

Geringfügige Beschäftigung: Unterscheidung zweier Befreiungstatbestände in der Mitgliederberatung

Mit Schreiben vom 28.09., 23.11. und 21.12.2012 informierten wir Sie über die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung, die neben der Erhöhung der Obergrenze von 400 € auf 450 € pro Monat eine Umstellung der versicherungsrechtlichen Einstufung dieser Beschäftigungsart vorsah. Seit dem 01.01.2013 sind diese Beschäftigungsverhältnisse jetzt nicht mehr versicherungsfrei, sondern grundsätzlich versicherungspflichtig. Allerdings können sich geringfügig Beschäftigte aufgrund einer eigenen, neu eingefügten Vorschrift (§ 6 Abs. 1 b SGB VI) von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen.

Für die berufsständische Versorgung bringt diese Neuregelung nicht nur das politische Problem mit sich, auf das wir hingewiesen haben, dass die Befreiung wegen geringfügiger Tätigkeit in Zukunft im Rahmen desselben Paragraphen geregelt ist und vermutlich zu millionenfacher Inanspruchnahme führen wird, sondern auch das ganz praktische Erfordernis, die Unterscheidung zwischen diesen beiden Befreiungsregelungen gegenüber der eigenen Mitgliedschaft zu kommunizieren. Wegen der genau entgegengesetzten Rechtsfolgen und den unterschiedlichen Adressaten des jeweiligen Befreiungsantrags sowie aufgrund der Folgen des Urteils des Bundessozialgerichts vom 31.10.2012, nach dem für jede Neubeschäftigung ein erneuter Befreiungsantrag abzugeben ist, stellt dies die Mitgliederberatung vor neue Herausforderungen.

Ausgangspunkt ist die Frage, ob das Mitglied möchte, dass aus seiner geringfügigen Beschäftigung heraus Alterssicherungsansprüche gebildet werden. Ansatzpunkt für die Beratung kann hier die Tatsache sein, dass der Arbeitgeber in jedem Fall einen Beitrag von 15 % leistet. Lässt sich das Mitglied jedoch von der Versicherungspflicht **aufgrund der Geringfügigkeit der Beschäftigung** befreien (§ 6 Abs. 1 b SGB VI), wird dieser Beitrag vom Arbeitgeber an die Rentenversicherung gezahlt, ohne dass dort Anwartschaften für das Mitglied gebildet werden. Verzichtet das Mitglied auf eine Befreiung **wegen der Geringfügigkeit der Beschäftigung**, hat es zusätzlich zu dem 15 %-Beitrag des Arbeitgebers den Differenzbeitrag zum gültigen Beitragssatz von zur Zeit 18,9 %, also 3,9 %, zu zahlen. Dann werden aus der Gesamtsumme Anwartschaften gebildet, allerdings in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Will das Mitglied jedoch Rentenanwartschaften in seinem Versorgungswerk bilden, muss es eine Befreiung nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI **wegen Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung** herbeiführen und die **Befreiung aufgrund der Ge-**

ringfügigkeit der Beschäftigung unterlassen! Denn nur wenn grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bestehen bleibt, kann eine Befreiung zugunsten des Versorgungswerks greifen. Zwingende Voraussetzung ist allerdings, dass es sich bei dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis um eine berufsbezogene Tätigkeit handelt. In diesem Fall zahlt auch der Arbeitgeber seinen 15 %-Beitrag zusätzlich zum kleinen Eigenbeitrag des Mitgliedes an die berufsständische Versorgungseinrichtung, wo dann entsprechende Anwartschaften gebildet werden. Es ergibt sich also folgende Matrix:

Befreiungsantrag	nach § 6 Abs. 1 b SGB VI	nach § 6 Abs. 1 S. 1 SGB VI	kein Befreiungsantrag
Adressat	Arbeitgeber	Versorgungswerk	---
Anwartschaften	keine	im Versorgungswerk	in der Rentenversicherung
Arbeitgeberbeitrag (15 %)	an Rentenversicherung (folgenlos)	an Versorgungswerk (rentenwirksam)	an Rentenversicherung (rentenwirksam)
Eigenanteil (derzeit 3,9 %)	keiner	an Versorgungswerk (rentenwirksam)	an Rentenversicherung (rentenwirksam)