

Tit. B.IV.4.1 RdSchr. 97h
**Gemeinsames Rundschreiben zum Versicherungs-
und Beitragsrecht für Arbeitnehmer und
arbeitnehmerähnliche Personen**

Tit. B.IV – Beiträge -> Tit. B.IV.4 – Beitragstragung

Titel: Gemeinsames Rundschreiben zum
Versicherungs- und Beitragsrecht für Arbeitnehmer
und arbeitnehmerähnliche Personen

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 97h

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. B.IV.4.1 RdSchr. 97h – Kranken- und Pflegeversicherung

(1) [Jetzt] der Arbeitgeber trägt nach § 249 Abs. 1 SGB V die Hälfte der Beiträge des Mitglieds aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt nach dem um 0,9 Beitragssatzpunkte verminderten allgemeinen Beitragssatz; im Übrigen tragen die Beschäftigten die Beiträge. Die . . . Pflegeversicherungsbeiträge, die auf das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt entfallen, sind nach § 58 Abs. 1 [Satz 1] SGB XI vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. Sofern der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers allerdings in einem Bundesland liegt, in dem die am 31. 12. 1993 bestehende Anzahl der gesetzlichen landesweiten Feiertage nicht um einen Feiertag, der stets auf einen Werktag fiel, vermindert worden ist, beträgt gemäß § 58 Abs. 3 SGB XI zur Pflegeversicherung der Arbeitnehmerbeitragsanteil [jetzt] [seit 1. 7. 2008] 1,475 v. H. (bei beihilfeberechtigten Arbeitnehmern 0,7375 v. H.) und der Arbeitgeberbeitragsanteil 0,475 v. H. (bei beihilfeberechtigten Arbeitnehmern 0,2375 v. H.) des Arbeitsentgelts.

(2) Den Teil des Beitrags zur Krankenversicherung, der für den Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem SV-Entgelt zu zahlen ist, hat der Arbeitgeber nach § 249 Abs. 2 . . . SGB V . . . in voller Höhe allein aufzubringen. Gleiches gilt für die Beiträge zur Pflegeversicherung (§ 58 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Die Pflegeversicherungsbeiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem SV-Entgelt entfallen, sind selbst dann vom Arbeitgeber in voller Höhe allein zu tragen, wenn der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers in einem Bundesland liegt, in dem kein gesetzlicher landesweiter Feiertag, der stets auf einen Werktag fiel, aufgehoben worden ist.