

Behinderung und Recht 4/08

Impressum

„Behinderung und Recht“ erscheint vierteljährlich als Beilage zum Mitteilungsblatt von *Integration Handicap*

Herausgeber: Rechtsdienst *Integration Handicap*

Zweigstelle Zürich, Bürglistrasse 11, 8002 Zürich
Tel. 044 201 58 27

Zweigstelle Bern, Schützenweg 10, 3014 Bern
Tel. 031 331 26 25

Unentgeltliche Beratung in invaliditätsbedingten Rechtsfragen,
insbesondere Sozialversicherungen

„Behinderung und Recht“ kann auf
www.integrationhandicap.ch (Publikationen)
heruntergeladen werden.

Edition française: „Droit et handicap“

IV: Rechtsprechung zur Invaliditätsbemessung (2. Teil)

Wir haben in der letzten Ausgabe von „Behinderung und Recht“ einige Bundesgerichtsurteile besprochen, die sich mit Fragen zur Wahl der Methode und zur Anwendung der gemischten Methode befassen. Nun sollen weitere Urteile neueren Datums zusammengefasst und erläutert werden, die sich mit der Anwendung der Methode des Einkommensvergleichs auseinandersetzen.

Unterdurchschnittliches Einkommen vor Eintritt der Invalidität

Regelmässig zu Problemen Anlass geben die Fälle von Versicherten, die vor Eintritt der Invalidität Niedriglöhne bezogen haben, sei es als Folge tiefer Schulbildung und fehlender beruflicher Ausbildung oder als Folge mangelnder Sprachkenntnisse und eines ungünstigen Aufenthaltsstatus.

Die Rechtsprechung hat festgehalten, dass für die Ermittlung des Valideneinkommens an sich entscheidend ist, was die versicherte Person im Zeitpunkt des frühest möglichen Rentenbeginns nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit als gesunde Person verdient hätte. Dabei werde in der Regel am zuletzt erzielten, nötigenfalls der Teuerung und der realen Einkommensentwicklung angepassten Verdienst angeknüpft, da es einer gewissen Erfahrung entspreche,

dass die bisherige Tätigkeit ohne Gesundheitsschaden fortgesetzt worden wäre. Habe eine Person aber aus invaliditätsfremden Gründen (wie z.B. tiefe Schulbildung, fehlende berufliche Ausbildung, mangelnde Sprachkenntnisse, Saisonierstatus) ein „deutlich unterdurchschnittliches“ Einkommen bezogen, sei diesem Umstand bei der Invaliditätsbemessung Rechnung zu tragen, es sei denn, es würden Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die betreffende Person sich aus freien Stücken mit einem bescheidenen Einkommensniveau begnügen wollte. Rechnung zu tragen sei dieser Tatsache, indem die auf invaliditätsfremde Gesichtspunkte zurückzuführende Lohneinbusse entweder überhaupt nicht oder aber bei beiden Vergleichseinkommen gleichmässig zu berücksichtigen sei (vgl. unter anderem BGE 129 V 222).

Die Parallelisierung der Einkommen kann in solchen Fällen entweder auf Seiten des Valideneinkommens durch eine entsprechende Heraufsetzung des effektiv erzielten Einkommens (oder durch Abstellen auf statistische Werte) oder aber auf Seiten des Invalideneinkommens durch eine entsprechende Herabsetzung des statistischen Wertes erfolgen. Zwei Beispiele aus der neueren Rechtsprechung sollen dies verdeutlichen:

In einem Urteil vom 6.11.2007 (I 822/06) hatte das Bundesgericht den Fall einer Person zu beurteilen, welche vor Eintritt der Invalidität als Asylbewerber eine Anstellung als Tellerwäscher und Gehilfe in einer Hotelküche bekleidet und dort einen deutlich unterdurchschnittlichen Lohn bezogen hatte. Die IV-Stelle legte diesen Lohn teuerungsangepasst als Valideneinkommen fest und gelangte in der Folge zu einem Invaliditätsgrad unter 40%. Das Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich hiess die dagegen erhobene Beschwerde insoweit gut, als es zum Ergebnis gelangte, dass als Valideneinkommen der statistische Tabellenlohn im Gastgewerbe festzulegen sei, habe doch der Versicherte in der Zwischenzeit die Niederlassungsbewilligung erhalten. Es sprach dem Versicherten deshalb eine Viertelsrente zu. Das Bundesgericht hat diesen Entscheid auf Beschwerde hin noch einmal korrigiert. Es ist zum Schluss gelangt, dass es nicht überwiegend wahrscheinlich sei, dass der Versicherte rund 12

Jahre nach Aufgabe der Arbeit als Tellerwäscher und Küchengehilfe noch immer im Gastgewerbe tätig wäre; er habe weder auf diesem Beruf irgendeine Ausbildung absolviert, noch sei eine sonstige Bindung an das Gastgewerbe zu ermitteln; unter diesen Umständen sei es nicht angezeigt, „die zufällige Verortung einer unspezifischen Hilfstätigkeit in einem bestimmten Wirtschaftssektor gewissermassen als erwerbliche Weichenstellung anzusehen“; deshalb sei der (höhere) statistische Tabellenlohn für Hilfsarbeiten im Allgemeinen als Valideneinkommen einzusetzen, was einen Invaliditätsgrad von über 50% ergebe.

In einem anderen Urteil vom 12.6.2008 (BGE 134 V 322) musste sich das Bundesgericht mit dem Fall einer Frau befassen, welche vor Eintritt der Invalidität ein weit unterdurchschnittliches jährliches Einkommen von (teuerungsangepasst) Fr. 32'786.- erzielt hatte, welches die IV-Stelle des Kantons Thurgau als Valideneinkommen einsetzte und gestützt darauf trotz einer 40%-Arbeitsunfähigkeit der Versicherten das Rentengesuch abwies. Die Rekurskommission des Kantons Thurgau stellte auf Beschwerde hin fest, dass dieses Einkommen aus invaliditätsfremden Gründen ganze 32% unter dem statistischen LSE-Lohn für entsprechende Arbeiten liege, weshalb beim Invalideneinkommen auch nicht auf den LSE-Lohn abzustellen, sondern dieser seinerseits um 30% zu reduzieren sei. Dadurch ergab sich ein Invaliditätsgrad von 40%, der Anspruch auf eine Viertelsrente begründete. Die IV-Stelle erhob in der Folge Beschwerde und wurde dabei vom BSV unterstützt. Das Bundesgericht wies die Beschwerde ab. Es stellte fest, dass die aus der Türkei stammende Versicherte als Analphabetin mit äusserst rudimentären Deutschkenntnissen keine Berufsausbildung aufwies und zudem vorher längere Zeit arbeitslos gewesen war. Es bestanden demnach eindeutig invaliditätsfremde Gründe für den offensichtlich weit unterdurchschnittlichen Lohn. Die Parallelisierung der Vergleichseinkommen auf der Seite des Invalideneinkommens durch eine Herabsetzung um 30% sei deshalb nicht zu beanstanden.

Mit diesen beiden Urteilen ist eine erfreuliche Praxis bestätigt worden, welche eine „gerechtere“ Beurteilung des Invaliditätsgrades bei Personen mit Billiglöhnen erlaubt. Alle Fragen sind damit aber noch nicht beantwortet. Insbesondere bleibt offen, ab wann von einem „deutlich unterdurchschnittlichen“ Einkommen gesprochen werden kann, welches eine Parallelisierung der Einkommen erfordert. In einem früheren Urteil vom 9.3.2008 (I 697/05) hat das Bundesgericht beispielsweise die Notwendigkeit einer Parallelisierung in einem Fall bejaht, bei welchem das effektive Einkommen der Versicherten 18% unter den statistischen Durchschnittslöhnen gelegen hatte. Verneint hat es sie hingegen in einem Fall, bei dem das effektive Einkommen nur ca. 4% unter den statistischen Durchschnittslöhnen lag (Urteil vom 11.4.2008; 9C_404/2007).

Zusätzlicher leidensbedingter Abzug bei der Ermittlung des Invalideneinkommens auch im Falle einer Parallelisierung der Einkommen?

Im oben erwähnten Fall aus dem Kanton Thurgau hatte die IV-Stelle nicht nur angefochten, dass die Rekurskommission bei der Festlegung des Invalideneinkommens den statistischen Durchschnittslohn gemäss den LSE-Tabellen aus Gründen der Parallelisierung um 30% herabgesetzt hatte, sondern auch, dass sie einen zusätzlichen leidensbedingten Abzug von 10% vom derart herabgesetzten Einkommen anerkannt hatte. Dies gab dem Bundesgericht Gelegenheit, seine bis anhin etwas uneinheitliche Praxis zu dieser Frage zu präzisieren.

Das Bundesgericht hat in seinem Urteil vom 12.6.2008 in Erwägung 6.2 festgehalten, dass die Parallelisierung der Vergleichseinkommen einerseits und der leidensbedingte Abzug vom statistisch ermittelten Invalideneinkommen andererseits unterschiedliche Ziele verfolgen. Mit dem leidensbedingten Abzug von den statistischen Durchschnittslöhnen werde in erster Linie dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Person mit einer gesundheitlich bedingten Restarbeitsfähigkeit konkret selten in der Lage sei, noch ein Einkommen zu erzielen, welches den statistischen Durchschnittswerten entspreche. Die

beiden Instrumente seien grundsätzlich bei der konkreten Ermittlung des Invaliditätsgrades losgelöst voneinander zu behandeln, indem in einem ersten Schritt die Parallelisierung der Vergleichseinkommen, in einem zweiten Schritt allenfalls noch ein angebrachter leidensbedingter Abzug vom Invalideneinkommen vorzunehmen sei. Dabei sei zu beachten, dass allfällige bereits bei der Parallelisierung der Vergleichseinkommen mitverantwortliche invaliditätsfremde Faktoren im Rahmen des Leidensabzugs nicht noch einmal berücksichtigt werden dürfen. Der Abzug dürfe somit nur noch leidensbedingte Faktoren im engeren Sinne berücksichtigen, weshalb nicht mehr die praxismässig maximal zulässigen 25% auszuschöpfen seien.

Das Bundesgericht hat die Frage offen gelassen, wo die Höchstgrenze des leidensbedingten Abzugs in solchen Fällen liegt, doch scheint es nahe liegend, dass der Abzug nur noch maximal 20% betragen kann, wenn zuvor eine Parallelisierung der Einkommen stattgefunden hat.

Weitere Urteile zum leidensbedingten Abzug

Das Bundesgericht hat sich auch in einer Reihe weiterer Urteile zur Höhe des leidensbedingten Abzuges in Fällen geäußert, bei denen das zumutbare Invalideneinkommen aufgrund statistischer Durchschnittswerte ermittelt wurde.

In einem Fall aus dem Kanton Zürich hatte die Vorinstanz das zumutbare Invalideneinkommen einer Person zu bestimmen, welche nur noch eine 50%-Arbeitsfähigkeit aufwies. Das kantonale Sozialversicherungsgericht erwog, dass gemäss Statistik die Löhne teilerwerbstätiger Männer mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50% und 89% zwischen 8,5% und 10,4% unter den Löhnen vollwerbstätiger Männer liegen, weshalb ein Abzug von den statistischen Durchschnittslöhnen um den Mittelwert, d.h. um 9%, vorzunehmen sei. Diese Interpretation statistischer Tabellen erachtete das Bundesgericht als im Ergebnis rechtsmissbräuchlich, zumal differenziertere statistische Zahlen vorliegen, welche aufzeigen, dass die Durchschnittslöhne von Männern mit einem 50%-

Pensum um mindestens 10% tiefer liegen als die Löhne von vollerbstätigen Männern (Urteil vom 4.10.2007; I 793/06). Der Unterschied mag gering erscheinen, in diesem Fall führte er jedoch dazu, dass die versicherte Person eine Dreiviertelsrente an Stelle einer halben Rente erhielt.

Keinen analogen leidensbedingten Abzug von den statistischen Durchschnittslöhnen unter dem Titel „Beschäftigungsgrad“ anerkennt das Bundesgericht hingegen, wenn eine Person zwar weiterhin in der Lage ist, ganztätig einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, dabei aber nur noch eine reduzierte Leistung erbringen kann. Im Falle einer Person mit einer psychischen Behinderung und einer ärztlich geschätzten Leistungsfähigkeit von 70% hatte das Versicherungsgericht des Kantons St. Gallen erwogen, dass das zumutbare Invalideneinkommen in diesem Fall nicht 70% der statistischen Durchschnittslöhne betrage, sondern dass zusätzlich ein leidensbedingter Abzug vorzunehmen sei, weil die beschränkte Leistungsfähigkeit – namentlich durch höhere Kosten des Arbeitsplatzes im Verhältnis zum Wert des Arbeitsprodukts – sich in ähnlichem Masse auf den erzielbaren Lohn auswirke wie eine Teilzeittätigkeit. Das Bundesgericht hat demgegenüber in einem Urteil vom 2.11.2007 (I 69/07) in Bestätigung seiner Praxis der Vorinstanz widersprochen. Zwar möge in Einzelfällen eine solche Vollzeittätigkeit tatsächlich mit einem überproportionalen Minderverdienst verbunden sein; dass dies in gleicher Weise wie bei den Teilzeittätigkeiten den Regelfall darstelle, lasse sich aber nicht zuverlässig sagen, zumal auch Faktoren angeführt werden könnten, welche eine Vollzeittätigkeit mit eingeschränktem Leistungsvermögen für einen Arbeitsgeber attraktiver erscheinen liessen als eine Teilzeittätigkeit.

Letztere Annahme des Bundesgericht erscheint allerdings ziemlich praxisfremd. Die Erfahrungen von Beratungsstellen zeigen unseres Erachtens deutlich, dass die Löhne bei solchen Nischenarbeitsplätzen für leistungseingeschränkte Vollzeitangestellte regelmässig tiefer liegen als die statistischen Durchschnittslöhne. Bisher lässt sich dieser Zusammenhang aufgrund der bestehenden statistischen Grundlagen allerdings nicht so leicht nachweisen.

Tabellenlöhne: Welche Tabelle ist anzuwenden?

Schliesslich sei noch auf ein letztes Urteil vom 5.6.2007 (I 253/06) aus der Praxis unseres Rechtsdienstes hingewiesen, bei dem es galt, das zumutbare Invalideneinkommen einer Person zu bestimmen, für welche die Ärzte eine Arbeitsfähigkeit von 70% in einer leichten behinderungsangepassten Tätigkeit festgelegt hatten. Effektiv arbeitete die versicherte Person in einem Tankstellen-shop zu 65% bei deutlich reduziertem Stundenlohn. Das Bundesgericht stellte als erstes fest, dass der Versicherte unter diesen Bedingungen seine verbliebene Erwerbsfähigkeit nicht genügend ausschöpfe, weshalb das zumutbare Invalideneinkommen anhand der statistischen Werte der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) ermittelt werden müsse. Anders als IV-Stelle und Vorinstanz gelangte das Bundesgericht jedoch zum Ergebnis, dass nicht der standardisierte Lohn gemäss der allgemeinen Tabelle TA 1 der Männer für einfache und repetitive Tätigkeiten heranzuziehen sei, da der Versicherte gemäss den Ergebnissen einer BEFAS-Abklärung den Anforderungen im produktiven Sektor nicht gewachsen sei und sich nur für eine Tätigkeit im Dienstleistungsbereich wie z.B. eine Verkaufstätigkeit eigne. Deshalb rechtfertige es sich, für die Bestimmung des Invalidenlohnes auf den tieferen Ansatz für den Sektor „Dienstleistungen“ abzustellen und nicht auf den standardisierten Monatslohn im gesamten privaten Sektor. Konkret ergab sich dadurch ein Anspruch auf eine Dreiviertelsrente an Stelle einer halben Rente.

Eine solch differenzierte Anwendung der Tabellenlöhne wird selten vorgenommen. Es lohnt sich, diesem Punkt die nötige Aufmerksamkeit zu schenken, wenn die medizinischen und beruflichen Abklärungen klare Hinweise auf eine eingeschränkte Einsetzbarkeit der gesundheitlich beeinträchtigten Person liefern.

Georges Pestalozzi-Seger

Das neue Familienzulagengesetz

Das Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) tritt auf den 1.1.2009 in Kraft. Es würde zu weit führen, dieses Gesetz an dieser Stelle umfassend vorzustellen. Wir wollen aber die Gelegenheit ergreifen, auf einige besondere Fragen hinzuweisen, die für die Situation behinderter Menschen von Bedeutung sind.

Kinderzulagen: Dauer des Anspruchs bei Kindern mit einer Behinderung

Alle Kantone sind verpflichtet, ab 1.1.2009 in ihren Familienzulagenordnungen Kinderzulagen von mindestens 200 Franken monatlich vorzusehen. Diese sind im Regelfall ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zum Ende des Monats, in welchem das Kind das 16. Altersjahr vollendet, auszurichten. Danach besteht allenfalls Anspruch auf eine Ausbildungszulage (von mindestens 250 Franken), wenn sich das Kind in einer Ausbildung befindet, und zwar längstens bis zur Vollendung des 25. Altersjahres des Kindes.

Eine Ausnahme hat der Gesetzgeber für „erwerbsunfähige“ Kinder vorgesehen: Bei ihnen wird die Kinderzulage über das 16. Altersjahr hinaus bis zur Vollendung des 20. Altersjahres ausbezahlt (Art. 3 Abs. 1 Buchst. a FamZG), und zwar immer dann, wenn das Kind nicht in Ausbildung steht und deshalb auch keinen Anspruch auf eine Ausbildungszulage begründet. Ein allfälliger Anspruch des Kindes auf eine Invalidenrente schliesst den Anspruch der Eltern auf eine Kinderzulage nicht aus.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wann ein Kind als „erwerbsunfähig“ gilt, resp. ob es einer vollständigen Erwerbsunfähigkeit bedarf oder ob schon eine teilweise Erwerbsunfähigkeit ausreicht. Gesetz und Verordnung sagen hierüber nichts Näheres aus, und in der Wegleitung über die Familienzulagen wird auf Art. 7 ATSG und das Kreisschreiben über Invalidität und Hilflosigkeit (KSIH) verwiesen, was auch nicht weiterhilft. Hier wird die Praxis noch die nötigen Klärungen vornehmen müssen.

Anspruch von Arbeitnehmer/innen: Wie lange dauert er bei Krankheit und Unfall?

Grundsätzlich steht der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu, welche Anspruch auf einen Lohn von mindestens jährlich 6'840 Franken (resp. von monatlich 570 Franken; Stand 2009) haben. Bei einer Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern werden die Löhne zusammengezählt, um zu bestimmen, ob das Mindesteinkommen erreicht ist. Der Anspruch auf Familienzulagen steht auch teilerwerbstätigen Personen zu, die eine Rente der IV mit einer oder mehreren Kinderrenten beziehen. Diese Kumulation von Leistungen wird vom Gesetz nicht ausgeschlossen.

Wird ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, so bleibt der Anspruch auf Familienzulagen erhalten, solange der Arbeitgeber den Lohn weiter ausrichtet. Unabhängig davon, ob ein Lohn oder ein Taggeld bezahlt wird oder nicht, besteht der Anspruch aber in jedem Fall für den Monat, in dem die Arbeitsverhinderung eingetreten ist und die nächsten 3 Monate weiter (Art. 10 Abs. 1 FamZV).

Anspruch von Nichterwerbstätigen: Auch für Bezüger einer IV-Rente?

Das neue Familienzulagengesetz sieht auch einen Anspruch auf Familienzulagen für nichterwerbstätige Eltern unter gewissen Bedingungen vor (Art. 19 FamZG). Die Kantone dürfen diese Bedingungen erweitern, aber nicht enger fassen. Als „nichterwerbstätig“ im Sinne des Familienzulagengesetzes gelten alle Personen, die bei der AHV als solche erfasst sind. Nicht als „nichterwerbstätig“ gelten demnach Personen, die nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters eine Altersrente der AHV beziehen, Personen, die in ungetrennter Ehe leben und deren Ehegatte selbständigerwerbend im Sinne der AHV ist oder eine Altersrente der AHV bezieht, oder auch Personen, deren Beiträge im Sinne des Splittings als vom Ehegatten bezahlt gelten (Art. 16 FamZV). Das bedeutet, dass z.B. unverheiratete IV-Rentner, die bei der AHV als

nichterwerbstätig eingestuft werden, durchaus Familienzulagen als Nichterwerbstätige beanspruchen können.

Damit „Nichterwerbstätige“ Familienzulagen beziehen können, müssen folgende weitere Voraussetzungen erfüllt sein: Das steuerbare Einkommen nach dem Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer darf einerseits den anderthalbfachen Betrag der maximalen AHV-Rente (ab 2009: 41'040 Franken im Jahr resp. 3'420 Franken im Monat) nicht übersteigen, andererseits darf die betreffende Person keine Ergänzungsleistungen beziehen (Art. 19 Abs. 2 FamZG). Mit letzterer Bestimmung wird ein Teil der IV-Rentner wieder vom Leistungsanspruch ausgeschlossen.

Schlussbemerkungen

Das neue Familienzulagengesetz stellt ohne Zweifel einen grossen Fortschritt im Hinblick auf eine bessere Abgeltung familiärer Lasten und auf die Vereinheitlichung der verschiedenen kantonalen Regelungen auf diesem Gebiete dar. Gerade die Regelung des Anspruchs von Nichterwerbstätigen mit ihren etwas formalen Kriterien erscheint aber im Ergebnis sachlich nicht immer ganz überzeugend. Es würde deshalb nicht erstaunen, wenn dieses Gesetz schon bald einer ersten Revision unterzogen würde. Damit ergäbe sich auch die Gelegenheit, die grosse Gruppe der Selbständigerwerbenden gesamtschweizerisch in das System von Familienzulagen einzubinden.

Georges Pestalozzi-Seger

Berufliche Vorsorge: Versicherungspflicht von Temporärangestellten

Während Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vom ersten Arbeitstag an im Sinne des BVG obligatorisch versichert sind, falls sie mindestens einen Jahreslohn von 19'890 Franken (ab 2009: 20'520 Fran-

ken) erzielen, sind Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens 3 Monaten der obligatorischen Versicherung nicht unterstellt. So klar diese Bestimmung von Art. 1j Abs. 1 Buchst. b der BVW 2 an sich scheint, so hat sie doch in der Anwendung immer wieder erhebliche Fragen aufgeworfen und zu teilweise problematischen Versicherungslücken geführt.

Der Bundesrat hat nun mit einer zusätzlichen Verordnungsbestimmung (Art. 1k BVW 2) den Versicherungsschutz solcher Temporärangestellten auf den 1.1.2009 erfreulicherweise verbessert. Er hat einerseits festgelegt, dass immer dann, wenn ein zuvor befristetes Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von 3 Monaten verlängert wird, der Arbeitnehmer vom Zeitpunkt an obligatorisch zu versichern ist, in dem die Verlängerung vereinbart worden ist. Das wird in der Regel bereits einige Zeit vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses der Fall sein.

Wenn mehrere aufeinander folgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber oder Einsätze für das gleiche verleihernde Unternehmen (Temporärbüro) insgesamt länger als 3 Monate dauern und kein Unterbruch 3 Monate übersteigt, ist der Arbeitnehmer ab Beginn des insgesamt 4. Arbeitsmonats versichert. Arbeitet beispielsweise eine Person vorerst im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses während 2 Monaten für eine Firma und kehrt diese Person nach einem Unterbruch von 2 Monaten für ein weiteres befristetes Verhältnis zur selben Firma zurück, so untersteht sie ab Beginn des 4. Arbeitsmonats (resp. des 2. Arbeitsmonats des neuen befristeten Verhältnisses) dem BVG-Obligatorium. Ist allerdings bereits vor dem ersten Arbeitsantritt vereinbart worden, dass die Anstellungs- oder Einsatzdauer insgesamt 3 Monate übersteigt, so ist der Arbeitnehmer ab Beginn des Arbeitsverhältnisses obligatorisch zu versichern.

Georges Pestalozzi-Seger