch zeigen,

dass sie oder er sich zur neuen Arbeitsstelle begibt.

Beginnt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt laut Arbeitsvertrag an einem arbeitsfreien Tag, dann tritt Versicherungspflicht bereits mit diesem Tag ein, auch wenn die Beschäftigung tatsächlich erst am nächstfolgenden Werktag aufgenommen wird. Diese Regelung gilt selbst dann, wenn die Beschäftigung wegen einer Erkrankung der Beschäftigten nicht zu dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Zeitpunkt aufgenommen werden

kann, die Mitarbeitenden aber Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts haben. Besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung und zahlt der Arbeitgeber auch nicht freiwillig ein Arbeitsentgelt, beginnt die Entgeltfortzahlung im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG) nach einer Wartezeit von vier Wochen und dann auch erst die Sozialversicherungspflicht. **(Beispiel 8)**

Letztlich sind für die Beurteilung, wann das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beginnt, das Bestehen eines rechtsgültigen Arbeitsvertrags mit einem daraus resultierenden Entgeltanspruch sowie die Dienstbereitschaft der Beschäftigten entscheidend.

Eine besondere Regelung gilt, wenn Beschäftigte die Arbeit zwar schon aufgenommen haben, Versicherungspflicht aber erst später eintritt. Wird die oder der Beschäftigte krankenversicherungspflichtig, weil sie oder er die Jahresarbeitsentgeltgrenze (**JAE-Grenze »5.1)** dauerhaft nicht mehr überschreitet, aber zu diesem Zeitpunkt infolge Arbeitsunfähigkeit die Arbeit nicht ausüben kann und Anspruch auf Krankengeld nicht mehr besteht, sind das krankenversicherungsfreie Arbeitsverhältnis und das die Versicherungspflicht begründende Beschäftigungsverhältnis getrennt zu betrachten. **(Beispiel 9)**

Beispiel 9

Eine Arbeitnehmerin ist wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei und privat krankenversichert. Ab Januar 2024 wird die JAE-Grenze nicht mehr überschritten. Arbeitsunfähigkeit besteht bereits ab 20.9.2023, die Entgeltfortzahlung endet am 31.10.2023. Die Arbeit wird wieder am 6.3.2024 aufgenommen.

Die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung beginnt am 6.3.2024.

2.2 Unterbrechung

Unterbrechungen eines Beschäftigungsverhältnisses sind für das Vorliegen der Versicherungspflicht jedenfalls dann unerheblich, wenn für diese Zeiten Entgelt gezahlt wird. Ohne tatsächliche Beschäftigung besteht bei Entgeltzahlung beziehungsweise -anspruch das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis weiter, wenn das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist. Demnach ist ein Beschäftigungsverhältnis auch dann anzunehmen, wenn

- zwar eine Arbeitsleistung tatsächlich nicht erbracht wird,
- die Unterbrechung von verhältnismäßig kurzer Dauer ist,
- beiderseitig Einvernehmen über die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses besteht,
- Beschäftigte sich weiterhin der Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers unterstellen und
- gleichzeitig dienstbereit sind.

In diesem Fall gehen Arbeitgeber und Beschäftigte vom Weiterbestehen ihrer vertraglichen Bindungen aus.

Folglich wird das Beschäftigungsverhältnis in der Regel nicht durch arbeitsfreie Tage, Urlaub, Krankheit oder Mutterschaft unterbrochen. Auch bei Teilzeitarbeit, Job-Sharing und Saisonarbeit besteht grundsätzlich für

die gesamte Beschäftigungsdauer Versicherungspflicht. Entsprechendes gilt für Zeiten der Entgeltfortzahlung nach dem EntgFG mit einer Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertage) im Krankheitsfall.²⁵

Weitere Details zur Entgeltfortzahlung und zum Ausgleichsverfahren finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber › Sozialversicherung › Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren

2.2.1 Streik und rechtmäßige Aussperrung

Diese arbeitsrechtlichen Kampfmaßnahmen beenden nicht das bestehende Arbeitsverhältnis, sondern lassen es lediglich zeitlich begrenzt ruhen. Allerdings entfällt in diesen Zeiträumen der Entgeltanspruch, sodass die Versicherungspflicht grundsätzlich entfällt (**Ausnahme: »3.3**).

2.2.2 Freiwilliger Wehrdienst

Durch den freiwilligen Wehrdienst wird das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis unterbrochen und beendet damit die Versicherungspflicht. Dies gilt ebenso für Wehrübungen.

Eine Ausnahme hierzu besteht nur dann, wenn während des Wehr- oder Zivildiensts das Arbeitsentgelt weitergezahlt wird (zum Beispiel bei Beschäftigten des öffentlichen Diensts in Bezug auf Wehrübungen). In diesem Fall gelten das Beschäftigungsverhältnis und damit die Versicherungspflicht durch den Wehrdienst nicht als unterbrochen.

2.3 Fortbestand

Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt besteht unter bestimmten Bedingungen auch dann fort, wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.²⁶ Dies gilt beispielsweise bei unbezahltem Urlaub oder bei einem Streik beziehungsweise einer Aussperrung. Sozialversicherungsrechtlich gilt in diesen Fällen das

Beispiel 10

Letzter Tag des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses:

a) 31.1.2024

b) 31.1.2025

c) 25.1.2024

Monatsfrist:

a) 1.2.2024 bis 29.2.2024

b) 1.2.2025 bis 28.2.2025

c) 26.1.2024 bis 25.2.2024

Beschäftigungsverhältnis für längstens einen Monat als fortbestehend. Die Monatsfrist beginnt mit dem ersten Tag der Arbeitsunterbrechung.²⁷ (**Beispiel 10**)

Dabei muss die Arbeitsunterbrechung nicht schon von vornherein befristet sein. Die gesetzliche Norm findet also auch dann Anwendung, wenn die Dauer der Arbeitsunterbrechung nicht absehbar oder auf mehr als einen Monat befristet wurde.

Treffen mehrere unterschiedliche Unterbrechungstatbestände aufeinander (zum Beispiel unbezahlter Urlaub nach vorherigem Krankengeldbezug), erfolgt keine Zusammenrechnung der Arbeitsunterbrechungen.

Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der DRV nach § 7f SGB IV übertragenen Wertguthaben bezogen wird, und zwar auch dann, wenn der Zeitraum mehr als einen Monat umfasst.²⁸

Der Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses ist allerdings dann nicht gegeben, wenn in diesem Monat eine Entgeltersatzleistung wie

- Krankengeld,
- Krankentagegeld aus der privaten Krankenversicherung,
- Verletztengeld,
- Versorgungskrankengeld,
- Übergangsgeld,
- Pflegeunterstützungsgeld,
- Mutterschaftsgeld,
- Erziehungsgeld oder
- Elterngeld

bezogen beziehungsweise Elternzeit beansprucht wird oder Wehr- oder Zivildienst geleistet wird.²⁹

Die Gewährung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit schließt die Anwendung von § 7 Abs. 3 SGB IV nicht aus. Solange bei vorliegender Erwerbsminderung das Arbeitsverhältnis (§ 1.5) weiterhin besteht und nicht beendet wurde, besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis weiterhin für längstens einen Monat – oftmals erst im Anschluss an einen bestehenden Entgeltersatzleistungsbezug wie beispielsweise Krankengeld – fort.

2.4 Freistellung von der Arbeit

Grundsätzlich ist die Versicherungspflicht von Beschäftigten von einer tatsächlichen Arbeitsleistung gegen Arbeitsentgelt abhängig.

Werden Beschäftigte aufgrund einer einvernehmlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 1.5) von der Arbeitsleistung freigestellt, beispielsweise durch Aufhebungsvertrag, ist ebenfalls vom Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses auszugehen. Das Beschäftigungsverhältnis endet hier nicht bereits mit der Einstellung der tatsächlichen Arbeitsleistung, sondern erst mit dem regulär vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses, sofern bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt wird.³⁰ Auf die Bezeichnung der Leistung kommt es nicht an (zum Beispiel Ausgleichszahlung, Vorruhestandsgeld), die Höhe der Zahlung darf aber nicht unangemessen von der bisherigen Entgeltzahlung abweichen. Die Voraussetzung „nicht unangemessen“ gilt nach derzeitiger Auslegung als erfüllt, wenn das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase mindestens 70 Prozent des vorherigen Bruttoarbeitsentgelts beträgt und

Beispiel 11

Am 22.6.2024 wird einer Arbeitnehmerin fristgerecht zum 31.12.2024 gekündigt und sie wird mit sofortiger Wirkung von der Arbeitsleistung freigestellt. Die Arbeitsvertragsparteien schließen einen Abwicklungsvertrag und der Arbeitgeber erklärt, dass die Arbeitnehmerin unwiderruflich von der Arbeitsleistung freigestellt ist. Während der Freistellung wird eine Ausgleichszahlung in Höhe von 90 Prozent des bisher gezahlten Entgelts gezahlt.

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet am 31.12.2024.

die Freistellung zehn Jahre nicht überschreitet. **(Beispiel 11)**

Mit einem Aufhebungsvertrag beenden Arbeitgeber und Beschäftigte einvernehmlich das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt. Dies erfolgt unabhängig von bestehenden Kündigungsfristen. Das arbeitsrechtliche Verhältnis und auch die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung enden durch den Aufhebungsvertrag.

Eine Liste der Abgabegründe bei Meldungen finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber > Sozialversicherung > Meldung zur Sozialversicherung > Meldeschlüssel

2.5 Ende

Beschäftigungsverhältnis und Versicherungspflicht enden grundsätzlich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Einstellung der tatsächlichen Arbeitsleistung. Falls die Versicherungspflicht von der Entgeltgewährung abhängt, bestimmt unabhängig von einer Arbeitsleistung oder von der arbeitsrechtlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der letzte Tag, für den Entgelt gezahlt wird, das Ende der

Versicherungspflicht. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte zwar von der tatsächlichen Arbeitsleistung freigestellt sind, sie aber weiterhin Entgelt gezahlt wird.

Das Beschäftigungsende kann seine Ursache vor allem in folgenden Gründen haben:

- Tod des oder der Beschäftigten
- Kündigung
- Zeitablauf
- Auflösung

Eine außerordentliche Kündigung, die nur aus wichtigen Gründen erfolgen darf (zum Beispiel Diebstahl im Betrieb), bewirkt gegebenenfalls die sofortige Arbeitseinstellung und damit verbunden das Ende der Beschäftigung.

Bei der ordentlichen Kündigung enden dagegen Beschäftigungsverhältnis und Versicherungspflicht mit Ablauf der Kündigungsfrist. Endet das Beschäftigungsverhältnis durch Kündigung, ist im Hinblick auf die erforderliche Schriftform³¹ bis zum Beweis des Gegenteils von einer rechtmäßigen Kündigung auszugehen.

Ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis endet mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.³²

Der Auflösungsvertrag bewirkt die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch gegenseitige Vereinbarung zwischen Unternehmen und beschäftigter Person.

Sofern durch arbeitsgerichtliches Urteil oder Vergleich das Beschäftigungsverhältnis mit Entgeltzahlung über den tatsächlichen oder vertraglich festgelegten Endzeitpunkt hinaus verlängert wird, besteht auch das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bis zum letzten Tag des Verlängerungszeitraums fort.

Bei einer Betriebsstilllegung ist das tatsächliche Ende der Beschäftigung ausschlaggebend.

Dagegen beendet der Tod des Arbeitgebers das bestehende Beschäftigungsverhältnis nicht, weil seine Verpflichtungen auf die Erben oder Erbinnen oder auf die Nachlassverwaltung übergehen.

Bei einem Betriebsübergang tritt der neue Betriebsinhaber oder die neue Betriebsinhaberin umfassend in die Rechte und Pflichten aus den im Übergangszeitpunkt bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.³³

Wird gegen den Arbeitgeber ein Insolvenzverfahren eröffnet, besteht das Beschäftigungsverhältnis für die Zeit des Insolvenzverfahrens beziehungsweise bis zu dessen Abweisung fort, und zwar bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bis zur Beschäftigungsaufnahme bei einem anderen Arbeitgeber.

Zusammenfassung

- Das Beschäftigungsverhältnis beginnt grundsätzlich mit der Arbeitsaufnahme.
- Es bleibt ohne Arbeitsleistung erhalten, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird oder Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.
- Unter Umständen besteht das Beschäftigungsverhältnis für einen Monat fort, wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.
- Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses und die Einstellung der tatsächlichen Arbeitsleistung beenden das Arbeitsverhältnis.



3 Arbeitsentgelt

3.1 Begriffsbestimmung

Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.³⁴ Neben dem Barlohn gehören zum Arbeitslohn auch die Sachbezüge, insbesondere Verpflegung, Unterkunft und Wohnung.

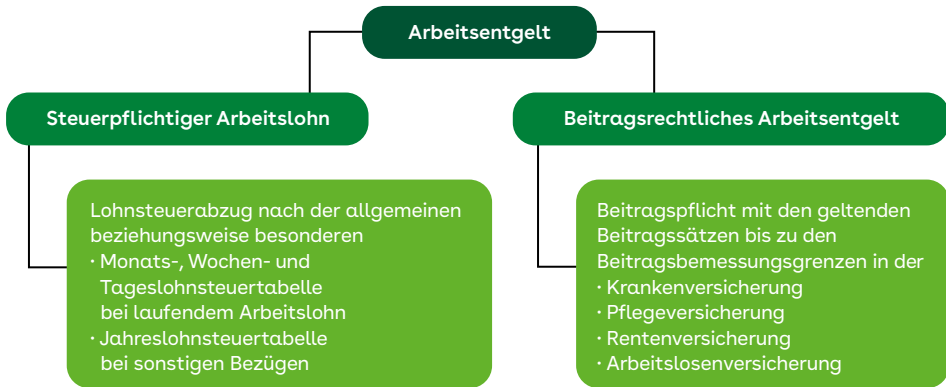
Ausschlaggebend für die Beurteilung der Versicherungs- und letztendlich auch der Beitragspflicht ist stets der Bruttolohn und somit der Betrag, der sich vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsanteile ergibt. Das Bruttolohnprinzip folgt aus der gesetzlichen Definition, die bei Vereinbarung eines Nettoarbeitsentgelts eine Umrechnung in ein Bruttoarbeitsentgelt nach Maßgabe der Lohnsteuerrichtlinien vorsieht. **(Infografik 3)**

3.2 Kein Arbeitsentgelt

Nicht als Arbeitsentgelt gelten nach gesetzlicher Norm steuerfreie Aufwandsentschädigungen und steuerfreie Einnahmen für bestimmte nebenberufliche Tätigkeiten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung festlegen, dass bestimmte einmalige Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, ganz oder teilweise nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind.³⁵ In der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) wird hiernach bestimmt, dass die genannten einmaligen Einnahmen oder laufenden Sondereinnahmen grundsätzlich dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, wenn sie lohnsteuerfrei sind. Im Wesentlichen unterliegen damit steuerpflichtige Bezüge auch der Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Damit wird eine weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts (= lohnsteuerrechtlicher Entgeltbegriff) sichergestellt.

Infografik 3: Begriff des Arbeitsentgelts



Einen Gehaltsrechner finden Sie unter:
aok.de/fk/gehaltsrechner

3.3 Bedeutung für die Versicherungspflicht

Die Zahlung beziehungsweise der vertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt ist neben dem Beschäftigungsverhältnis die Grundvoraussetzung für das Entstehen von Versicherungspflicht in den jeweiligen Sozialversicherungszweigen. Mangelt es an dem Arbeitsentgeltanspruch – beispielsweise bei einer unentgeltlichen Mithilfe aufgrund mitgliedschaftlicher Vereinpfllichten –, entsteht keine Versicherungspflicht. Das Arbeitsentgelt als Berechnungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge wird durch die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung begrenzt.

Zusammenfassung

- Alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung zählen grundsätzlich zum Arbeitsentgelt.
- Auf die Bezeichnung, die Form oder eine Anspruchsgrundlage kommt es nicht an.
- Der Begriff des Arbeitsentgelts ist weitgehend deckungsgleich mit dem lohnsteuerrechtlichen Begriff Arbeitslohn.
- Arbeitsentgelt ist in der Regel eine weitere Grundvoraussetzung für das Eintreten von Versicherungspflicht.

4 Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht ist das tragende Prinzip der Sozialversicherung in Deutschland. Gesetzlich wird bestimmt, wer in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung der Versicherungspflicht unterliegt.³⁶

Wichtige Zweige der Sozialversicherung sind die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Versicherungspflicht kann von den Beteiligten nicht ausgeschlossen werden und tritt unabhängig von Willen und gegebenenfalls Kenntnis der Betroffenen ein. Das Lebensalter ist grundsätzlich für die Entstehung der Versicherungspflicht belanglos, weil das Gesetz kein Mindest- oder Höchstalter vorsieht. Die Versicherungspflicht von Beschäftigten entsteht unabhängig von der Anmeldung und von der Beitragszahlung durch den Arbeitgeber.

4.1 Unabdingbarkeit

Liegen die gesetzlich normierten Tatbestandsmerkmale vor – ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt –, tritt die Versicherungspflicht ein, ohne dass die Betroffenen hiervon abweichende Abspra-

chen treffen können. Diese würden zur Nichtigkeit führen.³⁷ Die Absprachen bleiben daher ohne Rechtswirkung und sind unbeachtlich. **(Beispiel 12)**

Die Frage, ob für Beschäftigte Versicherungspflicht vorliegt, ist für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich getrennt zu beurteilen. Allerdings stimmen die gesetzlichen Vorschriften in den einzelnen Sozialversicherungszweigen vielfach überein und die Entscheidung für die Versicherungspflicht in einem Versicherungszweig hat regelmäßig auch das Vorliegen von Versicherungspflicht in allen anderen Versicherungszweigen zur Folge. Auf Ausnahmen von diesem Grundsatz wird in der Broschüre gesondert hingewiesen.

4.2 Tatbestandsmerkmale

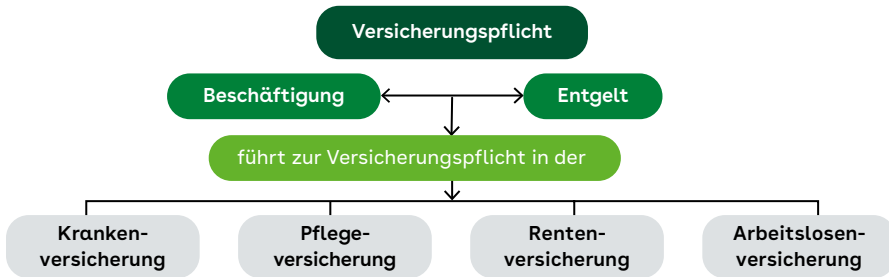
Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung entsteht kraft Gesetzes, wenn eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausgeübt wird. Liegt eine der Voraussetzungen nicht vor,

Beispiel 12

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1.2.2024 eine Beschäftigung als Buchhalter gegen ein monatliches Bruttoentgelt von 4.500 € auf. Wegen einer ausreichenden privaten Absicherung vereinbart er im Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber, dass er auf die Krankenversicherung verzichtet.

Der Arbeitnehmer ist gegen Arbeitsentgelt beschäftigt und damit ab 1.2.2024 versicherungspflichtig. Die die Krankenversicherungspflicht ausschließende Abrede ist nichtig.

Infografik 4: Definition Versicherungspflicht



kann grundsätzlich keine Versicherungspflicht eintreten. (Infografik 4)

4.3 Sozialversicherungszweige

4.3.1 Krankenversicherung

Beschäftigte sind grundsätzlich krankenversicherungspflichtig, sofern ihr aktuelles regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (JAE) die maßgebliche JAE-Grenze nicht übersteigt (»5.1). Auch zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (Auszubildende) sind versicherungspflichtig.

4.3.2 Pflegeversicherung

Die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung erstreckt sich auf alle Personen, die gesetzlich krankenversichert sind – unabhängig davon, ob sie versicherungspflichtig oder freiwillig versichert sind. Es gilt der allgemeine Grundsatz: „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung.“

4.3.3 Rentenversicherung

Gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte unterliegen grundsätzlich der Versicherungs-

plicht in der Rentenversicherung. Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (zum Beispiel Personen im Praktikum) sind selbst dann rentenversicherungspflichtig, wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten. Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt dann ein Hundertstel der monatlichen Bezugsgröße. Im Jahr 2024 sind das 35,35 Euro (West) beziehungsweise 34,65 Euro (Ost).

4.3.4 Arbeitslosenversicherung

Gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (Auszubildende) sind selbst dann arbeitslosenversicherungspflichtig, wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten. Die Höhe der Beitragsbemessungsgrundlage gilt wie in der Rentenversicherung hier entsprechend.

4.4 Ausschluss der Versicherungspflicht

4.4.1 Hauptberuflich Selbstständige

Üben Mitarbeitende neben ihrer abhängigen Beschäftigung noch eine hauptberufliche

Selbstständigkeit aus, wird die Krankenversicherungspflicht aus dem Anstellungsverhältnis ausgeschlossen.³⁸ Gleiches gilt auch für die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.³⁹

In der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung gibt es keine analoge Regelung. Bestimmte selbstständig Tätige werden in die Rentenversicherungspflicht eingeschlossen – unter anderem Lehrkräfte und Erzieher oder Erzieherinnen, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit keine versicherungspflichtigen Mitarbeitenden beschäftigen.⁴⁰

Der Ausschluss der Krankenversicherungspflicht erfolgt, weil der Gesetzgeber hauptberuflich selbstständig Tätige nicht als schutzbedürftig ansieht. Eine hauptberuflich selbstständige Tätigkeit liegt dabei vor, wenn diese von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Umfang die übrigen Erwerbstätigkeiten deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt.

4.4.2 Mittelpunkt des Erwerbslebens

Eine selbstständige Tätigkeit wird hauptberuflich ausgeübt, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her alle anderen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt. Die selbstständige Tätigkeit stellt dann den „Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit“ dar. Bei der Prüfung, ob eine selbstständige Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird, sind der Zeit- und der Geldfaktor gleich stark zu gewichten. In diese Beurteilung sind selbstständige Tätigkeiten in Land- oder Forstwirtschaft oder in Kunst oder Publizistik mit einzubeziehen.

4.4.3 Zeitliche und wirtschaftliche Bedeutung

Vom zeitlichen Umfang her ist eine selbstständige Tätigkeit dann als hauptberuflich anzusehen, wenn sie mehr als halbtags ausgeübt wird.⁴¹ Dabei ist auch der zeitliche Umfang für eventuell erforderliche Vor- und Nacharbeiten zu berücksichtigen – und auch die für die kaufmännische und organisatorische Führung des Betriebs erforderliche Zeit. Die wirtschaftliche Bedeutung der selbstständigen Tätigkeit wird anhand der Höhe des Arbeitseinkommens bemessen. Maßgeblich ist der nach den Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ermittelte Gewinn.

4.4.4 Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Hauptberuflichkeit ist auch ohne Prüfung der wirtschaftlichen Bedeutung anzunehmen, wenn Selbstständige als Arbeitgeber von mindestens einer versicherungspflichtigen Arbeitnehmerin oder einem versicherungspflichtigen Arbeitnehmer auftreten. Das Gleiche gilt auch, wenn mehrere Minijobbende beschäftigt werden, deren Arbeitsentgelt aber insgesamt mehr als 538 Euro beträgt. Diese gesetzliche Vermutung ist jedoch widerlegbar, wenn Selbstständige nachweisen, dass – obwohl sie Arbeitgeber sind – die selbstständige Tätigkeit von der wirtschaftlichen Bedeutung und vom zeitlichen Umfang her nicht ihre Lebensführung prägt und insofern nicht hauptberuflich ausgeübt wird.

4.4.5 Selbstständige Tätigkeit neben anderer Erwerbstätigkeit

Wird eine selbstständige Tätigkeit neben einer vollschichtig ausgeübten Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin betrieben, spricht das gegen die Hauptberuflichkeit der selbstständigen Tätigkeit. Dabei spielt die Höhe des Entgelts keine Rolle. In

Beispiel 13

Eine Arbeitnehmerin betreibt einen Geschenke-Shop, den sie nur für jeweils drei Stunden geöffnet hat (17 bis 20 Uhr). Damit erzielt sie ein Arbeitseinkommen von durchschnittlich 1.200 € monatlich. Außerdem ist sie in einem Baugeschäft wöchentlich 25 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 1.700 € tätig.

Die Arbeitnehmerin gilt nicht als hauptberuflich selbstständig, weil sie mehr als 20 Stunden wöchentlich in eine Beschäftigung investiert und ihr Entgelt mehr als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße ausmacht.

diesen Fällen ist davon auszugehen, dass neben der vollschichtigen Beschäftigung für eine als hauptberuflich geltende Selbstständigkeit kein Raum mehr bleibt. Das gilt gleichfalls bei Beschäftigten, die mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten und deren monatliches Arbeitsentgelt mehr als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße (2024: $3.535 \text{ Euro} \div 2 = 1.767,50 \text{ Euro}$) beträgt.

(Beispiel 13)

4.4.6 Selbstständige Tätigkeit ohne andere Erwerbstätigkeit

Wird neben der selbstständigen Tätigkeit keine andere Erwerbstätigkeit ausgeübt, gilt die selbstständige Tätigkeit trotzdem nicht automatisch als hauptberuflich aus-

geübt. Entscheidend ist die Bedeutung für die Lebensführung. Dabei ist auf den wirtschaftlichen Erfolg und den zeitlichen Aufwand abzustellen. Kriterien für die Hauptberuflichkeit sind:

- Zeitaufwand von mehr als 30 Stunden wöchentlich.
- Zeitaufwand zwischen mehr als 20 und höchstens 30 Stunden wöchentlich, wenn das Arbeitseinkommen aus der selbstständigen Tätigkeit die Hauptquelle zur Bestreitung des Lebensunterhalts darstellt. Das kann nur dann der Fall sein, wenn das Arbeitseinkommen mindestens 50 Prozent der monatlichen Bezugsgröße ausmacht (2024: $3.535 \text{ Euro} \div 2 = 1.767,50 \text{ Euro}$).

(Beispiel 14)

Beispiel 14

Fortsetzung des Beispiels 13: Ab 1.3.2024 weitet die Arbeitnehmerin ihren Geschenke-Shop aus und erweitert die Öffnungszeiten. Nun erzielt sie ein Arbeitseinkommen von durchschnittlich 2.000 € monatlich. In der Beschäftigung beim Baugeschäft arbeitet sie ab 1.3.2024 nur noch 15 Stunden wöchentlich gegen ein monatliches Entgelt von 900 €.

Die Arbeitnehmerin ist nun hauptberuflich selbstständig, weil sie weniger als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt ist und ihr Entgelt nicht länger die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. Die Beschäftigung gegen Entgelt im Baugeschäft erfüllt zwar grundsätzlich für sich allein betrachtet die Voraussetzungen zur Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Infolge der hauptberuflichen Selbstständigkeit besteht in der Beschäftigung jedoch ab 1.3.2024 keine Kranken- und Pflegeversicherungspflicht mehr.

- Zeitaufwand von nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich, wenn das Arbeitseinkommen die Hauptquelle zur Bestreitung des Lebensunterhalts darstellt. Hiervon ist ohne weitere Prüfung auszugehen, wenn das Arbeitseinkommen 75 Prozent der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (2024: 3.535 Euro, davon 75 Prozent = 2.651,25 Euro).

4.4.7 Grundannahmen für eine Prüfung

Damit für alle Beteiligten eine pragmatische Prüfung der Hauptberuflichkeit neben einer Beschäftigung möglich ist, wurden folgende Grundannahmen entwickelt:

Für eine hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit bleibt kein Raum, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer

- vollschichtig (aufgrund von tariflichen, betriebsbedingten oder arbeitsvertraglichen Regelungen) arbeitet oder die Arbeitszeit – unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts – der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Vollbeschäftigten dieses Betriebs entspricht oder
- wenn sie mehr als 20 Stunden in der Woche arbeitet und das monatliche Arbeitsentgelt mehr als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße beträgt.

Das heißt dann aber auch im Umkehrschluss, dass die selbstständige Tätigkeit dann hauptberuflich ist, wenn die Arbeitszeit 20 Stunden wöchentlich nicht übersteigt und das Arbeitsentgelt nicht mehr als die Hälfte der Bezugsgröße beträgt.

4.4.8 Prüfung durch Arbeitgeber

Die Prüfung, ob bei Beschäftigten, die zugleich eine selbstständige Tätigkeit ausüben, der Ausschluss der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht vorliegt, ist im Rahmen der üblichen Melde- und Beitrags-

pfllichten durch den Arbeitgeber vorzunehmen. Im Zweifel entscheiden die zuständigen Krankenkassen, bei denen die Beschäftigten versichert sind. Der GKV-Spitzenverband hat den Krankenkassen mit Datum vom 20. März 2019 eine Entscheidungshilfe mit empfehlendem Charakter zur Verfügung gestellt, die den Begriff der hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit näher definiert und insbesondere von der selbstständigen Tätigkeit, die nicht hauptberuflich ausgeübt wird, abgrenzt.

Ein umfangreiches Lexikon, alle wesentlichen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Urteile zur Sozialversicherung, zum Arbeits- und zum Steuerrecht finden Sie in der Rechtsdatenbank online unter: aok.de/fk/rechtsdatenbank

Zusammenfassung

- Die Versicherungspflicht wird in den einzelnen Sozialversicherungszweigen getrennt beurteilt.
- Eine fehlende oder verspätete Anmeldung beziehungsweise Beitragszahlung durch den Arbeitgeber hat keinen Einfluss auf das Be- oder Entstehen der Versicherungspflicht.
- Ausnahmen von der Versicherungspflicht gibt es nur im engen gesetzlich normierten Rahmen.



5 Versicherungsfreiheit

Einige Beschäftigte sieht der Gesetzgeber als nicht schutzbedürftig an, obwohl sie in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Für diese Gruppen sind Ausnahmen von der allgemeinen Versicherungspflicht festgelegt worden. Die Regelungen zur Versicherungsfreiheit gelten teilweise nur in einzelnen Sozialversicherungszweigen.

5.1 Höherverdienende

Gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte sind krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (JAE) die JAE-Grenze übersteigt.⁴² Die Krankenversicherungsfreiheit bewirkt, dass aufgrund der Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung eintritt. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung hat die Höhe des regelmäßigen JAE für den

Versicherungsstatus von Beschäftigten keine Relevanz.

5.1.1 Vergleich

Zur Bestimmung des versicherungsrechtlichen Status vergleicht der Arbeitgeber das regelmäßige Arbeitsentgelt von Beschäftigten auf der Grundlage eines prognostizierten Jahreswerts mit der maßgebenden JAE-Grenze. Überschreitet das regelmäßige JAE die JAE-Grenze, tritt Krankenversicherungsfreiheit ein.

5.1.2 Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Auf die JAE-Grenze sind alle Bezüge anzurechnen, die Arbeitsentgelt sind und regelmäßig gewährt werden. Zum Arbeitsentgelt zählen laufende Einnahmen und Einmalzahlungen, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gewährt werden.

Nicht zum JAE zählen:

- Einnahmen, die kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV oder der SvEV sind
- Unregelmäßig gezahlte Bezüge, die nicht mit hinreichender Sicherheit erwartet werden können
- Entgeltbestandteile, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden

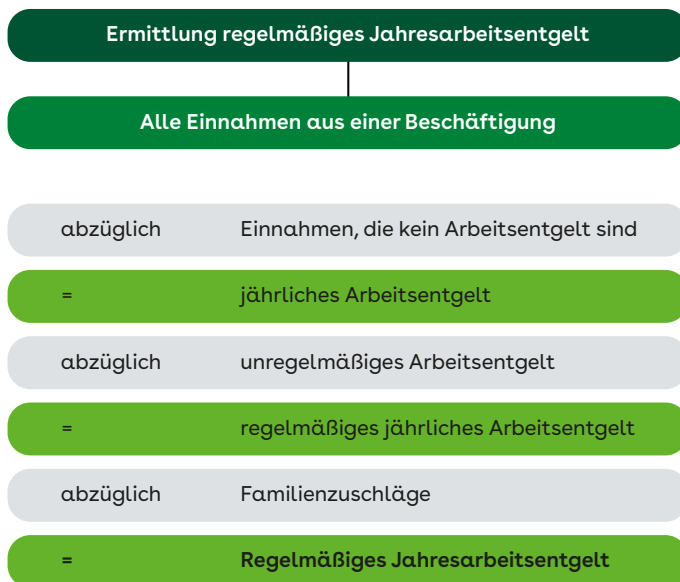
Einbezogen in die Berechnung des regelmäßigen JAE werden Vergütungen für vertraglich vorgesehene Bereitschaftsdienste. Vergütungen für Überstunden gehören dagegen zu den unregelmäßigen Arbeitsentgeltbestandteilen und sind daher bei der Berechnung des regelmäßigen JAE außer Betracht zu lassen. Etwas anderes gilt lediglich für feste

Pauschbeträge, die als Abgeltung für Überstunden regelmäßig zum laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden.

Einmalzahlungen (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) sind als regelmäßig anzusehen, wenn auf ihre Zahlung ein Rechtsanspruch besteht (schriftliche oder mündliche vertragliche Zusicherung) oder die Gewährung auf Gewohnheit oder betrieblicher Übung beruht. **(Infografik 5)**

Bei schwankendem Arbeitsentgelt schätzt der Arbeitgeber das voraussichtliche JAE. Dabei ist den bekannten Bezügen des laufenden Beitragsmonats das für die jeweils folgenden elf Monate zu erwartende Einkommen hinzuzurechnen.

Infografik 5: Berechnungsschema zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt



Bei schwankender Höhe variabler Arbeitsentgeltbestandteile (beispielsweise bei Provisionen oder sonstigen Erfolgszulagen) berücksichtigt der Arbeitgeber alle Umstände des Einzelfalls und nimmt eine gewissenhafte Schätzung beziehungsweise Prognose des regelmäßigen JAE vor.

Wenn der Arbeitgeber zu dem Ergebnis kommt, dass die JAE-Grenze nicht überschritten wird, liegt Krankenversicherungspflicht vor. Diese gilt so lange fort, bis die Schätzungsgrundlage sich ändert, auch wenn sich im Einzelfall nachträglich ergibt, dass das tatsächliche JAE die JAE-Grenze überstieg oder – bei Befreiung von der Krankenversicherungspflicht (**» 7.1**) – das tatsächliche JAE die JAE-Grenze nicht erreichte.

5.1.3 Maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze

Die JAE-Grenze ist seit dem 1. Januar 2003 formal von der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung abgekoppelt. Seit diesem Zeitpunkt gibt es eine allgemeine und eine besondere JAE-Grenze.⁴³

Die besondere JAE-Grenze gilt für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden JAE-Grenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren. Diese besondere Grenze gilt auch für alle künftigen Beschäftigungsverhältnisse, selbst wenn zwischenzeitlich Versicherungspflicht aufgrund eines anderen Tatbestands (zum Beispiel wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld) bestanden hat.

Eine substitutive Krankenversicherung ist eine private Krankenversicherung, die dem vollständigen oder teilweisen Ersatz der gesetzlichen Krankenversicherung dient. Hierzu gehört beispielsweise die private Krankheitskostenvollversicherung.

Für alle anderen Beschäftigten gilt die allgemeine JAE-Grenze.

Die für das jeweilige Kalenderjahr maßgebenden JAE-Grenzen werden in der Rechtsverordnung zur Festsetzung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung zum 1. Januar eines jeden Jahres neu festgesetzt.

Die allgemeine JAE-Grenze beträgt im Jahr 2024 69.300 Euro und die besondere JAE-Grenze 62.100 Euro. (**Tabelle 1**)

Die aktuellen Beiträge und Rechengrößen finden Sie unter: aok.de/fk/beitragssaetze

5.1.4 Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze von Beginn der Beschäftigung an

Die Krankenversicherungsfreiheit besteht von Beginn der Beschäftigung an, wenn das regelmäßige JAE aus der zu beurteilenden Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtungsweise die JAE-Grenze übersteigt. (**Beispiel 15**)

Tritt zu einer (für sich betrachtet) versicherungspflichtigen Beschäftigung eine aufgrund des Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfreie Beschäftigung

Tabelle 1: Übersicht zu den Jahresarbeitsentgeltgrenzen

Jahreswerte in Euro	2023	2024
Allgemeine JAE-Grenze	66.600 €	69.300 €
Besondere JAE-Grenze	59.850 €	62.100 €

Beispiel 15

Beschäftigungsbeginn	1.5.2024
Gehalt monatlich	6.000 €
Regelmäßiges JAE: 6.000 € × 12 =	72.000 €

Es besteht Krankenversicherungsfreiheit ab 1.5.2024 (Beginn der Beschäftigung).

hinzu, besteht vom Tag des Hinzutritts der weiteren (die JAE-Grenze überschreitenden) Beschäftigung für die (dann) mehrfachbeschäftigte Person auch in der bereits bestehenden Beschäftigung Krankenversicherungsfreiheit. Dies gilt auch dann, wenn der Zeitraum, in dem sich die Beschäftigungen überschneiden, nur von kurzer Dauer ist.

5.1.5 Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze im Lauf der Beschäftigung

Besteht für Beschäftigte zunächst Krankenversicherungspflicht, weil die JAE-Grenze nicht überschritten wird, endet diese – bei Entgelterhöhung – mit Ablauf des Kalenderjahrs des Überschreitens, vorausgesetzt, dass das regelmäßige JAE auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahrs an geltende JAE-Grenze übersteigt.⁴⁴ (**Beispiel 16**)

Für die Feststellung, ob das regelmäßige JAE auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahrs an geltende JAE-Grenze übersteigt, ist

eine von den Grundsätzen der vorausschauenden Betrachtung der Einkommensverhältnisse abweichende Verfahrensweise zu beachten. In diesen Fällen ist zum Ablauf des laufenden Kalenderjahrs (Prognosezeitpunkt) das vereinbarte Arbeitsentgelt auf ein zu erwartendes JAE für das nächste Kalenderjahr (Prognosezeitraum) hochzurechnen. Prognosegrundlage sind dabei zunächst die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Verhältnisse.

Die zum Prognosezeitpunkt objektiv feststehenden (beispielsweise durch vertragliche Regelungen) oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen (zum Beispiel aus Anlass des Entgeltausfalls wegen Beginn der Schutzfristen und einer sich anschließenden Elternzeit) sind in die Prognose mit einzubeziehen und zu berücksichtigen.⁴⁵ Entgeltveränderungen sind sowohl Entgeltminderungen als auch -erhöhungen.

Beispiel 16

Beschäftigungsbeginn	1.5.2023
Probezeit bis	31.7.2023
Gehalt monatlich	5.000 €
Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Monatsgehalts	
Gehalt monatlich nach Ablauf Probezeit ab 1.8.2024	6.000 €
Regelmäßiges JAE ab 1.5.2023: 5.000 € × 12 = 60.000 € + Weihnachtsgeld 2.500 € =	62.500 €
Regelmäßiges JAE ab 1.8.2023: 6.000 € × 12 = 72.000 € + Weihnachtsgeld 3.000 € =	75.000 €
<p>Ab 1.5.2023 besteht Krankenversicherungspflicht. Denn die JAEG von 66.600 € wird nicht überschritten. Ab 1.8.2023 übersteigt das regelmäßige JAE die Grenze von 66.600 €. Ein Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht kommt frühestens zum 1.1.2024 infrage. Im Herbst 2023 steht fest, dass das regelmäßige JAE des Arbeitnehmers (75.000 €) auch die JAEG des Jahres 2024 von 69.300 € überschreiten wird. Der Arbeitnehmer scheidet daher am 31.12.2023 aus der Krankenversicherungspflicht aus.</p>	

5.1.6 Ende der Versicherungsfreiheit bei Minderung des Arbeitsentgelts

Die Krankenversicherungsfreiheit endet, wenn das regelmäßige JAE die JAE-Grenze nicht mehr übersteigt. Dabei tritt das Ende der Krankenversicherungsfreiheit mit dem Tag ein, der dem Tag vorhergeht, von dem an die JAE-Grenze unterschritten wird. Somit also nicht erst mit dem Ende des Kalenderjahrs.

Die Versicherungsfreiheit endet grundsätzlich auch dann, wenn die Entgeltminderung ihrem Anschein nach nur vorübergehender Natur oder zeitlich befristet ist, es sei denn, die Entgeltminderung ist nur von kurzer Dauer. Dabei kann nicht auf starre Zeitgrenzen zurückgegriffen werden. Sie ist in aller Regel jedoch anzunehmen, wenn die vorüber-

gehende Minderung des Arbeitsentgelts nicht mehr als drei Monate ausmacht. **(Beispiel 17)**

5.1.7 Ende der Versicherungsfreiheit bei Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Das Ende der Krankenversicherungsfreiheit tritt auch ein, wenn das Unterschreiten der JAE-Grenze auf die Anhebung der JAE-Grenze für das neue Jahr zurückzuführen ist. **(Beispiel 18)**

In diesem Fall können sich Beschäftigte aber von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen (**»7.1**).

Sind Beschäftigte wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei, bleiben sie dies weiterhin, wenn ihr regelmäßiges JAE auch die zu Beginn des nächsten Jahres

Beispiel 17

Ein 40-jähriger wegen Überschreitens der JAE-Grenze privat versicherter Arbeitnehmer reduziert vom 1.7. bis 30.11.2024 seine Arbeitszeit und sein Arbeitsentgelt von 6.000 € auf 4.000 €. Ab 1.12.2024 liegt das regelmäßige Arbeitsentgelt wieder über den JAE-Grenzen der Jahre 2024 und 2025.

Die Reduzierung des Arbeitsentgelts ist nicht nur von kurzer Dauer. Daher besteht ab 1.7.2024 Krankenversicherungspflicht. Eine Befreiungsmöglichkeit besteht nicht. Die Krankenversicherungspflicht endet am 31.12.2024, weil das regelmäßige JAE die JAE-Grenzen der Jahre 2024 und 2025 überschreitet.

Beispiel 18

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	68.000 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze 2023	66.600 €

Die Arbeitnehmerin ist wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei.

Anhebung der JAE-Grenze 2024	69.300 €
------------------------------	----------

Die Arbeitnehmerin ist ab 1.1.2024 krankenversicherungspflichtig.

geltende Grenze überschreitet. Maßgebend ist hier das vom Beginn des neuen Jahres an zustehende Arbeitsentgelt. Zugesagte Entgelterhöhungen in der Zeit vom 1. Januar bis zum 15. Januar werden berücksichtigt, wenn sie auf den 1. Januar zurückwirken.

(Beispiel 19)**5.1.8 Ausscheiden aus der gesetzlichen Krankenversicherung**

Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Beschäftigter, deren Krankenversicherungspflicht wegen Überschreitens der maßgebenden JAE-Grenze mit Ablauf des Kalenderjahrs endet, wird grundsätzlich als freiwillige Mitgliedschaft im Rahmen der sogenannten obligatorischen Anschlussversicherung fortgeführt (**»9.1**).⁴⁶

5.1.9 Auswirkungen der Versicherungsfreiheit auf andere Tatbestände

Beschäftigte, die wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei sind, bleiben dies auch, wenn sie die Voraussetzungen der Versicherungspflicht nach §5 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 5 bis 13 SGB V erfüllen.⁴⁷ Hierüber wirkt die Krankenversicherungsfreiheit nicht nur auf den jeweiligen zur Versicherungsfreiheit führenden Tatbestand, sondern auch auf andere Versicherungstatbestände, die Beschäftigte nebenher verwirklichen (zum Beispiel wenn sie eine Rente beziehen oder beantragt haben).

Beispiel 19

Ein Arbeitnehmer überschreitet seit Jahren die JAE-Grenze. Das Arbeitsentgelt beträgt monatlich 5.000 €. Hinzu kommen Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Das Entgelt wird am 10.1.2024 auf 5.200 € rückwirkend zum 1.1.2024 erhöht.

Berechnung JAE im Dezember 2023 zum 1.1.2024	
Gehalt 5.000 € × 12 =	60.000 €
+ Urlaubsgeld	4.500 €
+ Weihnachtsgeld	4.500 €
Regelmäßiges JAE	69.000 €
Berechnung JAE am 10.1.2024	
Gehalt 5.200 € × 12 =	62.400 €
+ Urlaubsgeld	4.500 €
+ Weihnachtsgeld	4.500 €
Regelmäßiges JAE	71.400 €

Das regelmäßige JAE von 69.000 € übersteigt zunächst nicht die JAE-Grenze des Jahres 2024 von 69.300 €. Durch die rückwirkende Erhöhung des Arbeitsentgelts am 10.1.2024 bleibt der Arbeitnehmer krankensicherungsfrei, weil nunmehr die JAE-Grenze überschritten wird. Hinweis: Wäre das Entgelt erst ab 16.1.2024 erhöht worden, wäre Krankenversicherungspflicht ab 1.1.2024 eingetreten.

5.2 Verbeamtete und beamtenähnliche Personen

Krankensicherungsfrei sind ferner Verbeamtete, Soldatinnen und Soldaten, Geistliche, Richter und Richterinnen, Lehrkräfte an privaten Ersatzschulen und Personen in beamtenähnlicher Stellung sowie Pensionierte, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder freie Heilfürsorge haben.⁴⁸

5.3 Beschäftigte Studierende

Beschäftigungen von Studierenden, die neben dem Studium ausgeübt werden, können versicherungsfrei sein. Das ist grundsätzlich der Fall, wenn die Beschäftigung wöchentlich an nicht mehr als 20 Stunden ausgeübt wird (sogenannte Werkstudentenregelung) beziehungsweise nur in den Semesterferien ausgeübt wird. In der Rentenversicherung besteht dann aber Versicherungspflicht.

Darüber hinaus kommt es für die Versicherungsfreiheit darauf an, dass das Studium im Vordergrund steht.

Nähere Informationen zu Werkstudenten finden Sie unter: aok.de/fk/werkstudenten

5.4 Vollendung des 55. Lebensjahrs

Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahrs eine für sich betrachtet krankenversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, sind krankenversicherungsfrei. Diese Situation tritt häufig ein durch den Übergang von einer Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung oder den Wechsel von einer selbstständigen Tätigkeit in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

Voraussetzungen für die Krankenversicherungsfreiheit sind aber⁴⁹ (**Beispiel 20**):

- Keine gesetzliche Krankenversicherung in den letzten fünf Jahren und
- davon mindestens in der Hälfte der Zeit (2,5 Jahre)

- krankenversicherungsfrei oder von der Krankenversicherungspflicht befreit oder
- wegen einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit nicht versicherungspflichtig.

5.4.1 Auswirkungen in der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Die Krankenversicherungsfreiheit bewirkt zugleich auch die Versicherungsfreiheit in der sozialen Pflegeversicherung.⁵⁰ In der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung gibt es hingegen eine solche Versicherungsfreiheit nicht.

5.4.2 Hintergrund der Regelung

Viele Personen, die in jungen Jahren nicht der Krankenversicherungspflicht unterliegen, wählen eine private Krankenversicherung (PKV). Zumeist handelt es sich hier um den Personenkreis der hauptberuflich Selbstständigen. Sie sind von den günstigen Beiträgen und einem eventuell umfangreicheren Leistungsangebot überzeugt, weshalb sie der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) den Rücken kehren. Im Alter, wenn das Versicherungsrisiko steigt, sind die steigenden Beiträge in der PKV ein Grund dafür, dass viele wieder in die GKV zurückmöchten.

Beispiel 20

Eine 57-jährige Arbeitnehmerin war wegen Überschreitens der JAE-Grenze in den letzten zehn Jahren ihrer Beschäftigung versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert. Während der vereinbarten Altersteilzeit reduziert sich ihr Arbeitsentgelt. Die JAE-Grenze wird nicht mehr überschritten.

Ab dem Tag des Unterschreitens der JAE-Grenze würde grundsätzlich Krankenversicherungspflicht eintreten. In den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht bestand jedoch keine gesetzliche Krankenversicherung. Die Arbeitnehmerin war durchgehend krankenversicherungsfrei. Deshalb bleibt sie krankenversicherungsfrei.

Viele befürchten, dass sie in Zukunft die Beiträge für die PKV gar nicht mehr aufbringen können. Auf diesen Umstand hat der Gesetzgeber reagiert und die Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung erschwert beziehungsweise gar unmöglich gemacht. Es besteht eine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung für sonst nicht versicherte Personen (**»9.1**). Dadurch kann es auf diesem Weg zu einer Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung kommen. Versicherungspflicht aufgrund der Beschäftigung besteht aber nicht.

5.5 Pflegeversicherung

Das SGB XI enthält keine spezifischen Regelungen zur Versicherungsfreiheit. Es gilt der allgemeine Grundsatz: „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung.“

5.6 Rentenversicherung

Versicherungsfrei sind Personengruppen, deren Altersversorgung bereits anderweitig gesichert ist und die deshalb einer Sicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung nicht bedürfen. Hierzu gehören

- Beamte und Beamtinnen,
- Richter und Richterinnen,
- Berufssoldaten und Berufssoldatinnen sowie
- sonstige Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Anspruch auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen.

Außerdem zählen hierzu

- satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften,
- Diakonissen und
- Angehörige ähnlicher Gemeinschaften, wenn ihnen nach den Regeln der Gemeinschaft Anwartschaft auf die in der Gemeinschaft übliche lebenslängliche Versorgung zusteht.⁵¹

Die Versicherungsfreiheit dieser Personen bezieht sich aber nur auf die genannten Beschäftigungen. Übt beispielsweise eine Beamtin oder ein Beamter noch eine weitere Beschäftigung bei einem privaten Arbeitgeber aus, besteht in dieser Beschäftigung durchaus Rentenversicherungspflicht.

Versicherungsfreiheit besteht auch für Personen, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, sowie für Personen, die eine Pension nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen beziehen. Rentenversicherungsfrei sind zudem Personen, die eine Rente von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen, sowie Personen, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Beitragserstattung aus ihrer Versicherung erhalten haben.⁵²

Mehr Details zu Rente und Hinzuverdienst finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber
› Sozialversicherung › Beschäftigung älterer Arbeitnehmer › Rente und Hinzuverdienst

Versicherungsfreiheit besteht auch für Personen, die während ihres Studiums ein Prakti-

kum ableisten, das in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.⁵³ Personen im Praktikum, die ein nicht vorgeschriebenes Praktikum (Vor- beziehungsweise Nachpraktikum oder Zwischenpraktikum) ableisten, sind nur versicherungsfrei, wenn das Praktikum die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Es muss sich dazu entweder um eine geringfügig entlohnte oder eine kurzfristige Beschäftigung handeln.

5.7 Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung sind Personen versicherungsfrei in einer Beschäftigung als:

- Verbeamtete, Richterinnen und Richter, Berufssoldaten und -soldatinnen, Geistliche, satzungsmäßige Mitglieder von geistlichen Genossenschaften, Diakonissen und ähnliche Personen,
- Lehrkräfte an privaten genehmigten Ersatzschulen, wenn sie hauptamtlich beschäftigt sind,
- Mitglieder des Vorstands einer Aktiengesellschaft für das Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören.

Versicherungsfrei sind auch Personen

- in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 SGB IV,
- in einer berufsmäßig ausgeübten unständigen Beschäftigung,
- in einer Beschäftigung als Heimarbeiter,
- die als ausländische Beschäftigte beruflich aus- oder fortgebildet werden,
- in einer ehrenamtlich ausgeübten Beschäftigung als Bürgermeister oder Bürgermeisterin oder Beigeordneter beziehungsweise Beigeordnete,
- während der Dauer ihrer Ausbildung an einer allgemeinbildenden Schule oder ihres

Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule,

- in einer Beschäftigung während einer Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht.

Die Versicherungsfreiheit der vorgenannten Personengruppen hängt von der Erfüllung weiterer Voraussetzungen ab, die in § 27 SGB III detailliert beschrieben werden.

Zudem werden in § 28 SGB III weitere Personen versicherungsfrei gestellt, unter anderem Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben. Die Versicherungsfreiheit beginnt mit Ablauf des Monats, in dem das maßgebliche Lebensjahr vollendet wird. Versicherungsfrei sind auch Personen, deren Verfügbarkeit auf Dauer wegen einer Minderung der Leistungsfähigkeit nicht mehr gegeben ist.

Zusammenfassung

- Die Beurteilung der Versicherungsfreiheit erfolgt getrennt für die einzelnen Versicherungsweige.
- Die Versicherungsfreiheit ist als Ausnahmeregelung eng auszulegen und gilt nicht generell für jeden Sozialversicherungszweig.
- Gründe für die Versicherungsfreiheit können das fehlende soziale Schutzbedürfnis oder eine anderweitige adäquate Absicherung sein.

6 Minijobs

Das Sozialgesetzbuch unterscheidet zwei Arten von Minijobs: die geringfügig entlohnte (geringes monatliches Arbeitsentgelt) und die kurzfristige Beschäftigung (kurze Dauer).

Die Durchführung des Beitrags- und Meldeverfahrens für geringfügig Beschäftigte wird von der Minijob-Zentrale wahrgenommen. Dazu erhält sie sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte sowie für kurzfristig Beschäftigte.

6.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze wird der gesetzliche Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und der sich ergebende Betrag auf volle Euro aufgerundet. Entsprechend dieser Berechnungsformel ergibt sich seit dem 1. Januar 2024 eine Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro monatlich.

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

Arbeitslosenversicherung werden geringfügige und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Sie werden also in der Rentenversicherung kraft Gesetzes an der Beitragszahlung beteiligt. Sie können aber beim Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen und somit von der Zahlung ihres Beitragsanteils befreit werden. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigte versicherungsfrei.

Minijobbende dürfen die Verdienstgrenze überschreiten, ohne dass der Status des Minijobs damit gefährdet wird. Das allerdings nur, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nur gelegentlich und unvorhersehbar überschritten wird (beispielsweise durch Krankheitsvertretung). Zulässig ist dann die Überschreitung bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahrs. Der Verdienst in diesen Monaten darf maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – also 1.076 Euro – betragen. Wird die Grenze zweimal überschritten, ist also statt 6.456 Euro ein jährlicher Verdienst von maximal 7.532 Euro möglich.

6.2 Kurzfristige Beschäftigung

Kurzfristig Beschäftigte können unabhängig von den wöchentlichen Arbeitstagen drei Monate oder 70 Arbeitstage tätig sein und sind in allen Versicherungszweigen versicherungs- sowie beitragsfrei, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 538 Euro vorliegt.⁵⁴ Das BSG hat abweichend von der herrschenden Meinung klargestellt, dass die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung sind und eine Differenzierung nach Wochenarbeitstagen nicht erfolgen darf.

Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn diese entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinausgehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist.

Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie in der Broschüre „Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen“ der Reihe „gesundes unternehmen“.

6.3 Midijobs

Als Midijobs werden versicherungspflichtige Beschäftigungen bezeichnet, in denen regelmäßige Arbeitsentgelte von 538,01 Euro bis 2.000 Euro erzielt werden. Für diesen Übergangsbereich gelten besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Zum Thema „Übergangsbereich“ (Midijobs) bietet die AOK ein kostenfreies Online-Training an: aok.de/fk/online-trainings

7 Befreiung von der Versicherungspflicht

Beschäftigte unterliegen grundsätzlich dem Schutz der einzelnen Sozialversicherungszweige. Unter bestimmten Voraussetzungen haben sie jedoch das Recht, sich von der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung befreien zu lassen. Hierzu ist in der Regel aber nachzuweisen, dass das entsprechende Risiko (beispielsweise Krankheit) anderweitig abgedeckt ist. Die Befreiung ist nur auf Antrag und innerhalb einer bestimmten Frist möglich.

Lassen sich Versicherte in der GKV von der Versicherungspflicht befreien, bleiben sie auch dann krankenversicherungsfrei, wenn ein Tatbestand hinzutritt, der grundsätzlich für sich allein betrachtet eine Versicherungspflicht begründen würde. Eine Befreiung während der Elternzeit und der Pflegezeit gilt nur für deren Dauer.

Nach Auffassung des BSG⁵⁵ wirkt eine aufgrund einer Beschäftigung ausgesprochene

Befreiung nur so lange, wie die Beschäftigung tatsächlich besteht. Danach hat die Befreiung keine Rechtswirkung mehr, insbesondere wenn danach Krankenversicherungspflicht aufgrund eines anderen Sachverhalts eintritt. **(Beispiel 21)**

Durch die Entscheidung des BSG wird für Betroffene der Weg zurück in die GKV erleichtert. **(Beispiel 22)**

Wer sich von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen will, um einen Versicherungsschutz in einer PKV sicherzustellen, sollte die Entscheidung gut überlegen und sich von der Krankenkasse beraten lassen.

Beispiel 21

Ein Beschäftigter ist bereits seit Jahren wegen Überschreitens der JAE-Grenze versicherungsfrei und privat krankenversichert. Ab 1.1.2024 wird er krankenversicherungspflichtig, weil sein regelmäßiges JAE die JAE-Grenze nicht mehr überschreitet. Er lässt sich von der Krankenversicherungspflicht befreien. Im Mai 2024 stellt er einen Rentenanspruch, aufgrund dessen grundsätzlich Krankenversicherungspflicht eintreten würde. Die Beschäftigung wird weiterhin ausgeübt.

Da das Beschäftigungsverhältnis weiterhin besteht, bleibt der Beschäftigte aufgrund der Befreiung auch nach Stellung des Rentenanspruchs weiterhin von der Krankenversicherungspflicht befreit.

Beispiel 22

Abwandlung des Beispiels 21: Das Beschäftigungsverhältnis endet am 31.5.2024 und ab 1.6.2024 wird Arbeitslosengeld bezogen.

Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht wirkt nur bis zur Beendigung der Beschäftigung am 31.5.2024. Der Bezug von Arbeitslosengeld führt daher zur Krankenversicherungspflicht.

7.1 Krankenversicherung

7.1.1 Befreiungsanlässe

Beschäftigte können sich von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen bei:

- Eintritt von Versicherungspflicht wegen Erhöhung der JAE.
- Eintritt von Versicherungspflicht durch Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit während der Elternzeit. (Diese Befreiung gilt nur für Beschäftigten während der Elternzeit.)
- Eintritt von Versicherungspflicht durch Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während der Pflegezeit. Die Befreiung gilt nur für die Beschäftigung während der Pflegezeit.
- Eintritt von Versicherungspflicht durch Herabsetzung der Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebs, insbesondere beim Wechsel in die Altersteilzeit. Zusätzliche Voraussetzung für diese Befreiungsmöglichkeit ist, dass Beschäftigte zuvor mindestens fünf Jahre wegen Überschreitens der JAE-Grenze versicherungsfrei gewesen sind.

Das gilt sinngemäß auch für Beschäftigte, die im Anschluss an Elternzeit oder Pflegezeit ein solches zeitlich reduziertes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen. Voraussetzung

ist, dass die Beschäftigung bei Vollbeschäftigung aufgrund der Entgelthöhe versicherungsfrei wäre.

7.1.2 Befreiungsvoraussetzungen

Für alle Befreiungsmöglichkeiten gelten folgende Grundsätze:

- Der Antrag ist jeweils innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht zu stellen.
- Die Befreiung kann nicht rückgängig gemacht werden.

Allerdings endet die Befreiung, wenn zwischenzeitlich durch einen anderen Tatbestand Versicherungspflicht eingetreten ist. Lag also eine Befreiung in einer Beschäftigung vor, die beendet wurde, und im Anschluss daran bestand Versicherungspflicht aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld, so wirkt die Befreiung nicht mehr auf eine danach aufgenommene versicherungspflichtige Beschäftigung.

Die Befreiung wegen Erhöhung der Krankenversicherungspflichtgrenze gilt auch bei einem Beschäftigungswechsel. Allerdings darf der dazwischenliegende Zeitraum nicht mehr als einen Monat betragen. Grundsätzlich müssen alle Einwohnerinnen und Einwohner Deutschlands über einen Krankenversicherungsschutz verfügen (**»9.1**). Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen, die diese

7 Befreiung von der Versicherungspflicht

verlassen wollen, müssen einen anderweitigen Versicherungsschutz nachweisen. Dies gilt auch für Personen, die sich von der Versicherungspflicht befreien lassen möchten.

7.1.3 Rückkehr in die GKV

Haben sich krankenversicherungsfreie Beschäftigte für eine PKV entschieden, ist eine Rückkehr in die GKV nur bei Wiedereintritt von Versicherungspflicht möglich. Dies ist der Fall, wenn

- wegen einer Minderung des Arbeitsentgelts die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschritten wird (zum Beispiel bei einer Arbeitszeitreduzierung) oder
- das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die zu Beginn des neuen Kalenderjahrs erhöhte JAE-Grenze nicht mehr überschreitet.

Die Versicherungspflicht tritt in diesen Fällen jeweils mit dem Zeitpunkt des Unterschreitens der JAE-Grenze ein:

- Im ersten Fall ab dem Zeitpunkt der Entgeltminderung.
- Im zweiten Fall ab 1. Januar des betreffenden Kalenderjahrs. Hier können Beschäftigte die eintretende Versicherungspflicht durch einen Antrag auf Befreiung verhindern.

Sind Beschäftigte zum Zeitpunkt des Eintritts der Versicherungspflicht bereits 55 Jahre alt (**»5.4**), gelten besondere Regelungen.

Eine Rückkehr in die GKV ist ausgeschlossen, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- keine gesetzliche Krankenversicherung in den vergangenen fünf Jahren und
- mindestens in der Hälfte dieses Zeitraums war die betreffende Person oder die ihr durch Ehe oder gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft nach dem LPartG verbundene Person krankenversicherungsfrei (zum Beispiel höherverdienende Beschäftigte oder Verbeamtete) oder von der Krankenversicherungspflicht befreit (zum Beispiel nach Eintritt von Versicherungspflicht wegen Erhöhung der JAE-Grenze) oder hauptberuflich selbstständig erwerbstätig. (**Beispiel 23**)

Beispiel 23

Eine Arbeitnehmerin, geboren am 17. Juni 1969, ist seit über 20 Jahren beim Arbeitgeber A beschäftigt. Seit dem 1.1.2016 ist sie als höher verdienende Arbeitnehmerin krankenversicherungsfrei und privat krankenversichert. Vom 1.7.2024 an verringert sie ihre wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 25 Stunden. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt von diesem Zeitpunkt an 3.000 € monatlich.

Am 1.7.2024 würde grundsätzlich Krankenversicherungspflicht eintreten. Zu diesem Zeitpunkt ist die Arbeitnehmerin bereits 55 Jahre alt. Im Zeitraum vom 1.7.2019 bis 30.6.2024 bestand zudem wegen Überschreitens der JAE keine Versicherungspflicht in der GKV. Die Arbeitnehmerin verbleibt daher in der PKV.

7.2 Pflegeversicherung

In der Krankenversicherung freiwillig versicherte Personen sind in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig. Diese Personen können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen, wenn sie einen privaten Pflegeversicherungsvertrag abgeschlossen haben, der Leistungen vorsieht, die denen der sozialen Pflegeversicherung entsprechen, und zwar auch für die Familienangehörigen, die bei Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung familienversichert wären.⁵⁶

Der Antrag kann nur innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Pflegekasse gestellt werden. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. Sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden.

7.3 Rentenversicherung

Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen werden von der Rentenversicherungspflicht befreit, wenn

- für sie einkommensbezogene Beiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze entrichtet werden und
- sie ähnliche Leistungen beanspruchen können wie in der gesetzlichen Rentenversicherung.⁵⁷

Geringfügig entlohnt Beschäftigte (**»6.1**) haben die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag befreien zu lassen. Die Befreiung muss schriftlich beim Arbeitgeber gestellt werden. Sollten mehrere

geringfügig entlohnte Beschäftigungen parallel ausgeübt werden, die insgesamt jedoch nicht die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, muss der Befreiungsantrag bei allen Arbeitgebern einheitlich gestellt werden. Der einmal gestellte Befreiungsantrag ist für die Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung(en) bindend.

Die Befreiung gilt aber erst dann als erteilt, wenn die zuständige Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung dem Befreiungsantrag widerspricht. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, wird die Befreiung rückwirkend vom Beginn des Monats wirksam,

- in dem der Befreiungsantrag des oder der Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist und
- der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Minijob-Zentrale mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens jedoch innerhalb von sechs Wochen nach Zugang zugeleitet hat.

Weiteres Wissen zum Thema „Versicherungspflicht und -freiheit“ vermittelt das gleichnamige Modul 1 des interaktiven Online-Trainings „Basiswissen Sozialversicherung“: aok.de/fk/online-trainings

7.4 Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung kann man sich von der Versicherungspflicht nicht befreien lassen.

Zusammenfassung

- Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Beschäftigte ausnahmsweise von der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung befreien lassen.
- Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist nur im engen gesetzlichen Rahmen möglich.
- Für eine Befreiung ist ein fristgebundener Antrag notwendig.
- Es ist grundsätzlich ein Nachweis über eine anderweitige Absicherung erforderlich.

8 Krankenkassenwahlrecht

Für versicherungspflichtige Beschäftigte hat der Arbeitgeber die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu berechnen und an die Einzugsstelle abzuführen. Zuständig ist die Einzugsstelle, bei der die jeweiligen Beschäftigten krankenversichert sind.⁵⁸ Für das Krankenkassenwahlrecht der Beschäftigten gelten die folgenden Regelungen.

8.1 Ausüben des Wahlrechts

Eine Mitgliedschaft in der Krankenversicherung kommt bei allen gesetzlichen Krankenkassen nur durch Ausübung eines Wahlrechts durch die Beschäftigten zustande. Die Landwirtschaftlichen Krankenkassen sind von diesem System ausgenommen.

Krankenversicherungspflichtige und freiwillig Versicherte können grundsätzlich eine der folgenden Krankenkassen wählen:

- Die AOK des Beschäftigungs- oder Wohnorts
- Jede Ersatzkasse
- Die Betriebskrankenkasse, wenn Beschäftigte in dem Betrieb tätig sind, für den die Betriebskrankenkasse besteht
- Jede Betriebs- oder Innungskrankenkasse, deren Satzung eine „Öffnungsregelung“ für alle Versicherten enthält
- Die Krankenkasse, bei der zuletzt eine Mitgliedschaft oder Familienversicherung bestanden hat
- Die Krankenkasse, bei der die durch Ehe oder gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft nach dem LPartG verbundene Person versichert ist
- Die Knappschaft

Die Mitgliedschaft bei der gewählten Krankenkasse kann grundsätzlich nur durch eine entsprechende Willenserklärung (Mitgliedsantrag) erlangt werden. Die Ausübung des Wahlrechts darf ausschließlich gegenüber der neu gewählten Krankenkasse erfolgen. Eine Wahlerklärung gegenüber der zur Meldung verpflichteten Stelle – also zum Beispiel gegenüber dem Arbeitgeber – ist unwirksam. Sind alle versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, darf die gewählte Krankenkasse die Mitgliedschaft nicht ablehnen.

Nach der seit 1. Januar 2021 geltenden Rechtslage brauchen sich Mitglieder bei der Ausübung ihres Wahlrechts nicht mehr an die bisherige Krankenkasse zu wenden. Die neu gewählte Krankenkasse informiert die bisher zuständige Krankenkasse im Rahmen eines elektronischen Meldeverfahrens.

8.2 Bindungswirkung

Seit 1. Januar 2021 sind Krankenversicherungspflichtige und im Übrigen auch freiwillig Versicherte grundsätzlich zwölf Monate an ihre Krankenkassenwahl gebunden. Bei einem unveränderten Versicherungsverhältnis kann das Mitglied sein Wahlrecht grundsätzlich erst nach Ablauf dieser Bindungsfrist erneut ausüben. Die Bindungsfrist ist ein Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Zeitmonaten und berechnet sich von dem Zeitpunkt, an dem die Mitgliedschaft bei der gewählten Krankenkasse beginnt. Der Zeitpunkt der Ausübung der Krankenkassenwahl oder der Kündigung bei der bisherigen Krankenkasse ist für den Beginn der Bindungsfrist nicht von Bedeutung.

Abweichend von diesem Grundsatz erlischt die Bindungswirkung aber, wenn die Mitgliedschaft kraft Gesetzes endet. Wird das Krankenkassenwahlrecht also aus Anlass der Veränderung des Versicherungsverhältnisses ausgeübt, bedarf es weder einer Kündigung der Mitgliedschaft gegenüber der bisher zuständigen Krankenkasse noch einer Berücksichtigung der bei ihr bestehenden Bindungsfristen. **(Beispiel 24)**

8.3 Kündigung

Die Krankenkasse kann bei einer ununterbrochen bestehenden Pflicht- oder freiwilligen Mitgliedschaft nur gewechselt werden, wenn die Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse wirksam gekündigt wurde. Sofern hierbei eine Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse begründet werden soll, ersetzt die elektronische Meldung der gewählten Krankenkasse die Kündigungserklärung des Mitglieds.

Eine Kündigung der Mitgliedschaft ist zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats möglich, gerechnet von dem Monat, in dem das Mitglied die Kündigung erklärt. Das Wirksamwerden der Kündigungserklärungen richtet sich somit nach §130 BGB, was dazu führt, dass eine Willenserklärung, die einem anderen gegenüber abzugeben ist, mit ihrem Zugang wirksam wird.

Bei der ordentlichen Kündigung der Mitgliedschaft (unverändertes Versicherungsverhältnis) ist im Übrigen neben der Mindestbindungsfrist von zwölf Monaten auch die jeweilige Mindestbindungsfrist des in Anspruch genommenen Wahltarifs einzuhalten.

8.4 Sonderkündigungsrecht

Erhebt eine Krankenkasse erstmalig einen Zusatzbeitrag oder erhöht sie ihren Zusatzbeitragsatz, steht den Mitgliedern dieser Krankenkasse ein Sonderkündigungsrecht zu. Die Kündigung der Mitgliedschaft ist bis zum Ablauf des Monats möglich, für den der Zusatzbeitragsatz erhöht wird (beziehungsweise der Zusatzbeitrag erstmals erhoben wurde).

Veränderungen des durchschnittlichen Zusatzbeitragsatzes begründen hingegen kein Sonderkündigungsrecht. Auch für die Abwicklung des Sonderkündigungsrechts gilt das elektronische Meldeverfahren, sodass auch in diesen Fällen an die Stelle der Kündigungserklärung des Mitglieds eine Meldung der gewählten Krankenkasse tritt.

In den Fällen des Sonderkündigungsrechts kann die Mitgliedschaft ohne Einhaltung der grundsätzlich bestehenden zwölfmonatigen Bindungsfrist gekündigt werden. Das Sonderkündigungsrecht gilt auch für Mitglieder,

Beispiel 24

Ende der befristeten Beschäftigung am 31.1.2024. Mitgliedschaft mit laufender Bindungsfrist besteht bei einer Ersatzkasse. Ab 1.2.2024 Bezug von Arbeitslosengeld und Wahl der AOK als neue Krankenkasse.

Die AOK ist ab 1.2.2024 die zuständige Krankenkasse.

die einen Wahltarif in Anspruch nehmen, sodass auch die besonderen Bindungsfristen bei Inanspruchnahme von Wahlтарifen dem Sonderkündigungsrecht nicht entgegenstehen. Ausgenommen hiervon sind Mitglieder mit einem Krankengeld-Wahlтарif nach §53 Abs. 6 SGB V; diesen Personen wird ein Sonderkündigungsrecht nicht eingeräumt.

Die Krankenkassen haben die Pflicht, ihre Mitglieder auf das Kündigungsrecht hinzuweisen sowie, wenn der erhöhte Zusatzbeitragssatz den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz überschreitet, auf die Möglichkeit hinzuweisen, in eine günstigere Krankenkasse zu wechseln.

Zum Thema Krankenkassenwahlrecht bietet die AOK ein kostenloses Online-Training an: aok.de/fk/online-trainings

Zusammenfassung

- Grundsätzlich wählen die Beschäftigten, nicht die Arbeitgeber, die Krankenkasse.
- Die Ausübung der Kassenwahl ist gegenüber der gewählten Krankenkasse zu erklären.
- Die gewählte Krankenkasse darf die Wahl nicht ablehnen.
- Die Bindungsfrist an die gewählte Krankenkasse beträgt grundsätzlich zwölf Monate.



9 Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses

Niemand muss die GKV verlassen, der das nicht möchte. Es gibt keinen Zwang, sich privat zu versichern, wenn die Versicherungspflicht endet. Es bestehen sogar zwei Optionen, um das Versicherungsverhältnis in der GKV fortzusetzen.

9.1 Obligatorische Anschlussversicherung

Mit der obligatorischen Anschlussversicherung (OAV) wird nach dem Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht oder aus der Familienversicherung der Versicherungsschutz kraft Gesetzes im Rahmen einer freiwilligen Versicherung fortgesetzt.⁵⁹

Die OAV kommt unabhängig von der Erfüllung der erforderlichen Vorversicherungszeit für die freiwillige Krankenversicherung zustande.⁶⁰ Allerdings können die Betroffenen unter bestimmten Voraussetzungen den Austritt aus der OAV erklären. Sinn und Zweck dieser Rechtsvorschrift ist, Lücken im Verlauf der Krankenversicherung zu unterbinden. Kommt die OAV zum Tragen, hat dies auch eine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung zur Folge.

Voraussetzungen der OAV sind:

- Ende der Versicherungspflicht oder der Familienversicherung
- Keine Austrittserklärung der Versicherten
- Ausnahmeregelungen greifen nicht

9.1.1 Ende der Versicherungspflicht oder der Familienversicherung

Die OAV schließt nahtlos an eine vorangegangene Versicherungspflicht oder Familienversicherung bei der bisherigen Krankenkasse an. Aus welchen Gründen die Versicherungspflicht oder Familienversicherung geendet hat, ist für die Begründung der freiwilligen Versicherung nicht von Belang. In Betracht kommen zum Beispiel die Überschreitung der JAE-Grenze (»5.1) oder eine Senkung des Arbeitsentgelts unter die Geringfügigkeitsgrenze (»6.1). Zudem tritt die OAV unabhängig von der Erfüllung der Vorversicherungszeiten ein, also bei kurzer Zugehörigkeit zur GKV.

9.1.2 Austrittserklärung

Liegen die Voraussetzungen der OAV vor, ist die Krankenkasse verpflichtet, Versicherte über ihre Austrittsmöglichkeiten zu informieren. Ab diesem Zeitpunkt haben Versicherte zwei Wochen Zeit, um ihren Austritt gegenüber der Krankenkasse zu erklären (auch vorher schon möglich). Erforderlich ist in jedem Fall, dass zusammen mit der Austrittserklärung ein Nachweis über das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs auf Absicherung im Krankheitsfall erbracht wird.

Erfolgt die Austrittserklärung nicht, nicht fristgerecht oder fehlt der notwendige Nachweis, wird die Mitgliedschaft unmittelbar als freiwillige Versicherung bei der Krankenkasse fortgeführt, bei der die Person bisher pflicht- oder familienversichert war (»8.2). Es gelten in diesem Fall die üblichen Beendigungsgründe der freiwilligen Mitgliedschaft. **(Beispiel 25)**

9.1.3 Ausnahmeregelungen

Ausgeschlossen ist die Fortsetzung der freiwilligen Mitgliedschaft, wenn unmittelbar nach dem Ende der Versicherungspflicht oder Familienversicherung eine neue Versicherungspflicht begründet wird, beispielsweise aufgrund einer Beschäftigung.

Für Personen, deren Versicherungspflicht endet, bei denen im Übrigen aber alle Voraussetzungen für eine Familienversicherung vorliegen, gilt die OAV ausnahmsweise nicht. In diesem besonderen Fall geht die Familienversicherung stattdessen der freiwilligen Versicherung vor. Sobald die Familienversicherung endet, kommt die OAV jedoch wieder in Betracht.

Beispiel 25

Ein Arbeitnehmer scheidet am 31.5.2024 als versicherungspflichtiges Mitglied seiner Krankenkasse aus. Ab dem 1.6.2024 ist er selbstständig erwerbstätig und in der PKV in einer substitutiven Krankenversicherung versichert. Die Krankenkasse weist auf die Austrittsmöglichkeit hin. Der Hinweis wird dem Mitglied am 14.7.2024 zugestellt.

Die substitutive Krankenversicherung stellt keinen Ausschlussstatbestand für die OAV dar, ungeachtet dessen, dass sie den qualitativen Anforderungen an die anderweitige Absicherung im Krankheitsfall genügt und sich lückenlos an die vorherige Versicherungspflicht anschließt. Das Zustandekommen der OAV kann nur im Wege einer Austrittserklärung vermieden werden. Diese muss der Krankenkasse spätestens bis zum 28.7.2024 vorliegen. Zudem ist ein (an keine Frist gebundener) Nachweis über eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall gegenüber der Krankenkasse notwendig.

9.1.4 Saisonarbeitskräfte

Bei Saisonarbeitskräften, die nach Ende ihrer sozialversicherungspflichtigen Saisonarbeit in der Regel wieder in ihr Heimatland zurückkehren, wird die OAV nur begründet, wenn sie ihren Beitritt innerhalb von drei Monaten nach Ende ihrer Beschäftigung gegenüber der Krankenkasse erklären und ihren Wohnort beziehungsweise ständigen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland nachweisen.

9.2 Freiwillige Krankenversicherung

Unverändert sehen die gesetzlichen Vorschriften jedoch noch die „klassische“ freiwillige Versicherung vor, welche nach einer Erklärung (Antrag innerhalb von drei Monaten) und der Erfüllung einer bestimmten Vorversicherungszeit zustande kommt. In der Praxis spielt die freiwillige Krankenversicherung allerdings kaum noch eine Rolle.

Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn

- unmittelbar vor dem Ausscheiden mindestens zwölf Monate ununterbrochen oder
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate eine Versicherung in einer gesetzlichen Krankenkasse bestanden hat.

Die Vorversicherungszeit muss nur noch dann erfüllt werden, wenn die Voraussetzungen der OAV bei der betroffenen Person wegen eines Ausschlussstatbestands zwar nicht erfüllt sind, aber gleichwohl – ungeachtet einer vorrangigen anderweitigen Absicherung im Krankheitsfall außerhalb der GKV – ein nachrangiger freiwilliger Beitritt gewünscht wird. In Betracht käme auch, dass Betroffene anstelle einer OAV bei der bisherigen Krankenkasse eine freiwillige Versicherung bei einer anderen Krankenkasse wählen.

Die Bedeutung der Vorversicherungszeit im Recht der freiwilligen Krankenversicherung bleibt aber für Personen, die aus der Versicherungspflicht oder der Familienversicherung im Ausland ausscheiden, im Wesentlichen unberührt, da sie vom Geltungsbereich der OAV nicht erfasst sind.

9.2.1 Personenkreis

Zu einer freiwilligen Versicherung in der GKV sind berechtigt:

- Beschäftigte, deren Bruttoeinkommen die JAE-Grenze (»5.1) übersteigt
- Menschen, deren beitragsfreie Familienversicherung endet
- Ehemalige Mitglieder, die in den fünf Jahren vor dem Ausscheiden 24 Monate gesetzlich versichert waren oder unmittelbar vor dem Ende der Versicherungspflicht mindestens zwölf Monate ununterbrochen gesetzlich versichert waren
- Kinder, die nicht familienversichert sind, weil der Elternteil mit dem größeren Einkommen über der JAE-Grenze liegt und daher privat versichert ist
- Hauptberuflich Selbstständige
- Beamte und Beamtinnen
- Studierende, die die Voraussetzungen für die studentische Krankenversicherung nicht mehr erfüllen
- Schwerbehinderte, wenn sie selbst, ein Elternteil oder die durch Ehe oder gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft nach dem LPartG verbundene Person in den vergangenen fünf Jahren mindestens drei Jahre gesetzlich versichert waren (die Krankenkassen können in ihrer Satzung eine Altersgrenze für den Beitritt in diesem Fall festlegen)

- Beschäftigte, deren Mitgliedschaft durch Tätigkeit im Ausland endete, falls sie innerhalb von zwei Monaten nach Rückkehr ins Inland wieder eine Beschäftigung aufnehmen
- Rentenbeziehende, die die Kriterien für eine Aufnahme in die Krankenversicherung der Rentner nicht erfüllen

9.2.2 Gründe für die Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses

Der Hauptgrund für die Fortsetzung oder auch die Begründung des Versicherungsverhältnisses bei einer Krankenkasse ist für viele die Tatsache, dass nach einer PKV die Rückkehr in die GKV nur noch in Ausnahmefällen möglich ist. Zudem sprechen auch die nachfolgenden Argumente für eine freiwillige Versicherung in der GKV:

Wenn die durch Lebenspartnerschaft nach dem LPartG oder durch Ehe verbundene Person oder die Kinder kein eigenes oder ein geringes Einkommen haben, sind sie in aller Regel beitragsfrei familienversichert.

Der Beitrag bemisst sich fair nach dem Einkommen – Alter und individuelle Gesundheitsrisiken spielen keine Rolle.

Risikozuschläge oder gar den Ausschluss bestimmter Erkrankungen gibt es nicht (keine Gesundheitsprüfung).

Grundsätzlich sind keine Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen, während Kranken-, Übergangs- oder Mutterschaftsgeld bezogen wird. Im Rahmen der Familienversicherung gilt das auch in der Elternzeit, wenn die durch Ehe oder Lebenspartnerschaft nach dem LPartG verbundene Person in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist. In der PKV laufen die Prämien grundsätzlich in voller Höhe weiter.

Privat Versicherte müssen selbst bei hohen Rechnungen in Vorleistung treten. GKV-Versicherte zahlen lediglich die gesetzlichen Zuzahlungen (keine Vorleistungen).

Die GKV bietet neben einer umfassenden medizinischen Versorgung im Krankheitsfall zahlreiche Extraleistungen. Mit Wahltarifen kann der Krankenversicherungsschutz individuell angepasst werden.

9.3 Firmenzahlerverfahren

Freiwillig in der GKV versicherte Beschäftigte haben ihre Beiträge zum Fälligkeitszeitpunkt an ihre Krankenversicherung zu überweisen. Bei Beschäftigten, die wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei sind, aber in der GKV freiwillig versichert sind, kann allerdings der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken- und im Übrigen auch zur Pflegeversicherung (jeweils Arbeitnehmeranteil und Beitragszuschuss des Arbeitgebers)⁶¹ als sogenannter Firmenzahler überweisen. In diesem Verfahren übernimmt also der Arbeitgeber für freiwillig versicherte Beschäftigte die Beitragszahlung. Als Fälligkeitstag gilt hier der drittletzte Bankarbeitstag des Monats.

Aktuelle Fälligkeitstage und weitere Details dazu finden Sie unter:
aok.de/fk/faelligkeit

Der Arbeitgeber verwendet für das Firmenzahlerverfahren den regulären elektronischen Beitragsnachweis unter Angabe der Schlüsselzahl „9“.

Anhang

Abkürzungen

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz	SGB I	Erstes Buch Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften
BMG	Bundesministerium für Gesundheit	SGB V	Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Krankenversicherung
BBiG	Berufsbildungsgesetz	SBG VI	Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Rentenversicherung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	SGB XI	Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Pflegeversicherung
BSG	Bundessozialgericht	SvEV	Sozialversicherungsengeltverordnung
BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts	VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
DRV	Deutsche Rentenversicherung		
EntgFG	Entgeltfortzahlungsgesetz		
EStG	Einkommensteuergesetz		
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung		
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung		
GmbHG	GmbH-Gesetz		
LPartG	Lebenspartnerschaftsgesetz		
MiLoG	Mindestlohngesetz		
SchwarzArbG	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz		

Rechtsquellen

- ¹ §7 Abs. 1 SGB IV
² §7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV
³ BSG-Urteil vom 29.3.1962 –
 3 RK 74/57 und vom 29.8.1963 –
 3 RK 86/59, BSGE 16, 289, 294; 20, 6
⁴ §7 Abs. 2 SGB IV
⁵ §1 Abs. 3 BBIg
⁶ 5 Abs. 4a SGB V, §25 Abs. 1
 SGB III, §1 Satz 5 SGB VI
⁷ BSG-Urteil vom 15.12.1971 –
 3 RK 87/68 und vom 11.12.1973 –
 GS 1/73, BSGE 33, 254; 37, 10 ff.
⁸ BSG-Urteil vom 18.5.1983 –
 12 RK 41/81 – USK 8393
⁹ §611a BGB
¹⁰ §1 Abs. 3 SchwarzArbG
¹¹ §§631 ff. BGB
¹² §47 Abs. 1 GmbHG
¹³ BSG-Urteil vom 29.8.2012 – B 12 KR 25/10 R
¹⁴ §7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV
¹⁵ §7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV
¹⁶ §7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV
¹⁷ §28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1
 Buchst. d und e SGB IV
¹⁸ §3 Nr. 1 SGB IV
¹⁹ §6 SGB IV
²⁰ BSG-Urteil vom 10.8.2000 – B 12 KR 21/98 R
²¹ Prostitutionsgesetz (ProstG)
 vom 20.12.2001, BGBl. I S. 3983
²² BSG-Urteil vom 4.6.2019 – B 12 R 11/18 R
²³ §1896 ff. BGB
²⁴ BSG-Urteil vom 7.6. 2019 – B 12 R 6/18 R
²⁵ §§3 und 3a EFZG
²⁶ §7 Abs. 3 SGB IV
²⁷ §26 Abs. 1 SGB X i. V. m.
 §§187 Abs. 2 und 188 Abs. 2 und 3 BGB
²⁸ §7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV
²⁹ §7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV
³⁰ BSG-Urteil vom 24.9.2008 – B 12 KR 22/07 R
³¹ §623 BGB
³² §620 Abs. 1 BGB
³³ §613a Abs. 1 BGB
³⁴ §14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV
³⁵ §17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV
³⁶ §2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV
³⁷ §32 SGB I
³⁸ §5 Abs. 5 SGB V
³⁹ §20 SGB XI
⁴⁰ §2 Satz 1 und 2 SGB VI
⁴¹ BSG-Urteil vom 10.3.1994 – 12
 RK 1/94 und 12 RK 3/94
⁴² §6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V
⁴³ §§6 Abs. 6 und Abs. 7 SGB V
⁴⁴ §6 Abs. 4 Satz 1 und 2 SGB V
⁴⁵ BSG-Urteil vom 7.6.2018 – B 12 KR 8/16 R
⁴⁶ §188 Abs. 4 Satz 1 SGB V
⁴⁷ §6 Abs. 3 Satz 1 SGB V
⁴⁸ §6 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 4-7 SGB V
⁴⁹ §6 Abs. 3a SGB V
⁵⁰ §20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
⁵¹ §5 Abs. 1 Nr. 1-3 SGB VI
⁵² §5 Abs. 4 SGB VI
⁵³ §5 Abs. 3 SGB VI
⁵⁴ §8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
⁵⁵ BSG-Urteil vom 25.5.2011 – B 12 KR 9/09 R
⁵⁶ §22 Abs. 1 SGB XI
⁵⁷ §6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI
⁵⁸ §28i SGB IV
⁵⁹ §188 Abs. 4 SGB V
⁶⁰ §9 Abs. 1 SGB V
⁶¹ §257 Abs. 1 SGB V,
 §61 Abs. 1 SGB XI

Kennen Sie schon die neuen Online-Seminare der AOK?

Termine 2024

Februar

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

März

Arbeit mit Sinn: macht glücklich und hält gesund

Arbeitsentgelt – Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht

Mai

Praktika richtig abrechnen

Juni

Sozialversicherung bei Entsendungen

Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

September

Digitale Arbeitswelt = New Work? Chancen für die Gesundheit

Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

November

Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig

November bis Januar 2025

Trends & Tipps 2025

Jetzt informieren:

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter aok.de/fk/newsletter



Haben Sie ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

Fragen Sie unsere Fachleute unter aok.de/fk/expertenforum



Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Recherchieren Sie auf unserer Website aok.de/arbeitgeber