

Tit. 2.2.4.1 GeringfügigRL

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

Bundesrecht

Tit. 2.2 – Geringfügig entlohnte Beschäftigungen -> Tit. 2.2.4 – Geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Rentenversicherung, die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen wurden

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

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: GeringfügigRL

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. 2.2.4.1 GeringfügigRL – Wirkung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

(1) Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt nach § 6 Abs. 4 Satz 2 SGB VI grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale (vgl. E) die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrages mit der Anmeldung zur Sozialversicherung (aufgrund der Aufnahme der Beschäftigung oder aufgrund des Beitragsgruppenwechsels, vgl. D) anzeigt. Anderenfalls beginnt nach § 6 Abs. 4 Satz 3 SGB VI die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt (Beispiel 36).

(2) Die Minijob-Zentrale kann dem Befreiungsantrag des Beschäftigten innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung zur Sozialversicherung (vgl. D) des Arbeitgebers widersprechen.

(3) Der Arbeitgeber hat den Tag des Eingangs des Befreiungsantrags zu dokumentieren und den Antrag nach § 8 Abs. 2 Nr. 4a BVV zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers (vgl. F) zu nehmen.

(4) Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Der Befreiungsantrag verliert seine Wirkung, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro (mit Ausnahme einer vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreitung, vgl. 3.1) überschreitet (vgl. Beispiel 51c), ansonsten erst mit Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und muss, sofern der Erwerb vollwertiger Rentenanwartschaftszeiten nicht gewünscht wird, erneut einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt. Folgt hingegen eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, in der die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht besteht, wenn zwischen dem Ende der ersten (gegebenenfalls auch befristeten) Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung weniger als zwei Monate liegen (Beispiel 54). In diesem Fall verliert die Befreiung nicht ihre Wirkung und muss infolgedessen nicht erneut schriftlich beantragt werden. Von derselben Beschäftigung ist ebenfalls auszugehen, wenn die Beschäftigung nur deshalb abgemeldet wird, weil das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Zudem wird eine Beschäftigung nicht deshalb beendet, weil sie wegen Bezuges einer Entgeltersatzleistung (z. B. Verletzengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld) oder wegen Elternzeit unterbrochen wird. Eine Beschäftigung mit steuerfreier

Berücksichtigung der Übungsleiter- oder Ehrenamtszuschale gilt auch dann als durchgehend bestanden, wenn der Arbeitgeber die Steuerfreibeträge en bloc ausschöpft und deshalb die beitrags- und melderechtliche Beschäftigung immer wieder an- und abzumelden ist (vgl. 2.2.1.6).