Studientext Nr. 05
Stand 2026

Versicherungsfreiheit, Befreiung von der Versicherungspflicht

Susann Rosenbusch

Deutsche Rentenversicherung
Bund

Einleitung

Allen Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Aus- und Fortbildung der Rentenversicherungsträger stehen begleitend zum theoretischen Unterricht sowie zur Vertiefung und Vorbereitung auf Prüfungen zurzeit insgesamt 39 Studientexte zur Verfügung, die das prüfungsrelevante Recht der gesetzlichen Rentenversicherung abdecken und von Fachkräften der gesetzlichen Rentenversicherung erstellt wurden.

Die Studientexte eignen sich nicht nur zum Nachlesen oder zur Nacharbeit, sondern auch zum Einsatz während des Unterrichts, auch als Grundlage für Arbeitsblätter.

Selbstverständlich können auch andere Adressatenkreise (wie zum Beispiel Studierende des Studienganges Sozialversicherung (LL.B.), Inspektorenanwärter*innen, Fortzubildende sowie Sachbearbeiter*innen oder auch Rentenberater*innen) die Studientexte nutzen.

Durch ihren logischen Aufbau sowie den Einsatz vieler Beispiele und Übungen sind die Studientexte ein wertvolles Informations- und Nachschlagewerk.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text weitestgehend auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Sollten Sie aus den Studientexten zitieren, bitten wir um folgende Quellenangabe:

Studientext der Deutschen Rentenversicherung Nummer x, Titel, Autor, Ausgabe 20xx, Seite x

Eine Übersicht der verfügbaren Studientexte finden Sie am Ende dieses Studientextes.

Inhalt

1. Allgemeines 5
1.1 Einführung 5
2. Welche Personengruppen kommen für die Versicherungsfreiheit in Frage? 9
2.1 Versicherungsfreiheit von Beamten, Richtern, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit 9
2.1.1 Beamte 9
2.1.2 Richter 10
2.1.3 Soldaten und freiwilliger Wehrdienst 10
2.1.4 Gesetzliche Besonderheiten 10
2.2 Versicherungsfreiheit von sonstigen Beschäftigten mit Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft 13
2.2.1 Personenkreis 13
2.2.2 Gewährleistung von Versorgungsanwartschaften 14
2.3 Versicherungsfreiheit von Kirchenbeschäftigten und von satzungsmäßigen Mitgliedern geistlicher Genossenschaften 16
2.3.1 Personenkreis 16
2.3.2 Gewährleistung von Versorgungsanwartschaften 16
2.3.3 Besonderheiten für Novizen, Postulanten und Aspiranten 17
2.4 Beurteilung von geringfügig Beschäftigten und geringfügig selbständig Tätigen 19
2.4.1 Grundlagen 19
2.4.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung 24
2.4.3 Überschreiten der Entgeltgrenzen 39
2.4.4 Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht 42
2.4.5 Kurzfristige Beschäftigung 46
2.4.6 Abgrenzung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung von einer kurzfristigen Beschäftigung 54
2.4.7 Ausnahmen von der Anwendung der Grundsätze zur Geringfügigkeit bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen 57
2.4.8 Übergangsregelung aus dem bis 31.12.2012 geltenden Recht 59
2.4.9 Geringfügig selbständig Tätige 65
2.5 Versicherungsfreiheit ordentlich Studierender während der Ableistung eines Praktikums 65
2.5.1 Das ordentliche Studium 66
2.5.2 Das vorgeschriebene Praktikum 66
2.5.3 Das nicht vorgeschriebene Praktikum 67
2.5.4 Der Werkstudent 67
2.5.5 Sonderzeiten während des Studiums 68
2.6 Versicherungsfreiheit der Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze 69

2.6.1 Altersrentner 69
2.6.2 Vollrentner, Teilrentner 70
2.6.3 Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes 71
2.6.4 Verzicht auf Versicherungsfreiheit 72
2.6.5 Weitergeltung des Rechts bis 31.12.2016 73
2.7 Versicherungsfreiheit von Versorgungsbeziehern 74
2.7.1 Personenkreis 74
2.7.2 Versorgungsbezug 75
2.7.3 Verzicht auf Versicherungsfreiheit 77
2.8 Versicherungsfreiheit von Nichtversicherten nach Erreichen der Regelaltersgrenze 78
2.9 Übergangsvorschriften zur Versicherungsfreiheit 81

3. Welche Personengruppen können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen? 82
3.1 Berechtigter Personenkreis 84
3.1.1 Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben nach achtzehnjähriger Pflichtbeitragszeit 84
3.1.2 Selbständige mit einem Auftraggeber 86
3.1.3 Personen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben („Minijobber“) 87
3.2 Zuständiger Rentenversicherungsträger für Befreiungsanträge 87
3.2.1 Beginn und Ende der Befreiung von der Versicherungspflicht 88
3.2.2 Besonderheiten bei Gewerbetreibenden in Handwerksbetrieben 88
3.3 Umfang der Befreiung von der Versicherungspflicht 89
3.4 Übergangsbestimmungen zur Versicherungsbefreiung 90

4. In welchen Fällen muss der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil trotz Versicherungsfreiheit beziehungsweise Befreiung von der Versicherungspflicht zahlen? 92

5. Inwieweit sind andere Bereiche der Rentenversicherung von der Versicherungsfreiheit betroffen? 94

LÖSUNGEN DER AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG 98

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen 103

Verfügbare Titel der Studientext-Reihe 104

Impressum 106

1. Allgemeines

1.1 Einführung

LERNZIEL

- Sie können die Gründe nennen, warum trotz abhängiger Beschäftigung oder einer dem Grunde nach versicherungspflichtigen Tätigkeit Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung eintreten kann und warum die Möglichkeit eingeräumt ist, die Befreiung von der Versicherungspflicht zu beantragen.

Mit "Versicherungsfreiheit" und "Befreiung von der Versicherungspflicht" sind die §§ 5 und 6 des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB VI) überschrieben. Diese beiden Begriffe sind dem Gesamtkomplex "Versicherungs- und Beitragsrecht" zuzuordnen.

Die gesetzliche Rentenversicherung ist eine Versicherung für fast die gesamte Bevölkerung. Wer nicht als Arbeitnehmer oder Selbständiger pflichtversichert ist, kann - mit wenigen Ausnahmen - freiwillige Beiträge zahlen. Als System der sozialen Sicherheit beruht die Rentenversicherung auf der Versicherungspflicht der Arbeitnehmer und einiger Gruppen von Selbstständigen im Sinne einer "Zwangs-Versicherung“. Dies bedeutet, dass jeder abhängig beschäftigte Arbeitnehmer und bestimmte Selbständige, welche die Voraussetzungen für die Pflichtversicherung erfüllen, grundsätzlich Pflichtmitglieder der Rentenversicherung sind. Bezüglich der Pflichtversicherung von Beschäftigten und sonstigen Versicherten wird auf den Studientext Nummer 2 "Versicherungspflicht" verwiesen. Die Versicherungspflicht Selbständiger wird im Studientext Nummer 4 "Selbständige" behandelt.

Die Versicherungspflicht soll letztendlich dazu führen, dass Versicherte (oder Hinterbliebene) bei Eintritt des Leistungsfalles aus der Rentenversicherung Leistungen erhalten, mit deren Hilfe sie in die Lage sind, einen nicht unerheblichen Teil ihres Lebensunterhalts zu sichern. Dies ist aber nur gewährleistet, wenn die Beiträge für eine ausreichend lange Zeit und auch in entsprechender Höhe gezahlt worden sind. Andererseits braucht die gesetzliche Rentenversicherung als Solidargemeinschaft für Rentenzahlungen dann nicht einzutreten, wenn der Betreffende bereits anderweitig versorgt oder abgesichert ist. Hier werden Gründe erkennbar, die für eine Durchbrechung des Prinzips der "Pflichtversicherung für alle" sprechen.

Obwohl der Einzelne in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis steht und damit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung Arbeitnehmer ist, können Gründe vorliegen, die eine Pflichtversicherung wenig sinnvoll erscheinen lassen. Diese Gründe führen dann zur **Versicherungsfreiheit**, mit der Folge, dass Pflichtbeiträge nicht zu zahlen sind. Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung tritt ein, wenn der Beschäftigte

- anderweitig gesetzliche Versorgungsanwartschaften hat,
- Arbeit von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung leistet,
- das Sicherungsziel in der gesetzlichen Rentenversicherung bereits erreicht hat

  oder
- das Sicherungsziel nicht mehr erreichen kann.

Zum Teil finden diese Aussagen auch auf Selbständige, soweit sie dem Grunde nach der gesetzlichen Rentenversicherung angehören, Anwendung.

Liegen die oben genannten Gründe vor, so tritt die Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes ein. Dies ergibt sich aus dem Eingangssatz "Versicherungsfrei sind ...". Der Gesetzgeber stellt somit durch die Vorgabe der Tatbestandsvoraussetzungen fest, für welchen Personenkreis

er eine Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung für nicht notwendig erachtet. Der Versicherte (und gegebenenfalls der Arbeitgeber) hat grundsätzlich keine Wahlmöglichkeit, die Pflichtversicherung eventuell doch noch in Anspruch zu nehmen.

Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen („Minijobs“) hat der Gesetzgeber dabei vor einigen Jahren eine grundlegende Änderung vorgenommen. Während für diese Sachverhalte bis 31.12.2012 trotz der bis dorthin geltenden Versicherungsfreiheit durch den Arbeitgeber Beiträge zu zahlen waren (und dadurch in reduziertem Umfang Ansprüche erworben wurden), besteht seit 01.01.2013 Versicherungspflicht kraft Gesetzes. Die sogenannten „Minijobber“ sind daher nunmehr den „normalen“ Beschäftigten gleichgestellt; allerdings kann auf Antrag eine **Befreiung von dieser Versicherungspflicht** ausgesprochen werden.

Für das Konstrukt „**Befreiung von der Versicherungspflicht“** ergibt sich gegenüber der „Versicherungsfreiheit“ eine andere Ausgangsposition. Schon durch die Unterscheidung in der Formulierung ist erkennbar, dass hier eine Rechtsfolge nicht von selbst - kraft Gesetzes - eintritt, sondern es einer Handlung, und zwar des Ausspruchs der Befreiung von der Versicherungspflicht, bedarf. Hierfür ist ein Antrag notwendig. Der Gesetzgeber hat es in diesen Fällen in das Belieben der Versicherten beziehungsweise Arbeitgeber gestellt, ob eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung überhaupt eintreten oder nach einer gewissen Zeit beendet werden soll.

Gründe, die Befreiung von der Versicherungspflicht zu beantragen, können beispielsweise sein:

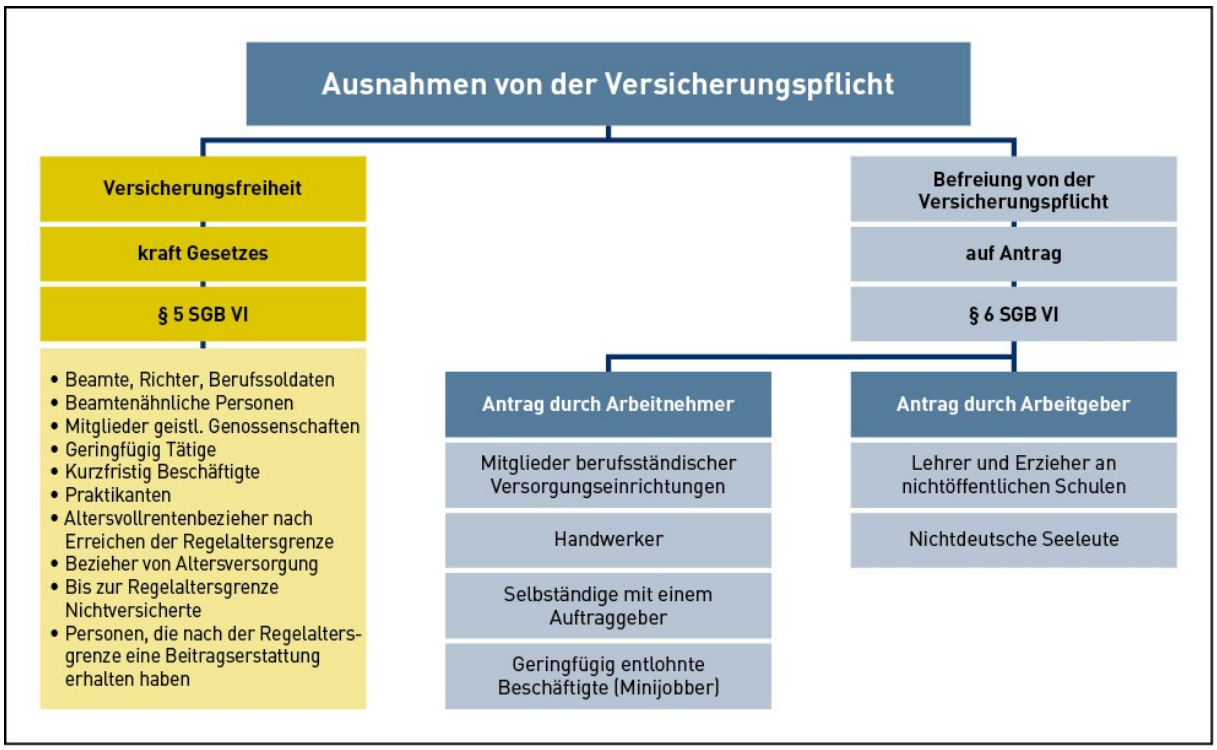
- anderweitige Versorgungsanwartschaften,
- voraussichtliches Nichterreichen des Sicherungsziels in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung,
- ausreichende Sicherung durch bereits gezahlte Rentenversicherungsbeiträge,
- unter Betrachtung des Beitragsaufwands als nicht ins Gewicht fallend angesehene Steigerung der Rentenanwartschaften,

wobei die Gewichtung der Gründe dem jeweiligen Antragsberechtigten überlassen bleibt.

Die maßgeblichen Vorschriften sind im Ersten Kapitel des SGB VI aufgeführt, welches den versicherten Personenkreis in der gesetzlichen Rentenversicherung regelt. Durch die §§ 5 und 6 SGB VI erfolgt somit eine negative Abgrenzung dieses Personenkreises. Sonderregelungen für die Versicherungsfreiheit finden sich in § 230 SGB VI, für die Befreiung von der Versicherungspflicht in den §§ 231, 231a SGB VI sowie in den §§ 229, 229a SGB VI.

Abbildung 1 zeigt eine Übersicht über den Kreis der versicherungsfreien und (auf Antrag) versicherungsbefreiten Personen nach den §§ 5, 6 SGB VI, Abbildung 2 stellt die hierfür möglichen Gründe dar.

Abbildung 1: Übersicht über den versicherungsfreien/-befreiten Personenkreis



Wie den bisherigen Erläuterungen zu entnehmen ist, können versicherungsfrei und von der Versicherung befreit nur Personen sein beziehungsweise werden, die der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen. Zu unterscheiden davon sind diejenigen, die **nicht rentenversicherungspflichtig** sind. Das sind Personen, die weder als Arbeitnehmer (Beschäftigte) oder als selbständig Erwerbstätige noch als sonstige Personen von der Rentenversicherungspflicht erfasst werden. Zu nennen wären zum Beispiel Hausfrauen oder Hausmänner, Selbständige, die nicht kraft Gesetzes versicherungspflichtig sind und keinen Antrag auf Versicherungspflicht stellen, Arbeitnehmer, die in keinem Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne stehen oder kein Arbeitsentgelt im Sinne des SGB IV erhalten (zum Beispiel erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II/Bezieher von Bürgergeld, die einen so genannten 1-Euro-Job ausüben).

Abbildung 2: Gründe für Versicherungsfreiheit/Befreiung von der Versicherungspflicht

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

1. Welches ist der Hauptunterschied zwischen der Versicherungsfreiheit und der Befreiung von der Versicherungspflicht?

2. Nennen Sie Gründe für die Versicherungsfreiheit beziehungsweise Befreiung von der Versicherungspflicht.

3. Was ist der Unterschied zwischen der Versicherungsfreiheit beziehungsweise -befreiung und dem Nichtvorliegen einer Versicherungspflicht?

2. Welche Personengruppen kommen für die Versicherungsfreiheit in Frage?

Die Versicherungsfreiheit tritt - wie bereits ausgeführt - kraft Gesetzes ein. In der maßgeblichen Vorschrift - § 5 SGB VI - ist daher nur der Personenkreis der Versicherungsfreien aufgeführt; weiterer Regelungen bedarf es nicht.

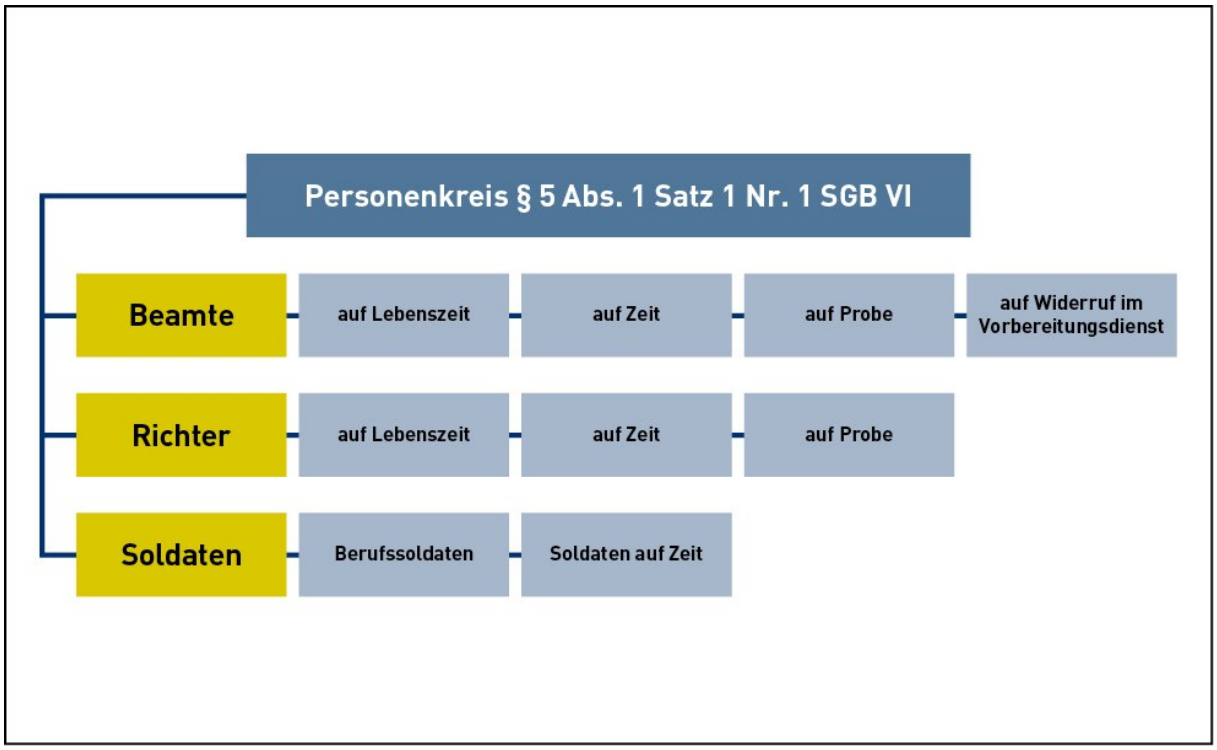
2.1 Versicherungsfreiheit von Beamten, Richtern, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit

Lernziel

- Sie können die Versicherungsfreiheit von Beamten, Richtern, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit erläutern.

Versicherungsfrei sind nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI Beamte und Richter auf Lebenszeit, auf Zeit oder auf Probe, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit sowie Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, und zwar in dieser Beschäftigung und in weiteren Beschäftigungen, auf die die Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft erstreckt wird (§ 5 Absatz 1 Satz 3 Halbsatz 2 SGB VI). Detailliert lässt sich der Personenkreis aus Abbildung 3 entnehmen.

Abbildung 3: Personenkreis nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI



2.1.1 Beamte

Die genannte Vorschrift behandelt die Versicherungsfreiheit von Personen, die bereits auf Grund ihres Status anderweitig sozial gesichert sind und für die es aus diesem Grunde keiner Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung bedarf. Der Gesetzgeber nimmt

diese Personen von der bestehenden Versicherungspflicht aufgrund des bestehenden entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses (ein solches liegt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vor) aus und bezeichnet es als "versicherungsfrei". Auch Personen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zukünftig eine Absicherung in einem anderen Sicherungssystem erfahren (zum Beispiel Beamte während ihrer Ausbildung), werden von dieser Vorschrift erfasst.

Dabei bestimmt sich nach staatsrechtlichen Gesetzen, ob jemand in eine der aufgeführten Kategorien fällt. Zu nennen sind hier insbesondere das Bundesbeamtengesetz und die auf dem Beamtenstatusgesetz beruhenden Beamtengesetze der Länder. Das Beamtenverhältnis wird durch die Aushändigung einer Urkunde begründet, in der die Worte "unter Berufung in das Beamtenverhältnis" enthalten sein müssen. Der Erhalt einer solchen Urkunde ist Voraussetzung, um unter den Beamtenbegriff des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI zu fallen.

2.1.2 Richter

Richter sind zwar in Fragen des Dienstverhältnisses den Beamten vergleichbar. Ihnen wurde aber durch das Deutsche Richtergesetz eine eigene Rechtsstellung zuerkannt. Dementsprechend werden sie in § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI gesondert erwähnt. Die Versicherungsfreiheit findet nur auf Berufsrichter Anwendung. Bei ehrenamtlichen Richtern oder Laienrichtern (Schöffen) liegt keine abhängige Beschäftigung vor.

2.1.3 Soldaten und freiwilliger Wehrdienst

Das Motiv für das Bestehen von Versicherungsfreiheit, nämlich die spezielle Sicherung in einem System außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung, trifft bei der Gruppe der Soldaten auf Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit zu. Die Berufung in das Dienstverhältnis erfolgt nach den Bestimmungen des Soldatengesetzes, ebenso wie bei Beamten und Richtern, durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde. Der Soldat kann aufgrund freiwilliger Verpflichtung auf Lebenszeit Wehrdienst leisten und damit in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten eintreten oder für eine begrenzte Zeit in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit berufen werden.

Personen, die freiwillig Wehrdienst leisten, sind - im Gegensatz zu Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit - nicht versicherungsfrei. Der zum 01.07.2011 eingeführte freiwillige Wehrdienst beruht zwar nicht mehr auf gesetzlicher Pflicht, dennoch bleibt der sozialversicherungsrechtliche Status der nunmehr freiwillig Wehrdienstleistenden aufgrund der Sonderregelung des § 58f Soldatengesetz unverändert, das heißt die Wehrdienstleistung wird als aufgrund gesetzlicher Pflicht geleistet angesehen und unterliegt nach § 3 Satz 1 Nummer 2 SGB VI der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der freiwillige Wehrdienst besteht aus sechs Monaten freiwilligem Wehrdienst als Probezeit und bis zu 17 Monaten anschließenden freiwilligem zusätzlichem Wehrdienst. Auch Personen, die darüber hinaus im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung freiwillig Wehrdienst leisten, sind nach § 3 Satz 1 Nummer 2 SGB VI versicherungspflichtig.

Der Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nummer 2a SGB VI unterliegen Einsatzgeschädigte, die in einem Wehrdienstverhältnis besonderer Art nach § 6 Einsatz-Weiterverwendungsgesetz stehen (vergleiche Studientext Nummer 2 "Versicherungspflicht").

2.1.4 Gesetzliche Besonderheiten

Für die Zugehörigkeit zum Personenkreis des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI müssen die statusrechtlichen Voraussetzungen gegeben sein; die betroffenen Personen müssen Beamte, Richter oder Soldaten im Sinne der genannten Kategorien sein. Die Amts- oder Dienstbezeichnung ist demgegenüber ohne Belang.

Liegt also der Status eines Beamten, Richters oder Soldaten im obigen Sinne vor, tritt kraft Gesetzes Versicherungsfreiheit ein, ohne dass es einer ausdrücklichen Entscheidung oder Mitteilung des Dienstherrn oder einer sonstigen übergeordneten Behörde über die Gewährleistung einer Versorgung bedarf.

Beispiel 1:

Andreas A. ist mit Wirkung vom 01.09.2026 zum Stadtsekretär-Anwärter ernannt worden.

Bert B. ist als Angestellter bei einem Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung beschäftigt. Ab 01.12.2026 ist er in das Beamtenverhältnis
(1. Qualifikationsebene/Laufbahn des einfachen Dienstes) übernommen worden. Zum genannten Zeitpunkt wurde Bert B. zum Hauptamtsgehilfen ernannt.

Unter welchen Voraussetzungen tritt Versicherungsfreiheit ein und ab wann?

Lösung:

Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI besteht ab 01.09.2026 (Andreas A.) beziehungsweise 01.12.2026 (Bert B.). Einzige Voraussetzung ist jeweils die Berufung in das Beamtenverhältnis.

Die Versicherungsfreiheit besteht "in dieser Beschäftigung" (vergleiche § 5 Absatz 1 Satz 1 2. Halbsatz SGB VI). Der Beamte ist **nur** in der Beschäftigung als Beamter versicherungsfrei, nicht dagegen in einer daneben ausgeübten Beschäftigung, zum Beispiel als Aushilfe in einem privaten gewerblichen Unternehmen. Das Gleiche gilt für Richter und Soldaten. Dabei ist es völlig unerheblich, wie diese (Neben-)Beschäftigung dienstrechtlich zu beurteilen ist, zum Beispiel ob es hierfür einer Genehmigung bedarf oder ob der Beamte, Richter oder Soldat diese Beschäftigung seinem Dienstherrn überhaupt anzeigen muss. Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung der weiteren Beschäftigung (oder Tätigkeit) ist zu prüfen, ob gegebenenfalls aufgrund eines anderen Sachverhalts Versicherungsfreiheit besteht.

Beispiel 2:

Der Steuersekretär Christian C., seit 01.07.2010 Beamter auf Lebenszeit, hat ab 01.08.2026 eine zusätzliche Beschäftigung als Lagerarbeiter in einem Großhandelsunternehmen aufgenommen. Das monatliche Gehalt beträgt 600,00 EUR. Die Beschäftigung wird überwiegend am Wochenende ausgeübt. Der Dienstherr erteilt die Genehmigung zur Ausübung der Nebentätigkeit.

Liegt aufgrund der Beschäftigungen Versicherungsfreiheit vor?

Lösung:

In der Beschäftigung als Beamter besteht aufgrund des Beamtenstatus Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI. Die Versicherungsfreiheit nach dieser Vorschrift wirkt sich aber nicht auf die daneben ausgeübte Beschäftigung als Lagerarbeiter aus. In dieser Beschäftigung besteht ab 01.08.2026 Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI.

Versicherungsfreiheit kann sich auch auf ein weiteres Beschäftigungsverhältnis erstrecken, wenn eine entsprechende „Gewährleistungserstreckungsentscheidung“ des Dienstherrn vorhanden ist, das heißt, wenn sich die Anwartschaft auf Versorgung, die in der Beamtentätigkeit oder in einer vergleichbaren Beschäftigung aufgrund des Status als gegeben angesehen wird, ausdrücklich auch auf die weitere Beschäftigung erstreckt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Beschäftigung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgt. Über diese "Erstreckung" der Gewährleistung auf weitere Beschäftigungsverhältnisse entscheidet nach § 5 Absatz 1 Satz 3 SGB VI das zuständige Bundesministerium (soweit es um Beschäftigte beim Bund geht) beziehungsweise die oberste Verwaltungsbehörde des jeweiligen Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Zusammenfassung

- Beamte, Richter und Soldaten sind von der Versicherungspflicht ausgenommen, sie sind versicherungsfrei. Diese Versicherungsfreiheit tritt ein, weil aufgrund einer anderweitigen Versorgungsanwartschaft eine Sicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht notwendig ist. Versorgungsanwartschaften sind im Allgemeinen gewährleistet für Beamte und Richter auf Lebenszeit, Beamte und Richter auf Zeit, Beamte und Richter auf Probe, Berufssoldaten. Auch Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und Soldaten auf Zeit sind versicherungsfrei, ohne dass es einer weiteren Entscheidung, Erklärung oder eines Antrages bedarf. Die Versicherungsfreiheit wirkt ab Bestehen des entsprechenden Dienstverhältnisses; dieses wird durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde begründet.

- Eine daneben ausgeübte Beschäftigung oder Tätigkeit wird von der Versicherungsfreiheit als Beamter (Richter, Soldat) nicht umfasst, sondern ist gesondert zu beurteilen. Versicherungsfreiheit wie im Dienstverhältnis kann nur eintreten, wenn sich die Gewährleistung von Versorgungsansprüchen auch auf diese weitere Beschäftigung erstreckt.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

4. Zählen Sie die Personengruppen auf, die von § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI erfasst werden.

5. Sind für den Eintritt der Versicherungsfreiheit neben der Zugehörigkeit zur betreffenden Personengruppe weitere Voraussetzungen erforderlich?

6. Ab welchem Zeitpunkt besteht Versicherungsfreiheit?

7. Erläutern Sie, wie sich die Ausübung einer weiteren Beschäftigung neben der versicherungsfreien (Haupt-)Beschäftigung versicherungsrechtlich auswirkt.

2.2 Versicherungsfreiheit von sonstigen Beschäftigten mit Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft

Lernziel

- Sie können erklären, welche sonstigen Personen, denen eine Versorgungsanwartschaft gewährleistet ist, versicherungsfrei sind.

2.2.1 Personenkreis

Versicherungsfrei sind nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB VI sonstige Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, von deren Verbänden einschließlich der Spitzenverbände oder ihrer Arbeitsgemeinschaften, wenn ihnen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen eine Anwartschaft auf Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter sowie auf Hinterbliebenenversorgung gewährleistet und die Erfüllung der Gewährleistung gesichert ist. Weiterhin wird für diesen Personenkreis - in Satz 2 der genannten Vorschrift - gefordert, dass - alternativ -

- sich der Anspruch auf Vergütung und bei Krankheit der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen richtet,

oder

- bei Krankheit Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen besteht,

oder

- innerhalb von zwei Jahren nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses eine Berufung in ein Beamtenverhältnis nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI erfolgen soll,

oder

- sie in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen.

Betroffen sind also Personen, deren Rechtsstellung sich an beamtenrechtlichen Grundsätzen orientiert, die aber keine Beamte im Sinne des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI sind. Es handelt sich also um Arbeitnehmer, die bei so genannten „privilegierten Arbeitgebern“ beschäftigt sind. Die Vorschrift unterscheidet zwischen

- Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- Anstalten des öffentlichen Rechts,
- Stiftungen des öffentlichen Rechts,
- Verbänden, Spitzenverbänden oder Arbeitsgemeinschaften dieser Arbeitgeber.

Versicherungsfrei sind - vorbehaltlich der Erfüllung der übrigen Voraussetzungen (siehe dazu Abschnitt 2.2.2) - beispielsweise

- Dienstordnungsangestellte (DO-Angestellte) der Sozialversicherungsträger oder deren Spitzenverbänden,
- Beschäftigte beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung,
- sogenannte Dienstanfänger.

Diese Personen werden auch als beamtenähnliche Beschäftigte bezeichnet. Die Ähnlichkeit mit dem Personenkreis der Beamten bezieht sich entweder auf das Dienstverhältnis selbst oder auf einen dem Beamtenrecht angenäherten Versorgungsstatus (zum Beispiel bei DO-Angestellten).

2.2.2 Gewährleistung von Versorgungsanwartschaften

Im Unterschied zu Beamten und Richtern auf Lebenszeit, auf Zeit oder auf Probe, deren Versorgungsansprüche sich unmittelbar aus ihrem Status ableiten, muss die Versorgungsanwartschaft für die in § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB VI genannten Personen ausdrücklich gewährleistet und die Erfüllung der Gewährleistung gesichert sein. Für das Bestehen von Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung ist es somit nicht ausreichend, dass die betreffende Person zum jeweiligen Personenkreis gehört; vielmehr muss zusätzlich noch ein "Gewährleistungsbescheid" vorliegen. Diese Gewährleistung kann aber pauschalierend für ganze Personengruppen ausgesprochen werden.

Die gewährleistete Versorgungsanwartschaft muss

- nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen ausgestattet sein,
- sich auf den Eintritt verminderter Erwerbsfähigkeit, auf das Alter sowie auf die Hinterbliebenenversorgung beziehen,
- gesichert sein.

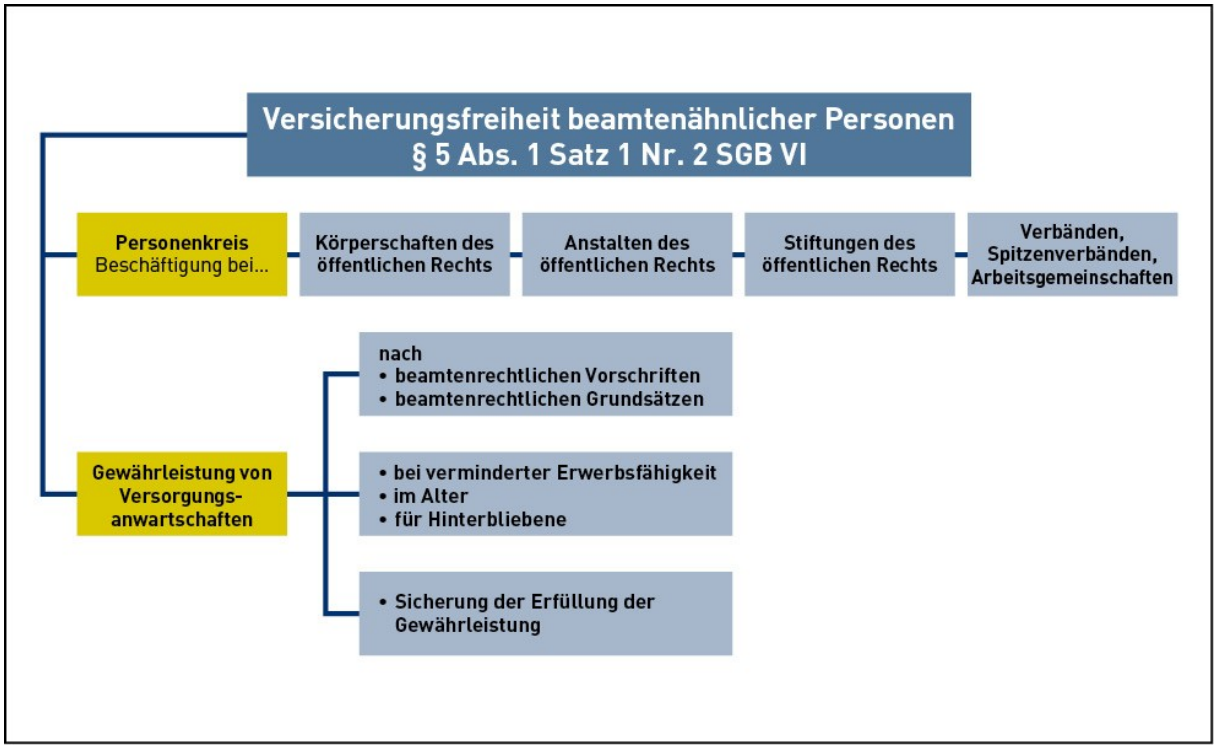
Während bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern die letztgenannte Voraussetzung wohl unproblematisch sein dürfte, ist dieser Punkt vor allem bei den privatrechtlich organisierten Arbeitgebern (zum Beispiel bei Arbeitsgemeinschaften und Verbänden) zu prüfen. Im Einzelfall kann hier eine weitere Absicherung (zum Beispiel bei einem Versicherungsunternehmen) angezeigt sein.

Die Versicherungsfreiheit aufgrund der Gewährleistung von Versorgungsanwartschaften beginnt frühestens mit Beginn des Monats, in dem die Zusicherung der Anwartschaften vertraglich erfolgte (§ 5 Absatz 1 Satz 4 SGB VI). Ein rückwirkender Eintritt von Versicherungsfreiheit ist somit ausgeschlossen.

Ob die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, entscheidet nach § 5 Absatz 1 Satz 3 SGB VI das zuständige Bundesministerium beziehungsweise die oberste Verwaltungsbehörde des Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Die Rentenversicherungsträger sind an diese Entscheidung gebunden.

Auch bei beamtenähnlichen Personen wirkt sich die Versicherungsfreiheit grundsätzlich nur auf die Hauptbeschäftigung aus. Daneben ausgeübte Beschäftigungen sind gesondert zu beurteilen. Zur Versicherungsfreiheit in weiteren Beschäftigungen kann es kommen, wenn eine "Erstreckungsentscheidung" vorliegt. Hier gilt das für den Personenkreis der Beamten (vergleiche Abschnitt 2.1) Ausgeführte in entsprechender Anwendung. Eine Übersicht über die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit beamtenähnlicher Personen gibt Abbildung 4.

Abbildung 4: Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB VI



AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

8. Zählen Sie Beispiele für den Personenkreis der "sonstigen Beschäftigten" im Sinne des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB VI auf!

9. Erklären Sie den Hauptunterschied zum Personenkreis der Beamten hinsichtlich des Bestehens von Versicherungsfreiheit!

2.3 Versicherungsfreiheit von Kirchenbeschäftigten und von satzungsmäßigen Mitgliedern geistlicher Genossenschaften

Lernziel

- Sie können die Versicherungsfreiheit von Kirchenbeschäftigten und von Mitgliedern geistlicher Genossenschaften und Gemeinschaften und vergleichbaren Personen darlegen.

Versicherungsfrei sind nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB VI Beschäftigte im Sinne der Nummer 2, denen nach Kirchenrecht Anwartschaften gewährleistet sind („Kirchenbeschäftigte“) sowie satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und Angehörige ähnlicher Gemeinschaften, wenn ihnen nach den Regeln der Gemeinschaft Anwartschaft auf die in der Gemeinschaft übliche Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter gewährleistet und die Erfüllung der Gewährleistung gesichert ist.

2.3.1 Personenkreis

Von dieser Vorschrift werden die sogenannten „Kirchenbeamten“ sowie Angehörige von Orden und Kongregationen, Schwesternschaften und Bruderschaften und sonstige Kommunitäten erfasst. Der Personenkreis ist nicht auf die Zugehörigkeit zu einer der großen christlichen Konfessionen beschränkt. Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft im Sinne der Vorschrift können zum Beispiel auch Angehörige sonstiger religiöser Gruppierungen, zum Beispiel der Heilsarmee oder der Russisch-Orthodoxen Kirche sein, sofern diese je nach landesrechtlicher Regelung als öffentlich-rechtliche Körperschaft anerkannt sind.

Von der Vorschrift sind - abgesehen von den sogenannten „Kirchenbeamten“ - die grundsätzlich in die Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nummer 4 SGB VI einbezogenen Personen (vergleiche dazu die Ausführungen in Studientext Nummer 2 "Versicherungspflicht ") betroffen. Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes tritt dann ein, wenn eine Versorgungsanwartschaft besteht und aus diesem Grunde eine Sicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht notwendig ist.

Die betroffenen Personen müssen den Genossenschaften und Gemeinschaften und so weiter außerdem als "satzungsmäßiges" Mitglied angehören (vergleiche Abschnitt 2.3.3).

2.3.2 Gewährleistung von Versorgungsanwartschaften

An die Versorgungsanwartschaft werden für **Kirchenbeschäftigte** die Anforderungen gestellt, wie sie auch die unter Nummer 2 („Beamtenähnliche Personen“) aufgeführten Personen gelten; es muss also die Anwartschaft auf Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter sowie die Hinterbliebenenversorgung gewährleistet sein.

An die Versorgungsanwartschaft der **Ordensangehörigen** (und vergleichbarer Personen) werden folgende Anforderungen gestellt:

- die in der Gemeinschaft übliche Versorgung muss gewährleistet sein,
- die Versorgung muss bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter gewährt werden,
- die Erfüllung der Gewährleistung muss gesichert sein.

Es handelt sich um eine Versorgungsanwartschaft eigener Art; die "in der Gemeinschaft übliche Versorgung" muss nicht beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen entsprechen (und tut dies regelmäßig auch nicht). Die Religionsgemeinschaften werden

dadurch hinsichtlich der sozialen Sicherung ihrer Mitglieder nicht gebunden, sondern können die ihren Regeln entsprechende Daseinsvorsorge treffen.

Gewisse Mindestanforderungen werden aber an das Entstehen des Versorgungsanspruches gestellt. Es muss sichergestellt sein, dass bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter Leistungen der Gemeinschaft erfolgen. Eine Hinterbliebenenversorgung ist dagegen nicht notwendig; diese würde in der Mehrzahl der Fälle auch nicht anfallen. Schließlich muss die Erfüllung der Gewährleistung gesichert sein.

Über das Bestehen einer in der Gemeinschaft üblichen Versorgung und über die Absicherung dieser Versorgungsanwartschaft hat nach § 5 Absatz 1 Satz 3 SGB VI die oberste Verwaltungsbehörde des Landes zu entscheiden, in dem die Genossenschaft beziehungsweise Gemeinschaft ihren Sitz hat. Dabei handelt es sich zum Beispiel um das Kultusministerium oder das Sozialministerium des jeweiligen Landes. Der Rentenversicherungsträger ist an diese Entscheidung gebunden.

2.3.3 Besonderheiten für Novizen, Postulanten und Aspiranten

Eine Besonderheit ist bei Novizen (Personen, die eine Probe- und Einführungszeit für das Ordensleben durchlaufen) und Postulanten (Personen, die eine erste Bewährungsfrist absolvieren) zu beachten. Da von der Versicherungsfreiheit nach dem Gesetzeswortlaut nur satzungsmäßige Mitglieder der Gemeinschaften erfasst werden, besteht für die genannten Personen Versicherungspflicht. Gleiches gilt für Aspiranten oder Kandidaten oder sonstigen, anders bezeichneten Personen mit einem derartigen Status. Auch diese werden - ebenso wie Novizen und Postulanten - erst mit der Profess, der Ablegung des Gelübdes, satzungsmäßige Mitglieder des Ordens.

Beispiel:

Dagmar D. ist am 15.04.2022 einer katholischen Ordensgemeinschaft beigetreten. Am 25.12.2026 erfolgte die Profess. Nach den Ordensregeln wird den Angehörigen der Gemeinschaft im Falle der "Invalidität und nach Erreichen des 68. Lebensjahres" freier Unterhalt, ein Taschengeld und erforderlichenfalls Pflege gewährt.

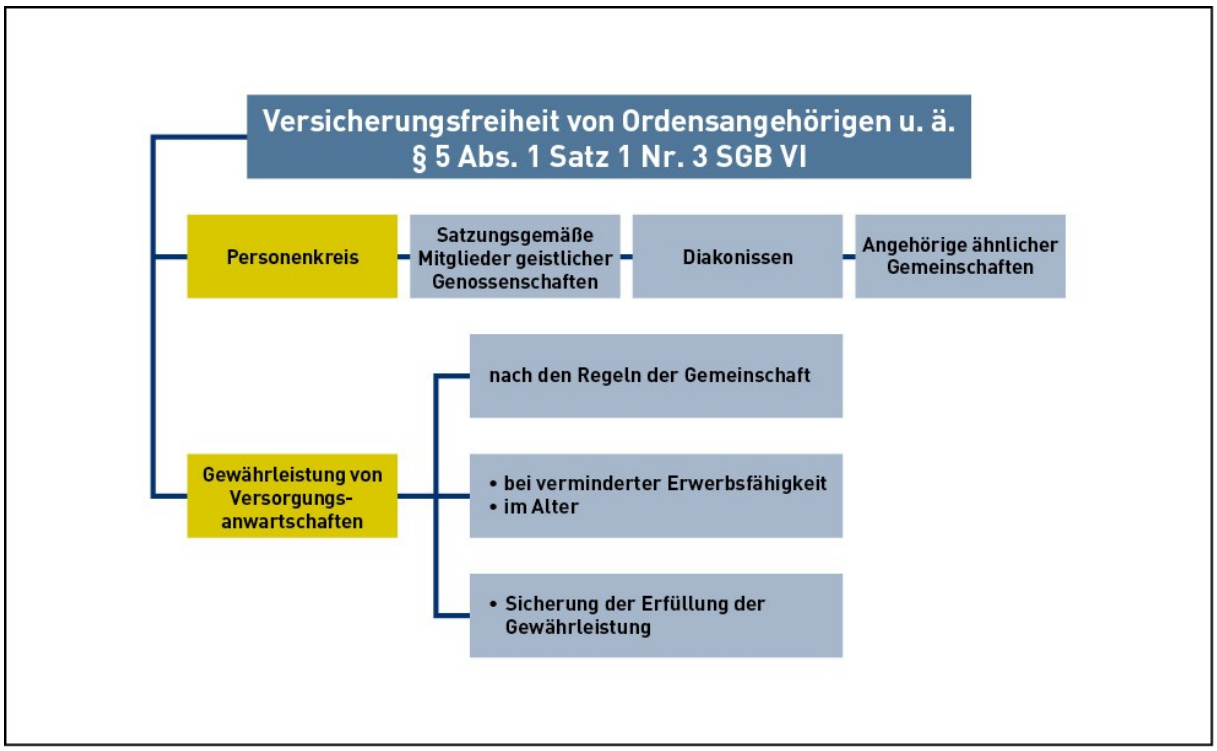
Liegt Versicherungsfreiheit vor, gegebenenfalls ab wann?

Lösung:

Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB VI besteht ab 25.12.2026. Ab diesem Zeitpunkt ist Dagmar D. satzungsmäßiges Mitglied einer geistlichen Gemeinschaft. Die Gewährung freien Unterhalts und eines Taschengeldes entspricht der in der Gemeinschaft üblichen Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter. Dies und die Sicherung der Gewährleistung muss aber von der obersten zuständigen Verwaltungsbehörde des Landes, in der die Gemeinschaft ihren Sitz hat, förmlich festgestellt werden.

Nachfolgende Abbildung 5 gibt einen Überblick über die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit von Ordensangehörigen und vergleichbaren Personen (§ 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3, 2. Alternative SGB VI).

Abbildung 5: Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB VI



Zusammenfassung

- Auch Personen, die eine den Beamten vergleichbare Absicherung gegen bestimmte Wechselfälle des Lebens haben, sind versicherungsfrei. Es handelt sich zum einen um beamtenähnliche Beschäftigte bei so genannten „privilegierten Arbeitgebern“, zum anderen um Ordensangehörige und vergleichbare Personen. Das Bestehen von Versorgungsanwartschaften muss aber bei den genannten Personenkreisen ausdrücklich gewährleistet werden, ergibt sich also nicht aus dem jeweiligen Dienstverhältnis selbst. Darüber hinaus muss die Gewährleistung dieser Versorgungsanwartschaften gesichert sein. Bei Beschäftigten von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, von deren Verbänden oder Spitzenverbänden sowie ihrer Arbeitsgemeinschaften, muss eine beamtenähnliche Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit, im Alter sowie zu Gunsten von Hinterbliebenen bestehen, bei Ordensangehörigen und so weiter, die gemeinschaftsübliche Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter. Versicherungsfreiheit besteht nur in der "Hauptbeschäftigung". Wie bei den Beamten ist eine daneben ausgeübte Beschäftigung oder Tätigkeit hinsichtlich ihrer versicherungsrechtlichen Bedeutung gesondert zu beurteilen.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

10. Sind Novizinnen versicherungsfrei? Begründen Sie Ihre Antwort.

11. Welche Anforderungen werden bei Mitgliedern geistlicher Genossenschaften und ähnlichen Personen an die bestehenden Versorgungsanwartschaften gestellt?

2.4 Beurteilung von geringfügig Beschäftigten und geringfügig selbständig Tätigen

2.4.1 Grundlagen

Lernziele

- Sie können die Voraussetzungen nennen, die zu einer Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit führen.
- Sie können die Voraussetzungen nennen, bei denen bei Geringfügigkeit Versicherungspflicht besteht.
- Sie können die Arten der geringfügigen Beschäftigungen abgrenzen.

Die Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen und selbständigen Tätigkeiten, die wegen Geringfügigkeit zur Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung führen können, ist seit der Rentenreform 1957 geltendes Recht. Auch vorher hat es schon vergleichbare Regelungen zur Versicherungsfreiheit gegeben. An der Ausgangslage für die Versicherungsfreiheit derart „wirtschaftlich untergeordneter Beschäftigungen“ hat sich dabei bis zur letzten Rechtsänderung nichts Grundsätzliches geändert. Natürlich haben sich im Laufe der Jahre unter Berücksichtigung der Veränderungen in der Arbeitswelt (fortschreitende Technisierung, Verkürzung der Regelarbeitszeit, Jobsharing, vermehrte Teilzeitbeschäftigung, verändertes Arbeitsprofil am Arbeitsmarkt) sowie der jeweiligen sozialpolitischen Zielsetzungen auch immer wieder im Detail Änderungen der zur Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit führenden Voraussetzungen ergeben. Wesentliche Änderungen erfolgten durch das Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, das am 01.04.1999 in Kraft trat. Bedeutsame Änderungen ergaben sich ab 01.04.2003 auch aus dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Durch die vorgenannten Gesetze wurden u. a. die Kriterien für die Beurteilung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse geändert. Für Zeiten **bis zum 31.03.2003** war neben der relativ geringen Höhe des Arbeitsentgelts auch eine geringe wöchentliche Arbeitszeit für die Beurteilung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ausschlaggebend. Dabei wurde in der Vergangenheit die Entgeltgrenze für die Beurteilung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich an die Lohn- und Gehaltsentwicklung der rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer gekoppelt. Der Grenzbetrag des geringfügig erzielten Arbeitsentgelts war also variabel und änderte sich jeweils mit der Einkommensentwicklung der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer.

Auf die Darstellung des Rechts bis 31.03.2003 wird verzichtet.

Alleiniges Merkmal der Beurteilung unbefristeter geringfügig entlohnter Beschäftigungen ist **seit dem 01.04.2003** die Höhe des Arbeitsentgelts. Maßgeblicher Grenzwert war ab diesem Zeitpunkt der Betrag von 400,00 EUR. Das Schlagwort, das für eine geringfügig ausgeübte Beschäftigung in der Öffentlichkeit seither geprägt wurde, lautet „Minijob“.

Mit dem Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen vom 05.12.2012 wurde mit Wirkung zum 01.01.2013 die Entgeltgrenze **für die geringfügig entlohnten Beschäftigungen** auf 450,00EUR angehoben. Neben dieser Anhebung der Entgeltgrenze erfolgte außerdem eine **Abkehr vom bisherigen Prinzip der Versicherungsfreiheit** dieser Beschäftigungen.

Wird ab 01.01.2013 eine Beschäftigung mit einem Entgelt bis zu dieser Grenze aufgenommen, so ist sie in der Rentenversicherung **versicherungspflichtig**. Es besteht aber für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich auf Antrag von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen.

Für die vor diesem Stichtag aufgenommenen Beschäftigungen verbleibt es nach § 230 Absatz 8 SGB VI bei der bisher geltenden Rechtslage. Sie sind, sofern das Entgelt 400 EUR nicht übersteigt, weiter versicherungsfrei. Die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten, besteht weiterhin. Übersteigt das Entgelt nach dem 31.12.2012 die 400-Euro-Grenze findet die neue Rechtslage Anwendung.

Wurde bei bis zum 31.12.2012 aufgenommenen Beschäftigungen ein Verzicht bereits erklärt, verbleibt es gem. § 229 Absatz 5 SGB VI für die Dauer der Beschäftigungen bei der Versicherungspflicht.

Mit dem Zweiten Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen vom 28.06.2022 wird die Geringfügigkeitsgrenze zukünftig dynamisch und am Mindestlohn ausgerichtet angepasst. Das bedeutet, dass sich die Verdienstgrenze künftig an einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden und am Mindestlohn orientiert. Erhöht sich der Mindestlohn, steigt also auch die Geringfügigkeitsgrenze.
Die Geringfügigkeitsgrenze wird in § 8 Absatz 1a SGB IV neu definiert und bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle EUR aufgerundet wird.

Ab dem 01.01.2025 wurde die Geringfügigkeitsgrenze durch eine Erhöhung des Mindestlohnes auf 12,82 Euro auf 556,00 Euro angepasst.
In ihrer Sitzung vom 27. Juni 2025 hat die Mindestlohnkommission bereits eine weitere stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro zum 1. Januar 2026 und 14,60 Euro zum 1. Januar 2027 beschlossen. Die Geringfügigkeitsgrenze wird damit auch ab dem 01.01.2026 auf 603 EUR und zum 01.01.2027 auf 633 EUR steigen. Die jeweils gültigen Grenzwerte können im rvRecht (aktuelle Werte_Geringfügigkeitsgrenzen) nachgelesen werden.

Ein Überschreiten dieser Grenze ist auch weiterhin möglich. Die genaue Darstellung der Voraussetzungen erfolgt unter Punkt 2.4.3.

In der Rentenversicherung sind weiterhin Personen, die

- eine geringfügige **kurzfristige** Beschäftigung

oder

- eine geringfügige selbständige Tätigkeit

ausüben, **versicherungsfrei**. Dies gilt auch, wenn diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten im Privathaushalt ausgeübt werden.

Seit dem 01.01.2017 kann bei nicht erwerbsmäßig tätigen **Pflegepersonen** Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit nicht mehr eintreten; diese Rechtsänderung ergab sich durch das Zweite Pflegestärkungsgesetz (PSG II) vom 21.12.2015. Zu beachten ist aber, dass aus anderen Gründen, zum Beispiel wegen eines Altersvollrentenbezugs nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze, Versicherungsfreiheit eintreten kann. Auf die Darstellung der für diesen Personenkreis geltenden Rechtslage bis 31.12.2016 wird verzichtet.

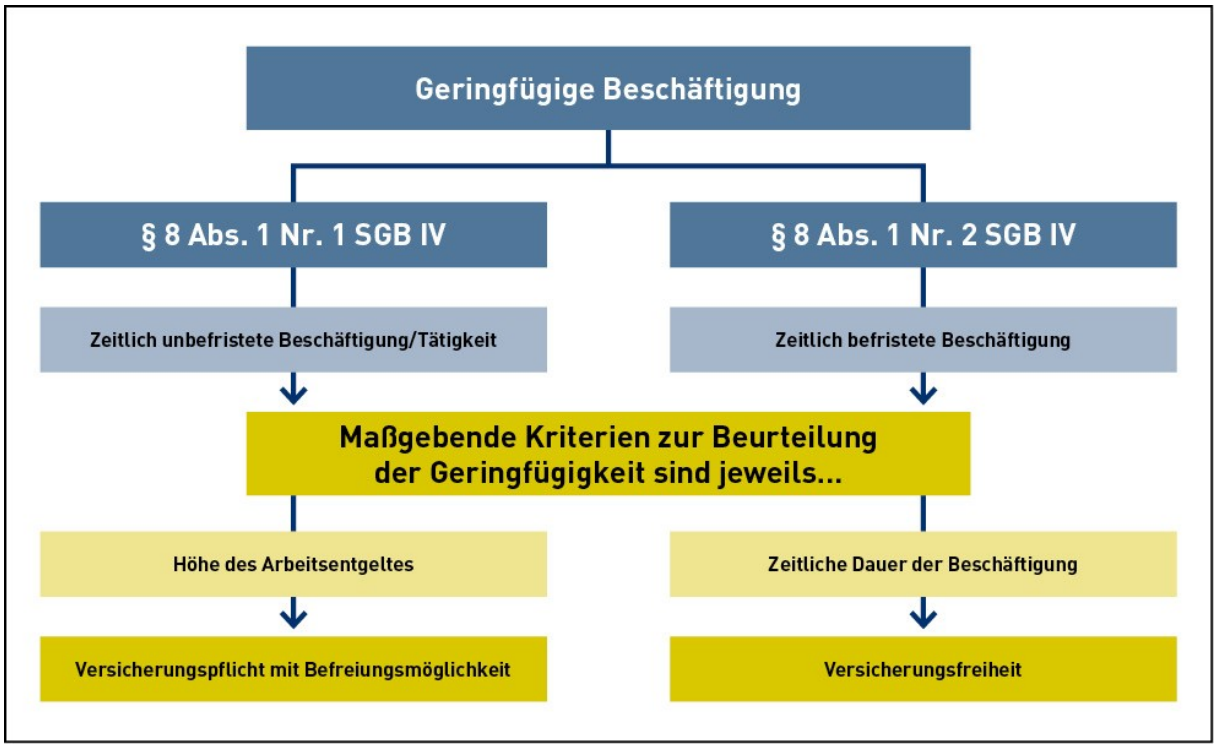
Die Versicherungsfreiheit der oben genannten Personen bezieht sich dabei nur auf die so beurteilte Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit. Daneben ausgeübte weitere Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten sind gesondert zu betrachten.

Die Geringfügigkeit einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit kann je nach Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses beziehungsweise der selbständigen Tätigkeit verschiedene Ursachen haben. Einerseits ist bei einer zeitlich unbefristeten Beschäftigung/Tätigkeit die Höhe des erzielten Arbeitsentgelts/-einkommens ausschlaggebend (geringfügig entlohnte Beschäftigung [„Minijob“] oder geringfügige selbständige Tätigkeit; § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV, bei selbständig Tätigen in Verbindung mit § 8 Absatz 3 Satz 1 SGB IV), andererseits kommt es auf die zeitliche Begrenzung des gesamten Beschäftigungsverhältnisses beziehungsweise der selbständigen Tätigkeit (kurzfristige Beschäftigung/ Tätigkeit, § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV, bei selbständig Tätigen in Verbindung mit § 8 Absatz 3 Satz 1 SGB IV) an.

Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich grundsätzlich dadurch, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig -auf Dauer- und eine kurzfristige Beschäftigung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt wird. Die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung hat unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn beziehungsweise bei jeder Änderung der Verhältnisse zu erfolgen.

Nachfolgende Abbildung 6 stellt die unterschiedlichen Ausgangslagen dar.

Abbildung 6: Geringfügige Beschäftigung/kurzfristige Beschäftigung



In den Fällen einer kurzfristig ausgeübten Beschäftigung wird seitens des Gesetzgebers eine Versicherungspflicht nicht für erforderlich gehalten, weil der Umfang der Beschäftigung für den Betreffenden von eher untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Infolgedessen erscheint ein Versicherungsschutz entbehrlich.

Die Abkehr vom bisherigen Prinzip der Versicherungsfreiheit für die geringfügig entlohnten Beschäftigungen („Opting-In“) zur Versicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit („Opting-

Out“) soll unter anderem die Altersabsicherung dieser Beschäftigten in der Rentenversicherung, zum Beispiel durch den Erwerb „echter“ Pflichtbeiträge, stärken beziehungsweise die Möglichkeit einer privaten Altersvorsorge durch Nutzung der Riester-Förderung eröffnen.

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den geringfügig Beschäftigten ergeben sich dabei insbesondere aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten berücksichtigt wird.

Dies kann unter Umständen zu
- einem früheren Rentenbeginn,
- dem Erwerb von Ansprüchen auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- einem Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung oder zu
- der Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung

führen.

Darüber hinaus wird das versicherte Arbeitsentgelt nicht nur anteilig (Ermittlung von Zuschlagsentgeltpunkten nach § 76b Absatz 2 SGB VI), sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Außerdem kann in diesen Beschäftigungen ein Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung entstehen oder die Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die sogenannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner gegeben sein.

Nach dem aktuellen Quartalsbericht der Minijob-Zentrale (2. Quartal 2025) sind circa 6,76 Millionen Minijobber im gewerblichen Bereich angemeldet und circa 258 Tausend Minijobber in Privathaushalten.

Beim Minijob handelt es sich um ein „ganz normales“ Beschäftigungsverhältnis, auch im arbeitsrechtlichen Sinn, daher besteht zum Beispiel grundsätzlich auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei angeordneter Quarantäne beziehungsweise der gesetzliche Urlaubsanspruch. Allerdings besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da Minijobber keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen und damit keinen Anspruch Leistungen der Agentur für Arbeit erwerben können.

Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung können aufgrund der bestehenden Versicherungspflicht als Grundrentenzeiten berücksichtigt werden. Aufgrund der geringen Einkommenshöhe spielen sie bei der Berechnung des Grundrentenzuschlages aber keine Rolle.

Der Grundsatz der Versicherungsfreiheit geringfügig kurzfristiger Beschäftigungen und geringfügig selbständiger Tätigkeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung geht aus § 5 Absatz 2 Nummer 1 und 2 SGB VI hervor. Es handelt sich bei diesen Beschäftigungen oder Tätigkeiten um grundsätzlich versicherungspflichtige Beschäftigungen, zum Beispiel nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI oder grundsätzlich versicherungspflichtige selbständige Tätigkeiten, zum Beispiel nach § 2 SGB VI.

Für die nunmehr versicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigungen besteht nach § 6 Absatz 1b SGB VI die Möglichkeit, einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen.

2. Welche Personengruppen kommen für die Versicherungsfreiheit in Frage?

Weder aus der Regelung des § 5 Absatz 2 SGB VI noch des § 6 Absatz 1b SGB VI ist jedoch zu entnehmen, was der Gesetzgeber unter Geringfügigkeit versteht. Für diese Beurteilung wird auf die Legaldefinition der §§ 8 und 8a SGB IV zurückgegriffen. Durch diese Vorschriften des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - wird für den Bereich der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung einheitliches Recht geschaffen.

Zur Auslegung der Regelungen über die Versicherungsfreiheit haben der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See sowie die Bundesagentur für Arbeit gemeinsame Richtlinien für die Beurteilung geringfügiger Beschäftigungen erarbeitet. Die aktuelle Fassung dieser „Geringfügigkeits-Richtlinien“ datiert vom 14.12.2023.

Zur Klärung, ob eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit versicherungsfrei im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist, beziehungsweise für eine versicherungspflichtige Beschäftigung ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt werden kann, wird in folgender Reihenfolge vorgegangen:

- § 8 SGB IV bestimmt, unter welchen Voraussetzungen eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit geringfügig ist (Legaldefinition).

- § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und 2 SGB VI stellen fest, dass bei der Ausübung einer geringfügigen kurzfristigen Beschäftigung oder geringfügigen selbständigen Tätigkeit Versicherungsfreiheit vorliegt.
- § 6 Absatz 1b und Absatz 3 SGB VI definieren die Voraussetzungen, unter denen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt werden kann.

Beschäftigung in Privathaushalten

Mit Wirkung vom 01.04.2003 wurde in das Vierte Buch Sozialgesetzbuch die Vorschrift des § 8a SGB IV neu aufgenommen. Diese Vorschrift regelt, dass **geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten** ausschließlich nach § 8 SGB IV und damit nach denselben Kriterien als geringfügig und versicherungsfrei zu beurteilen sind, wie andere gewerbliche Beschäftigungen. Dies bedeutet, dass alle nachfolgenden Ausführungen zur Geringfügigkeit und Versicherungsfreiheit und -pflicht grundsätzlich auch für Beschäftigungen anzuwenden sind, die in Privathaushalten ausgeübt werden.

Der wesentliche Unterschied zwischen einer geringfügigen Beschäftigung im gewerblichen Bereich einerseits und im Privathaushalt andererseits liegt in der Beitragsberechnung für geringfügige Dauerbeschäftigungen. Nähere Ausführungen zur Beitragsberechnung entnehmen Sie bitte dem Studientext Nummer 3 „Beitrags- und Meldewesen“.

Von einer in einem Privathaushalt ausgeübten Beschäftigung ist nach § 8a Satz 2 SGB IV immer dann auszugehen, wenn diese Beschäftigung durch einen privaten Haushalt (durch eine private Person) begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

Gekennzeichnet ist eine Beschäftigung in einem Privathaushalt demnach durch so genannte „haushaltsnahe Tätigkeiten.“ Diese sind insbesondere

- Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt
- Wohnungsreinigung
- Gartenpflege

- Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, Kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen, die zu dem Privathaushalt gehören.

Weitere Einzelheiten hinsichtlich der Besonderheiten für Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten enthält das von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung herausgegebene „Gemeinsame Rundschreiben Haushaltsscheckverfahren“ vom 17.10.2022 für die Zeit ab 01.10.2022.

Weitere Vorgehensweise

Im Folgenden werden zunächst die Voraussetzungen für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erläutert. Anschließend wird die Möglichkeit der Antragstellung auf Befreiung von der Versicherungspflicht geschildert (2.4.2 bis 2.4.4). Dann werden die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit geringfügiger kurzfristiger Beschäftigungen und geringfügiger selbstständiger Tätigkeiten erläutert (2.4.5 und 2.4.9) sowie die Rechtslage bis 31.12.2012 dargestellt (2.4.8).

Im Übrigen wird auf den Studientext Nummer 2 und die dortigen Ausführungen zu den geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Kapitel 2.4.1) verwiesen.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

12. Welche Vorschriften sind im Regelfall zu nennen, wenn Versicherungsfreiheit beziehungsweise die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht wegen Geringfügigkeit beurteilt werden soll?

13. Welche grundsätzlich unterschiedlichen Arten geringfügiger Beschäftigungen gibt es?

14. Was ist bei einer Beschäftigung in einem Privathaushalt eine „haushaltstypische Tätigkeit“? Nennen Sie drei derartige Beschäftigungen.

2.4.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Lernziele

- Sie können die Arbeitsentgeltgrenzen, die zur Geringfügigkeit einer Dauerbeschäftigung führen, erläutern.
- Sie können erläutern, wie dabei einmalige Einnahmen zu berücksichtigen sind.
- Sie können beurteilen, welche Auswirkungen sich ergeben, wenn weitere Beschäftigungen oder andere Leistungen zur geringfügig entlohnten Beschäftigung hinzutreten.

Für Zeiten ab 01.04.2003 ist für die Frage der Geringfügigkeit nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV allein entscheidend, welcher Arbeitsverdienst aus der Beschäftigung - gegebenenfalls in Zusammenrechnung mit dem Arbeitsentgelt aus weiteren zeitgleich ausgeübten Beschäftigungen - erzielt wird.

Ab 01.01.2026 liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 603,00 EUR nicht überschreitet. Die Beschäftigung ist dann versicherungspflichtig. Nach § 6 Absatz 1b SGB VI besteht die Möglichkeit, dass sich der Versicherte auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen kann.

Solange die Voraussetzungen der Geringfügigkeit vorliegen, sind außerdem Besonderheiten bei der Beitragsberechnung und -tragung zu beachten. Der Arbeitgeber zahlt für den Beschäftigten einen Beitrag aus dem tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt in Höhe von 15 % beziehungsweise 5 % in Privathaushalten. Wird kein Antrag auf Befreiung gestellt, ist für den Arbeitnehmer eine Mindestberechnungsgrundlage von 175 EUR pro Kalendermonat bei der Beitragsberechnung zu beachten (§ 163 Absatz 8 SGB VI). Diese Mindestberechnungsgrundlage ist Personen- und nicht Beschäftigungsbezogen. Sie ist daher nicht zu prüfen, sofern neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine versicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigung oder wenn Versicherungspflicht bereits aufgrund anderer Tatbestände nach den §§ 1 bis 4 SGB VI besteht.
Der Arbeitnehmer muss auch bei Versicherungspflicht lediglich einen Eigenanteil in Höhe der Differenz zum allgemeinen Beitragssatz von 18,6%, also von aktuell 3,6 beziehungsweise 13,6 % des Arbeitsentgeltes, zahlen.

2.4.2.1 Maßgebliches Arbeitsentgelt

Seit dem 01.04.1999 ist für die Geringfügigkeit einer unbefristeten Dauerbeschäftigung eine feste Entgeltgrenze ausschlaggebend, die regelmäßig nicht überschritten werden darf (§ 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV). Diese Entgeltgrenze beträgt seit dem 01.01.2026 im Monat 603,00 EUR (Geringfügigkeitsgrenze). Die Geringfügigkeitsgrenze ist damit unabhängig von der dynamischen Einkommensentwicklung für das gesamte Bundesgebiet einheitlich auf diesen Grenzwert festgeschrieben. Die Grenze ist zukünftig dynamisch und vom Mindestlohn abhängig, § 8 Absatz 1a SGB IV.

Die Entgeltgrenzen wurden durch den Gesetzgeber regelmäßig verändert und angepasst. Auf die genaue Darstellung der jeweils geltenden Rechtslage beziehungsweise Geringfügigkeitsgrenze wird hier verzichtet. Eine Übersicht der jeweils geltenden Rechtslage kann in RV-Recht-Rechtsportal der Deutschen Rentenversicherung- zu § 8 SGB IV unter Punkt 2.1 nachgeschlagen werden.

Beginnt oder endet eine auf Dauer angelegte beziehungsweise regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 603,00 EUR. Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (vergleiche Urteil des BSG vom 05.12.2017 - B 12 R 10/15 R -, USK 2017-102).

Beispiel:

Der Versicherte nimmt am 15.04.2026 eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 603,00 EUR auf, welches auch bereits im Monat der Beschäftigungsaufnahme in voller Höhe gezahlt wird.

Lösung:

Obwohl die Beschäftigung erst im Laufe des Monats April beginnt, gilt die Arbeitsentgeltgrenze von 603,00 EUR auch für diesen Monat. Der Versicherte ist geringfügig entlohnt im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1, Absatz 1a SGB IV beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt 603,00 EUR als Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Für die Frage der Geringfügigkeit ist bei der Höhe des Verdienstes vom "regelmäßigen" Arbeitsentgelt auszugehen. "Regelmäßig" ist hier im Sinne von "durchschnittlich" zu verstehen, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zu Grunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den ersten Tag dieses Monats abgestellt werden (zum Beispiel Beginn der Beschäftigung am 15.02., Beginn Jahreszeitraum ab 01.02.). Dabei ist - hinsichtlich der laufenden Bezüge - mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. In Betracht kommen hier Tarifverträge, eine Betriebsvereinbarung oder der individuelle Arbeitsvertrag; auch der gegebenenfalls nach dem MiLoG beanspruchbare Mindestlohn ist heranzuziehen. Auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts kommt es insoweit nicht an. Verzichtet der Arbeitnehmer arbeitsrechtlich zulässig schriftlich auf künftig entstehende Entgeltansprüche, mindert dies aber das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Diese Prognose des regelmäßigen (= durchschnittlichen) Arbeitsentgelts muss stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (zum Beispiel einer dauerhaften Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) als vorausschauende Betrachtung erstellt werden. Sie erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt - gegebenenfalls nach der bisherigen Übung beziehungsweise den Erfahrungen - mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen sowie die in § 3 Nummer 26 und Nummer 26a des Einkommensteuergesetzes (EStG) genannten steuerfreien Einnahmen gehören nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 SvEV nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung und bleiben deshalb bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Betracht, soweit der Arbeitgeber die Steuerfreiheit bei der Entgeltabrechnung auch berücksichtigt. Steuerfreie Einnahmen nach § 3 Nummer 26 EStG sind zum Beispiel die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 3.300,00 EUR im Kalenderjahr (sogenannte Übungsleiterpauschale).. Der Freibetrag kann ab dem 01.01.2026 monatlich in Höhe von 275,00 EUR oder jeweils ab Jahres- oder Beschäftigungsbeginn als Ganzes ausgeschöpft werden.

Nach § 3 Nummer 26a EStG sind unter den dort genannten Voraussetzungen Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten – ab 01.01.2026 - bis zur Höhe von insgesamt 960,00 EUR im Kalenderjahr steuerfrei (sog. Ehrenamtspauschale). Die Steuerfreiheit ist ausgeschlossen,

wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit eine Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 12 oder 26 EStG gewährt wird. Der Freibetrag kann für die Ermittlung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung monatlich mit 80,00 EUR angesetzt oder jeweils zum Jahresbeginn oder ab Beschäftigungsbeginn als Ganzes ausgeschöpft werden.

Wird die Übungsleiterpauschale nach § 3 Nummer 26 EStG angesetzt, bleibt für die Steuerfreiheit aufgrund der Ehrenamtspauschale nach § 3 Nummer 26a EStG kein Raum, es sei denn, es werden unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt. Bei der Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zieht der Arbeitgeber den jährlichen Steuerfreibetrag vom zu erwartenden Gesamtverdienst ab und teilt diese Summe durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate. Ein Minijob liegt nur dann vor, wenn der sich ergebende Betrag die aktuelle Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Wird der Steuerfreibetrag en bloc (im Ganzen, nicht monatlich aufgeteilt) in Anspruch genommen, liegt eine beitrags- und meldepflichtige Beschäftigung erst vor, wenn der Freibetrag ausgeschöpft ist.

Sofern eine Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres beendet wird und der Steuerfreibetrag noch nicht verbraucht ist, wird durch eine (rückwirkende) volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrags die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung als Übungsleiter und so weiter beziehungsweise der ehrenamtlichen Beschäftigung nicht berührt.

Im Haushaltscheckverfahren nach § 28a Absatz 7 SGB IV ist zu beachten, dass Zuwendungen unberücksichtigt bleiben, die nicht in Geld gewährt worden sind, § 14 Absatz 3 SGB IV. Das heißt Sachzuwendungen stellen hier kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV dar.

Schwankt das Arbeitsentgelt von Monat zu Monat oder von Woche zu Woche, so wird das regelmäßige Arbeitsentgelt im Wege der Vorausschätzung (bei unvorhersehbarer schwankender Höhe des Arbeitsentgelts) oder durch eine Durchschnittsberechnung (bei saisonbedingt vorhersehbar unterschiedlichen Arbeitsentgelten) ermittelt. Dabei ist bei Beginn der Beschäftigung, also zu dem Zeitpunkt, in dem erstmals über das Vorliegen der Versicherungspflicht entschieden wird, das Arbeitsentgelt für die nächsten zwölf Monate zu schätzen beziehungsweise zu berechnen. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Jahresentgeltgrenze (maximal 12fache Geringfügigkeitsgrenze) von 7.236,00 EUR unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Ist bei Beschäftigungsaufnahme zu erwarten, dass die Beschäftigung keine 12 Monate umfassen wird, ist eine entsprechende anteilige Berechnung für den Zeitraum vorzunehmen.

Der so festgestellte Betrag wird der Entscheidung, ob der Entgeltbetrag von monatlich 603,00 EUR überschritten wird, zu Grunde gelegt. Wenn sich dieses vorausgeschätzte Arbeitsentgelt im Laufe des Jahres infolge unvorhersehbarer Umstände verändert, ist nur für die Zukunft eine neue Entscheidung zu treffen. Für die Vergangenheit bleibt es regelmäßig bei der getroffenen Entscheidung.

Beispiel:

Der Versicherte beginnt am 01.01.2026 eine Beschäftigung, bei der er aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten folgendes Arbeitsentgelt erzielen soll:

von Januar bis April	monatlich	620,00 EUR
von Mai bis August	monatlich	550,00 EUR
von September bis Dezember	monatlich	620,00 EUR

Wird die Beschäftigung geringfügig ausgeübt?

Lösung:

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

Januar bis April	4 Monate à	620,00 EUR	=	2.480,00 EUR
Mai bis August	4 Monate à	550,00 EUR	=	2.200,00 EUR
September bis Dezember	4 Monate à	620,00 EUR	=	2.480,00 EUR
		insgesamt	=	6.480,00 EUR

7.160,00 EUR : 12 Monate = "regelmäßig" monatlich 596,67 EUR.

Das regelmäßige – das heißt "durchschnittliche" – Arbeitsentgelt beträgt monatlich 596,67 EUR und liegt damit ab Beginn der Beschäftigung nicht über der Geringfügigkeitsgrenze von „regelmäßig“ 603,00 EUR monatlich. Damit ist die Beschäftigung auch in den Monaten, in denen die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, geringfügig entlohnt.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt kann stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres neu ermittelt werden, damit der Zeitraum aus, der für 12 Monate anzustellenden vorausschauenden Jahresbetrachtung dem abrechnungstechnisch relevanten Kalenderjahr entspricht.

Im Rahmen der Schätzung ist es zulässig, wenn Arbeitgeber bei der Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze (7.236,00 EUR) unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und die daraus zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Dies gilt aber nicht, wenn eine regelmäßige geringfügige Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres so weit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 7.236,00 EUR nicht übersteigt. In diesen Fällen liegt in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Beispiel:

Ein Schüler überbrückt die Zeit bis zum Studienbeginn als Kellner in einem Ausflugslokal. Die Beschäftigung ist von vornherein auf Zeit vom 01.05.2026 bis 30.11.2026 (mit mehr als 70 Arbeitstagen) vereinbart. Als Arbeitsentgelt wird von Mai bis August 800,00 EUR monatlich und von September bis November 60,00 EUR monatlich vereinbart.

Lösung:

Die Beschäftigung ist nicht kurzfristig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie länger als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage dauern wird. (vergleiche Ausführungen zu 2.4.5)

Es handelt sich auch nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit schwankendem Arbeitsentgelt. Dies ist deswegen nicht der Fall, da der Beschäftigungsumfang einer erheblichen Schwankung unterliegt. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt in den Monaten Mai bis August. Durch die erhebliche Änderung (Minderung der Arbeitszeit) verändert sich der Charakter der Beschäftigung derart, dass es sich nicht durchgehend um dieselbe regelmäßige Beschäftigung handelt. Es kann daher keine durchgehende einheitliche Beurteilung erfolgen. Die Beschäftigung ist in den Monaten Mai bis August als nicht geringfügig entlohnt und in den Monaten September bis November als geringfügig entlohnt anzusehen.

2.4.2.2 Einmalige Einnahmen

Im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses ist es häufig üblich, neben dem laufenden Arbeitsentgelt zusätzliche, einmalige Zuwendungen (zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld) in Aussicht zu stellen oder bei Beschäftigungsbeginn zu vereinbaren. Diese einmaligen Einnahmen sind nach § 14 Absatz 1 Satz 1 SGB IV Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, sie sind in die Prüfung, ob "geringfügiges" Arbeitsentgelt gezahlt wird, einzubeziehen.

Voraussetzung ist, dass sie vereinbart wurden und ihre Zahlung mindestens einmal jährlich mit hinreichender Sicherheit, zum Beispiel aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrages oder aufgrund langjähriger betrieblicher Übung, zu erwarten ist (so auch das Bundessozialgericht mit Urteil vom 28.02.1984 - 12 RK 21/83 -, USK 8401). Diese einmaligen Zahlungen sind dem für den Zeitraum von zwölf Monaten zu ermittelndem Durchschnittsbetrag hinzuzurechnen. Allerdings sind einmalige Zahlungen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts dann nicht zu berücksichtigen, wenn sie aus einem ruhenden Beschäftigungsverhältnis heraus (nach-) gezahlt werden (zum Beispiel während der Elternzeit) oder es sich um Jubiläumszuwendungen handelt (Regelmäßigkeit liegt hier nicht vor, da diese Einmalzahlungen nicht jährlich wiederholt werden).

Einmalige Zuwendungen im vorstehenden Sinne sind nach § 22 Absatz 1 Satz 2 SGB IV nur zu berücksichtigen, wenn diese auch tatsächlich ausgezahlt werden. Ein Verzicht auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme ist nur dann wirksam, das heißt die Einmalzahlung wird bei der Ermittlung des Arbeitsentgeltes nicht berücksichtigt, wenn dieser Verzicht im Voraus vom Arbeitnehmer schriftlich erklärt wurde.

Beispiel:

Der Versicherte beginnt am 01.04.2026 eine Beschäftigung. Ein allgemein gültiger Tarifvertrag liegt nicht vor. Es wird folgendes Arbeitsentgelt vereinbart:

für das Sommerhalbjahr (April bis September)	650,00 EUR monatlich
für das Winterhalbjahr (Oktober bis März)	520,00 EUR monatlich
Urlaubsgeld, fällig im Juni	100,00 EUR einmalig
Weihnachtsgeld, fällig im Dezember	200,00 EUR einmalig

Wie ermittelt sich das regelmäßige Arbeitsentgelt?

Lösung:

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

April bis September	6 Monate à 650,00 EUR	= 3.900,00 EUR
Oktober bis März	6 Monate à 520,00 EUR	= 3.120,00 EUR
Urlaubsgeld		= 100,00 EUR
Weihnachtsgeld		= 200,00 EUR
insgesamt		= 7.320,00 EUR

7.320,00 EUR : 12 Monate = "regelmäßig" 610,00 EUR

Damit liegt das regelmäßige Arbeitsentgelt ab Beginn der Beschäftigung über dem Betrag von monatlich 603,00 EUR. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV liegt von Beginn an nicht vor. Die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI besteht somit nicht. Bei dem festgestellten Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze verbleibt es für die Vergangenheit auch dann, wenn trotz Vereinbarung das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld nicht gezahlt werden konnten und sich infolgedessen ein Durchschnittsentgelt von 585,00 EUR (7.020,00 EUR: 12) ergeben hätte. Bei Beginn der Beschäftigung ist von zutreffenden Daten ausgegangen worden. Eine Überprüfung und Änderung der Beurteilung kann nach einer Neubestimmung der Entgelthöhe nur für die Zukunft vorgenommen werden.

Einmalige gezahlte Entgelte, deren Zahlung dem Grunde und oder der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des durchschnittlichen beziehungsweise regelmäßigen Arbeitsentgelts unberücksichtigt. Dies wäre beispielsweise die nachträgliche Zahlung einer Prämie in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Gewährung einer Prämie im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung. Die Gewährung einer derartigen - nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden- Einmalzahlung ist in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu werten und steht trotz Überschreitung der Jahresentgeltgrenze von 7.236,00 Euro dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die unvorhersehbare Einmalzahlung zusammen mit dem laufendem Arbeitsentgelt für den Kalendermonat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (vergleiche Punkt 2.4.3).

2.4.2.3 Mehrere Beschäftigungen nebeneinander

(a) Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung

Bisher sind die Kriterien dargestellt worden, die zur Klärung der Geringfügigkeit **einer** Beschäftigung in der gesetzlichen Rentenversicherung erforderlich sind. Ausgangspunkt war daher, dass der Beschäftigte daneben keine weitere Beschäftigung ausübt. Es kommt aber nicht selten vor, dass Personen, die eine solche geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, außerdem einer weiteren - für sich betrachtet - geringfügig entlohnten Beschäftigung, gegebenenfalls auch befristet, nachgehen. Als typisches Beispiel ist hier die Raumpflegerin zu nennen, die in der Woche regelmäßig mehrere voneinander unabhängige Putzstellen hat und in jeder nur "geringfügig entlohnt" beschäftigt ist.

Werden mehrere solcher Beschäftigungen, bei denen das Arbeitsentgelt jeweils geringfügig entlohnt ist, nebeneinander ausgeübt, müssen die Entgelte aus diesen Beschäftigungen zur

Beurteilung der Frage, ob geringfügig entlohnte Beschäftigungen vorliegen, zusammengerechnet werden (§ 8 Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB IV). Ergibt sich danach, dass in der Summe die maßgebende Entgeltgrenze überschritten wird, liegt jeweils keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Beispiel 1:

Frau E. nimmt am 01.04.2026 eine Beschäftigung als Raumpflegerin bei der Firma A auf. Hier verdient sie monatlich 330,00 EUR. Daneben arbeitet Frau E. seit demselben Zeitpunkt noch bei der Firma B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250,00 EUR. Sind die Beschäftigungen geringfügig entlohnt?

Lösung:

Von beiden Arbeitgebern wird für sich betrachtet jeweils ein Arbeitsentgelt gezahlt, welches die für die Geringfügigkeit maßgebende Grenze von 603,00 EUR im Monat jeweils nicht überschreitet. Somit ist jede dieser Beschäftigungen für sich allein betrachtet geringfügig entlohnt im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV.

Zur endgültigen Beurteilung der Geringfügigkeit sind diese Beschäftigungen jedoch zusammenzurechnen (§ 8 Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB IV).

Arbeitgeber A	monatliches Entgelt	330,00 EUR
Arbeitgeber B	monatliches Entgelt	250,00 EUR
zusammen	monatliches Entgelt	580,00 EUR

Die aktuelle Geringfügigkeitsgrenze von 603,00 EUR wird auch nach Addition der Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen nicht überschritten und daher sind beide Beschäftigungen auch nach Zusammenrechnung der Entgelte geringfügig entlohnt.

Zusammengerechnet werden aber nur geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV untereinander. Nicht zusammengerechnet werden hingegen geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach Nummer 1 mit kurzfristigen Beschäftigungen nach Nummer 2 dieser Vorschrift.

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach im gleichen Kalendermonat eine neue geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte. Auch bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des § 8 Absatz 1a SGB IV bleiben beide Beschäftigungen damit geringfügig entlohnt.

(b) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, hat grundsätzlich eine Zusammenrechnung beider Beschäftigungen zu erfolgen.

§ 8 Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB IV enthält die Einschränkung, dass beim Zusammentreffen einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen für die Beurteilung der Geringfügigkeit die Zusammenrechnung mit Ausnahme **einer** geringfügigen Beschäftigung zu erfolgen hat. Bei dieser „einen“

Beschäftigung handelt es sich um die zeitlich zuerst aufgenommene (Neben-)Beschäftigung. Eine neue „erste“ Nebenbeschäftigung kann es daher erst geben, wenn die ursprüngliche erste Nebenbeschäftigung wegfällt, zum Beispiel durch Kündigung oder Vergleichbares.

Diese **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt geringfügig, die Möglichkeit einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen, besteht weiterhin. Die übrigen, später aufgenommenen, geringfügig entlohnten Beschäftigungen werden dagegen durch die Zusammenrechnung mit der (Haupt-)Beschäftigung automatisch versicherungspflichtig, da in derartigen Fällen die Summe der Arbeitsentgelte die Geringfügigkeitsgrenze von 603,00 EUR im Monat überschreitet. Wird neben der „Hauptbeschäftigung“ nur eine „Nebenbeschäftigung“ ausgeübt, bleibt diese geringfügig entlohnt.

Die Zusammenrechnung mit einer (Haupt-)Beschäftigung erfolgt nur, sofern die (Haupt-)Beschäftigung der **Versicherungspflicht** unterliegt, § 6 Absatz 1b Satz 3 SGB VI.

Nicht zulässig dagegen ist die Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer daneben ausgeübten versicherungspflichtigen selbständigen Erwerbstätigkeit.

Beispiel 2:

Frau E. aus dem Beispiel 1 vereinbart mit dem Arbeitgeber A, dass die Beschäftigung ab 01.09.2026 insoweit verändert wird, als bei einer höheren Wochenarbeitszeit nunmehr im Monat ein Arbeitsentgelt von 850,00 EUR gezahlt wird. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B bleibt im bisherigen Umfang bestehen.

Sind die Beschäftigungen zu addieren?

Lösung:

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist ab 01.09.2026 nicht mehr geringfügig entlohnt, weil das Arbeitsentgelt im Monat die Geringfügigkeitsgrenze von 603,00 EUR überschreitet.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt dagegen geringfügig entlohnt, weil das Arbeitsentgelt im Monat 250,00 EUR beträgt und damit innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze bleibt.

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen darf nicht erfolgen, weil neben der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung **nur eine** Nebenbeschäftigung ausgeübt wird.

Beispiel 3:

Frau E. aus den vorhergehenden Beispielen 1 und 2 nimmt neben den beiden genannten Beschäftigungen ab 01.11.2026 bei Arbeitgeber C eine weitere Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 350,00 EUR auf.

Wie stellt sich die Rechtslage nun dar?

Lösung:

Frau E übt nun seit dem 01.11.2026 zeitgleich drei Beschäftigungen aus. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist wegen Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze seit dem 01.09.2026 für sich allein schon nicht mehr geringfügig entlohnt.

Die Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C sind jede für sich betrachtet geringfügig entlohnt, weil das erzielte Arbeitsentgelt von monatlich 250,00 EUR (B) beziehungsweise monatlich 350,00 EUR (C) die Geringfügigkeitsgrenze von 603,00 EUR jeweils nicht überschreitet. Da nunmehr aber mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Arbeitgeber B und C) neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (Arbeitgeber A) ausgeübt werden, bleibt eine geringfügige Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgeklammert (§ 8 Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB IV).

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B bleibt als „eine“ – **die zeitlich zuerst aufgenommene** – geringfügig entlohnte (Neben-)Beschäftigung von der Zusammenrechnung ausgeschlossen und wird geringfügig entlohnt ausgeübt.

Die für sich betrachtet geringfügig entlohnte Beschäftigung bei Arbeitgeber C ist mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen (§ 8 Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz 2 SGB IV in Verbindung mit § 6 Absatz 1b Satz 3 SGB VI). Da nach der Zusammenrechnung der Entgelte aus den Beschäftigungen bei Arbeitgeber A und C die Geringfügigkeitsgrenze von 603,00 EUR im Monat überschritten wird, liegt bei Arbeitgeber C keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor (§ 8 Absatz 2 Satz 2 SGB IV).

Arbeitgeber B monatlich	250,00 EUR
Arbeitgeber A monatlich	850,00 EUR
Arbeitgeber C monatlich	350,00 EUR
Arbeitgeber A und Arbeitgeber C zusammen monatlich	1.200,00 EUR

(c) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer von der Versicherungspflicht befreiten oder versicherungsfreien Beschäftigung

Übt der Versicherte seine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung aus, die entweder von der Versicherungspflicht befreit oder selbst wegen anderweitiger Alterssicherung versicherungsfrei ist, darf eine Zusammenrechnung dieser beiden Beschäftigungen nicht erfolgen. Solche Personen sind in erster Linie zum Beispiel Beamte, Vorruhestandsbezieher oder Ärzte, Rechtsanwälte, und so weiter, die aus der Hauptbeschäftigung heraus ihre Altersversorgung im Wesentlichen in einem anderen System der sozialen Sicherheit aufgebaut haben und damit der Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht bedürfen.

Beispiel 4:

Frau G. ist als Beamtin des Einwohnermeldeamtes bei der Stadtverwaltung beschäftigt. Sie erzielt bei einer Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden einen Arbeitsverdienst von monatlich 2.200,00 EUR. Nebenbei arbeitet sie als Kellnerin in

einem Speiselokal. Hier verdient sie monatlich 300,00 EUR. Zusätzlich trägt Frau G. morgens die örtliche Tageszeitung aus. Sie verdient hierbei im Monat 250,00 EUR.

Welche Beschäftigungen sind zu addieren?

Lösung:

Die Beschäftigungen als Kellnerin und als Zeitungsausträgerin werden jeweils nur geringfügig entlohnt ausgeübt. Das Arbeitsentgelt von 300,00 EUR beziehungsweise 250,00 EUR überschreitet die Geringfügigkeitsgrenze nicht. Da die Hauptbeschäftigung der Beamtin nicht versicherungspflichtig, sondern nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei ist, darf eine Zusammenrechnung der zweiten Nebenbeschäftigung mit der (Haupt-) Beschäftigung nicht erfolgen (§ 8 Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB IV in Verbindung mit § 6 Absatz 1b Satz 3 SGB VI).

Jedoch sind die beiden geringfügig entlohnt ausgeübten Beschäftigungen zu ihrer versicherungsrechtlichen Beurteilung zusammenzurechnen (§ 8 Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB IV).

Beschäftigung als Kellnerin	monatlich 300,00 EUR
Beschäftigung als Zeitungsausträgerin	monatlich 250,00 EUR
	550,00 EUR

Die Geringfügigkeitsgrenze wird in der Summe der Entgelte aus beiden Beschäftigungen nicht überschritten. Damit werden neben der nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI versicherungsfreien „Beamtenbeschäftigung“ beide Nebenbeschäftigungen geringfügig entlohnt ausgeübt.

Abwandlung:

Würde in dem dargestellten Beispiel die Beschäftigung als Kellnerin gegen ein Arbeitsentgelt von monatlich 400,00 EUR ausgeübt werden, führte die Zusammenrechnung mit der Beschäftigung als Zeitungsausträgerin zu einem Arbeitsentgelt von insgesamt mehr als 603,00 EUR (400,00 + 250,00 = 650,00 Euro) im Monat. Damit wären dann beide Nebenbeschäftigungen wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze von 603,00 EUR nicht geringfügig entlohnt. Rentenversicherungspflicht, ohne Befreiungsmöglichkeit, würde für beide Beschäftigungen eintreten.

(d) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei Wegfall der Hauptbeschäftigung

Bei einer in geringfügigem Umfang ausgeübten Dauerbeschäftigung, die nach den bisher dargestellten Grundsätzen mit einer daneben ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen ist, entfällt die Voraussetzung der Geringfügigkeit (siehe Beispiel 3). Die Möglichkeit einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen, besteht damit nicht (vergleiche hierzu 2.4.4).

Bei Beendigung der Hauptbeschäftigung ist zu prüfen, ob das Entgelt aus der weiterhin ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung für sich allein die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV einhält. Ist dies der Fall, kann ab dem Zeitpunkt des Wegfalls der Hauptbeschäftigung für die Nebenbeschäftigung ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI gestellt werden. Liegen weitere Nebenbeschäftigungen vor, sind diese nunmehr zur Klärung der Frage der Geringfügigkeit zusammen zu rechnen.

Beispiel 5: (Ausgangswerte siehe Beispiel 3)

Frau E. gibt zum 30.11.2026 die (Haupt-) Beschäftigung bei Arbeitgeber A auf. Sie übt ab 01.12.2026 nunmehr nur noch die Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B (monatlich ab 12/2026 300,00 EUR) und C (monatlich 350,00 EUR) aus.

Wie stellt sich die Rechtslage nunmehr dar?

Lösung:

Da eine (Haupt-) Beschäftigung nicht mehr ausgeübt wird, ist auch die erste Nebenbeschäftigung nicht mehr von der Zusammenrechnung ausgeschlossen. Zur Prüfung, ob die ausgeübten unbefristeten Nebenbeschäftigungen seit 01.12.2026 geringfügig entlohnt sind, sind diese nach § 8 Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB IV zu addieren.

In der Summe erzielt Frau E. aus den Nebenbeschäftigungen bei B und C ein Arbeitsentgelt von (300,00 EUR + 350,00 EUR) 650,00 EUR.
Für beide Nebenbeschäftigungen besteht ab 01.12.2026 keine Geringfügigkeit nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV.
Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C wäre weiterhin rentenversicherungspflichtig, die Beschäftigung bei Arbeitgeber B würde Rentenversicherungspflicht begründen.
Ein Befreiungsantrag wäre für beide Beschäftigungen ausgeschlossen.

Abwandlung:

Würde dagegen das Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber B weiterhin 200,00 EUR betragen, würde sich bei Zusammenrechnung mit dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung bei Arbeitgeber C (350,00 EUR) ein Arbeitsentgelt von insgesamt 550,00 EUR ergeben.

Damit verbliebe nach dem Ende der Hauptbeschäftigung ab 01.12.2026 die Beschäftigung bei Arbeitgeber B weiter geringfügig entlohnt, die Beschäftigung bei Arbeitgeber C ist ab diesem Zeitpunkt geringfügig entlohnt.

Damit ergibt sich für die beiden Nebenbeschäftigungen die Möglichkeit einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI zu stellen.

(e) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben freiwilligem Wehrdienst, Elternzeit oder Leistungsbezug nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch

Die Ableistung des freiwilligen Wehrdienstes stellt keine versicherungspflichtige Beschäftigung im oben genannten Sinne dar. Eine Prüfung, ob eine Zusammenrechnung mit daneben ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen zu erfolgen hat, ist damit nicht erforderlich. Das gleiche gilt, wenn eine Versicherte oder ein Versicherter die bisherige Hauptbeschäftigung wegen Inanspruchnahme der Elternzeit unterbricht oder wenn Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem Zweiten oder Leistungen wegen Beschäftigungslosigkeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch bezogen werden.

Werden jedoch mehrere geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen neben freiwilligem Wehrdienst, während der Elternzeit oder einem Leistungsbezug nach dem Zweiten oder dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch ausgeübt, sind die Arbeitsentgelte dieser Beschäftigungen zur Prüfung der Arbeitsentgeltgrenze von monatlich 556,00 EUR zusammenzurechnen.

Beispiel 6:

Franz W. ist bei Arbeitgeber A als Computerfachmann beschäftigt. Er verdient hier seit 01.07.2020 monatlich 3.500,00 EUR. Daneben arbeitet Franz W. seit 01.02.2026 im TV-Geschäft seines Freundes P. (Arbeitgeber B) gegen ein Arbeitsentgelt von 300,00 EUR monatlich. Eine weitere Beschäftigung als Prospektverteiler wird ab demselben Zeitpunkt beim Arbeitgeber C ausgeübt, hier beträgt das monatliche Arbeitsentgelt 140,00 EUR.

Ab 01.10.2026 leistet Franz W. freiwilligen Wehrdienst. Während die Beschäftigung beim Arbeitgeber A durch den freiwilligen Wehrdienst unterbrochen wird, werden die Nebenbeschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C weiterhin ausgeübt.

Wie ist die versicherungsrechtliche Beurteilung jetzt?

Lösung:

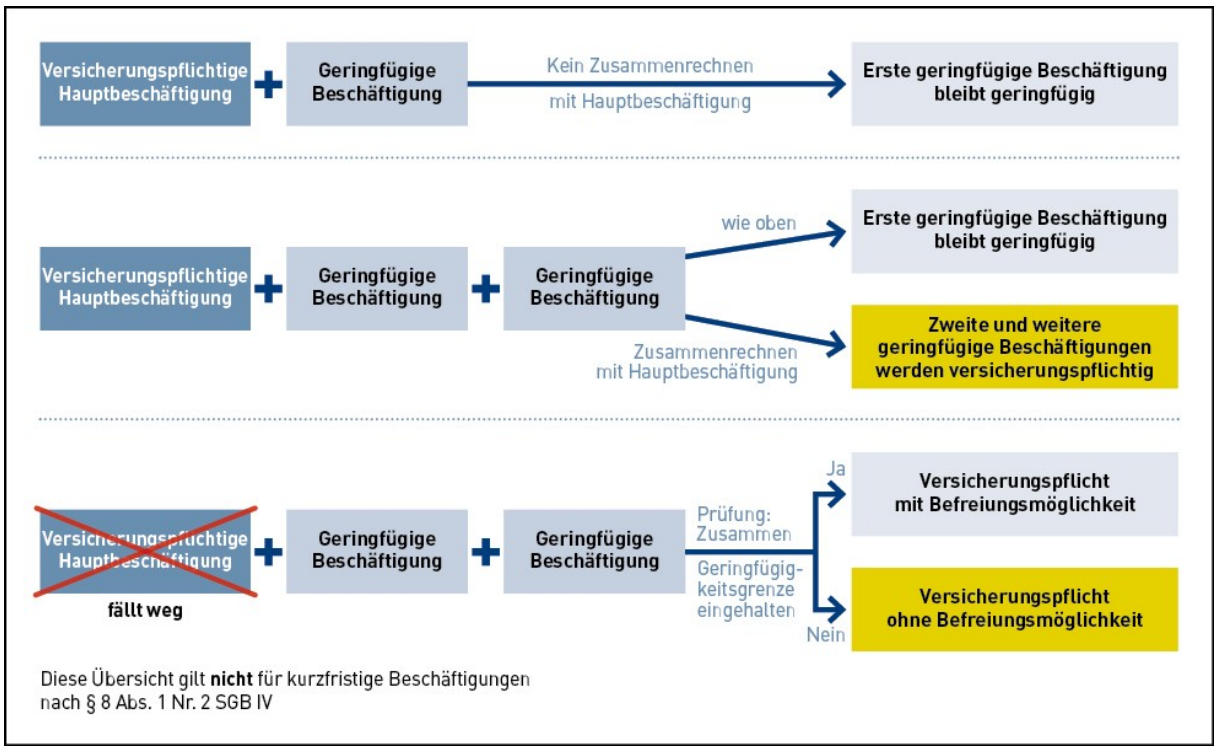
Bis zum 30.09.2026 war die Beschäftigung bei Arbeitgeber A rentenversicherungspflichtig. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C war mit dieser (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen und damit nicht mehr geringfügig entlohnt und rentenversicherungspflichtig. Lediglich die „erste“ geringfügig entlohnte Beschäftigung bei Arbeitgeber B war von der Zusammenrechnung ausgeschlossen. Sie blieb geringfügig entlohnt, bei grundsätzlicher Versicherungspflicht bestand die Möglichkeit einen Antrag auf Befreiung zu stellen.

Durch die Aufnahme des freiwilligen Wehrdienstes liegt eine Hauptbeschäftigung, mit der die Nebenbeschäftigung bei Arbeitgeber C zusammenzurechnen wäre, nicht mehr vor. Die durch die bisherige Zusammenrechnung begründete Rentenversicherungspflicht in der Beschäftigung bei Arbeitgeber C entfällt deshalb ab 01.10.2026.

Zusammenzurechnen sind aber ab 01.10.2026 die Beschäftigungen bei den Arbeitgebern B und C, nach § 8 Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB IV. Da in der Summe nur ein Arbeitsentgelt von 440,00 EUR im Monat erzielt wird, ist jetzt auch die Nebenbeschäftigung bei Arbeitgeber C ab 01.10.2026 geringfügig entlohnt, Herr W. könnte einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht einheitlich für beide Beschäftigungen stellen.

Außerdem tritt jetzt Versicherungspflicht für die Dauer des freiwilligen Wehrdienstes nach § 3 Satz 1 Nummer 2 SGB VI ein.

Abbildung 7: Geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung/Zusammenrechnung



Zusammenfassung

- Seit dem 01.01.2026 ist die Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung auf den Betrag von monatlich 603,00 EUR festgeschrieben.
- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen sowie die in § 3 Nummer 26 und Nummer 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung und bleiben deshalb bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Betracht. Solche Einnahmen sind insbesondere die aus nebenberuflicher Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer, und so weiter oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen („Übungsleiterpauschale“). Steuer- und Beitragsfreiheit dieser Nebeneinkünfte besteht ab 01.01.2026 bis zu einem Betrag von 3.300,00 EUR im Kalenderjahr (§ 3 Nummer 26 EStG).
- Schwankt das Arbeitsentgelt, so ist im Wege einer Durchschnittsberechnung beziehungsweise einer vorausschauenden Schätzung ein durchschnittliches Arbeitsentgelt zu ermitteln und dieses der Beurteilung zu Grunde zu legen.
- Werden im Rahmen einer Dauerbeschäftigung einmalige Zahlungen zugesichert oder besteht hierauf nach allgemein verbindlichen Tarifverträgen ein Anspruch, so sind diese bei der Beurteilung der Entgelthöhe zu berücksichtigen, und zwar auf den Zeitraum eines Jahres verteilt.

- Übt der Versicherte mehrere Beschäftigungen nebeneinander aus, müssen diese Beschäftigungen zur Beurteilung der Geringfügigkeit grundsätzlich zusammengerechnet werden. Dabei ist jedoch zu unterscheiden, ob die geringfügige(n) Nebenbeschäftigung(en) mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung zusammen zu rechnen ist/sind oder ob nur für sich geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen vorliegen, die untereinander zusammenzurechnen sind.

- Hat die Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zu erfolgen, so bleibt eine - die erste - geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung von der Zusammenrechnung ausgenommen. Diese ausgenommene Beschäftigung ist gesondert zu beurteilen und bleibt demnach geringfügig entlohnt.

- Die Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung, also einer Beschäftigung, bei der das Arbeitsentgelt den Betrag von 603,00 EUR monatlich überschreitet, ist jedoch dann unzulässig, wenn diese Hauptbeschäftigung selbst nicht versicherungspflichtig ist (zum Beispiel bei Beamten, von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI befreiten Ärzten oder Rechtsanwälten).

- Zur Beurteilung der Geringfügigkeit einer Beschäftigung darf eine Zusammenrechnung mit einem zeitgleich ausgeübten freiwilligen Wehrdienst, mit Leistungen während der Elternzeit oder mit Leistungen nach dem SGB II oder III nicht erfolgen.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

15. Welche Bedeutung hat der Begriff "regelmäßig" im Wortlaut des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV?

16. Welche Grenze ist bei der Feststellung der Geringfügigkeit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung einzuhalten?

17. Wie wird das Arbeitsentgelt zur Prüfung der Geringfügigkeit ermittelt, wenn der Versicherte unterschiedlich hohes Arbeitsentgelt erzielt?

18. Welche Einkünfte bleiben bei der Beurteilung des geringfügigen Arbeitsentgelts außer Betracht?

19. Inwieweit sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen?

20. Erläutern Sie, wie zu verfahren ist, wenn der Versicherte mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausübt

21. Wie ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsrechtlich zu beurteilen, wenn daneben eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird, die selbst nicht geringfügig ist?

22. Hat bei der Beurteilung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch eine Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung eines Beamten zu erfolgen? (Hinweis: Es handelt sich dabei nicht um die zuerst aufgenommene Beschäftigung!)

2.4.3 Überschreiten der Entgeltgrenzen

Lernziel

- Sie können die Folgen beurteilen, wenn bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung die Entgeltgrenzen überschritten werden.

Ändert sich im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses die Höhe des Arbeitsentgelts, hat eine erneute Beurteilung der versicherungsrechtlichen Verhältnisse zu erfolgen. Dessen ungeachtet bleibt es für die Vergangenheit aber bei der bisherigen Entscheidung über die Geringfügigkeit, da diese ausgehend von den bisherigen Verhältnissen zutreffend war.

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn sich das von dem Arbeitgeber in seiner vorausschauenden Betrachtung ermittelte regelmäßige Arbeitsentgelt (vergleiche 2.4.2.1) aufgrund geänderter Verhältnisse auf mehr als 603,00 Euro im Monat -dauerhaft- erhöht und die im gewählten Jahreszeitraum geltende Jahresentgeltgrenze von -aktuell- 7236,00 Euro überschritten wird.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die erneute Beurteilung ist der Zeitpunkt des Überschreitens der Entgeltgrenze/Hinzutretens einer weiteren Beschäftigung oder der Tag, an dem das Überschreiten vereinbart wird (Tag des Bekanntwerdens). Abzustellen ist bei einer rückwirkenden Änderung, zum Beispiel der Höhe des Arbeitsentgelts durch eine tarifvertragliche Änderung, erst auf den Tag des Bekanntwerdens der Änderung, hier auf den Abschluss des Tarifvertrages. Es wird als zulässig angesehen, wenn Arbeitgeber die erforderlichen Meldungen für die Beschäftigung aus abrechnungstechnischen Gründen bereits zu Beginn des Kalendermonats, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist, umstellen.

Beispiel 1:

Die Arbeitnehmerin Ottilie Kaufmann ist seit dem 01.01.2026 gegen ein monatliches Entgelt von 530,00 EUR als Garderobiere beschäftigt. Die Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ab 01.03.2026 ausgedehnt; daraus ergibt sich nunmehr ein Arbeitsverdienst von monatlich 620,00 EUR.

Wie ist die versicherungsrechtliche Beurteilung?

Lösung:

Die Beschäftigung ist bis 28.02.2026 geringfügig entlohnt nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV; bei grundsätzlich bestehender Versicherungspflicht könnte Frau Kaufmann einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht stellen (§§ 1 Satz 1 Nummer 1 und 6 Absatz 1b SGB VI).

Ab 01.03.2026 wird die Grenze der Geringfügigkeit beim Arbeitsentgelt überschritten. Damit liegen die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und eine Befreiung nicht mehr vor. Ab 01.03.2026 besteht Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI und damit auch Beitragspflicht (§§ 157 ff. SGB VI).

Es lässt sich manchmal nicht vermeiden, dass im Rahmen einer Dauerbeschäftigung, die als geringfügig entlohnt angesehen worden ist, Situationen eintreten, die es erforderlich machen, von den vereinbarten Arbeitsbedingungen abzuweichen. Derartige Abweichungen bleiben ohne Auswirkung auf die bisherige Festlegung, wenn sie **gelegentlich und unvorhergesehen** sind.

Ein gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze ist seit dem 01.10.2022 nach § 8 Absatz 1b SGB IV dann unschädlich, wenn dies innerhalb eines Zeitjahres in einem Zeitraum von maximal **zwei** Monaten bis maximal zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze vorkommt. Die Möglichkeit eines Überschreitens der Entgeltgrenzen bestand auch schon vor diesem Zeitpunkt. Da aber bisher keine gesetzliche Regelung vorhanden war, wurde der Umfang der Überschreitensmöglichkeiten für verschiedene Zeiträume unterschiedlich ausgelegt. Regelmäßig entsprach die Anzahl der Monate des Überschreitens der Dauer einer kurzfristigen Beschäftigung. Auf die detaillierte Darstellung der Rechtsänderung wird hier verzichtet. Eine Übersicht der jeweils geltenden Rechtslage kann in RV-Recht - Rechtsportal der Deutschen Rentenversicherung- zu § 8 SGB IV unter Punkt 2.1 nachgeschlagen werden.

Ein nur **gelegentliches und nicht vorhersehbares** Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.206,00 Euro) ändert nichts am Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung. **Gelegentlich** bedeutet bis zu zwei Kalendermonaten (zwei Entgeltabrechnungszeiträume) innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Der Jahreszeitraum (12 Monate) wird vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats zurückgerechnet.

Als **unvorhersehbar** gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigen konnte, weil es zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt war. Darunter fällt typischerweise Mehrarbeit zum Beispiel wegen Krankheitsvertretung oder Einmalzahlungen, die vom Geschäftsergebnis (Erfolgsprämien) abhängen.

Im Kalendermonat des Überschreitens ist die zusätzliche Zahlung eines Arbeitsentgelts unschädlich, solange das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt in diesem Monat das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet (derzeit 1.206,00 EUR). Somit kann in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maximal ein Jahresverdienst erzielt werden, der dem 14fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 8.442,00 EUR) entspricht.

> **Beispiel 2:**
>
> Die Versicherte Grete Sturm ist seit 01.01.2026 bei einem Reinigungsunternehmen als Raumpflegerin beschäftigt. Das vereinbarte Arbeitsentgelt beträgt im Monat 300,00 EUR.
>
> Weil zwei Kolleginnen aus familiären Gründen überraschend unbezahlten Urlaub angetreten haben, arbeitet Frau Sturm auf Bitten des Arbeitgebers bereits im März 2026 und noch einmal im August 2026 mehr, so dass sich ein monatlicher Arbeitsverdienst von jeweils 680,00 EUR ergibt. Im Monat November 2026 fallen infolge betrieblicher Umbauarbeiten unvorhergesehen erheblich mehr Putzarbeiten an, die nur durch Mehrarbeit zu erledigen sind. Deshalb arbeitet die Beschäftigte im November 2026 wiederum mehr. Als Arbeitsentgelt erhält sie nunmehr 900,00 EUR monatlich.
>
> Wie ist die versicherungsrechtliche Beurteilung?
>
> **Lösung:**
>
> Die Beschäftigung ist ab Beginn als geringfügig entlohnt nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV zu beurteilen, weil die Geringfügigkeitsgrenze eingehalten wird. Beim erstmaligen unvorhergesehenen Überschreiten der Entgeltgrenze im März 2026 und beim zweitmaligen unvorhergesehenen Überschreiten im August 2026 ergibt sich keine

andere Beurteilung, weil das Überschreiten jeweils nur einen Monat umfasst und auch die Grenze der doppelten Geringfügigkeitsgrenze eingehalten wird.

Bei der erneuten Mehrarbeit im November 2026 ist zu prüfen, ob bereits ein gelegentliches Überschreiten vorgelegen hat, das zusammen mit der erneuten Mehrarbeit mehr als 2 Monate im Jahreszeitraum beträgt. Diese Grenze ist überschritten, daher liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr für November 2026 vor.

Hält die Versicherte ab Dezember 2026 die Grenzen wieder ein, liegt wiederrum eine geringfügige Beschäftigung vor. Hier wäre eine neue vorausschauende Jahresbetrachtung vorzunehmen.

Übersteigt das Gesamtentgelt das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (mehr als 1.206,00 EUR), endet die geringfügig entlohnte Beschäftigung unmittelbar mit dem letzten Monat vor dem Kalendermonat des Überschreitens. Für den Kalendermonat des Überschreitens liegt eine mehr als geringfügige Beschäftigung vor.

Im Anschluss ist zu prüfen, ob sich erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ergeben kann. Im Rahmen der vorausschauenden Betrachtungsweise muss dann sicher sein, dass die Jahresentgeltgrenze von 7.236,00 EUR in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts neu gewählten Jahreszeitraum nicht überschritten wird.

War für die Beschäftigung ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt, so wird dieser durch ein unzulässiges Überschreiten „außer Kraft gesetzt“. Es muss daher ein neuer Antrag auf Befreiung gestellt werden.

Für die Prüfung der Anzahl der Monate des unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze im Zeitjahr sind alle Kalendermonate mit einem unvorhersehbaren Überschreiten unabhängig von der Höhe des jeweils erzielten Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, also auch Monate mit einem Arbeitsentgelt von mehr als dem Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze.

Zusammenfassung

- Wird der bisher vereinbarte Umfang des Arbeitsentgelts einer geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung verändert, muss grundsätzlich überprüft werden, inwieweit die bisherige versicherungsrechtliche Beurteilung davon betroffen ist. Sofern nur ein unvorhersehbares und gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze vorliegt, verbleibt es bei der bisherigen Beurteilung. Als gelegentlich ist dabei ein Überschreiten bis zu 2 Monaten innerhalb eines Zeitjahres (Fristberechnung nach § 26 SGB X) anzusehen. Bei weiterem Überschreiten oder dauerhafter Änderung des Beschäftigungsverhältnisses fällt das Merkmal der Geringfügigkeit ab dem "schädlichen" Überschreiten oder der Veränderung weg.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

23. Erläutern Sie, welche Bedeutung das "gelegentliche, nicht vorhersehbare Überschreiten" der Geringfügigkeitsgrenze hat.

24. Wie lange kann man von einem gelegentlichen Überschreiten sprechen?

2.4.4 Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht

Lernziele

- Sie können die Voraussetzung für die Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen nennen.
- Sie können die Folgen beurteilen, wenn die geringfügig entlohnte Beschäftigung mit anderen Beschäftigungen oder besonderen Sachverhalten zusammentrifft.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die nach dem 31.12.2012 aufgenommen wurde, ist nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI versicherungspflichtig. Nach § 6 Absatz 1b SGB VI besteht aber für den Beschäftigten die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

Der schriftliche oder ab 01.01.2023 elektronische Befreiungsantrag muss dem Arbeitgeber übergeben werden. Ein Muster für einen solchen Antrag ist den Geringfügigkeits-Richtlinien beigefügt. Bei minderjährigen Arbeitnehmern muss der gesetzliche Vertreter unterschreiben. Der Arbeitgeber dokumentiert den Tag des Eingangs des Befreiungsantrags und bewahrt den Antrag nach § 8 Absatz 2 Nummer 4a BVV auf.

2.4.4.1 Wirkung der Befreiung

Die Befreiung von der Versicherungspflicht wirkt nach § 6 Absatz 4 Satz 2 SGB VI ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Sie gilt einheitlich für alle (nebeneinander) ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen (vergleiche 2.4.4.3 (c)).

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm, entweder mit der Anmeldung zur Sozialversicherung wegen der Aufnahme der Beschäftigung oder aufgrund der Meldung des Beitragsgruppenwechsels aufgrund des Befreiungsantrages, anzeigt.

Anderenfalls beginnt nach § 6 Absatz 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 1

Anton H. nimmt am 09.05.2026 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 440,00 EUR auf. Er beantragt schriftlich bei seinem Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI.

a) Der Antrag geht am 11.05.2026 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

b) Der Antrag geht am 08.06.2026 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

c) Der Antrag geht am 11.05.2026 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag erst mit der Meldung Ende Juni 2026 zur Minijob-Zentrale.

Wann beginnen jeweils die Befreiungen von der Versicherungspflicht?

Lösung:

Die Beschäftigung ist grundsätzlich versicherungspflichtig nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI. Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV, da das regelmäßige Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Die Voraussetzungen für eine Befreiung sind erfüllt.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt bei

a) ab 09.05.2026 (Beschäftigungsbeginn)

b) ab 01.06.2026 (Beginn des Monats des Zugangs beim Arbeitgeber)

c) erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt (= dem Ablauf der Widerspruchsfrist der Einzugsstelle), also ab 01.08.2026, da der Arbeitgeber den Eingang des Antrags auf Befreiung von der Versicherungspflicht nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Tagen) nach dem Eingang des Antrags bei der Minijob-Zentrale gemeldet hat.

Die Minijob-Zentrale kann dem Befreiungsantrag des Beschäftigten innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung zur Sozialversicherung des Arbeitgebers widersprechen. Erfolgt ein Widerspruch nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung durch den Arbeitgeber, erlangt die Befreiung nach § 6 Absatz 3 SGB VI Bestandskraft. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht unzulässig war, kann eine Korrektur nur unter Beachtung der Vorschriften über die Rücknahme von Verwaltungsakten nach dem SGB X erfolgen.

2.4.4.2 Dauer der Gültigkeit

Die Befreiung gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht zurückgenommen werden. Erst mit Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung verliert der Antrag seine Wirkung, also zum Beispiel wenn das Arbeitsentgelt

regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet oder bei einem unzulässigen Überschreiten im Sinne des § 8 Absatz 1b SGB IV.

Bei erneuter, auch zeitlich nahtloser, Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung entsteht wieder Versicherungspflicht, ein erneuter Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist erforderlich. Bei nur kurzeitiger Unterbrechung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung von nicht mehr als zwei Monaten beim gleichen Arbeitgeber, ist grundsätzlich von der Weitergeltung des Befreiungsantrages auszugehen. Diese Vermutung kann aber widerlegt werden.

Kein neues Beschäftigungsverhältnis in diesem Sinne liegt vor, wenn die Beschäftigung nur wegen des Bezugs einer Entgeltersatzleistung (zum Beispiel Übergangsgeld, Verletztengeld) oder wegen Elternzeit unterbrochen wird.

2.4.4.3 Zusammentreffen mit besonderen Sachverhalten oder weiteren Beschäftigungen

(a) Altersrentner

Im Rahmen des „Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz)“ wurde § 5 Absatz 4 SGB VI geändert. Bezieher einer Vollrente wegen Alters sind seit dem 01.01.2017 erst nach Ablauf des Monates, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, versicherungsfrei. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht kommt ab diesem Zeitpunkt daneben nicht mehr in Betracht.

Genauer wird diese Neuregelung in Abschnitt 2.6. „Versicherungsfreiheit der Altersvollrentner“ erläutert.

(b) Versorgungsbezieher

Bezieher einer Versorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze nach beamtenrechtlichen Vorschriften sind nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 SGB VI rentenversicherungsfrei. Auch bei der Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung entsteht daher keine Versicherungspflicht. Auf die Versicherungsfreiheit kann jedoch verzichtet werden; diesbezüglich wird auf die Ausführungen in Abschnitt 2.6.4 verwiesen.

(c) Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen

Dieser Personenkreis kann sich, wenn nach dem 31.12.2012 eine geringfügig entlohnte, **berufsständische** Beschäftigung aufgenommen wird, entweder nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI oder nach § 6 Absatz 1b SGB VI auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Handelt es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung hingegen um eine **berufsfremde** Beschäftigung, kann eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nur nach § 6 Absatz 1b SGB VI erfolgen.

(d) Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen, deren Arbeitsentgelt zusammen die Arbeitsentgeltgrenze von 603,00 EUR nicht übersteigt, nur einheitlich gestellt werden; das heißt, der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Befreiungsantrag wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen.

Der Befreiungsantrag gilt für die Dauer aller im Zeitpunkt seiner Abgabe bestehenden und - im Sinne von § 6 Absatz 1b SGB VI - auch danach aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Er verliert seine Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird.

Die Minijob-Zentrale informiert nach § 6 Absatz 4 Satz 4 SGB VI alle weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wirkung der Befreiung. Die Befreiung wirkt sich nicht auf bestandsgeschützte geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 230 Absatz 8 Satz 1 SGB VI aus, wenn das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt 400 EUR (Geringfügigkeitsgrenze bis 31.12.2012) im Monat nicht übersteigt. In diesen Beschäftigungen besteht die bisherige Rentenversicherungsfreiheit fort.

(e) Ausschluss der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der für eine vor dem 01.01.2013 aufgenommene und weiterhin ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung erklärte Verzicht auf die Versicherungsfreiheit schließt eine Befreiung nach § 6 Absatz 1b SGB VI aus. Unbeachtlich ist, ob der Verzicht vor dem 01.01.2013 oder nach dem 31.12.2012 erklärt wurde. Der einmal erklärte Verzicht bleibt für die Dauer aller im Zeitpunkt der Abgabe der Verzichtserklärung bestehenden und danach aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse bestehen. Er verliert seine Wirkung erst, wenn keine dieser geringfügig entlohnten Beschäftigungen mehr ausgeübt wird.

> **Beispiel 2**
>
> Berta S. übt seit 2011 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, in der sie auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet hat. Im Januar 2025 beantragt sie die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI.
>
> Wie wirkt sich der Befreiungsantrag auf den Sachverhalt aus?
>
> **Lösung**:
>
> Berta S. bleibt in der geringfügig entlohnten Beschäftigung rentenversicherungspflichtig, weil der einmal ausgesprochene Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für die Dauer der Beschäftigung wirkt und nicht rückgängig gemacht werden kann. Dem Befreiungsantrag darf nicht entsprochen werden.

Für Personen, die bereits vor dem 01.01.2013 eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Entgelt von 400,01 EUR bis 450,00 EUR ausgeübt haben, war die Befreiung von der Versicherungspflicht bis zum 31.12.2014 ausgeschlossen; § 231 Absatz 9 SGB VI. Diese Beschäftigten blieben weiterhin versicherungspflichtig, es wurde allerdings bei der Beitragsberechnung bis 31.12.2014 die Gleitzonenregelung (seit 01.01.2018 Übergangsbereich) nach § 20 Absatz 2 SGB IV in der Fassung bis 31.12.2012 angewendet. (§ 276b Absatz 1 SGB VI). Ab dem 01.01.2015 besteht die Befreiungsmöglichkeit nach § 6 Absatz 1b SGB VI; ab diesem Zeitpunkt erfolgt auch die „normale“ Beitragsberechnung für geringfügig entlohnte Beschäftigungen.

Zusammenfassung

- Personen, die wegen des Ausübens einer geringfügig entlohnten Beschäftigung seit dem 01.01.2013 versicherungspflichtig sind, können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag ist schriftlich beim Arbeitgeber zu stellen und wird von diesem bei den Entgeltunterlagen aufbewahrt. Der Arbeitgeber ist weiterhin verpflichtet für die Beschäftigung Pauschalbeiträge in Höhe von 15 % beziehungsweise 5% zu leisten.

- Die Befreiung wirkt ab Beginn des Monats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingegangen ist, frühestens ab Beschäftigungsbeginn, wenn der Antragseingang mit der nächsten Entgeltabrechnung oder spätestens innerhalb von 6 Wochen der Einzugsstelle gemeldet wird und diese der Befreiung nicht widerspricht. Bei verspäteter Meldung beginnt die Befreiung erst mit Ablauf der Widerspruchsfrist der Einzugsstelle.

- Der Antrag kann nur einheitlich für alle nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen gestellt und nach Ablauf der Widerspruchsfrist nicht zurückgenommen werden.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

25. Nennen Sie die Voraussetzungen für die Befreiung von der Versicherungspflicht wegen der Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung.

26. Erläutern Sie welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit ein Arbeitnehmer ab Beschäftigungsaufnahme von der Versicherungspflicht befreit werden kann.

27. Welche Folgen hätte der Befreiungsantrag eines geringfügig entlohnten Beschäftigten, der gleichzeitig auch Bezieher einer Altersvollrente ist und die Regelaltersgrenze erreicht hat?

28. Wann endet die Wirkung eines einmal gestellten und genehmigten Antrages auf Befreiung von der Versicherungspflicht?

    Nennen Sie zwei Möglichkeiten.

2.4.5 Kurzfristige Beschäftigung

Lernziele

- Sie können die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung nennen.

- Sie können den Umfang der kurzfristigen Beschäftigung ermitteln.

Zur **Versicherungsfreiheit** in der gesetzlichen Rentenversicherung führt, wie auch nach dem Recht bis 31.12.2012, eine Beschäftigung, die kurzfristig ausgeübt wird.

Von einer kurzfristigen Beschäftigung bei der Beurteilung der Geringfügigkeit ist auszugehen, wenn die Beschäftigung

- innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder siebzig Arbeitstage entweder nach ihrer Eigenart
- oder im Voraus vertraglich festgelegt,
- wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt im Monat die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet
- und Berufsmäßigkeit nicht vorliegt (§ 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV).

Während bei der bisher erörterten geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung die Höhe des Arbeitsentgelts eine entscheidende Rolle spielt, ist bei der kurzfristigen Beschäftigung allein die zeitlich begrenzte Dauer der Beschäftigung ausschlaggebend. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei grundsätzlich keine Rolle.

Die Beschäftigungsdauer durfte bis 31.12.2014 alternativ entweder zwei Monate oder fünfzig Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschreiten.

Seit dem 01.01.2015 ist diese Grenze auf drei Monate (Kalender- und Zeitmonate) beziehungsweise siebzig Arbeitstage ausgeweitet worden. Insbesondere während der Corona-Pandemie wurden die Regelungen in verschiedenen Zeiträumen ausgeweitet, auf eine Darstellung der jeweils geltenden Regelungen wird verzichtet. Die im einzelnen geltenden Zeitvorgaben können über das Portal RV-Recht – Rechtsportal der Deutschen Rentenversicherung- nachvollzogen werden.

Die beiden Zeitwerte von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen bei der Begründung kurzfristiger Beschäftigungen. Die bisher vertretene Rechtsauffassung, dass sich die Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage bestimmt, wird nicht weiter aufrechterhalten (vergleiche Urteil des Bundessozialgerichts vom 24.11.2020, Az. B 12 KR 34/19).

Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer dann erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate **oder** bei einem darüberhinausgehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist.

Die Befristung der Beschäftigung muss bereits vor ihrem Beginn bekannt sein, denn zu diesem Zeitpunkt ist zu beurteilen, ob Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit vorliegt.

Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt im Sinne dieser Regelung als ein Arbeitstag. Werden an einem Kalendertag zwei oder mehr kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, ist ebenfalls nur ein Arbeitstag zu zählen.

Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart liegt vor, wenn sie sich aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt. Solch typische, nach ihrer Eigenart befristete Beschäftigungen liegen vor, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt nicht länger als drei Monate andauern kann und eine vertragliche Befristung deshalb entbehrlich ist. Dies ist beispielsweise der Fall bei Beschäftigungen im Rahmen des sog. Sommer- oder Winterschlussverkaufes, für Ernteeinsätze, als Urlaubsvertretungen oder für eine Bedienung auf Volksfesten.

Die Vertretung im Krankheitsfall ist hier ohne vertragliche Begrenzung nicht einzuordnen, weil bei Beginn der Krankheit deren Dauer regelmäßig nicht abzusehen ist. Abgesehen von dieser Eigenart schließen die Arbeitgeber aus Gründen der Rechtssicherheit trotzdem von vornherein regelmäßig befristete Arbeitsverträge ab.

1. Befristungen, die innerhalb eines Kalenderjahres beginnen und enden

Eine vertraglich befristete Beschäftigung kann nur dann nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV anerkannt werden, wenn der Vertrag vor beziehungsweise bei Beschäftigungsbeginn geschlossen worden ist und eine zeitliche Begrenzung der Beschäftigung enthält. Das voraussichtliche Ende der befristeten Beschäftigung kann damit bereits bei ihrem Beginn beurteilt und versicherungsrechtlich eingeordnet werden.

Wird eine zeitlich befristete Beschäftigung in dem Kalenderjahr begonnen, in dem sie auch enden wird, so ist die Befristung dieser Beschäftigung eindeutig feststellbar.

Der Zeitraum "drei Monate" ist in Anwendung der Fristenregelung des § 26 Absatz 1 SGB X festzulegen. Die Regelung des § 26 Absatz 3 SGB X (Verlängerung der Frist, wenn das Fristende auf einem Sonnabend, Sonntag oder Feiertag fällt) ist nicht anzuwenden.

Beispiel 1:

Frau A und Herr B nehmen beide zeitlich befristete Beschäftigungen bei einem Warenhaus auf. Die bei Beginn befristete Beschäftigungsdauer beläuft sich

bei Frau A auf die Zeit vom 20.01.2026 bis 19.04.2026

bei Herrn B auf die Zeit vom 20.04.2026 bis 26.07.2026.

Handelt es sich um kurzfristige Beschäftigungen?

Lösung:

Bei Beginn der Beschäftigung ist auf die Dreimonats-Frist abzustellen. Diese läuft vom 20.01.2026 bis 19.04.2026. Frau A arbeitet damit längstens drei Monate. Ihre Beschäftigung bleibt wegen Geringfügigkeit (§ 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV von Beginn an für die gesamte Dauer rentenversicherungsfrei (§ 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 SGB VI).

Herr B arbeitet mehr als drei Monate. Da diese Dauer der Beschäftigung über die drei Monate hinaus bereits bei deren Beginn bekannt war, liegt Geringfügigkeit nach der genannten Vorschrift nicht vor. Die Beschäftigung ist bereits ab ihrem Beginn versicherungspflichtig (§ 1 Satz 1 Nummer1 SGB VI). Eine andere Beurteilung ergibt sich, wenn Herr B. innerhalb des Gesamtbeschäftigungszeitraum nicht mehr als an 70 Tagen arbeitet und dies bei Aufnahme der Beschäftigung bereits feststand.

Ist die Frage der Befristung allerdings unter Berücksichtigung bereits ausgeübter befristeter Beschäftigungen zu ermitteln, so muss eine **Zusammenrechnung** erfolgen. § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV sieht ausdrücklich die Zusammenrechnung mehrerer zeitlich befristeter Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV vor. Zeitlich befristete Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nummer **2** SGB IV werden dagegen nicht mit geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nummer **1** SGB IV zusammengerechnet.

Geringfügigkeit liegt dann vor, wenn die befristete Beschäftigung zusammen mit den bisherigen befristeten Beschäftigungen in dem **Kalenderjahr**, in dem die zu beurteilende Beschäftigung aufgenommen wird, den Grenzwert von drei Monaten nicht überschreitet. Auch hier ist wieder zu beachten, dass nur solche Beschäftigungen zusammengerechnet werden können, die bisher wegen ihrer zeitlichen Befristung geringfügig waren.

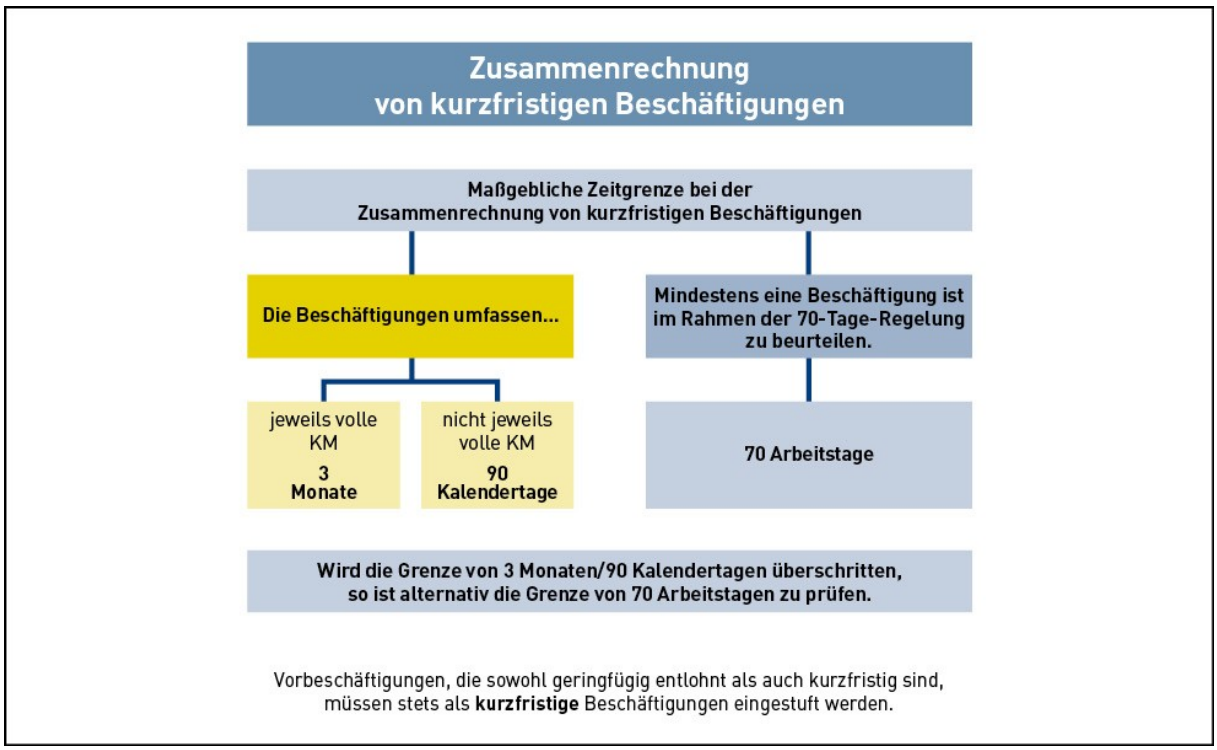
2. Welche Personengruppen kommen für die Versicherungsfreiheit in Frage?

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat (zum Beispiel vom 15.03.2023 bis 14.04.2023), ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen. Kalendermonate sind immer vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen.

Sofern eine Beschäftigung (wegen des Überschreitens des 3-Monats-Zeitraums) im Rahmen der 70-Arbeitstage-Regelung zu beurteilen ist, sind die Arbeitstage aus allen Beschäftigungszeiträumen des laufenden Kalenderjahres zusammenzurechnen.

Diese Ausführungen gelten auch bei Rahmenarbeitsvereinbarungen, vergleiche hierzu Abschnitt 2.4.6.2.

Abbildung 8: Zeitgrenzen bei Zusammenrechnung kurzfristiger Beschäftigungen



2. Befristungen, die in einem Kalenderjahr beginnen und im nächsten Kalenderjahr enden

Beginnt eine befristete Beschäftigung in einem Kalenderjahr und reicht diese bis in das nächste Kalenderjahr hinein, ist der Umfang von höchstens drei Monaten im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV und damit die Frage der Geringfügigkeit dieser befristeten Beschäftigung bei Beschäftigungsbeginn für deren gesamte Dauer zu prüfen.

> **Beispiel 2:**
>
> Eine Beschäftigung wird am 11.11.2025 aufgenommen und endet vertragsgemäß am 09.01.2026. Das Arbeitsentgelt beträgt dabei im Monat 1.200,00 EUR. Im Kalenderjahr 2025 liegen bisher keine wegen ihrer Befristung geringfügigen Beschäftigungen vor.

Handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung?

Lösung:

Bei Aufnahme der Beschäftigung ist abzusehen, dass diese auf nicht mehr als drei Monate (90 Kalendertage) vertraglich im Voraus befristet ist. Die Frist der drei Monate rechnet vom 11.11.2025 bis 10.02.2026 (§ 26 Absatz 1 SGB X). Die Beschäftigung ist deshalb wegen ihrer Befristung geringfügig.

Beispiel 3:

Die Beschäftigung wird am 18.11.2025 aufgenommen und endet vertragsgemäß am 29.02.2026. Der Arbeitsverdienst beträgt im Monat 1.200,00 EUR, es sind sechs Arbeitstage pro Woche vereinbart. Weitere befristete Beschäftigungen im Kalenderjahr 2025 liegen nicht vor.

Handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung?

Lösung:

Bei Aufnahme der Beschäftigung war bereits bekannt, dass diese insgesamt länger als drei Monate andauern wird (vergleiche Beispiel 2). Damit stand bei ihrem Beginn fest, dass die Zeitgrenze von drei Monaten (§ 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV) überschritten wird. Dies gilt auch für die Grenze der 70 Arbeitstage.

Damit liegt von vornherein keine zur Versicherungsfreiheit führende Geringfügigkeit der Beschäftigung vor, es tritt ab Beginn der Beschäftigung Versicherungspflicht ein. Dabei ist es unerheblich, dass sowohl im Kalenderjahr 2025 der Beschäftigungszeitraum vom 18.11. bis 31.12. und im Kalenderjahr 2026 der Beschäftigungszeitraum vom 01.01. bis 29.02. jeweils kürzer als drei Kalendermonate ist.

Entscheidend ist hier, dass die zu Beginn der Beschäftigung erforderliche versicherungsrechtliche Beurteilung für das Beschäftigungsverhältnis insgesamt vorzunehmen ist.

Liegen in dem Kalenderjahr, in dem die zu beurteilende befristete Beschäftigung beginnt, bereits zeitlich befristete Beschäftigungen, die deswegen geringfügig und versicherungsfrei waren, ist durch Zusammenrechnung mit diesen Beschäftigungen festzustellen, ob die Grenze der Geringfügigkeit im laufenden Kalenderjahr aufgrund der nun hinzukommenden Beschäftigung überschritten wird.

Beispiel 4:

Amalie nimmt am 02.05.2026 im Rahmen einer Urlaubsvertretung eine Beschäftigung als Verkäuferin mit wöchentlich sechs Arbeitstagen auf. Die Beschäftigung ist vertraglich von vornherein bis 08.07.2026 befristet. Amalie war im laufenden Kalenderjahr 2026 beim selben Arbeitgeber bereits wie folgt beschäftigt:

a) vom 02.01. bis 25.01. (Fünf-Tage-Woche)	= 24	Kalendertage/15 Arbeitstage
b) vom 02.02. bis 15.02.(Fünf-Tage-Woche)	= 14	Kalendertage/10 Arbeitstage
c) vom 04.05. bis 11.07. (Sechs-Tage-Woche)	= 69	Kalendertrage/57 Arbeitstage
zusammen:	= 107	Kalendertage/82 Arbeitstage

Lösung:

Die Beschäftigung ab dem 02.05.2026 ist versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den in laufenden Kalenderjahr 2026 bereits verrichteten Beschäftigungen die Zeitdauer von drei Monaten (90 Kalendertagen) beziehungsweise 70 Arbeitstagen überschreitet.

Eine andere Beurteilung kann sich jedoch ergeben, wenn solche Beschäftigungen an bis zu 70 Arbeitstagen jährlich innerhalb eines so genannten **Rahmenarbeitsvertrages** ausgeübt werden. Hierzu wird auf die Ausführungen im Abschnitt 2.4.6.2 verwiesen.

Während bei der Prüfung der Geringfügigkeit von unbefristeten Beschäftigungen mehrere zeitgleich ausgeübte Beschäftigungen zusammenzurechnen sind, sind bei der Klärung des Umfanges zeitlich befristeter Beschäftigungen all die Beschäftigungen zusammenzurechnen, die im Laufe eines Kalenderjahres befristet und damit versicherungsfrei waren, also zeitlich hintereinander liegen.

Beispiel 5:

Der sonst nicht berufstätige Rentner R. (Bezieher einer Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze) übernimmt für den Pharma-Vertrieb medi eine Beschäftigung als Arzneimittelkurier auf. Diese Beschäftigung wird von vornherein befristet auf die Zeit vom 12.01.2026 bis 23.04.2026. Zu arbeiten hat der Versicherte vereinbarungsgemäß im wöchentlichen Wechsel jeweils von Montag bis Donnerstag und vom Freitag der darauf folgenden Woche bis Sonntag, ungeachtet dessen, ob ein Feiertag vorliegt. In der ersten Woche arbeitet R. von Montag bis Donnerstag. Für die Beschäftigung, die täglich 6 Stunden umfasst, erhält R. einen Arbeitslohn, der jeweils mehr als 603,00 EUR monatlich beträgt.

Handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung?

Lösung:

Es liegt eine vertraglich befristete Beschäftigung vor. Die Beschäftigung ist zwar von vornherein auf mehr als auf den bei Beschäftigungsbeginn maßgeblichen Zeitraum von drei Monaten befristet. Es ist daher ergänzend die 70-Arbeitstage-Grenze zu prüfen. Da der Versicherte im vereinbarten Zeitraum insgesamt nur 53 Tage arbeitet, bleibt er deshalb in dieser Beschäftigung versicherungsfrei. Der zeitliche Rahmen von 70 Arbeitstagen wird nicht überschritten.

Die zeitlich befristete Beschäftigung ist geringfügig und damit versicherungsfrei, obwohl Arbeitsentgelt durchaus in einem Umfang vorhanden ist, dass grundsätzlich Versicherungspflicht auslösen würde. Begründung für die Versicherungsfreiheit ist hier jedoch, dass diese Beschäftigungen regelmäßig von Personen ausgeübt werden, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und solche kurzfristigen Beschäftigungen nur gelegentlich und befristet übernehmen. Ihr Arbeits- und Versicherungsleben wird durch diese kurzfristigen Beschäftigungen nicht geprägt.

Prüfung der Berufsmäßigkeit

Die Berufsmäßigkeit ist nicht zu prüfen, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenze (drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage) als nicht geringfügig anzusehen ist.

Wird die maßgebende Zeitgrenze nicht überschritten, erfüllt die kurzfristige Beschäftigung allerdings dann nicht die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 603,00 EUR im Monat übersteigt. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist daher nicht erforderlich, wenn das Arbeitsentgelt im Monat 603,00 EUR nicht überschreitet. Die Arbeitsentgeltgrenze von 603,00 EUR ist ein Monatswert, also auch anzuwenden, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats ausgeübt wird.

Von der Berufsmäßigkeit kann dann ausgegangen werden, wenn die Beschäftigung für den Versicherten nicht mehr von wirtschaftlich untergeordneter Bedeutung ist.

Berufsmäßigkeit liegt bei kurzfristigen Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, neben freiwilligem Wehrdienst, Vorruhestandsgeldbezug oder einer selbständigen Tätigkeit regelmäßig **nicht** vor. Die Nebenbeschäftigung/-tätigkeit hat hier regelmäßig nur untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung. Dies gilt regelmäßig auch für kurzfristige Beschäftigungen neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bundesfreiwilligendienst, neben einem dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienst (wie beispielsweise dem entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „WELTWÄRTS“ oder dem „Incoming-Freiwilligendienst“).

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter Bedeutung und daher ebenfalls als nicht berufsmäßig anzusehen. Es handelt sich dabei um Beschäftigungen, für die bei der Aufnahme keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass dieser „ersten“ Beschäftigung innerhalb absehbarer Zeit eine weitere folgen wird, zum Beispiel bei Beschäftigungen, die zwischen dem Schulabschluss und einer Fachschulausbildung beziehungsweise einem Studium liegen. Auch Beschäftigungen von Schülern während Schulferien sind von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung. Diese Personen gehören noch nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen. Gleiches gilt auch bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und damit nicht mehr zum Personenkreis der berufsmäßig Erwerbstätigen zählen beziehungsweise dem Arbeitsmarkt nicht mehr dauerhaft zur Verfügung stehen, zum Beispiel Bezieher einer Vollrente wegen Alters (keine Altersteilrentner) oder Hausfrauen und Hausmänner.

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme einer betrieblichen Berufsbildung oder eines dualen Studiengangs, eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes, eines dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes sind dagegen regelmäßig als berufsmäßig anzusehen.

Berufsmäßigkeit ist auch regelmäßig bei kurzfristigen Beschäftigungen neben Elternzeit und unbezahltem Urlaub und bei arbeitslos gemeldeten Personen (bei Arbeitsentgelt von mehr als 603,00 EUR) anzunehmen.

Zusammenfassung

- Während bei der geringfügigen Dauerbeschäftigung die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit in dem niedrigen Arbeitsentgelt zu finden sind, liegen die Ursachen für die Versicherungsfreiheit einer zeitlich befristeten Beschäftigung in der Gelegentlichkeit der Beschäftigung. Solche befristeten Beschäftigungen werden von Personen ausgeübt, die berufsmäßig nicht Arbeitnehmer sind. Dies sind häufig frühere Arbeitnehmer, die nicht mehr im Berufsleben stehen, wie zum Beispiel Bezieher einer Vollrente wegen Alters, aber auch Schüler während der Schulferien.

- Wesentliches Merkmal der kurzfristigen Beschäftigung ist, dass sie auf längstens drei Monate (90 Kalendertage) begrenzt sein muss, und zwar vor ihrem Beginn durch ihre Eigenart oder aufgrund des Arbeitsvertrages. Zum gleichen Ergebnis führt die Befristung einer Beschäftigung auf längstens 70 Arbeitstage, wenn wöchentlich jeweils weniger als fünf Tage gearbeitet wird. Nicht zu den kurzfristigen Beschäftigungen zählen solche, die zwar unbefristet vereinbart worden sind, die aber nach kurzer Zeit (zum Beispiel nach zwei Wochen) wieder beendet werden. Hier war bei Beginn nicht abzusehen, dass die Beschäftigung in Kürze wieder enden würde.

- Die kurzfristige Beschäftigung führt zur Geringfügigkeit und damit auch zur Versicherungsfreiheit, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres drei Monate nicht überschreitet und nicht berufsmäßig gegen ein Arbeitsentgelt von mehr als 603,00 EUR ausgeübt wird. Dabei ist aber zu beachten, dass eventuell eine Zusammenrechnung mit weiteren befristeten Beschäftigungen im Laufe des Kalenderjahres erfolgen muss, wenn die beurteilte Beschäftigung kürzer ist und weitere, bisher wegen der Befristung versicherungsfreie Beschäftigungen vorliegen.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

29. Nennen Sie die Voraussetzungen für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV.

30. Wann ist von drei Monaten, wann von 70 Arbeitstagen bei der Frage der Kurzfristigkeit auszugehen?

31. Welche Rolle spielen die 90 Kalendertage?

32. Nennen Sie wenigstens drei typische Arten der Beschäftigung, die "ihrer Eigenart nach" zeitlich befristet sind.

33. In welchem Zeitraum darf die Grenze der Kurzfristigkeit nicht überschritten werden?

34. Nennen Sie die Zeitpunkte, ab denen Versicherungspflicht eintreten kann, wenn die Grenzen der Kurzfristigkeit überschritten werden.

2.4.6 Abgrenzung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung von einer kurzfristigen Beschäftigung

Der Arbeitgeber hat für geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus 15 % des Arbeitsentgeltes Beiträge zu zahlen. Daneben kann durch die seit 01.01.2013 bestehende Versicherungspflicht beziehungsweise durch den möglichen Verzicht des Arbeitnehmers auf die bisher geltende Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit (ein solcher ist nur für die Rentenversicherung möglich) auch ein Beitragsanteil des Versicherten fällig werden. Dies sind derzeit 3,6 % (Differenz zwischen dem Arbeitgeberbeitrag von 15 % und dem aktuellen Beitragssatz für 2026 von 18,6 % der Beitragsbemessungsgrundlage). Zur gesetzlichen Krankenversicherung sind für geringfügig entlohnte Beschäftigungen seit dem 01.07.2006 Pauschalbeiträge in Höhe von aktuell 13 % zu zahlen.

Neben den Pauschalbeiträgen zur Renten- und Krankenversicherung kommt auch noch eine pauschale (derzeit 2%) oder individuell auf den Versicherten abgestellte Lohnsteuerzahlung in Betracht. Hinsichtlich der beitragsrechtlichen Regelungen wird im Übrigen auf den Studientext Nummer 3 „Beitrags- und Meldeverfahren“ verwiesen.

Für in Privathaushalten ausgeübte geringfügige Beschäftigungen hat der Arbeitgeber zur gesetzlichen Rentenversicherung einen pauschalen Beitragsanteil von 5 % des Arbeitsentgelts zu zahlen. Auch hier muss der Arbeitnehmer den Differenzbetrag auf den vollen Beitragssatz von 18,6 %, also zurzeit 13,6 %, als Beitragsanteil zahlen. Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung beträgt ebenfalls 5 %, der pauschale Steuersatz 2 %. Im Gegensatz dazu bleibt eine **zeitlich befristete Beschäftigung**, die versicherungsfrei ist, beitragsrechtlich völlig unberührt, denn weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer fällt ein Beitragsanteil an. Ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit ist nicht zulässig.

2.4.6.1 Befristete Beschäftigungen im Anschluss an Dauerbeschäftigungen

Schließt sich an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens drei Monate befristete Beschäftigung an, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt.

Bei einem Arbeitsentgelt von monatlich mehr als 603,00 EUR für die kurzfristige Beschäftigung ist vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an die Arbeitsentgeltgrenze überschritten. Es tritt Versicherungspflicht ohne die Möglichkeit eines Befreiungsantrages nach § 6 Absatz 1b SGB VI ein.

Wird die Entgeltgrenze von monatlich 603,00 EUR nicht überschritten, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Die vereinbarte Befristung ist insoweit nicht beachtlich. Somit besteht grundsätzlich Versicherungspflicht, aber mit der Möglichkeit eines Befreiungsantrages. Dies gilt auch für eine sich wiederum unmittelbar anschließende (für sich betrachtet) geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Von einem durchgehend einheitlich zu beurteilenden Beschäftigungsverhältnis ist auch auszugehen, wenn sich eine kurzfristige Beschäftigung an eine nicht geringfügig entlohnte Hauptbeschäftigung anschließt. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung kommt daher bei diesen Konstellationen nur dann in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um völlig voneinander unabhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt, die sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages in wesentlichen Punkten (Arbeitszeit, Aufgabenstellung, Eingliederung in einen anderen Betriebsteil, Höhe des Arbeitslohns) voneinander unterscheiden oder wenn zwischen dem Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung und dem Beginn der kurzfristigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt.

2.4.6.2 Rahmenarbeitsverträge

Außerdem stellt sich bei verschiedenen Beschäftigungen, die nicht während des ganzen Jahres ausgeübt werden - so insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe -, die Frage der Abgrenzung einer zeitlich unbefristeten geringfügig entlohnten Beschäftigung von einer kurzfristigen Beschäftigung.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird.

Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die zum Beispiel durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen befristet sind.

Bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung nur vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze unvorhersehbar, zum Beispiel ohne Abrufbereitschaft, 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.

Arbeitseinsätze sind dann als von vornherein nicht vorhersehbar anzusehen und folgen keinem bestimmten Muster oder Rhythmus, wenn sie zum Beispiel in unterschiedlichen Monaten und bezüglich der Anzahl der jeweiligen Arbeitstage ohne erkennbares Schema stattfinden. Der Arbeitgeber darf im Übrigen nicht üblicherweise regelmäßig auf Aushilfskräfte zurückgreifen (vergleiche Urteil des Bundessozialgerichts vom 07.05.2014 - B 12 R 5/12 R -).

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt daher nicht vor, wenn bei vorausschauender Betrachtung die Beschäftigungen ständig oder regelmäßig wiederholt werden und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden sollen. Die Dauer und der Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze sind dann im Wesentlichen vorhersehbar, die Beschäftigung damit regelmäßig und nicht kurzfristig.

> **Beispiel:**
>
> Frau Franziska Becker hat mit dem Festzeltbetrieb Xaver Wild vereinbart, in dessen Bierzelt auf mehreren Volksfesten als Kellnerin zu arbeiten. Sie arbeitet vereinbarungsgemäß immer nur von Donnerstag bis einschließlich Sonntag. Die Beschäftigung wird jedes Jahr maximal 44 Arbeitstage ausgeübt. Vereinbart wird ein Festlohn von 700,00 EUR wöchentlich zuzüglich Trinkgelder. Frau Becker arbeitet jeden Tag acht Stunden. Diese schriftliche Vereinbarung wurde für die Zeit vom 01.01.2024 bis 31.12.2026 abgeschlossen.
>
> Handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung?
>
> **Lösung:**
>
> Durch die Begrenzung der Arbeitszeit auf jährlich höchstens 44 Arbeitstage (bei wöchentlich vier Arbeitstagen) wird zwar grundsätzlich eine zeitlich befristete Beschäftigung ausgeübt, die nach § 8 Absatz 1 Nummer **2** SGB IV geringfügig und damit nach § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 SGB VI versicherungsfrei sein könnte.
> Da aber ein Rahmenarbeitsvertrag für eine Zeitdauer von mehr als einem Jahr vorliegt, ist von einem Dauerarbeitsverhältnis auszugehen, sodass sich die Geringfügigkeit nach § 8 Absatz 1 Nummer **1** SGB IV beurteilt. Da das fest vereinbarte Arbeitsentgelt die jeweils im Zeitraum geltende Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, liegt Geringfügigkeit nach § 8 Absatz1 Nummer 1 SGB IV nicht vor.

Die Beschäftigung wird damit während der jeweils tatsächlich ausgeübten Zeiten nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI rentenversicherungspflichtig.

Würde in vorstehendem Beispiel der Rahmenarbeitsvertrag zunächst nur für die Dauer eines Jahres, also vom 01.01.2024 bis 31.12.2024 vereinbart werden, ist die in demselben Umfang wie oben ausgeübte Beschäftigung kurzfristig und bleibt damit versicherungsfrei.

Bei einer - beispielsweisen - Verlängerung des Rahmenarbeitsvertrages am 23.11.2024 über den 31.12.2024 hinaus, tritt vom Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung, hier also ab 23.11.2024, Versicherungspflicht ein, weil nun von einer regelmäßigen Beschäftigung auszugehen ist.

Wird erst nach Ablauf des ursprünglichen Arbeitsvertrages, also nach dem 31.12.2024, ein neuer Rahmenarbeitsvertrag zu denselben Bedingungen wie vorher geschlossen, ist von einer regelmäßigen Beschäftigung auszugehen, wenn zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen kein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt.

Beispiel:

Frau Martha Ermer arbeitet unter denselben Bedingungen wie Frau Becker bei dem Festwirt Xaver Wild. Nur hat sie zunächst einen Rahmenarbeitsvertrag für die Zeit vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 abgeschlossen. Am 26.01.2026 vereinbart sie mit Herrn Wild für die Zeit vom 01.02.2026 bis 31.12.2026 die Fortführung der bisherigen Beschäftigung als Bedienung auf den Volksfesten.
Handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung?

Lösung:

Die Beschäftigung von 44 Arbeitstagen im Zeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 ist kurzfristig nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV und damit rentenversicherungsfrei (§ 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 SGB VI).

Da zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen kein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt (Ende erster Rahmenarbeitsvertrag am 31.12.2025 und Beginn weiterer Rahmenarbeitsvertrag am 01.02.2026), ist im Zusammenhang mit der vorherigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nunmehr ab 01.02.2026 von einer regelmäßigen Beschäftigung auszugehen. Die Folge ist, dass die ab diesem Zeitpunkt ausgeübte Beschäftigung von Frau Ermer als Dauerbeschäftigung anzusehen und nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV zu beurteilen ist. Da die regelmäßige Arbeitsentgeltgrenze überschritten wird, wird die ab 01.02.2026 ausgeübte Beschäftigung bei dem Festwirt Wild rentenversicherungspflichtig.

Würde dagegen der neue Rahmenarbeitsvertrag für Beschäftigungszeiten ab 01.03.2026 oder später vereinbart, so ist dieser Arbeitsvertrag für sich allein nach den vorstehend geschilderten Kriterien zu beurteilen, da zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt. Die bisher bis 31.12.2025 ausgeübte Beschäftigung darf dann in die versicherungsrechtliche Würdigung des neuen Rahmenarbeitsvertrages nicht einbezogen werden.

Beschäftigt ein Arbeitgeber dagegen einen Arbeitnehmer wiederholt, ohne dass ein Rahmenarbeitsvertrag besteht, liegt grundsätzlich eine regelmäßige Beschäftigung so lange nicht vor, als vom voraussichtlichen Ende des jeweiligen Arbeitseinsatzes aus rückschauend betrachtet innerhalb eines Kalenderjahres die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

Zusammenfassung

- Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist vom Arbeitgeber sowohl beim Vorliegen von Versicherungspflicht als auch bei Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht ein Beitrag zur Rentenversicherung zu leisten. Da bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Beitragspflicht entstehen kann, stellt sich für einige Fallkonstellationen die Frage einer Abgrenzung zwischen beiden Beschäftigungstypen.

- Schließt sich eine kurzfristige Beschäftigung unmittelbar an eine Dauerbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber an, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es sich um eine Fortsetzung der vorherigen Beschäftigung handelt und diese versicherungsrechtlich gleich zu beurteilen ist.

- Es ist nur dann von einer kurzfristigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV auszugehen, wenn das zu Grunde liegende Beschäftigungsverhältnis arbeitsvertraglich nicht auf Dauer angelegt ist.

- Wird eine derartige Beschäftigung innerhalb eines Rahmenarbeitsvertrages ausgeübt, muss der Zeitrahmen dieses Arbeitsvertrages bekannt sein.

- Wird der Rahmenarbeitsvertrag für die Dauer von längstens einem Jahr festgelegt, bleibt es bei der Beurteilung der Beschäftigung im Sinne der Kurzfristigkeit.

- Umfasst dagegen der Rahmenarbeitsvertrag von vornherein einen Zeitraum von mehr als einem Jahr, ist von Beginn an von einem regelmäßigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, auch wenn tatsächlich innerhalb eines Kalenderjahres nur höchstens, während 70 Arbeitstagen gearbeitet wird. Die Geringfügigkeit ist dann nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV zu beurteilen.

- Bei einer möglichen Verlängerung eines zunächst auf ein Jahr angelegten Rahmenarbeitsvertrages ist entweder ab Vereinbarung der Verlängerung oder nach Ablauf des ursprünglichen Zeitraumes zu prüfen, ob nunmehr ein regelmäßiges Beschäftigungs-verhältnis vorliegt. Für die Vergangenheit verbleibt es bei der bisherigen Beurteilung.

2.4.7 Ausnahmen von der Anwendung der Grundsätze zur Geringfügigkeit bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen

Lernziel

- Sie können die Ausnahmen von der Anwendbarkeit der Grundsätze bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen ermitteln und die Gründe hierfür angeben.

Für Beschäftigungen, die nach den bisher genannten Voraussetzungen als geringfügig entlohnte Beschäftigungen zu beurteilen sind, besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen. Diese Möglichkeit kann aber nicht für Beschäftigungsverhältnisse gelten, die wegen ihrer Besonderheit nur in geringem Umfang ausgeübt werden, beziehungsweise bei denen typischerweise nur geringes Arbeitsentgelt erzielt wird.

Die besonderen versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügige entlohnte Beschäftigungen gelten nicht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (zum Beispiel Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten),
- im Rahmen außerbetrieblicher Berufsausbildung (§ 1 Satz 5 SGB VI),
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten,
- im Rahmen des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 SGB IX,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V beziehungsweise § 44 SGB IX,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.

Aufgrund der jeweiligen Situation wird hier oft nicht in vollem Umfang gearbeitet (werden können) oder auch nicht ein volles Arbeitsentgelt erzielt. Da dies aber keine Arbeit von wirtschaftlich untergeordneter Bedeutung für den jeweils Beschäftigten darstellt, kann die Befreiung von der Versicherungspflicht wegen Geringfügigkeit insoweit nicht in Betracht kommen. § 6 Absatz 1b Satz 5 SGB VI schließt diese Tatbestände von der Befreiungsmöglichkeit ausdrücklich aus ("Satz 1 gilt nicht").

Personen, die von der Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung in eine nicht geringfügige Beschäftigung Gebrauch machen, sind ebenfalls von der Befreiungsmöglichkeit wegen Geringfügigkeit ausgenommen. Hier handelt es sich um arbeitsunfähige Versicherte, die nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Beschäftigung teilweise verrichten können und deshalb stufenweise wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden sollen (§ 74 SGB V beziehungsweise § 44 SGB IX).

Zusammenfassung

- Beschäftigungen, bei denen wegen ihrer Besonderheit nur geringes Arbeitsentgelt erzielt werden kann, sind von der Möglichkeit einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen, ausgenommen. Für den Versicherten handelt es sich dabei nicht um eine Beschäftigung von wirtschaftlich untergeordneter Bedeutung. Diese Versicherten stehen vielmehr, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, voll im Erwerbsleben. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nicht vor. Zur Frage der Versicherungspflicht dieser Beschäftigungen wird auf den Studientext Nummer 2 "Versicherungspflicht" verwiesen.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

35. Welche Beschäftigungen sind von der Möglichkeit der Versicherungsbefreiung in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgenommen?
    Nennen Sie die Gründe hierfür.

36. Nennen Sie wenigstens drei derartige Beschäftigungen.

2.4.8 Übergangsregelung aus dem bis 31.12.2012 geltenden Recht

Lernziele

- Sie können die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit geringfügig entlohnter Beschäftigungen nennen, wenn diese vor dem 01.01.2013 aufgenommen wurden.
- Sie können erläutern, wie die Versicherungsfreiheit von geringfügig entlohnten Beschäftigungen zu beurteilen ist, die vor dem 01.01.2013 begonnen haben und die über den 31.12.2012 hinaus andauern.
- Sie können die Voraussetzungen für den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit nennen.
- Sie können Wirkung, Beginn und Dauer des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit erläutern.

Durch das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen wurde die Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse mit Wirkung ab 01.01.2013 neu geregelt. Für die gesetzliche Rentenversicherung wurde eine Übergangsregelung in § 230 Absatz 8 SGB VI geschaffen. Diese Übergangsregelung gilt für die Beschäftigungen, die vor dem 01.01.2013 bereits begonnen hatten und über den 31.12.2012 hinaus weiterhin bestehen. Diese Regelung ist zeitlich nicht befristet. Der Bestandsschutz geht erst verloren, wenn die geringfügige Beschäftigung aufgeben wird. Soweit nach Ende der Beschäftigung eine erneute Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber aufgenommen wird, gelten die bei Punkt 2.4.8.2 - „Verfahren beim Verzicht“ dargestellten Grundsätze zur Annahme der Weitergeltung des Beschäftigungsverhältnisses.

Wird demnach eine Beschäftigung, die nach dem bis 31.12.2012 geltenden Recht geringfügig entlohnt und damit **versicherungsfrei** war, über den Stichtag hinaus weiter ausgeübt, bleibt sie versicherungsfrei. Voraussetzung ist dabei aber, dass das monatliche Entgelt die Grenze von 400 EUR nicht überschreitet. Bei Überschreiten dieser Entgeltgrenze, durch eine Lohnerhöhung oder das Zusammenrechnen mit einer neuen weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung, findet automatisch die ab 01.01.2013 geltende Rechtslage Anwendung. Für die Versicherungsfreiheit ist es aber unschädlich, wenn nach dem 31.12.2012 eine neue geringfügig entlohnte Beschäftigung hinzutritt, das Gesamtentgelt 400 EUR aber nicht übersteigt (§ 230 Absatz 8 Satz 1 SGB VI).

Für die Beurteilung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt oder zum Beispiel ab wann nicht mehr, galten und gelten dieselben Grundsätze wie im Recht ab 01.01.2013. Bestandsschutzregelungen gibt es auch für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 400,01 EUR bis 450,00 EUR. Dazu wird auf die Ausführungen zu Punkt 2.4.4.3 (e) verwiesen.

Durch das Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24.03.1999 wurde mit Wirkung ab 01.04.1999 geringfügig Beschäftigten erstmals die Möglichkeit eröffnet, unter bestimmten Voraussetzungen auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten. Damit kann die latent bestehende Versicherungspflicht aktiviert werden und es besteht die Möglichkeit, Beitragszeiten und Rentenanwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung in vollem Umfang zu erwerben. Diese Möglichkeit besteht auch nach dem 31.12.2012 weiter beziehungsweise ist ein einmal erklärter Verzicht auch über den 01.01.2013 hinaus nach § 230 Absatz 8 Satz 2 SGB VI wirksam.

2.4.8.1 Personenkreis

Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung ausüben, die aufgrund des Arbeitsentgelts nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV in der Fassung bis 31.12.2012 geringfügig und damit auch über den 01.01.2013 hinaus rentenversicherungsfrei wäre, konnten nach § 5 Absatz 2 Satz 2 in der Fassung bis 31.12.2012 durch schriftliche Erklärung auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Diese Verzichtserklärung gilt nach § 229 Absatz 5 erster Halbsatz SGB VI auch über den 01.01.2013 hinaus und kann nach § 230 Absatz 8 Satz 2 SGB VI auch weiterhin erklärt werden.

Ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht ist bei wirksam erklärtem Verzicht ausgeschlossen, § 6 Absatz 1b SGB VI, § 229 Absatz 5 zweiter Halbsatz SGB VI.

Personen, die nur wegen der zeitlichen Befristung ihrer Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind, waren dagegen von der Möglichkeit des Verzichts ausgenommen.

2.4.8.2 Verfahren beim Verzicht

Die Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist nicht fristgebunden und kann jederzeit gegenüber dem Arbeitgeber abgegeben werden. Übt der Versicherte mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die auch nach der Zusammenrechnung noch geringfügig sind, kann die Verzichtserklärung nur für alle Beschäftigungen gemeinsam abgegeben werden. Eine Beschränkung auf einzelne Beschäftigungen ist nicht möglich.

Die Verzichtserklärung muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Dies dient der Beweissicherung und gewährleistet, dass sich eine Option zu Gunsten der Versicherungspflicht bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen auf alle diese Beschäftigungen auswirkt.

Die durch den erklärten Verzicht entstandene Versicherungsfreiheit bleibt weiterhin bestehen, solange die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV in der bis zum 31.12.2012 geltenden Fassung vorliegen, § 230 Absatz 8 SGB VI.

2.4.8.3 Wirkung des Verzichts

Die Verzichtserklärung wirkt grundsätzlich für die Zukunft, das heißt Versicherungspflicht tritt dann mit Wirkung ab dem Tag nach Eingang der Erklärung beim Arbeitgeber ein. Wurde der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit jedoch innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Beschäftigung erklärt, konnte die Versicherungspflicht ab Beginn der Beschäftigung beginnen.

Die einmal abgegebene Verzichtserklärung ist für die gesamte weitere Dauer geringfügig ausgeübter Dauerbeschäftigungen bindend. Dies gilt auch für während der Wirkung dieser Erklärung neu hinzukommende geringfügige Beschäftigungen dieser Art. Die Wirkung der Befreiungserklärung hält somit bis zum Wegfall der letzten geringfügigen Dauerbeschäftigung an. Wird später erneut eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt, besteht aufgrund der ab 01.01.2013 geltenden Neuregelung für geringfügig entlohnte Beschäftigungen Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit.

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, für die der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklärt wurde,

wenn zwischen dem Ende der ersten (gegebenenfalls auch befristeten) Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung ein Zeitraum von nicht mehr als zwei Monaten liegt.

In diesem Fall verliert der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nicht seine Wirkung und muss infolgedessen nicht erneut schriftlich erklärt werden. Eine Unterbrechung der Beschäftigung in diesem Sinne liegt nicht vor, wenn zum Beispiel eine Abmeldung seitens des Arbeitgebers nur deshalb erfolgte, weil das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (§ 7 Absatz 3 Satz 1 SGB IV).

Nachfolgendes Beispiel soll die Anwendung der Verzichtserklärung verdeutlichen:

Beispiel:

Frau G. ist seit 09.01.2012 in der Gärtnerei Grün beschäftigt und erzielt einen monatlichen Arbeitslohn von 150,00 EUR. Am 09.01.2012 nimmt Frau G. im Supermarkt eine weitere Beschäftigung auf, die sie gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 220,00 EUR ausübt. Am Freitag, 20.01.2012, erklärt Frau G. gegenüber der Gärtnerei Grün den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit und gibt an, diese Erklärung soll rückwirkend gelten.

Zum 31.03.2012 gibt Frau G. die Beschäftigung in der Gärtnerei auf, zum 21.04.2012 beendet sie die Beschäftigung im Supermarkt.

Ab 02.06.2012 nimmt Frau G. in einer Reinigung eine neue Beschäftigung auf. Hier verdient sie monatlich 400,00 EUR. Gegenüber dem Reinigungsunternehmen verzichtet Frau G. mit Erklärung vom 22.06.2012 auf die Versicherungsfreiheit.

Welche versicherungsrechtlichen Auswirkungen ergeben sich?

Lösung:

Die Beschäftigungen in der Gärtnerei Grün und beim Supermarkt sind als geringfügig entlohnte Beschäftigungen versicherungsfrei, da das Arbeitsentgelt zusammen monatlich nur 370,00 EUR erreicht.

Die Verzichtserklärung wurde am Freitag, den 20.01.2012, und damit innerhalb von 14 Tagen nach Aufnahme der Beschäftigung abgegeben (14 Tage = 10.01.2012 bis 23.01.2012). Sie wirkt für beide Beschäftigungen rückwirkend zum 09.01.2012. Damit tritt in beiden Beschäftigungen ab Beginn Rentenversicherungspflicht ein. Zur Berechnung der Beiträge wird auf den Studientext Nummer 3 “Beitrags- und Meldewesen“ verwiesen.

Die Verzichtserklärung gilt nach Beendigung der Beschäftigung in der Gärtnerei zum 31.03.2012 für die weitere Beschäftigung im Supermarkt bis zum 21.04.2012 weiter. Ab 22.04.2012 verliert die Verzichtserklärung ihre Wirkung.

Die am 02.06.2012 aufgenommene Beschäftigung in der Reinigung ist zunächst wiederum wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei (§ 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV in Verbindung mit § 5 Absatz 2 Nummer 1 SGB VI in der Fassung bis 31.12.2012). Da die Erklärung über den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit vom 22.06.2012 jedoch später als 14 Tage nach Beschäftigungsaufnahme (03.06.2012 bis 16.06.2012) abgegeben worden ist, wirkt sie erst ab dem 23.06.2012, also ab dem Tag nach ihrem Eingang beim Arbeitgeber. Ab 23.06.2012 tritt damit Versicherungspflicht ein.

2.4.8.4 Beitragsbemessung

Die Beitragsberechnung sowie die Tragung der Beitragslast auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist im Studientext Nummer 3 beschrieben. Der Arbeitnehmer muss den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von derzeit 15 % des Arbeitsentgeltes bis zum jeweils geltenden Beitragssatz „aufstocken“. Der Beitrag des Arbeitnehmers beträgt beim derzeitigen Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 18,6 % also 3,6 % des geringfügigen Arbeitsentgelts.

Für im Privathaushalt ausgeübte Beschäftigungen hat der Arbeitnehmer dagegen Beiträge in Höhe von zurzeit 13,6 % des Arbeitsentgelts zu tragen, weil der pauschale Arbeitgeberbeitrag hier nur 5 % beträgt.

Liegt das geringfügige Arbeitsentgelt unter 175,00 EUR monatlich, muss der Beitragsberechnung eine Mindestberechnungsgrundlage in Höhe von 175,00 EUR pro Kalendermonat zu Grunde gelegt werden (§ 163 Absatz 8 SGB VI). Diese Mindestberechnungsgrundlage ist nicht zu prüfen, sofern neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird oder wenn Versicherungspflicht bereits aufgrund anderer Tatbestände nach den §§ 1 bis 4 SGB VI besteht.

Aufgrund des vom Arbeitgeber bereits zu tragenden Pauschalbeitrages von 15 % ist die Möglichkeit des Verzichtes auf die Versicherungsfreiheit sehr attraktiv; vom Arbeitnehmer ist ein nur relativ geringer Beitragsanteil zu tragen. Bei einem monatlichen Verdienst von zum Beispiel 200 EUR wäre vom Arbeitnehmer aktuell nur ein Aufstockungsbetrag von 7,20 EUR zu zahlen.

2.4.8.5 Rentenrechtliche Auswirkungen

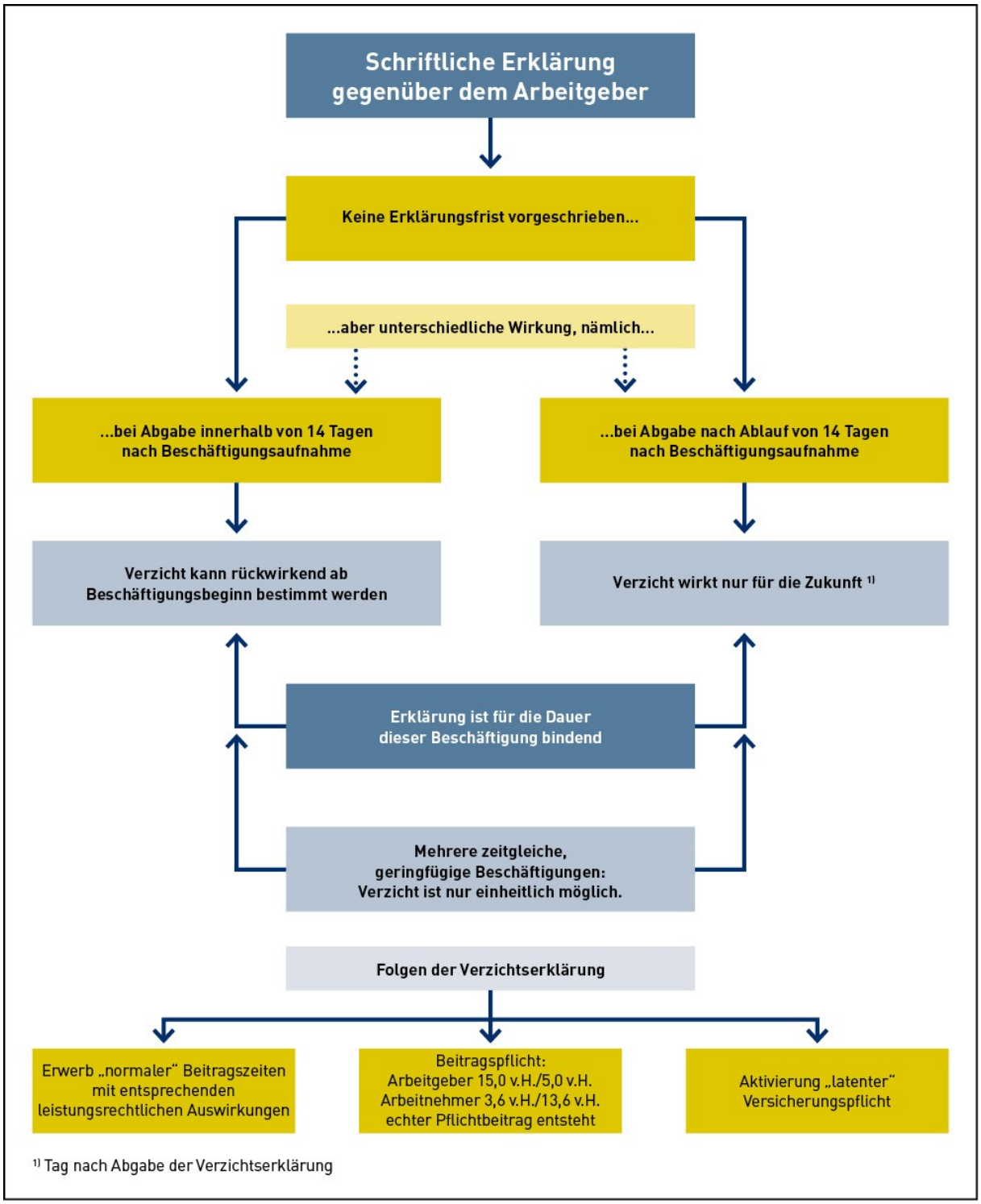
Durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit tritt für die zu Grunde liegenden Beschäftigungen wieder Versicherungspflicht ein, und zwar mit allen leistungsrechtlichen Konsequenzen. Dies bedeutet, dass die so entstehenden Pflichtbeiträge „normale“ Beitragszeiten werden. Diese Beiträge gelten wie andere Pflichtbeiträge

- für die Wartezeit
- für die Erfüllung besonderer versicherungsrechtlicher Voraussetzungen, zum Beispiel
    - bei der Erfüllung der drei Jahre Pflichtbeiträge in den letzten fünf Jahren bei Ansprüchen auf Rente wegen Erwerbsminderung,
    - für die innerhalb der letzten zehn Jahre geforderten mindestens acht Jahre Pflichtbeiträge bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit,
    - für die mehr als zehn Jahre Pflichtbeitragszeiten nach dem vollendeten 40. Lebensjahr bei der Altersrente für Frauen,
    - für die Erfüllung der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen).

Zur Ermittlung der Zuschläge an Entgeltpunkten und der daraus folgenden Bestimmung der Wartezeitmonate wird auf die Ausführungen im Studientext Nummer 19 „Wartezeiten“, zur Wartezeiterfüllung durch Zuschlagsentgeltpunkte auf die Ausführungen im Studientext Nummer 21 „Rentenberechnung“ verwiesen.

Aufgrund des geringen Verdienstes spielen die Beitragszeiten aus geringfügigen Beschäftigungen für den Anspruch auf Grundrente keine Rolle.

Abbildung 9: Verzicht auf die Versicherungsfreiheit einer geringfügigen Beschäftigung



Zusammenfassung

- Bei Beschäftigungen mit einem monatlichen Entgelt bis 400 EUR, die bereits vor dem 01.01.2013 aufgenommen wurden und weiterhin ausgeübt werden, bleibt die bisherige Versicherungsfreiheit und auch die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten, erhalten. Die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht ist nach § 6 Absatz 1b SGB VI für die Beschäftigten ausgeschlossen, die auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben.

- Geringfügig entlohnte Beschäftigte haben in Bestandsfällen mit Aufnahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung vor dem 01.01.2013 weiterhin die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten und damit Versicherungspflicht zu begründen.

- Der Verzicht ist gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich zu erklären. Er wirkt grundsätzlich für die Zukunft, kann bei Abgabe innerhalb von 14 Tagen nach Beschäftigungsaufnahme aber auch rückwirkend gelten. Die Erklärung ist bindend und kann nicht widerrufen werden.

- Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, gilt die Verzichtserklärung immer für alle Beschäftigungen gemeinsam.

- Die Verzichtserklärung zur Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung ist nur für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, aber nicht für kurzfristige Beschäftigungen zulässig.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

37. Wer kann auf die Versicherungsfreiheit verzichten?

38. Ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer wirkt die Verzichtserklärung?

39. Welche versicherungsrechtlichen und leistungsrechtlichen Auswirkungen hat der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit?

2.4.9 Geringfügig selbständig Tätige

Lernziel

- Sie können erläutern, unter welchen Voraussetzungen eine selbständig ausgeübte Tätigkeit geringfügig und daher versicherungsfrei ist.

Die Geringfügigkeit einer selbständigen Tätigkeit im Sinne des § 2 SGB VI beurteilt sich nach den gleichen Maßstäben wie bei einer Beschäftigung, § 8 Absatz 3 Satz 1 SGB IV. Zu beachten ist, dass bei der Prüfung der Geringfügigkeit mehrere selbständige Tätigkeiten zusammengerechnet werden, nicht aber Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten.

In der Rentenversicherung ist eine nach § 2 SGB VI versicherungspflichtige selbständige, aber im geringfügigen Umfang, ausgeübte Tätigkeit auch über den 31.12.2012 hinaus **versicherungsfrei**, § 5 Absatz 2 Nummer 2 SGB VI. Eine selbständige Tätigkeit ist damit versicherungsfrei, wenn das regelmäßige Arbeitseinkommen 603,00 EUR monatlich nicht übersteigt.

Eine Besonderheit galt für selbständig Tätige, die bisher versicherungspflichtig waren, weil ihr Arbeitseinkommen aus einer vor dem 01.01.2013 begonnenen Tätigkeit monatlich zwischen 400 EUR und 450 EUR lag. Diese wären nach der neuen Rechtslage ab dem 01.01.2013 versicherungsfrei. Nach § 229 Absatz 7 Satz 2 SGB VI blieb die bisherige Versicherungspflicht bis längstens 31.12.2014 bestehen.

Aufgrund der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze würden Selbständige nach § 2 Satz 1 Nummer 1, 2, 7 und 9 SGB VI, die nach der bis zum 31.12.2012 geltenden Rechtslage nicht versicherungspflichtig waren, weil sie einen mehr als geringfügig entlohnten Arbeitnehmer beschäftigten, versicherungspflichtig werden. Die Übergangsvorschrift des § 229 Absatz 7 Satz 1 SGB VI bestimmt für diese Selbständigen, die nunmehr versicherungspflichtig wären, weil sie einen Arbeitnehmer mit einem Entgelt von über 400 EUR bis 450 EUR beschäftigen, dass weiterhin keine Versicherungspflicht für die selbständige Tätigkeit entsteht, solange sie für ihren beschäftigten Arbeitnehmer regelmäßig ein Arbeitsentgelt von mehr als 400,00 EUR monatlich aufwenden.

2.5 Versicherungsfreiheit ordentlich Studierender während der Ableistung eines Praktikums

Lernziele

- Sie können die Gründe für die Rentenversicherungsfreiheit der Studenten während der Ableistung eines in der Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums angeben.
- Sie können den Begriff des ordentlichen Studiums erläutern.
- Sie können darlegen, wie ein nicht vorgeschriebenes (freiwilliges) Praktikum versicherungsrechtlich zu beurteilen ist.
- Sie können die versicherungsrechtliche Beurteilung einer sonstigen Beschäftigung der Studenten außerhalb eines Praktikums durchführen.

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind ordentlich Studierende, die während ihres Studiums an einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, versicherungsfrei (§ 5 Absatz 3 SGB VI).

2.5.1 Das ordentliche Studium

Der Begriff des ordentlichen Studiums im Recht der Sozialversicherung ist nicht mit dem schulrechtlichen Inhalt identisch. Im Sozialrecht sind ordentlich Studierende **Personen, deren Zeit und Arbeitskraft ganz oder überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.** Student im Sinne des § 5 Absatz 3 SGB VI kann deshalb nur sein, wer an einer Hochschule oder Fachschule immatrikuliert, beziehungsweise eingeschrieben ist. Dies sind Studenten und Fachschüler eines normalen Ausbildungsganges mit entsprechendem Vollzeitstudium beziehungsweise Vollzeitunterricht.

Keine Studierenden sind demnach Gasthörer, Abendschüler, Teilnehmer an einem Telekolleg, Gymnasiasten in der Kollegstufe, Teilnehmer an Kursen der Volkshochschule. Während die Hochschulen der wissenschaftlichen Ausbildung dienen, sind Fachschulen berufsbildende Schulen, die mit ausreichender praktischer Berufserfahrung besucht werden können.

Zu den Hoch- und Fachschulen zählen im Wesentlichen

Hochschulen

– Universitäten,
– Technische Hochschulen,
– Akademien,
– Pädagogische Hochschulen,
– Kirchliche Hochschulen,
– Landwirtschaftliche Hochschulen,
– Fachhochschulen,
– Wirtschaftshochschulen,
– Sporthochschulen,
– Hochschulen für bildende Künste,
– Höhere technische Lehranstalten.

Fachschulen

– Landwirtschaftliche Fachschulen,
– Gartenbaufachschulen,
– Bergmännische Fachschulen,
– Frauenberufliche Fachschulen,
– Sportfachschulen,
– Sozialpädagogische Fachschulen.

Nicht das Studium an einer der Hoch- oder Fachschulen führt zur Versicherungsfreiheit, sondern das während des Studiums abgeleistete Betriebspraktikum. Dies ist aber nur dann der Fall, wenn trotz der in dem Betrieb ausgeübten Beschäftigung der Status des Studenten noch erhalten bleibt. Und dies trifft nur zu, solange die Immatrikulation an der Hochschule beziehungsweise die Einschreibung an der Fachschule während des Praktikums fortbesteht.

2.5.2 Das vorgeschriebene Praktikum

Wird der Studierende in einem Betrieb im Rahmen eines in der Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums beschäftigt, liegt kraft Gesetzes (§ 5 Absatz 3 SGB VI) Versicherungsfreiheit vor. Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit ist ebenso wie die Höhe des erzielten Arbeitsentgelts, auch wenn dieses oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt, unerheblich. Eine Sonderregelung ist für den Kreis der Studierenden deshalb nötig, da es sich bei einem vorgeschriebenen Praktikum - anders als bei einem nicht vorgeschriebenen Praktikum - um eine Berufsausbildung handelt, die ungeachtet der Regelungen zur Geringfügigkeit ohne die besondere Ausnahmevorschrift des § 5 Absatz 3 SGB VI immer der Versicherungspflicht unterliegen würde.

Der Studierende, der im Betrieb beschäftigt wird, hat dem Arbeitgeber die Einschreibung an der Fachschule beziehungsweise die Immatrikulation an der Hochschule, aber auch das für diese Ausbildung zwingend geforderte Praktikum und damit die Voraussetzungen, die zur Versicherungsfreiheit führen, nachzuweisen. Zu diesem Nachweis verpflichtet § 28o Absatz 1 SGB IV den Beschäftigten, damit der Arbeitgeber von den zur Durchführung des Meldeverfahrens erforderlichen Angaben in Kenntnis gesetzt wird.

Beispiel:

Ein Student der Literaturwissenschaften erzielt während eines in der Studienordnung vorgeschriebenen fachpraktischen Semesters in einem Zeitungsverlag ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.350,00 EUR. Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich ca. 30 Stunden.

Lösung:

Es besteht Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 3 SGB VI, weil das Praktikum für die Hochschulausbildung zwingend vorgeschrieben ist und während der Dauer des Studiums absolviert wird.

2.5.3 Das nicht vorgeschriebene Praktikum

Studierende, die ein nicht vorgeschriebenes Praktikum ableisten, unterliegen den üblichen Bedingungen der Rentenversicherungspflicht. Versicherungsfreiheit wäre hier über die Regelungen zur Versicherungsfreiheit bei zeitlich befristeten Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV zu prüfen.

Nach § 172 Absatz 3 Satz 2 SGB VI sind für Studierende, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein nicht vorgeschriebenes Praktikum ableisten und die die Kriterien gem. § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV erfüllen und rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreite sind, allerdings keine Pauschalbeiträge zu zahlen.

2.5.4 Der Werkstudent

Zu unterscheiden von den im Praktikum beschäftigten Studenten sind diejenigen Studierenden, die neben dem Studium eine sonstige Beschäftigung ausüben (der allgemein so bezeichnete “Werkstudent”). Werkstudenten sind damit - anders als in den anderen Versicherungszweigen - während dieser Beschäftigung rentenversicherungsrechtlich genauso nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI zu beurteilen, wie alle anderen Arbeitnehmer. Hierzu wird auf den Studientext Nummer 2 “Versicherungspflicht” verwiesen. Sie unterliegen damit grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht. Versicherungsfreiheit kann hierbei nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 SGB VI nur über eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV eintreten. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI ist für geringfügig entlohnte Beschäftigungen möglich.

Nach wie vor sollen während eines Studiums also nur Personen rentenversicherungspflichtig werden, die hauptsächlich als Arbeitnehmer oder Selbständige erwerbstätig sind. Bei Studenten während eines in der Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums trifft dies nicht zu, auch wenn ansonsten die Merkmale für eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung erfüllt werden.

2.5.5 Sonderzeiten während des Studiums

Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 5 Absatz 3 SGB VI besteht während der Dauer des Studiums. Dieses beginnt mit der Immatrikulation und endet mit der Exmatrikulation. Da die Immatrikulation auch die Semesterferien umfasst, bleibt während dieser Zeit der Status des Studenten bestehen.

Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 3 SGB VI liegt jedoch ungeachtet einer noch bestehenden Immatrikulation nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts für die Zeit nach der ersten Abschlussprüfung nicht mehr vor. Personen, die vor Beginn oder nach Beendigung des Studiums eine berufspraktische Tätigkeit (Vor- oder Nachpraktikum) ausüben, sind während dieser Zeit versicherungspflichtig, wenn sie als Praktikant in den Betrieb eingegliedert sind (vergleiche Studientext Nummer 2 "Versicherungspflicht").

Zusammenfassung

- Studenten sind während der Dauer ihres Studiums rentenversicherungsfrei, wenn sie ein in der Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten. Die Höhe des erzielten Entgelts und der Umfang der für das Praktikum aufgewendeten wöchentlichen Arbeitszeit spielen hierbei keine Rolle.

- Ein freiwillig abgeleistetes Praktikum führt nicht zur Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 3 SGB VI. Dieses freiwillige Praktikum ist nach den für Arbeitnehmer allgemein maßgebenden Vorschriften zur Versicherungspflicht beziehungsweise zur Versicherungsfreiheit zu beurteilen.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

40. Nennen Sie die Gründe, warum Studierende während eines in der Studienordnung beziehungsweise der Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums rentenversicherungsfrei bleiben sollen.

41. Erläutern Sie den Begriff des “ordentlich Studierenden” im Sinne der Rentenversicherung.

42. Nach welchen Grundsätzen wird ein freiwillig abgeleistetes Praktikum versicherungsrechtlich beurteilt?

43. Wie ist die Beschäftigung eines Studenten, die weder Pflichtpraktikum noch freiwilliges Praktikum ist, rentenversicherungsrechtlich zu beurteilen?

2.6 Versicherungsfreiheit der Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Lernziele

- Sie können die Gründe für die Versicherungsfreiheit bei Bezug der Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze nennen.
- Sie können Beginn und Umfang der Versicherungsfreiheit beurteilen.

Eines der Sicherungsziele in der gesetzlichen Rentenversicherung ist die Gewährung der Altersrente nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze. Damit wird die Lebensarbeitszeit abgeschlossen. Eine Beitragsleistung ist grundsätzlich nicht mehr erforderlich, auch wenn der Versicherte noch arbeiten sollte. Ohne den Rentenanspruch zu mindern war bis zum 31.12.2022 vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine Erwerbstätigkeit jedoch nur innerhalb von Hinzuverdienstgrenzen möglich (§ 34 Absatz 2 SGB VI).

Die Regelung ist mit Wirkung zum 31.12.2022 weggefallen. Zu Einzelheiten wird auf den Studientext Nummer 16 „Renten wegen Alters“ verwiesen.

Mit dem Flexirentengesetz wurde zum 01.01.2017 für die Personen, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, eine Neuregelung getroffen. Während zuvor jeder Altersvollrentenbezug aus den oben erwähnten Gründen zur Versicherungsfreiheit führte, tritt diese nunmehr erst mit dem Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze ein (§ 5 Absatz 4 Satz 1 **Nummer 1** SGB VI). Damit soll ein flexiblerer Übergang in die Altersrente erleichtert werden und zusätzlich den Altersrentnern die Möglichkeit geboten werden, auch nach Beginn einer vorzeitigen Altersrente aufgrund einer Beschäftigung zusätzliche Entgeltpunkte zu erwerben und damit die Altersrente zu erhöhen.

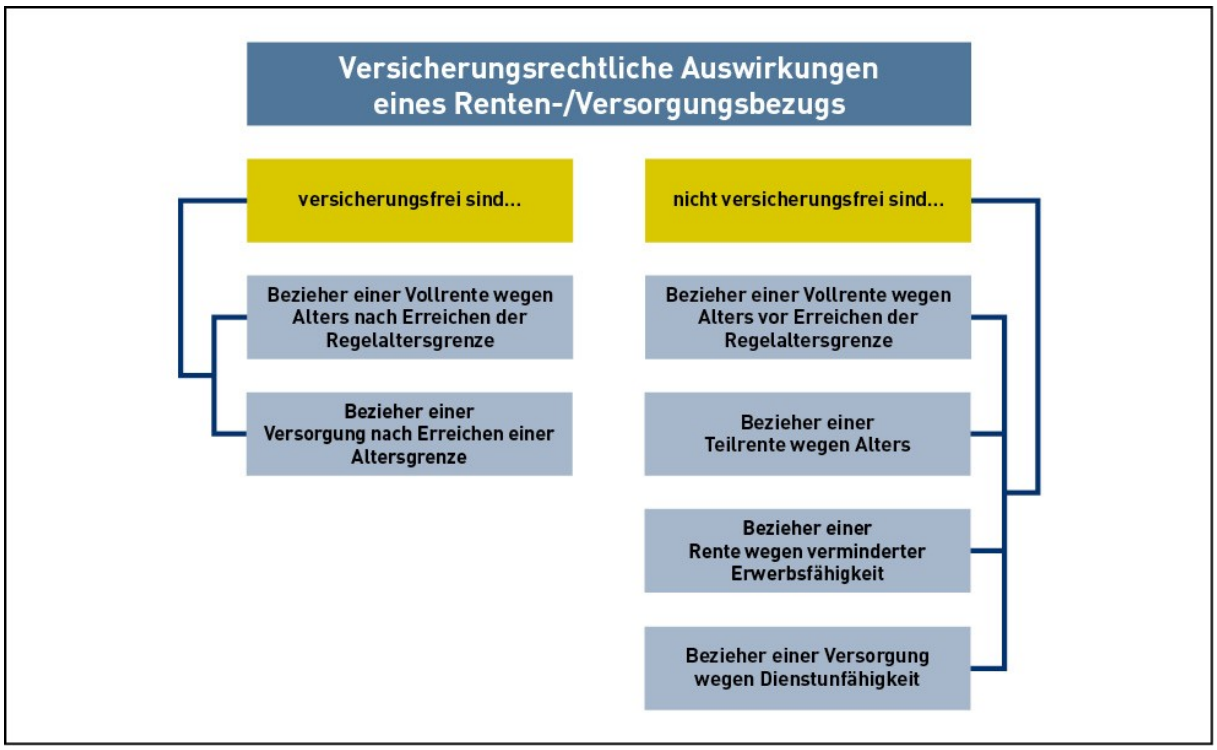
Außerdem sieht die seit 01.01.2017 geltende Neuregelung die Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze vor (§ 5 Absatz 4 **Satz 2** SGB VI). Auch dies dient dazu, neben der Altersrente ausgeübte Beschäftigungen zur weiteren Erhöhung der Altersrente beitragen zu lassen.

Nicht versicherungsfrei sind Bezieher einer Teilrente wegen Alters, Bezieher einer Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze und Bezieher einer Erwerbsminderungsrente. Bezieher von Versorgungsbezügen sind wie bisher ab Beginn dieser Versorgung nach Erreichen der üblichen Altersgrenze versicherungsfrei; § 5 Absatz 4 Satz 1 **Nummer 2** SGB VI. Die nachfolgende Abbildung 10 verdeutlicht dies.

2.6.1 Altersrentner

Altersrente wird in der gesetzlichen Rentenversicherung - gegebenenfalls mit Abschlägen - frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres geleistet, wenn der Versicherte, die für die jeweilige Art dieser Rente erforderlichen Voraussetzungen erfüllt.

Abbildung 10: Versicherungsrechtliche Auswirkungen eines Renten-/Versorgungsbezugs



Für die einzelnen Altersrenten ist die Erfüllung bestimmter Wartezeiten erforderlich (§ 50 Absatz 1 Nummer 1, § 51 Absatz 1, 3 und 4 sowie §§ 243b und 244 Absatz 2 SGB VI). Außerdem werden für alle Altersrenten, die vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt werden sollen, noch jeweils individuelle Anspruchsvoraussetzungen geprüft. Näheres zu den Altersrenten und deren Voraussetzungen enthält der Studientext Nummer 16 "Renten wegen Alters".

2.6.2 Vollrentner, Teilrentner

Jede der Altersrenten kann in voller Höhe (Vollrente) oder als Teilrente in Anspruch genommen werden (§ 42 Absatz 1 SGB VI). Die Inanspruchnahme einer Teilrente wegen Alters kann vom Versicherten frei bestimmt werden.

Beispiel 1:

Ein Versicherter bezieht Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach § 236a SGB VI, er erreichte die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze am 15.06.2026. Die Rente begann am 01.01.2026 und wird als Vollrente gezahlt. Ab 01.02.2026 nahm der Rentner eine Beschäftigung auf und verdiente neben der Rente monatlich 603,00 EUR. Da ihm die Arbeit gut von der Hand ging, vereinbarte der Rentner mit seinem Arbeitgeber, ab 01.04.2026 in größerem zeitlichem Umfang mit einem Entgelt von 800,00 EUR zu arbeiten. Wie war die Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit der Beschäftigung zu beurteilen?

Lösung:

Ab 01.02.2026 war der Versicherte als Bezieher einer Vollrente wegen Alters trotz der aufgenommenen Beschäftigung weiterhin versicherungspflichtig, da die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht war (§ 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB VI). Die geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV ist versicherungspflichtig nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI, Pflichtbeiträge sind daher vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber zu zahlen. Die Beitragstragung bestimmt sich nach § 168 Absatz1 Nummer 1b SGB VI.

Auch ab dem 01.04.2026 ist der Versicherte als Arbeitnehmer nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI weiterhin rentenversicherungspflichtig, da die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht ist. Er ist gegen Arbeitsentgelt beschäftigt. Die Beitragstragung richtet sich nunmehr in der mehr als geringfügigen Beschäftigung nach § 168 Absatz 1 Nummer 1d SGB VI, da eine Beschäftigung mit einem Entgelt im Übergangsbereich vorliegt.

Ab dem 01.07.2026 besteht mit dem Monatsbeginn nach Erreichen der Regelaltersgrenze Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB VI. Der Arbeitgeber musste ab diesem Zeitpunkt den Pauschalbeitrag nach § 172 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI allein zahlen; vergleiche hierzu Kapitel 4. Zu diesem Zeitpunkt erfolgt auch eine Berechnung von Zuschlägen an Entgeltpunkten für die Altersrente unter Berücksichtigung der bis 30.06.2026 zurückgelegten Beschäftigungen.

2.6.3 Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes

Hat ein Versicherter die Regelaltersgrenze erreicht und bezieht eine Altersvollrente, brauchen ab dem Folgemonat aus dem daneben erzielten Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht geleistet zu werden. Es besteht Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes (§ 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB VI). Hat der Versicherte die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht und arbeitet er während des vorzeitigen Rentenbezuges weiter, besteht keine Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB VI. Der Beschäftigte ist grundsätzlich versicherungspflichtig und es müssen Beiträge entrichtet werden. Für diese Beiträge, die sich zum Beispiel aufgrund der Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ergeben können, werden mit Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze und dann jährlich zum 01.07. eines Jahres bei der Altersrente Zuschläge an Entgeltpunkten ermittelt; vergleiche hierzu die Regelung nach § 76d SGB VI in Verbindung mit § 66 Absatz 3a SGB VI. Bei der erstmaligen Berücksichtigung dieser Zuschläge bei Erreichen der Regelaltersgrenze werden die bis dorthin ermittelbaren Zuschläge berücksichtigt, bei den nachfolgenden Berücksichtigungen jeweils zum 01.07. eines Jahres die für das jeweilige vergangene Kalenderjahr zu ermittelnden Zuschlägen; siehe hierzu auch das Beispiel 1 im Abschnitt 2.6.2.

Die Versicherungsfreiheit für die Altersrentner tritt bei Altersvollrentenbezug mit Ablauf des Monats nach Erreichen der Regelaltersgrenze ein. Es kommt nicht darauf an, zu welchem Zeitpunkt der Rentenantrag gestellt oder der Rentenbescheid erteilt worden ist. Bezogen wird die Rente ab dem festgesetzten Rentenbeginn (§ 99 Absatz 1 Satz 1 oder 2 SGB VI).

Dies hat zur Folge, dass bei verspäteter Rentenantragstellung oder bei verzögerter Bescheiderteilung der Versicherte bei Fortsetzung der Beschäftigung auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze zunächst weiterhin im Rahmen der §§ 1 ff. SGB VI rentenversicherungspflichtig bleibt. Diese Ausführungen gelten auch für den Bezieher einer Versorgung wegen Alters (§ 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 SGB VI) entsprechend.

Solange eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausgeübt wird und der Beginn der Altersrente durch den Rentenbescheid noch nicht festgesetzt ist, ist der Versicherte noch

nicht Altersrentner. Deshalb muss die Rentenversicherungspflicht ohne Berücksichtigung der Altersrente beurteilt werden. Solange das dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis oder die entsprechende versicherungspflichtige selbständige Tätigkeit bestehen, sind auch die erforderlichen Pflichtbeiträge zu zahlen.

Erst mit der Bekanntgabe des Rentenbescheides wird festgestellt, welchen Status der Versicherte nunmehr hat, ob er die Vollrente oder die Teilrente wegen Alters erhält. Und erst zu diesem Zeitpunkt kann die Versicherungspflicht rückwirkend zum Rentenbeginn überprüft und gegebenenfalls beendet werden.

Wurden über den Rentenbeginn beziehungsweise das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus Pflichtbeiträge gezahlt und stellt sich heraus, dass Altersvollrente zu zahlen ist, so wurden diese Pflichtbeiträge rückschauend ab Beginn der Vollrente wegen Alters beziehungsweise ab dem Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der irrtümlichen Annahme der Versicherungspflicht und somit zu Unrecht (§ 26 Absatz 2 SGB IV) gezahlt. Die Arbeitnehmerbeiträge sind in derartigen Fällen durch die Einzugsstelle zu erstatten (§ 211 Satz 1 Nummer 1 SGB VI). Hierzu wird auf die Studientexte Nummer 8 "Wirksamkeit der Beitragszahlung" sowie Nummer 9 "Beitragserstattung" verwiesen. Die Arbeitgeberbeiträge werden nicht erstattet, da der Arbeitgeber trotz der Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers einen dem der Höhe nach entsprechenden Beitragsanteil nach § 172 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI zu zahlen hat (siehe Kapitel 4).

2.6.4 Verzicht auf Versicherungsfreiheit

Nach § 5 Absatz 4 **Satz 2** SGB VI kann ein Beschäftigter auf diese Versicherungsfreiheit verzichten. Wird diese Erklärung wirksam abgegeben, ist der Versicherte auch über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus versicherungspflichtig.

Voraussetzungen für die Erklärung und ihre Wirkung sind:

- Schriftliche Abgabe gegenüber dem Arbeitgeber, § 5 Absatz 4 Satz 3 SGB VI;
- Wirkung nur für die Zukunft (tagegenau);
- Bindung an die Erklärung für die Dauer der jeweiligen Beschäftigung.

Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit entfaltet seine Wirkung tagegenau aber nur für die Zukunft, das heißt die Versicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Erklärung beim Arbeitgeber folgt. Es kann durch den Arbeitnehmer ein späterer Zeitpunkt bestimmt werden.

Folgt nach dem Ende der Beschäftigung, für die ein Verzicht erklärt wurde, eine weitere Beschäftigung beim selben Arbeitgeber, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, für die der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklärt wurde. Dies gilt, wenn zwischen dem Ende der ersten (gegebenenfalls auch befristeten) Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung ein Zeitraum von nicht mehr als zwei Monaten liegt.

In diesem Fall verliert der Verzicht nicht seine Wirkung und muss auch nicht erneut schriftlich erklärt 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 (vergleiche § 7 Absatz 3 Satz 1 SGB IV).

Der Verzicht gilt nur für die **jeweilige** versicherungsfreie Beschäftigung, für die der Verzicht erklärt wird und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Wurde vor Bezug einer Altersvollrente von der Befreiungsmöglichkeit nach § 6 Absatz 1b SGB VI Gebrauch gemacht, ist ein Verzicht in derselben Beschäftigung wegen der Bindungswirkung der Antragsbefreiung nicht mehr möglich. Umgekehrt schließt der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Satz 2 SGB VI die Möglichkeit aus, sich später nach § 6 Absatz 1b SGB VI von der Versicherungspflicht befreien zu lassen.

Die Möglichkeit des Verzichts besteht nur für „Beschäftigte“. Für Personen, die als „sonstige Versicherte“, zum Beispiel als nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen, grundsätzlich die Voraussetzungen für den Eintritt der Versicherungspflicht erfüllen würden, aufgrund des Altersvollrentenbezugs und Erreichens der Regelaltersgrenze aber versicherungsfrei sind, sind damit von der Möglichkeit dieser Verzichtserklärung ausgeschlossen.

Wirksam auf die Versicherungsfreiheit verzichten können hingegen selbständig Tätige, die in ihrer selbständigen Tätigkeit versicherungspflichtig sind, § 5 Absatz 4 Satz 4 SGB VI. Die Erklärung ist dabei gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger abzugeben.

2.6.5 Weitergeltung des Rechts bis 31.12.2016

Nach § 5 Absatz 4 Nummer 1 SGB VI in der Fassung bis 31.12.2016 war es ausreichend, dass eine Altersrente als Vollrente bezogen wird, um in der gleichzeitig ausgeübten Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit versicherungsfrei kraft Gesetzes zu werden.

Die Übergangsregelung des § 230 Absatz 9 SGB VI hält diese bisherige Versicherungsfreiheit für Personen, die eine vorzeitige Altersvollrente beziehen aufrecht. Sie bleiben in ihrer ausgeübten Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit weiterhin versicherungsfrei, wenn sie am 31.12.2016 wegen des Bezuges einer Altersrente als Vollrente in dieser versicherungsfrei waren. Der Pauschalbeitrag ist vom Arbeitgeber weiterhin zu zahlen. § 276a SGB VI verweist hierzu auf § 172 Absatz 1 SGB VI.

Die Altersrentner erhalten jedoch nach § 230 Absatz 9 Sätze 2 und 3 SGB VI die Möglichkeit, sich für die Versicherungspflicht zu entscheiden. Das Verfahren für die Verzichtserklärung entspricht der Regelung bei den versicherungsfreien Altersvollrentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 5 Absatz 4 Satz 2 SGB VI.

Die Versicherungsfreiheit für eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit endet dann, wenn eine Altersvollrente nur noch als Teilrente bezogen wird oder sich das aus der Beschäftigung oder der selbständigen Tätigkeit erzielte Arbeitsentgelt beziehungsweise Arbeitseinkommen auf mehr als 450,00 EUR beziehungsweise ab 01.10.2022 bis 31.12.2022 auf mehr als 450,00 EUR monatlich erhöht, aber weiterhin Anspruch auf eine Altersvollrente besteht.

Zusammenfassung

- Der Altersvollrentner hat spätestens nach Erreichen der Regelaltersgrenze das Sicherungsziel erreicht, so dass eine weitere Beitragsleistung nicht mehr grundsätzlich für erforderlich gehalten wird. Deshalb bleibt eine weiter ausgeübte Beschäftigung versicherungsfrei. Wird nur eine Teilrente wegen Alters bezogen, liegt während einer Beschäftigung oder versicherten Tätigkeit Rentenversicherungspflicht im Rahmen der §§ 1 ff. SGB VI vor.
- Auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze kann der Versicherte jedoch weiterhin versicherungspflichtig bleiben, indem ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklärt wird. Damit kann durch den Erwerb von Zuschlagsentgeltpunkten die Altersrente erhöht werden.

- Werden während des Bezuges einer Teilrente wegen Alters Beiträge gezahlt, erhöht sich die danach - erneut - zu leistende Vollrente wegen Alters aus diesen Beiträgen um einen Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten. Dies gilt auch für die Beiträge, die während des Bezuges einer Rente wegen Alters als Vollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt werden.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

44. Welches sind die Gründe für die Rentenversicherungsfreiheit von Altersvollrentnern?

45. Gilt diese Versicherungsfreiheit für alle Altersvollrentner oder nur für Vollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze?

2.7 Versicherungsfreiheit von Versorgungsbeziehern

Lernziel

- Sie können die Versicherungsfreiheit bei Personen, die eine Versorgung beziehen, darstellen.

Nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 SGB VI sind Personen versicherungsfrei, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen oder nach den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung eine Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen oder die die in der Gemeinschaft übliche Versorgung im Alter erhalten.

Während § 5 Absatz 1 SGB VI die Versicherungsfreiheit der aktiven Beamten und der aufgrund bestehender Versorgungsanwartschaften vergleichbaren Personen regelt, ist in § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 SGB VI beschrieben, welche Gruppe bei bereits bezogenen Versorgungsleistungen versicherungsfrei ist und welche Voraussetzungen hierfür erfüllt sein müssen. Bei ausgeübten Beschäftigungen oder Tätigkeiten ist eine Sicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht (mehr) notwendig, da das Sicherungsziel - nämlich die Gewährung von Geldleistungen zur Bestreitung des Lebensunterhalts im Alter - bereits anderweitig erreicht ist.

Die Vorschrift umfasst unterschiedliche Personenkreise. Es führt auch nicht jeder Versorgungsbezug zur Versicherungsfreiheit, sondern nur die Gewährung von Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze. Damit ist auch dem Grunde nach der Gleichklang mit den Beziehern von Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung hergestellt; auch hier führt nur der Bezug einer Altersvollrente - nach Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze - zur Versicherungsfreiheit (siehe dazu die Ausführungen in Abschnitt 2.6), nicht aber die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung. Wegen der unterschiedlichen Auswirkungen der Renten- beziehungsweise Versorgungsbezüge wird auf Abbildung 10 (Abschnitt 2.6) verwiesen.

2.7.1 Personenkreis

In den Kreis der versicherungsfreien Versorgungsbezieher fallen zunächst grundsätzlich Bezieher einer Versorgung

- nach beamtenrechtlichen Vorschriften; das sind Personen, die während ihrer aktiven Dienstzeit unter § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI fallen,
- nach beamtenrechtlichen Grundsätzen; das sind Personen, die in der Regel während ihrer aktiven Beschäftigung unter § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB VI fallen,
- nach entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen; das sind Personen, die während ihrer aktiven Beschäftigung unter § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3, 1. Alternative, SGB VI fallen,
- nach den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung; das sind Personen, die von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI befreit wurden, vergleiche dazu Abschnitt 3.1.1,
- von einer Gemeinschaft, geistlichen Genossenschaft und so weiter, also Personen, die unter § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3, 2. Alternative, SGB VI fallen, solange sie noch keine einschlägige Versorgung beziehen.

Quantitativ werden von der Vorschrift insbesondere Ruhestandsbeamte erfasst. Sie dürfen die bei der Versetzung in den Ruhestand zustehende Amtsbezeichnung mit dem Zusatz "a. D." („außer Dienst“) weiterführen. Aber auch die anderen in § 5 Absatz 1 SGB VI genannten Personen fallen unter die Rechtsform, wenn sie aus dem aktiven Dienst ausscheiden und Versorgungsbezüge erhalten. Exemplarisch seien genannt:

- Kirchenbeamte im Ruhestand,
- Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger, die eine entsprechende Versorgung erhalten,
- Ordensangehörige nach Beendigung ihrer aktiven Dienstleistung für die Gemeinschaft.

Neben der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Personenkreis müssen auch bezüglich des Versorgungsbezuges bestimmte Bedingungen erfüllt sein, damit Versicherungsfreiheit eintreten kann.

2.7.2 Versorgungsbezug

Versicherungsfreiheit wird nur durch eine Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze ausgelöst. Der Bezug einer Versorgung vor Erreichen einer Altersgrenze - zum Beispiel wegen Dienstunfähigkeit - führt dagegen nicht zur Versicherungsfreiheit. Es ist keine feste Altersgrenze festgeschrieben worden; vielmehr ist von "einer" Altersgrenze die Rede. Diese Altersgrenze ergibt sich aus der für den jeweiligen Personenkreis anzuwendenden Versorgungsregelung, zum Beispiel aus dem Beamtenversorgungsgesetz, dem Soldatengesetz, den Dienstordnungen der Sozialversicherungsträger, den Satzungen berufsständischer Versorgungseinrichtungen (siehe dazu Abschnitt 3.1) und den Regelungen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen im Arbeitsvertrag. Bei satzungsmäßigen Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und Angehörigen ähnlicher Gemeinschaften ist wiederum die gemeinschaftsübliche Altersversorgung und die danach bestimmte Altersgrenze maßgeblich. Auszugehen ist nicht von der "Regelaltersgrenze" oder "allgemeinen Altersgrenze", sondern von der individuell möglichen und in Anspruch genommenen Altersgrenze. Dies kann bei Beamten oder Berufssoldaten je nach Laufbahngruppe auch das 60., das 64. Lebensjahr oder in Sonderfällen, zum Beispiel bei Offizieren der Luftwaffe sowie bei strukturbedingter Zurruhesetzung, zum Beispiel bei der Bundeswehr, Post und Bahn, ein wesentlich früheres Lebensjahr sein.

> **Beispiel 1:**
>
> Emil E., geboren am 02.08.1966, Hauptfeldwebel der Bundeswehr, trat ab 01.09.2021 wegen Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand. Emils Schwager, Fritz F.,

geboren am 20.05.1970, Verwaltungsamtsrat in der Bundeswehrverwaltung, wurde ebenfalls ab 01.09.2021 in den Ruhestand versetzt, allerdings wegen Dienstunfähigkeit.

Liegt für die genannten Personen Versicherungsfreiheit vor?

Lösung:

Bis 31.08.2021 waren sowohl Emil E. als auch Fritz F. versicherungsfrei nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI. Emil E. ist ab 01.09.2021 versicherungsfrei nach § 5 Absatz 4 Nummer 2 SGB VI, da ab diesem Zeitpunkt „nach Erreichen einer Altersgrenze“ eine Versorgung bezogen wird. Fritz F. ist ab 01.09.2021 nicht versicherungsfrei, da die Versorgungsbezüge nicht nach Erreichen einer Altersgrenze, sondern wegen Dienstunfähigkeit gewährt werden.

In beiden Fällen wirkt sich die Versicherungsfreiheit beziehungsweise das Nichtbestehen von Versicherungsfrei aber erst konkret aus, wenn Sachverhalte vorliegen, bei denen es grundsätzlich zum Eintritt von Versicherungspflicht kommen würde, zum Beispiel bei Aufnahme einer Beschäftigung oder bei der Wahrnehmung von Pflegetätigkeiten.

Versorgungsbezüge wegen Dienstunfähigkeit oder Hinterbliebenenversorgungsbezüge bewirken keine Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Wie alle anderen Arbeitnehmer unterliegen Personen, die während eines solchen Versorgungsbezuges beschäftigt sind, der Versicherungspflicht, es sei denn, aus anderen Gründen liegt Versicherungsfreiheit vor. Auch das nach dem Altersgeldgesetz des Bundes und einigen vergleichbaren landesrechtlichen Regelungen (in Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachen, Sachsen und Schleswig-Holstein) mögliche Altersgeld für freiwillig aus dem Dienst ausgeschiedene Beamte und Richter auf Lebenszeit oder Berufssoldaten (als Alternative zu der ansonsten durchzuführenden Nachversicherung) ist keine Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen im Sinne des § 5 Absatz 4 Nummer 2 SGB VI, deren Bezug Rentenversicherungsfreiheit begründet. Aufgrund dessen ist der Eintritt von Rentenversicherungspflicht als Arbeitnehmer bei Aufnahme beziehungsweise Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung neben dem Altersgeldbezug nicht ausgeschlossen. Das Vorliegen von Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Nummer 1 oder 3 SGB VI bei Erfüllung der jeweiligen Voraussetzungen bleibt hiervon unberührt.

Erreichen Bezieher einer Versorgung wegen Dienstunfähigkeit eine für sie einschlägige Altersgrenze, so besteht von dem Zeitpunkt an Versicherungsfreiheit, von dem an die Versorgung nach Erreichen der Altersgrenze ohne Abschläge gewährt wird oder gewährt werden könnte.

Beispiel 2:

Gustav G., geboren am 20.11.1957, erhält seit 01.01.2019 Versorgungsbezüge wegen Dienstunfähigkeit in entsprechender Anwendung beamtenrechtlicher Grundsätze. Nach diesen Grundsätzen könnte Gustav G. seit dem 01.12.2021 eine Altersversorgung ohne Abschläge erhalten. Eine förmliche Gewährung von Altersruhegehalt erfolgt aber nicht.

Ab welchem Zeitpunkt besteht für eine während des Versorgungsbezuges ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung?

Lösung:

Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 SGB VI besteht seit dem 01.12.2021. Von diesem Zeitpunkt an könnte Gustav G. eine Versorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze ohne Abschläge gewährt werden, Dass eine förmliche Umwandlung seiner Versorgung wegen Dienstunfähigkeit in eine Altersversorgung tatsächlich nicht erfolgt ist, ist insoweit unerheblich.

2.7.3 Verzicht auf Versicherungsfreiheit

Nach § 5 Absatz 4 **Satz 2** SGB VI kann ein Beschäftigter (und gegebenenfalls auch ein selbständig Tätiger) auf die Versicherungsfreiheit als Altersversorgungsbezieher verzichten. Wird diese Erklärung wirksam abgegeben, ist der Versicherte unter den üblichen Bedingungen, also zum Beispiel bei einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, versicherungspflichtig beziehungsweise bleibt eine Versicherungspflicht über den Beginn der Altersversorgung hinaus versicherungspflichtig.

Im Einzelnen wird auf die Ausführungen im Abschnitt 2.6.4 verwiesen, die hier entsprechend anzuwenden sind.

Zusammenfassung

- Die in § 5 Absatz 1 SGB VI genannten Personen - Beamte und beamtenähnliche Arbeitnehmer, Ordensangehörige - sind bei Ausübung einer Beschäftigung/Tätigkeit versicherungsfrei in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn sie Versorgungsbezüge erhalten. Die Versorgung muss nach Erreichen einer Altersgrenze gezahlt werden und sich nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen oder ordensüblichen Regelungen richten. Die maßgebliche Altersgrenze richtet sich dabei nach den individuellen Gegebenheiten, also nach den im Einzelfall einschlägigen Vorschriften, Vereinbarungen, Regelungen, und so weiter Auf den Prozentsatz der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, der in die Berechnung der Versorgungsbezüge eingeht, kommt es nicht an. Versicherungsfreiheit besteht nach den gleichen Voraussetzungen auch für Bezieher von Altersversorgungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.
- Auch nach Beginn des Altersversorgungsbezugs kann der Versicherte jedoch (weiterhin) versicherungspflichtig bleiben (oder werden), indem ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklärt wird.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

46. Nennen Sie den Grund für die Versicherungsfreiheit von Personen, die Versorgungsleistungen beziehen.

47. Von der Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Nummer 2 SGB VI sind die sich im Ruhestand befindlichen Personengruppen des § 5 Absatz 1 SGB VI betroffen. Welcher Personenkreis ist zusätzlich benannt?

48. Welche Anforderungen werden an den Versorgungsbezug gestellt?

2.8 Versicherungsfreiheit von Nichtversicherten nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Lernziele

- Sie können beschreiben, unter welchen Voraussetzungen Personen nach Erreichen der Altersgrenze versicherungsfrei sind, obwohl sie keine Altersrente beziehen.
- Sie können die Gründe für die Übergangsregelungen zur Versicherungsfreiheit angeben.

Personen, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht rentenversichert waren, haben sich in der Regel eine andere Alterssicherung aufgebaut. Nehmen diese Personen nach Erreichen dieser Altersgrenze eine Beschäftigung oder Tätigkeit auf, bleiben sie versicherungsfrei (§ 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 SGB VI).

Bei der Beurteilung der Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 SGB VI ist daher zuerst die für den Versicherten maßgebliche Regelaltersgrenze nach §§ 35, 235 SGB VI zu bestimmen.

Beispiel 1:

Der selbständige Kaufmann Nathan Vital hat mit Wirkung zum 31.07.2026 seinen Betrieb dem Sohn übergeben. Er selbst nimmt ab 01.08.2026 eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als kaufmännischer Angestellter auf. Bisher war er noch nie in der der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Die Regelaltersgrenze hat er am 14.07.2026 erreicht.

Besteht Versicherungsfreiheit?

Lösung:

Ab 01.08.2026 wird zwar eine dem Grunde nach rentenversicherungspflichtige Beschäftigung (§ 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI) ausgeübt. Nathan Vital bleibt jedoch versicherungsfrei, weil er erstmals nach Erreichen der Regelaltersgrenze beschäftigt wird.

Beispiel 2:

Sachverhalt grundsätzlich wie Beispiel 1. Die Betriebsübergabe erfolgte aber bereits zum 31.07.2023 und Nathan Vital hat die Beschäftigung bereits am 01.08.2023 aufgenommen.

Lösung:

Nathan Vital wird während der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig, weil die Beschäftigung bereits vor dem Erreichen der für ihn maßgeblichen Regelaltersgrenze (14.07.2026) aufgenommen wurde.

Beispiel 3:

Sachverhalt wie Beispiel 1. Nathan Vital zahlt jedoch seit 01.01.2018 regelmäßig freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung. Die Beschäftigungsaufnahme erfolgt zum 01.09.2022.

Lösung:

Die Voraussetzungen für die Zahlung freiwilliger Beiträge sind erfüllt (§ 7 Absatz 1 SGB VI). Die Beiträge sind damit wirksam. Mit diesen Beiträgen hat Nathan Vital die Versicherung ebenfalls bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze begonnen.

Mit Beschäftigungsbeginn besteht damit Rentenversicherungspflicht. Als Voraussetzung für die Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 SGB VI ist gefordert, dass der Versicherte vor Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert war. Dies trifft hier jedoch nicht zu. Eine Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung hat bereits bestanden, wobei unerheblich ist, ob es sich dabei um eine Pflicht- oder um eine freiwillige Versicherung handelte.

Hat der Versicherte vor Erreichen der Regelaltersgrenze bereits Beiträge zur Rentenversicherung geleistet, ließ er sich diese aber nach Erreichen der Regelaltersgrenze erstatten (§ 210 SGB VI), wird er bei späterem Beschäftigungsbeginn ebenfalls versicherungsfrei (§ 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 SGB VI). Die Altersgrenze für eine Beitragserstattung nach § 210 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI wurde ebenfalls im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz auf das 67. Lebensjahr angepasst.

Durch die Beitragserstattung ist das bisherige Versicherungsverhältnis aufgelöst (§ 210 Absatz 6 Satz 2 SGB VI). Damit existieren aus der Zeit vor der Erstattung keine Beiträge mehr (vergleiche Studientext Nummer 9 "Beitragserstattung"). Der Versicherte kann sich nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Beiträge erstatten lassen, wenn er bis zur Vollendung dieses Lebensalters die allgemeine Wartezeit nicht erfüllt hat (§ 210 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI).

Beispiel 4:

Der Versicherte Leo Kaiser, geboren am 14.03.1955, hat Pflicht- und freiwillige Beiträge bis zum 31.08.2020 im Umfang von insgesamt 46 Kalendermonaten zurückgelegt. Am 10.01.2026 werden ihm auf Antrag die Beiträge nach § 210 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI erstattet. Kaiser nimmt ab 01.07.2026 eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt auf.

Liegt Versicherungsfreiheit vor?

Lösung:

Aufgrund der Beitragserstattung ist das bisherige Versicherungsverhältnis nicht mehr vorhanden. Maßgebliche Regelaltersgrenze ist für ihn das 65. Lebensjahr und 9 Monate, da er nach dem 01.01.1947 geboren ist, § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 in Verbindung mit §§ 35, 235 Absatz 2 Satz 2 SGB VI. Die Beitragserstattung wurde nach Erreichen der Regelaltersgrenze (Regelaltersgrenze am 13.12.2021 erreicht), nämlich am 10.01.2026, durchgeführt. Die am 01.07.2026 aufgenommene Beschäftigung bleibt damit versicherungsfrei.

Verzicht auf Versicherungsfreiheit

Der Eintritt von Versicherungsfreiheit kann aber auch verhindert werden. Nach § 5 Absatz 4 Satz 2 SGB VI kann ein Beschäftigter (und gegebenenfalls auch ein selbständig Tätiger) auf die Versicherungsfreiheit durch Abgabe einer Erklärung verzichten. Wird diese Erklärung wirksam abgegeben, ist der Versicherte unter den üblichen Bedingungen versicherungspflichtig.

Im Einzelnen wird auf die Ausführungen im Abschnitt 2.6.4 verwiesen, die hier entsprechend anzuwenden sind.

Zusammenfassung

- Personen, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht angehört oder nicht ausreichend Beiträge zu diesem System gezahlt haben, um spätestens bei Erfüllung dieses Lebensalters eine Rente zu erhalten, sind regelmäßig für den Fall des Alters anderweitig abgesichert. Eine Beitragsleistung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze ist für die genannten Personen wenig sinnvoll, weil die mögliche allgemeine Wartezeit erst sehr spät erfüllt werden könnte und zudem eine äußerst geringe Rente zu zahlen wäre. Aus diesem Grunde bleiben sie bei einer Beschäftigungsaufnahme grundsätzlich versicherungsfrei.

- Auf die Versicherungsfreiheit kann aber durch Abgabe einer Erklärung verzichtet werden. Damit besteht dann die Möglichkeit, auch jenseits der Regelaltersgrenze noch Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

49. Erläutern Sie, warum Versicherte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, bei erstmaliger Aufnahme einer Beschäftigung versicherungsfrei bleiben.

50. Unter welchen Voraussetzungen bleibt der Versicherte bei Aufnahme einer Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei, wenn er vorher bereits versichert war?

2.9 Übergangsvorschriften zur Versicherungsfreiheit

Die Vorschriften über die Versicherungspflicht, die Versicherungsfreiheit sowie über die Befreiung von der Versicherungspflicht wurden durch das RRG 1992 im Vergleich zu der bis 31.12.1991 bestehenden Rechtslage zum Teil einschneidend geändert. Durch das Rentenreformgesetz 1999 (RRG 1999) ergaben sich Änderungen bezüglich der Versicherungsfreiheit für Studierende. Auch im Zusammenhang mit den Neuregelungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ab 01.01.2013 sind vom Gesetzgeber Übergangsvorschriften in das Sozialgesetzbuch aufgenommen worden.

Die aufgrund der diversen Rechtsänderungen erforderlich gewordenen Übergangsregelungen sind im Fünften Kapitel des SGB VI, "Sonderregelungen", enthalten. Für die Versicherungsfreiheit ist dort § 230 SGB VI maßgeblich. Von einer eingehenden Darstellung der betroffenen Personenkreise ist im vorliegenden Studientext grundsätzlich abgesehen worden, da die entsprechenden Regelungen nicht in der Lehrabschnittsammlung II enthalten sind. Soweit Übergangsregelungen im Zusammenhang mit erst nach dem 31.12.1991 vorgenommenen Gesetzesänderungen vorgenommen wurden, sind diese in den jeweiligen Kapiteln erläutert worden. Hinsichtlich der Sonderregelungen wegen der Rechtsänderungen bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen wird auf die Ausführungen im Abschnitt 2.4.8, hinsichtlich der sich durch das Flexirentengesetz ergebenden Änderungen bei der Versicherungsfreiheit der Altersvollrentner wird auf die Ausführungen im Abschnitt 2.6.5 verwiesen.

Als Grundsatz kann festgestellt werden, dass Übergangsbestimmungen in der Regel vorsehen, dass der am 31.12.1991 beziehungsweise der jeweilige vor einer späteren Rechtsänderung bestehende Rechtszustand über diese Zeitpunkte hinaus fortbestehen bleibt und damit grundsätzlich keine Eingriffe in bestehende versicherungsrechtliche Status vorgenommen werden. Für den Versicherten besteht aber meist die Möglichkeit, die jeweils neue Rechtslage auf den bei ihm vorliegenden Sachverhalt wirken zu lassen.

3. Welche Personengruppen können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen?

Lernziele

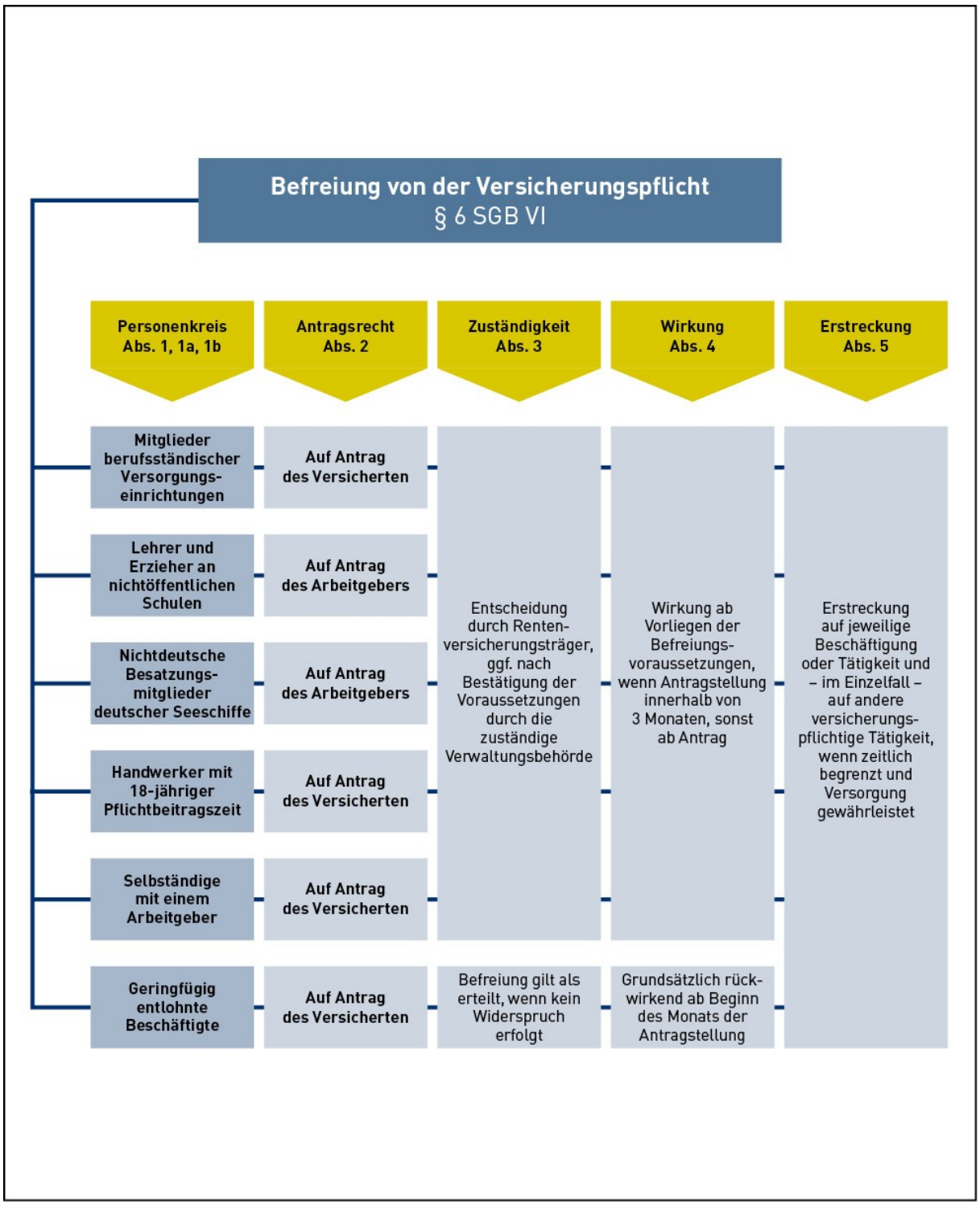
- Sie können den Personenkreis derjenigen, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit werden können, ermitteln.
- Sie können ermitteln, welcher Rentenversicherungsträger für die Entscheidung über den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zuständig ist.
- Sie können Beginn und Ende der Befreiung festlegen und beurteilen, auf welche Beschäftigungen und Tätigkeiten sich die Befreiung erstreckt.
- Sie können darstellen, welche Übergangsvorschriften bezüglich der Befreiung von der Versicherungspflicht zu beachten sind.

Nicht kraft Gesetzes, wie im Falle der Versicherungsfreiheit nach § 5 SGB VI, sondern nur auf ausdrücklichen Antrag hin, erfolgt die Freistellung von der Versicherungspflicht für bestimmte Personenkreise. Es steht im Belieben der Antragsberechtigten, ob eine Befreiung von der Versicherungspflicht erfolgen soll oder nicht, wenn eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt wird. Grundsätzlich gilt, dass die Versicherungspflicht zunächst fortbesteht, solange über den Antrag nicht entschieden und die Befreiung nicht ausgesprochen wurde. Bei Anträgen auf Befreiung von der Versicherungspflicht wegen der Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gilt - was innerhalb des Sozialversicherungsrechts ein Novum darstellt - die Befreiung als erteilt, wenn die für die Entscheidung zuständige Einzugsstelle dem Antrag nicht innerhalb eines Monats nach Eingang einer entsprechenden Meldung des Arbeitgebers widerspricht.

§ 6 SGB VI - dort ist die Befreiung von der Versicherungspflicht grundsätzlich geregelt - gibt somit einen gewissen Spielraum bezüglich der Gestaltung der Versicherungsbiografie.

Nachdem es nicht nur auf die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Personenkreis, sondern auch auf einen Antrag ankommt, enthält § 6 SGB VI diesbezügliche Regelungen, ebenso wie über die Zuständigkeit sowie über den Beginn der Versicherungsbefreiung. Der Inhalt der Vorschrift ist nachfolgender Abbildung 11 zu entnehmen.

Abbildung 11: Inhalt des § 6 SGB VI



3.1 Berechtigter Personenkreis

In § 6 Absatz 1, Absatz 1a und Absatz 1b SGB VI ist aufgeführt, für welche Gruppen eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich ist. Grob lassen sich hiernach folgende unterschiedliche Personenkreise bestimmen:

- Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen
- Lehrer und Erzieher an nichtöffentlichen Schulen
- Nichtdeutsche Besatzungsmitglieder deutscher Seeschiffe
- Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben nach achtzehnjähriger Pflichtbeitragszeit
- Selbständige mit einem Auftraggeber
- Personen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben („Minijobber“)

Daneben sind für weitere Personengruppen in den Sonderregelungen im 5. Kapitel des SGB VI Befreiungsmöglichkeiten vorgesehen, zum Beispiel für bis 31.12.1991 versicherungspflichtige Mitglieder des Vorstands einer Aktiengesellschaft.

Entsprechend des Inhalts der Lehrabschnittsammlung für die Ausbildung der Sozialversicherungsfachangestellten werden in diesem Studientext nur die Befreiungsmöglichkeiten für die Personenkreise

- **Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben nach achtzehnjähriger Pflichtbeitragszeit,**
- **Selbständige mit einem Auftraggeber und**
- **Personen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben („Minijobber“)**

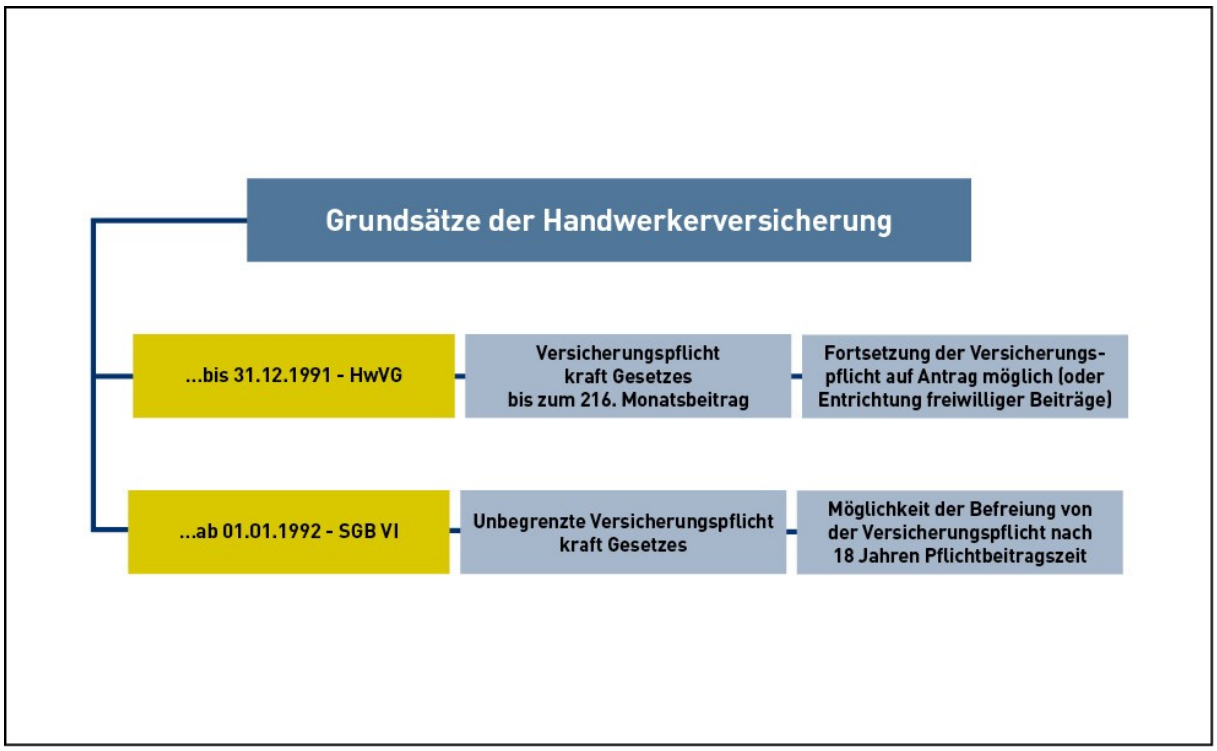
näher erläutert.

3.1.1 Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben nach achtzehnjähriger Pflichtbeitragszeit

Die eingeräumte Befreiungsmöglichkeit für Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben stellt eine Besonderheit dar. Anders als bei den bisher besprochenen Gruppen muss keine Absicherung in einem anderen Sicherungssystem vorliegen. Der Gesetzgeber überlässt vielmehr dem Versicherten selbst die Entscheidung, ob nach einer Mindestpflichtbeitragszahlung von 18 Jahren zur gesetzlichen Rentenversicherung nach seinen persönlichen Verhältnissen eine ausreichende Sicherung gegeben ist. Ist dies nach eigener Einschätzung des Versicherten der Fall, kann die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragt werden.

Diese Befreiungsmöglichkeit knüpft an die bis 31.12.1991 bestehende Rechtslage an; damals endete die Versicherungspflicht nach einer 18-jährigen Pflichtbeitragsleistung automatisch (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Vergleich Handwerkerversicherung HwVG/SGB VI



Voraussetzungen für die Befreiung von der Versicherungspflicht ist nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB VI

- eine selbständige Tätigkeit als Gewerbebetreibender in einem Handwerksbetrieb
- eine mindestens achtzehnjährige Pflichtbeitragsleistung.

Nur tatsächlich selbständig tätige Gewerbetreibende unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nummer 8 SGB VI. Die bloße Eintragung in die Handwerksrolle löst keine Versicherungspflicht aus. Dementsprechend ist die Befreiung nur für solche Personen möglich, die ihren Beruf wirklich ausüben.

Auf die achtzehnjährige Pflichtbeitragszeit sind sämtliche Pflichtbeiträge anzurechnen. Es können auch Zeiten berücksichtigt werden, für die Beiträge als gezahlt gelten oder die den Pflichtbeitragszeiten gleichgestellt sind. Berücksichtigungsfähig sind somit insbesondere:

- Pflichtbeiträge aller Versicherungszweige
- Pflichtbeiträge aufgrund gleichgestellter Zeiten:
  - Zeiten des Wehr- oder Zivildienstes
  - Zeiten der Kindererziehung nach § 56 SGB VI
  - Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflegetätigkeit
  - Zeiten der Beitragszahlung für Anrechnungszeiten, die Pflichtbeitragszeiten darstellen (§ 247 Absatz 1 Satz 2 SGB VI)
  - „Rehabilitations-Pflichtbeiträge“ nach den vom 01.10.1974 bis 31.12.1983 geltenden Vorschriften

- Pflichtbeiträge aus geringfügig entlohnter Beschäftigung, wenn auf die Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit verzichtet wurde
- Pflichtbeitragszeiten nach dem Fremdrentengesetz (FRG)
- Beitragszeiten einer echten oder fiktiven Nachversicherung
- Beiträge nach § 203 SGB VI (glaubhaft gemachte Beitragszahlung)
- Verfolgungszeiten nach § 11 Satz 1 des Beruflichen Rehabilitierungsgesetzes (BerRehaG)
- Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ausländischer Staaten, soweit sie nach zwischen- oder überstaatlichen Regelungen diesbezüglich einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit nach Bundesrecht gleichstehen.

Auf die Mindestpflichtversicherungsdauer können **nicht** angerechnet werden:

- Beschäftigungen, die wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, obwohl der Arbeitgeber seinen Pauschalbeitragsanteil von 15 % zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlt
- Zeiten einer aufgeschobenen Nachversicherung
- übertragene/ begründete Rentenanwartschaften des Versorgungsausgleiches
- nicht gleichgestellte ausländische Zeiten
- Ersatzzeiten, Anrechnungszeiten und Berücksichtigungszeiten.

Solange bei bestehender Versicherungspflicht Beiträge für 18 Jahre aber tatsächlich noch nicht gezahlt sind, zum Beispiel bei einem bestehenden Beitragsrückstand, kann eine Befreiung von der Versicherungspflicht jedoch nicht ausgesprochen werden (siehe Abschnitt 3.2.2).

Bis 31.12.2012 war für Bezirksschornsteinfegermeister und bevollmächtigte Bezirksschornsteinfeger eine Besonderheit zu beachten. Diese konnten sich bis dorthin nicht von der Versicherungspflicht befreien lassen, weil sie von der Befreiungsregelung ausdrücklich ausgenommen waren. Solange sie in die Handwerksrolle eingetragen, selbständig tätig und nicht aus anderen Gründen versicherungsfrei waren (zum Beispiel bei Bezug einer Altersvollrente), unterlagen sie der Versicherungspflicht. Seit 01.01.2013 ist diese Ausnahmeregelung weggefallen. Auch Bezirksschornsteinfegermeister und bevollmächtigte Bezirksschornsteinfeger können seither bei Vorliegen der Mindestbeitragszeit von der Versicherungspflicht befreit werden.

3.1.2 Selbständige mit einem Auftraggeber

Selbständige mit nur einem Auftraggeber sind in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 2 Satz 1 Nummer 9 SGB VI versicherungspflichtig. Es handelt sich um selbständig Erwerbstätige, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und die ihre Tätigkeit auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber ausüben. Sie sind kraft Gesetzes dem Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung unterworfen worden. Im Einzelnen wird hinsichtlich dieses Personenkreises auf die Ausführungen im Studientext Nummer 4 „Selbständige“ verwiesen.

Für diese Personen sind Befreiungsregelungen (§§ 6 Absatz 1a, 231 Absatz 5 SGB VI) geschaffen worden.

Es kann eine Befreiung von der Versicherungspflicht für die ersten drei Jahre nach erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit und nach Aufnahme einer zweiten Tätigkeit ausgesprochen werden oder - weil dann eine Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr sinnvoll erscheint - wenn der Versicherte bei erstmaliger Versicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nummer 9 SGB VI nach einer zuvor ausgeübten selbständigen Tätigkeit bereits das 58. Lebensjahr vollendet hat (§ 6 Absatz 1a SGB VI).

3.1.3 Personen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben („Minijobber“)

Zum 01.01.2013 hat der Gesetzgeber bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen - Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 EUR - einen grundlegenden Wechsel vollzogen. Bis dorthin waren solche Beschäftigungen („Minijobs“) - bis 31.12.2012 betrug der Grenzbetrag 400 EUR – grundsätzlich versicherungsfrei; der Versicherte konnte aber durch Abgabe einer entsprechenden Erklärung auf diese Versicherungsfreiheit verzichten. Nunmehr tritt grundsätzlich auch bei solchen geringfügigen Beschäftigungen Versicherungspflicht ein. Im Einzelnen wird auf die Ausführungen in den Abschnitten 2.4.1 und 2.4.2 verwiesen.

Mit dem mit Wirkung vom 01.01.2013 in Kraft getretenen Absatz 1b des § 6 SGB VI wurde für die betroffenen geringfügig entlohnten Beschäftigten die Möglichkeit geschaffen, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Hierzu wurde bereits im Abschnitt 2.4.4 eingegangen. Auf die dortigen Ausführungen wird verwiesen.

3.2 Zuständiger Rentenversicherungsträger für Befreiungsanträge

Die Befreiung von der Versicherungspflicht für den unter Abschnitt 3.1 genannten Personenkreis erfordert ein Tätigwerden seitens des Versicherten, nämlich die Antragstellung (§ 6 Absatz 2 SGB VI).

Über den Antrag muss nach § 6 Absatz 3 SGB VI grundsätzlich der Rentenversicherungsträger entscheiden. Der zuständige Rentenversicherungsträger ergibt sich aus den Zuständigkeitsvorschriften der §§ 126 ff und 274c Absatz 1 SGB VI. Hiernach ist der Rentenversicherungsträger zuständig, der durch die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung bei der Vergabe der Versicherungsnummer festgelegt worden ist. Nach der Entscheidung des Erweiterten Direktoriums der Deutschen Rentenversicherung sind davon abweichend für Befreiungsanträge von Gewerbetreibenden in Handwerksbetrieben die Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung ausschließlich zuständig.

Liegen die Voraussetzungen für die Befreiung von der Versicherungspflicht vor, hat der Rentenversicherungsträger einen entsprechenden Bescheid zu erlassen.
Ein Ermessensspielraum besteht nicht.

Für Anträge auf Befreiung von der Versicherungspflicht für Personen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gem. § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV ausüben, ist eine Besonderheit zu beachten. Hier gilt die Befreiung als erteilt, wenn die zuständige Einzugsstelle, das ist für geringfügig entlohnte Beschäftigungen die sogenannte „Minijob-Zentrale“ der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats nach Eingang einer entsprechenden Meldung des Arbeitgebers widerspricht.

Seit dem 01.01.2025 hat der Rentenversicherungsträger den Arbeitgeber elektronisch über das Ergebnis seiner Entscheidung zu informieren, sodass dieser seinen Melde- und Beitragspflichten ohne Verzug nachkommen kann.

3.2.1 Beginn und Ende der Befreiung von der Versicherungspflicht

Nach § 6 Absatz 4 Satz 1 SGB VI wirkt die Befreiung vom Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen an, wenn sie innerhalb von drei Monaten beantragt wird, sonst vom Eingang des Antrags. Die Drei-Monats-Frist berechnet sich nach § 26 SGB X in Verbindung mit den §§ 187, 188, 193 BGB. Fällt also das Ende der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder einen Feiertag, endet die Frist am nächstfolgenden Werktag.

Je nachdem, ob der Antrag innerhalb oder außerhalb der Drei-Monats-Frist gestellt wird, tritt die Befreiung von der Versicherungspflicht rückwirkend ein oder erst ab dem Antragszeitpunkt. Für die Antragstellung gilt im Übrigen § 16 SGB I.

Bei **Befreiungsanträgen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen**, bei denen es zu einer ausdrücklichen - ablehnenden - Entscheidung über den Antrag nur kommt, wenn diesem widersprochen wird, wirkt die Befreiung rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber innerhalb von sechs Wochen nach Zugang, gemeldet hat. Siehe hierzu auch die Ausführungen im Abschnitt 2.4.4.1.

3.2.2 Besonderheiten bei Gewerbetreibenden in Handwerksbetrieben

Bei Gewerbetreibenden in Handwerksbetrieben ist insofern eine Besonderheit zu beachten, als die bereits ausgeübte Tätigkeit Gegenstand des Befreiungsantrages ist und die Voraussetzungen für die Befreiung durch die ausgeübte (versicherungspflichtige) Tätigkeit erst erfüllt werden. Der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht ist bei ihnen rechtzeitig gestellt, wenn er innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Kalendermonats der Zahlung des 216. Pflichtbeitrags (= 18-jährige Pflichtbeitragsleistung) erfolgt. Die Befreiung erfolgt dann ab dem 217. Monat.

> **Beispiel 1:**
>
> Rita R. zahlt als bisher versicherungspflichtige Handwerkerin nach § 2 Satz 1 Nummer 8 SGB VI für den Monat Juli eines Jahres den 216. Pflichtbeitrag. Die Tätigkeit wird weiterhin ausgeübt. Damit ab dem frühestmöglichen Zeitpunkt, das wäre der 1. August desselben Jahres, eine Befreiung von der Versicherungspflicht erfolgen kann, muss ein entsprechender Antrag bis 31. Oktober gestellt werden. In Bundesländern, in denen der 31. Oktober gesetzlicher Feiertag (Reformationstag) ist (Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen) wäre der Antrag dagegen noch am darauffolgenden ersten Werktag im Monat November rechtzeitig gestellt; vergleiche § 26 Absatz 3 SGB X.

Obwohl die Antragsfrist nach Monaten und nicht nach Kalendermonaten bemessen ist, endet die Frist regelmäßig drei Kalendermonate nach dem 216. Pflichtbeitragsmonat. Dies ergibt sich aus dem Monatsprinzip nach § 122 Absatz 1 SGB VI.

Endet die Beitragsleistung im 216. Pflichtbeitragsmonat ausnahmsweise im Laufe des Monats, beginnt die 3-Monats-Frist ab dem Tag nach Beendigung der Beitragsleistung. Ist der Gewerbetreibende mit seiner Beitragsleistung im Rückstand, kann der Befreiungsantrag wirksam erst dann gestellt werden, wenn tatsächlich für 18 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt sind. Die dreimonatige Antragsfrist beginnt nach dem Tag der Zahlung des 216. Pflichtbeitrages,

der nach § 6 RV-BZV zu bestimmen ist. Eventuell bleibt der Gewerbetreibende bei einer derartigen Konstellation auch über den 216. Monat hinaus versicherungspflichtig.

Beispiel 2:

Der Schreinermeister Frank F. hätte bei laufender Beitragsleistung seinen 216. Pflichtbeitrag im April 2025 zurückgelegt. Tatsächlich bestehen aber seit geraumer Zeit Beitragsrückstände. Am 18.10.2025 werden alle Beitragsschulden beglichen. Am 20.01.2026 (Eingang beim zuständigen Rentenversicherungsträger) wird ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt.

Lösung:

Die Befreiungsvoraussetzungen sind erst mit der Zahlung des 216. Pflichtbeitrages am 18.10.2025 erfüllt. Die Drei-Monats-Frist umfasst die Zeit vom 19.10.2025 bis 19.01.2026 das eigentliche Fristende am 18.01.2026 ist ein Sonntag, Fristverlängerung bis darauffolgenden Werktag). Da der Antrag innerhalb der Frist gestellt wurde, ist Frank F. ab 20.10.2025von der Versicherungspflicht zu befreien.

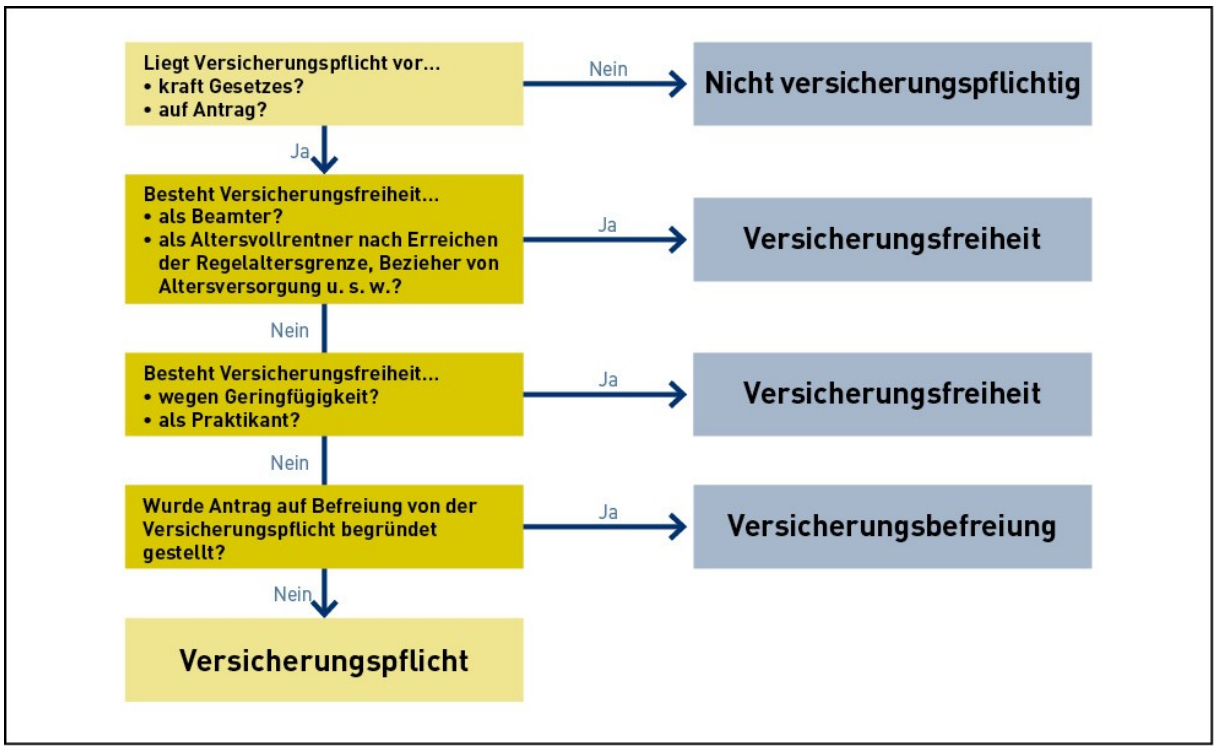
Wird ein Gewerbetreibender in Handwerksbetrieben nach Befreiung von der Versicherungspflicht aus der Handwerksrolle gelöscht und erfolgt später eine erneute Eintragung, tritt erneut Versicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nummer 8 SGB VI ein; in diesen Fällen ist - sofern weiterhin Befreiung von der Versicherungspflicht erfolgen soll - ein erneuter Befreiungsantrag notwendig.

Ein Verzicht auf die Befreiung ist nicht möglich. Davon ist aber die Rücknahme des Antrags bis zum Zeitpunkt der Rechtsverbindlichkeit zu unterscheiden. Wird der Antrag rechtzeitig zurückgenommen, bleibt die Versicherungspflicht bestehen.

3.3 Umfang der Befreiung von der Versicherungspflicht

Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist grundsätzlich auf die jeweilige Beschäftigung oder Tätigkeit beschränkt (§ 6 Absatz 5 Satz 1 SGB VI). Dies entspricht den Regelungen bei der Versicherungsfreiheit. Die Befreiung wird also nicht personenbezogen ausgesprochen, sondern bezieht sich auf die jeweils konkrete Tätigkeit. Eine daneben ausgeübte, berufsfremde Beschäftigung oder Tätigkeit wird dadurch nicht berührt. Beantragt beispielsweise ein auch als Arbeitnehmer beschäftigter Gewerbetreibender die Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB VI, wirkt sich dies nur auf die Tätigkeit in seinem Handwerksbetrieb aus. Die Beschäftigung als Arbeitnehmer ist gesondert zu beurteilen. Einer Befreiung von der Versicherungspflicht bedarf es dann nicht, wenn aus anderen Gründen bereits Versicherungsfreiheit vorliegt (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13: Prüfschema Versicherungspflicht/-freiheit/-befreiung



3.4 Übergangsbestimmungen zur Versicherungsbefreiung

Ebenso wie bei den versicherungsfreien Personen ist in Sonderregelungen beschrieben, wie sich Rechtsänderungen - zum Beispiel durch das RRG 1992 - auf bereits von der Versicherungspflicht befreite Personen auswirken. Die maßgeblichen Vorschriften sind im Fünften Kapitel des SGB VI („Sonderregelungen“) enthalten. Für die Versicherungsbefreiung sind die §§ 231, 231a SGB VI maßgeblich. Von einer eingehenden Darstellung der betroffenen Personenkreise im vorliegenden Studientext wird abgesehen, zumal die entsprechenden Regelungen nicht in der Lehrabschnittssammlung II vorgesehen sind.

Zusammenfassung

- Neben der in § 5 SGB VI geregelten Versicherungsfreiheit kraft Gesetzes gibt es für verschiedene Personengruppen die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Der Gesetzgeber überlässt es den jeweils Antragsberechtigten zu entscheiden, ob Versicherungspflicht weiterhin bestehen soll oder nicht.

- § 6 Absatz 1, Absatz 1a und Absatz 1b SGB VI zählen verschiedene Personengruppen auf, für die eine Befreiungsmöglichkeit besteht: Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen, Lehrer und Erzieher an nicht-öffentlichen Schulen, nichtdeutsche Besatzungsmitglieder deutscher Seeschiffe, Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben nach achtzehnjähriger Pflichtbeitragsleistung, Selbständige mit nur einem Auftraggeber und geringfügig entlohnt Beschäftigte.

- Über den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht muss der Rentenversicherungsträger entscheiden. Die Zuständigkeit bestimmt sich dabei

grundsätzlich nach den allgemeinen Regelungen im dritten Kapitel und den Übergangsvorschriften im fünften Kapitel des SGB VI, wobei davon abweichend für Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben stets die Zuständigkeit der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung gegeben ist. Die Befreiung wirkt vom Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen an, wenn der Antrag rechtzeitig, das heißt innerhalb von drei Monaten, gestellt wird; ansonsten wirkt die Befreiung ab dem Tag der rechtswirksamen Antragstellung.

- Besonderheiten sind bei der Befreiung von der Versicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigte zu beachten. Nach der auch hier notwendigen Antragstellung gilt die Befreiung als erteilt, wenn die zuständige Einzugsstelle nicht innerhalb eines Monats nach dem rechtzeitigen Eingang einer entsprechenden Meldung des Arbeitsgebers widerspricht. Bei rechtzeitiger Weitermeldung des Befreiungsantrags wirkt hier die Befreiung ab dem Beginn des Monats, in dem der Antrag bei Arbeitgeber eingegangen ist, ansonsten ab Beginn des übernächsten Monats nach dem Eingang beim Arbeitgeber.

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

51. Zählen Sie auf, welche Zeiten auf die notwendige achtzehnjährige Pflichtbeitragsleistung bei Gewerbetreibenden in Handwerksbetrieben anrechenbar sind.
    Welche Zeiten können nicht berücksichtigt werden?

52. Innerhalb welcher Frist muss der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht für Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben gestellt werden, damit die Befreiung frühestmöglich erfolgen kann?

53. Welche Aspekte sind bezüglich der Antragstellung zu beachten?

54. Kann der Versicherte auf die Befreiung von der Versicherungspflicht verzichten?

55. Welche Besonderheit ist hinsichtlich der Zuständigkeit für die Befreiungsentscheidung zu beachten?

4. In welchen Fällen muss der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil trotz Versicherungsfreiheit beziehungsweise Befreiung von der Versicherungspflicht zahlen?

Lernziele

- Sie können erläutern, für welchen Personenkreis der Arbeitgeber grundsätzlich seinen Beitragsanteil trotz Versicherungsfreiheit oder nach einer erfolgten Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI zahlen muss und Sie können die Gründe hierfür nennen.
- Sie können die Gründe nennen, die zur Beitragszahlung des Arbeitgebers für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten führen.
- Sie können die leistungsrechtlichen Auswirkungen der Beitragszahlung für geringfügig entlohnte versicherungsfreie Beschäftigte schildern.

Personen, die versicherungsfrei sind, brauchen auch keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung leisten. Wie in den vorhergehenden Kapiteln erläutert, liegen die Gründe für die Versicherungsfreiheit zum einen im geringfügigen Umfang der Beschäftigung und zum anderen in der Person des Versicherten.

Diese Beitragsfreiheit könnte einen Arbeitgeber dazu veranlassen, an Stelle eines sonstigen Arbeitnehmers versicherungsfreie Personen zu beschäftigen, um damit die Beitragslast zu umgehen. Um dies zu verhindern, muss der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil so tragen, als ob der Beschäftigte versicherungspflichtig wäre (§ 172 Absatz 1 SGB VI).

Wird die Versicherungsfreiheit begründet, weil der Versicherte Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist, Versorgung wegen Alters erhält oder bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert war (also Gründe des § 5 Absatz 4 SGB VI), so hat der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil in der Höhe zu tragen, den er zahlen müsste, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt wäre. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber in diesem Fall aktuell die Hälfte des Beitrags von 18,6 %, also in Höhe von 9,3 %, tragen muss (§ 172 Absatz 1 Satz 1 SGB VI).

Beispiel:

Der 68-jährige Altersvollrentner Wilhelm Groß übt auch nach Beginn der Regelaltersrente seine bisherige Beschäftigung weiterhin aus. Der Arbeitsverdienst beträgt nach Rentenbeginn (01.01.2026) weiterhin monatlich 2.100,00 EUR. Welcher Beitrag ist zur Rentenversicherung zu leisten?

Lösung:

Herr Groß ist als Altersvollrentner nach erreichter Regelaltersgrenze nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB VI rentenversicherungsfrei. Ein Beitragsanteil des Arbeitnehmers (9,3 % von 2100,00 EUR = 195,30 EUR) ist daher nicht vom Arbeitsentgelt einzubehalten. Der Arbeitgeber dagegen muss seinen Beitragsanteil von 195,30 EUR an die Einzugsstelle abführen. Würde die Beschäftigung in einem knappschaftlich versicherten Betrieb ausgeübt, müsste der Arbeitgeber den erhöhten knappschaftlichen Arbeitgeberanteil tragen.

Die Regelung des § 172 Absatz 1 SGB VI gilt nach § 276a Absatz 1a SGB VI auch für Beschäftigte während des Bezuges einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze, die nach § 230 Absatz 9 SGB VI versicherungsfrei bleiben und nicht auf diese Versicherungsfreiheit verzichten. Wird die Beschäftigung bei diesem Personenkreis allerdings nur in geringfügigen Umfang ausgeübt, bestimmt sich der Pauschalbeitrag nach § 172 Absatz 3 oder 3a SGB VI.

Beschäftigt ein Arbeitgeber - außerhalb eines Privathaushalts - eine geringfügig entlohnte Person nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV (zum Beispiel Hausfrau, Schüler), die nach § 6 Absatz1b SGB VI auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit wurde, so hat er für diesen von der Versicherungspflicht befreiten Arbeitnehmer Pauschalbeiträge in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts zu zahlen (§ 172 Absatz 3 Satz 1 SGB VI). Bei einer Beschäftigung im Privathaushalt fallen Pauschalbeiträge in Höhe von 5 % des Arbeitsentgelts an (§ 172 Absatz 3a SGB VI). Für kurzfristig Beschäftigte besteht weiterhin keine Beitragspflicht.

Diese Pauschalbeiträge fallen für den Arbeitgeber im Übrigen auch an, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung weiterhin versicherungsfrei ausgeübt wird, wenn sie vor dem 01.01.2013 aufgenommen wurde und ein Entgelt bis zu 400 EUR erzielt wird.

Aus dem Arbeitgeberanteil entstehen jedoch grundsätzlich keine Beiträge, die für den Versicherten Auswirkungen auf Leistungsansprüche oder deren Höhe haben. Dieser Arbeitgeberbeitragsanteil wird ausschließlich den Beitragseinnahmen des Rentenversicherungsträgers zugeführt. Und zwar gilt dies sowohl für den normalen „halben“ Beitrag des Arbeitgebers von 9,3 Prozent als auch für den erhöhten Arbeitgeberbeitrag bei geringfügig entlohnter und von der Versicherungspflicht befreiter Beschäftigung von 15 Prozent beziehungsweise für Beschäftigungen in Privathaushalten in Höhe von 5 Prozent.

Dies bedeutet, dass für die Personengruppe des § 5 Absatz 4 SGB VI, die aus diesem Grund versicherungsfrei ist, ganz konsequent keine Beitragszeiten und damit auch keine Entgeltpunkte beziehungsweise Zuschläge an Entgeltpunkten entstehen können, weil Versicherungsfreiheit vorliegt.

4. In welchen Fällen muss der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil trotz Versicherungsfreiheit bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht zahlen?

5. Inwieweit sind andere Bereiche der Rentenversicherung von der Versicherungsfreiheit betroffen?

Lernziel

- Sie können erläutern, wie sich das Vorliegen von Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht in anderen Rentenversicherungsbereichen auswirkt.

Die Frage, ob in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherungsfreiheit besteht oder ob eine Befreiung von der Versicherungspflicht erfolgte, ist zunächst nur für die jeweilige versicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit von Bedeutung.

Das Vorliegen von Versicherungsfreiheit oder Versicherungsbefreiung wirkt sich aber auch auf andere Bereiche innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung aus.

Einer der Hauptgründe für das Bestehen von Versicherungsfreiheit beziehungsweise das Aussprechen einer Befreiung von der Versicherungspflicht ist die Absicherung in einem Sicherungssystem außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung. Kann eine andere Versorgung - aus welchen Gründen auch immer - nicht in Anspruch genommen werden, besteht eine Lücke in der sozialen Absicherung, da die erforderlichen Zeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht zurückgelegt werden konnten oder wurden. Für diese Fälle wurde die Nachversicherung geschaffen. In § 8 Absatz 2 Nummer 1 bis 4 SGB VI sind die Personen aufgeführt, für die eine nachträgliche Versicherung in Betracht kommt. Der Personenkreis deckt sich mit den in §§ 5 und 6 SGB VI aufgeführten Personen. (Näheres siehe Studientext Nummer 7 "Nachversicherung").

Kindererziehungszeiten (KEZ) und Kinderberücksichtigungszeiten (KIBÜZ) können von Personen im Sinne des § 5 Absatz 4 SGB VI (zum Beispiel Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze) nicht erworben werden (§ 56 Absatz 4 Nummer 2 SGB VI).

Ein Ausschluss bei der Anrechnung von KEZ und KIBÜZ besteht auch für Elternteile, die während der Erziehungszeit Anwartschaften auf Versorgung im Alter nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen oder den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung erworben haben - also unter § 5 Absatz 1 SGB VI oder § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 SGB VI fallen -, aber nur, soweit aufgrund der Erziehung, Ansprüche erworben werden, die systembezogen gleichwertig berücksichtigt werden, wie die Kindererziehung nach dem SGB VI (§ 56 Absatz 4 Nummer 3 SGB VI, in Kraft seit 22.07.2009). Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, sind KEZ und KIBÜZ in der Rentenversicherung zu berücksichtigen. Nähere Ausführungen sind dem Studientext Nummer 2 „Versicherungspflicht“ zu entnehmen.

Auch bei der freiwilligen Versicherung waren für versicherungsfreie und versicherungsbefreite Personen Besonderheiten zu beachten. Bis August 2010 war nach § 7 Absatz 2 SGB VI eine freiwillige Versicherung nur möglich, wenn bereits die allgemeine Wartezeit erfüllt war. Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (BGBl. I S. 1127 ff) wurde § 7 Absatz 2 SGB VI mit Wirkung zum 11.08.2010 aufgehoben.

Damit haben seither nun auch diese Personen, auch ohne die Mindestversicherungszeit zu erfüllen, die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung. Vorteile bietet dies zum Beispiel für versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Personen, die ohne Erfüllung der allgemeinen Wartezeit nicht im Rahmen des § 210 SGB VI erstattungsfähige rentenrechtliche Zeiten (zum Beispiel Kindererziehungszeiten, Zeiten des Wehr- oder

Zivildienstes, Zeiten im Beitrittsgebiet vor dem 01.07.1990) zurückgelegt haben. Ihnen ist die Möglichkeit eröffnet, durch die Zahlung von freiwilligen Beiträgen die allgemeine Wartezeit und damit die Voraussetzung für eine Regelaltersrente zu erfüllen. Die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung besteht weiterhin uneingeschränkt zum Beispiel für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt haben und nicht versicherungspflichtig selbständig Tätige. Nach § 210 Absatz 1a Satz 1 SGB VI wird versicherungsfreien und von der Versicherungspflicht befreiten Personen bei nicht erfüllter allgemeiner Wartezeit trotz der im August 2010 neu eingeführten Berechtigung zur freiwilligen Versicherung wegen Aufhebung des § 7 Absatz 2 SGB VI - wie im bisherigen Recht - das Recht auf Beitragserstattung ermöglicht. Diese Personen haben somit bei nicht erfüllter allgemeiner Wartezeit eine Wahlmöglichkeit zwischen der freiwilligen Versicherung und der Beitragserstattung, während bisher nur die Beitragserstattung möglich war. Dies gilt nicht für den Personenkreis von Beschäftigten oder selbständig Tätigen, die wegen der Geringfügigkeit ihrer Beschäftigung oder Tätigkeit versicherungsfrei sind (§ 210 Absatz 1a Satz 2 SGB VI).

Mit dem Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wurde in § 210 Absatz 1a Satz 2 SGB VI der Personenkreis ergänzt, der wegen Geringfügigkeit von der Versicherungspflicht befreit ist.

Die Beitragserstattung ist nach § 210 Absatz 1a Satz 3 Nummer 1 SGB VI dann ausgeschlossen, wenn während der Versicherungsfreiheit oder der Befreiung von der Versicherungspflicht vom nunmehr bestehenden Recht zur freiwilligen Versicherung Gebrauch gemacht wurde.

Ausgeschlossen sind zudem Beamte oder Richter auf Zeit oder auf Probe, Soldaten auf Zeit oder Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, solange die Versicherungsfreiheit besteht beziehungsweise sie befristet von der Versicherungspflicht befreit sind, § 210 Absatz 1a Satz 3 Nummer 2 SGB VI. Bei diesem Personenkreis ist eine Rückkehr in die gesetzliche Rentenversicherung nicht ausgeschlossen.

Die Zahlung eines freiwilligen Beitrages während der vorgenannten Zeiten im Sinne des oben genannten Satzes 3 Nummer 2 ist allerdings dann für eine Beitragserstattung unschädlich, wenn die Beitragserstattung später bei Vorliegen von Versicherungsfreiheit als Beamter oder Richter auf Lebenszeit beziehungsweise als Berufssoldat begehrt wird (§ 210 Absatz 1a Satz 4 SGB VI).

Wird allerdings die Neuregelung des § 7 SGB VI genutzt, das heißt ein freiwilliger Beitrag nach § 7 SGB VI außerhalb der vorgenannten Zeiten im Sinne des o.g. Satzes 3 Nummer 2 gezahlt, ist eine Beitragserstattung nach § 210 Absatz 1a SGB VI ausgeschlossen. Es müssen dann die Voraussetzungen nach § 210 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI erfüllt sein, das heißt die allgemeine Wartezeit darf bei Erreichen der Regelaltersgrenze nicht erfüllt sein.

Nach § 7 Absatz 2 SGB VI war bis zum 31.12.2016 nach bindender Bewilligung einer Vollrente wegen Alters oder für Zeiten des Bezugs einer solchen Rente eine freiwillige Versicherung nicht mehr zulässig. Seit dem 01.01.2017 gilt dies erst, wenn zusätzlich der Monat abgelaufen ist, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde. Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Versicherungsfreiheit der Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze im Zuge des Flexirentengesetzes. Damit können neben einer vorzeitigen Altersrente bis zum Monat, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, freiwillige Beiträge entrichtet werden. Die Altersrente erhält ab dem Monat nach Erreichen der Regelaltersrente dann einen Zuschlag an Entgeltpunkten aus den bisher nicht in der Altersrente berücksichtigten freiwilligen Beiträgen.
Versicherungsfreie Personen stehen in der Regel in keiner Beziehung zum Rentenversicherungsträger. Über die Versicherungsfreiheit selbst muss nicht entschieden werden; die Versicherungsfreiheit tritt kraft Gesetzes ein.

5. Inwieweit sind andere Bereiche der Rentenversicherung von der Versicherungsfreiheit betroffen?

Für geringfügig Beschäftigte hatte der Arbeitgeber aber schon vor dem 01.04.1999 Meldungen abzugeben. Zu melden waren Beginn und Ende der Beschäftigung sowie Änderungen im Namen und in der Art der Beschäftigung. Durch diese Meldepflicht sollte die versicherungsrechtliche Beurteilung mehrerer nebeneinander (regelmäßig bei verschiedenen Arbeitgebern) ausgeübter Beschäftigungen erleichtert werden. Seit der Neuregelung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Jahre 2013 und der damit verbundenen zumindest teilweisen Versicherungs- und Beitragspflicht stehen diese Versicherten nunmehr auch in einer unmittelbaren Beziehung zum Rentenversicherungsträger, da diese Beschäftigungsverhältnisse bekannt sein und im Versicherungskonto dokumentiert werden müssen. Die Meldungen für alle geringfügig Beschäftigten erfolgen im Rahmen des normalen Meldeverfahrens (§ 28a Absatz 9 SGB IV, § 13 DEÜV). Die Meldung über den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht hat nach § 28a Absatz 1 Nummer 11 SGB IV zu erfolgen. Für Beschäftigte in privaten Haushalten gilt ein vereinfachtes Meldeverfahren: das Haushaltsscheckverfahren (§ 28a Absatz 7, 8 SGB IV).

Die Meldung der Beschäftigung ist bei der zuständigen Einzugsstelle, das ist grundsätzlich die Krankenkasse des Arbeitnehmers, einzureichen (§ 28i Satz 1 SGB IV). Bei geringfügigen Beschäftigungen ist zuständige Einzugsstelle die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, die „Minijob-Zentrale“ (§ 28i Satz 5 SGB IV). Im Studientext Nummer 3 "Beitrags- und Meldewesen" sind hierzu weitere Ausführungen nachzulesen.

Umfassende und aktuelle Informationen zum Thema „Minijobs“ finden sich auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (www.minijob-zentrale.de). Hier können unter anderem Informationsbroschüren und Formulare für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingesehen beziehungsweise heruntergeladen werden, die aktuellen Fassungen beispielsweise der Geringfügigkeitsrichtlinien eingesehen werden oder mit Hilfe des „Minijob-Rechners“ die Beitragsbelastung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers für einen Minijob berechnet werden.

Besondere Bedeutung kommt außerdem den unterschiedlichen Gründen für das Bestehen von Versicherungsfreiheit einer Beschäftigung im Bereich der Berücksichtigung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten nach § 97 SGB VI in Verbindung mit §§ 18a ff SGB IV zu. Die Höhe des im Rahmen der Einkommensanrechnung zu berücksichtigenden „Brutto“-Einkommens bestimmt sich bei abhängig Beschäftigten nach § 18b Absatz 5 SGB IV. Es sind dabei nicht die individuellen Abzüge des jeweiligen Rentenberechtigten (Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge) vom Arbeitsentgelt abzuziehen, sondern festgelegte pauschale Prozentsätze. Es bestehen nach § 18b Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 SGB IV verschiedene Höhen der Pauschalabzüge.

Bei Beschäftigten, die als kurzfristige Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV zu werten sind, beträgt der Pauschalabzug 40 %, wie bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Bei Beschäftigungen, für die wegen einer geringfügig entlohnten, aber versicherungsbefreiten Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV in Verbindung mit § 172 Absatz 3 SGB VI Beiträge durch den Arbeitgeber zu tragen sind, wird weiterhin kein Betrag vom tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt abgezogen. Bei Beziehern einer Vollrente wegen Alters im Sinne von § 172 Absatz 1 SGB VI sind pauschal 30,5 % abzuziehen.

5. Inwieweit sind andere Bereiche der Rentenversicherung von der Versicherungsfreiheit betroffen?

AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

56. Für verschiedene Personengruppen besteht Versicherungsfreiheit oder -befreiung deshalb, weil ein anderweitiger Versorgungsanspruch vorhanden ist.
Was geschieht, wenn dieser nicht in Anspruch genommen werden kann?

57. Unter welchen Voraussetzungen können sich versicherungsfreie oder -befreite Personen freiwillig versichern?

LÖSUNGEN DER AUFGABEN ZUR SELBSTÜBERPRÜFUNG

1. Die Versicherungsfreiheit tritt kraft Gesetzes ein, die Befreiung von der Versicherungspflicht erfolgt nur auf Antrag.

2. Bestehen anderweitiger Versorgungsansprüche; Erreichen des Sicherungsziels; Nichterreichbarkeit des Sicherungsziels in der gesetzlichen Rentenversicherung; Arbeit von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung; bereits ausreichende Absicherung in der Rentenversicherung.

3. Versicherungsfreie oder -befreite Personen unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht; das Nichtvorliegen einer Versicherungspflicht betrifft Personen, die überhaupt nicht vom SGB VI erfasst werden.

4. Beamte und Richter auf Lebenszeit, auf Zeit und auf Probe, Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

5. Nein, die Zugehörigkeit zum Personenkreis ist ausreichend.

6. Die Versicherungsfreiheit beginnt ab dem Zeitpunkt der Zugehörigkeit zum Personenkreis; dieser ergibt sich in der Regel aus der Ernennungsurkunde.

7. Weitere Beschäftigungen sind versicherungsrechtlich gesondert zu beurteilen; Versicherungsfreiheit in einer weiteren Beschäftigung besteht nur, soweit ein Gewährleistungserstreckungsbescheid für die Beschäftigung vorliegt. Im Übrigen ist zu prüfen, ob nicht eventuell nach anderen Vorschriften Versicherungsfreiheit besteht.

8. Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger, Dienstanfänger, Dienstordnungsangestellte bei Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger.

9. Während bei Beamten Versorgungsanwartschaften aus dem Status heraus als gegeben angesehen werden, ist bei den sonstigen Beschäftigten eine ausdrückliche Gewährleistungsentscheidung notwendig.

10. Nein, da sie noch keine satzungsmäßigen Mitglieder der Gemeinschaft sind.

11. Die Versorgungsanwartschaften müssen gemeinschaftsüblich sein; Leistungen müssen aber mindestens im Falle von Erwerbsminderung und im Alter erbracht werden.

12. Die Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit ist nach § 5 Absatz 2 SGB VI, die Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI in Verbindung mit den §§ 8 und 8a SGB IV und unter Anwendung der Geringfügigkeits-Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See sowie der Bundesagentur für Arbeit zu beurteilen.

13. Es gibt die geringfügig entlohnte Beschäftigung und die kurzfristige Beschäftigung. Bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung hängt die Geringfügigkeit von der Höhe des Arbeitsentgelts ab, während bei der kurzfristigen Beschäftigung die von vornherein begrenzte Beschäftigungsdauer maßgebend ist.

14. Haushaltstypische Beschäftigungen, die auf eine Tätigkeit in einem Privathaushalt im Sinne des § 8a SGB IV schließen lassen, sind

    - die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt
    - die Reinigung der Wohnung, des Hauses

- die Pflege des Gartens und der Außenanlagen
- die Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, Kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen, die zum Privathaushalt gehören

15. "Regelmäßig" ist bei der Frage der Geringfügigkeit im Sinne von "durchschnittlich" zu verstehen.

16. Eine Beschäftigung ist dann geringfügig entlohnt, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt den Betrag von monatlich 603,00 EUR nicht überschreitet.

17. Das voraussichtliche Arbeitsentgelt der nächsten zwölf Monate ist zu ermitteln und durch zwölf zu teilen. Daraus ergibt sich das durchschnittliche, das heißt "regelmäßige" Arbeitsentgelt.

18. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen sind nicht als Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung anzusetzen. Ebenso zählen bestimmte steuerfreie Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten, zum Beispiel als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder aus vergleichbaren Tätigkeiten sowie die Einnahmen für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen nicht zum Arbeitsentgelt (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 SvEV). Die aus dieser sog. Übungsleiterpauschale erzielten Einnahmen sind jedoch im Kalenderjahr nur bis zu einem Betrag von 3.300 EUR beitragsfrei.

19. Einmalige Einnahmen, deren Zahlung mindestens einmal jährlich mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, müssen auf das Arbeitsentgelt angerechnet werden. Dies erfolgt, indem das für ein Jahr zu erwartende monatliche Arbeitsentgelt um die einmalige Zahlung erhöht und der Gesamtbetrag durch zwölf geteilt wird.

20. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die nebeneinander ausgeübt werden, sind zusammenzurechnen (§ 8 Absatz 2 Satz 1, erster Halbsatz, SGB IV). Nur wenn die Summe der Arbeitsentgelte immer noch innerhalb der Entgeltgrenze von monatlich 556,00 EUR liegt, besteht weiterhin Geringfügigkeit.

21. Geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigungen sind mit einer daneben ausgeübten versicherungspflichtigen Dauerbeschäftigung (also einer „Hauptbeschäftigung“) zusammen zu rechnen. Von dieser Zusammenrechnung ausgenommen bleibt jedoch eine - die zeitlich zuerst aufgenommene - geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung. Wird also neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung ausgeübt, findet keine Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung statt. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung ist dennoch versicherungspflichtig, wobei die Möglichkeit besteht, einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen.

22. Eine weitere geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung ist mit einer daneben ausgeübten Hauptbeschäftigung eines Beamten nicht zusammenzurechnen, weil diese Hauptbeschäftigung versicherungsfrei ist.

23. Das gelegentliche, nicht vorhersehbare Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze hat keinen Einfluss auf die bisherige Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung.

24. Wenn bei einer geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung die Arbeitsentgeltgrenze im Laufe eines Zeitjahres in bis zu zwei Monaten überschritten wird, liegt Geringfügigkeit immer noch vor. Dabei darf das Überschreiten maximal bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze erfolgen, § 8 Absatz 1b SGB IV.

25. Es muss sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handeln, die nach dem Recht ab 01.01.2013 versicherungspflichtig ist. Außerdem ist ein schriftlicher Antrag

auf Befreiung beim Arbeitgeber erforderlich. Der Beschäftigte darf nicht von der Befreiung ausgeschlossen sein und die Minijob-Zentrale der Befreiung nicht widersprochen haben.

26. Der Arbeitnehmer muss den Befreiungsantrag im Monat der Beschäftigungsaufnahme beim Arbeitgeber einreichen. Der Befreiungsantrag muss vom Arbeitgeber dann mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens aber innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Antrages bei ihm, den Befreiungsantrag an die Einzugsstelle weitergeleitet haben. Diese darf der Befreiung nicht widersprechen.

27. Der Befreiungsantrag eines Altersvollrentners, der bereits die Regelaltersgrenze erreicht hat, müsste abgelehnt werden, da bereits aus diesem Grunde Versicherungsfreiheit entsteht, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht der Versicherungspflicht unterliegt und infolgedessen keine Befreiung von der Versicherungspflicht erfolgen kann.

28. Der Befreiungsantrag verliert seine Wirkung, wenn (a) die Beschäftigung/en für die die Befreiung beantragt wurde, beendet wird/ werden oder (b) wenn die Beschäftigung/en nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt/ erfüllen (zum Beispiel wegen Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze).

29. Die Beschäftigung muss von vornherein, also vor ihrem Beginn, durch ihre Eigenart oder vertraglich auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage im Laufe eines Kalenderjahres befristet worden sein und darf, soweit das Arbeitsentgelt daraus mehr als monatlich 603,00 EUR beträgt, nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

30. Die beiden Zeitwerte sind unabhängig von der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses alternativ anwendbar. Die frühere Differenzierung nach der Anzahl der Arbeitstage in einer Woche wird seit 2021 nicht mehr vorgenommen.

31. Bei der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen im Laufe eines Kalenderjahres ist an Stelle der drei Monate mit 90 Kalendertagen zu rechnen (aber nur, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten nicht jeweils um volle Kalendermonate handelt).

32. „Sommerschlussverkauf“, „Winterschlussverkauf“, Urlaubsvertretung, Bedienung auf dem Volksfest, Erntearbeiten.

33. Die Grenze der Kurzfristigkeit darf im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten werden.

34. Bei Überschreiten der „Kurzfristigkeit“ kann Versicherungspflicht eintreten

    a) ab dem Tag des Überschreitens,
    b) ab dem Tag, an dem das Überschreiten vereinbart oder bekannt wird.

35. Beschäftigungen, die für den Betreffenden nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sind, sind von der Geringfügigkeit ausgenommen, auch wenn die Grenze des § 8 SGB IV nicht überschritten wird. Es handelt sich dabei nicht um Beschäftigungen im üblichen Sinne, sondern es sind häufig Beschäftigungen besonderer Personengruppen.

36. Beschäftigung zur betrieblichen Berufsbildung, Beschäftigung im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres, Beschäftigung im Rahmen eines freiwilligen ökologischen Jahres, Beschäftigung im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes, Beschäftigung behinderter Menschen in entsprechenden Einrichtungen, Beschäftigung Jugendlicher

in Berufsbildungswerken, Beschäftigungen im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben.

37. Auf die Versicherungsfreiheit kann verzichten, wer eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung ausübt, die vor dem 01.01.2013 aufgenommen wurde und bei der ein Entgelt bis 400,00 EUR monatlich erzielt wird.

38. Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit ist nur für die Zukunft, das heißt ab Tag nach Eingang der Erklärung beim Arbeitgeber möglich. Er gilt für die gesamte Dauer der im Zeitpunkt der Erklärung ausgeübten geringfügigen Beschäftigung(en). Wird die Erklärung innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Beschäftigung abgegeben, ist eine Rückwirkung des Verzichts ab Beschäftigungsbeginn möglich.

39. Durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit entstehen „normale“ Pflichtbeiträge in der Rentenversicherung, die auf die Wartezeit angerechnet werden und auch zur Erfüllung aller sonstigen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen führen. Bei der Rentenberechnung werden die so erworbenen Pflichtbeiträge wie alle anderen Pflichtbeiträge in vollem Umfang bewertet.

40. Das Praktikum ist zwar betriebliche Berufsausbildung, die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung begründen würde. Es soll aber versicherungsfrei bleiben, weil es in erster Linie Bestandteil der Hochschul- beziehungsweise Fachschulausbildung ist. Dieses vorgeschriebene Praktikum wird auch als ein vorübergehend in einen Betrieb verlagerter Teil der schulischen Ausbildung gesehen.

41. Ein "ordentlich Studierender" ist derjenige, dessen Zeit und Arbeitskraft ganz oder überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. Der Student muss an der Hochschule immatrikuliert oder an der Fachschule eingeschrieben sein.

42. Ein freiwilliges studienbegleitendes Praktikum, das zwar nicht vorgeschrieben, aber für das Ausbildungsziel zweckmäßig ist, ist wie jede andere rentenversicherungspflichtige Beschäftigung zu beurteilen. Versicherungsfreiheit könnte deshalb allein aus Gründen der Geringfügigkeit im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV eintreten und damit Versicherungsfreiheit ausschließlich nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 SGB VI begründen. Außerdem ist eine Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI möglich.

43. Die Beschäftigung als „Werkstudent“ ist in der gesetzlichen Rentenversicherung rechtlich unabhängig vom Studium zu beurteilen. Versicherungspflicht beziehungsweise Versicherungsfreiheit sind hier wie bei jedem anderen Arbeitnehmer festzustellen.

44. Grundsätzlich spätestens nach Erreichen der Regelaltersgrenze haben Altersvollrentner das Sicherungsziel der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Eine weitere Beitragsleistung ist für sie im Regelfall dann nicht mehr erforderlich.

45. Die Versicherungsfreiheit gilt für Bezieher aller Altersrenten, die als Vollrenten gezahlt werden nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht ist (§ 5 Absatz 4 Nummer 1 SGB VI).

46. Das Sicherungsziel wurde bereits in einem anderen Sicherungssystem erreicht.

47. Personen, die Versorgungen von berufsständischen Versorgungseinrichtungen beziehen.

48. Es muss eine Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze bezogen werden, und zwar nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen oder gemeinschaftsüblichen Regelungen.

49. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Betreffende sich eine andere Alterssicherung beziehungsweise Altersversorgung aufgebaut hat und der gesetzlichen Rentenversicherung insofern nicht bedarf.

50. Wenn bei Erreichen der Regelaltersgrenze die allgemeine Wartezeit aus den bisherigen Beiträgen nicht erfüllt war, kann die Beitragserstattung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden (§ 210 Absatz 1 Nummer 2 SGB VI). Wird nach dieser Beitragserstattung und damit nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine Beschäftigung aufgenommen, bleibt diese Beschäftigung versicherungsfrei.

51. Anrechenbar sind Zeiten, für die Pflichtbeiträge gezahlt wurden oder als gezahlt gelten sowie Verfolgungszeiten nach § 11 Satz 1 BerRehaG oder den Pflichtbeitragszeiten gleichstehende Zeiten. Nicht berücksichtigt werden können Zeiten aus übertragenen oder begründeten Rentenanwartschaften im Rahmen eines Versorgungsausgleichs, nicht gleichgestellte ausländische Zeiten, Zeiten aufgeschobener Nachversicherung, Ersatz-, Anrechnungs- und Berücksichtigungszeiten, freiwillige Beitragszeiten sowie Pauschalbeiträge des Arbeitgebers bei geringfügig entlohnter versicherungsfreier Beschäftigung oder bei Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI.

52. Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen gestellt werden (§ 6 Absatz 4 Satz 1 SGB VI).

53. Die Antragsberechtigung ist zu prüfen; der Zeitpunkt der wirksamen Antragstellung ist nach § 16 SGB I zu ermitteln.

54. Ein Verzicht auf die Befreiung ist nicht möglich; der Antrag auf Befreiung kann aber bis zur Verbindlichkeit des Bescheides zurückgenommen werden.

55. Grundsätzlich ergibt sich die Zuständigkeit aus den allgemeinen Vorschriften über die Zuständigkeit (§§ 126 ff SGB VI). Für Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben sind die Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung zuständig. Über Anträge auf Befreiung nach § 6 Absatz 1b SGB VI für geringfügig entlohnt Beschäftigte entscheidet die Minijob-Zentrale (§ 6 Absatz 1b Absatz 3 Satz 2 SGB VI in Verbindung mit § 28i Satz 5 SGB IV). Der Arbeitgeber nimmt den Antrag entgegen und übermittelt die Daten zum Befreiungsantrag mit der Meldung zur Sozialversicherung an die Minijob-Zentrale. Wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der unter Beachtung des Befreiungswunsches ergangenen Meldung des Arbeitgebers nach § 28a SGB IV widerspricht, gilt die Befreiung als erteilt.

56. Die Lücke wird durch eine Nachversicherung (§ 8 Absatz 2 SGB VI) geschlossen.

57. Versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Personen konnten sich bis 10.08.2010 nur freiwillig versichern, wenn sie bereits die allgemeine Wartezeit erfüllt hatten. Diese Anforderung wurde aber nicht an Personen gestellt, die als geringfügig Beschäftigte oder Tätige versicherungsfrei waren. Seit 11.08.2010 bestehen für versicherungsfreie und versicherungsbefreite Personen keine diesbezüglichen Einschränkungen mehr. Eine freiwillige Versicherung ist für diesen Personenkreis unter den in § 7 SGB VI genannten allgemeinen Voraussetzungen (Vollendung des 16. Lebensjahres, Nichtbestehen von Versicherungspflicht) möglich.

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1: Übersicht über den versicherungsfreien/-befreiten Personenkreis 7

Abbildung 2: Gründe für Versicherungsfreiheit/Befreiung von der Versicherungspflicht 8

Abbildung 3: Personenkreis nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI 9

Abbildung 4: Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB VI 15

Abbildung 5: Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB VI 18

Abbildung 6: Geringfügige Beschäftigung/kurzfristige Beschäftigung 21

Abbildung 7: Geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung/Zusammenrechnung 37

Abbildung 8: Zeitgrenzen bei Zusammenrechnung kurzfristiger Beschäftigungen 49

Abbildung 9: Verzicht auf die Versicherungsfreiheit einer geringfügigen Beschäftigung 63

Abbildung 10: Versicherungsrechtliche Auswirkungen eines Renten-/Versorgungsbezugs 70

Abbildung 11: Inhalt des § 6 SGB VI 83

Abbildung 12: Vergleich Handwerkerversicherung HwVG/SGB VI 85

Abbildung 13: Prüfschema Versicherungspflicht/-freiheit/-befreiung 90

Verfügbare Titel der Studientext-Reihe

Nummer 1	Dietzel	Sozialversicherung
Nummer 2	Schindler	Versicherungspflicht
Nummer 3	Czok * Hillig	Beitrags- und Meldewesen
Nummer 4	Loukidou	Selbständige
Nummer 5	Rosenbusch	Versicherungsfreiheit
Nummer 6	Sibum	Freiwillige Versicherung
Nummer 7	Jungbauer	Nachversicherung
Nummer 8	Schulte	Wirksamkeit der Beitragszahlung
Nummer 9	Hiller	Beitragserstattung
Nummer 10	Raps	Anerkennung von Beitragszeiten
Nummer 11	Kühl	Fremdrentenrecht
Nummer 12	Prietzel	Leistungen zur Teilhabe
Nummer 13	Küppenbender	Übergangsgeld
Nummer 14	Böwing	Ergänzende und sonstige Leistungen, Zuzahlung
Nummer 15	Mellmann * Knobloch	Rentenantragsverfahren
Nummer 16	Lennecke * Limbeck	Renten wegen Alters
Nummer 17	Benen	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
Nummer 18	Brettschneider	Renten wegen Todes
Nummer 19	Strotmann	Wartezeiten
Nummer 20	Begert	Rentenrechtliche Zeiten
Nummer 21	Beckwermert	Rentenberechnung
Nummer 22	Viergutz	Zusammentreffen von Renten und Einkommen
Nummer 23	Klüpfel	Versorgungsausgleich
Nummer 24	Gries	Pfändung, Abtretung, Aufrechnung von Renten
Nummer 25	Seliger-Hartmann * Steupert	Rentenzahlverfahren, Vorschüsse und Verzinsung
Nummer 26	Stempfhuber	Erstattungsansprüche der Leistungsträger
Nummer 27	Dopheide * Bartelt	Verwaltungsverfahren I (SGB I)
Nummer 28	Reinartz	Verwaltungsverfahren II (SGB X)
Nummer 29	Zepke	Krankenversicherung der Rentner
Nummer 30	Gutzler	Über- und zwischenstaatliches Recht, Auslandsrenten
Nummer 31	Ruder * Seeg	Datenverarbeitung in der Rentenversicherung

Nummer 32	Schulmeister	Datenschutz in der Rentenversicherung
Nummer 33	Brüßeler	Arbeits- und Dienstrecht
Nummer 34	Becker	Knappschaftsrecht I: Versicherung und Beitrag
Nummer 35	Stehr ∗ Böttcher	Knappschaftsrecht II: Leistungen
Nummer 36	Schmidt-Kühlewind	Sozialgerichtsgesetz
Nummer 37	-	Wird nicht mehr aufgelegt
Nummer 38	Jäger * Reich	Lern- und Arbeitstechniken
Nummer 39	Jäger * Reich	Kommunikation – Kooperation
Nummer 40	Tippelmann	Altersvorsorge

Impressum

1. Auflage 1993
30. Auflage 2026
Rechtsstand 01.01.2026

Autorin Susann Rosenbusch - Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Fachgutachter Markus Becker - Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Herausgeber © Deutsche Rentenversicherung Bund
Personal, People & Development
Produktcenter Personalentwicklung
Prozesse, Standards und IT
Hohenzollerndamm 46/47
10704 Berlin

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Liebe Leser*innen außerhalb der Deutschen Rentenversicherung:

Für Auskünfte zu diesem und allen anderen fachlichen Themen rund um Versicherung, Rente, Reha und Altersvorsorge wenden Sie sich bitte an unsere Expert*innen am **Servicetelefon** der Deutschen Rentenversicherung unter:

0800 1000 4800 (Montag bis Donnerstag von 7:30 bis 19:30 Uhr, Freitag bis 15:30 Uhr)

Oder nehmen Sie auf anderem Wege Kontakt auf:

Kontakt | Deutsche Rentenversicherung (deutsche-rentenversicherung.de)