

Weil das regelmäßige Arbeitsentgelt die 450 €-Grenze übersteigt, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mehr vor. Beide Möglichkeiten der Lohnsteuerpauschalierung (2 % und 20 %) scheiden aus, so dass Arbeitgeber D die Lohnsteuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen mit Steuerklasse VI (→ Lohnsteuerkarte) zu erheben hat.

### 3. Arbeitsentgeltgrenze

#### Regelungen des Sozialversicherungsrechts

381

Die Frage, ob als **Pauschalierungsvoraussetzung** ein **geringfügig entlohntes** Beschäftigungsverhältnis vorliegt, richtet sich ausschließlich nach den Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts. Hieran knüpft das Steuerrecht unmittelbar an. Deshalb ist in den neuen und alten Bundesländern grundsätzlich die monatliche 450 €-Grenze (auch sog. Geringfügigkeitsgrenze) zu beachten.

Ferner ist für Fragen des maßgeblichen Arbeitsentgelts das im Sozialversicherungsrecht anzuwendende **Entstehungsprinzip** zu beachten, weshalb für die Prüfung, ob die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 450 € überschritten ist, vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen ist. Dabei ist auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z.B. auf Grund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache; ein Lohnverzicht wird regelmäßig nicht anerkannt). Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.

Die Regelungen des Sozialversicherungsrechts lassen zu, dass in bestimmten Fällen das Arbeitsentgelt die 450 €-Grenze **überschreitet**, z.B. Mehrarbeit wegen Krankheitsvertretung. Liegt bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze sozialversicherungsrechtlich gleichwohl noch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, kann auch für das über 450 € hinausgehende Arbeitsentgelt die Lohnsteuer mit 2 % oder 20 % erhoben werden. **Nicht zulässig** ist die Lohnsteuerpauschalierung mit 20 % für den Arbeitslohn eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses i.S.d. Sozialversicherung.

#### Beispiel:

Der Arbeitnehmer A mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung übernimmt die Vertretung eines erkrankten Kollegen und arbeitet deshalb eine höhere Stundenzahl, hierdurch erhält er in einem Monat insgesamt 700 €.

Sozialversicherungsrechtlich liegt nach wie vor eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Folglich kann der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer ggf. 2 % oder 20 % vom gesamten Arbeitsentgelt erheben (→ Rz. 383 und → Rz. 377, Fallbeispiel 3 „Mehrverdienst wegen unvorhergesehenen Arbeitsanfalls“).

#### Zuflussprinzip

Gleichwohl ist für die **Lohnbesteuerung** nach wie vor das Zuflussprinzip maßgebend (§ 40a Abs. 6 Satz 2, § 38 Abs. 2 Satz 2, § 11 Abs. 1 sowie § 38a Abs. 1 EStG). Das heißt, es wird nur das dem Arbeitnehmer **tatsächlich** zugeflossene bzw. gezahlte (Brutto-)Arbeitsentgelt besteuert. Diese Auffassung wurde in der Vergangenheit mitunter bestritten. Hierzu hat der BFH mit Urteil v. 29.5.2008 (VI R 57/05, BStBl II 2009, 147) Klarheit geschaffen und unmissverständlich das Zuflussprinzip als maßgeblich angesehen. Somit kann die Höhe des sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelts von dem Betrag abweichen, der für die Besteuerung als Arbeitsentgelt anzusetzen ist (siehe auch → Rz. 382). Zur Besonderheiten nach dem Mindestlohngesetz → Mindestlohn.

#### Bemessungsgrundlage

382

Bemessungsgrundlage für die pauschale Lohnsteuer mit **2 % und 20 %** ist das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt. Lohnbestandteile, die nicht zum sozialversiche-

rungsrechtlichen **Arbeitsentgelt** gehören, bleiben im Falle der Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % und 20 % außer Ansatz (R 40a.2 LStR). Dies hat zur Folge, dass als Arbeitsentgelt **auch** Lohnanteile anzusetzen sind, die ggf. steuerfrei wären, z.B. Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen kapitalgedeckten Altersversorgung (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG), und steuerpflichtige Lohnanteile, die beitragsfreies Arbeitsentgelt darstellen, z.B. Heimarbeiterzuschläge nach § 10 Entgeltfortzahlungsgesetz, letztlich un versteuert bleiben. Maßgeblich sind die Regelungen des § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).

**Steuerrechtliche** Prüfungen hat der Arbeitgeber in den Fällen der Pauschalierung mit 2 % bzw. 20 % nach R 40a.2 Satz 3 LStR grundsätzlich **nicht** vorzunehmen. Danach ist Bemessungsgrundlage für die einheitliche Pauschsteuer und den Pauschsteuersatz i.H.v. 20 % das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt, unabhängig davon, ob es steuerpflichtiger oder steuerfreier Arbeitslohn ist.

Die Auffassung ist u.E. **zumindest zweifelhaft**. Denn der Lohn- und Einkommensbesteuerung unterliegen **nur** steuerpflichtige **Einkommenszuflüsse**. Daran ändert die o.g. auch nicht ansatzweise begründete Verwaltungsvorschrift nichts. Allerdings ist der Umkehrschluss unzweifelhaft: Für Lohnbestandteile, die nicht zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt gehören, ist die Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % und 20 % nicht zulässig; sie unterliegen der Lohnsteuererhebung nach den allgemeinen Regelungen.

Gemäß den vorgenannten Grundsätzen ist auch **einmaliges Entgelt** (Einmalzahlungen), das zur Bemessungsgrundlage für die pauschalen Sozialversicherungsbeiträge gehört, als Arbeitsentgelt zu behandeln und folglich mit 2 % bzw. 20 % pauschal besteuernsfähig, z.B. Jubiläumszuwendungen oder eine Zahlung des Arbeitgebers für die Vermittlung eines verbilligten Immobilien-Erwerbs (Vermittlungsprovision). Die Höhe der Einmalzahlung ist für die Frage der Pauschalierung nicht entscheidend.

Andererseits hat der Arbeitgeber die steuerlichen Folgen für Lohnanteile, die **nicht** zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt gehören, nach den **steuerlichen** Regelungen zu prüfen. Nach der eindeutigen Gesetzesfassung scheidet dafür die Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % bzw. 20 % aus. Dies bedeutet jedoch nicht, dass solche Lohnanteile nicht steuerbar oder steuerfrei sind. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Zahlung bzw. Zuwendung sonstiger Vorteile, wie Waren und Dienstleistungen, freie Verpflegung oder freie Unterkunft steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellt, der dann nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (→ Lohnsteuerkarte) zu besteuern ist (im Regelverfahren mit Lohnsteuer-Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer an das Finanzamt).

#### 4. Gestaltungsmöglichkeiten, Lohnsteuerberechnung

383 Der Arbeitgeber kann das **Arbeitsentgelt** für eine **geringfügig entlohnte** Beschäftigung **aufbessern** durch **steuerfreie** bzw. **pauschal** besteuerte Arbeitslohnanteile bzw. → Arbeitslohnzuschläge. Steuerfreie Zahlungen, wie z.B. Reisekosten und Zuschläge für Sonntagsarbeit, bleiben bei der Prüfung der sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Entgeltgrenze (450 € monatlich) außer Ansatz; ebenso die mit **15 %** pauschal besteuerten **Zuschüsse** des Arbeitgebers für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Hierdurch kann der Arbeitnehmer einen höheren Arbeitslohn erhalten, ohne nachteilige sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Folgerungen befürchten zu müssen (Arbeitsentgeltgrenze 450 € wird nicht überschritten; → Arbeitslohnzuschläge).

Soweit das Einkommensteuergesetz eine Besteuerung bestimmter Lohnanteile mit **besonderen Pauschsteuersätzen** 25 % nach § 40 Abs. 2 EStG zulässt, kann der Arbeitgeber auch diese **Pauschalierungsmöglichkeit** wählen, z.B.

– der Vorteil einer PC-Übereignung mit 25 % pauschaler Lohnsteuer,

- die gezahlten Erholungsbeihilfen mit 25 % pauschaler Lohnsteuer oder
- die über den steuerfreien Betrag hinausgehende Verpflegungspauschalen mit 25 % pauschaler Lohnsteuer.

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV sind solche Einnahmen dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen und somit **nicht** für die Prüfung der sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgeltgrenze sowie für die Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % oder 20 % zu berücksichtigen. Auch für die Erhebung und Abführung der pauschalen Lohnsteuer mit 15 % und 25 % sind die steuerlichen Regelungen maßgebend (→ Zuflussprinzip). Nur zugeflossener Arbeitslohn unterliegt der Lohnbesteuerung.

Zur Entscheidung, ob eine **Lohnsteuerpauschalierung** des Arbeitsentgelts mit 20 % möglich ist, hat der Arbeitgeber eine **arbeitgeberbezogene** Anwendung und Prüfung der Arbeitsentgeltgrenze vorzunehmen. Der sozialversicherungsrechtlichen Zusammenrechnung mit den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern folgt das Steuerrecht **nicht**. Diese sozialversicherungsrechtliche Regelung ist steuerlich unbeachtlich, weshalb eine mehrfache geringfügige Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern keine steuerlichen Folgen für die Pauschalierungsmöglichkeit mit 20 % hat.

**Abweichende** Vorschriften sind bei Sachbezügen zu beachten. Erhält eine im **Privat-haushalt** beschäftigte Person neben dem Barlohn noch **Sachzuwendungen** (z.B. kostenlose Unterkunft und Verpflegung), sind diese Sachbezüge nicht als Arbeitsentgelt anzusetzen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SvEV). Hingegen sind solche Sachbezüge bei der Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (→ Lohnsteuerkarte) oder pauschal mit 25 % oder 5 % als Arbeitslohn zu erfassen.

Für die steuerliche Prüfung, ob eine **Lohnsteuerpauschalierung** vom Arbeitslohn der Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten mit 25 % und 5 % möglich ist, sind gesetzlich nur die mit 15 % pauschal besteuerten Arbeitgeberzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auszuschließen (§ 40 Abs. 2 Satz 3 EStG). Die sonstigen gesondert pauschal besteuerten Lohnanteile sind hingegen bei der Prüfung der Pauschalierungsgrenze zu berücksichtigen – anders als im SV-Recht (R 40a.1 Abs. 5 Satz 2 LStR). **384**

Ferner sind **abweichende** Vorschriften zur Ermittlung des Arbeitsentgelts und des Arbeitslohns in den Fällen der **Arbeitslohnumwandlung** von steuerpflichtigem Arbeitslohn in steuerfreie Reisekosten sowie beim Vor- und Rücktrag nicht ausgeschöpfter Teile des steuerfreien Betrags bei → Aufwandsentschädigungen (i.H.v. 200 € monatlich nach R 3.12 LStR und H 3.12 LStH) zu beachten. **385**

Näheres zu der Frage, ob der Arbeitslohn für eine Tätigkeit als Gesellschafter-Geschäftsführer pauschal mit 2 % oder 20 % des Arbeitsentgelts besteuert werden darf, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 450 € nicht übersteigt s. → Gestaltungsmöglichkeiten. **386**

### III. Sozialversicherung

#### 1. Allgemeines

Nach § 7 SGB V und § 27 Abs. 2 SGB III sind geringfügige Beschäftigungen auf Grund der Reform 2013 nur noch versicherungsfrei in der Kranken-, Arbeitslosen- und – gem. dem Grundsatz Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung – pflegeversicherungsfrei. Doch trotz der Versicherungsfreiheit ist der Arbeitgeber verpflichtet, die geringfügig Beschäftigten zu melden. Neu ist seit dem 1.1.2013, dass geringfügig entlohnte Beschäftigten, die ab dem 1.1.2013 aufgenommen werden, **rentenversicherungspflichtig** sind. In diesen Fällen ist der volle Beitrag zur Rentenversicherung zu entrichten (Arbeitgeber: 15 % Pauschalbeitrag – Arbeitnehmer: Aufstockung auf den aktuellen Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung, in 2016 also voraussichtlich 3,7 % des Arbeitsentgelts). **387**

Diese Regelung gilt auch für Minijobber, die vor dem 1.1.2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübten und deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zu einem Zeitpunkt nach dem 1.1.2013 die „alte“ Geringfügigkeitsgrenze von 400 € übersteigt. Eine Entgelterhöhung über 400 € „gilt“ als neue geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Man unterscheidet zwei **Arten von geringfügigen Beschäftigungen**:

- **geringfügig entlohnte Beschäftigung** (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) (Entgeltgeringfügigkeit) und
- **kurzfristige Beschäftigung** (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) (Zeitgeringfügigkeit).

Diese Unterscheidung ist sowohl für das Meldeverfahren als auch für das Beitragsrecht von Bedeutung. Die Reform der Mini-Jobs ab 1.1.2013 sah hauptsächlich Änderungen für die geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, die kurzfristigen Beschäftigungen sind lediglich durch eine Anpassung der Grenze von 450 € in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV betroffen.

Die Regelungen zur Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung bei geringfügiger Beschäftigung gelten unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers.

Neben einer Hauptbeschäftigung oder selbständigen Tätigkeit kann eine geringfügige Beschäftigung kranken-, arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei ausgeübt werden.

Versicherungsfreiheit (Ausnahme: Rentenversicherung) wegen geringfügiger Beschäftigung kommt allerdings nicht in Betracht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z.B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten),
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten bzw. des Bundesfreiwilligendienstes,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen,
- auf Grund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
- wegen Kurzarbeit oder witterungsbedingtem Arbeitsausfall (saisonale Kurzarbeit) geringfügig beschäftigt sind.

## 2. Änderungen auf Grund der Mini-Job-Reform seit 1.1.2013

### a) Neuregelung per 1.1.2013

**388** Nachstehend zusammengefasst sind die **wichtigsten Änderungen** der Mini-Job-Reform, die zusammen seit 1.1.2013 mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € gelten.

- Die Einkommensgrenze für die **Familienversicherung** wird bei der Ausübung eines Mini-Jobs auch auf 450 € angehoben.
- Zur **Rentenversicherung** haben sich die Rahmenbedingungen verändert. Ab 1.1.2013 ist ein Mini-Job jetzt grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Im Gegenzug besteht grundsätzlich die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Dieser Antrag kann nicht widerrufen werden und bezieht sich auf alle zeitgleich ausgeübten Mini-Job-Verhältnisse.
- Die **Mindestbeitragsbemessungsgrundlage**, aus der die Rentenversicherungsbeiträge zu berechnen sind, erhöht sich auf 175 €.
- Bei der **gleichzeitigen Ausübung einer Hauptbeschäftigung** erfolgt auch weiterhin keine Zusammenrechnung mit dem ersten Mini-Job, bei Aufnahme des Mini-Jobs

nach 1.1.2013 besteht aber Rentenversicherungspflicht. Zu beachten ist, dass eine bis 31.12.2012 versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Entgelt von 400,01 € bis 450 € neben einer Hauptbeschäftigung nun zum 1. Mini-Job wird und ab 1.1.2013 in allen Versicherungszweigen (Ausnahme: Rentenversicherung) versicherungsfrei ist.

- Die Hinzuverdienstgrenze bei einer Rente wegen Alters als Vollrente wurde ebenfalls auf 450 € angehoben.

#### b) Übergangsregelungen ab 1.1.2013

Für Beschäftigungsverhältnisse, die **am 31.12.2012 schon bestanden**, hat die Neuregelung grundsätzlich keine Auswirkungen. 389

Es sind allerdings die nachstehenden **Übergangsregelungen** zu beachten:

- Für Beschäftigungsverhältnisse, die am 31.12.2012 bereits bestanden und bei denen das Entgelt regelmäßig bis 400 € monatlich beträgt, bleibt es weiterhin bei der Versicherungsfreiheit. Diese Regelung gilt unbefristet. Sofern auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet wurde oder noch wird, besteht Rentenversicherungspflicht. Ein Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist in diesem Fall auch nach dem 31.12.2012 möglich. Wurde auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist allerdings für die Dauer der Beschäftigung eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht mehr möglich.
- Beträgt das Arbeitsentgelt bis 31.12.2012 regelmäßig bis 400 € und soll ab 1.1.2013 auf 450 € angehoben werden, tritt Rentenversicherungspflicht ein. Wird nämlich die Grenze von 400 € überschritten, gelten die neuen Regelungen. Der Arbeitnehmer kann sich aber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

#### c) Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnten Beschäftigten wird nach § 6 Abs. 1b SGB VI die Möglichkeit eingeräumt, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Der Arbeitgeber sollte den geringfügig Beschäftigten bei Beginn der Beschäftigung auf die Möglichkeit der Befreiung hinweisen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann nicht widerrufen werden und gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Erst bei Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung verliert die Befreiungserklärung ihre Wirkung. Selbst bei einer nahtlosen Neuaufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss dann wieder ein Befreiungsantrag gestellt werden. Dies gilt jedoch nicht innerhalb eines Zeitraums von nicht mehr als zwei Monaten bei demselben Arbeitgeber, da in diesem Fall von der wiederlegbaren Vermutung ausgegangen wird, dass eine durchgehende Beschäftigung vorliegt. In diesem Fall gilt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht fort. 390

Im Falle der Ausübung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen, die trotz Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte die 450 € Grenze nicht überschreiten, kann nur eine einheitliche Befreiung für alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen erfolgen. Daher wirkt die Befreiung für die Dauer aller im Zeitpunkt der Antragsstellung bestehenden und danach aufgenommenen Beschäftigungen und endet erst, wenn keine geringfügig entlohnten Beschäftigungen mehr ausgeübt werden.

Wählt der geringfügig entlohnte Beschäftigte die Befreiungsmöglichkeit, ist dem Arbeitgeber ein unterschriebener Befreiungsantrag zu übergeben. Damit entfällt der Eigenanteil des Beschäftigten am Rentenversicherungsbeitrag. Der Arbeitgeber meldet bei Vorliegen eines Befreiungsantrags mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Zugang den Beschäftigten als geringfügig entlohnten Beschäftigten mit der Beitragsgruppe „5“ in der zweiten Stelle des Beitragsgruppenschlüssels bei der Mini-Job-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See als zuständige Einzugsstelle an. Der Arbeitgeber

sollte dann den Befreiungsantrag mit einem Eingangsdatum versehen, in die Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers nehmen (er gilt in einer möglichen späteren Prüfung als Nachweis). Die Befreiung gilt als erteilt, wenn die Mini-Job-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See dem Befreiungsantrag des Arbeitnehmers innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widerspricht. Die Befreiung wirkt rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des geringfügig entlohnten Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag innerhalb der Meldefrist gemeldet und die Mini-Job-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht widersprochen hat. Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später, wirkt die Befreiung vom Beginn des auf den Ablauf der einmonatigen Widerspruchsfrist der Mini-Job-Zentrale folgenden Monats.

Der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Befreiungsantrag gilt auch für alle weiteren Beschäftigungen. Die Minijob-Zentrale hat daher die anderen Arbeitgeber durch eine Meldung über das Vorliegen der Befreiung und den Zeitpunkt der Wirkung zu informieren. Da Bezieher einer Vollrente wegen Alters bzw. Versorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze nach beamtenrechtlichen Vorschriften rentenversicherungs-frei sind, so dass sie bei Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen, ist in diesen Fällen kein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erforderlich.

### Minderjährige:

Vielfach arbeiten Schüler im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, um sich etwas hinzuzuverdienen. Haben die Schüler bei Beginn der geringfügig entlohnten Beschäftigung allerdings noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet und wollen sich diese von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, so muss ein gesetzlicher Vertreter diesen Antrag unterschreiben, damit er wirksam wird. In der Sozialversicherung kann man zwar ab Vollendung des 15. Lebensjahres über die sog. Handlungsfähigkeit (§ 36 SGB I) selbst Anträge auf Leistungen stellen, da dies im Regelfall zum Positiven für den Antragsteller beschieden wird. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hat aber nicht nur Vorteile. Daher muss ein Erziehungsberechtigter den Antrag auf Befreiung von der RV-Pflicht unterschreiben.

→ Anhang Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht geringfügig entlohnter Beschäftigter nach § 6 Abs. 1b SGB VI

### 3. Entgeltgrenze

- 391 Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt seit dem 1.1.2013 vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 € nicht übersteigt. Diese Grenze gilt bundesweit, also für die alten und die neuen Bundesländer.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist in der Sozialversicherung grundsätzlich ohne Bedeutung. Durch Einführung des Mindestlohns dürfen geringfügig entlohnte Beschäftigte mit einem Stundenlohn in Höhe des Mindestlohns maximal 52,9 Std pro Monat bzw. 12,2 Std pro Woche eingesetzt werden.

#### Beispiel 1:

Ein Kellner erhält für seine Tätigkeit ab 1.2.2017 ein monatlich gleich bleibendes Arbeitsentgelt von 450 €. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 16 Stunden.

Es handelt sich um eine versicherungspflichtige Beschäftigung, da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung 612,91 € (16 Stunden x 13 Wochen : 3 x 8,84 €) beträgt. Hier gilt das sogenannte Entstehungsprinzip. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung und Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts gilt das Entstehungsprinzip.

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung befristet und nicht für einen vollen Monat ausgeübt, so ist von einem anteiligen Monatswert auszugehen. Die Grenze von 450 € wird dabei auf die Anzahl der Kalendertage umgerechnet, für welche Arbeitsentgelt gezahlt wurde (Monatsbetrag x