

Tit. B 2.3 GeringfügigRL

Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien)

Bundesrecht

Tit. B 2 – Geringfügige Beschäftigungen -> Tit. B 2.3 – Kurzfristige Beschäftigungen

Titel: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien)

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: GeringfügigRL

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. B 2.3 GeringfügigRL

(1) Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als

drei Monate

oder

insgesamt 70 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (vgl. Beispiele 38 und 39); dies kann auch dann gelten, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.2) erfüllt. Die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind mithin nur gegeben, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate (Kalender- und Zeitmonate) oder 70 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist (vgl. Beispiele 7c und 37). Hierbei sind alle Tage zu berücksichtigen, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht; dazu gehören z. B. auch Tage, an denen bezahlter Urlaub gewährt (vgl. Urteil des BSG vom 24. November 2020 - B 12 KR 34/19 R -, USK 2020-57) oder Bereitschaftsdienst geleistet wird. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. 2.3.3) und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro (bis 30. September 2022 betrug die Entgeltgrenze 450 Euro) überschreitet. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart ist gegeben, wenn sie sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt.

(2) Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen oder 90 Kalendertagen (vgl. 2.3.2) befristet sind. Das BSG führt in seinem Urteil vom 5. Dezember 2017 (B 12 KR 16/15 R -, USK 2017-101) zwar aus, dass auch eine auf nicht mehr als ein Jahr befristete Beschäftigung bereits regelmäßig sein kann. Dieser Auffassung wird jedoch in Bezug auf bis zu einem Jahr bestehende Rahmenvereinbarungen nicht gefolgt. Bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb des Arbeitgebers nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist. In diesen Fällen sind die Arbeitseinsätze von vornherein nicht vorhersehbar und folgen keinem bestimmten Muster oder Rhythmus; das heißt, die Arbeitseinsätze erfolgen in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen sowie von der Anzahl der jeweiligen Arbeitstage

her ohne erkennbares Schema und der Arbeitgeber muss zur Sicherstellung des Betriebsablaufs nicht regelmäßig auf Aushilfskräfte zurückgreifen (vgl. Urteile des BSG vom 23. Juni 1971 - 3 RK 24/71 -, USK 7195, vom 25. November 1976 - 12/3 RJ 1/75 -, USK 76178, und vom 7. Mai 2014 - B 12 R 5/12 R -, USK 2014-47); Beispiel 41.

(3) Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung. Die Regelmäßigkeit ergibt sich bereits daraus, dass die Arbeit nicht unvorhersehbar in wechselnder Häufigkeit und zu verschiedenen Zeiten übernommen wird (vgl. Urteil des BSG vom 1. Februar 1979 - 12 RK 7/77 -, USK 7929) oder dass auf Grund einer Rahmenvereinbarung eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung mit einander in kurzem Abstand folgenden Beschäftigungen angenommen werden kann (vgl. Urteil des BSG vom 28. April 1982 - 12 KR 1/80 -, USK 8261). Für das Vorliegen einer regelmäßigen Beschäftigung kommt es dabei nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden. Das Merkmal der Regelmäßigkeit kann vielmehr auch erfüllt sein, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten (vgl. Urteile des BSG 11. Mai 1993 - 12 RK 23/91 -, USK 9353, vom 23. Mai 1995 - 12 RK 60/93 -, USK 9530, und vom 5. Dezember 2017 - B 12 KR 16/15 R -, USK 2017-101); Beispiel 42.

(4) Allerdings ist in den vorgenannten Fällen zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. 2.2) erfüllt.