

Tit. B 3.2 GeringfügigRL

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

Bundesrecht

Tit. B – Versicherungsrecht -> Tit. B 3 – Überschreiten der Arbeitsentgelt- und Zeitgrenzen

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

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: GeringfügigRL

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. B 3.2 GeringfügigRL – Kurzfristige Beschäftigungen

- (1) Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristige Beschäftigung angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die unter 2.3 angegebene Zeitdauer, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor (vgl. Beispiel 38). Allerdings können die Merkmale für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.2) erfüllt sein (vgl. Beispiel 44).
- (2) Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung bereits ab dem Tage nicht mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird, also nicht erst nach Ablauf der drei Monate oder 70 Arbeitstage; für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung (vgl. Beispiele 38 und 40).
- (3) Sofern eine zunächst auf ein Jahr oder weniger befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 70 Arbeitstagen auf eine Dauer von über einem Jahr verlängert oder unmittelbar im Anschluss eine neue Rahmenvereinbarung bei demselben Arbeitgeber abgeschlossen wird, ist abhängig von der Ausgestaltung der Beschäftigung zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine gelegentliche Beschäftigung aufgrund einer Rahmenvereinbarung mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre hinweg vorliegen (vgl. 2.3). In diesem Fall besteht die kurzfristige Beschäftigung fort. Anderenfalls liegt vom Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung an bzw. ab Beginn der neuen Rahmenvereinbarung eine regelmäßige Beschäftigung vor. In diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen. Darüber hinaus sind die Voraussetzungen für eine (erneute) kurzfristige Beschäftigung aufgrund einer längstens für ein Jahr befristeten Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 70 Arbeitstagen bei demselben Arbeitgeber erfüllt, wenn zwischen den beiden Rahmenvereinbarungen mindestens zwei Monaten liegen.