

1 x 1 der Minijobs

Rund um die Regelungen zu den Minijobs hat sich in den letzten Jahren vieles verändert. Doch obwohl an vielen Stellen abrechnungstechnische Stolperfallen lauern, erfreuen sie sich weiterhin einer enormen Beliebtheit.

Das „1 x 1 der Minijobs 2025/2026“ gibt Ihnen Sicherheit bei der Beurteilung und Abrechnung Ihrer Teilzeitkräfte im Jahr 2025/2026.

Ob Minijobber, kurzfristig tätige Arbeitnehmer, Mitarbeiter im Übergangsbereich, beschäftigte Mütter und Angehörige des Arbeitgebers oder Rentner und Studenten – mit dem „1 x 1 der Minijobs 2025/2026“ beschäftigen Sie Ihre Teilzeitkräfte 100 % rechtssicher und rechnen betriebsprüfungssicher ab!

In „1 x 1 der Minijobs 2025/2026“ erfahren Sie unter anderem,

- ▶ wie Sie Minijobber einfach und schnell mit **pauschaler Lohnsteuer** abrechnen,
- ▶ welche **Extras** Sie zahlen dürfen, mit denen Sie die 556-€-Lohngrenze (ab 01.01.2026 603€) nicht überschreiten,
- ▶ welche **Sonderregelungen in der Rentenversicherung für Minijobber** gelten,
- ▶ mit welchen **Pauschalbeiträgen für Minijobber** Sie nicht mehr als unbedingt notwendig zahlen,
- ▶ wie Sie **die Meldepflichten für Ihre Minijobber und Aushilfen** betriebsprüfungssicher erfüllen,
- ▶ welche **Freibeträge, Freigrenzen, Pauschal- und Höchstbeträge für 2025/2026** gelten.

1 x 1 der Minijobs

Minijobber, Aushilfen, Teilzeitkräfte & Co.
rechtssicher beschäftigen und abrechnen

1 x 1 der Minijobs



1 x 1 der Minijobs

**Minijobber, Aushilfen, Teilzeitkräfte & Co.
rechtssicher beschäftigen und abrechnen**

Profitieren Sie von diesem einzigartigen Zusatz-Service im Internet

Das „1 x 1 der Minijobs“ liefert Ihnen alle Informationen, auf die es für Sie in der Praxis mit Ihren Minijobbern, Teilzeitkräften und Aushilfen 2025 entscheidend ankommt. Blättern Sie Ihr persönliches Exemplar am besten gleich einmal durch. Sie werden sehen: Sie finden typische Beispiele aus dem Praxisalltag, bewährte Tipps und Musterberechnungen.

Zusätzlich können Sie von wertvollen Musterformularen und Musterarbeitsverträgen profitieren, die sich im Betriebsalltag bewährt haben, z. B.:

- Arbeitsvertrag für Teilzeitkräfte und Aushilfen
- Entgeltnachweis bei Teilzeitbeschäftigung/Aushilfstätigkeit
- Unfallanzeige „Arbeitsunfall“
- Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber)
- Prüfung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit
- Arbeitsvertrag für kurzfristig beschäftigte Aushilfen
- Erklärung bei geringfügiger Beschäftigung
- Arbeitsvertrag – Ehegattenarbeitsverhältnis
- Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
- Arbeitsvertrag für ein Abrufarbeitsverhältnis mit Minijobbern und Aushilfen
- Zeiterfassungsbogen



Damit Sie und Ihre Mitarbeiter diese Arbeitshilfen zeit- und arbeitssparend einsetzen können, stehen sie im Internet unter **www.personalwissen.de/ausgaben/1x1** zum Download zur Verfügung.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Inhalt

Allgemein

Minijob

Wie Sie durch die Beschäftigung von Minijobbern in Ihrem Unternehmen viel Geld sparen 7

Einstellung von Minijobbern

Was Sie bei der Einstellung von Minijobbern unbedingt beachten müssen 11

Grenzwerte

Das ABC der Freibeträge, Freigrenzen, Pauschal- und Höchstbeträge 27

Meldepflichten

Wie Sie die Meldepflichten für Ihre Minijobber und Aushilfen betriebsprüfungssicher erfüllen 37

Sozialversicherung

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

Diese Sonderregelungen in der Rentenversicherung gelten für Minijobber 59

Mehrfachbeschäftigung

So machen Sie alles richtig, wenn Ihr Minijobber noch weitere Jobs hat 75

Pauschalbeiträge

Pauschalbeiträge für Minijobber: So zahlen Sie auch in Zukunft nicht mehr als unbedingt notwendig 95

Pauschallohnsteuer

Minijobber einfach und schnell mit pauschaler Lohnsteuer abrechnen 109

Steuern

Steuerfreie Zuwendungen

Extras, mit denen Sie die 556-€-Lohngrenze (2026: 603-€-Lohngrenze) nicht überschreiten 131

Angehörige und Ehegatten

Angehörige und Ehegatten rechtssicher als Teilzeitkräfte beschäftigen 147

Besondere Personengruppen

Midijobber (Übergangsbereich)

So berücksichtigen Sie den
Übergangsbereich165

Beschäftigung von Müttern

Flexibilität ist Trumpf:
So ermöglichen Sie Frauen
mit Kindern die Rückkehr
bzw. den Verbleib im Beruf179

Kurzfristige Beschäftigung

Der Einsatz kurzfristig Be-
schäftigter löst viele Probleme
– außerdem sparen Sie Geld195

Rentner

Beachten Sie die aktuellen
Neuregelungen bei der Be-
schäftigung von Rentnern215

Studenten

So rechnen Sie korrekt ab und
nutzen alle Vorteile227

Minijob



© kittyfly / stock.adobe.com

Wie Sie durch die Beschäftigung von Minijobbern in Ihrem Unternehmen viel Geld sparen

Minijobber, also geringfügig Beschäftigte, erfreuen sich bei vielen Arbeitgebern immer größerer Beliebtheit. In diesem Kapitel erfahren Sie, welche Arten von Minijobbern es gibt und wie Sie vorgehen müssen, um beispielsweise Beitragsnachforderungen zu vermeiden.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Die Vorteile eines Minijobbers überwiegen

Flexibel einsetzbar

Viele Arbeitgeber schätzen den Einsatz von sogenannten Minijobbern. Zum einen handelt es sich hier um Arbeitnehmer, die meist flexibel einsetzbar sind.

Max. 556 € Entgelt

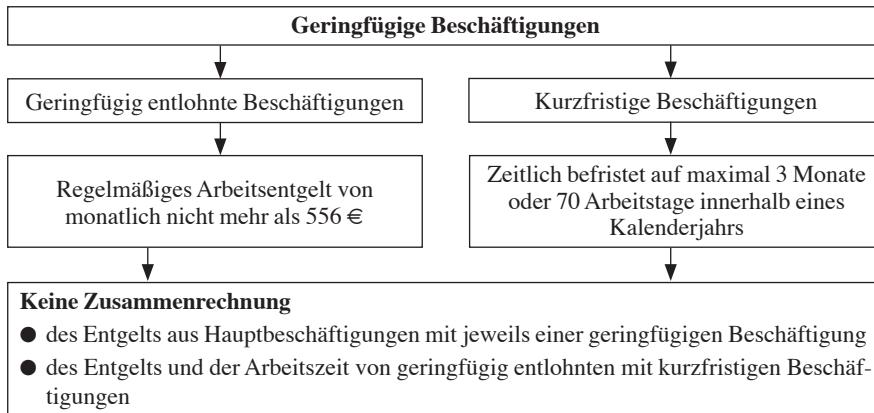
Zum anderen sind diese Personen versicherungsfrei in allen Sozialversicherungszweigen. Geringfügig entlohnte Beschäftigte dürfen monatlich maximal 556 € verdienen, ohne versicherungspflichtig zu werden.

Keine Lohnsteuer/ Beiträge

Seit dem 01.01.2013 ist zu beachten, dass Rentenversicherungspflicht für Minijobber besteht, sie sich aber durch einen Antrag bei ihrem Arbeitgeber davon befreien lassen können.

Beiträge müssen Sie in pauschalierter Form nur zur Rentenversicherung und eventuell auch zur Krankenversicherung bezahlen. Einen Beitragsabzug nehmen Sie vom Entgelt nicht vor, da geringfügig entlohnte Beschäftigte keinen Beitragsanteil zahlen. Handelt es sich um kurzfristig Beschäftigte, müssen Sie noch nicht einmal die erwähnten Pauschalbeiträge zahlen.

So werden Minijobber in der Versicherungspflicht beurteilt



Minijob

Als Arbeitgeber haben Sie die Pflicht zu beurteilen, ob es sich bei Ihrem Arbeitnehmer um einen geringfügig entlohn-ten Beschäftigten oder um einen kurzfristig Beschäftigten handelt.

Ergibt Ihre Prüfung, dass Ihr Arbeitnehmer geringfügig be-schäftigt ist, ist die zuständige Einzugsstelle die Minijob-Zentrale.

Bei versicherungspflichtigen Aushilfen müssen Sie die-
se bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers anmelden und dorthin auch die Beiträge zahlen.

In der gesetzlichen **Unfallversicherung** sind Ihre Arbeit-
nehmer in jedem Fall versichert. Beiträge erstatten Sie di-
rekt an Ihren Unfallversicherungsträger (in der Regel Ihre Berufsgenossenschaft).

Meldung an Minijob- Zentrale

Das beachten Sie bei der Ermittlung des Entgelts

Sieht ein für Sie maßgebender Tarifvertrag einen **Mindest-
lohn** vor und unterschreiten Sie diesen, wird ein Betriebs-
prüfer ihn trotzdem berücksichtigen. Das bedeutet, dass auf Sie unter Umständen erhebliche **Beitragsnachforderungen** zukommen.

Tariflichen Mindestlohn beachten

Das gilt auch für den allgemein maßgebenden Mindestlohn von 12,82 € (ab 01.01.2026 voraussichtlich 13,90 €). Auf diesen müssen Sie auch bei Festlegung der Arbeitsstunden achten, da sonst möglicherweise die 556-€-Grenze über-
schritten wird. Im Jahr 2022 wurde die Minijob-Grenze dynamisiert. Steigt der Mindestlohn, steigt auch die Minijob-Grenze. Ihr Rechenproblem bei Festlegung der Arbeits-
stunden hat sich dadurch etwas entschärft.

Mehrfachbe- schäftigung

Übt Ihre Aushilfskraft neben der Beschäftigung in Ihrem Be-
trieb noch **weitere geringfügige Beschäftigungen** bei anderen Arbeitgebern aus, müssen Sie die Entgelte aus allen Beschäf-
tigungen **zusammenrechnen**. Wird dadurch die 556-€-Gren-

ze überschritten, entsteht in allen Beschäftigungen **Versicherungspflicht**. Zu einer Nachforderung von Beiträgen kommt es also nicht.

Achtung

Sie werden als Arbeitgeber dadurch nicht von Ihrer Pflicht befreit, die erforderlichen Feststellungen über Versicherungspflicht oder -freiheit zu treffen. Die Versicherungs- und damit auch die Beitragspflicht beginnen nämlich dann rückwirkend, **wenn Sie es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt haben**, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

Tipp

Nehmen Sie eine Klausel über Mehrfachbeschäftigung in Ihre Arbeitsverträge oder gesondert auf!

Kurzfristige Beschäftigungen

Saison-aushilfen

Es muss sich um eine **von vornherein zeitlich befristete Beschäftigung** handeln, die sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung (z. B. Urlaubsvertretung) ergibt.

Die Beschäftigung darf auf nicht länger als

- 3 Monate befristet sein, wenn sie an mindestens 5 Arbeitstagen in der Woche ausgeübt wird, oder
- 70 Arbeitstage befristet sein, wenn regelmäßig an weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche gearbeitet wird.

Dabei werden nur Beschäftigungszeiten **im laufenden Kalenderjahr** berücksichtigt.

Nicht bei Berufs-mäßigkeit

Um eine kurzfristige Beschäftigung handelt es sich nicht, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt dabei die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

Einstellung von Minijobbern



© Tatjana Balzer – stock.adobe.com

Was Sie bei der Einstellung von Minijobbern unbedingt beachten müssen

Die Einstellung von Minijobbern ist immer mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden. Dazu kommen auch zahlreiche praktische Hürden. In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie zum einen betriebsprüfungssicher vorgehen und zum anderen zu hohen Verwaltungsaufwand vermeiden.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Prüfen Sie, ob Versicherungspflicht besteht oder ob es sich um einen Minijobber handelt

Versicherungspflicht?

Als Arbeitgeber haben Sie die Sozialversicherungspflicht Ihrer Arbeitnehmer zu beurteilen. Dabei müssen Sie viele Aspekte beachten:

Arbeitnehmerstatus

Zunächst prüfen Sie, ob Ihr Mitarbeiter tatsächlich Arbeitnehmer im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist. Es könnte sich auch um jemanden handeln, der freiberuflich für Sie tätig ist. Das würde bedeuten, dass die in Ihrem Unternehmen ausgeübte Tätigkeit kein Arbeitsverhältnis ist. Als freier Mitarbeiter ist der Betreffende nicht sozialversicherungspflichtig.

Vorsicht: Wenn Sie der Auffassung sind, dass es sich um einen Selbstständigen handelt, und – vielleicht erst mehrere Jahre später – festgestellt wird, dass er doch ein Arbeitnehmer ist, müssen Sie mit erheblichen Beitragsnachzahlungen rechnen.

Tipp

Wenn es zweifelhaft ist, ob es sich um einen freien Mitarbeiter, also um einen Selbstständigen, oder um einen Arbeitnehmer handelt, leiten Sie das Anfrageverfahren zur Statusklärung ein (freiwilliges Statusfeststellungsverfahren).

Freiwilliges Statusfeststellungsverfahren

Den entsprechenden Antrag müssen Sie bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRVb) stellen (<https://shorturl.at/ED4SG>).

Diese entscheidet dann aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt oder nicht.

Einstellung von Minijobbern

Der Antrag kann übrigens auch durch den Mitarbeiter gestellt werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers hierzu ist nicht erforderlich. Umgekehrt brauchen Sie auch nicht die Zustimmung des Mitarbeiters, wenn Sie die Durchführung des Anfrageverfahrens beantragen.

Die Clearingstelle teilt Ihnen schriftlich mit, welche Angaben und Unterlagen sie benötigt, um eine Entscheidung treffen zu können. Sie setzt Ihnen dazu eine Frist. Außerdem hört sie Sie schriftlich an, bevor sie eine endgültige Entscheidung trifft.

Wichtig

Wenn Sie den Antrag innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit stellen und festgestellt wird, dass Arbeitnehmereigenschaft vorliegt, beginnt die Versicherungspflicht des Beschäftigten erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung. Sie tritt nicht rückwirkend ein.

Anhörung

Beginn der Versicherungspflicht

Voraussetzung ist aber, dass der Beschäftigte zustimmt. Außerdem muss er für den Zeitraum zwischen Beschäftigungsbeginn und Entscheidung der Clearingstelle eine entsprechende Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen haben.

Widerspruch und Klage gegen die Entscheidung der Clearingstelle über die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers haben aufschiebende Wirkung. Bis das Verfahren abgeschlossen ist, brauchen Sie also keine Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Erst dann, wenn die Entscheidung über die Versicherungspflicht unanfechtbar geworden ist, wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag (auch für zurückliegende Zeiten) fällig.

Aufschiebende Wirkung

Steht fest, dass es sich bei der neuen Kraft um einen Arbeitnehmer und nicht um einen Selbstständigen handelt, müssen Sie prüfen, ob ein Minijob vorliegt.

Einstellung von Minijobbern

Hierbei wird zunächst zwischen geringfügig entlohten und kurzfristig geringfügig Beschäftigten unterschieden.

556-€-Grenze

Geringfügig entloht ist ein Arbeitnehmer, wenn sein monatliches Entgelt 556 € nicht übersteigt.

Wissen Sie bei der Einstellung nichts vom Vorhandensein weiterer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, kann die Versicherungspflicht anlässlich einer Betriebsprüfung Ihrer Arbeitnehmer festgestellt werden.

Sie müssen in diesem Fall mit Beitragsnachforderungen rechnen.

Tipp

Lassen Sie sich – um solche Nachforderungen zu vermeiden – von Ihrem Arbeitnehmer immer schriftlich bestätigen, welche zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse er noch hat.

Kurzfristig Beschäftigte

Für kurzfristig eingestellte geringfügig Beschäftigte (Aushilfen) besteht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung keine Versicherungspflicht.

Sie müssen deshalb prüfen, ob die Beschäftigung im Verlauf des Kalenderjahres auf höchstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist.

Mehrere über das Jahr verteilte Aushilfstätigkeiten werden zusammengerechnet. Dabei kommt es nicht auf die Höhe des Arbeitsentgelts an.

Alle wesentlichen Einzelheiten zum Beschäftigungsverhältnis kurzfristig Beschäftigter finden Sie im Kapitel „Kurzfristig Beschäftigte“.

Einstellung von Minijobbern

Abschluss des Arbeitsvertrags mit Ihrem Minijobber

Viele Arbeitgeber fragen sich, ob es eigentlich erforderlich ist, mit einem Minijobber einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu schließen.

Hierbei müssen Sie bedenken, dass der Arbeitgeber aufgrund des Nachweisgesetzes ohnehin verpflichtet ist, spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Die Niederschrift ist von Ihnen zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Niederschrift

Tipp

Bestärken Sie deshalb Ihren Arbeitgeber, auf jeden Fall einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. So stehen die Rahmenbedingungen bereits zu Beginn der Beschäftigung eindeutig fest.

Sie sparen sich durch klare und eindeutige Formulierungen später viel Ärger und Ihrem Unternehmen möglicherweise auch Geld.

Schriftlicher Arbeitsvertrag

Beachten Sie wegen des Inhalts der Niederschrift unsere Vorlagen im Onlinebereich unter www.personalwissen.de/ausgaben/1x1. Dort werden die wichtigsten Formularverträge für Minijobber vorgestellt.

Tipp

Bei Minijobbern müssen Sie unbedingt darauf achten, dass die Grenzen für die Sozialversicherungsfreiheit nicht überschritten werden. Bedenken Sie dies bei der Vereinbarung von Verdienst und Arbeitszeit.

Einstellung von Minijobbern

Wichtig

Weisen Sie Ihre Minijobber darauf hin, dass sie in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erwerben können.

Arbeitspapiere – Was Ihr neuer Minijobber Ihnen alles vorlegen muss

Diese Unterlagen müssen von allen vorgelegt werden:

Kindergeldbescheinigung

Sozialversicherungsausweis

Elektronische Gesundheitskarte

Zusätzlich bei ausländischen Arbeitnehmern wird benötigt:

Aufenthaltserlaubnis und Arbeitserlaubnis

Für ausländische EU-Bürger reicht die Vorlage eines gültigen amtlichen Personalausweises aus.

Ausländische EU-Bürger

Wichtig

Achten Sie auf die Vorlage dieser Unterlagen.

Einstellung von Minijobbern

Aktuelles Verfahren in Zusammenhang mit der Lohnsteuer

Die ELStAM stehen Ihnen für Ihre Arbeitnehmer maschinenverwertbar zum Abruf zur Verfügung.

Sie

- rufen die ELStAM ab,
- übernehmen sie in das Lohnkonto und
- wenden sie für die Dauer des Dienstverhältnisses an.

Etwaige Änderungen stellt Ihnen die Finanzverwaltung zum Abruf bereit.

Bei Minijobbern haben Sie die Wahl, ob Sie bei Ihrem Arbeitnehmer das ELStAM-Verfahren anwenden oder ob Sie stattdessen Pauschalsteuern zahlen.

Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten (das monatliche Entgelt darf 556 € nicht übersteigen) kommt in erster Linie die Pauschalsteuer von 2 % in Frage.

2%-Regelung

Sie ist an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale, Einzugsstelle bei Minijobbern) zu zahlen.

Voraussetzung für die Anwendung der 2%-Regelung ist aber, dass Sie für den neuen Mitarbeiter Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zahlen.

Geschieht das in Ausnahmefällen nicht, können Sie die Pauschalsteuer von 20 % zahlen. Im Gegensatz zur 2%-Steuer-Regelung müssen Sie hierauf aber noch den Solidaritätszuschlag und – ggf. – die Kirchensteuer entrichten.

20 % Steuer

Voraussetzung für die Pauschalierung mit 20 % ist, dass

- die Vergütung pro Monat nicht höher als 556 € ist und
- Sie für den Minijobber keinen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichten.

Einstellung von Minijobbern

25 % Steuer

Bei kurzfristig Beschäftigten (Beschäftigung an nicht mehr als 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr) können Sie eine Pauschalsteuer von 25 % zahlen. Die erwähnten Nebensteuern fallen hier ebenfalls an.

Voraussetzungen für die Lohnsteuerpauschalierung mit 25 % sind aber

- eine gelegentliche, nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung,
- die Beschäftigung dauert nicht länger als 18 zusammenhängende Tage,
- die Vergütung je Arbeitstag ist durchschnittlich nicht höher als 150 €, der durchschnittliche Stundenlohn ist nicht höher als 19 € oder
- die kurzfristige Beschäftigung wird zu einem Zeitpunkt, den Sie nicht vorhersehen können, sofort erforderlich.

„Abwälzung“

Mit dem Arbeitnehmer können Sie vereinbaren, dass er die pauschalen Steuern wirtschaftlich selbst trägt.

Ihre Steuerpflicht im Außenverhältnis zum Finanzamt wird durch die Abwälzung nicht berührt.

Vorlage der Gesundheitskarte

Die Vorlage der Gesundheitskarte ist zwar gesetzlich nicht vorgeschrieben, erleichtert aber Ihre Arbeit. Dadurch wissen Sie, welche Krankenkasse bei versicherungspflichtigen Teilzeitkräften und Aushilfen zuständig ist.

Außerdem erfahren Sie durch die Vorlage der Gesundheitskarte, dass Sie Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (13 %) zahlen müssen. Diese Beiträge müssen Sie zusammen mit den Pauschalbeiträgen zur Rentenversicherung (15 %) an die Minijob-Zentrale (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) überweisen.

Einstellung von Minijobbern

Beachten Sie zu den Pauschalbeiträgen bitte das gleichnamige Kapitel in diesem Buch.

Vorlage des Sozialversicherungsausweises

Ihr Minijobber ist nicht mehr verpflichtet, Ihnen bei Beschäftigungsbeginn seinen Sozialversicherungsausweis (SVA) vorzulegen. Seit 2023 ersetzt der Versicherungsnummernnachweis den bisherigen Sozialversicherungsausweis. Der Ausweis muss dem Arbeitgeber seitdem nicht mehr vorgelegt werden.

Versicherungsnummernnachweis

Wie Sie die Rechte Ihres Betriebsrats beachten

Eine Pflicht zur Unterrichtung des Betriebsrats gilt nur in Unternehmen, die in der Regel mehr als 20 zur Betriebsratswahl berechtigte Arbeitnehmer haben (§ 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz). Ist dies der Fall, ist der Betriebsrat unbedingt vor der Umsetzung von Personalmaßnahmen zu informieren. Der Betriebsrat bestimmt bei der Umsetzung der Maßnahme mit.

Betriebsrat

Tipp

Sprechen Sie mit Ihrem Betriebsrat für diese Fälle die Regularien ab. Vereinbaren Sie mit ihm, welche Angaben er von Ihnen bekommen soll.

Der Betriebsrat kann von Ihnen verlangen, dass Sie ihm vor der Einstellung eines neuen Minijobbers die Bewerbungsunterlagen aller Interessenten vorlegen.

Wichtig

Der Betriebsrat kann in begründeten Fällen die Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Ablehnung

Einstellung von Minijobbern

Aber

Die Verweigerung der Zustimmung muss innerhalb einer Woche, nachdem Sie den Betriebsrat über die geplante Einstellung unterrichtet haben, schriftlich und mit Angabe der Gründe erfolgen.

Legt der Betriebsrat seine ablehnende Stellungnahme fristgerecht vor, sollte der Arbeitgeber vorläufig von der geplanten Einstellung absehen.

Gerichtsverfahren

Er kann allerdings die Zustimmung zur Einstellung durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzen lassen.

Liegen sachliche Gründe vor, die eine schnelle Einstellung notwendig machen, kann der Arbeitgeber den Minijobber vorläufig auch ohne Zustimmung des Betriebsrats einstellen.

Wichtig

Risiko!

In diesem Fall müssen Sie Ihren Mitarbeiter aber darüber informieren, dass das Risiko der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht.

Der Betriebsrat wiederum kann beim Arbeitsgericht die Aufhebung der Einstellung beantragen, wenn Sie einen Mitarbeiter ohne seine Zustimmung einstellen oder an einer vorläufigen Einstellung festhalten.

Zwangsgeld

Vorsicht

Sie riskieren hierbei, dass Zwangsgelder verhängt werden. Das Arbeitsgericht kann nämlich gegen Sie als Arbeitgeber pro Tag, an dem an der Einstellung festgehalten wird, ein Zwangsgeld von 250 € verhängen.

Einstellung von Minijobbern

Darauf müssen Sie bei einem Studenten oder Schüler achten

Ist die neue Arbeitskraft ein Student, bleibt dieser kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium weiterhin im Vordergrund steht. Das ist dann der Fall, wenn die Beschäftigung nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich in Anspruch nimmt. Während der vorlesungsfreien Semesterferien gilt die 20-Stunden-Grenze nicht.

Studenten

Von Ausnahmen abgesehen, darf das 25. Fachsemester nicht überschritten werden. Die Beschäftigung ist aber rentenversicherungspflichtig.

Wichtig

In der Rentenversicherung wie auch in den übrigen Versicherungszweigen besteht in jedem Fall Versicherungsfreiheit, wenn es sich entweder um eine

- geringfügig entlohnte (dann besteht aber grundsätzlich Rentenversicherungspflicht) oder
- geringfügig kurzfristige

Beschäftigung handelt. Hier wird auch der Student als geringfügig Beschäftigter beurteilt.

Nähere Einzelheiten zur Beschäftigung von Studenten ergeben sich aus dem gleichnamigen Kapitel in diesem Buch.

Schüler

Ist Ihr Arbeitnehmer Schüler, beachten Sie unbedingt die Beschäftigungsverbote und Altersgrenzen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Außerdem sind hierin bestimmte Höchstarbeitszeiten vorgeschrieben.

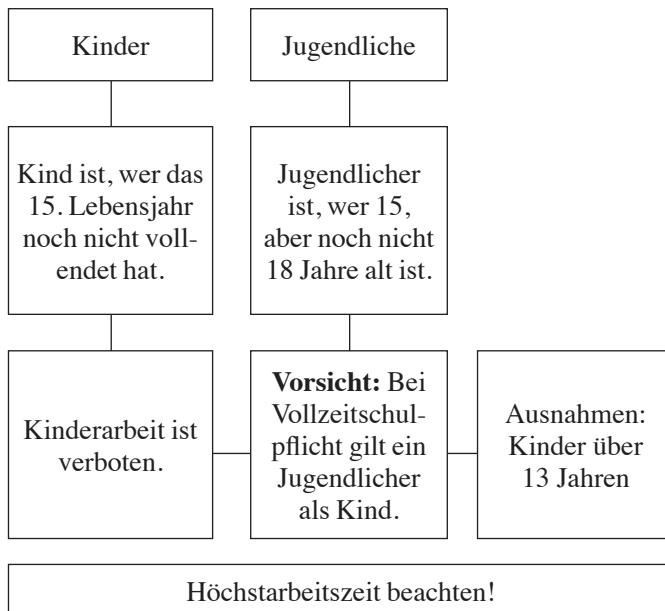
Wichtig

Sie riskieren bei einem Verstoß gegen die Schutzvorschriften ein Bußgeld.

Verstoß

Einstellung von Minijobbern

Voraussetzungen für die Beschäftigung von Schülern



Wenn Sie ältere Arbeitnehmer einstellen

Ältere Arbeitnehmer

Auch ältere Arbeitnehmer sind unter bestimmten Umständen versicherungsfrei. Sie müssen allerdings als Arbeitgeber den Arbeitgeberanteil zahlen. So unterliegen Altersvollrentner nicht der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung sind Personen versicherungsfrei, die die Regelaltersgrenze erreicht haben.

Auch in der Krankenversicherung besteht für ältere Menschen unter Umständen bei Aufnahme einer Beschäftigung Versicherungsfreiheit. Dort sind nämlich Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig würden, versicherungsfrei, wenn sie in den letzten 5 Jahren

Einstellung von Minijobbern

vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren. Gefordert wird, dass diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit nicht versichert waren. Besteht danach in der Krankenversicherung Versicherungsfreiheit, gilt das auch in der Pflegeversicherung.

Sonstige Arbeitnehmergruppen

Wird dem Mitarbeiter eine volle Erwerbsminderungsrente gewährt, besteht Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung.

Erwerbsminderung

Beamte und Soldaten sind in der Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig, wenn sie bei Ihnen eine Zweitbeschäftigung ausüben. Das gilt allerdings nicht, wenn eine geringfügige Beschäftigung vorliegt. Beziehen die Beamten oder Soldaten bereits eine Altersversorgung wegen Erreichens der Altersgrenze und üben sie dann eine Beschäftigung bei Ihnen aus, besteht Versicherungsfreiheit. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht für Beamte und Soldaten sowohl in der aktiven Zeit als auch nach ihrer Pensionierung Versicherungsfreiheit.

Beamte, Soldaten

Wichtig

In der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegen alle Beschäftigten der Versicherungspflicht.

Unfallversicherung

Das gilt auch für Minijobber. Zuständig für die Durchführung der Versicherung ist die für Ihren Betrieb maßgebende Berufsgenossenschaft. Die Beiträge zahlt Ihr Unternehmen allein.

Übergangsbereich Meldungen

Liegt das Entgelt Ihres Arbeitnehmers innerhalb des Übergangsbereichs (im Jahr 2025 zwischen 556,01 (2026:

Übergangsbereich

Einstellung von Minijobbern

603,01 €) und 2.000 € im Monat), gelten sowohl für die Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags als auch für die Berechnung des Arbeitnehmeranteils besondere Regelungen.

Einzugsstellen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind bei der Krankenkasse als Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag anzumelden. Dagegen sind geringfügig Beschäftigte bei der Minijob-Zentrale (Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) anzumelden. Über die Meldungen an die Krankenkassen informieren wir Sie in gesonderten Beiträgen.

Der erste Tag des neuen Mitarbeiters

Wenn Ihr neuer Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis aufnimmt, dann soll er auch so schnell wie möglich produktiv werden.

Vorbereitung der Arbeitsaufnahme

Wichtig ist deshalb, die Arbeitsaufnahme schon möglichst frühzeitig vorzubereiten. Der Arbeitsplatz des „Neuen“ muss bereits eingerichtet sein. Wenn möglich, sollten die Arbeitsmaterialien sofort zur Hand sein.

Einführung

Bevor der neue Arbeitnehmer an seinen Arbeitsplatz gebracht wird, sollte er in einer Einführung über den Betrieb informiert werden. Wie intensiv diese Information sein muss, richtet sich natürlich nach der Art und Größe Ihres Betriebs und der Beschäftigung.

Motivation

Der Sinn einer Einführung liegt zum einen darin, dem neuen Arbeitnehmer den Einstieg in den Betrieb und die Betriebsabläufe zu erleichtern, ihn also schneller zu integrieren. Zum anderen werden Informationen zum Betrieb eine höhere Identifikation des Mitarbeiters mit dem neuen Arbeitgeber erzeugen und so auch seine Motivation erheblich steigern.

Einstellung von Minijobbern

Gegenstand einer Einführung können beispielsweise folgende Punkte sein:

Einführungsinhalte

- Einzelheiten zur Art des Betriebs
- kurzer geschichtlicher Abriss über den Betrieb
- Ziele und Grundsätze des Unternehmens
- Verbindung des Betriebs mit anderen Unternehmen
- Einzelheiten zur Geschäftsleitung und zu den einzelnen Abteilungsleitern
- Einzelheiten über die Abteilung, der der neue Mitarbeiter angehören wird, insbesondere:
 - Zusammenarbeit der Abteilung mit anderen Abteilungen
 - Stellung und Bedeutung der Abteilung im Betrieb
- wirtschaftlicher Erfolg des Betriebs und der betreffenden Abteilung (z. B. Erläuterung von Statistiken, Jahresbilanzen usw.)
- eventuell Ausgabe entsprechender Unterlagen
- Einzelheiten über Gehaltzahlungstermine
- eventuell Einzelheiten zu einer Kantine
- Je nach betrieblicher Eigenart sind die neuen Mitarbeiter natürlich auch über Raucherräume, Rauchverbote, sonstige Pausenräume zu informieren.
- Wenn vorhanden, wird den Mitarbeitern die Betriebsordnung ausgehändigt; soziale Einrichtungen (wie z. B. Betriebsarzt) sind zu erläutern und ggf. vorzustellen.

Wichtig

Im Rahmen der Einführung ist auch die gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitsunterweisung durchzuführen.

Sicherheitsunterweisung

Einstellung von Minijobbern

Mitarbeitergruppe

Werden in der betreffenden Zeit mehrere Mitarbeiter eingestellt, können diese zu einer Gruppe zusammengefasst und unterrichtet werden.

An die Einführung kann sich ein Gang durch den Betrieb anschließen. Der Arbeitnehmer wird seinen Kollegen vorgestellt. Eine abschließende Einführung muss am Arbeitsplatz selbst erfolgen.

Natürlich müssen ihm nicht nur die Fertigkeiten seiner künftigen Arbeit erläutert werden. Er muss selbstverständlich auch einen Überblick über Kommunikationswege, z. B. über eine Betriebszeitung usw., erhalten.

Datenschutz

Der Mitarbeiter ist außerdem über Geheimhaltungsbestimmungen im Betrieb im Allgemeinen und an seinem Arbeitsplatz im Besonderen zu informieren. Zudem ist er für den im Betrieb bzw. an seinem Arbeitsplatz zu beachtenden Datenschutz zu sensibilisieren.

Grenzwerte



© Anja – stock.adobe.com

Das ABC der Freibeträge, Freigrenzen, Pauschal- und Höchstbeträge

Nur mit Kenntnis aller Grenzwerte können Sie die Arbeit im Lohn- und Gehaltsbüro rechtssicher durchführen. Das reicht von der Geringfügigkeitsgrenze (auch als Minijob-Grenze bezeichnet) über die Beiträge für freiwillig Krankenversicherte bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze. In vielen Fällen haben Sie auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze zu beachten. In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie die Löhne und Gehälter Ihrer Minijobber richtig abrechnen.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Neue Grenzwerte zu Jahresbeginn

Im Sozialversicherungsrecht ändern sich jeweils zum Jahresbeginn zahlreiche Grenzwerte. In der nachfolgenden alphabetischen Übersicht finden Sie die wichtigsten Grenzwerte des Sozial- und Steuerrechts, gültig für 2025.

Von der Sache her geht es um die Steuer- und Beitragsfreiheit bestimmter Entgeltbeträge. Sie finden hier aber auch Beträge, die sich auf Leistungsansprüche Ihrer Arbeitnehmer gegen die Krankenkasse beziehen, z. B. Zuzahlungsbeträge.

Sollten Sie beispielsweise freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sein, sind diese Werte natürlich auch für Sie persönlich von Bedeutung. Soweit nichts anderes angegeben ist, handelt es sich um Jahresbeträge.

Tabellarische Übersicht

Abfindungen	<p>Steuerrecht: Steuerpflicht Sozialversicherung:</p> <ul style="list-style-type: none">● Abfindungen werden anlässlich der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gezahlt.● Beitragsfrei in der Sozialversicherung bleiben Abfindungen, die wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes und des damit verbundenen Wegfalls künftiger Verdienstmöglichkeiten gezahlt werden.
bAV	<ul style="list-style-type: none">● steuerfreier Höchstbetrag: 7.728 € jährlich● sozialversicherungsfreier Höchstbetrag 2025: 3.864 € jährlich
Beitrags-bemessungs-grenzen	<p>Kranken- und Pflegeversicherung (gesamtes Bundesgebiet):</p> <ul style="list-style-type: none">● jährlich: 66.150 €● monatlich: 5.512,50 €● täglich: 183,75 € <p>Renten- und Arbeitslosenversicherung:</p> <ul style="list-style-type: none">● jährlich: einheitlich West und Ost: 96.600 €

Grenzwerte

	<ul style="list-style-type: none">● monatlich: einheitlich West und Ost: 8.050 €● täglich: einheitlich West und Ost 268,33 € <p>Beiträge in den einzelnen Versicherungszweigen werden aus dem Arbeitsentgelt höchstens bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) errechnet. Die Beitragssätze betragen:</p> <p>Krankenversicherung: 14,6 %</p> <p>Pflegeversicherung: 3,6 % (Kinderlose zahlen 4,2 %. Die Anzahl der Kinder unter 25 wirkt sich auf eine Staffelung des Zuschlags für Kinderlose aus). In Sachsen gelten andere Werte.</p> <p>Rentenversicherung: 18,6 %</p> <p>Arbeitslosenversicherung: 2,6 %</p>	Beitrags- sätze
Belegschafts- rabatte	<ul style="list-style-type: none">● Freibetrag je Kalenderjahr nach Abzug von 4 % vom Verbraucherendpreis: 1.080 €	
Berufskleidung	<ul style="list-style-type: none">● Überlassung an Arbeitnehmer bzw. Entschädigung für selbst beschaffte typische Berufskleidung: steuer- und beitragsfrei	
Betriebs- veranstaltung	<ul style="list-style-type: none">● bei eintägiger Betriebsveranstaltung je Arbeitnehmer und Veranstaltung: 110 €● Maximal werden 2 Veranstaltungen pro Jahr berücksichtigt.● Bei mehr als 2 Veranstaltungen können Sie es sich als Arbeitgeber aussuchen, welche Veranstaltungen begünstigt werden sollen.● Der genannte Betrag ist ein Freibetrag. Das bedeutet, dass bei Überschreiten nur der überschreitende Betrag zu versteuern ist und auch nur daraus Beiträge zu zahlen sind.	

	Bezugsgröße in der Sozial- versicherung	<ul style="list-style-type: none"> ● West: 3.745 € monatlich ● Ost: 3.745 € monatlich <p>Die Bezugsgröße ist z. B. in der Krankenversicherung in Zusammenhang mit der Familienversicherung von besonderer Bedeutung (beachten Sie dazu bitte das entsprechende Stichwort).</p>
Steuer- freiheit	Bußgeld	<ul style="list-style-type: none"> ● Nickerstatten einer Sozialversicherungsmeldung: bis zu 25.000 € ● keine Führung oder Aufbewahrung von Lohnunterlagen: bis zu 25.000 € ● keine Mitwirkung bei einer Betriebsprüfung: bis zu 5.000 € ● Beschäftigung einer Frau während der Beschäftigungsverbote: bis zu 15.000 € ● bei Verstoß gegen die Vorschriften über die Freizeitgewährung für Untersuchungen: bis zu 2.500 €
	Darlehen	<ul style="list-style-type: none"> ● an Mitarbeiter: Zinsersparnisse sind steuer- und beitragsfrei, wenn das Darlehen einen Höchstbetrag von 2.600 € nicht übersteigt. Bei höheren Darlehensbeträgen muss individuell geprüft werden.
Pauschal- beträge	Essen an Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> ● Bei außergewöhnlichem Arbeitseinsatz: 60 €
	Fahrtkosten	<ul style="list-style-type: none"> ● Pauschalbeträge pro gefahrenem km bei Dienst- und Geschäftsreisen mit privatem <ul style="list-style-type: none"> – Pkw: 0,30 € – Motorrad/Motorroller: 0,20 € – Moped/Mofa: 0,20 € ● Für den täglichen Arbeitsweg können Sie 0,30 € pro gefahrenem km ansetzen, ab dem km 21: 0,38 €.

Grenzwerte

Familienversicherung	<ul style="list-style-type: none">Die kostenlose Familienversicherung gibt es sowohl in der Kranken- als auch in der Pflegeversicherung. Erfasst werden nicht nur die leiblichen Kinder, sondern auch Stiefkinder, Enkelkinder und der Ehegatte sowie der gleichgeschlechtliche Lebenspartner von Mitgliedern und die Kinder familienversicherter Kinder.Kein Anspruch aus der Familienversicherung besteht dann, wenn der Angehörige hauptberuflich selbstständig erwerbstätig ist.Der Anspruch aus der Familienversicherung besteht im Übrigen nur dann, wenn der Angehörige kein Gesamteinkommen hat, das im Jahr 2025 regelmäßig 535 € im Monat übersteigt. Ist der Angehörige geringfügig entlohnt beschäftigt, gilt ein Grenzwert von 556 €.Bei Renten wird der Zahlbetrag ohne den auf Entgeltpunkte für Erziehungszeiten entfallenden Teil berücksichtigt.Ist ein Elternteil bzw. der gleichgeschlechtliche Lebenspartner eines Elternteils des Kindes nicht gesetzlich krankenversichert und bezieht er ein Gesamteinkommen über dem Monatsbetrag der Jahresarbeitsentgeltgrenze, das gleichzeitig regelmäßig höher als das Gesamteinkommen des gesetzlich versicherten Elternteils ist, kommt keine Familienversicherung zustande.Das Kind kann hierbei ggf. freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert werden. Beachten Sie bezüglich der Jahresarbeitsentgeltgrenze die Ausführungen zu diesem Stichwort.	Kein Anspruch	Renten
Fehlgeldentschädigungen	<ul style="list-style-type: none">Mankogeld bei Mitarbeitern im Kassen- und Zähldienst: 16 €		

Beitrag	Freiwillig Kranken- versicherte	<ul style="list-style-type: none">Der Beitrag, der von freiwillig Versicherten zu zahlen ist, richtet sich nach deren Bruttoeinnahmen, wobei die steuerliche Behandlung nicht allein ausschlaggebend ist. Zu den Bruttoeinnahmen gehören z. B.:<ul style="list-style-type: none">– Lohn und Gehalt, Renten und Pensionen– Einnahmen aus Kapitalerträgen (Zinsen)– Einkünfte aus Gewerbebetrieb– Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung
Brutto- einnahmen		<ul style="list-style-type: none">Das Einkommen wird bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt (achten Sie dazu bitte die Ausführungen unter diesem Stichwort).Zu berücksichtigen ist aber die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 1.248,33 € im Jahr 2025.Bei Selbstständigen wird von einem Einkommen in Höhe der BBG ausgegangen, 2025: 5.512,50 €, wenn kein niedrigeres Einkommen nachgewiesen wird.
Selbst- ständige	Geburts- beihilfen	<ul style="list-style-type: none">steuer- und beitragspflichtig
Geringfügige Entlohnung	Geringfügige Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none">Es wird zwischen entgeltlicher und zeitlicher Geringfügigkeit unterschieden.Geringfügige Entlohnung liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 556 € (2026: 603 €) im Monat nicht übersteigt.Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte im Haushalt.Sie können für geringfügig entlohnte Beschäftigte eine Pauschalsteuer von 2 % des Entgelts entrichten. Voraussetzung ist, dass für die Beschäftigten ein Pauschalbeitrag (15 %) zur Rentenversicherung entrichtet wird.
Pauschal- steuer		

Grenzwerte

	<ul style="list-style-type: none">● In der Rentenversicherung besteht für geringfügig entlohnte Beschäftigte Versicherungspflicht, sie können sich aber von der Versicherungspflicht befreien lassen. Die Arbeitgeber zahlen 15 % als Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte. Die versicherungspflichtigen Beschäftigten haben die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem Rentenversicherungsbeitrag selbst zu zahlen. Dabei ist ein Mindestentgelt von 175 € zu berücksichtigen.
Gering-verdiener-grenze	<ul style="list-style-type: none">● Für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte müssen Sie die Sozialversicherungsbeiträge allein zahlen, wenn die monatliche Vergütung 325 € im Monat nicht übersteigt.
Geschäfts-/Dienstreisen	<ul style="list-style-type: none">● Verpflegungspauschale bei einer täglichen Abwesenheit von<ul style="list-style-type: none">– mehr als 8 Stunden: 14 €,– mindestens 24 Stunden: 28 €– An- und Abreisetage bei mehrtägiger Auswärtsfähigkeit ohne Mindestdauer: 14 €
Gelegenheits-geschenke	<p>Normen: R 19.6 LStR</p> <p>Information: Zuwendungen in Geld sind steuerpflichtig und als einmalig gewährtes Arbeitsentgelt auch beitragspflichtig (R 19.6 LStR). Dies gilt selbst dann, wenn der Wert der Zuwendung gering ist. Dagegen sind Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers, das sind Sachzuwendungen von geringem Wert, zu besonderen Anlässen steuer- und beitragsfrei. Der Grenzwert z. B. für Blumen, ein Buch oder eine CD beträgt nach 19.6 LStR 60 €. Übersteigt der Wert der Sachzuwendung die Freigrenze von 60 €, ist die Zuwendung in vollem Umfang steuer- und beitragspflichtig. Geldgeschenke sind hingegen stets steuer- und beitragspflichtig.</p>

Steuerrecht

Verpfle-gungs-pauschale

Vereinfachte Meldung

Haushaltsscheckverfahren	<ul style="list-style-type: none">● Sie müssen als Arbeitgeber der Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) für einen im privaten Haushalt geringfügig Beschäftigten anstelle einer regulären Anmeldung zur Sozialversicherung eine vereinfachte Meldung (Haushaltsscheck) erstatten.
Jahresarbeitsentgeltgrenze	<ul style="list-style-type: none">● Die Jahresarbeitsentgeltgrenze als Versicherungspflichtgrenze gibt es nur im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung (einschließlich PV). Sie beläuft sich 2025 auf 73.800 €, bei sogenannten Bestandsfällen auf 66.150 €.
Überschreitung	<ul style="list-style-type: none">● Wird die Grenze überschritten, scheidet der betreffende Arbeitnehmer aus der Versicherungspflicht aus. Das gilt allerdings erst zum Jahresende und auch nur dann, wenn die Grenze des nächsten Jahres ebenfalls überschritten wird.● Die Mitgliedschaft endet mit dem Jahresende dann, wenn das Mitglied innerhalb von 2 Wochen nach einem entsprechenden Hinweis seiner Krankenkasse über die Austrittsmöglichkeiten seinen Austritt erklärt. Sonst setzt sich die Mitgliedschaft als freiwilliges Mitglied fort.
Regelentgelt	<ul style="list-style-type: none">● Das Krankengeld der gesetzlichen Krankenkassen beträgt 70 % des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt.● Das Krankengeld darf 90 % des Nettoarbeitsentgelts nicht übersteigen, es kann sich aber unter Berücksichtigung von Einmalzahlungen bis auf 100 % des Nettoentgelts erhöhen.● Das Regelentgelt wird bis zur Höhe des Beitrags der kalendertäglichen BBG berücksichtigt.

Grenzwerte

Minijobber	Geringfügig Beschäftigte werden als Minijobber bezeichnet. Beachten Sie die Ausführungen unter „Geringfügige Beschäftigung“.
Mutterschaftsgeld	<ul style="list-style-type: none">● Kalendertäglicher Höchstbetrag: 13 €● Für nicht versicherte Frauen (Leistung nach dem Mutterschutzgesetz) Gesamtbetrag für die Gesamtdauer der Schutzfristen: 210 €
Notstandsbeihilfe	<ul style="list-style-type: none">● Zahlungen sind lohnsteuer- und beitragsfrei bis zu einem Betrag von 600 €.
Rentner	<ul style="list-style-type: none">● Seit dem 01.01.2023 können Altersrentner unbegrenzt hinzuerdienen.
Sachbezüge	<ul style="list-style-type: none">● Sachbezüge gehören zu den beitrags- und steuerpflichtigen Einnahmen. Die hier maßgebende Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) gilt sowohl im Steuer- als auch im Beitragsrecht.● 2025 werden monatlich folgende Werte zu grunde gelegt:<ul style="list-style-type: none">– freie Verpflegung komplett: 333 €– Frühstück: 69 € gesamtes Bundesgebiet– Mittag- und Abendessen: je 132 € gesamtes Bundesgebiet– freie Unterkunft (Abschläge bei Jugendlichen und bei Mehrfachbelegung): 282 €
Säumniszuschläge	<ul style="list-style-type: none">● Auf Sozialversicherungsbeiträge, die der Zahlungspflichtige (insbesondere: Arbeitgeber) nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt hat, ist für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Säumniszuschlag von 1 % der rückständigen, auf 50 € nach unten gerundenen Beitragssumme zu zahlen.

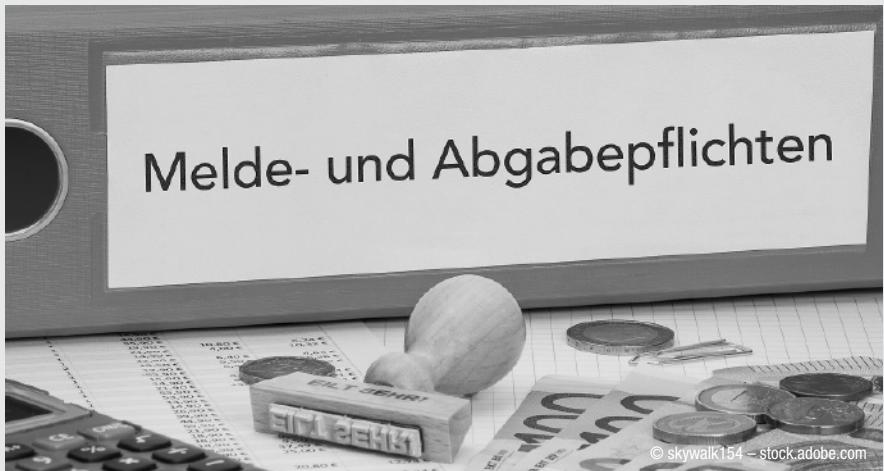
Hinzuverdienstgrenzen

Verpflegung

Freiwillige Trinkgelder

	<ul style="list-style-type: none">Bei einem rückständigen Betrag unter 150 € ist der Säumniszuschlag nicht zu erheben, wenn er gesondert schriftlich anzufordern wäre.		
Trinkgelder	<ul style="list-style-type: none">Trinkgelder, die von einem Kunden gewährt werden und auf die Ihr Minijobber einen Rechtsanspruch hat, müssen Sie als steuerpflichtigen Arbeitslohn behandeln (Bedienungsgeld in Gaststätten).Freiwillige Trinkgelder dürfen Sie steuerfrei belassen, gleichgültig, in welcher Höhe sie gewährt werden.		
Übergangsbereich	<ul style="list-style-type: none">Für Arbeitnehmer, deren Entgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt, erfolgt eine besondere Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils. Ihr Arbeitnehmer wird dadurch in geringerem Umfang als sonst üblich zur Beitragszahlung herangezogen. Der Übergangsbereich gilt für Arbeitsentgelte zwischen 556,01 (2026: 603,01 €) und 2.000 €, wenn die Grenze von 2.000 € im Monat regelmäßig nicht überschritten wird.		
Übungsleiterpauschale und Ehrenamtspauschale	<ul style="list-style-type: none">Steuer- und Beitragsfreiheit ist bis zu einem Betrag von 3.000 € oder 840 € pro Jahr gegeben.		
Darlehen	<td>Zinsersparnisse</td> <td><ul style="list-style-type: none">Steuer- und Beitragsfreiheit bei Darlehen: bis zu einem maximalen Darlehensbetrag von 2.600 €</td>	Zinsersparnisse	<ul style="list-style-type: none">Steuer- und Beitragsfreiheit bei Darlehen: bis zu einem maximalen Darlehensbetrag von 2.600 €

Meldepflichten



© skywalk154 – stock.adobe.com

Wie Sie die Meldepflichten für Ihre Minijobber und Aushilfen betriebsprüfungssicher erfüllen

Die Meldepflichten nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) erfassen auch Ihre Minijobber und sonstigen Teilzeitkräfte und Aushilfen. Sie erfahren in diesem Kapitel, welche Pflichten Sie haben, insbesondere, welche Fristen Sie beachten müssen, und wie Sie Beanstandungen der Betriebsprüfer vermeiden.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Maschinelles Meldeverfahren

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, für Ihre Arbeitnehmer Sozialversicherungsmeldungen zu erstatten.

Diese sind durch „gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinelner Ausfüllhilfen“ zu erstatten.

Ausnahmen sind nur bei Beschäftigten im Haushalt beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen möglich.

Maßnahmen

Um das maschinelle Meldeverfahren durchführen zu können, müssen geeignete Maßnahmen

- zur Sicherstellung von Datenschutz und Datensicherheit
- nach dem jeweiligen Stand der Technik

vorgenommen werden.

Bei der Nutzung allgemein zugänglicher Netze sind **Verschlüsselungsverfahren** anzuwenden.

DIN-Normen

Systemgeprüfte Programme werden von der Zulassungsstelle, das ist der Spitzenverband Bund der Krankenkassen, zertifiziert. Dagegen sind Annahmestellen für die maschinellen Meldungen entweder

- die für die Arbeitnehmer zuständigen Krankenkassen oder
- bei geringfügig Beschäftigten die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale).

(Beachten Sie dazu die Ausführungen auf Seite 49).

Wichtig

Ihr **Entgeltabrechnungsprogramm** muss systemgeprüft sein.

Nur geprüfte Programme

Meldepflichten

Auch das gibt es: Ausfüllhilfen

Wie oben bereits erwähnt, können Sie die Meldungen einschließlich der Daten für die Beitragsnachweise auch mithilfe maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermitteln.

Die Krankenkassen stellen auch maschinelle Ausfüllhilfen unter dem neuen Meldeportal der Sozialversicherung (<https://app.sv-meldeportal.de/de/login>) zur Verfügung.

Ausfüllhilfen

Krankenkassen

Tipp

Wenn Sie Interesse am Einsatz maschineller Ausfüllhilfen haben, wenden Sie sich an den für Sie zuständigen Betriebsberater einer der Krankenkassen, bei denen Ihre Mitarbeiter versichert sind. Sie können sich jedoch auch an jede andere gesetzliche Krankenkasse wenden.

Informationen und Downloads finden Sie auch im Internet auf der Homepage der Informationstechnischen Servicestelle der Gesetzlichen KV GmbH unter www.itsg.de.

Welche Meldetatbestände Sie zwingend melden müssen

Sie unterscheiden folgende Meldetatbestände:

- den Beginn der Beschäftigung
- das Ende der Beschäftigung
- Änderungen im Versicherungsverhältnis
- Änderungen des Familien- oder Vornamens

Das müssen Sie melden

Diese Meldungen müssen Sie erstatten

- Unterbrechungsmeldungen
- Jahresmeldungen

- Sondermeldung (bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt)
- Sofortmeldung

Außerdem haben Sie An- und Abmeldungen zu erstatten. Die gleichzeitige Erstattung der An- und Abmeldung ist mit einem Datensatz zulässig, wenn bis zur Abmeldung noch keine Anmeldung erfolgt ist. Das ist beispielsweise bei kurzfristig Beschäftigten möglich.

Die Meldung ist innerhalb der für Anmeldungen gelgenden Frist zu erstatten (beachten Sie dazu bitte die nachfolgenden Ausführungen). Beachten Sie außerdem seit dem 01.07.2025 die Pflicht zur Anmeldung zur Pflegeversicherung innerhalb von 7 Tagen.

Abweichen- des Beschäf- tigungsende

Weicht das tatsächliche Beschäftigungsende vom gemeldeten ab, ist die betreffende Meldung unverzüglich zu stornieren und eine neue Meldung zu erstatten.

Eine wichtige Meldung stellt auch die **Sofortmeldung** dar, die allerdings nur von bestimmten Betrieben zu erstatten ist.

Unterbrechungsmeldungen

Von einer Unterbrechung der Beschäftigung können Sie insbesondere in folgenden Fällen ausgehen:

- bei Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- bei einer Rehabilitationsmaßnahme
- zum Beginn der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz
- zum Beginn der Elternzeit (Beginn und Ende der Elternzeit müssen zusätzlich gemeldet werden)
- bei unbezahltem Urlaub, der genau einen Monat dauert
- bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit
- bei Streik oder Aussperrung

Meldepflichten

- bei längeren Zeiträumen zwischen den jeweiligen Beschäftigungseinsätzen, sofern es sich um ein Dauerbeschäftigungsvorhältnis handelt (z. B. Ultimo-Aushilfen)

Eine Unterbrechungsmeldung müssen Sie nur dann erstatten, wenn eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für einen Kalendermonat unterbrochen wird. Außerdem muss eine Entgeltersatzleistung wie Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Mutterschaftsgeld usw. bezogen werden. Das Gleiche gilt, wenn Elternzeit genommen wird. Für die Berechnung der Monatsfrist ist zu beachten, dass diese mit dem Ablauf desjenigen Tages des nächsten Monats endet, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Fehlt dem nächsten Monat der für den Ablauf der Frist maßgebende Tag, dann endet die Frist mit dem Ablauf des letzten Tages dieses Monats.

Voraus- setzungen

Bei- spiel	Letzter Tag des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses	Beginn der Monatsfrist	Ende der Monatsfrist
1	15.01.	16.01.	15.02.
2	31.01.	01.02.	28.02. oder 29.02.
3	28.02.	29.02. (Schaltjahr)	28.03.
4	29.02. (Schaltjahr)	01.03.	28.03.
5	31.03.	01.04.	30.04.
6	30.04.	01.05.	31.05.

Jahresmeldung

Die **Jahresmeldung** ist für jeden am 31.12. eines Jahres Beschäftigten mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens zum 15.02. des folgenden Jahres, zu erstatten.

Die Jahresmeldung entfällt, wenn Sie zum **31.12.** eine

- Abmeldung,
- Unterbrechungsmeldung oder
- sonstige Meldung

vornehmen.

Arbeitsentgelt dürfen Sie nur insoweit melden, als es nicht schon gemeldet wurde.

Beispiel

Ihr Arbeitnehmer hat seine Beschäftigung am 06.04. aufgenommen. In der Zeit vom 18.06. bis zum 21.12. war er arbeitsunfähig krank.

Hierbei ist zu beachten, dass das Entgelt bis zum 17.06. durch eine Unterbrechungsmeldung gemeldet ist. Deshalb melden Sie nur die Zeit vom 22.12. bis 31.12. Nur das in diesem Zeitraum erzielte Entgelt tragen Sie in der Rubrik „Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt“ ein. (Beachten Sie zur Unterbrechungsmeldung die Ausführungen auf Seite 46).

Weiteres Beispiel

Es handelt sich um denselben Fall wie im vorstehenden Beispiel. Allerdings dauerte die Arbeitsunfähigkeit bis zum 10.01. des folgenden Jahres. Da die Beschäftigung bis 31.12. des Vorjahres nicht ausgeübt wurde, ist für das Vorjahr auch keine Jahresmeldung zu erstatten.

Sonstige Meldungen

Einmal-zahlungen

Ist **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) nicht bereits gemeldet worden (z. B. Unterbrechungs- oder Jahresmeldung), dann ist eine gesonderte Meldung zu erstatten.

Meldepflichten

Außerdem sind beispielsweise besondere Meldungen in Zusammenhang mit **flexiblen Arbeitszeitregelungen** vorgesehen.

Welche Stellen die Meldungen entgegennehmen

Sie richten die Meldungen an die Einzugsstelle der Sozialversicherungsbeiträge. Das kann eine gesetzliche Krankenkasse oder für Minijobber die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See sein.

**Zuständige
Kranken-
kasse**

Ohne Versicherungspflicht kann eine freiwillige Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse bestehen. Sie ist dann zur Entgegennahme Ihrer Meldungen verpflichtet.

**Freiwillige
Versiche-
rung**

Ist Ihr Arbeitnehmer nicht versichert, wählen Sie die zuständige Krankenkasse aus.

Inhalt der Meldungen

Wichtig

Die nachfolgenden Inhalte der Melddatbestände sind bei den Meldungen vorgeschrieben. Sie werden sie so in jeder zugelassenen Software wiederfinden. Nutzen Sie deshalb die folgenden Erklärungen zur Erleichterung Ihrer Arbeit!

Ihre maschinellen Meldungen müssen folgende bestimmte Angaben zwingend enthalten:

● Familienname, Vorname

Anzugeben sind – getrennt durch ein Komma – der Familienname und der Vorname (Rufname) Ihres Arbeitnehmers.

● Anschrift

Die zum Zeitpunkt der Meldungen gültige Anschrift ist bei einer Meldung für Ihre Minijobber und sonstigen Teilzeitkräfte und Aushilfen immer einzutragen.

Das Feld „Land“ ist nur bei Auslandsanschriften auszufüllen. Es ist dann das jeweilige Länderkennzeichen anzugeben.

Tipp

Ein Verzeichnis der Länderkennzeichen erhalten Sie von jeder Krankenkasse.

● Versicherungsnummer

● Personalnummer

Um bei Rückfragen der Krankenkasse Ihre Arbeit zu erleichtern, kann hier die Personalnummer Ihres Beschäftigten eingetragen werden.

● Grund der Abgabe

In den Meldungen nach der DEÜV sind auch die einzelnen Abgabegründe zu verschlüsseln.

Die Schlüsselzahlen sind auch für Teilzeitkräfte und Aushilfen zu verwenden. Dabei ist zwischen den einzelnen Meldungen zu unterscheiden.

Anmeldungen

Anmeldungen

- 10 Anmeldung wegen Beginns einer Beschäftigung
- 11 Anmeldung wegen Krankenkassenwechsels
- 12 Anmeldung wegen Beitragsgruppenwechsels
- 13 Anmeldung wegen sonstiger Gründe/Änderungen im Beschäftigungsverhältnis, z. B:
 - Anmeldung nach unbezahltem Urlaub oder Streik von länger als einem Monat

Meldepflichten

- Anmeldung wegen Rechtskreiswechsels ohne Krankenkassenwechsel
- Anmeldung wegen Wechsels des Entgeltabrechnungssystems (optional)
- Anmeldung wegen Änderung des Personengruppenschlüssels ohne Beitragsgruppenschlüssel

20 Sofortmeldungen bei Aufnahme einer Beschäftigung

Eine Anmeldung erstatten Sie auch dann, wenn Versicherungspflicht nur in der Unfallfallversicherung besteht.

Abmeldungen

- 30 Abmeldung wegen Endes einer Beschäftigung
- 31 Abmeldung wegen Krankenkassenwechsels
- 32 Abmeldung wegen Beitragsgruppenwechsels
- 33 Abmeldung wegen sonstiger Gründe/Änderungen im Beschäftigungsverhältnis
- 34 Abmeldung wegen Ende einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung nach einer Unterbrechung von länger als einem Monat
- 35 Abmeldung wegen Arbeitskampfes von länger als einem Monat
- 36 Abmeldung wegen Wechsel des Entgeltabrechnungssystems (optional)
- 40 Gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Endes der Beschäftigung
- 49 Abmeldung wegen Todes

Abmeldungen

Jahresmeldungen/Unterbrechungsmeldungen/sonstige Entgeltmeldungen

- 50 Jahresmeldung

Entgeltmeldungen

- 51 Unterbrechungsmeldung wegen Bezugs von bzw. Anspruchs auf Entgeltersatzleistungen
- 52 Unterbrechungsmeldung wegen Elternzeit
- 53 Unterbrechungsmeldung wegen gesetzlicher Dienstpflicht oder freiwilligen Wehrdienstes
- 54 Meldung eines einmalig gezahlten Arbeitsentgelts (Sondermeldung)
- 55 Meldung von nicht vereinbarungsgemäß verwendetem Wertguthaben (Störfall)
- 56 Meldung des Unterschiedsbetrags bei Entgeltersatzleistungen während Altersteilzeitarbeit
- 57 Gesonderte Meldung über die beitragspflichtigen Einnahmen vor Rentenbeginn
- 58 GKV-Monatsmeldung (heute: Meldungen bei Vorliegen von Mehrfachbeschäftigung – nur auf Anfrage der Einzugsstelle)
- 92 UV-Jahresmeldung

Unfallversicherung

Bei An- und Abmeldungen sowie bei Jahresmeldungen sind auch das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt und die geleisteten Arbeitsstunden anzugeben.

● Entgelt im Übergangsbereich

Sie geben durch eine Schlüsselzahl an, ob Entgelt im Übergangsbereich anfällt.

Verwenden Sie dabei folgende Ziffern:

- 0 kein Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs
- 1 Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereichs
- 2 Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs

Ist Ihr Arbeitnehmer ein geringfügig entlohnter Minijobber, für den Sie Pauschalbeiträge zahlen, ist die Gleitzonenre-

Meldepflichten

gelung nicht anzuwenden. Sie geben im Feld „Entgelt im Übergangsbereich“ auch dann die Zahl „0“ an, wenn Ihr Arbeitnehmer auf die Anwendung der Gleitzonenregelung in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichtet hat.

Das Feld „Entgelt im Übergangsbereich“ füllen Sie lediglich bei der Erstattung von Jahresmeldungen, Abmeldungen und Unterbrechungsmeldungen aus, also bei Entgeltmeldungen.

Bei Anmeldungen brauchen Sie hier keine Angaben zu machen. Beachten Sie auch, dass Sie bei Meldungen von Arbeitsentgelten im Übergangsbereich als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt die reduzierte beitragspflichtige Einnahme eintragen.

● Beschäftigungszeit

Bei einer Anmeldung ist das Datum mit Tag und Monat mit jeweils 2 Ziffern, das Jahr mit 4 Ziffern einzutragen.

Geben Sie auch bei einer Anmeldung den Beginn und bei einer Abmeldung das Ende der Beschäftigung an. Erstatteten Sie die An- und Abmeldung mit einer Meldung, sind Beginn und Ende der Beschäftigung einzutragen. Das kann auch **kalenderjahresübergreifend** erfolgen.

**Entgelt-
meldungen**

**Anmel-
dungen**

**Beginn und
Ende der Be-
schäftigung**

● Betriebsnummer des Arbeitgebers

Tragen Sie die Betriebsnummer ein, die Ihnen für den Betrieb, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, von der Agentur für Arbeit zugeteilt wurde. Haben Sie **noch keine Betriebsnummer**, beantragen Sie diese bitte bei der für Ihren Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit.

● Ihre Unfallversicherungsmitgliedsnummer

Bei Meldungen und den Jahresmeldungen müssen Sie Ihre Unfallversicherungsmitgliedsnummer angeben.

● Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers

Ist bei Ab- und Jahresmeldungen anzugeben.

● Personengruppen

Tragen Sie den Personengruppenschlüssel, der auf die zu meldende Beschäftigung zutrifft, ein.

Bei **geringfügig Beschäftigten** werden unterschieden:

109 geringfügig entlohnte Beschäftigte

110 kurzfristig Beschäftigte

Erfüllt die Beschäftigung sowohl die Merkmale einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung als auch die einer kurzfristigen Beschäftigung, ist stets die Zahl „109“ anzugeben.

Personen- gruppen

Im Übrigen sind folgende **Schlüsselzahlen für die Personen-
gruppen** zu unterscheiden:

Schlüssel- zahl	Personenkreis
101	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale
102	Auszubildende
103	Beschäftigte in Altersteilzeit
104	Hausgewerbetreibende
105	Praktikanten
106	Werkstudenten
107	behinderte Menschen in anerkannten Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen
108	Bezieher von Vorruhestandsgeld
109	geringfügig entlohnt Beschäftigte
110	kurzfristig Beschäftigte
111	Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen
112	mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft
113	Nebenerwerbslandwirte

Meldepflichten

Schlüsselzahl	Personenkreis
114	Nebenerwerbslandwirte – saisonal beschäftigt
116	Ausgleichsgeldempfänger nach dem Gesetz zur Förderung der Einstellung der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit
118	unständig Beschäftigte
119	versicherungsfreie Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters
120	Versicherungspflichtige Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters Der Personengruppenschlüssel 120 ist erst für Meldezeiträume ab 01.01.2017 zulässig.
121	Auszubildende, deren Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze von 325 € nicht übersteigt
122	Auszubildende in einer außerbetrieblichen Einrichtung (Bildungseinrichtung, die nicht dem Betrieb angegliedert ist)
123	Personen, die ein Freiwilliges Soziales, ein Freiwilliges Ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten
124	Heimarbeiter ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Weitere Schlüsselzahlen gibt es für Beschäftigte in der Seefahrt.

● Beitragsgruppenschlüssel

In der Regel stimmen die versicherungspflichtigen Personenkreise in den einzelnen Versicherungszweigen überein, jedoch gibt es hierbei Ausnahmen. Aus diesem Grund sind Beitragsgruppen geschaffen worden, denen die versicherungspflichtigen Personen entsprechend ihrer Zugehörigkeit zu den einzelnen Versicherungszweigen zuzuordnen sind.

Versicherungszweige

Dabei ist eine Verschlüsselung der Beitragsgruppen auf den zu erstattenden Meldungen vorzunehmen. Das hat in der Weise zu geschehen, dass für jeden Beschäftigten in der Reihenfolge

1. Krankenversicherung,
2. Rentenversicherung,
3. Arbeitslosenversicherung,
4. Pflegeversicherung

die jeweils in Betracht kommende Ziffer anzugeben ist.

Krankenversicherung

In der Krankenversicherung gibt es hierzu folgende Beitragsgruppenschlüssel:

- 0 kein Beitrag
- 1 allgemeiner Beitrag
- 3 ermäßiger Beitrag
- 4 Beitrag zur landwirtschaftlichen KV
- 5 Arbeitgeberbeitrag zur landwirtschaftlichen KV
- 6 Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte

Beitrag zur freiwilligen Krankenversicherung

- 9 Firmenzahler

Fehlende Versicherungspflicht

„**Kein Beitrag**“ bedeutet, dass keine Versicherungs- und damit auch keine Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung bestehen. Angesprochen sind beispielsweise Arbeitnehmer, die wegen Bezugs von Ruhegeld in der Krankenversicherung versicherungsfrei sind (z. B. pensionierte Beamte).

Beitragsätze

Unter den „**allgemeinen Beitragssatz**“ fallen insbesondere die Arbeitnehmer, denen im Krankheitsfall Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für mindestens 6 Wochen zusteht.

Der allgemeine Beitragssatz beläuft sich auf 14,6 %. Hinzu kommt der individuelle Beitragssatz der jeweiligen Kran-

Meldepflichten

kenkasse, der ebenfalls zur Hälfte vom Arbeitgeber zu tragen ist.

Die Schlüsselzahl „6“ ist **für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte** zu verwenden. Hierbei haben Sie als Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag von 13 % zu zahlen.

Beitragsgruppenschlüssel für die Rentenversicherung

- 0 kein Beitrag
- 1 voller Beitrag
- 3 halber Beitrag
- 5 Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte

Der „volle Beitrag“ (zurzeit 18,6 % des Arbeitsentgelts) ist für die meisten Arbeitnehmer zu entrichten. Dagegen gibt es den „halben Beitrag“ für solche Arbeitnehmer, die rentenversicherungsfrei sind, für die aber Sie als Arbeitgeber Beiträge zu entrichten haben.

Von dieser Gruppe sind allerdings geringfügig entlohnte Beschäftigte ausgeschlossen (vgl. dazu die noch folgenden Ausführungen).

Für Beschäftigte, die

- als Bezieher einer **Vollrente wegen Alters**,
- als **Versorgungsbezieher nach Erreichen der Altersgrenze**,
- wegen **Überschreitung der Regelaltersgrenze** oder
- wegen einer Beitragserstattung

Arbeitgeberanteil

versicherungsfrei sind, tragen Sie als Arbeitgeber die Hälfte des Beitrags, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die versicherungsfrei sind, ist ein Pauschalbeitrag in Höhe von 15 % zu zahlen.

Pauschalbeitrag

Beitragsgruppenschlüssel zur Arbeitslosenversicherung

- 0 kein Beitrag
- 1 voller Beitrag
- 2 halber Beitrag

Versicherungsfreiheit

Wer in der **Arbeitslosenversicherung** versicherungsfrei ist, zahlt keinen Beitrag zu diesem Versicherungszweig. Für bestimmte Gruppen von Versicherten ist aber der Arbeitgeberbeitrag zu entrichten.

Beispiele

Es geht hierbei beispielsweise um **Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit** sowie Berufssoldaten, ferner um Geistliche der öffentlich-rechtlich anerkannten Religionsgemeinschaften, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben. Versicherungsfrei sind auch geringfügig Beschäftigte dieser Personengruppe. Einen (pauschalen) Arbeitgeberbeitrag wie in der Kranken- und Rentenversicherung gibt es hier aber nicht.

Versicherungsfrei sind z. B. auch unständig Beschäftigte.

Die meisten Arbeitnehmer sind allerdings arbeitslosenversicherungspflichtig. Dann fällt der „volle Beitrag“ an (2,6 %).

„Halber Beitrag“

Der „halbe Beitrag“ ist vom Arbeitgeber für Beschäftigte zu zahlen, die wegen Überschreitung der Regelaltersgrenze der Rentenversicherung versicherungsfrei sind.

Pflegeversicherung

- 0 kein Beitrag
- 1 voller Beitrag
- 2 halber Beitrag

Beitragssatz

Bei der Pflegeversicherung gelten im Wesentlichen die Vorschriften für die Krankenversicherung (vgl. dazu die obigen Ausführungen. Dann ist also „**kein Beitrag**“ zu entrichten (Schlüssel: 0).

Meldepflichten

Die meisten Arbeitnehmer sind allerdings in der Pflegeversicherung pflichtversichert (Beitragsgruppenschlüssel: 1). Der Beitragssatz beläuft sich hier auf 3,6 %.

Keine besondere Verschlüsselung ist erforderlich, wenn der Beitragszuschlag von 0,6 % für kinderlose Versicherte zu zahlen ist.

**Kinderlose
Versicherte**

● Kombination von Beitragsgruppenschlüsseln

Die Reihenfolge der Beitragsgruppenschlüsselzahlen ist bereits oben geschildert worden.

Als wichtigste Kombinationen sind anzusehen:

1111 (Krankenversicherung – allgemeiner Beitragssatz – Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung sowie Pflegeversicherung – jeweils voller Beitragssatz)

1001 (lediglich Kranken- und Pflegeversicherung)

0110 (lediglich Renten- und Arbeitslosenversicherung)

0010 (nur Arbeitslosenversicherung)

**Beitrags-
nachweise**

● Entgeltfortzahlungsversicherung

Die Entgeltfortzahlungsversicherung spielt im Meldewesen keine Rolle. Hierbei sind keine Verschlüsselungen vorzunehmen. Anders ist dies allerdings im monatlich maschinell zu erstattenden Beitragsnachweis. Dabei unterscheiden Sie:

U1 (Ausgleich der Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung wegen Krankheit – gilt nur für Unternehmen, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen) und

U2 (Ausgleich der Aufwendungen in Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft – gilt für alle Unternehmen)

Mehrere Arbeitgeber

● Mehrfachbeschäftigung

Ist Ihr Arbeitnehmer noch bei einem anderen Arbeitgeber oder mehreren Arbeitgebern beschäftigt, kennzeichnen Sie das entsprechende Feld mit einem „X“. Das gilt auch dann, wenn eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen wird und Ihr Arbeitnehmer bereits eine versicherungspflichtige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber (Hauptbeschäftigung) ausübt.

Gesellschafter/ Angehörige

● Angehörige/GmbH-Geschäftsführer

Sie geben in der Anmeldung an, ob ein neuer Mitarbeiter Gesellschafter Ihrer GmbH oder Ihr Ehegatte bzw. (gleichgeschlechtlicher) Lebenspartner ist. Ebenfalls kennzeichnen Sie in der entsprechenden Rubrik auch, ob es sich bei dem neuen Beschäftigten um einen Ihrer Abkömmlinge handelt (leibliches Kind, Adoptivkind, Enkel oder Urenkel).

Falsche Angaben

● Betriebsstätte

● Stornierung einer bereits abgegebenen Meldung

Haben Sie eine Meldung abgegeben und danach festgestellt, dass sie fehlerhaft ist, müssen Sie diese stornieren.

Neue Meldung

Enthielt die Meldung lediglich falsche Angaben, muss sie aber erstattet werden, dann ist die Meldung zu stornieren und die richtige Meldung zu erstatten.

Namensänderungen, Änderungen der Staatsangehörigkeit und Anschriftenänderungen können nicht storniert werden. Hierfür ist jeweils eine neue Meldung erforderlich.

● Namensänderung

Auch bei Teilzeitkräften und geringfügig Beschäftigten melden Sie eine Änderung des Namens unverzüglich. In der Spalte „Namensänderung“ tragen Sie den bisherigen Namen ein. Den aktuellen Namen haben Sie zu Anfang der Meldung eingetragen.

Meldepflichten

● Änderung der Staatsangehörigkeit

Die Meldung der Änderung der Staatsangehörigkeit ist auch für geringfügig Beschäftigte vorzunehmen.

● Wenn keine Versicherungsnummer angegeben werden kann

Für die Vergabe der Versicherungsnummer sind folgende Angaben notwendig:

Notwendige Angaben

1. Geburtsname

Den Geburtsnamen geben Sie nur an, wenn er vom Familiennamen abweicht.

2. Geburtsort

Einzutragen ist der Geburtsort des Beschäftigten.

3. Geburtsdatum

Das Geburtsdatum geben Sie in der Reihenfolge

- Tag,
 - Monat mit jeweils 2 Stellen und
 - Jahr mit 4 Stellen
- an.

4. Geschlecht

Kreuzen Sie bitte das entsprechende Feld an.

5. Neu bei erstmaliger Aufnahme einer Beschäftigung von nicht deutschen Bürgern des Europäischen Wirtschaftsraums

EU-Bürger

- Geburtsland
- Versicherungsnummer des Landes der Staatsangehörigkeit

Diese Angaben sind auch bei Teilzeitkräften und geringfügig Beschäftigten erforderlich.

Neuregelung Die danach vergebene Versicherungsnummer wird Ihnen in **maschinellicher Form** zugeleitet.

Tätigkeitsschlüssel

Geänderter Schlüssel Für Meldezeiträume seit 01.12.2011 ist der bisherige 5-stellige Tätigkeitsschlüssel durch einen 9-stelligen Schlüssel abgelöst worden.

Die Erneuerung und Erweiterung des zum Teil veralteten früheren Tätigkeitsschlüssels ist vor allem wegen neuer Berufe bzw. Tätigkeiten und Berufs- bzw. Tätigkeitsbezeichnungen sowie neuer Ausbildungsabschlüsse erforderlich geworden.

Der neue Schlüssel enthält folgende Angaben:

Inhalt Stellen 1–5: Ausgeübte Tätigkeit
Stelle 6: Schulbildung
Stelle 7: Berufliche Ausbildung
Stelle 8: Zeitarbeitsverhältnis
Stelle 9: Vertragsform

Internet Die Internetanwendung der Bundesagentur für Arbeit zur Ermittlung des kompletten neuen 9-stelligen Tätigkeits-schlüssels finden Sie unter: <http://bns-ts.arbeitsagentur.de/>.

Welche Fristen gelten für die Meldungen?

Anmeldefrist **Anmeldungen** für Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte sind wie bei Vollzeitbeschäftigen mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Beschäftigungsbeginn, zu erstatten.

Die Anmeldefrist beginnt mit dem Tag, der dem Tag folgt, an dem die versicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen wurde.

Meldepflichten

Die **Abmeldung** ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach dem Ende der Beschäftigung, zu erstatten.

Abmeldefrist

Unterbrechungsmeldungen sind innerhalb von 2 Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats der Unterbrechung zu erstatten.

Beginn der Meldefrist

Die **Jahresmeldung** ist bis zum 15.02. des folgenden Kalenderjahres vorzunehmen.

Wichtig: Seit 01.01.2016 müssen Sie für jeden in einem Kalenderjahr beschäftigten Mitarbeiter, der in der Unfallversicherung versichert ist, zum 16.02. des Folgejahres eine besondere Jahresmeldung zur Unfallversicherung erstatten.

Informationspflicht

Mitteilung an Ihren Arbeitnehmer

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihrem Beschäftigten eine maschinell erstellte Bescheinigung zu übergeben. Diese Bescheinigung kann auf den üblichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen erteilt werden.

Achtung! Hier drohen Ihnen Bußgelder und/oder Regressforderungen

Das Gesetz (§ 111 SGB IV) sieht für den Fall eines Verstoßes gegen die Bestimmungen über das Meldewesen der Sozialversicherung ein Bußgeld vor.

Ordnungswidrigkeit

Wer nämlich eine Meldung vorsätzlich oder leichtfertig nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet, handelt ordnungswidrig.

Beitragsnachweis

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu **25.000 €** geahndet werden. Bußgelder sind an den zuständigen Versicherungsträger zu zahlen. Sie können im Übrigen gegen den Bußgeldbescheid Einspruch einlegen.

In Zusammenhang mit dem Beitragsnachweis gibt es zwar keine Bußgeldvorschrift, Sie riskieren aber beispielsweise

Regress- forderung

bei einer Nichteinreichung eine **Beitragsschätzung**. Die Beitragsnachweise müssen 2 Tage vor dem Zeitpunkt beim zuständigen Versicherungsträger vorliegen, zu dem die Beiträge fällig sind.

Den Unternehmer, der gegen seine obigen Meldepflichten verstößt, treffen die gesetzliche Vermutung der Schwarzarbeit und damit ein persönlicher Regress nach Arbeitsunfällen seiner Arbeitnehmer.

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht



© Thomas Francois – Fotolia.com

Diese Sonderregelungen in der Rentenversicherung gelten für Minijobber

In der gesetzlichen Rentenversicherung gelten für den Minijob zahlreiche Besonderheiten. Während Sie in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung im Wesentlichen gleiches Recht zu beachten haben, ist in der Rentenversicherung vieles anders. Sie erfahren in diesem Kapitel, wie Sie rechts- und betriebsprüfungssicher vorgehen.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Übersicht

Versicherungspflicht von Arbeitnehmern in der Rentenversicherung

Versicherungspflicht	Versicherungsfreiheit	Befreiung von der Versicherungspflicht
<ul style="list-style-type: none">● Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung auch:● Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber)● Versicherungspflicht auf Antrag zum Beispiel:● Angehörige eines Staates des Europäischen Wirtschaftsraums (einschließlich Schweiz)	<ul style="list-style-type: none">● Kurzfristig Beschäftigte● Studenten unter bestimmten Voraussetzungen● Bezieher einer Vollrente wegen Alters● Personen, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Beitragserstattung erhalten haben	<ul style="list-style-type: none">● Beschäftigte, die Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung ihrer Berufsgruppe sind● Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Lassen sich geringfügig entlohnte Beschäftigte von der Versicherungspflicht befreien, ist Ihre Mitarbeit gefordert (achten Sie dazu die Ausführungen ab Seite 71).

Keine Entgeltgrenzen

Arbeitnehmer sind ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Arbeitsentgelts in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig. Es gibt weder

- eine Begrenzung nach oben (wie durch die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung) noch

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

- eine Mindestentgeltgrenze (wie die 556-€-Grenze in den anderen Sozialversicherungszweigen – beachten Sie dazu aber bitte die Ausführungen unter dem Punkt „Befreiung wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung“).

Die Rentenversicherung kennt im Übrigen auch die Versicherungspflicht verschiedener selbstständiger Personengruppen. Außerdem gibt es hier die Möglichkeit, die Versicherungspflicht zu beantragen.

Wegen der Alterssicherung ist die Rentenversicherung ein sehr wichtiger Versicherungszweig. Deshalb hat der Gesetzgeber mit Wirkung vom 01.01.2013 die Versicherungspflicht geringfügig entlohnter Versicherter eingeführt.

Ausnahmen von der Versicherungspflicht

Alter

Kraft Gesetzes versicherungsfrei sind Personen, die eine Altersvollrente beziehen. Das war bisher ab Vollendung des 65. Lebensjahres möglich. Seit 01.01.2012 erfolgt hier eine schrittweise Anhebung der Altersgrenze bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres. Der erste Jahrgang, der bis 67 Jahre arbeiten muss, ist der Jahrgang 1964.

Altersrentner

Wichtig: Die betroffenen Personen sind zwar versicherungsfrei. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber aber den Arbeitgeberanteil zahlen.

Arbeitgeberbeitrag

Versicherungsfreiheit besteht auch für Personen, die eine Versorgung beziehen, und zwar

Versorgungsbezieher

- nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder
- nach entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen oder

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

- nach den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.

Es muss sich um eine Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze oder um die in einer Gemeinschaft übliche Altersversorgung handeln.

Bitte unbedingt beachten: Ist Ihr Mitarbeiter wegen Zugehörigkeit zu einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung von der Versicherungspflicht befreit, bezieht er also noch keine entsprechende Versorgung, sind Sie verpflichtet, einen Beitragsszuschuss zu zahlen. Dies hat in Höhe der Hälfte des bei Versicherungspflicht zu zahlenden Beitrags zu geschehen.

Kurzfristig Beschäftigte

kurzfristig Beschäftigte

Kurzfristig Beschäftigte sind in allen Sozialversicherungszweigen versicherungsfrei. Das gilt auch in der gesetzlichen Rentenversicherung. Hier hat sich durch die seit 01.01.2013 geltenden Neuregelungen nichts geändert.

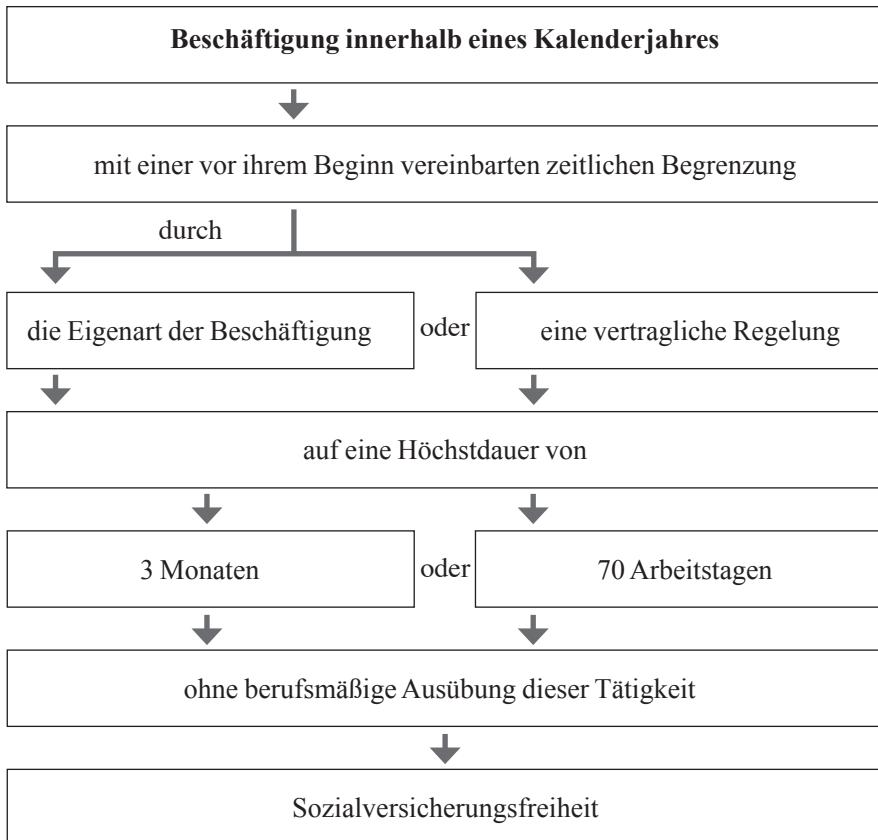
Voraus- setzungen

Achten Sie darauf, dass die Voraussetzungen im Schaubild auf der nächsten Seite für die Sozialversicherungsfreiheit erfüllt sind.

Tipp

Handelt es sich bei einer 556-€-Kraft (2026: 603-€-Kraft) gleichzeitig um einen kurzfristig Beschäftigten, brauchen Sie keine Pauschalbeiträge zu zahlen. Beachten Sie hinsichtlich näherer Einzelheiten die Ausführungen in unserem Kapitel „Kurzfristige Beschäftigung“.

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht



Befreiung wegen Zugehörigkeit zu einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung

Arbeitnehmer werden von der Versicherungspflicht befreit, wenn sie wegen der Beschäftigung Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung ihrer Berufsgruppe sind. Das Gesetz spricht hier von einer berufs-

Versorgungseinrichtung

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

ständischen Versorgungseinrichtung. Gleichzeitig müssen die Arbeitnehmer Mitglied einer berufsständischen Kammer sein.

Per Gesetz

Die Mitgliedschaft bei der öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung muss auf einer durch Gesetz angeordneten oder auf Gesetz basierenden Verpflichtung beruhen. Die betroffene Person muss nach näherer Maßgabe der Satzung der Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung einkommensbezogene Beiträge unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze zahlen.

Tipp

Lassen Sie sich durch Ihre Aushilfskraft oder Aushilfe Unterlagen vorlegen, aus denen sich das Vorliegen der obigen Voraussetzungen ergibt. Das gilt natürlich auch für den Nachweis der Befreiung von der Versicherungspflicht (Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers, z. B. Rechtsanwaltskammer).

Ihre Meldepflichten

Besondere Meldung

Sie haben für Ihre Aushilfen und Teilzeitkräfte, die von der Versicherungspflicht befreit und Mitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind, monatliche Meldungen zu erstatten.

Annahmestelle

Die Meldungen sind gegenüber der Annahmestelle der berufsständischen Versorgungseinrichtung vorzunehmen. Die Datenübermittlung hat durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels systemgeprüfter, maschinell erstellter Ausfüllhilfen zu erfolgen. Zusätzlich zu den sonst üblichen Angaben enthalten die Meldungen die Mitgliedsnummer des Beschäftigten bei der Versorgungseinrichtung.

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

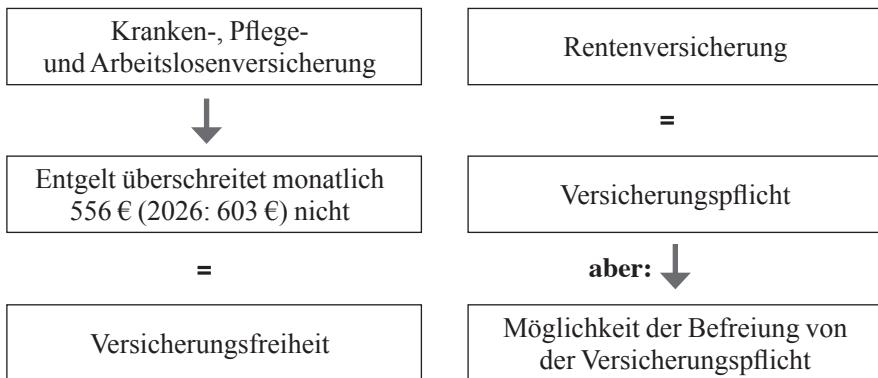
Wichtig

Teilen Sie Ihrem Arbeitnehmer den Inhalt der Meldung in Textform mit. Dazu sind Sie gesetzlich verpflichtet.

Befreiung wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung

Das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 05.12.2012 hat mit Wirkung seit 01.01.2013 die bisherige Versicherungsfreiheit geringfügig entlohter Beschäftigungen in der Rentenversicherung beseitigt. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht hier aber nach wie vor Versicherungsfreiheit:

**Weiterhin
RV-Pflicht**



Durch die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass bei Versicherungsfreiheit der spätere Rentenanspruch nicht wesentlich erhöht wird. Bis zum 31.12.2012 konnte auf die Versicherungsfreiheit zur Rentenversicherung verzichtet werden, um so einen höheren Rentenanspruch zu erreichen.

Verzicht

Lediglich kurzfristige Beschäftigungen sind auch weiterhin in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei.

**Kurzfristige
Beschäftigte**

Wann liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor?

Geringfügigkeitsgrenze

Seit 2025 beläuft sich die sogenannte Geringfügigkeitsgrenze auf 556 € im Monat (2026: 603 €).

Maßgebend bei der Prüfung der Frage, ob die 556-€-Grenze überschritten wird, ist immer das regelmäßige Arbeitsentgelt.

Hochrechnung

In bestimmten Fällen haben Sie eine Hochrechnung des Arbeitsentgeltes vorzunehmen. Das ist dann der Fall, wenn

- die Höhe des von Ihnen gezahlten Arbeitsentgelts schwankt oder
- im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte gezahlt werden.

Abweichung

Das Ergebnis der Hochrechnung bildet die Grundlage für Ihre Beitragsabrechnung. Das gilt auch dann, wenn die tatsächlichen Verhältnisse durch nicht vorhersehbare Umstände von der Hochrechnung abweichen.

Wichtig

Entgeltliche Geringfügigkeit liegt auch dann vor, wenn die Geringfügigkeitsgrenze von 556 € (2026: 603 €) gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten wird.

Aber: In diesem Fall darf ein Minijobber bis zu 2 Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres die Verdienstgrenze überschreiten. Das bedeutet ab 01.01.2025: Ein Minijobber darf in bis zu 2 Monaten im Jahr bis zu 1.112 € (2026: 1.206 €) verdienen, wenn dies unvorhergesehen geschieht.

Deutliche Überschreitung

Trotz dieser deutlichen Überschreitung der 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) gehört Ihr Arbeitnehmer weiterhin zu den geringfügig entlohnnten Beschäftigten, also zu den Minijobbern. Er ist demnach in der Kranken-, Pflege- und

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Rentenversicherung versicherungspflichtig, wenn er sich dort nicht bereits von der Versicherungspflicht hat befreien lassen (beachten Sie dazu die noch folgenden Ausführungen).

Vorsicht, weitere Beschäftigungen beachten!

Bei Prüfung der Frage, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist von entscheidender Bedeutung, ob Ihr Arbeitnehmer noch bei anderen Arbeitgebern beschäftigt ist. Das Gesetz (§ 8 Abs. 2 SGB IV) bestimmt ausdrücklich, dass mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammenzurechnen sind. Diese Frage müssen Sie sowohl im Hinblick auf die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung als auch hinsichtlich der Rentenversicherung klären.

Zusammenrechnung

Sie erhalten hier Informationen von der Krankenkasse Ihres Arbeitnehmers, da diese Sie über mehrere Beschäftigungsverhältnisse benachrichtigt. Dies gilt nur, wenn durch die Zusammenrechnung weiterer Arbeitsentgelte die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wurde und dadurch Beiträge zu Unrecht entrichtet wurden. Ihr Mitarbeiter ist verpflichtet, Sie darüber zu informieren.

Benachrichtigung

Mustererklärung zu Mehrfachbeschäftigung

Erklärung zu Mehrfachbeschäftigung

von Elfriede Meister

(Name der Aushilfe)

Frau Meister hat neben der Beschäftigung in unserem Betrieb

- keine weitere Beschäftigung
- folgende weitere Beschäftigungen:

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

6. bei: Firma Walther & Co.
Entgelt/Monat: 140 €
7. bei:
Entgelt/Monat:
8. bei:
Entgelt/Monat:

Sie verpflichtet sich, alle Beschäftigungsverhältnisse, die sie während der Laufzeit dieser Erklärung eingehet, sofort dem Arbeitgeber anzuzeigen. Entsteht durch eine unterlassene oder verspätete Mitteilung dem Arbeitgeber ein materieller Schaden, verpflichtet sich die Arbeitnehmerin zum Ersatz dieses Schadens.

Die Arbeitnehmerin verzichtet ausdrücklich auf die Anwendung gesetzlich vorhandener Ausschlussfristen im Zusammenhang mit nachträglich entstandenen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Weinsheim, den 30.06.2025

Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer/-in

Wichtig

Erklärung aufbewahren

Bewahren Sie die Erklärung Ihres Arbeitnehmers unbedingt bei den Entgeltunterlagen auf.

Werden mehrere Nebenbeschäftigung während einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (Entgelt mehr als 556 € (2026: 603 €) im Monat) ausgeübt, erfolgt ebenfalls

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

eine Zusammenrechnung. Geringfügige und nicht geringfügige (Haupt-)Beschäftigungen sind allerdings nur zusammenzurechnen, wenn die Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig ist.

Werden mehrere Nebenbeschäftigungen mit einer Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, bleibt dabei die zuerst aufgenommene, also „älteste“ geringfügige Beschäftigung außer Betracht.

In der Arbeitslosenversicherung sind allerdings Hauptbeschäftigungen nicht mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Dies hat sich auch durch die Neuregelungen vom 01.01.2013 nicht geändert.

Eine Zusammenrechnung ist im Übrigen dann nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft. Das gilt selbst dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung auch die Voraussetzungen einer geringfügig entlohten Beschäftigung erfüllt.

**„Älteste“
Beschäftigung**

Sonderfall

**Keine
Zusammen-
rechnung**

Bitte unbedingt Phantomlohnfallen beachten

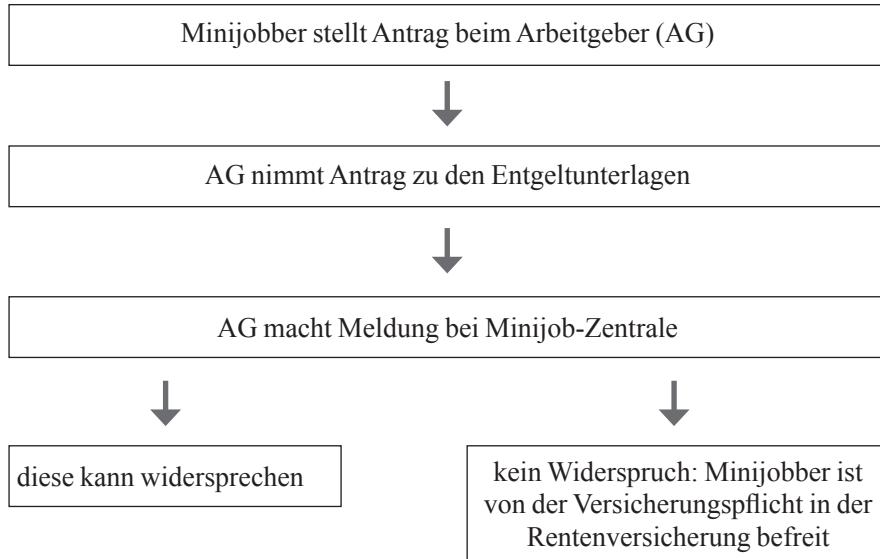
Von der Phantomlohnfallen wird gesprochen, wenn ein Entgelt gezahlt wird, das niedriger als ein für den betroffenen Arbeitnehmer in einem Tarifvertrag vorgesehenes Entgelt ist. Beachten Sie diese tarifliche Regelung nicht und stellt ein Betriebsprüfer diesen Tatbestand fest, kommen unter Umständen enorme Beitragsnachforderungen auf Sie zu.

**Phantom-
lohn**

Sie nehmen den Befreiungsantrag entgegen

Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber) können sich in der Rentenversicherung von der Versicherungspflicht befreien lassen:

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht



Mehrfach-beschäfti-gungen



Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden (beachten Sie dazu die obigen Ausführungen). Er ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Die Geringfügigkeits-Richtlinien der Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger enthalten als Anlage den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Sie finden den Antrag in unserem Onlinebereich zum Download.

Keine Befreiungs-möglichkeit

Eine Befreiung ist nicht möglich für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,
- nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz,
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder
- als behinderte Menschen, Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken, Auszubil-

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

dende in außerbetrieblichen Einrichtungen, Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und Angehörige ähnlicher Gemeinschaften oder

- zur Wiederaufnahme einer nicht geringfügigen Beschäftigung nach schwerer Krankheit beschäftigt werden.

Einzugsstelle kann der Befreiung widersprechen

Widerspruch kann von der Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) beispielsweise dann erhoben werden, wenn dort weitere Beschäftigungen Ihres Minijobbers festgestellt werden und er dadurch die 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) überschreitet. Mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung kann eine Zusammenrechnung nur erfolgen, wenn diese versicherungspflichtig ist. Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers erfolgen.

Widerspruch

Wirkung der Befreiung

Liegen die Befreiungsvoraussetzungen vor, wirkt die Befreiung rückwirkend vom Beginn des Monats an, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist. Allerdings ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung gemeldet hat. Spätestens muss die Meldung 6 Wochen nach Zugang des Antrags beim Arbeitgeber erfolgen.

Meldung

Wichtig

Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später, wirkt sie vom Beginn des Monats, der auf den Ablauf der Widerspruchsfrist folgt.

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

Beispiel

Ihr Minijobber nimmt am 08.10.2025 die Arbeit bei Ihnen auf. Die erste folgende Entgeltabrechnung erfolgt am 02.11.2025. Der Minijobber legt Ihnen am 09.10.2025 den Befreiungsantrag vor. Sie nehmen die maschinelle Meldung mit der ersten Entgeltabrechnung, also am 02.11.2025, vor. Die Einzugsstelle widerspricht nicht bis 30.11.2025.

Ergebnis:

Ihr Minijobber ist vom Beginn der Beschäftigung an, also ab 08.10.2025, von der Versicherungspflicht befreit. Sie behandeln ihn jetzt sozialversicherungsrechtlich in der Rentenversicherung genau so wie in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Wichtig

Minijob- Zentrale informiert

In den Fällen, in denen bei einer Mehrfachbeschäftigung die Befreiungsvoraussetzungen vorliegen, hat die Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) eine wichtige Aufgabe:

Sie hat die weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wirkung der Befreiung unverzüglich durch eine Meldung zu unterrichten.

Wenn Ihre Minijobber sich nicht von der Versicherungspflicht befreien lassen

Pauschal- beitrag

Sie haben in solchen Fällen einen Pauschalbeitrag von 15 % zu tragen. Hier gilt also gleiches Recht wie bei den Arbeitnehmern, die sich von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Eigenanteil

Ihre Minijobber bringen in diesen Fällen 3,6 % des Arbeitsentgelts als Eigenanteil auf. Hier wird Ihr Pauschalbei-

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

trag auf den Beitragssatz der Rentenversicherung (zurzeit 18,6 %) aufgestockt. Das gilt im Übrigen auch für Ihre Arbeitnehmer, die bei Beschäftigungsbeginn vor dem 01.01.2013 auf die Versicherungsfreiheit verzichteten (achten Sie dazu die Ausführungen im Abschnitt „Befreiung wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung“).

Wichtig

Ihre Arbeitnehmer müssen den Beitragsanteil mindestens aus einem (fiktiven) Entgelt von 175 € im Monat zahlen.

Beispiel

Bei einem Monatsverdienst von 100 € zahlt der Arbeitgeber 15 € (15 % von 100 €). Der Minijobber hat dann einen Beitrag von 17,55 € zu übernehmen, um den Mindestbeitrag von 32,55 € (18,6 % von 175 €) zu erreichen.

Übergangsvorschriften

Das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung hat zahlreiche Übergangsbestimmungen in der Rentenversicherung mit sich gebracht.

Verzicht auf die Versicherungsfreiheit

Nach dem bis zum 31.12.2012 geltenden Recht waren Minijobber grundsätzlich rentenversicherungsfrei, konnten aber auf eigenen Wunsch zur Rentenversicherungspflicht optieren. Sie erreichten damit eine stärkere Berücksichtigung ihrer Einnahmen bei der späteren Rentenberechnung.

Diese Personen blieben auch über den 31.12.2012 hinaus versicherungspflichtig. Sie konnten sich auch nicht – wie oben erläutert – von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Nach früherem Recht

Versicherungspflicht bleibt

Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht

Dies bedeutet, dass

- der Arbeitgeber an Beiträgen 15 % des Arbeitsentgelts und
- der Arbeitnehmer die Differenz zum Beitragssatz der Rentenversicherung (18,6 %), also 3,6 %,

**Mindest-
entgelt**
zahlt. Dabei hat er ein Mindestentgelt von 175 € zu berücksichtigen.

Versicherungsfreiheit ohne Antrag

400-€-Job
Wer am 31.12.2012 in der Rentenversicherung versicherungsfrei war, weil sein Entgelt 400 € im Monat nicht überschritten hat, bleibt auch über den 31.12.2012 hinaus versicherungsfrei. Allerdings gilt dies nur, solange die 400-€-Grenze nicht überschritten wird. Wie vor dem 01.01.2013 können die Personen auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Dies geschieht durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden. Er ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Verzicht

Mehrfachbeschäftigung



© VectorMine – stock.adobe.com

So machen Sie alles richtig, wenn Ihr Minijobber noch weitere Jobs hat

Viele Minijobber üben mehrere Beschäftigungen aus. Dadurch werden sie u. U. versicherungspflichtig in der Sozialversicherung. Als Lohn- oder Gehaltsbuchhalter sind Sie hierbei auf die Informationspflicht des Minijobbers angewiesen und haben sehr viele Varianten zu beachten. Sichern Sie sich immer schriftlich ab und informieren Sie sich mit diesem Kapitel über die gegebenen Möglichkeiten, sodass Sie rechtssichere Entscheidungen über Versicherungspflicht und -freiheit treffen können.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Ihre Aufgabe als Lohnbuchhalter: Entscheidung über Versicherungspflicht und -freiheit Ihrer Arbeitnehmer

Ihre Aufgabe

Als Lohnbuchhalter sind Sie dazu verpflichtet zu prüfen, ob die für Sie tätigen Personen versicherungspflichtig sind. Ist dies der Fall, melden Sie die betreffenden Arbeitnehmer bei der zuständigen Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Das ist entweder die Krankenkasse Ihres Arbeitnehmers oder – bei Minijobbern – die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale).

Mehrere Möglich- keiten

Beachten Sie bei Beurteilung der Versicherungspflicht Ihrer Minijobber, ob diese Personen noch andere Beschäftigungsverhältnisse haben. Hier sind verschiedene Varianten möglich:

- mehrere Minijobverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern
- Ihr Minijobber hat eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung.
- Geringfügig entlohnte Beschäftigte haben auch eine kurzfristige Beschäftigung.
- mehrere Beschäftigungsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber

Änderungen

In diesem Bereich hat es in den letzten Jahren Änderungen gegeben. So sieht das Gesetz seit 01.01.2016 eine Verpflichtung der zuständigen Krankenkasse vor, Ermittlungen anzustellen, wenn die Möglichkeit besteht, dass Beiträge durch Mehrfachbeschäftigung zu Unrecht entrichtet wurden, bspw. dadurch, dass die Gesamtentgelte die Beitragsbemessungsgrenze übersteigen.

In Zusammenhang mit der Entscheidung über Versicherungspflicht und -freiheit sind nach wie vor die Richtlinien der Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger

Mehrfachbeschäftigung

(Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14.12.2023) zu beachten.

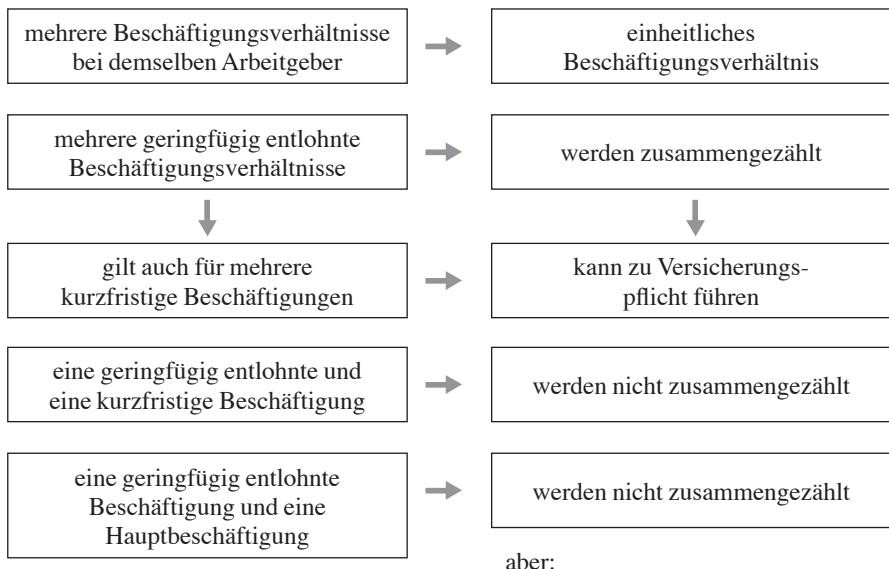
Sie als Arbeitgeber stellt die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht von Mehrfachbeschäftigten vor erhebliche Probleme:

- Können Sie den Angaben Ihres Minijobbers vertrauen?
- Welche Meldepflichten haben Sie?

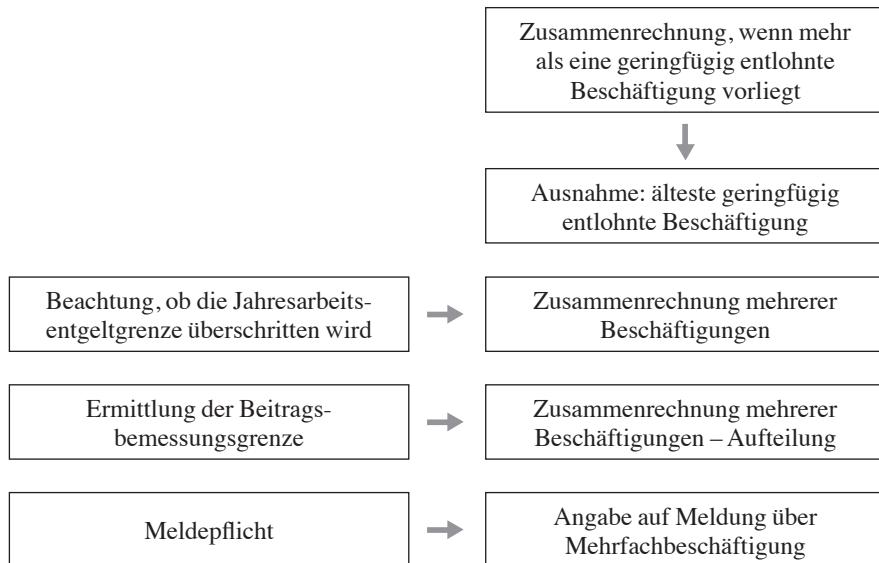
Wichtig

Gerade bei solchen Beschäftigungsverhältnissen schaut der Betriebsprüfer besonders genau hin.

Übersicht: Die Auswirkungen von Mehrfachbeschäftigung



Mehrfachbeschäftigung



Bei Mehrfachbeschäftigten haben Sie zahlreiche Besonderheiten zu beachten.

Ihr Arbeitnehmer hat mehrere Beschäftigungsverhältnisse bei Ihnen

Mehrere Beschäftigungen bei Ihnen werden versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet. Es ist dabei auf den in der Sozialversicherung verwendeten Arbeitgeberbegriff abzustellen. Zunächst ist demnach zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht. Dabei ist die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung unbedeutend. Es ist also unerheblich, ob bei einem Arbeitgeber gleiche, funktionsverwandte oder andersartige Tätigkeiten ausgeübt werden.

Mehrere Betriebe eines Arbeitgebers

Haben Sie mehrere Betriebe, ist unabhängig davon, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Es ist dabei unerheblich, ob es

Mehrfachbeschäftigung

sich um organisatorisch selbstständige (z. B. Zweigniederlassung) oder um unselbstständige Betriebe (z. B. Betriebsschäfte) oder Betriebsteile handelt.

Wann Sie Beschäftigungsverhältnisse bei Ihnen und anderen Arbeitgebern zusammenrechnen

Wie bereits erwähnt, gibt es mehrere Möglichkeiten, die Sie bei Beschäftigung Ihres Minijobbers durch einen anderen Arbeitgeber zu beachten haben. Es ist deshalb unbedingt erforderlich, dass Sie über diese Beschäftigungen informiert werden.

Mehrere Möglichkeiten

Fall 1: Mehrere Minijobs

Nimmt Ihr Mitarbeiter, der kein höheres Entgelt als 556 € (2026: 603 €) hat (Minijobber), bei einem anderen Arbeitgeber eine weitere geringfügige Beschäftigung auf, sind die beiden Entgelte ab diesem Zeitpunkt zusammenzurechnen.

Wichtig

Sie sind verpflichtet zu prüfen, ob Versicherungspflicht eintritt und ab wann dies der Fall ist.

Wird bei dieser Zusammenrechnung festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag der Bekanntgabe der Feststellung durch einen Sozialversicherungsträger ein.

Beginn der Versicherungspflicht

Das gilt dem Prinzip nach auch dann, wenn das Vorliegen einer weiteren Beschäftigung rückwirkend festgestellt wird und beide Entgelte zusammengerechnet die 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) überschreiten.

Rückwirkende Feststellung

Feststel- lungspflicht

Aber: Sie werden als Arbeitgeber dadurch nicht von Ihrer Pflicht befreit, die erforderlichen Feststellungen über Versicherungspflicht oder -freiheit zu treffen. Die Versicherungs- und damit auch die Beitragspflicht beginnen nämlich dann rückwirkend, wenn Sie es vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt haben, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

Tipp

Nehmen Sie deshalb in Ihre Arbeitsverträge unbedingt eine Klausel über Mehrfachbeschäftigungen auf! Sie können von Ihrem Arbeitnehmer aber auch eine zusätzliche Erklärung verlangen.

Muster-Erklärung zu Mehrfachbeschäftigung

Erklärung zu Mehrfachbeschäftigung

von Marie Renner

Die unterzeichnende Arbeitnehmerin hat neben der Beschäftigung in unserem Betrieb

- keine weitere Beschäftigung
 folgende weitere Beschäftigung

1. bei Firma: Benz und Renner Entgelt/Monat: 180 €

2. bei: Entgelt/Monat:

3. bei: Entgelt/Monat:

Die unterzeichnende Arbeitnehmerin verpflichtet sich, alle Beschäftigungsverhältnisse, die sie während der Laufzeit dieser Erklärung eingeht, sofort dem Arbeitgeber anzugeben. Entsteht durch eine unterlassene oder verspätete Mitteilung dem Arbeitgeber ein materieller Schaden, verpflichtet

Mehrfachbeschäftigung

sich die Arbeitnehmerin zum Ersatz dieses Schadens. Die Arbeitnehmerin verzichtet ausdrücklich auf die Anwendung gesetzlich vorhandener Ausschlussfristen im Zusammenhang mit nachträglich entstandenen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Weinsheim, den ...

Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer/-in

Diese „Muster-Erklärung zu Mehrfachbeschäftigungen“ finden Sie auch im Onlinebereich unter www.personalwissen.de/ausgaben/1x1



**Zum Zusammentreffen mehrerer Minijobs hier
2 Beispiele:**

Beispiel 1

Eine privat krankenversicherte Raumpflegerin arbeitet bei Ihnen (Arbeitgeber A) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 180 € und bei Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 €

Ergebnis: Die Frau ist Minijobberin, weil das Arbeitsentgelt von 380 € unter der Geringfügigkeitsgrenze von 556 € (2026: 603 €) liegt. Deshalb besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht zunächst Versicherungspflicht, von der sie sich durch einen schriftlichen Antrag bei Ihnen befreien lassen kann. Sie und der andere Arbeitgeber haben entsprechend Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Beispiel 2

Bei Ihnen ist ein Lagerarbeiter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 390 € beschäftigt. Er ist schon seit Jahren – neben der Beschäftigung bei Ihnen – in der Getränkehandlung seines Nachbarn tätig. Hierfür erhält er im Monat 220 €.

Ergebnis: In beiden Beschäftigungen besteht Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherungspflicht. Für sich allein gesehen handelt es sich bei beiden Arbeitsverhältnissen zwar jeweils um geringfügige Beschäftigungen. Diese sind aber für die Beurteilung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit zusammenzurechnen. Das sich hierbei ergebende Entgelt von 610 € pro Monat liegt über der Geringfügigkeitsgrenze. Der Lagerarbeiter wird dadurch kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

Fall 2: Minijob und Hauptbeschäftigung

Versicherungsfrei

Hat Ihr Minijobber bei Ihnen eine Hauptbeschäftigung, ist er in der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber dennoch als Minijobber abzurechnen. Es erfolgt keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung.

Beispiel

Eine Verkäuferin arbeitet regelmäßig bei Ihnen (Arbeitgeber A) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.800 € bei Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 €

Ergebnis: Die Verkäuferin unterliegt in der (Haupt-) Beschäftigung bei Ihnen der Versicherungspflicht. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B bleibt als geringfügig

Mehrfachbeschäftigung

entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei, weil das Arbeitsentgelt 556 € (2026: 603 €) nicht übersteigt.

In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sich die Verkäuferin auf Antrag befreien lassen kann. Eine Zusammenrechnung der bei Ihnen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mit der Beschäftigung als Minijobber findet nicht statt. Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und zusammen mit der Verkäuferin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung (Arbeitgeber: 15 %, Verkäuferin: 3,6 %) zu zahlen.

Werden dagegen neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung aus.

Nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14.12.2023 ist von der Zusammenrechnung diejenige Beschäftigung ausgenommen, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist. Diese Beschäftigung bleibt also versicherungsfrei.

Älteste Beschäftigung

Beispiel

Eine Raumpflegerin arbeitet regelmäßig seit Jahren bei Arbeitgeber A gegen ein monatliches

<i>Arbeitsentgelt von</i>	<i>600 €</i>
---------------------------	--------------

<i>seit 03.04. bei Arbeitgeber B gegen ein</i>	
<i>monatliches Arbeitsentgelt von</i>	<i>230 €</i>

<i>seit 03.07. bei Ihnen (Arbeitgeber C) gegen</i>	
<i>ein monatliches Arbeitsentgelt von</i>	<i>200 €</i>

Von der Rentenversicherungspflicht hat sie sich befreien lassen.

Ergebnis: Die Raumpflegerin unterliegt in der (Haupt-) Beschäftigung bei Arbeitgeber A der Versicherungspflicht. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 556 € (2026: 603 €) nicht übersteigt. Da die Beschäftigung bei Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung versicherungsfrei.

Die Beschäftigung bei Ihnen (Arbeitgeber C) ist hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie die Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen bei Arbeitgeber B und bei Ihnen (Arbeitgeber C) Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 556 € (2026: 603 €) nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Arbeitgeber C hat individuelle Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu zahlen, die nach den besonderen Regeln für Entgelte im Übergangsbereich berechnet werden.

Hauptbeschäftigung

Eine Hauptbeschäftigung im obigen Sinne liegt nur vor, wenn diese versicherungspflichtig ist. Handelt es sich also beispielsweise bei der Hauptbeschäftigung um eine in der Sozialversicherung versicherungsfreie Tätigkeit als Beam-

Mehrfachbeschäftigung

ter, erfolgt keine Zusammenrechnung mit einer weiteren geringfügigen Beschäftigung.

Beispiel

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtenbeschäftigung bei Arbeitgeber A weitere Beschäftigungen bei Ihnen (Arbeitgeber B) und Arbeitgeber C aus. Bei Ihnen arbeitet er als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 €, beim Arbeitgeber C arbeitet er als Buchhalter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 €.

Ergebnis: Der Beamte ist aufgrund der Beschäftigungen bei Ihnen und bei Arbeitgeber C in der Krankenversicherung versicherungsfrei und damit auch in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht für den Beamten aufgrund der Beschäftigungen bei Ihnen und Arbeitgeber C Versicherungspflicht, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen zusammen 556 € (2026: 603 €) übersteigt.

Fall 3: Mehrere kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse

Eine geringfügig kurzfristige und damit versicherungsfreie Beschäftigung liegt vor, wenn die kurzfristige Beschäftigung für eine Zeitspanne ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus begrenzt ist.

Kurzfristige Beschäftigungen

Wichtig

Das gilt auch dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (556- bzw. 603-€-Job) erfüllt.

Im Gegensatz zur geringfügig entlohten Beschäftigung ist die kurzfristige Beschäftigung in der Rentenversicherung ohne besonderen Antrag versicherungsfrei.

Zusammenrechnung

Wie bei einer geringfügigen Entlohnung so sind auch bei der Prüfung der Frage, ob eine geringfügige Beschäftigung der Dauer nach vorliegt, mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt auch in der Arbeitslosenversicherung.

Liegt Versicherungsfreiheit wegen geringer Entlohnung (556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze)) vor, so entfällt die Prüfung der Berufsmäßigkeit.

Beispiel

Sie stellen in der Sommersaison eine Mitarbeiterin für zwei Wochen ein. Sie hat aber bereits im Frühjahr desselben Jahres eine andere kurzfristige Beschäftigung ausgeübt.

Ergebnis: Eine Zusammenrechnung beider Beschäftigungen hat zu erfolgen. Dies bedeutet, dass beide Beschäftigungen zusammen drei Monate bzw. 70 Arbeitstage nicht überschreiten dürfen.

Jahreswechsel

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen. Beginnt demnach eine Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die Dauer von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammen mit Vorbeschäftigungen erreicht ist, besteht für die gesamte Dauer dieser Beschäftigung Versicherungspflicht.

Das gilt auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigung wird nicht vorgenommen.

Mehrfachbeschäftigung

Beispiel

Eine Hausfrau nimmt am 20.11.2025 bei Ihnen eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 € auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 31.01. des Folgejahres befristet. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 02.01. bis zum 28.02. eine Beschäftigung ausgeübt.

Ergebnis: Die am 20.11.2025 aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der vorbeschäftigung mehr als 3 Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil bei Kalenderjahren überschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Fall 4: Geringfügig entlohnte neben kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen

Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse werden nicht zusammengerechnet.

Beispiel

Sie stellen 2025 für die Dauer von 3 Monaten befristet eine Arbeitnehmerin ein, die monatlich ein Entgelt von 600 € erhält. Gleichzeitig übt diese Frau schon seit längerer Zeit bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung (556-€-Job) aus.

Keine Zusammensummenrechnung

Ergebnis: Ihre Minijobberin ist sozialversicherungsfrei. Die Höhe des Verdienstes bei Ihnen ist in diesem Fall nicht von Bedeutung. Eine Zusammenrechnung mit der geringfügig entlohnnten Beschäftigung ist nicht vorgesehen.

Sonderfall: Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung brauchen Sie ohnehin keine Zusammenrechnung von Entgelt aus einer Hauptbeschäftigung mit Entgelt aus einer versicherungsfreien, geringfügig entlohten Beschäftigung vorzunehmen.

Auswirkungen von Mehrfachbeschäftigungen auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)

Versicherungspflicht und -freiheit

In der gesetzlichen Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung besteht Versicherungspflicht lediglich bis zum Erreichen der Jahresarbeitsentgeltgrenze.

§ 6 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) bestimmt hier, dass Arbeiter und Angestellte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Grenze überstiegen hat, ab Beginn des nächsten Jahres versicherungsfrei sind.

Aktuelle Werte

Die Höhe der Jahresarbeitsentgeltgrenze wird jeweils jährlich neu festgelegt. 2025 beträgt sie im gesamten Bundesgebiet 73.800 €.

Hier gibt es allerdings eine Besonderheit: Bei Personen, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der damals geltenden Grenze versicherungsfrei und entsprechend privat krankenversichert waren, ist ein besonderer Grenzwert anzusetzen. Dieser beläuft sich 2025 auf 66.150 € jährlich. Teilzeitkräfte erreichen in der Regel keinen dieser Beträge.

Grenzüberschreitung

Aber: Die Entgelte aus mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sind bei der Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts zusammenzurechnen. Dadurch kann auch Ihre Teilzeitkraft die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten.

Beispiel

Sie beschäftigen 2025 eine Teilzeitkraft mit einem monatlichen Entgelt von 2.000 €. Bei einem anderen Arbeitgeber erzielte sie bisher ein Entgelt von 3.125 €.

Mehrfachbeschäftigung

Für Ihre Teilzeitkraft gilt die allgemeine JAEG.

Die Zusammenrechnung ergibt hier einen Betrag von 5.125 €. Umgerechnet auf das Jahr sind dies 61.500 €. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 73.800 € wird nicht erreicht bzw. überschritten. In beiden Beschäftigungen besteht demnach Versicherungspflicht.

Am 01.01.2025 erhält Ihre Mitarbeiterin von ihrem anderen Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung von monatlich 1.000 € und von Ihnen eine Erhöhung von 300 €. Zusammengerechnet mit dem bei Ihnen erzielten Entgelt ergibt dies ein Monatsentgelt von 6.425 €, hochgerechnet auf einen 12-Monats-Zeitraum: 77.100 €.

Ergebnis: Durch die Gehaltserhöhung ist die JAEG 2025 überschritten. Nach den obigen Ausführungen bedeutet dies, dass Ihre Arbeitnehmerin ab 01.01.2026 in beiden Beschäftigungsverhältnissen in der Krankenversicherung und damit auch in der Pflegeversicherung versicherungsfrei wird, wenn auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2026 überschritten wird.

Wichtig

Entgelt aus Beschäftigungen, die wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei sind, ist nach der Rechtsprechung auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht anzurechnen.

§ 6 Abs. 4 SGB V bestimmt aber, dass dann, wenn die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, die Versicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres der Überschreitung endet (im Beispiel oben mit dem 31.12.2025).

Aber: Sie endet dann nicht, wenn das Entgelt die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Ablauf des Kalenderjahres

Mehrfachbeschäftigung

Ende der Versicherungspflicht

Bei rückwirkender Erhöhung des Entgelts endet die Versicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das erhöhte Entgelt entstanden ist.

Allerdings endet die Mitgliedschaft Ihres Arbeitnehmers bei seiner Krankenkasse wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze zum Jahresende nur dann, wenn der Betreffende innerhalb von 2 Wochen nach dem Hinweis der Krankenkasse über die Austrittsmöglichkeit seinen Austritt erklärt, bspw., weil er sich privat krankenversichern oder sich bei einer anderen Krankenkasse versichern will.

Tut er dies nicht, setzt sich die Mitgliedschaft Ihres Arbeitnehmers bei seiner bisherigen Krankenkasse als freiwillige Mitgliedschaft fort.

Die Austrittserklärung wirkt aber nur dann, wenn Ihr Arbeitnehmer nachweist, dass für ihn ein anderweitiger Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall vorliegt.

Freiwilliges Mitglied

Also: Ihr Arbeitnehmer ist zwar in der Krankenversicherung versicherungsfrei, aber freiwilliges Mitglied seiner gesetzlichen Krankenkasse. In der Pflegeversicherung sind freiwillig Krankenversicherte pflichtversichert.

Beitragszuschuss

Wichtig

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Beitragszuschuss. Das gilt auch für privat Krankenversicherte.

Als Beitragszuschuss ist der Betrag zu zahlen, der vom Arbeitgeber für den Beschäftigten anfallen würde, wenn er versicherungspflichtig wäre. Bei privat versicherten Arbeitnehmern ist allerdings höchstens die Hälfte des Beitrags zu zahlen, den der Arbeitnehmer tatsächlich zu entrichten hat.

Mehrfachbeschäftigung

Wichtig

Bestehen innerhalb desselben Zeitraums mehrere Beschäftigungsverhältnisse, sind die beteiligten Arbeitgeber anteilig nach dem Verhältnis der Höhe des jeweiligen Arbeitsentgelts zur Zahlung des Beitragszuschusses verpflichtet. Das gesamte für die Beitragsberechnung zu berücksichtigende Entgelt darf aber die Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung (bzw. zur Pflegeversicherung) nicht überschreiten.

Anteilige Beschäftigung

Fall 5: Mehrfachbeschäftigung während der Elternzeit

In der Praxis kommt es oft vor, dass bei einem Arbeitgeber eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung bestand, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dann in Elternzeit ging und während der Elternzeit bei ihnen geringfügig beschäftigt ist.

Elternzeit

Werden dann noch aus der Hauptbeschäftigung Einmalzahlungen fällig (wie z. B. Urlaubsgeld), zählen diese nicht zu dem Entgelt aus der geringfügig entlohten Beschäftigung. Sie können hier also nicht zum Überschreiten der 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) führen.

Einmalzahlung

Beispiel

Eine Mitarbeiterin befindet sich in Elternzeit. Vorher hatte sie bei Ihnen eine Hauptbeschäftigung, aus der ihr jetzt noch ein Urlaubsgeld von 400 € zusteht. Aus der jetzigen Beschäftigung erhält sie monatlich 350 € und zusätzlich steht ihr noch ein Urlaubsgeld von 150 € zu.

Ergebnis: An der Versicherungsfreiheit der geringfügigen Beschäftigung ändert sich nichts. Das Urlaubsgeld aus der ruhenden Hauptbeschäftigung wird nicht berücksichtigt. Das hier zu berücksichtigende Entgelt berechnet sich wie folgt:

$$350 \text{ €} \times 12 = 4.200 \text{ €} + 150 \text{ €} \text{ Urlaubsgeld} =$$

$$4.350 \text{ €} : 12 = 362,50 \text{ €}$$

Die 556-€-Grenze wird demnach nicht überschritten.

Kurzfristige Beschäftigung

Auch mehrere gleichzeitig ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen sind zusammenzählen. Das gilt im Übrigen auch, wenn die kurzfristigen Beschäftigungen vor der derzeit ausgeübten Beschäftigung, aber innerhalb desselben Kalenderjahres liegen.

Krankenkassenzuständigkeit bei Mehrfachbeschäftigten

Unterliegen Mehrfachbeschäftigte beispielsweise durch das Zusammenrechnen der jeweiligen Entgelte der Sozialversicherungspflicht, entsteht auch in der Krankenversicherung ein einheitliches Versicherungsverhältnis.

Das bedeutet: Die von Ihrem Arbeitnehmer gewählte Krankenkasse ist für die Versicherung aus allen Beschäftigungsverhältnissen zuständig.

In § 28h Abs. 2 SGB IV wird ausdrücklich vorgeschrieben, dass sie auch für die Einhaltung der 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) zuständig ist. Sie entscheidet bei deren Überschreitung (z. B. durch Zusammenrechnung) über die Versicherungspflicht.

Besonderheiten bei Meldungen

Sie haben, wenn Ihr Arbeitnehmer außer bei Ihnen auch noch bei anderen Arbeitgebern beschäftigt ist, eine Meldung an die für den Arbeitnehmer zuständige Krankenkasse zu

Monatliche Meldung

Mehrfachbeschäftigung

übermitteln, wenn die zuständige Einzugsstelle (Minijob-Zentrale oder Krankenkasse) Sie dazu auffordert.

Das gilt auch dann, wenn es sich bei dem Arbeitnehmer um einen Beschäftigten mit einem Entgelt im Übergangsbereich handelt. Ihr Arbeitnehmer ist verpflichtet, Ihnen mitzuteilen, dass er noch bei einem anderen Arbeitgeber oder bei anderen Arbeitgebern beschäftigt ist oder sonstige beitragspflichtige Einkünfte hat.

Ihre Meldung muss mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Anforderung der genannten Stelle, erfolgen. Die Krankenkassen überprüfen anhand dieser Meldungen, ob durch die Arbeitgeber zu viel Beiträge gezahlt wurden.

Die Meldung ist maschinell zu erstellen. Sie enthält die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs. Außerdem ist die Versicherungsnummer Ihres Arbeitnehmers (wenn nicht bekannt, die zur Vergabe der Rentenversicherungsnummer notwendigen Angaben) mitzuteilen. Anzugeben ist auch das in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Maschinelle Meldung

Bei Überzahlung: Beitragserstattung

Hatten Sie zum Beispiel

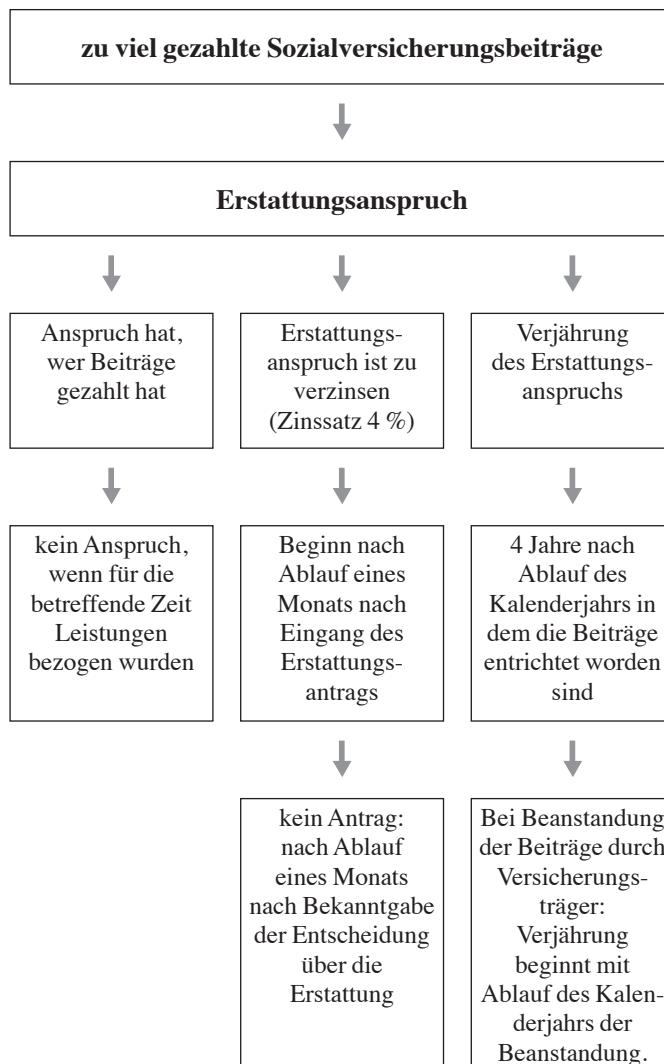
- keine Kenntnis von den weiteren Beschäftigungen oder der weiteren Beschäftigung
- falsche oder gar keine Angaben über die Höhe des Arbeitsentgelts bei den anderen Arbeitgebern

und haben Sie deshalb Beiträge überzahlt, weil die Beitragsbemessungsgrenze durch das Gesamtentgelt überschritten worden ist, so steht Ihnen – aber auch dem Arbeitnehmer – ein Anspruch auf Beitragserstattung zu.

Grundsätze der Beitragserstattung

Um zu viel gezahlte Beiträge erstattet zu bekommen, müssen Sie bestimmte Grundsätze beachten, wie in folgender Übersicht dargestellt:

Mehrfachbeschäftigung



Zu viel gezahlte Beiträge werden Ihnen nicht immer bzw. nicht immer in voller Höhe erstattet.

Pauschalbeiträge



Pauschalbeiträge für Minijobber: So zahlen Sie auch in Zukunft nicht mehr als unbedingt notwendig

Die Änderungen der letzten Jahre für geringfügig Beschäftigte haben auch vor den von Ihnen zu zahlenden Pauschalbeiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung nicht haltgemacht. Das Recht ist noch komplizierter geworden, zumindest im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie erfahren im Folgenden, wie Sie die Beiträge nach neuem Recht richtig berechnen und dabei sogar noch Geld sparen.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Wie sich die Änderungen der letzten Jahre auf die Zahlung von Pauschalbeiträgen auswirken

Neues Recht

Eine große Reform haben die geringfügigen Beschäftigungen 2013 erfahren. Am Prinzip hat sich durch das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung nichts geändert: Nach wie vor zahlen Sie für Ihre geringfügig entlohten Beschäftigten Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung.

Sonderfall: Rentenversi- cherung

Wird davon abgesehen, dass sich die Geringfügigkeitsgrenze erhöht haben, ändert sich in der Krankenversicherung nichts, soweit es um die Pauschalbeiträge und ihre Berechnung geht. Ganz anders ist es in der Rentenversicherung. Hier müssen Sie teilweise ganz neue Regelungen beachten.

Keine Pauschalbeiträge für kurzfristig Beschäftigte

Versiche- rungsfreiheit

Neben der Versicherungsfreiheit geringfügig entlohter Beschäftigter gibt es die Versicherungsfreiheit kurzfristig Beschäftigter.

Ist nämlich die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahrs seit ihrem Beginn nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt, ist sie in der gesamten Sozialversicherung versicherungsfrei (Ausnahme: Unfallversicherung).

Berufs- mäßigkeit

Das bedeutet, dass weder Sie noch Ihr Arbeitnehmer Beiträge an die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen brauchen – auch keine Pauschalbeiträge. Eine kurzfristige Beschäftigung ist allerdings dann nicht mehr versicherungsfrei, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 556 € (2026: 603 €) monatlich übersteigt.

Pauschalbeiträge

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Als Arbeitgeber zahlen Sie Pauschalbeiträge von 13 % des Arbeitsentgelts an die Krankenversicherung für Ihre geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer.

13 % des Entgelts

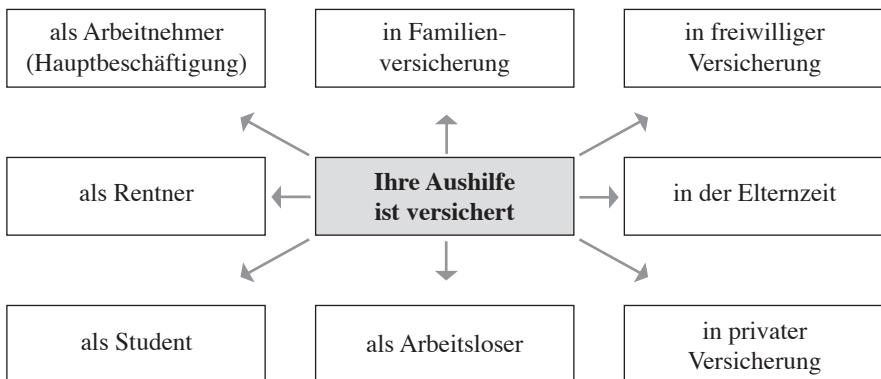
Wichtig

Damit Sie beitragspflichtig sind, muss Ihr Arbeitnehmer aber gesetzlich krankenversichert sein.

Tipp

Vergewissern Sie sich unbedingt, ob Ihr Mitarbeiter bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist. Fragen Sie ihn einfach nach seiner Versichertenkarte. So erfahren Sie auch, welche Krankenkasse zuständig ist. Sie vermeiden dadurch, dass Sie Beiträge zahlen, obwohl Sie dazu überhaupt nicht verpflichtet sind.

Es gibt viele Möglichkeiten, gesetzlich krankenversichert zu sein:



Wenn keine Krankenversicherung besteht, brauchen Sie auch keine Beiträge zu zahlen

Nicht gesetzlich krankenversichert sind insbesondere:

- Beamte
- Pensionäre (Ruheständler)
- besser verdienende Arbeitnehmer, die mit ihrem Jahresarbeitsentgelt über der Verdienstgrenze liegen und deshalb privat versichert sind
- privat krankenversicherte Selbstständige

Freiwillig versichert

Ist jemand in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert, wird der Pauschalbeitrag fällig.

Tipp

Wenn Sie die Stelle einer Teilzeitkraft besetzen wollen und die Auswahl unter mehreren Bewerbern haben, prüfen Sie, ob nicht eine dieser Personen krankenversicherungsfrei ist. In diesem Fall können Sie Geld sparen, nämlich 13 % des Entgelts Ihrer Teilzeitkraft.

Allerdings wird bei Ihrer Entscheidung natürlich zunächst die Qualifikation des künftigen Arbeitnehmers die entscheidende Rolle spielen.

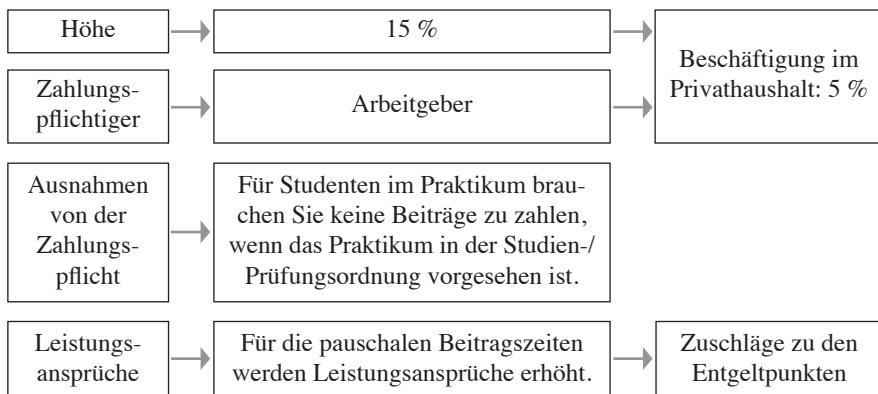
Eigene Leistungsansprüche

Der Beitragssatz von 13 % ist unabhängig von der Krankenkasse Ihres Arbeitnehmers maßgebend. Durch den Pauschalbeitrag entsteht in der Krankenversicherung keine Versicherungspflicht. Es werden damit also keine eigenen Leistungsansprüche begründet. Aus dem bestehenden Versicherungsverhältnis sind Leistungsansprüche ja sowieso vorhanden.

Pauschalbeiträge

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Wie viel Sie wann zahlen:



Die Pauschalbeiträge in Höhe von 15 % tragen Sie als Arbeitgeber allein.

Für die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung sind Sie als Arbeitgeber allein Beitragsschuldner (Zahlungspflichtiger). Im Gegensatz zur Krankenversicherung werden mit den pauschalen Beiträgen in der Rentenversicherung allerdings die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer erhöht (achten Sie dazu die folgenden Ausführungen).

**Beitrags-
schuldner**

Von der Versicherungspflicht befreite geringfügig Beschäftigte

Seit 01.01.2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte nicht mehr automatisch in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei. Grundsätzlich besteht nämlich Versicherungspflicht. Ihre Minijobber können sich aber durch eine Erklärung Ihnen gegenüber von der Versicherungspflicht befreien lassen. Sie erstatten dann eine gesonder-

**Versiche-
rungspflicht**

te Mitteilung an die Minijob-Zentrale. Widerspricht diese nicht innerhalb eines Monats, besteht Versicherungsfreiheit Ihres Minijobbers. Ein Widerspruch erfolgt insbesondere dann, wenn die Minijob-Zentrale das Bestehen weiterer Minijobs für Ihren Arbeitnehmer feststellt.

Die Berechnung der Pauschalbeiträge hat sich nicht geändert

Monatliches Entgelt

Für die Berechnung der Pauschalbeiträge ziehen Sie das Entgelt Ihres Minijobbers heran.

Beispiel

Ihr Minijobber erhält 2025 ein monatliches Arbeitsentgelt von 556 €. Ihre Berechnung:

15 % von 556 € = 83,40 €

Für diesen Betrag müssen Sie allein aufkommen. Es ist nicht möglich, beispielsweise die Hälfte des Betrags vom Entgelt des Arbeitnehmers abzuziehen.

Pauschalbeiträge können zu Rentenansprüchen führen

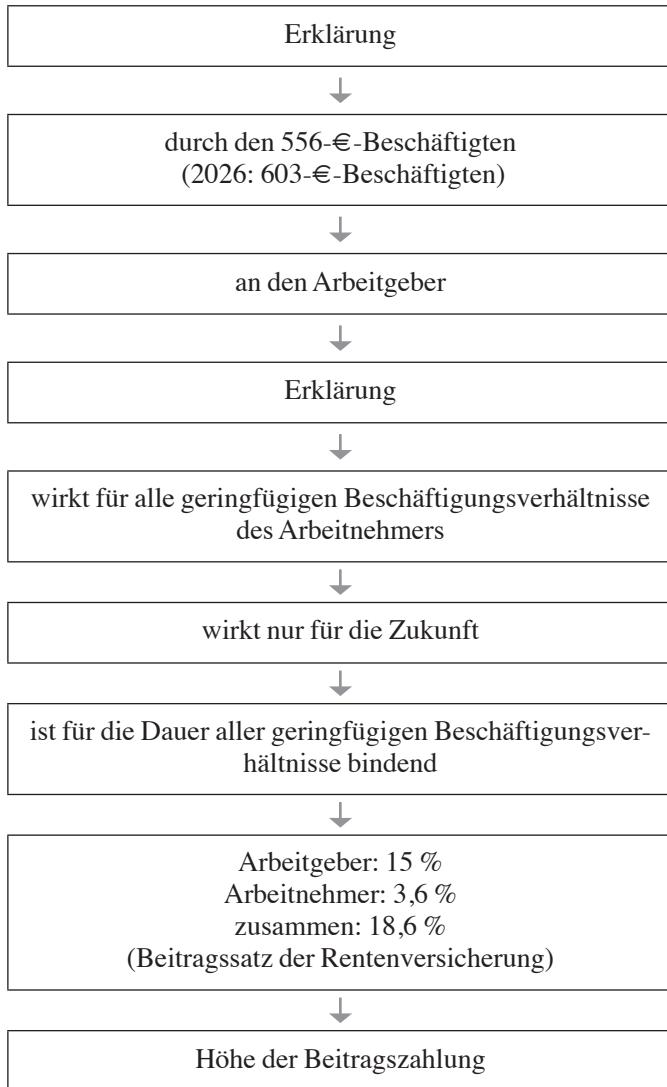
Die von Ihnen an die Rentenversicherung gezahlten Pauschalbeiträge begründen nur relativ geringe Rentenansprüche des Minijobbers.

Wartezeit

Zudem werden die Zeiten geringfügiger Beschäftigung pauschal für die Wartezeit berücksichtigt. Die Anrechnung erfolgt jedoch nur insoweit, als die Kalendermonate einer geringfügigen versicherungsfreien Beschäftigung nicht schon aus anderen Gründen auf die Wartezeit anzurechnen sind. Dies könnte z. B. geschehen, weil die betreffende Zeit bereits als Kindererziehungszeit in der Rentenversicherung berücksichtigt wird.

Pauschalbeiträge

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht



Wenn sich Ihr Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt

Bevor Minijobber sich von der Rentenversicherungspflicht, also der Zahlung des Eigenbeitrags befreien lassen, sollten sie sich detailliert über die Auswirkungen informieren. Der Verzicht auf die Versicherungspflicht bei Minijobs kann beispielsweise dazu führen, dass eine bereits erworbene Absicherung im Invaliditätsfall wieder wegfällt.

Erklärung

Lassen Sie sich den Antrag auf Befreiung schriftlich geben und denken Sie daran, diese Erklärung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Befreiungsantrag

Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen einer geringfügig entlohten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)

Arbeitnehmer

Name: Weinert

Vorname: Mathilde

Rentenversicherungsnummer: 663 120764 M 1411

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten.

Ich habe die Hinweise auf dem Merkblatt „Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich.

Pauschalbeiträge

Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

Weinsheim, den ...

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

Arbeitgeber

Name: Peter Hummer

Betriebsnummer: 17851120

Der Befreiungsantrag ist am ... bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab

Weinsheim, den ...

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Abs. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Weisen Sie Ihren Minijobber spätestens bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrags auf die Möglichkeit hin, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen.

Hinweis

Wenn Ihr Minijobber keinen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht stellt

Stellt Ihr Minijobber den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nicht, ist er versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Sie zahlen aber trotzdem die Pauschalbeiträge in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts. Ihr Minijobber trägt

Versicherungspflicht

die Differenz zum „allgemeinen“ Beitragssatz von 18,6 %. Er hat also 3,6 % zu zahlen.

Beispiel

Sie zahlen Ihrem Minijobber 2025 monatlich 556 €. Er ist versicherungspflichtig zur gesetzlichen Rentenversicherung. Sie zahlen:

$$15\% \text{ von } 556 \text{ €} = 83,40 \text{ €}$$

Ihr Mitarbeiter zahlt:

$$\begin{aligned} \text{Differenz zwischen } 18,6\% \text{ und } 15\% &= 3,6\% \\ \text{von } 556 \text{ €} &= 20,01 \text{ €} \end{aligned}$$

Beitrags- anteil der Minijobber

Diesen Beitragsanteil ziehen Sie ihm von seinem Entgelt ab und überweisen ihn zusammen mit Ihrem Beitrag an die Minijob-Zentrale als Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Mindestentgelt beachten!

Wichtig

Bei der Beitragsberechnung ist aber mindestens ein Entgelt von monatlich 175 € zu berücksichtigen.

Beispiel

Ihr Minijobber erhält von Ihnen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 €. Sie zahlen hieraus den Pauschalbeitrag von 22,50 € (15 % von 150 €). Als Beitrag zur Rentenversicherung ist aber insgesamt ein Beitrag von 32,55 € zu entrichten (18,6 % von 175 €). Das bedeutet: Ihr Mitarbeiter hat den Differenzbetrag von 22,50 € zu 32,55 €, also 10,05 €, zu zahlen.

Wenn Ihr Minijobber bereits vor dem 01.01.2013 bei Ihnen beschäftigt war

War Ihr Minijobber auf (damals) 400-€-Basis bei Ihnen bereits vor dem 01.01.2013 beschäftigt und damit versicherungsfrei in der Rentenversicherung, ist er dies auch über den 31.12.2012 hinaus geblieben. Das gilt allerdings nur, solange die 400-€-Grenze (das ist die Geringfügigkeitsgrenze, die zu diesem Zeitpunkt galt) nicht überschritten wird. Bei Überschreiten der 400-€-Grenze ist ein Befreiungsantrag möglich.

Übergangs-fälle

Wurde vor dem 01.01.2013 ein Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit abgegeben, wirkt dieser weiter. Bei den Beschäftigungsverhältnissen, die wegen Nichtüberschreitens der 400-€-Grenze versicherungsfrei bleiben, kann durch den Minijobber erklärt werden, dass er auf die Versicherungsfreiheit verzichtet.

Der Verzicht kann nur

- mit Wirkung für die Zukunft und
- bei mehreren Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und
- ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Wohin Sie die Beiträge überweisen

Für den Beitragseinzug für geringfügig Beschäftigte ist die

Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
mit ihrer Hauptverwaltung in Bochum
Zentrale Telefonnummer: 0234 304 0
Mailadresse: zentrale@kbs.de
www.minijob-zentrale.de
www.kbs.de

Einzugs-stelle

als Einzugsstelle zuständig. Lediglich die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zahlen Sie direkt an den für Sie zuständigen Unfallversicherungsträger (in der Regel Berufsgenossenschaft).

Arbeitnehmeranteil Die Pauschalbeiträge dürfen Sie nicht vom Arbeitsentgelt Ihrer Arbeitnehmer einbehalten. Lediglich beim Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit und der Beitragsberechnung aus dem Mindestentgelt von 175 € behalten Sie den Arbeitnehmeranteil vom Bruttolohn Ihres Beschäftigten ein.

Welche Meldungen Sie erstatten

Minijob Für geringfügig entlohnte Beschäftigte erstatten Sie die gleichen Meldungen wie für Ihre pflichtversicherten Vollzeitkräfte. Wie bei Ihren sonstigen Arbeitnehmern erstatten Sie die Meldungen maschinell.

Meldetatbestände Sie unterscheiden folgende Meldetatbestände:

- den Beginn der Beschäftigung
- das Ende der Beschäftigung
- Änderungen im Versicherungsverhältnis
- Unterbrechungsmeldungen
- Jahresmeldungen

Beantragt Ihr Minijobber die Befreiung von der Versicherungspflicht haben Sie bei der Anmeldung dies entsprechend anzugeben.

Die gleichzeitige Erstattung der An- und Abmeldung ist mit **einem** Datensatz zulässig, wenn bis zur Abmeldung noch keine Anmeldung erfolgt ist. Das ist beispielsweise bei kurzfristig Beschäftigten möglich.

Fristen Die Meldung ist innerhalb der für Anmeldungen geltenden Frist zu erstatten.

Anmeldungen für Ihre geringfügig Beschäftigten erstatten Sie wie bei Vollzeitbeschäftigte und Ihren anderen Teilzeit-

Pauschalbeiträge

kräften mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung. Die Meldung ist **spätestens** innerhalb von 6 Wochen nach Beschäftigungsbeginn zu erstatten.

Die Anmeldefrist beginnt mit dem Tag, der dem Tag folgt, an dem die versicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen wurde.

Die **Abmeldung** ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende der Beschäftigung, zu erstatten. Dagegen sind Unterbrechungsmeldungen innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats der Unterbrechung vorzunehmen. Die **Jahresmeldung** ist bis zum 15.02. des folgenden Kalenderjahres vorzunehmen. 2025 ist also der 15.02.2026 maßgebend.

Als „Personengruppe“ tragen Sie

- für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung die Ziffer 109 und
- für kurzfristig Beschäftigte die Ziffer 110 ein.

Auch in der Rubrik „Beitragsgruppen“ sind für geringfügig Beschäftigte besondere Ziffern zu verwenden. Zählen Sie die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % des Entgelts Ihrer Arbeitnehmer, geben Sie bei KV (Krankenversicherung) die Ziffer 6 an. In der Spalte RV (Rentenversicherung) ist die Zahl 5 einzutragen, wenn es um den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte geht. Liegt keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vor, verwenden Sie die Zahl 1. Die Beitragsgruppen zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sind mit 0 anzugeben.

Abmeldung

Personen- gruppe

Beitrags- gruppen

Was Sie in den monatlichen Beitragsnachweisen angeben

In den monatlich zu erstattenden Beitragsnachweisen für geringfügig Beschäftigte sind die zu zahlenden Beiträge

Maschinelle Erstattung

getrennt nach (verschlüsselten) Beitragsgruppen einzutragen. Anzugeben ist auch die 2%ige Pauschalsteuer, wenn Sie diese für Ihren Arbeitnehmer zahlen. Auch die Beitragsnachweise erstatten Sie maschinell.

Werden Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung für geringfügig entlohnte Beschäftigte gezahlt, ist die Beitragshöhe bei der **Beitragsgruppe 6000** zu bescheinigen. Werden Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte zur Rentenversicherung gezahlt, tragen Sie die Höhe der Beiträge bei der **Beitragsgruppe 5000** ein.

**Verzicht auf
Versiche-
rungsfreiheit**

Bei Rentenversicherungspflicht sind die Schlüsselzahlen 0100 zu verwenden. Einzutragen ist auch hier der gesamte Beitrag, also auch der sich aus der Mindestbemessungsgrundlage ergebende Beitrag.

Entgelthöhe

Die Höhe des Entgelts selbst ergibt sich für die Zwecke der Rentenversicherung entweder aus der Abmeldung (wenn das Beschäftigungsverhältnis Ihres Minijobbers beendet wird) oder aus der Jahresmeldung.

Pauschallohnsteuer



© Zerbor – stock.adobe.com

Minijobber einfach und schnell mit pauschaler Lohnsteuer abrechnen

Sie dürfen die Lohnsteuer von Minijobbern und Aushilfen unter bestimmten Voraussetzungen ohne Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers pauschal erheben. Der Vorteil liegt für Sie vor allem in dem wesentlich einfacheren und kostengünstigeren Verfahren. Lesen Sie, wie Sie den Lohn Ihrer Minijobber und Aushilfen ohne Risiko pauschal versteuern.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Diese Voraussetzungen gelten für die pauschale Lohnsteuer

Viele Minijobber und Aushilfen wollen wegen der hohen Abzüge in den Steuerklassen V und VI nicht auf Basis der individuellen Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) arbeiten. Zudem drohen bei der Veranlagung zur Einkommensteuer Nachzahlungen.

Ersparen Sie sich unnötigen Aufwand

Bei Minijobbern und Aushilfen brauchen Sie keine ELStAM für den Lohnsteuerabzug. Der individuelle Lohnsteuerabzug bedeutet für Sie zusätzliche Pflichten und Arbeit: Abruf der ELStAM, Lohnkonto, elektronische Lohnsteuerbescheinigung.

Vereinfachung

Das Pauschalierungsverfahren ist wesentlich einfacher. Sie dürfen die Lohnsteuer aber nur in bestimmten Fällen ohne Abruf der ELStAM pauschal erheben.

Die Pauschalversteuerung ist möglich, wenn Sie

2 Personengruppen

- Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung anstellen (Minijob mit oder ohne pauschale Rentenversicherungsbeiträge),
- Arbeitnehmer nur kurzfristig beschäftigen (Aushilfen, sozialversicherungsfrei oder sozialversicherungspflichtig).

Das prüfen Sie bei Minijobbern

Unterscheiden Sie

Den Lohn von Minijobbern besteuern Sie pauschal, wenn Sie einen Arbeitslohn von regelmäßig nicht mehr als 556 € (2026: 603 €) monatlich zahlen. Eine Stundenlohngrenze gibt es nicht. Sie unterscheiden wie folgt:

Pauschallohnsteuer

Pauschale Rentenversicherungsbeiträge fallen an

Sie zahlen für Ihre Minijobber pauschale Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (15 %; bei Tätigkeit im Privathaushalt 5 %). Dann dürfen Sie die Steuer pauschal mit nur 2 % erheben. Die pauschale Steuer umfasst auch den Solidaritätszuschlag und die Kirchenlohnsteuer. Ob Ihr Minijobber versicherungspflichtig ist und einen Eigenanteil trägt (3,6 %; 13,6 % im Privathaushalt) oder ob er einen Befreiungsantrag gestellt hat, spielt keine Rolle.

**Pausch-
steuer 2 %**

Die Pauschsteuer von 2 % führen Sie zusammen mit den pauschalen Beiträgen zur Renten- und zur Krankenversicherung an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ab (Minijob-Zentrale). Ihr Finanzamt hat mit dieser Steuer nichts zu tun – Sie haben nur einen Ansprechpartner.

**Geringer
Verwaltungs-
aufwand**

Beispiele aus 2025 für die Pauschsteuer mit 2 %

- *Minijobber mit einer oder mehreren geringfügigen Beschäftigungen und einem Lohn von zusammengerechnet regelmäßig nicht mehr als 556 €*
- *Minijobber mit einer geringfügigen Beschäftigung (Lohn regelmäßig nicht mehr als 556 €) neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung*
- *Minijobber mit mehreren geringfügigen Beschäftigungen (Lohn zusammengerechnet regelmäßig nicht mehr als 556 €) neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung beim zuerst begonnenen Arbeitsverhältnis*

Wird bei der Zusammenrechnung mehrerer Minijobs festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, entfällt für Sie die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung mit 2 %. Dies wird erst mit dem Tag

der Bekanntgabe der Feststellungen durch die Einzugsstelle wirksam. Denn bis dahin haben Sie die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten. Ausnahme: Sie haben es vorsätzlich oder grob fahrlässig unterlassen, den Sachverhalt für die beitragsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

Beispiel

Sie beschäftigen seit Januar 2025 eine Minijobberin mit einem Monatslohn von 280 € und pauschalen Rentenversicherungsbeiträgen. Sie geht schon seit Jahren einer sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit nach. Seit April 2025 hat Ihre Mitarbeiterin noch eine weitere Nebentätigkeit mit einem Lohn von 240 €.

Da die Lohngrenzen eingehalten sind, versteuern Sie den Lohn mit 2 % pauschal.

Seit April 2025 liegen zwei geringfügige Beschäftigungen vor. Zusammengerechnet beträgt der Lohn zwar gerade 520 €, also weniger als 556 €. Aber nur ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis bleibt neben einer Haupttätigkeit sozialversicherungsfrei (pauschale Rentenversicherung). Daher müssen die beiden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse getrennt betrachtet werden.

Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis bei Ihnen wurde zuerst begründet. Sie dürfen weiterhin Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung sowie eine pauschale Steuer mit 2 % von 280 € erheben. Da der andere Arbeitgeber reguläre Sozialversicherungsbeiträge schuldet, kann er die Pauschsteuer von 2 % nicht anwenden.

Tipp

Lassen Sie sich von geringfügig Beschäftigten schriftlich versichern, dass der zu Ihnen bestehende Minijob der erste Minijob neben der Haupttätigkeit ist.

Pauschallohnsteuer

Wenn keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge anfallen

Es gibt Fälle, in denen Sie für einen Minijobber keine pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung schulden. Dann beträgt die pauschale Lohnsteuer 20 % des Arbeitslohns. Zusätzlich zahlen Sie ggf. die pauschale Kirchenlohnsteuer. Empfänger dieser Steuer ist Ihr Finanzamt.

Die pauschale Steuer mit 20 % gilt für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, wenn sie in dem zu Ihnen bestehenden Arbeitsverhältnis die 556-€-Grenze einhalten.

**Pauschale
Lohnsteuer
20 %**

**Begünstigte
Personen**

Beispiele (2025) für die Pauschallohnsteuer mit 20 %

- *Minijobber mit einer sozialversicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung (Lohn regelmäßig nicht mehr als 556 €) ohne pauschale Rentenversicherungsbeiträge (z. B. Student im Praktikum)*
- *Sozialversicherungspflichtige Minijobber mit mehreren geringfügigen Beschäftigungen und*
 - *Lohn zusammengerechnet mehr als 556 €, aber*
 - *Lohn im einzelnen Arbeitsverhältnis bis 556 €*
- *Minijobber mit zwei geringfügigen Beschäftigungen neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung für das zuletzt begonnene Arbeitsverhältnis (auch bei Löhnen zusammen bis 556 €)*

Allein aus steuerlichen Gründen prüfen Sie für das Arbeitsverhältnis zu Ihnen die 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze). Maßgebend für Ihre Prüfung sind die sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Steht Ihr Minijobber bei Ihnen in einem Dauerarbeitsverhältnis, prüfen Sie, ob der Lohn regelmäßig 556 € (2026: 603 €) monatlich nicht übersteigt.

**Monatslohn-
grenze**

Beispiel

Sie haben seit Juli 2025 eine Minijobberin fest angestellt, die über das Monatsende an fünf Tagen die monatlichen Abschlussarbeiten übernimmt. Bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden erhält sie für ihre Arbeit einen Lohn von 520 €. Die Minijobberin steht schon seit Jahren bei einem anderen Arbeitgeber in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (300 €).

Sie schulden keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge von 15 %. Die Pauschsteuer mit 2 % scheidet aus. Sie dürfen den von Ihnen gezahlten Lohn von 520 € aber mit 20 % pauschal besteuern.

Wichtig

Teilgrenze beachten

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Monats, beachten Sie auch für die pauschale Lohnsteuer von 20 % die sozialversicherungsrechtliche „Teilgrenze“ (kalendertäglich $17,33 \text{ €} = 520 \text{ €} : 30$).

Wenn die Lohngrenze überschritten wird

Mehr als 556 € / 603 € monatlich

„Gelegentlich“ = max. 2 Monate

Sie stellen bei der Prüfung der 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) auf den regelmäßigen Arbeitslohn ab. Bei einem nur gelegentlichen und nicht vorhersehbaren Überschreiten der Lohngrenze in dem zu Ihnen bestehenden Arbeitsverhältnis entfällt die Pauschalsteuer von 20 % noch nicht.

Als gelegentlich betrachten Sie einen Zeitraum von bis zu zwei Monaten im Kalenderjahr. Im dritten und jedem weiteren Monat ist das Überschreiten schädlich. Ab diesem Monat müssen Sie die Lohnsteuer dann individuell nach den abzurufenden ELStAM des Minijobbers einbehalten. Liegen in den anderen Monaten die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung vor, ermitteln Sie die Lohnsteuer dafür pauschal mit 20 %.

Pauschallohnsteuer

So gehen Sie mit Einmalzahlungen um

Sonstige Bezüge, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, beziehen Sie in die Lohngrenze ein (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld). Eine schriftliche Vereinbarung über die Sonderzuwendungen muss nicht bestehen.

**Zahlung
mit Rechts-
anspruch**

Mündliche Absprachen oder die Gewährung aufgrund betrieblicher Übung oder tariflicher Vorgaben reichen aus. Stellen Sie danach eine Überschreitung der maßgebenden Lohngrenze fest, scheidet die Pauschallohnsteuer mit 20 % aus.

Beispiel

Sie beschäftigen seit dem 01.01.2025 eine Minijobberin. Sie erhält von Ihnen einen regelmäßigen monatlichen Barlohn von 390 €. Aus einer weiteren geringfügigen Beschäftigung erzielt sie 350 €. Die Beschäftigungen sind daher sozialversicherungspflichtig. Von September bis Dezember zahlen Sie wegen Überstunden einen Barlohn von monatlich 430 €.

Die von Januar bis November monatlich zugeflossenen Löhne versteuern Sie mit 20 % pauschal.

Im Dezember zahlen Sie neben dem Barlohn von 430 € ein vertraglich geschuldetes Weihnachtsgeld in Höhe von 300 €.

Nach rechnerischer Verteilung des Weihnachtsgelds wird die Pauschalversteuerung für September bis Dezember nicht unzulässig. Denn bei Verteilung des Einmalbezugs ergibt sich ein rechnerischer Monatslohn von jeweils 455 €. Hätten Sie die 556-€-Grenze überschritten, müssten Sie die Löhne der vier Monate nach den dann abzurufenden ELStAM versteuern.

Tipp

Sie wollen einem pauschal besteuerten Minijobber regelmäßige Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld zukommen lassen? Dann prüfen Sie zunächst einmal genau, ob dadurch nicht die Pauschalversteuerung des Arbeitslohns entfällt.

So prüfen Sie bei kurzfristig beschäftigten Aushilfen

Den Arbeitslohn von Aushilfen dürfen Sie pauschal besteuern, wenn

Voraus- setzungen

- Sie den Arbeitnehmer gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigen und
- die jeweilige Beschäftigungsdauer 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und
- der durchschnittliche Stundenlohn 19 € nicht übersteigt und
- entweder der Tageslohn 150 € nicht übersteigt oder die Beschäftigung unvorhersehbar erforderlich wird.

Pauschale Lohnsteuer

Der Steuersatz beträgt 25 % des Arbeitslohns. Zusätzlich führen Sie ggf. den Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 % der Lohnsteuer und ggf. pauschale Kirchenlohnsteuer an das Finanzamt ab.

Wichtig

Ob sozialversicherungsrechtlich eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt oder nicht, ist für die Pauschalierung der Lohnsteuer ohne Bedeutung. Sie prüfen hierfür allein die steuerlichen Voraussetzungen. Es kann sich also auch um eine sozialversicherungspflichtige Aushilfstätigkeit handeln.

Pauschallohnsteuer

Sie stellen nur auf das zu Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ab. Ob Ihre Aushilfskraft noch in einem weiteren Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber steht, ist unerheblich.

Gelegentliche Beschäftigung

Sie dürfen die Aushilfe nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend einstellen. Ihre Aushilfe übt die Beschäftigung ohne feste Wiederholungsabsicht aus. Tatsächlich kann es aber zu Wiederholungen der Tätigkeit kommen.

**Ohne
Wieder-
holungs-
absicht**

Wichtig

Sie dürfen die erneuten Tätigkeiten nicht bereits von vornherein mit Ihrer Aushilfe vereinbaren.

Entscheidend ist, dass die Aushilfen bei jeder Anforderung frei entscheiden können, ob sie die angebotene Tätigkeit annehmen oder nicht. Sie dürfen also nicht verpflichtet sein, bei Bedarf zur Arbeit zu erscheinen.

**Keine Ver-
pflichtung**

Beispiel

Sie betreiben eine Gaststätte und haben eine Kellnerin fest angestellt. An den Wochenenden finden in Ihrem Lokal gelegentlich Hochzeitsfeiern statt. Sie benötigen dann zusätzliche Serviererinnen.

Sie kennen einige Personen, die dann je nach Abkömmlichkeit aushelfen. Die zusätzliche Aushilfe ist kurzfristig tätig. Das gilt auch, wenn sie im Laufe des Jahres mehrmals in Ihrer Gaststätte aushilft. Eine auf Dauer abgestellte Verpflichtung, immer auf Abruf tätig zu werden, darf aber nicht bestehen.

18-Tage-Grenze

Tatsächlich erfolgte Tätigkeit

Für den Zeitraum von 18 zusammenhängenden Arbeitstagen beziehen Sie nur die Tage mit ein, an denen die Aushilfe tatsächlich tätig ist.

Arbeitsfreie Sonn- und Feiertage, Samstage, einzelne Werkstage (sog. Freizeittage) und unbezahlte Urlaubs- oder Krankheitstage lassen Sie für die Frage, ob

- der zusammenhängende Einsatz unterbrochen ist und
 - der Zeitraum von 18 Tagen überschritten wird,
- außer Betracht.

Beispiel

Sie beschäftigen eine Aushilfe vom 01.08. bis 21.08. In diesen Zeitraum fallen drei Wochenenden, an denen in Ihrem Betrieb nicht gearbeitet wird.

Es handelt sich um eine kurzfristige Tätigkeit. Die Aushilfskraft ist an 15 zusammenhängenden Arbeitstagen tätig. Eine Unterbrechung durch die arbeitsfreien Wochenenden tritt nicht ein. Die freien Tage rechnen Sie nicht zur 18-Tage-Grenze hinzu.

Tageslohngrenze

Lohngrenze beachten

Ist der Einsatz Ihrer Aushilfe vorhersehbar, müssen Sie eine Tageslohngrenze einhalten. Nur wenn der Arbeitslohn der Aushilfe während der Beschäftigungsdauer 150 € durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt, können Sie ihn pauschal mit 25 % besteuern. Sie errechnen den Durchschnittsbetrag aus dem Gesamtarbeitslohn einschließlich Einmalzahlungen und der Zahl der tatsächlichen Arbeitstage.

Pauschallohnsteuer

Beispiel

Sie beschäftigen eine Aushilfe von Donnerstag bis zum folgenden Dienstag. Der Sonntag ist arbeitsfrei. Der arbeitstägliche Lohn beträgt 100 €. Für die Samstagsarbeit vergüten Sie eine arbeitstägliche Zulage von 55 €.

Obwohl Ihre Aushilfskraft am Samstag einen Lohn von insgesamt 155 € erzielt, besteuern Sie den Lohn aller Tage pauschal. Den durchschnittlichen Tageslohn während der Beschäftigungsduer berechnen Sie mit 555 € : 5 Arbeitstage = 111 € pro Tag.

Ein Arbeitstag muss nicht immer mit dem Kalendertag identisch sein. Arbeitet Ihre Aushilfe in einer Nachschicht, die sich auf zwei Kalendertage erstreckt, berechnen Sie die Tageslohnsgrenze von 150 € für die einzelne Nachschicht.

Schichtarbeit

Beispiel

Ihre Aushilfskraft arbeitet zu einem Stundenlohn von 15 € in der Nachschicht von 20 bis 3 Uhr des Folgetags. Sie prüfen die Tageslohnsgrenze mit dem Lohn der gesamten Nachschicht. Das sind 7 Stunden x 15 € = 105 €. Die Pauschalversteuerung mit 25 % ist möglich.

Sie prüfen die Tageslohnsgrenze für die Pauschalversteuerung mit 25 % nicht, wenn der Einsatz Ihrer Aushilfe unvorhersehbar war. Eine sofort erforderliche Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt liegt vor, wenn die Tätigkeit dem Ersatz einer ausgefallenen oder dem akuten Bedarf einer zusätzlichen Arbeitskraft dient.

Keine Tageslohnsgrenze

Davon gehen Sie dann aus, wenn die Tätigkeit durch Ereignisse, die überraschend eintreten, außerhalb der Wahrscheinlichkeit liegen und nicht kalkulierbar sind, erforderlich wird.

Beispiele

Mit Tageslohnsgrenze

- vorhersehbarer Zeitpunkt, z. B. Volksfeste, Messen
- zusätzliche Arbeitskräfte bei Veranstaltungen im Gaststättengewerbe
- betriebstypische kurze Einsätze, z. B. Reinigungsunternehmen, Hafenarbeiter, Markthändler

Ohne Tageslohnsgrenze

- unvorhersehbarer Zeitpunkt, z. B. Personalausfall wegen Krankheit oder Unfall
- dringende, sofort zu erledigende Arbeiten, z. B. wegen höherer Gewalt, Unwetter
- starker Andrang

Die Stundenlohnsgrenze gilt immer

Höchstens 19 €/Stunde im Schnitt

Bei der vorhersehbaren kurzfristigen Aushilfsbeschäftigung (mit Tageslohnsgrenze) und bei der unvorhersehbaren kurzfristigen Aushilfsbeschäftigung dürfen Sie höchstens einen Stundenlohn von 19 € zahlen. Ansonsten scheidet die Pauschalversteuerung aus. Maßgebend ist der durchschnittliche Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer (tatsächlich geleistete Stunden).

Beispiel

Sie beschäftigen eine Aushilfe von Mittwoch bis zum folgenden Montag. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 10 €, samstags 11 € und sonntags 20 €. Die tägliche Arbeitszeit beläuft sich auf fünf Stunden.

Pauschallohnsteuer

Obwohl die Aushilfskraft am Sonntag einen Stundenlohn von 20 € erhält, versteuern Sie den Lohn für alle Tage pauschal mit 25 %. Maßgebend ist der durchschnittliche Stundenlohn während der Beschäftigungsduer. Das sind:

<i>20 Stunden zu 10 €</i>	<i>= 200 €</i>
<i>5 Stunden zu 11 €</i>	<i>= 55 €</i>
<i>5 Stunden zu 20 €</i>	<i>= 100 €</i>
<i>zusammen 355 € : 30 Stunden</i>	<i>= 11,88 €</i>

Ergebnis

Die Grenzen des durchschnittlichen Stundenlohns von 19 € und des durchschnittlichen Tageslohns von 150 € sind eingehalten.

Ihr Minijobber erhält von Ihnen weiteren Lohn – was dann?

Ein Arbeitnehmer darf für denselben Arbeitgeber nicht in zwei aktiven Arbeitsverhältnissen mit jeweils unterschiedlichen steuerlichen Folgen stehen. Sie können den Lohn Ihres Arbeitnehmers daher nicht zum Teil individuell besteuert und zum Teil als Aushilfslohn oder Lohn für eine geringfügige Beschäftigung pauschal besteuert auszahlen.

Zusammen-rechnung

Beispiel

Sie beschäftigen eine Arbeitnehmerin als Verkäuferin. Ihr Monatslohn beträgt 1.400 €. Sie haben für den Lohnsteuerabzug als Hauptarbeitgeber die ELStAM mit Steuerklasse I abgerufen.

An zwei Abenden in der Woche übernimmt sie auch noch die Reinigungsarbeiten in Ihren Geschäftsräumen. Für die monatlich anfallenden 18 Stunden zahlen Sie ihr 180 €. Eine Aufteilung ist nicht zulässig. Sie versteuern den gesamten Monatslohn von 1.580 € nach der vorgelegten Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug. Sie behalten Lohnsteuer ein.

Können mehrere Arbeitgeber einen Minijobber mit 20 oder 25 % versteuern?

Keine Zusammen-rechnung

Anders als bei der Sozialversicherung prüfen Sie die Voraussetzungen für die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 20 oder 25 % jeweils für das einzelne Arbeitsverhältnis getrennt. Sie rechnen die Vergütungen mehrerer bei verschiedenen Arbeitgebern gleichzeitig ausgeübter Aushilfsbeschäftigungen oder Minijobs steuerlich also nicht zusammen.

Beispiel

Eine Minijobberin ist bei Ihnen abends als Reinigungskraft beschäftigt. Sie zahlen ihr monatlich 350 €.

Vormittags ist die Arbeitnehmerin bei einem anderen Unternehmen für einen Lohn von 304 € tätig.

Sie erheben die Lohnsteuer pauschal mit 20 %. Der von Ihnen gezahlte Lohn hält die Lohngrenzen für die Pauschalsteuer ein. Der andere Lohn ist für Sie ohne Bedeutung.

Auch das andere Unternehmen kann den Lohn pauschal mit 20 % besteuern.

Achtung: Bei der Sozialversicherung rechnen Sie die Löhne beider Minijobs zusammen. Dadurch ist die 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) überschritten.

Pauschallohnsteuer

Wann Sie im Laufe des Jahres zur individuellen Lohnsteuer wechseln dürfen

Ein Wechsel zwischen pauschaler Lohnsteuer und individuellem Steuerabzug (Abruf der ELStAM) ist im Laufe eines Kalenderjahres nicht zulässig, wenn dadurch allein steuerliche Vorteile erzielt werden sollen. Beachten Sie das nicht, fordert das Finanzamt die nicht abgeführten Pauschalsteuern bei Ihnen nach.

Ein steuerlicher Vorteil ist z. B. die Ausnutzung der mit den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit verbundenen Frei- und Pauschbeträge (z. B. Arbeitnehmer-Pauschbetrag).

Kein missbräuchlicher Wechsel

Beispiel

Sie beschäftigen ganzjährig eine Minijobberin zu einem Monatslohn von 307,50 €. Anfang September ist für den Lohnsteuerabzug die ELStAM mit der Steuerklasse V abzurufen. Sie bittet Sie, den Lohn ab September nach den abzurufenden individuellen ELStAM zu besteuern.

Ein Wechsel der Besteuerungsart ist hier nicht möglich. Offenkundig ist alleiniges Ziel die Steuervermeidung durch Ausnutzung des in Steuerklasse V eingearbeiteten Arbeitnehmer-Pauschbetrags.

Gründe im Arbeitsverhältnis

Sie dürfen während des Jahres von der Pauschalversteuerung zum individuellen Steuerabzug wechseln, wenn das Arbeitsverhältnis dazu Veranlassung gibt (z. B. höherer Monatslohn).

Tipp

Sie oder Ihr Minijobber stellen im Laufe des Jahres fest, dass der individuelle Steuerabzug insgesamt günstiger ist. Dann können Sie bis zum 28.02. des Folgejahres für das ganze abgelaufene Jahr zur Besteuerung des Lohns nach den ELStAM wechseln.

Jährlicher Wechsel

Sie dürfen für jedes Kalenderjahr neu bestimmen, ob Sie den Lohn Ihrer geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte pauschal oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen versteuern.

Das sind die Folgen bei Pauschalversteuerung

Steuerschuldner wechselt

Bei der Besteuerung nach den ELStAM ist Ihr Arbeitnehmer Schuldner der Lohnsteuer. Sie kürzen seinen Lohn um die an das Finanzamt abzuführenden Steuerbeträge. Bei der Pauschalversteuerung des Lohns werden Sie als Arbeitgeber selbst zum Schuldner der pauschalen Steuerbeträge. Die Pauschsteuer (2 %) oder die pauschale Lohnsteuer (20/25 %) sowie die hierauf entfallenden Nebensteuern stellen für Sie zusätzliche Betriebsausgaben dar.

Erstattungsanspruch

Sie haben die pauschalen Steuern mit zu hohen Beträgen abgeführt. Dann steht nur Ihnen ein Erstattungsanspruch gegen das Finanzamt oder die Minijob-Zentrale zu. Ihr Minijobber oder Ihre Aushilfe kann von diesen Ämtern keine Rückzahlung von Pauschalsteuern verlangen.

Lohnsteuerprüfung

Der Prüfer des Finanzamts stellt bei einer Prüfung fest, dass Sie pauschal versteuert haben, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht vorlagen. Er versteuert dann die Löhne nach den ELStAM. Dazu ermittelt er die Lohnsteuer nach den individuellen Verhältnissen der einzelnen Arbeitnehmer.

Wichtig

Aus der Vereinbarung, die Lohnsteuer pauschal zu erheben, darf er nicht folgern, Sie hätten sich auch bei der Regelbesteuerung zur Übernahme der Lohnsteuer bereit erklärt. Eine Nettolohnvereinbarung darf er nur annehmen, wenn der Abschluss einer solchen Vereinbarung klar und eindeutig feststeht.

Pauschallohnsteuer

Wälzen Sie die pauschale Steuer auf Ihre Minijobber und Aushilfen ab

Beim Finanzamt oder bei der Minijob-Zentrale sind Sie als Arbeitgeber bei der Pauschalversteuerung immer selbst Steuerschuldner. Sie können aber im Innenverhältnis zum Arbeitnehmer vereinbaren, dass er die pauschalen Steuern wirtschaftlich trägt.

**Weiter-
belastung**

Pauschal versteuerte Löhne (2, 20 oder 25 %) werden bei der Veranlagung Ihres Arbeitnehmers zur Einkommensteuer auch bei Abwälzung der Pauschalsteuer nicht erfasst. Folglich kann er in seiner Steuererklärung auch keine durch diese Tätigkeit verursachten Werbungskosten abziehen.

**Veranlagung
zur Einkom-
mensteuer**

Pauschalsteuern anmelden und abführen

Die pauschale Lohnsteuer und die hierauf entfallenden Nebensteuern ermitteln Sie im Zeitpunkt der Lohnauszahlung.

Die pauschale Lohnsteuer mit 20 oder 25 % und die Nebensteuern tragen Sie in Ihre elektronische Lohnsteuer-Anmeldung für den betreffenden Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum zu Ziffer 41 ein. Die mit einem ermäßigten Steuersatz erhöhte pauschale Kirchenlohnsteuer führen Sie in einer Summe zu Ziffer 47 Ihrer Lohnsteuer-Anmeldung auf. Weitergehende Informationen finden Sie unter www.elsterlohn.de.

**Finanzamt
zuständig**

Ihre Anmeldung muss bis zum 10. des Folgemonats beim Finanzamt sein. Zum selben Termin müssen Sie die angemeldeten Gesamtbeträge an das Finanzamt abgeführt haben.

**Wichtige
Fristen**

Achtung

Wenn Sie mit Scheck zahlen, müssen Sie den bereits drei Tage vorher beim Finanzamt eingereicht haben. Denn Scheckzahlungen gelten erst am 3. Tag nach Eingang als geleistet.

Minijob- Zentrale zuständig

Die 2-prozentige Pauschsteuer melden Sie zusammen mit den Pauschalbeiträgen zur Renten- und Krankenversicherung bei der Minijob-Zentrale an. Auch Ihre Zahlung geht dorthin.

Achtung

Die Pauschalabgaben für Ihre Minijobber sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Einen verbleibenden Restbeitrag müssen Sie zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats zahlen.

Diese Aufzeichnungen brauchen Sie

Vereinfach- tes Konto

Für Aushilfs- und Teilzeitkräfte sowie für geringfügig Beschäftigte, deren Arbeitslohn mit festen Pauschalsteuersätzen nach § 40a EStG pauschal besteuert wird, genügt eine vereinfachte Form des Lohnkontos. Darin halten Sie Folgendes fest:

- Name und Anschrift jedes einzelnen Arbeitnehmers (sehr wichtig!)
- Dauer der Beschäftigung im Lohnzahlungszeitraum
- Tag der Lohnzahlung
- Höhe des Arbeitslohns im Lohnzahlungszeitraum
- Höhe der angefallenen Pauschallohnsteuer und Nebensteuern

Pauschallohnsteuer

- Einmalzahlungen und deren Verteilung auf die Beschäftigungszeit im Kalenderjahr

Ferner nehmen Sie auch Hinweise zu den aufzubewahrenen Unterlagen auf, z. B. Zahlungsnachweise. Erhält Ihr Minijobber oder Aushilfsbeschäftiger auch steuerfreie Zahlungen oder pauschal besteuerten Fahrgeldersatz für die Fahrten zur Arbeitsstätte, bewahren Sie auch die hierfür erforderlichen Aufzeichnungen und Unterlagen auf.

Führen Sie die Kirchenlohnsteuer nicht aus der pauschalen Lohnsteuer aller Minijobber und Aushilfskräfte ab, zeichnen Sie zusätzlich den fehlenden Kirchensteuerabzug auf. Sie weisen auf die Unterlagen hin, aus denen sich ergibt, welche Arbeitnehmer keiner Kirche angehören.

Die Aufzeichnungen über die Beschäftigungsdauer müssen bei kurzfristig Beschäftigten (25 %) den Zweck erfüllen, den Stundenlohn festzustellen. Sie benötigen daher Aufzeichnungen über die Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden. Verwenden Sie Stunden- oder Strichlisten! Haben Sie die Arbeitstage und Arbeitsstunden vertraglich festgelegt, genügt es, wenn Sie eventuelle Abweichungen im Einzelfall festhalten (z. B. Überstunden).

Bei diesen kurzfristig beschäftigten Aushilfen halten Sie neben den tatsächlichen Arbeitsstunden auch die Zahl der Arbeitstage genau fest (18 Arbeitstage!).

Aufzeichnungen und Unterlagen

Beschäftigungsdauer festhalten

Achtung

Aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen müssen Sie auch bei Minijobbern die in den einzelnen Monaten tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden aufzeichnen.

Das Konto hat den Charakter einer Ordnungsvorschrift. Es ist nicht materiell-rechtliche Voraussetzung für die Pauschalversteuerung. Führen Sie die Aufzeichnungen dennoch immer ordentlich. Denn Zweifel gehen zu Ihren Lasten.

Wichtig

Für Zwecke der Sozialversicherung müssen Sie für jeden Arbeitnehmer ein eigenes Lohnkonto führen. Sie nehmen auch sämtliche lohnsteuerlich relevanten Daten in das Lohnkonto auf.

Vorsicht bei zusätzlichen Zahlungen

Steuer-pflichtige Leistungen

Sämtliche steuerpflichtigen Zahlungen zählen bei allen drei Arten der Pauschalversteuerung für die Lohngrenzen mit. Dazu gehören z. B. die folgenden Leistungen:

- vermögenswirksame Leistungen
- Lohnzuschläge für Mehrarbeit
- Erschwerenzuschläge (z. B. Hitze-, Wasser- und Gefahrenzuschläge, Schmutzzulagen)
- Entschädigungen für nicht gewährten Urlaub
- erstattete Kontoführungsgebühren
- verbilligte Mahlzeiten im Betrieb
- verbilligte Unterkunft oder Wohnung
- weitere Sachbezüge, soweit für sie nicht der Rabatt-Freibetrag von 1.080 € im Jahr in Betracht kommt

Sie rechnen diese Beträge nicht nur zur Ermittlung der Stunden-, Tages- oder Monatslohngrenze mit ein. Sie müssen daraus auch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

In Lohn-grenzen einbeziehen

Nur für die bei der Pauschalbesteuerung mit 25 % maßgebende Stunden- und Tageslohngrenze beziehen Sie auch bestimmte Leistungen mit ein, die Sie nach anderen Vorschriften pauschal besteuern (§§ 40 und 40b Einkommensteuergesetz (EStG)).

Pauschallohnsteuer

Im Einzelnen sind das insbesondere folgende Leistungen:

- steuerpflichtige Direktversicherungsbeiträge
- steuerpflichtige Gruppenunfallversicherungsbeiträge
- unübliche Zuwendungen bei einer Betriebsveranstaltung
- Vorteile aus Kantine-Mahlzeiten
- Erholungsbeihilfen
- Zuschüsse zu Kosten der Internetnutzung
- steuerpflichtige Reisekostenerstattungen

Tipp

Bei Minijobbern, deren Lohn Sie mit 2 % oder mit 20 % pauschal besteuern, bleiben die vorstehenden pauschal versteuerten Leistungen für die Lohngrenzen unberücksichtigt. Denn hier gilt die Sozialversicherungsentgeltverordnung. Bei den Direktversicherungsbeiträgen gibt es allerdings weitere Voraussetzungen.

Was Sie problemlos zusätzlich zahlen können

Steuerfreie Einnahmen spielen für die Lohngrenzen bei allen drei Möglichkeiten von pauschal versteuerten Teilzeit- oder Aushilfskräften keine Rolle. Solche Leistungen können Sie zusätzlich zahlen. Dadurch gefährden Sie die Pauschalversteuerung des Lohns Ihrer Teilzeit- oder Aushilfskraft nicht. Lesen Sie dazu insbesondere das Kapitel „Steuerfreie Zuwendungen“.

Nicht in Lohngrenzen einbeziehen

Auch pauschal besteuerten Fahrgeldersatz für die Fahrt zur Arbeit (15 %) können Sie in allen drei Fällen ohne Einfluss auf die Lohngrenzen bei Pauschalversteuerung des Lohns bezahlen.

Achtung

Besteuern Sie den Fahrgeldersatz nicht pauschal mit 15 %, gehört er mit zum laufenden Arbeitslohn und zählt bei den Lohngrenzen mit.

Wo Sie bei Zweifeln und Fragen eine Antwort erhalten

Anrufungsauskunft an Finanzamt

Sind Sie sich einmal nicht sicher, ob die Pauschalversteuerung mit 20 oder 25 % in einem bestimmten Fall zulässig ist oder welche Unterlagen Sie benötigen, wenden Sie sich an Ihr Betriebsstättenfinanzamt. Schildern Sie dem Finanzamt schriftlich und möglichst genau Ihren Zweifelsfall. Das Finanzamt erteilt Ihnen dann kostenlos eine schriftliche Anrufungsauskunft (§ 42e EStG).

Bindungswirkung

An die Aussagen ist das Finanzamt bei einer anschließenden Prüfung gebunden. Voraussetzung: Der von Ihnen in Ihrem Antrag auf Erteilung der Anrufungsauskunft geschilderte Sachverhalt wurde auch tatsächlich so realisiert.

Tipp

Bewahren Sie die schriftlichen Auskünfte des Finanzamts immer bei den Lohnunterlagen auf!

Minijob-Zentrale

Fragen zur Pauschsteuer von 2 % beantwortet Ihnen auch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Informationen erhalten Sie unter der Telefonnummer 0800 2000 007 oder im Internet unter www.minijob-zentrale.de.

Steuerfreie Zuwendungen



© Stockfotos-MG – stock.adobe.com

Extras, mit denen Sie die 556-€-Lohngrenze (2026: 603-€-Lohngrenze) nicht überschreiten

Wollen Sie Ihren Minijobbern monatlich mehr als 556 € (2026: 603 €) zahlen oder den Lohn von Minijobbern und Aushilfen sozialversicherungsfrei aufstocken? Mit steuerfreien Zuwendungen ist das möglich. Sie erfahren, welche Leistungen infrage kommen und worauf es ankommt, damit Ihre Leistungen steuerfrei bleiben.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Steuerfreie Zuwendungen

Keine Steuer

Nicht alle Bar- oder Sachleistungen an Ihre Mitarbeiter sind lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Ihr großer Vorteil: Sie lassen die steuerfreien Lohnbestandteile bei der Ermittlung der Lohngrenzen und der Pauschalsteuer außer Ansatz. Erheben Sie die Lohnsteuer Ihrer Teilzeitbeschäftigen oder Aushilfen individuell (ELStAM), bleiben die steuerfreien Lohnbestandteile von der individuellen Lohnsteuer verschont.

Wichtige Grundsätze

Zahlen Sie für Ihre geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte die Pauschalbeiträge von 15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung oder in Privathaushalten jeweils 5 % (ggf. zusätzlich Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung von 3,6 % oder 13,6 %), lassen Sie die steuerfreien Leistungen für die Lohngrenze von 556 € außer Betracht.

Die steuerfreien Bezüge bleiben auch bei der Berechnung pauschaler oder regulärer Sozialversicherungsbeiträge außer Ansatz.

So stocken Sie Ihren Minijobbern den Lohn auf, ohne weitere Steuern und Abgaben befürchten zu müssen.

A–Z–Übersicht

Nachfolgend nennen wir Ihnen in alphabetischer Reihenfolge die wichtigsten steuerfreien Zuwendungen an Ihre Minijobber und Aushilfen. Nicht aufgeführt sind die Leistungen, die Sie Ihren Mitarbeitern für beruflich bedingte Kosten ersetzen (Auslösungen, Reisekosten usw.).

Arbeitskleidung

Kostenlos überlassen!

Typische Berufskleidung überlassen Sie Ihren Teilzeitkräften oder Aushilfen steuer- und sozialversicherungsfrei. Dazu zählt insbesondere Arbeitsschutzkleidung.

Beispiele

Sicherheitsschuhe, Schutzbrille, Schutzhelm, Arbeitshandschuhe, Arbeitsmäntel, Arbeitsanzüge, Uniformen für Busfahrer oder Wachleute.

Steuerfreie Zuwendungen

Vorsicht: Normale bürgerliche Kleidung gehört auch dann nicht zur Berufskleidung, wenn Ihr Minijobber die Kleidungsstücke ausdrücklich während der Arbeitszeit tragen muss. Der dunkle Anzug für Ihren Kellner stellt daher genauso Arbeitslohn dar wie z. B. normale Schuhe oder Unterwäsche.

Bürgerliche Kleidung

Tipp

Beschaffen Sie Kleidung mit Firmenlogo, z. B. „Praxisteam Dr. Müller“. Dann nimmt das Finanzamt wegen der dauerhaften Kennzeichnung mit Ihrem Firmenemblem keinen Arbeitslohn an.

Eine steuerfreie Sachleistung in Form von Arbeitskleidung setzt voraus, dass Sie die typische Arbeitskleidung selbst beschaffen und Ihren Mitarbeitern dann kostenlos überlassen.

**Barablösung
problema-
tisch**

Aufmerksamkeiten

Kleine Geschenke an Ihre Minijobber wie Blumen, Pralinen, Wein, Bücher, CDs usw. rechnen Sie nicht dem Lohn zu. Voraussetzung: Sie gewähren Ihrer Teilzeit- oder Aus hilfskraft oder deren Angehörigen das Geschenk aus besonderem Anlass.

**Geschenke
bis 60 €**

Wichtig

Pro Anlass darf Ihre Sachzuwendung einschließlich Umsatzsteuer 60 € nicht übersteigen.

Zu folgenden persönlichen Anlässen sind Ihre Geschenke an Ihre Mitarbeiter im gesellschaftlichen Verkehr üblich und damit steuerfrei:

**Begünstigte
Anlässe**

Steuerfreie Zuwendungen

- Geburtstag Ihres Mitarbeiters
- Dienstjubiläum
- silberne oder goldene Hochzeit Ihres Mitarbeiters
- Ausscheiden aus Ihrem Betrieb aus Altersgründen
- Schulabschluss, Kommunion oder Konfirmation eines Kindes Ihres Mitarbeiters

Keine Geldgeschenke

Steuerfrei sind nur Sachgeschenke. Geldgeschenke zählen unabhängig von ihrer Höhe immer zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Sie zählen für die Lohngrenze der geringfügigen Beschäftigung mit. Für sie fallen Steuer und Sozialversicherung an.

Getränke und Genussmittel

Getränke und Genussmittel (z. B. Zigaretten), die Sie Ihren Minijobbern oder Aushilfsmitarbeitern zum Verbrauch im Betrieb kostenlos überlassen, sind als Aufmerksamkeit ebenfalls steuerfrei.

Komplettes Essen

Speisen für Ihre Minijobber zum Verzehr im Betrieb während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes gehören nicht zum Lohn, wenn sie höchstens 60 € (inkl. Umsatzsteuer) kosten. Einen begünstigten Anlass haben Sie z. B. bei außergewöhnlichen betrieblichen Besprechungen oder bei unvorhergesehenen Überstunden.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass Sie das Essen im Interesse einer möglichst günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufs gewähren, das heißt überwiegend im betrieblichen Interesse.

Höhere Zuwendung

Übersteigt der Wert Ihrer Aufmerksamkeit 60 € auch nur um einen Cent, wird sie in vollem Umfang steuerpflichtig. Damit überschreiten Sie also auch die 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze).

Steuerfreie Zuwendungen

Ausbilderfreibetrag

Einnahmen aus bestimmten nebenberuflichen Tätigkeiten bleiben unter folgenden Voraussetzungen auch bei Teilzeitkräften bis zu 3.000 € jährlich steuerfrei:

Es muss sich um eine nebenberufliche

- Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder eine vergleichbare Tätigkeit,
- künstlerische Tätigkeit,
- Betreuertätigkeit (z. B. im Jugendsportbereich) oder
- Pflegetätigkeit (kranke, alte, behinderte Menschen)

handeln.

Die nebenberufliche Tätigkeit muss der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dienen.

Die nebenberufliche Tätigkeit muss im Dienst oder Auftrag

- einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder
- einer von der Körperschaftsteuer befreiten Körperschaft, die ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dient,

erfolgen.

Nebenberuflichkeit nehmen Sie dann an, wenn die Tätigkeit durchschnittlich nicht mehr als ein Drittel eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs ausmacht.

**Ausbilder-
freibetrag**

**Begünstigte
Tätigkeiten**

**Begünstigte
Arbeitgeber**

**Neben-
beruflich**

Betriebsveranstaltungen

Das BMF definiert Betriebsveranstaltungen wie folgt: Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter, z. B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern. Ob die Veranstaltung vom Arbeitgeber, Betriebsrat oder Personalrat durch-

geführt wird, ist unerheblich. Eine Betriebsveranstaltung liegt nur vor, wenn der Teilnehmerkreis sich überwiegend aus Betriebsangehörigen, deren Begleitpersonen und ggf. Leiharbeitnehmern oder Arbeitnehmern anderer Unternehmen im Konzernverbund zusammensetzt. Die Ehrung eines einzelnen Jubilars oder eines einzelnen Arbeitnehmers, z. B. bei dessen Ausscheiden aus dem Betrieb, auch unter Beteiligung weiterer Arbeitnehmer, ist keine Betriebsveranstaltung.

Besteuerung der Zuwendung

Wird der Betrag von 110 € überschritten, unterliegt nur der übersteigende Teil der Steuerpflicht. Der Freibetrag gilt für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich. Ihre üblichen Sachzuwendungen bei solchen Anlässen bleiben steuerfrei, wenn sie durchschnittlich 110 € (inkl. Umsatzsteuer) je Arbeitnehmer nicht übersteigen. Auf den Höchstbetrag werden alle Aufwendungen für die Veranstaltung (z. B. Fahrtkosten, Catering-Service, Saalmiete) angerechnet. Unübliche Zuwendungen – z. B. Geld – sind steuerpflichtig.

Freibetrag

2-Veranstaltungs-Grenze

Private Nutzung

Führen Sie nicht mehr als zwei gleichartige Veranstaltungen im Kalenderjahr durch. Denn dann werden Ihre Zuwendungen für die weiteren Veranstaltungen steuerpflichtig. Übersteigende Beträge können pauschal versteuert werden.

Computer

Sie lassen Ihre Minijobber oder Aushilfskräfte betriebliche Datenverarbeitungsgeräte auch privat nutzen. Dieser Vorteil ist steuerfrei. Dabei spielt es keine Rolle, ob der PC im Betrieb oder an einem Tele-Heimarbeitsplatz beim Minijobber steht. Die Steuerbefreiung gilt ebenso für Ihre von den Minijobbern auch privat genutzten betrieblichen Laptops, Smartphones und Tablets, das Zubehör und die System- und Anwendungsprogramme (Betriebssystem, Browser, Vi-

Steuerfreie Zuwendungen

renscanner, Softwareprogramm, Home-Use-Programme; Volumenlizenzvereinbarung).

Vorsicht: Nur die Nutzungsüberlassung zu privaten Zwecken ist steuerfrei. Übereignen Sie Ihrer Teilzeitkraft oder Aushilfe einen PC und Zubehör, liegt steuerpflichtiger Lohn vor. Für die Lohngrenzen bei der Pauschalversteuerung des Lohns mit 2 oder 20 % (2025: 556 € und 2026: 603 €) oder mit 25 % (19 €, 150 €) zählen diese Sachbezüge grundsätzlich mit. Dann fallen auch Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge an.

Übereignung: Steuerpflicht

Tipp

Versteuern Sie den geldwerten Vorteil aus der Übereignung des PCs nach einer besonderen Pauschalierungsvorschrift (25 % Lohnsteuer, § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG). Dann liegt insoweit kein sozialversicherungspflichtiges Entgelt vor. Die Pauschalbesteuerung gilt für die Übereignung sämtlicher Hard- und Software als Erstausstattung oder als Ergänzung. Wenn Sie den Lohn des Minijobbers mit 2 oder 20 % besteuern, halten Sie durch die besondere Pauschalversteuerung die Lohngrenze von 556 € ein. Außerdem fallen infolge der besonderen Pauschalversteuerung keine – pauschalen oder regulären – Sozialversicherungsbeiträge an.

Darlehen

Zinsersparnisse bei einem unverzinslichen oder zinsverbilligten Darlehen an Ihren Arbeitnehmer sind steuerfrei, wenn die Summe der Darlehen zum Zeitpunkt der Lohnzahlung 2.600 € nicht übersteigt. Sie können Ihrer Teilzeitkraft daher bis zu 2.600 € zinslos als Darlehen geben, ohne dass das Finanzamt hierin Arbeitslohn sieht. **Vorsicht:** Dabei sind mehrere Darlehen an denselben Minijobber für diese Grenze zusammenzurechnen!

Darlehen bis 2.600 €

Steuerfreie Zuwendungen

Mehr als 2.600 €: Zinsvorteil?

Bei Darlehen an Ihre Minijobber über 2.600 € und einem Zinssatz unter dem marktüblichen Zinssatz für vergleichbare Darlehen (Effektivzins) erfassen Sie die Differenz zwischen dem vereinbarten niedrigeren Zinssatz und dem Marktzins (Maßstabszins) als Arbeitslohn. Diesen Arbeitslohn berücksichtigen Sie für die Lohngrenzen der Pauschalversteuerung und der geringfügigen Beschäftigung.

Maßstabszins

Sie nehmen als Maßstabszinssatz die bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzinssätze – also die gewichteten Durchschnittszinssätze.

Die finden Sie unter <https://tinyurl.com/47t5ta9a>. Sie nehmen die Effektivzinssätze unter „Neugeschäft“.

Direktversicherung

Freibeträge addieren

Erteilen Sie Ihrem Teilzeitbeschäftigte eine Versorgungszusage in Form einer Direktversicherung, bleiben Ihre Beiträge zur Direktversicherung jährlich bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei. Das sind (2025: 8 % von 96.600 € = 7.728 €).

Vorsicht

Zahlen Sie für Ihren Mitarbeiter auch Beiträge an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, rechnen Sie diese Beiträge in den Freibetrag mit ein. Sozialversicherungsfrei bleiben 2025 7.728 €. Die 556-€-Grenze kommt also bei höheren Beiträgen als 7.728 € jährlich in Gefahr.

Internet

Betrieblicher Internet-anschluss

Ihre Minijobber oder Aushilfskräfte nutzen Ihren betrieblichen Internetanschluss auch für private Recherchen. Dann behandeln Sie den Vorteil als steuerfrei. Unter die Steuerfreiheit fallen alle Ihre Aufwendungen. Das sind neben den

Steuerfreie Zuwendungen

Gerätekosten auch die Grundgebühren, Verbindungsentgelte, Netzgebühren und Gebühren des Providers.

Wichtig

Sie – nicht Ihr Minijobber – müssen als Vertragspartner Schuldner der Entgelte sein. Hat Ihr Mitarbeiter dagegen einen eigenen privaten Internetanschluss, den Sie bezuschussen, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Jobtickets

Sie besorgen und überlassen Ihrem Mitarbeiter für die Fahrten zur Arbeit monatlich eine Fahrkarte öffentlicher Verkehrsmittel. So ein Jobticket bleibt unter den folgenden Voraussetzungen steuerfrei:

- Die Fahrvergünstigung muss durch Sie an einen Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgegeben werden.
- Das Jobticket wird entweder durch die kostenlose oder vergünstigte Überlassung einer Karte für öffentliche Verkehrsmittel oder durch den Zuschuss zu einer solchen Karte umgesetzt.
- Das Jobticket muss zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden.
- Begünstigt sind Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und alle weiteren Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr. Luftverkehr ist ebenso wie der Transport mit Taxis ausgeschlossen.

Freigrenze

Jubiläumszuwendungen

Ihre Jubiläumszuwendungen stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Veranstalten Sie aber zu Ehren

Steuerfreie Zuwendungen

Bargeld steuerpflichtig

des Jubilars eine Feier, bleiben Ihre üblichen Sachzuwendungen wie Blumen oder Bücher steuerfrei. Voraussetzungen:

- Es muss sich um ein 10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50- oder 60-jähriges Arbeitnehmerjubiläum handeln.
- Ihre Zuwendungen dürfen 110 € (einschließlich Umsatzsteuer) je teilnehmende Person nicht übersteigen. Auch übliche Geschenke bis 60 € (inkl. Umsatzsteuer) rechnen Sie in die 110-€-Grenze ein.

Kindergartenzuschüsse

Kostengünstiger Kindergarten

Ihre Teilzeitkräfte mit Kindern können tagsüber nur dann einer Arbeit nachgehen, wenn sie ihre Kinder während dieser Zeit durch andere Personen beaufsichtigen lassen. Hier können Sie mit zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlten Zuschüssen oder durch die Unterbringung der Kinder im betriebseigenen Kindergarten helfen.

Steuerfreie Leistungen

Steuerfrei bleiben sowohl Ihre Sachleistungen (Betriebskindergarten) als auch Ihre Barzuwendungen. Begünstigt sind Ihre Zuschüsse zu den Kosten der Teilzeitkraft für die Unterbringung der Kinder in Kindergärten, Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, bei Tages- oder Wochenmüttern oder in Ganztagespflegestellen.

Steuer- und SV-Pflicht

Die alleinige Betreuung im Haushalt Ihrer Minijobber durch Kinderpflegerinnen, Hausgehilfinnen usw. genügt nicht. Soweit Sie mit Ihren Zuschüssen auch den Unterricht des Kindes ermöglichen, rechnen Sie den darauf entfallenden Teilbetrag zum steuerpflichtigen Lohn.

Die betreuten Kinder Ihrer Minijobberin dürfen noch nicht schulpflichtig sein.

Nicht schulpflichtige Kinder

Den nicht schulpflichtigen Kindern stehen schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.

Steuerfreie Zuwendungen

Bei Barzuwendungen muss Ihnen Ihr Minijobber die zweckentsprechende Verwendung der Zuschüsse nachweisen. Verlangen Sie die Nachweise im Original und bewahren Sie sie auf. Gibt es keine Originalbelege, weil die Kindergartenbeiträge vom Girokonto abgebucht werden, reicht eine schriftliche Erklärung Ihrer Minijobberin. Darin gibt sie die Höhe der Kindergartenkosten an und bestätigt Ihnen, dass sie (und ggf. der Ehegatte) von anderen Arbeitgebern keine steuerfreien Zuschüsse zur Unterbringung und Betreuung der Kinder erhält.

Nachweispflicht

Parkplätze

Sie überlassen Ihren Minijobbern und Aushilfskräften kostenlos oder verbilligt einen Parkplatz zum Abstellen des Fahrzeugs während der Arbeitszeit. Das Finanzamt sieht darin eine Leistung im überwiegend betrieblichen Interesse bzw. eine Leistung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Einen daraus resultierenden Vorteil erfassen Sie daher nicht als Arbeitslohn. Das gilt auch dann, wenn Sie die Park- und Einstellmöglichkeiten von einem Dritten mieten und Ihren Mitarbeitern unentgeltlich überlassen.

Überlassung von Parkplätzen

Pensionskassen, Pensionsfonds

Es gelten dieselben steuerfreien Höchstbeträge (2025: 7.728 €) und Voraussetzungen wie bei Direktversicherungen. Steuerfreie und sozialversicherungsfreie Beträge fallen auseinander.

Personalrabatte

Räumen Sie Ihren Minijobbern und Aushilfen steuerfreie Vorteile beim Kauf von Waren ein, die Sie produzieren oder mit denen Sie handeln? Die Waren können Sie ihnen kostenlos oder mit Rabatt steuerfrei zukommen lassen. Auch

Preisnachlass gewähren

Steuerfreie Zuwendungen

Dienstleistungen, die Sie am Markt anbieten, können Sie kostenlos oder verbilligt erbringen.

**Maßgeben-
der Preis**

Sie berechnen den Vorteil auf Basis des um 4 % geminder-ten Endpreises, zu dem Sie die Waren oder Dienstleistungen fremden Endverbrauchern im allgemeinen Geschäftsver-kehr anbieten.

**Rabatt-
Freibetrag
1.080 €**

Von dem so ermittelten Angebotspreis ziehen Sie das von Ihrer Teilzeit- oder Aushilfskraft gezahlte Entgelt ab. Den danach verbleibenden Vorteil lassen Sie bis zu insgesamt 1.080 € (inkl. Umsatzsteuer) im Kalenderjahr steuerfrei.

Beispiel

Ihre teilzeitbeschäftigte Kellnerin erhält in Ihrer Gast-stätte ein Mittagessen nach Karte kostenlos. Sie bieten Ihren Gästen dieses Essen zu 13 € an.

Sie haben Ihrer Kellnerin mit dem Mittagessen einen Sachbezug gewährt. Den Vorteil bewerten Sie mit 13 € /. 4 % = 12,48 €.

Die Vorteile aus den kostenlosen Essen bleiben steuerfrei, solange Sie den Freibetrag von 1.080 €/Jahr nicht über-schritten haben. Sie können Ihrer Kellnerin also an 86 Ta- gen jährlich ein kostenloses Mittagessen (Verkaufspreis je- weils 13 €) steuer- und sozialversicherungsfrei überlassen. Keine Entgeltumwandlung!

Sammelbeförderung

**Mehrere
Mitarbeiter
gemeinsam**

Mehreren Minijobbern und Aushilfen können Sie für ihre gemeinsamen Fahrten zur Arbeit einen Pkw oder Kleinbus kostenlos oder verbilligt zur Verfügung stellen. Alternativ lassen Sie Ihre Mitarbeiter durch einen Busunternehmer zur Arbeit befördern. Der entstehende Vorteil ist dann steu-erfrei, wenn die Sammelbeförderung für den betrieblichen Einsatz Ihrer Arbeitnehmer notwendig ist.

Steuerfreie Zuwendungen

Von einer betrieblichen Notwendigkeit gehen Sie aus, wenn

- Ihre Minijobber oder Aushilfen mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Zeitaufwand zur Arbeit gelangen könnten,
- Sie Ihre Minijobber oder Aushilfskräfte auf ständig wechselnden Tätigkeitsstätten einsetzen (z. B. verschiedenen Baustellen oder verschiedenen Stellen eines weiträumigen Arbeitsgebiets) oder
- der Arbeitsablauf in Ihrem Betrieb die gleichzeitige Arbeitsaufnahme Ihrer beförderten Mitarbeiter erfordert.

Arbeitet Ihr Minijobber oder Ihr Aushilfsmitarbeiter mit individuellem Lohnsteuerabzug nach den abgerufenen ELStAM, vermerken Sie bei Sammelbeförderung in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung im Feld zu Nr. 2 den Großbuchstaben „F“.

Lohnsteuer- beschein- igung

Telefonnutzung

Betriebliches Telefon

Ihre Minijobber oder Aushilfskräfte nutzen Ihren betrieblichen Telefonanschluss auch für private Gespräche. Dann lassen Sie den Vorteil hieraus steuerfrei. Unter die Steuerfreiheit fallen alle Ihre Aufwendungen für das betriebliche Telefon. Dazu gehören insbesondere die Gerätekosten, Grundgebühren und Verbindungsentgelte.

Tipp

Unter die Steuerbefreiung fallen nicht nur Privatgespräche von betrieblichen Festnetzanschlüssen. Sie können Ihren Teilzeitkräften auch ein betriebliches Handy, Smartphone, Tablet oder ein betriebliches Autotelefon für Privatgespräche überlassen.

Trinkgelder

Steuerpflicht oder -freiheit

Trinkgelder von Kunden, auf die Ihre Minijobber oder Aus hilfskräfte einen Rechtsanspruch haben, behandeln Sie als steuerpflichtigen Arbeitslohn. Hierzu gehört insbesondere das Bedienungsgeld in Gaststätten.

Freiwillige Trinkgelder der Kunden – z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe oder bei Friseuren – lassen Sie dagegen in vollem Umfang steuerfrei. Die Höhe der freiwilligen Trinkgelder brauchen Sie sich nicht bestätigen zu lassen.

Unfallversicherung

Beitrags- zahlung

Sie übernehmen die Beiträge einer von Ihrem Minijobber ab geschlossenen privaten Unfallversicherung. Die Versicherung deckt sowohl private als auch berufliche Risiken ab. Dann bleiben Ihre Beiträge als Reisenebenkosten steuerfrei, soweit sie Unfälle bei einer beruflichen Auswärtsaktivität abdecken. Diesen Anteil schätzen Sie auf 20 % des Gesamtbeitrags.

Private Unfallver- sicherung

Sie schließen als Versicherungsnehmer für Ihre Arbeitnehmer eine private (Gruppen-)Unfallversicherung ab. Dann kommt es darauf an, wer die Rechte aus der Versicherung ausüben kann:

Rechte ste- hen Arbeit- geber zu

Können ausschließlich Sie als Arbeitgeber die Rechte aus der Versicherung wahrnehmen (Versicherung für fremde Rechnung), stellt Ihre Beitragsleistung keinen Arbeitslohn dar. Sie erhalten im Schadensfall die Versicherungsleistung und leiten sie an Ihren Arbeitnehmer weiter. Dann führen Ihre bis dahin für den Versicherungsschutz dieses Arbeitnehmers entrichteten Beiträge im Zeitpunkt der Auszahlung der Leistung an ihn zu Arbeitslohn. Der Lohn ist begrenzt auf die Ihrem Arbeitnehmer ausgezahlte Versicherungsleistung. Das gilt unabhängig davon, ob der Unfall im beruflichen oder außer beruflichen Bereich eingetreten ist. Sie dürfen 20 % des Gesamtbeitrags als Reisenebenkosten steuerfrei lassen.

Steuerfreie Zuwendungen

Bei einem Unfall im beruflichen Bereich gehört die Versicherungsleistung nicht zum Arbeitslohn, soweit Sie Ihrem Arbeitnehmer zum Schadensersatz verpflichtet sind – gesetzlich oder zivilrechtlich.

**Schadens-
ersatz**

Können Ihre versicherten Mitarbeiter den Versicherungsanspruch unmittelbar bei der Versicherung geltend machen, stellen bereits Ihre Beitragsleistungen Arbeitslohn dar. Vom gesamten Beitrag lassen Sie 20 % für das Risiko bei beruflichen Auswärtstätigkeiten steuerfrei. Die Leistungen im Versicherungsfall unterwerfen Sie nicht dem Lohnsteuerabzug. Sie sind jedoch teilweise einkommensteuerpflichtig.

**Rechte ste-
hen Arbeit-
nehmer zu**

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

Ihre Minijobber oder Aushilfen arbeiten nachts oder an Sonn- und Feiertagen. Dann können Sie folgende Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit steuerfrei zahlen:

**Zuschläge
prüfen**

- Arbeit an Sonntagen: 50 %
- Arbeit an gesetzlichen Feiertagen (einschließlich Silvester ab 14 Uhr): 125 %
- Arbeit an Weihnachtsfeiertagen (einschließlich Heiligabend ab 14 Uhr), Oster- und Pfingstsonntag, 1. Mai: 150 %
- Nachtarbeit 20 bis 6 Uhr: 25 %
- Nachtarbeit 0 bis 4 Uhr bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr: 40 %

des Grundlohns je Stunde. Zahlen Sie höhere Zuschläge, ist nur der übersteigende Betrag steuerpflichtig.

Die Zeiten, für die Sie steuerfreie Zuschläge zahlen können, sind steuerlich verbindlich festgelegt:

Steuerfreie Zuwendungen

- Nacharbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr.
- Sonntags- und Feiertagsarbeit nehmen Sie für die Zeit von 0 bis 24 Uhr des jeweiligen Kalendertags an.
- Hat Ihr Mitarbeiter seine Tätigkeit am Sonntag oder Feiertag vor 24 Uhr begonnen und geht seine Schicht noch in den folgenden Tag hinein, zahlen Sie auch noch für den Folgetag von 0 bis 4 Uhr einen steuerfreien Sonntags- oder Feiertagszuschlag.

Zuschläge zusammenrechnen

Ihre Teilzeitkräfte oder Aushilfen arbeiten an Sonntagen oder Feiertagen auch nachts? Dann zahlen Sie für die begünstigten Zeiten neben dem Sonn- oder Feiertagszuschlag auch noch einen Nachtarbeitszuschlag. Sie addieren also die steuerfreien Prozentsätze.

Angehörige und Ehegatten



Angehörige und Ehegatten rechtssicher als Teilzeitkräfte beschäftigen

Angehörige des Inhabers werden in zahlreichen Betrieben beschäftigt. Zu klären ist in diesem Fall einerseits, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig sind oder lediglich eine sogenannte familiäre Mithilfe vorliegt. Zudem müssen die Sozialversicherungsmeldungen bestimmte Angaben enthalten. Hier ist teilweise auch neues Recht zu beachten.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

So grenzen Sie familiäre Mithilfe von „echter“ Arbeitnehmerbeschäftigung ab



Angehörige und Ehegatten

Gegenüber Ihren mitarbeitenden Angehörigen sind Sie als deren Arbeitgeber weisungsbefugt und weisungsbereit.

**Weisungs-
gebunden**

Sie legen Art, Umfang, Ort und Zeit der Beschäftigung fest.

**Tatsächliche
Verhältnisse**

Wie im gesamten Sozialversicherungsbereich sind auch hier die tatsächlichen Verhältnisse und nicht allein die Vertragsbestimmungen ausschlaggebend. Vertragsbestimmungen können bei unklaren Verhältnissen aber als Indiz herangezogen werden.

Integration

Die Weisungsbefugnis kann natürlich aufgrund der besonderen familiären Gebundenheit eingeschränkt sein. Die Über-/Unterordnung, das Chef-Mitarbeiter-Verhältnis, muss aber klar erkennbar sein. Dabei ist die gesamte Organisation des Betriebs zu berücksichtigen. Der mitarbeitende Angehörige muss in den Betriebs- bzw. Arbeitsablauf integriert sein.

**Arbeits-
verträge**

Die Arbeitsverträge mit Angehörigen unterscheiden sich nicht von denen für sonstige Arbeitnehmer. Der Arbeitsvertrag ist in der Regel ein wichtiges Beweismittel für das Vorliegen eines „echten“ Arbeitsverhältnisses.

Wichtig ist, dass die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Liegen Absprachen zwischen Ihnen und Ihrem Angehörigen vor, wonach dieser nur dann arbeitet, wenn er Lust hat, ist im Allgemeinen nicht von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Der Inhalt der Beschäftigung muss daher mit der Beschäftigung eines „sonstigen“ Arbeitnehmers vergleichbar sein.

Wie Sie private familiäre Mithilfe von einem echten Beschäftigungsverhältnis unterscheiden können, zeigt Ihnen das Schaubild auf der vorhergehenden Seite.

Personalunterlagen

Tipp

Sorgen Sie von Anfang an für klare Verhältnisse. Machen Sie bei den Arbeitsverträgen und sonstigen Personalunterlagen keine Unterschiede zwischen Ihren Angehörigen und Ihren übrigen Mitarbeitern.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Der Angehörige ist minderjährig

Bei Arbeitsverhältnissen mit minderjährigen Familienangehörigen ist zudem das Jugendarbeitsschutzgesetz zu berücksichtigen.

Wann liegt Selbstständigkeit vor?

Bei Beschäftigungen von Angehörigen gelten die üblichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Deshalb ist zu prüfen, ob es sich bei der betreffenden Tätigkeit um eine Beschäftigung als Arbeitnehmer oder um eine Tätigkeit als Selbstständiger handelt.

Beispiel

Zwei Ehegatten sind alleinige Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Jeder Ehegatte ist mit 50 % daran beteiligt. Die Ehefrau nimmt eine Beschäftigung bei dieser Gesellschaft auf. Da sie durch ihren 50%igen Anteil die Geschicke des Unternehmens wesentlich mitbestimmen kann, unterliegt sie nicht der Sozialversicherungspflicht. Sie ist selbstständig. Ihre Einnahmen aus dieser Tätigkeit sind allerdings steuerpflichtiges Einkommen.

Gesellschafter

Es gibt Fälle, in denen einer der Ehegatten zwar einen geringeren Anteil als 50 % an der Gesellschaft hat, ihm aber nach dem Gesellschaftervertrag ein Stimmrecht zusteht, das

Angehörige und Ehegatten

einem mindestens 50%igen Anteil entspricht. Ein solcher Gesellschafter ist sozialversicherungsrechtlich nicht als Arbeitnehmer zu behandeln.

Das Entgelt muss angemessen sein

Zwischen dem Arbeitgeber und dem beschäftigten Angehörigen muss ein Entgelt vereinbart sein, das der Art und dem Umfang der Arbeit angemessen ist. Das heißt: Leistungen und gezahltes Entgelt müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Insoweit geben Tarifverträge wichtige Anhaltspunkte. Allgemeinverbindliche Tarife sind Mindeststandards, die auch bei der Beschäftigung von Familienangehörigen zu berücksichtigen sind.

Tarifverträge

Beschäftigen Sie weitere Arbeitnehmer, können die jeweiligen Entgelte miteinander verglichen werden. Gibt es in Ihrem Betrieb keine vergleichbaren Arbeitnehmer, werden die Betriebsprüfer der Sozialversicherungsträger und des Finanzamts die Verhältnisse in anderen Betrieben zum Vergleich heranziehen.

Wichtig

Einen Anhaltspunkt bietet hierfür das Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Rheinland-Pfalz vom 26.02.2004 (Az. L 1 AL 57/02).

Urteil

Das LSG hat entschieden, dass die betreffende Arbeitnehmerin versicherungspflichtig war, weil sie ein Gehalt auf ihr eigenes Konto erhielt, das die Hälfte des üblichen Tariflohns überschritt und damit nicht nur ein fiktives (nur angenommenes) Entgelt war.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben empfohlen, ein Arbeitsentgelt, das den halben Tariflohn bzw. das halbe ortsübliche Entgelt unterschreitet, als Indiz

Angehörige und Ehegatten

gegen die Annahme eines angemessenen Entgelts anzusehen. In diesen Fällen liegt kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Wer als Angehöriger gilt

Dazu zählen

- der Ehegatte,
- engste Verwandte wie Kinder, Enkel, Eltern,
- aber auch Tanten, Onkel, Nichten und Neffen,
- darüber hinaus auch Verschwägerte wie Schwager und Schwägerin, Schwiegermutter und Schwiegervater.

Güterstand

Bei Ehegatten ist die Dauer der Ehe bedeutungslos. Gleichgültig ist ferner, ob zwischen dem Arbeitgeber und dem bei ihm angestellten Ehegatten bzw. Angehörigen eine häusliche Gemeinschaft besteht. Für die Beurteilung der Versicherungspflicht ist bei einer Ehegattenbeschäftigung auch ohne Bedeutung, ob die Ehegatten Gütertrennung oder Gütergemeinschaft vereinbart haben.

Lebens- gemein- schaften

Personen, die in eheähnlichen Gemeinschaften leben, sind zwar keine „echten“ Angehörigen, für sie gelten aber die gleichen Grundsätze wie für Angehörige.

Das gilt auch für gleichgeschlechtliche Partnerschaften. Sie sind nach dem Partnerschaftsgesetz einer Ehe gleichgestellt.

Im Übrigen ist der Grad der Verwandtschaft oder Schwägerschaft unwichtig. Auch Kinder, die bei ihren Eltern beschäftigt sind, unterliegen in aller Regel der Sozialversicherungspflicht.

Besonderheit in der Pflegeversicherung

Wann in der Pflegeversicherung keine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, zeigt Ihnen die folgende Übersicht:

Angehörige und Ehegatten

Familienangehöriger des Arbeitgebers nimmt bei ihm Beschäftigung auf

Mindestens 10 Jahre lang lag keine Versicherungspflicht in der Kranken- oder Pflegeversicherung vor.

Die aufgenommene Beschäftigung ist von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung.

Es wird vermutet, dass keine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt (Widerlegung ist möglich).

In diesen Fällen liegt keine versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Wann ist die Beschäftigung von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung?

Das ist nach dem Gesetz der Fall, wenn die Höhe des Arbeitsentgelts in keinem angemessenen Verhältnis zur Arbeitsleistung steht. Hierfür gilt der gleiche Grundsatz, wie er im gesamten Sozialversicherungs- und Steuerrecht besteht. Beachten Sie zum Begriff des Arbeitsentgelts bitte die Ausführungen unter dem Punkt „Das Entgelt muss angemessen sein“.

Wird die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße nicht überschritten, geht man in der Praxis der Pflegeversicherung davon aus, dass kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt. 2025 beträgt die Bezugsgröße einheitlich 3.745 € monatlich. Die Hälfte davon sind 1.872,50 € einheitlich.

Grenzwerte

Beschäftigte Familienangehörige sind unfallversichert

Wenn Sie einen Familienangehörigen oder Ihren Ehegatten als Teilzeitkraft beschäftigen, unterliegt er mit dieser Beschäftigung immer der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung. Das setzt aber das Vorliegen einer Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn voraus.

Arbeitsunfall

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, leistet die zuständige Berufsgenossenschaft, wenn die Teilzeitkraft einen Arbeitsunfall erleidet.

Denken Sie daher daran, die gezahlten Arbeitsentgelte im Jahreslohn nachweis zur Beitragsberechnung der Unfallversicherung zu melden. Außerdem sind Angaben zur Unfallversicherung in den regulären Sozialversicherungsmeldungen zu machen.

Diese Urteile helfen Ihnen bei der Entscheidung über die Versicherungspflicht

Anhalts- punkte

Das Gesetz sieht nicht für jeden Fall eine eindeutige Regelung vor. Anhaltspunkte für ein rechtssicheres Vorgehen ergeben sich allerdings aus verschiedenen Entscheidungen der Finanz- und Sozialgerichte. Die wichtigsten Urteile haben wir hier für Sie zusammengefasst:

Jahresgehalt

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat sich in seinem Urteil vom 14.10.1981 (Az. I R 34/80) mit der Frage auseinandergesetzt, wann eine Beschäftigung von Ehegatten vorliegt. Im betreffenden Fall wurde die Vergütung vom Arbeitgeber-Ehegatten aufgrund einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag nicht in monatlichen Teilbeträgen, sondern als Jahresgehalt zum Schluss des Jahres in einer Summe ausgezahlt.

Angehörige und Ehegatten

Nach Ansicht des BFH liegt hierbei keine Vertragsgestaltung vor, wie sie unter Fremden üblich ist. Deshalb handelt es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis.

Nach einer Entscheidung des BFH vom 27.11.1989 (Az. GrS 1/88) liegt kein Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten vor, wenn das Arbeitsentgelt für den angestellten Ehegatten auf ein sogenanntes Oder-Konto überwiesen wird, über das jeder der beiden Ehegatten allein verfügberechtigt ist.

Ein Urteil des BFH von 07.02.1990 (Az. X R 14/86) zeigte darüber hinaus, dass hierfür in der Sozialversicherung und im Steuerrecht identische Entscheidungsmerkmale gelten.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinen Entscheidungen vom 07.11.1995 (Az. 2 BvR 1791/92) und vom 19.12.1995 (Az. 2 BvR 802/90) die Ansicht vertreten, dass die Zahlung auf ein Oder-Konto dann nichts an der Versicherungspflicht des Arbeitnehmer-Ehegatten ändert, wenn die übrigen Voraussetzungen für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit hinreichender Sicherheit festgestellt werden können.

Steht also fest, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich genauso wie ein Arbeitsverhältnis mit „sonstigen“ Arbeitnehmern durchgeführt wird (Entgeltzahlung, Weisungsgebundenheit etc.), handelt es sich trotz Verwendung eines Oder-Kontos um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Am 08.08.1990 (Az. X R 167/87) beschäftigte sich der BFH mit einem Fall, in dem das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmer-Ehegatten auf ein privates Konto des Arbeitgeber-Ehegatten überwiesen wurde. Dieses Konto diente ausschließlich der Ansammlung von Beträgen zur Tilgung gemeinsamer Darlehensschulden der Ehegatten.

Nach Ansicht des BFH liegt bei diesem Sachverhalt auch dann kein Arbeitsverhältnis zwischen den Ehegatten vor, wenn ein Arbeitnehmer-Ehegatte den Abbuchungsauftrag unterschrieben hat.

Oder-Konto

Korrektes Arbeits- verhältnis

Verwendung des Entgelts

Angehörige und Ehegatten

Scheck- zahlungen

Ein weiteres Beispiel, in dem die Rechtsprechung davon ausging, dass kein Arbeitsverhältnis vorlag: Der Arbeitnehmer-Ehegatte erhielt als Entlohnung Schecks von seinem Ehegatten. Diese zahlte er regelmäßig auf das private Konto des Arbeitgeber-Ehegatten ein.

Wird das zwischen den Ehegatten vereinbarte Entgelt nicht ausgezahlt oder mit Schulden verrechnet, spricht der Anschein dafür, dass kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Sparbuch

Zwischen Ehegatten kann aber dann ein Arbeitsverhältnis bestehen, wenn das Entgelt laufend auf ein Sparbuch des Arbeitnehmer-Ehegatten überwiesen wird, dieser aber von dem Sparbuch – ohne zeitlichen Zusammenhang mit den Entgeltzahlungen – größere Beträge abhebt und dem Arbeitgeber-Ehegatten schenkt (BFH, Urteil vom 04.11.1986, Az. VIII R 82/85).

Minijobber: SV-rechtliche Regelungen

Versiche- rungsfrei

Angehörige, die geringfügig beschäftigt werden, unterliegen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht der Versicherungspflicht.

Ob beschäftigte Angehörige versicherungspflichtig sind, richtet sich nach den üblichen Vorschriften:

- Eine entgeltliche geringfügige Beschäftigung – kein höheres Entgelt als monatlich 556 € (2026: 603 €) – führt auch bei beschäftigten Ehegatten oder sonstigen Angehörigen nicht zur Versicherungspflicht.

Rentenver- sicherung

Seit 01.01.2013 gilt dies allerdings nicht in der Rentenversicherung. Hier besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Ihr Angehöriger oder Ehegatte kann aber einen Antrag auf Versicherungsfreiheit stellen. Diesen Antrag legt er Ihnen vor und Sie melden ihn als Minijobber auch in der Ren-

Angehörige und Ehegatten



tenversicherung an. Den Antrag können Sie aus unserem Onlinebereich herunterladen.

- Versicherungsfreiheit besteht aber auf jeden Fall bei einer zeitlich geringfügigen Beschäftigung von längstens drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Jahr. Das gilt auch in der Rentenversicherung. Ein besonderer Antrag ist hier nicht erforderlich.

Bei geringfügig beschäftigten Ehegatten und Angehörigen gelten also die üblichen Regelungen für geringfügig entlohnte und für kurzfristig Beschäftigte.

Beachten Sie dazu insbesondere „Pauschalbeiträge“.

Bei Versicherungspflicht Ihres Minijobbers in der Rentenversicherung sind trotzdem durch den Arbeitgeber Pauschalbeiträge zu zahlen. Ihr Mitarbeiter zahlt aber die Differenz zu den „normalen“ Rentenversicherungsbeiträgen ($18,6\% - 15\% = 3,6\%$). Dabei hat er die Beiträge aus einem Mindestentgelt von 175 € zu zahlen. Beachten Sie zu den Besonderheiten in der Rentenversicherung bei Minijobs das Kapitel „Rentenversicherungsfreiheit/-pflicht“.

Pauschal- beiträge

Welche Sozialversicherungsmeldungen Sie erstatten

Als Grundsatz gilt: Sie müssen für Ihre Angehörigen die gleichen Meldungen erstatten wie für Ihre anderen Beschäftigten. Das gilt auch dann, wenn die Betreffenden wegen Geringfügigkeit sozialversicherungsfrei sind.

Die üblichen Meldungen

Dabei wird nicht zwischen geringfügig entlohnten und kurzfristig Beschäftigten unterschieden. Beachten Sie zu den geringfügig Beschäftigten im Übrigen die obigen Ausführungen.

Angehörige und Ehegatten

Rubrik „Angehörige“

Wichtig

Bei der Beschäftigung von Angehörigen müssen Sie dies in den Meldungen in der entsprechenden Rubrik angeben.

In der Anmeldung ist anzukreuzen, ob der Arbeitnehmer zu Ihnen in einer Beziehung steht als

- Ehegatte,
- (gleichgeschlechtlicher) Lebenspartner oder
- Abkömmling (Kind, Enkel).

Wichtig

Bei der Anmeldung müssen Sie das Statuskennzeichen „1“ angeben.

Die Angabe des Statuskennzeichens ist auch bei der Anmeldung eines geringfügig Beschäftigten vorzunehmen.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben in ihrem Gemeinsamen Rundschreiben vom 01.04.2022 zur Statusfeststellung von Erwerbstägigen ausführlich zur Meldung des entsprechenden Status Stellung genommen.

Weiteres Verfahren

Hier wird auch das weitere Verfahren nach Eingang der Anmeldung bei der Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geschildert. Geht bei der Einzugsstelle eine entsprechende erstmalige Anmeldung (mit Meldegrund „10“) ein, wird die Meldung an die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) – Clearingstelle – weitergeleitet. Diese leitet daraufhin mit dem Versand entsprechender Feststellungsbögen die Ermittlungen zur Statusfeststellung ein.

Abschluss

Über die abschließende Statusfeststellung (versicherungspflichtig oder nicht) erhalten Sie als Arbeitgeber einen Bescheid nach Eingang der vollständigen, für die Entscheidung erforderlichen Unterlagen.

Angehörige und Ehegatten

Diese Unterlagen fordert die DRVB sowohl bei Ihnen als auch bei Ihrem Arbeitnehmer an.

Vor der Entscheidung werden Sie und Ihr Arbeitnehmer über den geplanten Bescheid informiert und erhalten die Gelegenheit, innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen (Anhörungsverfahren).

Anhörung

Tipp

Nutzen Sie diese Gelegenheit unbedingt, wenn Ihnen der geplante Bescheid nicht zusagt.

Geben Sie keine Stellungnahme ab, entscheidet die DRVB trotzdem.

Unterrichtung

Die Einzugsstelle und die Bundesagentur für Arbeit werden über die Entscheidung der DRVB unterrichtet. Die Mitteilung erfolgt im maschinellen DEÜV-Verfahren.

Da lediglich bei der Aufnahme einer entsprechenden Beschäftigung ein Statusfeststellungsverfahren durchzuführen ist, wird bei anderweitigen Meldungen mit einem Statuskennzeichen ein Statusfeststellungsverfahren nicht eingeleitet.

Ist eine Anmeldung unzutreffend mit Meldegrund „10“ vorgenommen (z. B. bei der Umwandlung einer geringfügigen in eine mehr als geringfügige Beschäftigung), wird ein Statusfeststellungsverfahren ebenfalls nicht durchgeführt.

Berichtigung

Sie werden durch die DRVB aufgefordert, die Meldung zu berichtigen. Die Einzugsstelle erhält eine entsprechende maschinelle Information. Sie überwacht die Berichtigung der Meldung.

Ist eine Anmeldung unzutreffend ohne Meldegrund „10“ vorgenommen worden, ist die korrekte Anmeldung nachzuholen und das obligatorische Statusfeststellungsverfahren entsprechend einzuleiten.

Angehörige und Ehegatten

Bindungswirkung

Die Bundesagentur für Arbeit ist bezüglich späterer Ansprüche auf Arbeitslosengeld an die Entscheidung der DRVB gebunden, kann also nicht Leistungsansprüche Ihres jetzigen Arbeitnehmers mit der Begründung ablehnen, es habe keine Versicherungspflicht bestanden. Voraussetzung ist natürlich, dass die DRVB auf Versicherungspflicht erkennt.

Beginn der Versicherungspflicht

Wird durch die DRVB auf Versicherungspflicht erkannt, beginnt diese mit dem in der Anmeldung angegebenen Zeitpunkt.

Für beschäftigte Ehegatten und Angehörige gelten im Übrigen dieselben Grundsätze bei der Versicherungspflicht wie für sonstige geringfügig Beschäftigte.

Werden Familienangehörige von Ihnen als

- Rentner (vgl. das gleichnamige Kapitel),
- Studenten (beachten Sie dazu das gleichnamige Kapitel),
- Schüler oder Praktikanten

angestellt, gelten die jeweils für diese Personenkreise maßgebenden Grundsätze.

Muster: Vordruck eines Ehegattenarbeitsvertrags

Um Ihnen die Arbeit zu erleichtern, haben wir für Sie das auf den folgenden Seiten abgedruckte Muster eines Ehegattenarbeitsvertrags entwickelt.

Den Vordruck können Sie online unter www.personalwissen.de/ausgaben/1x1 herunterladen.



Angehörige und Ehegatten

Ehegatten- arbeits- vertrag

Arbeitsvertrag

zur Durchführung eines Ehegattenarbeitsverhältnisses
als unbefristete Aushilfs- bzw. Teilzeitbeschäftigung

§ 1 – Vertragspartner

Der Arbeitsvertrag wird zwischen den Eheleuten

Karl Schreiber (Arbeitgeber)

und

Elvira Schreiber (Arbeitnehmer)

geschlossen.

§ 2 – Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am *05.09.2025*. Es wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen bis zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer gekündigt werden.
3. Das Recht der fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

§ 3 – Betriebsordnung

Die Betriebsordnung ist dem Arbeitnehmer zur Kenntnis gegeben worden. Er verpflichtet sich, sie einzuhalten.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich gegenseitig, diesen Arbeitsvertrag in gleicher Weise durchzuführen wie mit den anderen Arbeitnehmern des Betriebs.

§ 4 – Tätigkeit

1. Die Beschäftigung erfolgt als *Sekretärin*.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Bedarf nach Anweisung vorübergehend auch eine andere Tätigkeit als die in Absatz 1 vorgesehene zu übernehmen, .

die ihm zumutbar ist. Dadurch darf allerdings eine Lohnminderung nicht eintreten

§ 5 – Arbeitsort

Arbeitsort ist der Sitz des Arbeitgebers.

§ 6 – Arbeitszeit

1. Vereinbart wird eine Teilzeitbeschäftigung.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt **20** Stunden. Sie ist an **5** Tagen in der Woche zu leisten, und zwar jeweils von **8** bis **12** Uhr und von _____ bis _____ Uhr.
3. Im Rahmen der in Absatz 2 vereinbarten Stunden kann der Arbeitgeber beim Vorliegen betrieblicher Erfordernisse die Arbeitszeit auf andere Zeiten legen. Eine entsprechende Mitteilung muss dem Arbeitnehmer spätestens am Arbeitstag vor Inkrafttreten der Änderung zugehen.

§ 7 – Entlohnung

1. Die in § 6 Abs. 2 vereinbarten Stunden werden mit einem Stundenlohn von **14,00** € brutto vergütet. Zusätzlich werden die nachgewiesenen Fahrtkosten erstattet.

In dieser Vergütung sind

anteilig die folgenden Sonderzahlungen enthalten:

keine Sonderzahlungen enthalten.

2. Die pauschale Lohnsteuer wird vom Arbeitgeber/Arbeitnehmer getragen.
3. Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am *Ende des jeweiligen Monats*.

§ 8 – Urlaubsanspruch

Der Anspruch auf Jahresurlaub beträgt 24 Arbeitstage. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Bundesurlaubs- gesetzes.

Angehörige und Ehegatten

§ 9 – Weihnachtsgratifikation

Die Gewährung einer Weihnachtsgratifikation erfolgt entsprechend den für den Betrieb geltenden tariflichen Bestimmungen.

§ 10 – Probezeit

Die Probezeit beläuft sich auf 3 Monate. Während der Probezeit ist eine Kündigung abweichend von § 2 Abs. 2 mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende möglich.

§ 11 – Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer bestätigt ausdrücklich, dass neben der in diesem Vertrag geregelten Beschäftigung weitere Beschäftigungen nicht ausgeübt werden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber sofort davon in Kenntnis zu setzen, wenn er eine weitere Beschäftigung aufnimmt.

§ 12 – Arbeitsverhinderung

Die gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung sind zu beachten.

§ 13 – Hinweis auf Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen

(bei Nichtzutreffen streichen!)

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für _____ vom _____/die Betriebsvereinbarung vom _____ Anwendung.

30.08.2025

(Datum) (Unterschrift des Arbeitnehmers)

30.08.2025

(Datum) (Unterschrift des Arbeitgebers)

Der beschäftigte Angehörige ist steuerpflichtig

Auch beschäftigte Familienangehörige unterliegen der Steuerpflicht. Ihr Arbeitnehmer ist verpflichtet, Ihnen seine Steuerkarte vorzulegen. Die steuerlichen Abzüge nehmen Sie wie bei sonstigen Arbeitnehmern vor.

Pauschalsteuer

Bei geringfügig entlohten Beschäftigten (556-€-Kräfte; 2026: 603-€-Kräfte) ist eine Pauschalbesteuerung mit 2 % des Entgelts möglich. Die Zahlung erfolgt an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte, Minijob-Zentrale).

Das bedeutet: Damit sind auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer abgegolten.

Wichtig

Die 2%ige Pauschalsteuer können Sie nur dann wählen, wenn Sie für den Arbeitnehmer Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zahlen.

Erfolgt in einem Ausnahmefall (beachten Sie dazu unseren Beitrag „Pauschalbeiträge“) keine Beitragszahlung zur Rentenversicherung, können Sie die Pauschalsteuer von 20 % zahlen. Im Gegensatz zur „2 %-Steuerregelung“ müssen darauf noch der Solidaritätszuschlag und – ggf. – die Kirchensteuer entrichtet werden.

Kurzfristig beschäftigte

Bei kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Pauschalsteuer von 25 % gezahlt werden.

Beachten Sie zur Zahlung von Pauschalohnsteuern die Ausführungen im gleichnamigen Kapitel.

Midijobber (Übergangsbereich)



© Andrey Popov - stock.adobe.com

So berücksichtigen Sie den Übergangsbereich

Der Übergangsbereich spielt bei der Beschäftigung von Teilzeitkräften und Aushilfen eine besondere Rolle. Der Übergangsbereich soll die sogenannte Niedriglohnschwelle abfedern. Mitarbeiter im Übergangsbereich verdienen zwischen 556,01 € (2026: 603,01 €) und 2.000 € monatlich. Der Beitragsberechnung legen Sie für Ihren Mitarbeiter ein umgerechnetes Arbeitsentgelt zugrunde. Sie erfahren in diesem Kapitel, wie Sie hier rechtssicher vorgehen.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Wann Sie Ihren Mitarbeiter im Übergangsbereich beschäftigen

Niedriglohn

Mit dem Übergangsbereich soll die sogenannte Niedriglohnschwelle abgedeckt werden, die sonst in geringfügig verfügbten Beschäftigungsverhältnissen bei Überschreiten der 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) zu einem abrupten Anstieg auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag führen würde.

Ein Übergangsfall ist dagegen ausgeschlossen, wenn lediglich Teilarbeitsentgelte aus einer mehr als geringfügigen Beschäftigung innerhalb des Übergangsbereichs liegen (z. B. nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn bzw. Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats).

Das gilt für Midijobs

Änderungsgesetz

Bei den Midijobs gibt es beim Verdienst eine untere Grenze von 556,01 € (2026: 603,01 €) und eine obere Grenze von 2.000 € monatlich. Wer durchschnittlich im Monat in diesem sogenannten Übergangsbereich verdient und auch nicht nur kurzfristig bis zu 3 Monate arbeitet, wird sozialversicherungspflichtig.

Das bedeutet: Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und auch zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Midijobber melden Sie deswegen nicht bei der Minijob-Zentrale an, sondern bei ihrer jeweiligen Krankenkasse. An sie führen Arbeitgeber die Beiträge ab. Midijobber sind auch über die gesetzliche Unfallversicherung pflichtversichert.

Wie Sie von weiteren Jobs Ihres Arbeitnehmers erfahren

Gibt es neben dem Beschäftigungsverhältnis bei Ihnen noch weitere Beschäftigungsverhältnisse, gelten die besonderen

Midijobber (Übergangsbereich)

Regelungen zum Übergangsbereich nur dann, wenn das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt noch innerhalb des Übergangsbereichs liegt.

**Gesamt-
entgelt zählt**

Beispiel

Ihr Arbeitnehmer bekommt bei Ihnen 2025 ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 €. Er ist aber noch bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Aus diesem Beschäftigungsverhältnis erhält er ein Entgelt von 350 €.

Ergebnis: Sowohl das Beschäftigungsverhältnis bei Ihnen als auch das bei dem anderen Arbeitgeber ist versicherungspflichtig, da die Geringfügigkeitsgrenze von 556,01 € zusammengerechnet überschritten wird. Die monatlichen Arbeitsentgelte der beiden geringfügigen Beschäftigungen liegen im Übergangsbereich. Deshalb finden die besonderen Regelungen für Midijobs Anwendung.

Würden Sie Ihrem Arbeitnehmer beispielsweise 1.300 € zahlen und der andere Arbeitgeber 800 €, würden die besonderen Regelungen zum Übergangsbereich keine Anwendung finden. Die Summe der beiden monatlichen Entgelte läge dann nämlich mit 2.100 € über der 2025 geltenden Grenze.

Wie im Kapitel „Mehrfachbeschäftigung“ bereits ausgeführt, fordert die Krankenkasse in Fällen der Mehrfachbeschäftigung besondere Meldungen von den Arbeitgebern ein, wenn z. B. anhand der Entgeltmeldungen der Verdacht besteht, dass die BBG überschritten worden sein könnte.

**Pflicht der
Kranken-
kasse**

Die Krankenkassen benachrichtigen die Arbeitgeber über die anzurechnenden Entgelte. So können Sie ermitteln, ob ein Fall im Übergangsbereich vorliegt.

Die für die besondere Meldung erforderlichen Angaben entnehmen Sie den Mitteilungen Ihres Arbeitnehmers. Er ist verpflichtet, Ihnen diese Mitteilungen zu machen.

Was gehört zum Arbeitsentgelt?

Die Vorschriften des Übergangsbereichs können Sie nutzen, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzwerte liegt. Deshalb müssen Sie bei schwankenden Entgelten das jährliche Entgelt per Schätzung ermitteln und durch 12 teilen. Das gilt auch, wenn Ihr Mitarbeiter Einmalzahlungen erhält.

Stellt sich später heraus, dass die Schätzung nicht richtig war, bleibt die versicherungsrechtliche Beurteilung für die Vergangenheit bestehen.

In Ihre Prognose haben Sie dabei all die Dinge mit einzubeziehen, von denen Sie annehmen können, dass sie das Arbeitsentgelt beeinflussen werden. Sie müssen aber nicht alle Eventualitäten einkalkulieren, das können Sie auch gar nicht.

Beispiel

Frau Meier erhält ein monatliches Entgelt von 1.900 €. Außerdem steht ihr im November ein Weihnachtsgeld von 2.200 € zu.

Erläuterung: Daraus ergibt sich ein jährliches Entgelt von 25.000 € (1.900 € x 12 + 2.200 €).

Geteilt durch 12 ergibt sich ein regelmäßiges Monatsentgelt von 2.083,33 €. Die Beschäftigung von Frau Meier fällt daher nicht in den Übergangsbereich/Midijob-Bereich.

Tipp

Nehmen Sie die Unterlagen zu Ihrer Schätzung unbedingt zu den Entgeltunterlagen. Damit sind Sie bei der nächsten Betriebsprüfung für Rückfragen des Prüfers gewappnet.

Midijobber (Übergangsbereich)

In Monaten, in denen Ihr Arbeitnehmer mehr als 2.000 € als Entgelt erhält – gilt die besondere Regelung nicht.

Dies ist ebenso der Fall, wenn Ihr Mitarbeiter mehrere Beschäftigungen nebeneinander hat. Dann müssen Sie die Entgelte aus diesen Beschäftigungen zusammenrechnen. Aber: Eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung bleibt unberücksichtigt.

So berechnen Sie die Beiträge im Übergangsbereich

Liegt das Entgelt Ihres Arbeitnehmers im Übergangsbereich bzw. Einstiegsbereich, gelten für die Berechnung sowohl des Gesamtsozialversicherungsbeitrags als auch des Arbeitnehmeranteils besondere Regelungen.

Wichtig

Krankenkassen bieten oft sogenannte Gleitzonenrechner, hier können Sie sich die Arbeit erleichtern.

Zum Jahreswechsel ändert sich wieder der sogenannte Faktor F. Dieser Wert ist nötig, um die Beiträge für Teilzeitkräfte im Übergangsbereich zu berechnen. Das sind ab dem 01.01.2025 alle Beschäftigten mit einem monatlichen Entgelt zwischen 556,01 € und 2.000 € (ab 2026: zwischen 603,01 € und 2.000 €). Da die Arbeitnehmeranteile der Beiträge für diese Beschäftigten aus einem reduzierten Entgeltabrechner hier etwas mehr zu tun.

Für Midijobber wenden Sie die Regeln des Übergangsbereichs an. Das bedeutet: Für diese Arbeitnehmer berechnen Sie die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus dem tatsächlichen Entgelt, sondern aus einem geringeren Betrag. Diesen

**Reduzierte
Bemes-
sungs-
grundlage**

Midijobber (Übergangsbereich)

Berech-nungsformel

wiederum ermittelt Ihr Abrechnungsprogramm nach einer besonderen Formel.

Diese Formel sorgt dafür, dass der Abstand zwischen tatsächlichem und beitragspflichtigem Entgelt an der unteren Grenze bei 556,01 € (2026: 603,01 €) am größten ist. Die Beschäftigten profitieren hierdurch also am stärksten von den Regelungen des Übergangsbereichs.

Achtung

Die Leistungsansprüche für Midijobber sind immer gleich. Auch die spätere Rente richtet sich beispielsweise nach dem tatsächlichen Entgelt. Deshalb müssen Sie in den Entgeltmeldungen für Teilzeitkräfte im Übergangsbereich neben dem beitragspflichtigen auch das tatsächliche Entgelt angeben.

Die Formel für das beitragspflichtige Entgelt lautet ab 01.01.2025:

$$F \times 556 + ([2000/(2000 - 556)] - [556/(2000 - 556)] \times F) \times (\text{Arbeitsentgelt} - 556)$$

Faktor F

„F“ ist der Faktor F. Er ändert sich jährlich und beträgt seit dem 01.01.2025 0,6683 (im Jahr 2024 war der Faktor F 0,6846).

Daneben gibt es eine zweite Formel zur Bestimmung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag. Diese Formel lautet seit 01.01.2025:

$$(2000/(2000 - 556)) \times (\text{Arbeitsentgelt} - 556)$$

So werden die Beiträge ab 01.01.2025 für Midijobber ermittelt

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden für Mitarbeiter im Übergangsbereich folgendermaßen berechnet:

Midijobber (Übergangsbereich)

1. Für die Gesamtbeiträge ermitteln Sie die fiktive beitragspflichtige Einnahme nach der Formel für das beitragspflichtige Entgelt.
2. Aus dem Ergebnis berechnen Sie die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dabei wenden Sie den jeweils halben Beitragssatz an.
3. Im nächsten Schritt runden und verdoppeln Sie diesen Betrag. In der gesetzlichen Krankenversicherung ergeben Beitragssatz plus individueller Zusatzbeitragssatz den Gesamtbeitragssatz zur Krankenversicherung (vollständige paritätische Finanzierung). Hierbei gehen Sie also vor wie bei allen anderen Beiträgen. Allerdings sind Sie verpflichtet, Beitrag und Zusatzbeitrag getrennt zu berechnen.
4. Bei kinderlosen Arbeitnehmern addieren Sie den Zuschlag zur Pflegeversicherung. Beachten Sie ggf. die Besonderheit in der Pflegeversicherung in Sachsen. Bei Arbeitnehmern mit mehreren Kindern unter 25 Jahren berücksichtigen Sie die entsprechenden Beitragsabschläge. Das gilt bundesweit.
5. Berechnen Sie die beitragspflichtige Einnahme des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag nach der zweiten Formel. Dadurch wird gewährleistet, dass der Arbeitnehmerbeitrag an der Geringfügigkeitsgrenze null ist und bis zur Obergrenze linear ansteigt.
6. Von den Gesamtbeiträgen (die unter Punkt 2 ermittelt wurden) ziehen Sie die Arbeitnehmer-Beitragsanteile (die unter Punkt 5 ermittelt wurden) ab und ermitteln so die Arbeitgeber-Beitragsanteile (= die Differenz aus dem Gesamtbeitrag und dem Arbeitnehmerbeitrag).

Beitragsberechnung

Kinderlose Mitarbeiter

MidiJobber (Übergangsbereich)

Das gilt bei Entgelten außerhalb und innerhalb des Übergangsbereichs

Schwanken- des Entgelt

Bei Mitarbeitern mit schwankendem Entgelt kann es passieren, dass zwar einerseits das regelmäßige Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt (und damit grundsätzlich die Sonderregelungen gelten). Andererseits kann das Entgelt in einzelnen Monaten aber unter 556,01 € (2026: 603,01 €) oder über 2.000 € liegen. In diesen Monaten rechnen Sie anders ab als üblich.

Beispiel

Ein Mitarbeiter verdient seit 01.01.2025 in einigen Monaten nur 400 €, in anderen 2.100 € und in einigen 600 €. Er liegt mit seinem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt grundsätzlich im Übergangsbereich, und Sie rechnen den Beschäftigten auch als MidiJobber ab. In den Monaten, in denen der Mitarbeiter mit seinem Entgelt aber unterhalb oder oberhalb dieser Zone liegt, müssen Sie anders vorgehen:

1. In Monaten, in denen das Entgelt unter 556,01 € liegt

In diesen Monaten berechnen Sie die beitragspflichtige Einnahme (für die Berechnung der Arbeitnehmerbeiträge), indem Sie das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor F, also ab 01.01.2025 mit (voraussichtlich) 0,6683 multiplizieren.

Beispiel: Ein Beschäftigter im Übergangsbereich verdient im August nur 300 €. In diesem Monat berechnen Sie die Arbeitnehmerbeiträge aus folgender Beitragsbemessungsgrundlage:

$$300 \text{ €} \times 0,6683 = 200,49 \text{ €}$$

Midijobber (Übergangsbereich)

2. In Monaten, in denen das Entgelt höher als 2.000 € ist

In Monaten, in denen das Entgelt die obere Grenze von 2.000 € überschreitet, berechnen Sie sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberbeiträge nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt.

Beispiel: Ein Mitarbeiter im Übergangsbereich verdient im Januar 2025 2.100 €. Das beitragspflichtige Entgelt beträgt in diesem Monat 2.100 € für die Arbeitnehmer und die Arbeitgeberbeiträge.

3. Wie Sie die Umlagen berechnen

Die Arbeitgeberumlagen für das U1-Verfahren (Erstattungsverfahren bei Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern) und U2-Verfahren (Erstattungsverfahren bei Schwangerschaft und Mutterschutz) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie die Insolvenzgeldumlage (auch U3 genannt) berechnen Sie aus dem Arbeitsentgelt, aus dem Sie auch die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ermitteln. Das bedeutet für Mitarbeiter im Übergangsbereich: Berechnungsgrundlage für die Umlagen ist immer das reduzierte Entgelt.

Achtung

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung der Umlagen U1 und U2 außen vor. In Fällen, in denen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nur durch die Berücksichtigung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt die Grenze von 2.000 € überschreitet, gehen Sie im Hinblick auf die Umlagen nicht von einem Midijobber aus. Die Umlagen berechnen Sie allerdings nur aus dem laufenden Arbeitsentgelt.

Midijobber (Übergangsbereich)

Wie Sie erkennen, ob Sie es mit einem Midijobber zu tun haben

Regelmäßiges Entgelt

Um Beanstandungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen zu vermeiden, ist es wichtig, dass Sie einen Midijobber auf Anhieb als solchen erkennen, entsprechend abrechnen und alle Besonderheiten berücksichtigen. Ob Sie für einen Beschäftigten die Besonderheiten des Übergangsbereichs anwenden, hängt vom regelmäßigen Arbeitsentgelt ab. „Regelmäßiges“ Arbeitsentgelt bedeutet, dass Sie die Höhe aller maßgebenden Entgeltbestandteile vorausschauend für ein Jahr betrachten. Diese Höhe muss seit dem 01.01.2025 durchschnittlich innerhalb des Übergangsbereichs von 556,01 € (2026: 603,01 €) bis 2.000 € liegen.

So ermitteln Sie das regelmäßige Entgelt:

1. Errechnen Sie das laufende Jahresentgelt, auf das der Mitarbeiter Anspruch hat

Multiplizieren Sie das monatliche laufende Entgelt des Mitarbeiters mit 12. Es kommt bei laufenden Zahlungen auf das Entgelt an, auf das der Mitarbeiter Anspruch hat (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag etc.). Beachten Sie, dass auch Teilzeitkräfte 2025 Anspruch auf den Mindestlohn von 12,82 € (2026: 13,90 €) pro Stunde haben.

2. Rechnen Sie tatsächlich gezahlte Einmalzahlungen hinzu

Einmalzahlungen

Addieren Sie zu der Summe aus Schritt 1 alle Einmalzahlungen, die der Teilzeitkraft mindestens einmal jährlich mit Sicherheit zustehen und die der Höhe nach bekannt sind (z. B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, das jährlich gezahlt wird). Jubiläumszuwendungen lassen Sie außer Betracht, da solche Zahlungen nicht jährlich erfolgen.

Tipp: Hat der Mitarbeiter schriftlich auf eine Einmalzahlung verzichtet, müssen Sie diese bei der Berechnung des

Midijobber (Übergangsbereich)

regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigen (Zuflussprinzip).

3. Teilen Sie das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt durch 12

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt teilen Sie durch 12. Damit erhalten Sie das regelmäßige monatliche Entgelt. Liegt dieses im Bereich zwischen 556,01 € (2026: 603,01 €) und 2.000 €, befindet sich der Mitarbeiter im Übergangsbereich.

**Maximal
2.000 €**

Achtung

Bei einer Entgeltänderung rechnen Sie nicht zurück für das ganze Jahr, sondern nehmen die Berechnung erneut für die Zukunft vor. Das bedeutet, dass Sie bei jeder Anpassung des Arbeitsentgelts von einem neuen Beurteilungszeitpunkt ausgehen. Das Entgelt aus mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen müssen Sie zusammenrechnen, um festzustellen, ob ein Mitarbeiter ein Midijobber ist. Nicht zusammenzurechnen brauchen Sie dagegen ein Entgelt aus einer versicherungspflichtigen oder kurzfristigen Beschäftigung mit einem Entgelt aus einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung auf 556-€-Basis (2026: auf 603-€-Basis).

Berechnungsbeispiel: Diese Beiträge resultieren aus einem monatlichem Entgelt von 800 €

Ein nicht in Sachsen beschäftigter Mitarbeiter Ihres Unternehmens verdient seit 01.01.2025 monatlich 800 €. Der Mitarbeiter hat ein 18-jähriges Kind. Bei Anwendung der Formel für den Übergangsbereich erhalten Sie eine fiktive beitragspflichtige Einnahme von 646,74 €. Die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag ergibt 337,95 €. Folgende Beiträge fallen an:

**Beispiel aus
der Praxis**

Midijobber (Übergangsbereich)

Versicherungszweig	Gesamtbeitrag aus der Bemessungsgrundlage 646,73 €	Arbeitnehmeranteil aus der Bemessungsgrundlage 337,95 €	Arbeitgeberanteil (= Gesamtbeitrag minus Arbeitnehmeranteil)
Krankenversicherung 14,6 % (Hinzu kommt der Zusatzbeitragssatz, paritätisch aufgeteilt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.)	94,42 €	24,67 €	69,75 €
Pflegeversicherung 3,60 % ohne Berücksichtigung des Zusatzbeitrags für Kinderlose und der entsprechenden Staffelung, paritätisch aufgeteilt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (außer Sachsen)	23,28 €	6,08 €	17,20 €
Rentenversicherung 18,6 %, paritätisch aufgeteilt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	120,30 €	31,43 €	88,87 €
Arbeitslosenversicherung 2,6 %, paritätisch aufgeteilt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	16,82 €	4,39 €	12,43 €
Gesamt	254,82 €	66,57 €	188,25 €

Midijobber (Übergangsbereich)

Ihr Arbeitnehmer trägt nur einen reduzierten Beitragsanteil, der am Beginn des Übergangsbereichs bei 556,01 € (2026: 603,01 €) etwa 3,5 % des tatsächlichen Arbeitsentgelts beträgt und bis zum Ende des Übergangsbereichs bei 2.000 € auf den vollen Beitragsanteil – das sind etwa 21 % des tatsächlichen Arbeitsentgelts – progressiv ansteigt.

Progressiver Anstieg

Sie müssen die Meldungen zur Sozialversicherung vornehmen

Bei Anwendung der Regelung zum Übergangsbereich müssen die Entgeltmeldungen besonders gekennzeichnet sein. Das ist im Datensatz der zu erstattenden maschinellen Meldung zu berücksichtigen.

Besondere Kenn-zeichnung

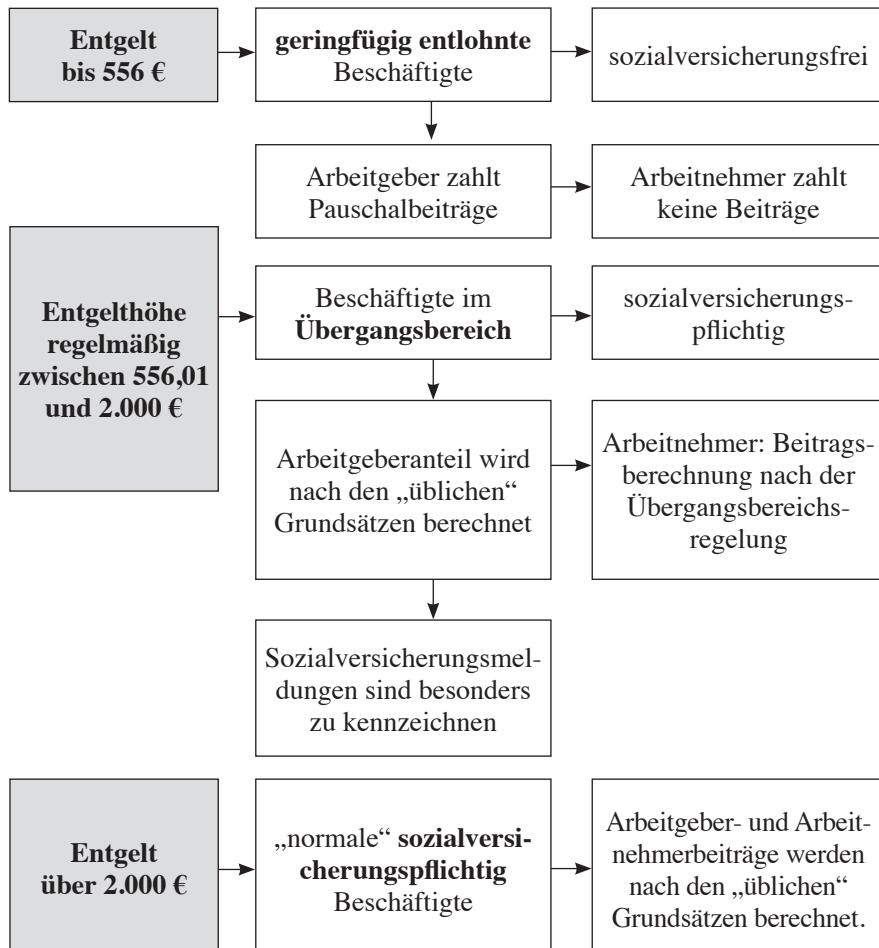
Ausnahmen von der Übergangsbereichsberechnung

Keine Anwendung finden die Vorschriften über den Übergangsbereich bei

- Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (Auszubildende, Praktikanten, Duale Studenten),
- behinderten Menschen, die in Behinderten-Einrichtungen leben,
- Versicherungspflichtigen in Einrichtungen der Jugendhilfe,
- Personen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr oder ein Freiwilliges Ökologisches Jahr ableisten,
- Teilnehmern am Bundesfreiwilligendienst und
- Beziehern von Kurzarbeitergeld.

Midijobber (Übergangsbereich)

Sozialversicherungspflicht im Niedriglohnbereich



Der Übergangsbereich mildert den Sprung der 556-€-Kräfte (2026: 603-€-Kräfte) in die volle Sozialversicherungspflicht.

Beschäftigung von Müttern



Flexibilität ist Trumpf: So ermöglichen Sie Frauen mit Kindern die Rückkehr bzw. den Verbleib im Beruf

Sie kennen das: Wenn Sie Teilzeitstellen ausschreiben, bewerben sich meist Frauen mit Kindern. Hier geht es dann darum, den Beruf mit der Kindererziehung in Einklang zu bringen. Viele dieser Frauen sind Alleinerziehende. Hier ist es noch schwieriger, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Aber: Gerade Mütter können oft sehr flexible Arbeitszeiten vereinbaren, sind stresserprobt und darum bei vielen Arbeitgebern als Teilzeitkräfte äußerst beliebt. In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie teilzeitarbeitende Mütter rechtssicher und familienkompatibel beschäftigen.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Beschäftigung von Müttern

Sehen Sie vor allen Dingen die Vorteile bei der Beschäftigung von Müttern

Herausforderungen

Mütter sind in puncto Arbeitszeit oft flexibler als andere Arbeitnehmer. Aber: Sie müssen auf die Schulzeiten ihrer Kinder oder die Zeiten, in denen die Kinder im Kindergarten oder bei Angehörigen untergebracht sind, Rücksicht nehmen.

In Sachen Familienpolitik, Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat Deutschland in den letzten Jahren wirklich wenig bis gar nichts geleistet.

Viele Alleinerziehende

Dies hat besondere Bedeutung, wenn es sich um eine Person handelt, die Kinder allein erzieht. Diese Mütter sind natürlich besonders gefordert. Sie müssen Arbeit und Kindererziehung allein wuppen.

Machen wir uns zudem nichts vor: Gerade die Coronakrise hat gezeigt, dass es immer noch die Frauen sind, die die Kinder erziehen, die beruflich zurückstecken, wenn der Nachwuchs kommt, und in Teilzeit gehen.

Vorteil: Arbeitsaufteilung

Tipp

Wenn Sie mehrere Mütter beschäftigen, ist es unter Umständen möglich, die Vorteile einer durchgeplanten Arbeitseinteilung (sogenanntes Jobsharing) zu nutzen. Binden Sie die oben dargestellten Punkte mit ein.

Sie können sich so besser ein Bild von der Flexibilität der neuen Mitarbeiterin machen. Stellt sich erst im Laufe der Beschäftigung die Zeitgebundenheit der neuen Arbeitnehmerin heraus, belastet das die Arbeitsabläufe, Ihre Mitarbeiterin und Ihr Unternehmen.

Beschäftigung von Müttern

Beispiel

Sie haben eine Arbeit zu vergeben, die sowohl vormittags als auch nachmittags erledigt werden kann. Erforderlich ist dazu eine tägliche Arbeitszeit von insgesamt vier Stunden. Bei Ihnen bewerben sich für diese Aufgabe zwei Frauen. Die erste Bewerberin kann vormittags zwischen 9 und 11 Uhr arbeiten, da ihre Kinder in dieser Zeit im Kindergarten bzw. in der Schule sind.

Die zweite Bewerberin kann ihr Kind nachmittags für mindestens zwei Stunden bei ihren Eltern unterbringen. Sie können hier Jobsharing vorschlagen. Dies bedeutet, dass beide Frauen am selben Arbeitsplatz arbeiten und dasselbe Arbeitsmaterial (z. B. den PC) benutzen können.

Manchmal müssen Sie möglicherweise mit vielen Bewerberinnen sprechen, bevor Sie eine passende Zusammenstellung erreichen.

Tipp

Vergewissern Sie sich, dass sich die geschilderten Verhältnisse (insbesondere Unterbringung der Kinder) in nächster Zeit voraussichtlich nicht ändern werden.

Sichern Sie sich hierbei zusätzlich ab, indem Sie in den Arbeitsvertrag eine Klausel aufnehmen, dass die Hausfrau bei einer Änderung bestimmter Verhältnisse auch mit dem Einsatz in anderen Bereichen Ihres Betriebs einverstanden ist.

Versetzungsvereinbarung

Muster für eine Versetzungsvereinbarung

Frau Martha Schneider wird in Teilzeit in unserer Verpackungsabteilung eingesetzt. Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Geschäftsleitung hat das Recht, Frau Schneider bei Bedarf auch in anderen Abteilungen oder Betriebsteilen einzusetzen.

Wenn Sie Mütter als Minijobberinnen beschäftigen

Versicherungsfreiheit

Wird Ihre Arbeitnehmerin geringfügig entlohnt, weil sie monatlich kein höheres Entgelt als 556 € (2026: 603 €) bezieht, dann ist sie sozialversicherungsfrei.

Mehrfachbeschäftigung

Bestehen weitere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, dann sind die Entgelte aus diesen Beschäftigungen mit dem Entgelt zusammenzurechnen, das Sie der Arbeitnehmerin auszahlen. Überschreiten die Entgelte aus allen Beschäftigungen die 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze), besteht in allen diesen Beschäftigungsverhältnissen Versicherungspflicht.

Wann Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung fällig werden

Pauschalbeiträge

Bei einer geringfügig entlohten Beschäftigung (sogenannter 556-€-Job bzw. 2026: 603-€-Job) brauchen Ihre Arbeitnehmerinnen keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Sie als Arbeitgeber sind aber verpflichtet, Pauschalbeiträge

- zur Krankenversicherung (13 %) und
- zur Rentenversicherung (15 %)

zu zahlen.

Sie zahlen jedoch den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nur dann, wenn die geringfügig Beschäftigte

- anderweitig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert
- und
- in der geringfügig entlohten Beschäftigung krankenversicherungsfrei ist.

Beschäftigung von Müttern

Vergleichen Sie hierzu auch das Kapitel „Pauschalbesteuerung“.

Ob und inwieweit aufgrund einer Pflicht- oder einer freiwilligen Versicherung bereits Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt werden, spielt für die Entscheidung über die Pauschalbeiträge keine Rolle. Darüber hinaus müssen Sie den Pauschalbeitrag nur für Zeiten zahlen, für die tatsächlich eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Oft sind Hausfrauen durch den Ehemann familienversichert. Endet z. B. die Familienversicherung, weil der Stammversicherte (der Ehemann) aus der gesetzlichen Versicherung ausscheidet, entfällt für Sie die Zahlung des Pauschalbeitrags.

Für geringfügig Beschäftigte, die privat krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an.

Die von Ihnen gezahlten Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung führen bei Ihrer Arbeitnehmerin nicht zu Ansprüchen aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Auch bereits vorhandene Ansprüche werden nicht erhöht.

Tipp

Um festzustellen, ob Sie verpflichtet sind, Pauschalbeiträge an die Krankenversicherung zu zahlen, sollten Sie sich bereits beim Vorstellungsgespräch vergewissern, dass die künftige Arbeitnehmerin krankenversichert ist. Auch sollten Sie die zuständige Krankenversicherung feststellen. Weisen Sie die Mitarbeiterin darauf hin, dass sie Ihnen jede Änderung in der Krankenkassenzugehörigkeit des Ehemanns mitteilen muss.

Keine Beitragszahlung

Privatversicherung

Versichertenkarte

Der beste Nachweis für das Bestehen einer Krankenversicherung bzw. der Krankenkassenzugehörigkeit ist die Krankenversichertenkarte (Chipkarte). Lassen Sie sich diese Krankenversichertenkarte zeigen und machen Sie sich entsprechende Notizen, oder nehmen Sie eine Kopie zu den

Beschäftigung von Müttern

Minijob-Zentrale

Entgeltunterlagen. Sie erleichtern sich damit Ihre Arbeit für die Zukunft erheblich.

Bei Minijobbern sind die Beiträge nicht an die Krankenkasse Ihres Arbeitnehmers zu entrichten. In diesem Fall ist die Minijob-Zentrale als Einzugsstelle zuständig:

Minijob-Zentrale
45115 Essen
Deutschland
Tel.: 0355 2902-70799,
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de
www.minijob-zentrale.de

Antrag auf Versicherungsfreiheit

Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden. Er ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Den Befreiungsantrag müssen Sie zu den Entgeltunterlagen nehmen. Bei Vorliegen eines solchen Befreiungsantrags haben Sie eine gesonderte Meldung zu erstatten. Adressat ist die Minijob-Zentrale.

Wichtig

Wenn Sie erreichen wollen, dass die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung ab Beschäftigungsbeginn wirkt, müssen Sie schnell handeln.

Rückwirkung

Die Befreiung wirkt nämlich nur dann rückwirkend vom Beginn des Monats an, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist, wenn der Arbeitgeber den Antrag mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung gemeldet hat. Spätestens muss dies innerhalb von 6 Wochen nach Zugang des Antrags beim Arbeitgeber geschehen.

Kein Widerspruch

Die Wirkung tritt auch nur dann ein, wenn die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widersprochen hat.

Beschäftigung von Müttern

Beispiel

Sie stellen zum 13.07. eine Minijobberin ein. Bereits beim Einstellungsgespräch haben Sie von der Minijobberin erfahren, dass sie eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wünscht. Sie stellt deshalb den erforderlichen Antrag bereits am 13.07. Sie legt Ihnen an diesem Tag einen schriftlichen Antrag vor. Die Entgeltabrechnungen erfolgen bei Ihnen zum Monatsende, das heißt am letzten Arbeitstag des Monats.

Ergebnis

Mit der Entgeltabrechnung zum 01.08. erstatten Sie die Meldung an die Einzugsstelle (Minijob-Zentrale). Spätestens hat dies bis zum 22.08. zu erfolgen. Widerspricht die Einzugsstelle dem Antrag nicht, wirkt dieser ab 13.07., also ab Beschäftigungsbeginn.

Zu einem Widerspruch der Einzugsstelle wird es beispielsweise dann kommen, wenn die Minijob-Zentrale feststellt, dass Ihre Minijobberin bereits bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist und das dortige Entgelt zusammen mit dem bei Ihnen verdienten Entgelt die 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) übersteigt.

Erfolgt Ihre Meldung in dem obigen Beispiel erst nach dem 22.08., wirkt die Befreiung vom Beginn des Monats an, der dem Ablauf der geschilderten Widerspruchsfrist folgt.

Wird davon ausgegangen, dass die von Ihnen maschinell erstellte Meldung am 13.07. bei der Minijob-Zentrale eingegangen ist, endet die Widerspruchsfrist mit dem 10.08.

In der Praxis wird von der Minijob-Zentrale nicht sehr oft Einspruch erhoben. Anlässlich einer Betriebsprüfung kann es aber dazu kommen, dass die Befreiung von der Versicherungspflicht zur Rentenversicherung beanstandet wird.

Überschreitung der 556-€-Grenze

Ende der Frist

Beschäftigung von Müttern

Unterrichtungspflicht

In den Fällen, in denen bei einer Mehrfachbeschäftigung die Einspruchsvoraussetzungen vorliegen, hat die Einzugsstelle die weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wirkung der Befreiung unverzüglich durch eine Meldung zu unterrichten.

Versicherungsfrei vor dem 01.01.2013

Durch das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ist die 400-€-Grenze auf 450 € erhöht worden. Für alle Versicherungszweige (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) ist eine Übergangsregelung vorgesehen. Sie wirkt für Minijobber, die vor dem Inkrafttreten der neuen Vorschriften nicht versicherungspflichtig waren, weil sie die 400-€-Grenze nicht überschritten.

Beispiel

Sie haben im August 2012 eine Hausfrau als Minijobberin angestellt und zahlen ihr monatlich 400 €. Dieser Betrag hat sich bis 2025 nicht geändert. Dies bedeutet, dass die Grenze für den Minijob nach altem Recht nicht überschritten wird.

Ergebnis

Ihre Minijobberin bleibt auch nach Inkrafttreten der Neuregelungen weiterhin versicherungsfrei. Das gilt solange, wie die 400-€-Grenze nicht überschritten wird.

Verzicht auf Versicherungsfreiheit

Wird zwar später die 400-€-Grenze, nicht aber die Grenze von 556 € (2026: 603-€-Grenze) überschritten, bleibt es in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bei der Versicherungsfreiheit. Allerdings kann Ihre Minijobberin in der Rentenversicherung auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

Hat die Minijobberin vor dem 01.01.2013 – also nach „altem Recht“ – auf die Versicherungsfreiheit verzichtet, bleibt sie auch über den 01.01.2013 hinaus versicherungspflichtig.

Beschäftigung von Müttern

Wer über den 31.12.2012 hinaus versicherungsfrei bleibt, weil er dies vorher war, kann sich aber in allen Versicherungszweigen von dieser Versicherungsfreiheit befreien lassen und versicherungspflichtig werden.

Befreiung möglich

Dies muss nicht für alle Versicherungszweige erfolgen, sondern kann sich beispielsweise nur auf die Rentenversicherung erstrecken. Schließlich hängt hier die spätere Rente von der Höhe des Entgelts ab, für das Beiträge gezahlt wurden.

Hat jemand auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet, muss er die Differenz zwischen Ihrem Pauschalbeitrag von 15 % zum „normalen“ Beitragssatz von 18,6 % selbst zahlen. Dabei handelt es sich um 3,6 %.

Beiträge

Hier ist allerdings zu beachten, dass der Beitragsanteil Ihrer Minijobberin von einem Mindestentgeltbetrag berechnet wird. Dieser Mindestbetrag beträgt 175 € im Monat.

Mindest-entgelt

Dies bedeutet, dass selbst dann, wenn Sie ein wesentlich geringeres Entgelt zahlen, auf jeden Fall von 175 € im Monat auszugehen ist.

Beispiel

Ihre Minijobberin erhält einen Monatsverdienst von 50 €. Sie zahlen als Arbeitgeber den Pauschalbeitrag von 15 %.

Ergebnis

Ihr Beitrag beläuft sich auf (15 % von 50 € =) 7,50 €. Ihre Arbeitnehmerin zahlt die Differenz zwischen diesem Betrag und 18,6 % des Arbeitsentgelts. Insgesamt fallen an (18,6 % von 175 €): 32,55 €. Hiervon ist der Betrag von 7,50 € abzuziehen. Dies bedeutet, dass Ihre Minijobberin 25,05 € zu zahlen hat.

Diesen Betrag ziehen Sie ihr vom Arbeitsentgelt ab und überweisen ihn im Rahmen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags an die Minijob-Zentrale. Wenn Sie sich mal bei den Zahlungsterminen unsicher sind, fragen Sie ruhig bei der Minijob-Zentrale nach bzw. schauen auf deren Homepage. Hier erfahren Sie immer das Wesentliche.

Beispiel

Bei einem Monatsverdienst von 50 € zahlen Sie als Arbeitgeber 15 % von 50 € = 7,50 €.

Ihre Beschäftigte muss in diesem Fall einen Betrag von 25,05 € übernehmen (18,6 % von 175 € = 32,55 €). Viel Rechnerei für Sie als Arbeitgeber, doch leider führt daran kein Weg vorbei.

Keine Entgeltgrenze für kurzfristige Beschäftigungen

Vorteile

Auch für kurzfristige Beschäftigungen kommen erfahrungs-gemäß häufig Mütter in Frage. Oft übernehmen in solchen Fällen beispielsweise Großeltern oder andere Bezugsperso-nen vorübergehend die Kinderbetreuung, sodass die Mutter eine befristete Tätigkeit ausüben kann.

Tipp

Ihre Vorteile bei der kurzfristigen Beschäftigung:

1. Sie brauchen keine Pauschalbeiträge zu entrichten.
2. Das Beschäftigungsverhältnis endet ohne Kündigung zum vereinbarten Termin.

Die Versicherungsfreiheit erstreckt sich auf alle Versiche-rungszweige, also auch auf die Rentenversicherung.

Beschäftigung von Müttern

Voraussetzungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitspanne ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahrs seit ihrem Beginn auf nicht mehr als

- 3 Monate oder
- insgesamt 70 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Nach ihrer Eigenart ist eine Beschäftigung beispielsweise während des Winter- oder Sommerschlussverkaufs begrenzt. Beachten Sie hierzu bitte das Kapitel „Kurzfristige Beschäftigung“.

Da es sich hierbei um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, ist eine schriftliche Vereinbarung über die Befristung zwingend erforderlich.

Schriftliche Vereinbarung

Wichtig

Wird für eine kurze Zeit eine Frau eingestellt, die bereits bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt, erfolgt keine Zusammenrechnung mit der Tätigkeit bei Ihnen.

Beispiel

Sie benötigen für die Zeit vom 01.07. bis zum 20.08.2025 eine Aushilfsverkäuferin. Sie wird wöchentlich acht Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 € beschäftigt.

Gleichzeitig übt diese Frau eine Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, die bereits vor längerer Zeit begonnen hat. Dort arbeitet sie zehn Stunden in der Woche gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 340 €.

In dieser geringfügigen Beschäftigung ist sie bereits versicherungsfrei, weil ihr monatliches Arbeitsentgelt 556 € nicht überschreitet.

Keine Zusammenrechnung

Beschäftigung von Müttern

Auch während der bei Ihnen ausgeübten Beschäftigung bleibt sie in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei, da das bei Ihnen ausgeübte Beschäftigungsverhältnis eine kurzfristige Beschäftigung darstellt. Die Grenze von drei Kalendermonaten bzw. 70 Arbeitstagen wird nicht überschritten.

Fazit: Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen.

Sie müssen im vorliegenden Fall keine Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Das muss aber der andere Arbeitgeber tun.

Wichtig

Eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ändert an der Versicherungsfreiheit der bei Ihnen kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmerin nichts. Auch hier erfolgt keine Zusammenrechnung.

Teilzeitarbeitende Mütter sind auch gesetzlich unfallversichert

Gegen Arbeitsunfall versichert

Wenn Sie eine Mutter als Teilzeitkraft beschäftigen, unterliegt sie mit dieser Beschäftigung immer der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung. Erleidet Ihre Teilzeitkraft also einen Arbeitsunfall, leistet der zuständige Unfallversicherungsträger (insbesondere die Berufsgenossenschaft).

Denken Sie auch daran, die gezahlten Arbeitsentgelte im Jahreslohnachweis der Berufsgenossenschaft mit zur Beitragsberechnung zu melden. Außerdem müssen Sie das Arbeitsentgelt in den Sozialversicherungsmeldungen angeben. Maßgeblich sind hierbei immer die tatsächlich gezahlten Entgelte ohne die Pauschalbeiträge.

Beschäftigung von Müttern

Elternzeit und Elterngeld: Kein Hindernis für eine Teilzeitbeschäftigung

Eine Arbeitnehmerin kann auch während der Elternzeit und/oder des Bezugs von Elterngeld einer Beschäftigung nachgehen. Damit der Elterngeldanspruch nicht gefährdet wird, darf die wöchentliche Arbeitszeit jedoch 30 Stunden nicht überschreiten.

Der Bezug von Elterngeld allein befreit Sie nicht davon, die Pauschalsteuer von 2 % sowie die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. Elterngeld ist nämlich steuerfrei.

**Arbeit trotz
Elternzeit**

**Elterngeld =
steuerfrei!**

Mütter in Elternzeit

In der Praxis zeigt es sich immer wieder, dass Arbeitnehmerinnen in Elternzeit für ihren Arbeitgeber eine Art stille Reserve bilden. Solche Frauen sind oftmals bereit, in ihrem bisherigen Betrieb auszuhelfen (beispielsweise in der Hochsaison, aber auch bei sonstigen Arbeitsspitzen). Diese Aushilfsarbeitsverhältnisse werden meist auf der Basis von geringfügigen Beschäftigungen vereinbart.

**„Stille
Reserve“**

Frauen in Elternzeit kommen als Teilzeitkräfte nicht nur dann in Betracht, wenn sie vor ihrer Mutterschaft in Ihrem Betrieb tätig waren. Frauen können nämlich während ihrer Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber tätig werden.

**Ihre
Zustimmung**

Die Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber kann allerdings nur mit Ihrer Zustimmung erfolgen. Umgekehrt muss der andere Arbeitgeber dem Beschäftigungsverhältnis bei Ihnen zustimmen.

Tipp

Damit Ihre künftige Teilzeitkraft keine Probleme bekommt, sollten Sie im Einstellungsgespräch auf diesen Punkt hinweisen.

Beschäftigung von Müttern

Machen Sie Ihre Mitarbeiterin aber auch darauf aufmerksam, dass der andere Arbeitgeber seine Zustimmung nur dann verweigern darf, wenn er dafür dringende betriebliche Gründe hat. Das ist beispielsweise der Fall, wenn er die Elternzeit nehmende Arbeitnehmerin selbst dringend benötigt oder es sich bei der anderen Firma um ein Konkurrenzunternehmen handelt.

Die Zustimmung kann im Übrigen selbst dann verweigert werden, wenn der Arbeitnehmerin vom anderen Unternehmen eine höhere Entlohnung geboten wird. Voraussetzung ist wiederum das Vorliegen entgegenstehender dringender betrieblicher Interessen.

Der Übergangsbereich gilt auch für Mütter in Teilzeit

Übergangsbereich

Beschäftigen Sie eine Hausfrau mit einem monatlichen Entgelt über 556 € (2026: 603,01 €), jedoch mit nicht mehr als 2.000 €, dann wird der Arbeitnehmeranteil nach der sogenannten Gleitzonenregelung errechnet. Dies bedeutet einen niedrigeren Arbeitnehmerbeitragsanteil.

Vorsicht: In der Rentenversicherung gelten Sonderregelungen.

Pauschale Versteuerung ist auch bei Müttern in Teilzeit möglich

Pauschal- lohnsteuer

Teilzeitarbeitende Mütter haben meist keine weiteren Einkünfte im Sinn des Lohnsteuerrechts. Deshalb brauchen geringfügig beschäftigte Hausfrauen oftmals keine Lohnsteuer zu entrichten. Sie als Arbeitgeber haben aber die Möglichkeit, im Fall der Steuerpflicht statt Besteuerung mittels Lohnsteuerkarte eine Pauschalsteuer von 2 % des Entgelts zu zahlen. Das heißt für Sie: Damit sind auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer abgegolten.

Beschäftigung von Müttern

Aber: Eine Steuerpauschalierung mit 2 % ist nur möglich, wenn Sie für Ihre Arbeitnehmerin auch Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zahlen.

Werden keine pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt, können Sie eine Pauschalierung mit 20 % vornehmen. Hierbei sind aber Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer extra zu zahlen.

Pauschalierung mit 20 %

Liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, kommtt unter bestimmten Voraussetzungen eine Pauschalierung von 25 % in Betracht. Hierbei fallen aber zusätzlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag an.

Pauschalierung mit 25 %

Checkliste: Beschäftigung einer Mutter in Teilzeit

Alle Punkte in Zusammenhang mit der Beschäftigung einer Hausfrau sind geklärt, wenn Sie alle Fragen der folgenden Checkliste mit „Ja“ beantworten können.

Sachverhalt	Ja
Einsatz im Betrieb	
Wird die Mutter flexibel eingesetzt?	<input type="checkbox"/>
Wurde die Möglichkeit einer Arbeitsplatzteilung berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>
Wurde eine Versetzungsvereinbarung getroffen?	<input type="checkbox"/>
Prüfung der Sozialversicherungsfreiheit	
Wurde berücksichtigt, dass Sozialversicherungsfreiheit nur besteht, wenn die Entgeltgrenze von monatlich 556 € (2026: 603 €) nicht überschritten wird?	<input type="checkbox"/>
Wurde geprüft, ob die Arbeitnehmerin weitere Beschäftigungsverhältnisse hat?	<input type="checkbox"/>
Wenn ja, wurden mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet?	<input type="checkbox"/>

Beschäftigung von Müttern

Sachverhalt	Ja
Entstand durch die Zusammenrechnung oder die Berücksichtigung einer Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht in dem bei Ihnen ausgeübten Beschäftigungsverhältnis?	<input type="checkbox"/>
Handelt es sich bei der ausgeübten Beschäftigung um eine kurzfristige Beschäftigung?	<input type="checkbox"/>
Pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung	
Ist die pauschale Beitragspflicht zur Kranken- und Rentenversicherung berücksichtigt worden?	<input type="checkbox"/>
Wurde die Arbeitnehmerin über die Möglichkeit unterrichtet, auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten?	<input type="checkbox"/>
Hat sie davon Gebrauch gemacht und wurde dies bei der Beitragsberechnung berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>
Elternzeit	
Befindet sich die Arbeitnehmerin in Elternzeit?	<input type="checkbox"/>
Unfallversicherung	
Wurde berücksichtigt, dass die Arbeitnehmerin unfallversichert ist?	<input type="checkbox"/>
Gleitzone/Übergangsbereich	
Findet die Gleitzonenregelung/Regelung zum Übergangsbereich Anwendung?	<input type="checkbox"/>
Steuerpflicht	
Wird die Lohnsteuer pauschal abgeführt in Höhe von 2 %, in Höhe von 20 % oder in Höhe von 25 %?	<input type="checkbox"/>
Erfolgt die Besteuerung mittels ELStAM?	<input type="checkbox"/>

Kurzfristige Beschäftigung



Der Einsatz kurzfristig Beschäftigter löst viele Probleme – außerdem sparen Sie Geld

Im Gegensatz zu den sogenannten 556-€-Kräften (2026: 603-€-Kräften) brauchen Sie für kurzfristig Beschäftigte keine Pauschalbeiträge zu zahlen. Aber: Die Betriebsprüfer achten sehr genau darauf, ob alle rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Dieses Kapitel zeigt Ihnen, wie Sie hier rechtssicher vorgehen und dadurch viel Ärger vermeiden.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

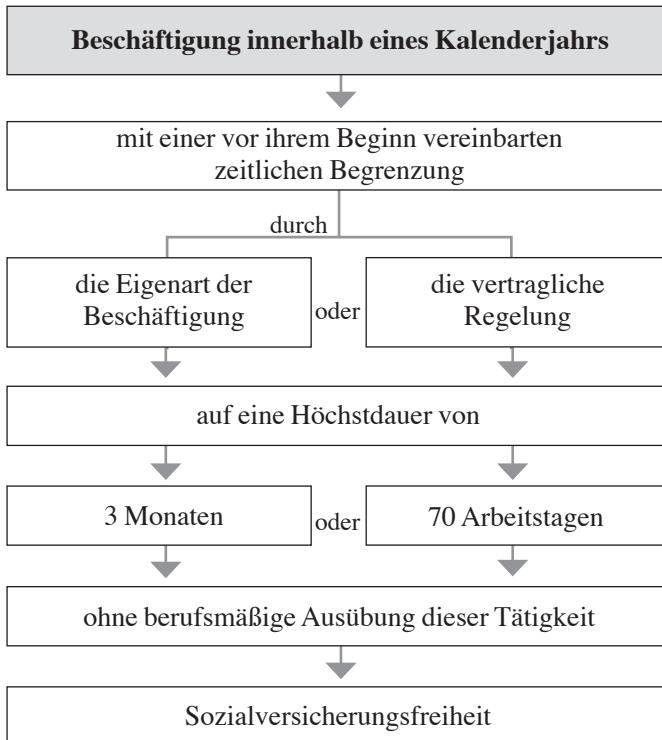
Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Kurzfristige Beschäftigung

Wann liegt eine kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigung vor?

Voraus- setzungen

Achten Sie darauf, dass diese Voraussetzungen für die Sozialversicherungsfreiheit erfüllt sind:



Die Grenze beläuft sich auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage, danach wieder auf zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage.

Handelt es sich bei einer 556-€-Kraft (2026: 603-€-Kraft) gleichzeitig um einen kurzfristig Beschäftigten, brauchen Sie keine Pauschalbeiträge zu zahlen.

Kurzfristige Beschäftigung

In den Geringfügigkeits-Richtlinien der Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger werden auch die kurzfristig Beschäftigten ausführlich behandelt.

Richtlinien

So weisen die Spaltenverbände ausdrücklich darauf hin, dass die Beschäftigung nicht regelmäßig und nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf.

Befristung

Die Beschäftigung muss von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet sein. Das gilt auch, wenn die Beschäftigung über ein Kalenderjahr, also über den Jahreswechsel, hinausgeht.

Wichtig

Bei Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung besteht im Gegensatz zu einer 556-€-Beschäftigung (2026: 603-€-Beschäftigung) in der Rentenversicherung „automatisch“ Versicherungsfreiheit.

Eine „regelmäßige“ Beschäftigung schließt die Versicherungsfreiheit nicht aus

Oben ist bereits erwähnt worden, dass bei einer kurzfristigen Beschäftigung keine Versicherungsfreiheit eintritt, wenn sie regelmäßig ausgeübt wird.

Regelmäßige Beschäftigung liegt in diesen Fällen vor:

1. Die Beschäftigung ist von vornherein auf ständige Wiederholung ausgerichtet, insbesondere, wenn ein über ein Jahr hinausgehender Rahmenarbeitsvertrag abgeschlossen wird.
2. Die Beschäftigung soll über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden. Dies gilt selbst dann, wenn maximal nur Arbeitseinsätze von 70 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres vorgesehen sind.

Liegt eine regelmäßige Beschäftigung vor, ist Ihr Arbeitnehmer nicht sozialversicherungsfrei.

Tipp

Wenn Sie einen Rahmenarbeitsvertrag zunächst nur auf ein Jahr begrenzen und Arbeitseinsätze vereinbaren, die pro Kalenderjahr 70 Arbeitstage nicht übersteigen, bleibt Ihr Arbeitnehmer als kurzfristig Beschäftigter versicherungsfrei.

Beispiel

Eine Bankkauffrau arbeitet 2025 bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten vier Arbeitstagen eines Kalendermonats für ein monatliches Arbeitsentgelt von 560 €.

Ergebnis: Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig, weil das Arbeitsentgelt 556 € übersteigt. Es ist dabei unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Lauf eines Jahres nicht überschritten wird. Die Tatsache, dass die Bankkauffrau eine Dauerbeschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus.

Unmittelbarer Anschluss

Wenn Sie einen Rahmenarbeitsvertrag zunächst auf ein Jahr begrenzen und in unmittelbarem Anschluss daran einen neuen Rahmenarbeitsvertrag abschließen, wird von den Versicherungsträgern mit Beginn des neuen Vertrags von einer regelmäßig ausgeübten Beschäftigung ausgegangen. Besser ist es also, dass zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen ein Zeitraum von mindestens drei Monaten liegt.

Besteht ein solcher Zeitraum, bleibt die neue Beschäftigung versicherungsfrei.

Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel

Sie schließen mit Ihrem Arbeitnehmer einen Rahmenarbeitsvertrag für die Zeit vom 04.09.2025 bis zum 03.09.2026 des nächsten Jahres ab. Kurz vor Ablauf dieser Zeit vereinbaren Sie einen weiteren Vertrag, der vom 04.09.2026 an läuft.

Ergebnis: Da zwischen den Vertragszeiträumen kein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt, handelt es sich um eine regelmäßige ausgeübte Beschäftigung. Vom Tag der Vereinbarung an ist die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

Aber: Wird für die Beschäftigung kein höheres Entgelt als 556 € im Monat gezahlt, liegt eine geringfügig entlohnte und damit versicherungsfreie Beschäftigung vor.

In den Geringfügigkeits-Richtlinien der Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger wird auch zu dem Fall Stellung genommen, dass Arbeitnehmer wiederholt von ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt werden, ohne dass ein Rahmenarbeitsvertrag besteht. Dabei liegt so lange keine regelmäßige Beschäftigung vor, wie die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen im laufenden Kalenderjahr nicht überschritten wird.

**Kein
Rahmen-
vertrag**

Wann eine zeitliche Beschränkung nach der Eigenart der Beschäftigung vorliegt

Nach ihrer Eigenart liegt eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung vor, wenn sie sich aus

**Eigenart
der Beschäf-
tigung**

- der Art,
- dem Wesen oder
- dem Umfang

der zu verrichtenden Arbeit ergibt.

Beispiel

Eine Hausfrau nimmt für eine Woche vor und nach dem Osterfest eine Beschäftigung als Verkäuferin auf. Es wird vereinbart, dass die Beschäftigung nur während dieser beiden Wochen ausgeübt werden soll.

Ergebnis: Da feststeht, dass die Beschäftigung genau zwei Wochen dauern wird, liegt in diesem Fall eine kurzfristige Beschäftigung vor.

Weiterer Arbeits-einsatz

Es bleibt bei dem vorstehenden Ergebnis, wenn vereinbart wird, dass die Hausfrau nicht nur beim Oster-, sondern auch beim Weihnachtsfest zwei Wochen für denselben Arbeitgeber arbeiten wird. Würden hier beide Beschäftigungszeiten (an Ostern und an Weihnachten) zusammengezählt, würde dies nicht zu einer Überschreitung der Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen führen.

Bezüglich der Frage, wann von 70 Arbeitstagen oder von drei Monaten auszugehen ist, beachten Sie bitte die Ausführungen im Abschnitt „So verfahren Sie bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen“.

Allerdings kommt es hierbei auf das Kalenderjahr an. Im vorigen Beispiel wird die Arbeitnehmerin im 12-Monats-Zeitraum lediglich für insgesamt vier Wochen beschäftigt. Eine kurzfristige Beschäftigung ist aber nicht nur dann nach ihrer Eigenart begrenzt, wenn sie im Zusammenhang mit dem Oster- oder Weihnachtsfest stattfindet.

Eine zeitlich begrenzte Beschäftigung liegt auch dann vor, wenn

- ein Arbeitnehmer lediglich für die Dauer der Weizenrente beschäftigt wird,
- Bühnenarbeiter nur für einige Theatervorstellungen benötigt werden (wichtig: Die Arbeit darf keinen längeren

Kurzfristige Beschäftigung

Zeitraum als drei Monate oder 70 Arbeitstage umfassen)
oder

- jemand von einem Schausteller bloß für die Dauer einer Kirchweih oder eines anderen Volksfestes eingestellt wird.

Tipp

Wenn Sie in Fällen dieser Art eine Vereinbarung mit Ihrem Arbeitnehmer treffen, beschreiben Sie dabei präzise die Dauer der Arbeit. Damit vermeiden Sie Missverständnisse und vor allem Ärger mit Betriebsprüfern.

Präzise Beschreibung

Ergibt sich die Beschränkung nicht aus Art, Wesen oder Umfang der zu verrichtenden Arbeit, muss sie zeitlich begrenzt sein. Ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag ist auf ein bestimmtes Datum oder auf den Ablauf einer bestimmten Zeitspanne zu begrenzen.

Arbeitsvertrag

Sie können mit Ihrem Arbeitnehmer auch vereinbaren, dass die Beschäftigung beispielsweise nur an insgesamt 40 Arbeitstagen ausgeübt werden soll. Hierbei ist ebenfalls eindeutig, dass die gesetzlich vorgesehene Begrenzung nicht überschritten wird.

Achtung

Bei der Begrenzung auf drei Monate muss berücksichtigt werden, dass bei Beschäftigungsbeginn während eines laufenden Monats das Enddatum der Beschäftigung höchstens drei Monate nach der vereinbarten Arbeitsaufnahme liegen darf.

Wann Berufsmäßigkeit vorliegt

Wird eine Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt, erfüllt sie nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügig kurzfristi-

Versicherungspflicht

Kurzfristige Beschäftigung

Wirtschaftliche Bedeutung

„Gelegentlich“

Mehrere Beschäftigungen

gen Beschäftigung. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist dann nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte monatliche Arbeitsentgelt 556 € (2026: 603 €) nicht übersteigt.

Sie brauchen die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung aber auch dann nicht zu prüfen, wenn sie bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenzen nicht mehr als geringfügig anzusehen ist. Eine Beschäftigung wird dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Aushilfe nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Wird eine Beschäftigung nur gelegentlich ausgeübt, ist sie grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung. Deshalb ist sie nicht als berufsmäßig anzusehen. Als Beispiel hierfür ist eine Beschäftigung zwischen Abitur und beabsichtigtem Studium zu nennen. Das gilt selbst dann, wenn das Studium durch eine gesetzliche Dienstpflicht hinausgeschoben wird.

Aber: Wiederholen sich kurzfristige Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Lauf eines Jahres insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen.

Sie dürfen dabei allerdings nur solche Beschäftigungen berücksichtigen, in denen die Grenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung erreicht bzw. überschritten wird.

Beispiel

Eine Hausfrau nimmt bei Ihnen am 17.06. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.600 € auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 25.07. befristet. Im selben Kalenderjahr war die Frau wie folgt beschäftigt, wobei die wöchentliche Arbeitszeit jeweils 40 Stunden betrug:

Kurzfristige Beschäftigung

vom 02.01. bis 17.04.	= 106 Kalendertage (kein Schaltjahr)
vom 17.06. bis 25.07.	= 39 Kalendertage
	<hr/> = 145 Kalendertage

Ergebnis: Die beiden Beschäftigungen sind nicht zusammenzurechnen, da nur geringfügige Beschäftigungen – also Beschäftigungen von einer Dauer von nicht mehr als drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen – zusammenzurechnen sind. Da es aber um die Prüfung der Berufsmäßigkeit geht, ist doch eine Addition vorzunehmen.

Die Beschäftigungszeiten in der Zeit vom 02.01. des Vorjahres bis zum Ende der bei Ihnen begonnenen Beschäftigung beliefen sich auf 145 Kalendertage. Im Laufe eines Kalenderjahres sind demnach mehr als drei Monate angefallen. Deshalb wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt. Damit besteht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung Versicherungspflicht.

Wenn Ihre Aushilfskraft noch eine Hauptbeschäftigung hat

Im Zusammenhang mit geringfügig Beschäftigten wird im Allgemeinen dann von einer Hauptbeschäftigung gesprochen, wenn dabei monatlich mehr als 556 € (2026: 603 €) verdient werden. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte (556-€-Kräfte) gilt die Regelung, dass eine Hauptbeschäftigung mit einer geringfügigen Beschäftigung nicht zusammengerechnet wird.

Entgelthöhe

Die bisherigen Ausführungen zur Berufsmäßigkeit gelten nämlich sinngemäß auch dann, wenn eine kurzfristige Beschäftigung neben einer Beschäftigung mit einem Entgelt über der 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) ausgeübt wird.

Beispiel

Ein Kraftfahrer übt beim Arbeitgeber A eine Dauerbeschäftigung für ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.300 € aus. Am 01.07.2025 nimmt er bei Ihnen (Arbeitgeber B) zusätzlich eine Beschäftigung als Kellner auf. Die Tätigkeit ist von vornherein bis zum 30.09. befristet. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 560 €.

Ergebnis: Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A unterliegt der Versicherungspflicht, weil es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Dagegen bleibt die Beschäftigung bei Ihnen versicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

So verfahren Sie bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen

Zusammenrechnung

Bei der Prüfung, ob Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, rechnen Sie die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammen, unabhängig davon, ob sie geringfügig oder mehr als geringfügig entlohnt sind, ob also beispielsweise der monatliche Grenzbetrag von 556 € (2026: 603 €) überschritten wird.

Die Zusammenrechnung hat auch dann zu erfolgen, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Tipp

Prüfen Sie jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung, ob diese zusammen mit den schon im Lauf des Kalenderjahres ausgeübten Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet.

Prüfung

Kurzfristige Beschäftigung

Überschreitung

Achtung

Wenn durch eine Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten wird, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung.

Sie sollten in diesen Fällen immer prüfen, ob nicht

- eine geringfügig entlohnte und
- damit sozialversicherungsfreie Beschäftigung vorliegt.

Beispiel

Eine Hausfrau nimmt am 02.07. bei Ihnen eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Urlaubsvertretung) auf, die von vornherein bis zum 18.08. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll. Die Hausfrau war seit dem 03.01. dieses Jahres wie folgt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von jeweils 40 Stunden beschäftigt (kein Schaltjahr):

a) vom 03.01. bis 24.02.	
(5-Tage-Woche)	= 24 Kalendertage
b) vom 30.03. bis 14.04.	
(6-Tage-Woche)	= 16 Kalendertage
c) vom 26.04. bis 18.06.	
(6-Tage-Woche)	= 55 Kalendertage
zusammen	= 95 Kalendertage

Ergebnis: Die Beschäftigung zu c) ist versicherungspflichtig, weil bei deren Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im selben Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme

der ersten Beschäftigung (am 02.01.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so unterliegen alle Beschäftigungen der Versicherungspflicht.

Wann von 3 Monaten und wann von 70 Arbeitstagen auszugehen ist

Beachten Sie: Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung; eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht (vgl. Urteil des BSG vom 24.11.2020 - B 12 KR 34/19 R -, USK 2020-57). Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist.

Nachdienst

Bitte beachten Sie: Erstreckt sich ein Nachdienst über zwei Kalendertage, liegt ein Arbeitstag vor.

Auch das gibt es: Berücksichtigung von 90 Kalendertagen

Zusammenrechnung

Werden mehrere Beschäftigungszeiten zusammengerechnet, treten an die Stelle des 3-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage. Allerdings gilt dies nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Monate (z. B. Juli und August) handelt.

Wenn eine Beschäftigung im Rahmen der 70-Arbeitstage-Regelung zu beurteilen ist, sind die Arbeitstage aus allen im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigenden Beschäfti-

Kurzfristige Beschäftigung

gungszeiträumen zusammenzurechnen. Das gilt auch bei einer Rahmenvereinbarung mit mehreren Beschäftigungszeiträumen, sodass in den einzelnen Beschäftigungszeiträumen einheitlich entweder 90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage maßgebend sind.

Was Sie tun können, wenn die ursprünglich erwartete Zeitdauer überschritten wird

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass entgegen Ihrer Erwartung der Zeitraum für kurzfristige Beschäftigungen überschritten wird. In diesem Fall tritt die Versicherungspflicht dann allerdings erst mit dem Tag des Überschreitens ein.

Versicherungspflicht

Achtung

Wenn sich bereits im Lauf der Beschäftigung herausstellt, dass sie länger dauern wird, entsteht die Versicherungspflicht schon mit dem Tag, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird. Sie beginnt also nicht erst nach Ablauf der drei Monate oder 70 Arbeitstage.

Für die zurückliegende Zeit tritt keine Versicherungspflicht ein.

Beispiel 1

Eine Hausfrau nimmt bei Ihnen am 01.09. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (6-Tage-Woche) auf, die bis zum 15.11. ausgeübt werden soll. Sie erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.400 €. Diese Aushilfskraft vertritt nacheinander vier Verkäuferinnen während des Urlaubs.

Ergebnis: Da die Urlaubsvertretung am 15.11. beendet sein soll, wird zunächst eine kurzfristige Beschäftigung angenommen, die versicherungsfrei bleibt. Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt Ihnen jedoch am 15.11. mit, dass sie die Arbeit nicht am 16.11., sondern erst am 01.12. aufnehmen werde. Damit verlängert sich die Urlaubsvertretung bis zum 30.11. Da aber auch durch diese Verlängerung die Beschäftigung nicht über drei Monate ausgedehnt wird, gilt sie weiterhin als kurzfristige Beschäftigung und bleibt daher versicherungsfrei.

Beispiel 2

Hier liegt der gleiche Sachverhalt wie im Beispiel 1 vor, allerdings mit der Abweichung, dass die vertretene Verkäuferin Ihnen bereits am 15.11. mitteilt, dass sie ihre Beschäftigung erst am 5.12. aufnehmen wird.

Ergebnis: In diesem Fall gilt die Urlaubsvertretung schon vom 15.11. an nicht mehr als kurzfristige Beschäftigung. Die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung endet somit am 14.11.

Beispiel 3

Hier ist ebenfalls der gleiche Sachverhalt wie im Beispiel 1 anzunehmen. Die vertretene Aushilfskraft teilt Ihnen aber am 15.11. mit, dass sie arbeitsunfähig geworden ist. Am selben Tag erklärt sich die Aushilfskraft bereit, die Vertretung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiter zu übernehmen.

Kurzfristige Beschäftigung

Ergebnis: Das Ende dieser Beschäftigung ist jetzt ungewiss. Deshalb liegt vom 15.11. an keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor.

Die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung endet jetzt am 14.11. Das gilt selbst dann, wenn die Beschäftigung schon vor dem 01.12. beendet wird.

Personen in Elternzeit und Arbeitslose können keine kurzfristig Beschäftigten sein

Arbeitnehmer in Elternzeit

Wird eine kurzfristige Beschäftigung während einer Elternzeit ausgeübt, ist die Beschäftigung berufsmäßig. Das bedeutet, dass Versicherungspflicht besteht.

Elternzeit

Das gilt auch für Beschäftigungen, die während eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt werden. Bei welchem Arbeitgeber dies geschieht, ist gleichgültig.

Beschäftigung von arbeitslosen Personen

Wenn Personen, die Leistungen der Agentur für Arbeit beziehen oder dort für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeituchende gemeldet sind, eine Beschäftigung annehmen, ist diese als berufsmäßig anzusehen.

Arbeitslose

In diesem Fall wird nämlich davon ausgegangen, dass künftig weitere Beschäftigungen ausgeübt werden.

Ohne Rücksicht auf ihre Dauer ist eine solche Beschäftigung versicherungspflichtig. Versicherungsfreiheit liegt nur bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vor.

Meldungen für kurzfristig Beschäftigte

Maschinelles Melde-verfahren Die sozialversicherungsrechtlichen Meldevorschriften gelten grundsätzlich auch für Ihre kurzfristig Beschäftigten. Die Meldedaten entsprechen denen, die Sie auch für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zu übermitteln haben. Die persönlichen Daten sind amtlichen Dokumenten, z. B. dem Personalausweis, zu entnehmen.

Meldedaten Sie müssen in der Sozialversicherungsmeldung den passenden Personengruppenschlüssel eintragen.

Bei geringfügig Beschäftigten werden unterschieden:

109: geringfügig entlohnnte Beschäftigte

110: kurzfristig Beschäftigte

Die Meldung entrichten Sie an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Wie das Arbeitsverhältnis Ihres kurzfristig Beschäftigten beendet wird

Kündigung? Kurzfristige Beschäftigungen enden meist durch Fristablauf. Die Arbeitsleistung wird in der Regel nur für einen bestimmten Zeitraum vereinbart. Ist der betreffende Tag erreicht, endet das Beschäftigungsverhältnis automatisch. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

Ist das Arbeitsverhältnis auf Erreichen eines bestimmten Zwecks ausgerichtet, endet es, wenn dieser Zweck erreicht ist.

Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel

Sie erwarten von mehreren Lieferanten im großen Umfang Waren. Das Ausladen und Lagern wird voraussichtlich mindestens eine Woche in Anspruch nehmen. Da Sie nicht genau wissen, wie lange die Arbeit dauern wird, stellen Sie für die Erledigung dieser Arbeit eine Aushilfe ein. Sobald die Arbeit getan ist, endet das Beschäftigungsverhältnis.

Tipp

Eine Vereinbarung wie im obigen Beispiel könnte nachteilige Folgen für Sie haben, wenn Sie den betreffenden Arbeitnehmer nicht genau kennen. Besser ist es, genau zu vereinbaren, in welchem Zeitraum die Arbeit erledigt sein soll bzw. wie lange die Beschäftigung dauern wird. Sie können das Arbeitsverhältnis immer noch verlängern, wenn die Arbeitszeit wider Erwarten länger dauert als geschätzt.

Nachteilige Folgen

§ 622 Abs. 5 Nr. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sieht bei Aushilfsarbeiten von bis zu drei Monaten Dauer die Möglichkeit vor, Kündigungsfristen beliebig zu verkürzen. Zulässig ist es auch, die fristlose Kündigung zu vereinbaren.

Tipp

Falls das Arbeitsverhältnis nicht durch Zeitablauf oder durch Zweckerreichung endet, sollten Sie mit Ihrer Aushilfskraft vertraglich eine bestimmte – ordentliche – Kündigungsfrist vereinbaren. Möglich ist es auch, Regelungen über eine Probezeit zu treffen.

Probezeit möglich

Auch Ihre kurzfristig Beschäftigten haben Urlaubsansprüche

Mindesturlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) haben in Deutschland alle Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub. Dazu gehören auch Teilzeitkräfte. Nach § 4 BUrlG entsteht der volle Urlaubsanspruch allerdings erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate gedauert hat. Wobei das Bundesurlaubsgesetz sich immer auf rechnerische Monate bezieht und nicht auf Kalendermonate.

Wartezeit

Kurzfristige Aushilfen erfüllen die Wartezeit nicht. Sie können daher keinen vollen Urlaubsanspruch erwerben. Allerdings: Sie können einen Teil des Jahresurlaubs beanspruchen. Das gilt jedoch nur, wenn sie mindestens einen Monat beschäftigt sind. Wenn dies der Fall ist, besteht für Ihren Mitarbeiter Anspruch auf 1/12 des Urlaubs, der Ihren Vollzeitarbeitnehmern zusteht.

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt jährlich 24 Werktagen (§ 3 BUrlG). Das sind alle Tage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Zu den Werktagen gehören also auch die Samstage.

Beispiel

Sie beschäftigen eine Aushilfsverkäuferin in der Zeit vom 01.07. bis 31.08. Vereinbart wurde der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen.

Ergebnis: Da die Verkäuferin zwei Monate beschäftigt ist, hat sie Anspruch auf 2/12 dieses Urlaubs, also auf vier Urlaubstage ($24 : 12 = 2 \text{ Tage} \times 2 = 4 \text{ Tage}$). Wenn Ihr Betrieb mit der 5-Tage-Woche arbeitet, sind die Werkstage auf Arbeitstage umrechnen. Hier teilen Sie die Zahl der Werkstage durch 6 und multiplizieren sie mit 5.

Kurzfristige Beschäftigung

Wird die Beschäftigung an einzelnen Tagen übers Jahr verteilt (70-Tage-Rahmen), so errechnet sich der Urlaubsanspruch Ihrer Aushilfe wie folgt: Zahl der Arbeitstage des kurzfristig Beschäftigten x Jahresurlaub der Vollzeitbeschäftigte Ihres Betriebs : Zahl der Arbeitstage dieser Kräfte im Jahr.

Berechnung

Ist Ihr kurzfristig Beschäftigter steuerpflichtig?

Dem Grundsatz nach sind auch kurzfristig Beschäftigte lohnsteuerpflichtig. Die Möglichkeit, eine Pauschalsteuer von lediglich 2 % zu zahlen, gibt es nur für geringfügig entlohnte, aber nicht für kurzfristig Beschäftigte.

Grundsatz

Trotzdem ist auch bei kurzfristig Beschäftigten die Zahlung einer Pauschalsteuer möglich, wenn

- Sie den Arbeitnehmer gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigen,
- die jeweilige Beschäftigungsdauer 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt,
- der durchschnittliche Stundenlohn nicht über 19 € liegt und
- entweder der Tageslohn 150 € nicht übersteigt oder
- die Beschäftigung unvorhersehbar erforderlich wird.

Pauschalsteuer

Der Pauschalsteuersatz beträgt 25 % des Arbeitslohns. Zusätzlich zur pauschalen Lohnsteuer müssen Sie den Solidaritätszuschlag von 5,5 % der Lohnsteuer und ggf. die pauschale Kirchenlohnsteuer zahlen.

Lohnsteueranmeldung

Die Pauschalbeträge nehmen Sie in Ihre Lohnsteueranmeldung auf und führen sie an das Finanzamt ab. Sie können allerdings mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass er Ihnen die verauslagten Beträge ersetzt. Das nennt man „Abwälzen“ der Pauschalsteuern.

Steuerkarte

Wenn Sie von der Pauschalierung keinen Gebrauch machen, rechnen Sie den Mitarbeiter individuell nach den ELStAM ab. Sie behalten die Steuer dann wie bei einem Vollzeitbe-

beschäftigt ein. Wenn Ihr Mitarbeiter keine weiteren Einkünfte hat, wird er die Steuer nach Ablauf des Jahres erstattet bekommen. Das ist also für Sie wie auch für die Aushilfe vorteilhaft.

Tipp

Klären Sie die Frage der Besteuerung am besten gleich im Einstellungsgespräch. Vor allem dann, wenn Ihr Mitarbeiter mit der Lohnsteuer belastet bleiben würde, erhebt sich die Frage, ob Sie ihm entgegenkommen wollen und deshalb die Pauschalsteuer übernehmen.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Allerdings besteht dieser Anspruch erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG).

Arbeitsvertrag mit einem kurzfristig Beschäftigten

**Muster-
vertrag**



Sie ersparen sich Ärger, wenn Sie Arbeitsverhältnisse auch mit kurzfristig Beschäftigten eindeutig schriftlich regeln. Ohnehin wurde das Nachweisgesetz zum 01.08.2022 deutlich verschärft. Nach § 2 Nachweisgesetz müssen Sie einen schriftlichen Nachweis über zahlreiche Punkte des Arbeitsverhältnisses führen, da können Sie auch ebenso einen Arbeitsvertrag schließen.

Das Muster eines entsprechenden Arbeitsvertrags finden Sie in unserem Onlinebereich unter www.personalwissen.de/ausgaben/1x1 zum Download.

Rentner



© Fabio – stock.adobe.com

Beachten Sie die aktuellen Neuregelungen bei der Beschäftigung von Rentnern

Rentner sind zeitlich unabhängig und können deshalb flexibel eingesetzt werden. Was sich für Ihr Unternehmen als Gewinn darstellt, ist für Sie als Entgeltabrechner eine echte Herausforderung. Denn Besonderheiten gelten hier sowohl für die Versicherungspflicht als auch für die Beitragsberechnung – und natürlich darf durch einen Hinzuerdienst die Rente nicht gefährdet werden.

Im Folgenden erfahren Sie in allen Einzelheiten, wie Sie bei der Beschäftigung und Abrechnung von Rentnern korrekt vorgehen.

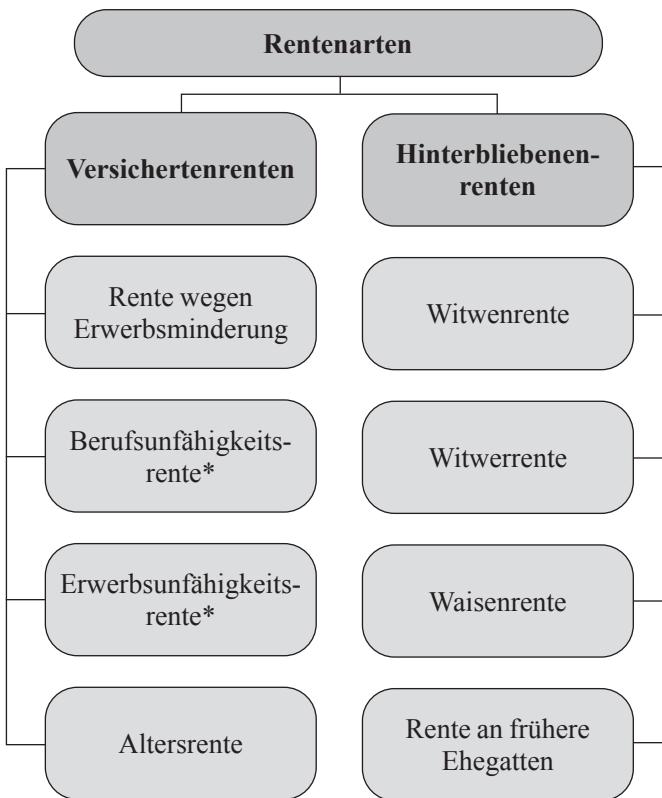


Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Unterscheiden Sie diese Rentenarten

Überblick: Rentenarten



* Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente können nur noch Rentner beziehen, die am 31.12.2000 anspruchsberechtigt waren. Seit dem 01.01.2001 gibt es die Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung.

Keine Gefährdung der Rente

Wenn Sie Rentner als Teilzeitkräfte einstellen wollen, müssen Sie damit rechnen, dass Sie von Ihren künftigen Mitarbeitern danach gefragt werden, welche Auswirkungen die Beschäftigung auf deren Rente haben wird. Denn in der Regel wollen Rentner ihre Rente nämlich nicht durch einen Hinzuerdienst gefährden.

Hier hat es zum 01.01.2023 eine ganz entscheidende Erleichterung gegeben:

Altersrenten können seit 1. Januar 2023 unabhängig von der Höhe des Hinzuerdienstes in voller Höhe bezogen werden. Es gibt keine Hinzuerdienstgrenze mehr!

**Änderung
2023**

Bei Hinterbliebenenrenten ist nach wie vor eine Hinzuerdienstgrenze zu beachten. Diese wird mithilfe des „aktuellen Rentenwertes“ berechnet. Der aktuelle Rentenwert ändert sich jeweils zum 01.07. eines Jahres und ist seit dem 01.07.2023 erstmalig im gesamten Bundesgebiet einheitlich. Zu den Hinterbliebenenrenten gehören zwar auch die Waisenrenten; bei ihnen gibt es aber keine Hinzuerdienstgrenze mehr.

Ausnahme

Beachten Sie dazu bitte den Abschnitt „Auch Hinterbliebenenrentner können hinzuerdienen“.

Versichertenrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit können als

- volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente,
- Berufsunfähigkeitsrente oder
- Erwerbsunfähigkeitsrente

gewährt werden.

Erwerbsminderungsrenten können seit 1. Januar 2023 unter Beachtung dynamischer Hinzuerdienstgrenzen bezogen werden.

Für Erwerbsminderungsrenten gilt weiterhin, dass eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nur im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens ausgeübt werden darf, welches Grundlage für die Erwerbsminderungsrente ist. Andernfalls kann der Anspruch auf die Rente trotz Einhaltung der Hinzuerdienstgrenzen entfallen.

Arten von Altersrenten

Für Altersrentner gibt es verschiedene Rentenarten:

- Regelaltersrente
- Altersrente für langjährig Versicherte
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte
- Altersrente für Schwerbehinderte
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit
- Altersrente für Frauen
- Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute

Versichertenrentner können

- Rentner wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder
- Altersrentner
sein.

Flexirentengesetz: Neues Recht bei Hinzuerdiensten von Rentnern

Viele Rentner stocken ihre Rente durch Beschäftigungen auf. In diesem Bereich hat es durch das Flexirentengesetz mit Wirkung ab dem 01.07.2017 wesentliche Änderungen gegeben.

Renten wegen Alters

Die Regelaltersrente war früher die Altersrente, die mit Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt wurde. Wenn das Gesetz auch von Regelaltersrente spricht, so beginnen die meisten Menschen ihre Rentenzeit nicht mit dem 65. Lebensjahr, sondern früher.

Rentner

Trotzdem hat der Gesetzgeber die Regelaltersgrenze mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz schrittweise bis auf 67 Jahre angehoben.

Viele Menschen betrachten dies als reine Rentenkürzung, da ein früherer Rentenbezug nach wie vor möglich ist – jedoch mit Rentenkürzungen. Die Beschäftigungschancen bei einem Alter über 65 Jahren werden als sehr schlecht angesehen.

Zunächst erreichen Versicherte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Versicherte, die nach dem 31.12.1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze stufenweise angehoben. Für sie ist – wie erwähnt – eine frühere Inanspruchnahme nur mit Abschlägen möglich.

Eine Inanspruchnahme der Regelaltersrente mit 65 Jahren ist nur bei Erfüllung bestimmter Bedingungen möglich. Dies gilt, wenn eine Wartezeit von 45 Jahren zurückgelegt wurde. Das Gesetz spricht von der Altersrente für besonders langjährige Versicherte.

Eine besondere Altersrente gilt für schwerbehinderte Menschen. Die Altersgrenze wurde auf das 65. Lebensjahr angehoben. In allen Fällen muss eine Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein.

Erwerbsminderungsrentner

§ 96a Abs. 1 SGB VI in der seit 01.07.2017 geltenden Fassung des Flexirentengesetzes sieht vor, dass eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nur dann in voller Höhe geleistet wird, wenn die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze nach § 96 Abs. 1c SGB VI nicht überschritten wird. Es wird dabei zwischen der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und wegen voller Erwerbsminderung unterschieden.

Jahres- durchschnitt

Wird eine Rente teilweise geleistet, erfolgt die Berechnung sowohl bei der teilweisen als auch bei der vollen Erwerbsminderung in gleicher Weise (§ 96a Abs. 1a SGB VI). Es wird vom Jahresdurchschnitt ausgegangen und ein Hinzuerdienstdeckel berechnet.

Rest- leistungs- vermögen

Nach der Begründung des Flexirentengesetzes ergeben sich durch die jahresdurchschnittliche Betrachtung für die Versicherten Verbesserungen, da unterjährige Hinzuerdienstschwankungen besser ausgeglichen werden können. Wie vor dem 01.07.2017 ist eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aber nur dann zu leisten, wenn aufgrund der Einschränkung der Leistungsfähigkeit weiterhin verminderter Erwerbsfähigkeit vorliegt.

Der Hinzuerdienst muss daher grundsätzlich innerhalb des verbliebenen Restleistungsvermögens erzielt werden.

Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung muss der Hinzuerdienst demnach bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung von unter sechs Stunden täglich erzielt werden. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung sind unter drei Stunden maßgeblich.

Wegfall der Rente

Wichtig: Werden die zeitlichen Grenzen für das Vorliegen der verminderten Erwerbsfähigkeit überschritten, liegt diese in der Regel dem Grunde nach nicht vor, und die Rente fällt weg.

Volle Erwerbs- minderung

Seit 1. Januar 2023 gilt eine jährliche Hinzuerdienstgrenze von drei Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße.

Teilweise Erwerbs- minderung

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die neue Mindesthinzuerdienstgrenze sechs Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße bei einem berücksichtigten Leistungsvermögen von täglich weniger als sechs Stunden. Wie bisher auch gibt es zusätzlich eine individuelle Hinzuer-

Rentner

dienstgrenze, die sich am höchsten Verdienst der letzten 15 Jahre vor dem Eintritt der Erwerbsminderung orientiert.

Die Hinzuverdienstgrenzen werden jährlich entsprechend der Bezugsgröße dynamisiert.

Auch Hinterbliebenenrentner können hinzuverdienen

Grundsätzlich sind auch auf Hinterbliebenenrenten eigene Einkünfte anzurechnen (Ausnahme: Waisenrenten). Bis zu einem bestimmten Grenzwert bleiben Einkünfte hierbei jedoch unberücksichtigt.

Hinterbliebenenrente

Wichtig:

Hier wird allerdings nicht von der Bezugsgröße, sondern nach wie vor vom aktuellen Rentenwert ausgegangen. Hier handelt es sich um einen Faktor, der auch bei der Rentenerhöhung eine besondere Bedeutung hat. Deshalb ändert er sich auch nicht zum 01.01. eines Jahres wie die Bezugsgröße, sondern zum 01.07. (Datum der Rentenerhöhung).

Beachten Sie bei der Versicherungspflicht folgende Ausnahmen

Die Sozialversicherungspflicht beschäftigter Rentner richtet sich zunächst nach den üblichen Vorschriften. Das bedeutet, dass für geringfügig entlohnte oder kurzfristig beschäftigte Rentner Versicherungsfreiheit besteht.

Bei geringfügig entlohten Beschäftigten sind allerdings Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Seit dem 01.01.2013 sind Minijobber (556-€-Beschäftigte; 2026: 603-€-Beschäftigte) versicherungspflichtig zur Ren-

tenversicherung. § 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) sieht aber ausdrücklich vor, dass diese Personen auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit werden können.

Befreiungsantrag

Den schriftlichen Befreiungsantrag erhält der Arbeitgeber; er ist bei den Entgeltunterlagen aufzubewahren. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden. Er ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

Die Geringfügigkeitsrichtlinien der Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger vom 14.12.2023 enthalten als Anlage den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Sie finden den Antrag in unserem Onlinebereich zum Download.

Die Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) kann aufgrund der vom Arbeitgeber vorgenommenen Meldung beispielsweise dann Widerspruch erheben, wenn dort weitere Beschäftigungen Ihres Minijobbers festgestellt werden und er dadurch die 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) überschreitet.

Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers erfolgen.

Rückwirkende Befreiung

Liegen die Befreiungsvoraussetzungen vor, wirkt die Befreiung rückwirkend vom Beginn des Monats an, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist. Allerdings ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung gemeldet hat. Spätestens muss die Meldung sechs Wochen nach Zugang des Antrags beim Arbeitgeber erfolgen.

Wichtig

Erfolgt Ihre Meldung später, wirkt die Befreiung von Beginn des Monats an, der auf den Ablauf der Widerspruchsfrist folgt.

Rentner

Personen, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, sind in der Rentenversicherung versicherungsfrei.

Personen, die bis zur Erreichung der Regelaltersgrenze (bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres; seit dem 01.01.2012 wird die frühere Altersgrenze von 65 Jahren schrittweise angehoben) nicht versichert waren oder nach Vollendung dieser Grenze eine Beitragserstattung aus ihrer Versicherung erhalten haben, sind in der Rentenversicherung versicherungsfrei.

Versicherungsfrei

Wichtig

Ist Ihr Arbeitnehmer als Bezieher einer Altersvollrente nach Erreichung der Regelaltersgrenze oder wegen einer Beitragserstattung versicherungsfrei, zahlen Sie trotzdem den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung.

Arbeitgeberanteil

In der Arbeitslosenversicherung sind im Übrigen Personen versicherungsfrei, denen während der Zeit der Beschäftigung ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuerkannt ist.

Erwerbsminderung

Das Gleiche gilt während der Zeit, für die Ihrem Arbeitnehmer eine dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist.

Versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung sind darüber hinaus Personen bereits dann, wenn sie zwar noch keine Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten, sie aber wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar sind.

In der Kranken- und Pflegeversicherung sind Ihre Rentner nach den üblichen Vorschriften dem Grunde nach versicherungspflichtig. Sie müssen dabei allerdings beachten, dass

Kranken- und Pflegeversicherung

Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, versicherungsfrei sind.

Voraussetzung ist, dass sie in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren.

Außerdem müssen diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder wegen des gleichzeitigen Bestehens einer hauptberuflich ausgeübten selbstständigen Tätigkeit nicht versicherungspflichtig gewesen sein.

Rentner als Minijobber: Auch hier werden Pauschalbeiträge fällig

Berufsge- nossen- schaft

Für geringfügig beschäftigte Rentner gelten die gleichen Grundsätze wie für sonstige geringfügig Beschäftigte. Dies bedeutet, dass sie in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei sind.

Ausnahme: Ihre Rentner sind in der gesetzlichen Unfallversicherung immer versicherungspflichtig. Sie müssen daher alle Arbeitsentgelte, die Sie an die von Ihnen beschäftigten Rentner gezahlt haben, im jährlichen Lohnnachweis an Ihre Berufsgenossenschaft melden.

Diese wird dann auch für die bei Ihnen beschäftigten Rentner Beiträge berechnen.

Höhe der Pauschal- beiträge

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte zahlen Sie Pauschalbeiträge in die Kranken- und Rentenversicherung. Diese belaufen sich

- in der Krankenversicherung auf 13 % und
- in der Rentenversicherung auf 15 %.

Wichtig

Die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung sind selbst für Bezieher einer Vollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu zahlen. Diese Personen sind in der Rentenversicherung zwar eigentlich versicherungsfrei. Der Pauschalbeitrag muss trotzdem gezahlt werden.

**Auch bei
Vollrente**

Personen, die in der geringfügigen Beschäftigung versicherungsfrei sind, können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und damit ggf. eine Rente (reguläre Altersrente) aufstocken. Auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten können auch mehr als geringfügig beschäftigte Rentner; dann ist nicht nur der Arbeitgeberanteil (§ 172 Abs. 3 SGB VI) zu zahlen, sondern auch der Rentner zahlt „seinen“ Rentenversicherungsbeitragsanteil.

**Verzicht auf
Versiche-
rungsfreiheit**

Macht Ihr Arbeitnehmer davon Gebrauch, sind für ihn Rentenversicherungsbeiträge in Höhe des zurzeit in der Rentenversicherung geltenden Beitragssatzes von 18,6 % zu zahlen. Sie als Arbeitgeber zahlen allerdings weiterhin nur einen Beitragssatz von 15 %. Die Differenz zum „normalen“ Beitragssatz von 18,6 %, also 3,6 % zahlt Ihr Arbeitnehmer.

Teilrentenbezieher sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig

Teilrentenbezieher, die bis zu der für sie maßgebenden Hinzuerdienstgrenze verdienen, sind in aller Regel nach den üblichen Regelungen versicherungspflichtig, da ihr Verdienst die Grenze für geringfügige Beschäftigungen in Höhe von 556 € (2026: 603 €) überschreitet.

**556-€-
Grenze über-
schritten**

Dies bedeutet, dass

- Sie den Arbeitnehmern Beiträge abziehen, die Sie zusammen mit Ihrem Arbeitgeberanteil an die Einzugsstelle (Krankenkasse) abführen müssen,

- Sie die üblichen Meldungen zu erstatten haben.

Erst wenn das Entgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze sinkt, gelten die oben erwähnten Grundsätze über die versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung.

Studenten



© Lumos sp - stock.adobe.com

So rechnen Sie korrekt ab und nutzen alle Vorteile

Studenten sind flexibel und vielseitig einsetzbar, bringen aber auch viele individuelle Voraussetzungen mit, die Sie bei der Abrechnung zu berücksichtigen haben. Zudem gilt es vor allem, die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten zu beachten. Damit Sie alle Vorteile einer studentischen Arbeitskraft nutzen können und Ihre Abrechnung reibungslos verläuft, zeigt Ihnen dieses Kapitel, wie Sie hierbei rechtssicher vorgehen.



Achtung: Bei allen Werten und Rechengrößen gilt:

Alle Angaben beziehen sich auf die aktuell gültigen Werte für das Jahr 2025. Durch die erneute Anhebung des Mindestlohns wird sich die Minijob-Grenze im Jahr 2026 auf 603 € ändern. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, verwenden wir in unseren Beispielen und Abbildungen jedoch meist ausschließlich die Zahlen aus 2025.

Wichtige Grundsätze bei der Beschäftigung von Studenten

Definition

Studenten sind ordentlich an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben. Als Beleg gilt die Immatrikulationsbescheinigung.

Unterschiedliche Regellungen

In der Sozialversicherung gibt es für die Beschäftigung von Studenten kein einheitliches Recht.

Auf Sie kommen unterschiedliche Regelungen zu in der

- Rentenversicherung (RV),
- Kranken-, Pflege-, Arbeitslosenversicherung (KV, PV, AV) und
- Unfallversicherung (UV).

KV, PV, AV: Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit

Geringfügig Beschäftigte

Versicherungsfreiheit

Übt ein Student bei Ihnen nur eine geringfügige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis 556 € (2026: 603 €) aus, ist er wie jeder andere geringfügig Beschäftigte in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Das Studium steht im Vordergrund

Wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, bleibt die Beschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung trotzdem versicherungsfrei, wenn das Studium nach wie vor im Vordergrund steht. Das ist unter folgenden Voraussetzungen der Fall:

Studenten

1. Das Studium dauert noch an. Es endet mit dem berufsqualifizierenden Abschluss auch dann, wenn aus besonderen Gründen eine weitere Einschreibung erfolgt.
2. Der Studienort muss eine Hochschule, Fachhochschule oder Akademie sein.
3. Der Student führt ein ordentliches Studium durch.

Um einen ordentlich Studierenden handelt es sich dann, wenn das Studium – und nicht die Aushilfsbeschäftigung bei Ihnen – im Vordergrund steht. Das Studium steht im Vordergrund, wenn

Ordentlicher Student

- die daneben ausgeübte Tätigkeit 20 Wochenstunden nicht überschreitet oder
- die Aushilfstätigkeit ausschließlich in den Abend- und Nachtstunden sowie an freien Tagen, also außerhalb der Studienzeit (die Zahl der Wochenstunden ist hierbei unerheblich) oder
- ohne Rücksicht auf Beschäftigungsdauer und Entgelthöhe ausschließlich in den Semesterferien ausgeübt wird.

Zu lang studiert?

Die Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger haben die Auffassung vertreten, dass es sich bei einer unverhältnismäßig langen Studiendauer nicht mehr um ein ordentliches Studium handelt. Sie haben festgestellt, dass bei der Prüfung der Versicherungspflicht davon auszugehen ist, dass eine Studienzeit von mehr als 25 Fachsemestern nicht mehr die Voraussetzung eines ordentlichen Studiums erfüllt.

Lange Studien-dauer

Anders ausgedrückt: Bis zu 25 Fachsemestern liegt bei einer Beschäftigung Versicherungsfreiheit vor (Voraussetzung natürlich: Die anderen Bedingungen sind ebenfalls erfüllt).

Wichtig

Ein Student kann die Vermutung, er sei kein ordentlicher Student mehr, auch nach mehr als 25 Fachsemestern noch widerlegen. Er hat damit beispielsweise Erfolg, wenn er dem Studium wegen Elternzeit, Erkrankung oder Behinderung nicht nachgehen konnte.

Tipp

Prüfen Sie die Frage der zu langen Studienzeit besonders sorgfältig. Auf der Immatrikulationsbescheinigung ist in der Regel vermerkt, in welchem Fachsemester sich der Student befindet.

Reduzierung der Arbeits- zeit

Nimmt ein Arbeitnehmer ein Studium auf und reduziert aus diesem Grund seine Arbeitszeit, handelt es sich um einen sogenannten Werkstudenten. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger kamen zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigung eines Werkstudenten ab Aufnahme des Studiums als sogenannter Werkstudent in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei ist.

Voraussetzung ist aber, dass

- zwischen Studium und Beschäftigung kein innerer Zusammenhang besteht und
- die wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden nicht übersteigt.

Nach dem vorstehenden Besprechungsergebnis besteht auch für Studenten in Bachelor- oder – darauf aufbauend – Master-Studiengängen Versicherungsfreiheit. Die vorstehenden Voraussetzungen müssen aber auch hier erfüllt sein.

Bis 20 Stunden

Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht auch für die Teilzeitkräfte, die von vornherein nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten und ein Studium aufnehmen.

Bilden sich Ihre Arbeitnehmer nach einer abgeschlossenen Hochschulausbildung lediglich weiter oder spezialisieren sie sich, ist das Werkstudentenprivileg nicht anwendbar.

Tipp

- Verlangen Sie vor der Beschäftigung eines Studenten immer eine Kopie seiner aktuellen Immatrikulationsbescheinigung (Bescheinigung der Einschreibung). Heften Sie diese in der Personalakte bzw. bei den Lohn- und Gehaltsunterlagen ab.
- Lassen Sie sich für jedes weitere Semester immer wieder eine neue Semesterbescheinigung vorlegen.
- Fordern Sie eine schriftliche Erklärung des Studenten an, dass die Beschäftigung das Studium nicht beeinträchtigt und die Belange des Studiums im Vordergrund stehen.
- Verpflichten Sie den Studenten, Ihnen weitere Tätigkeiten sofort mitzuteilen (Schriftform).

Das Muster einer Erklärung zum Studentenstatus können Sie in unserem Onlinebereich herunterladen.



Was Sie bei der Rentenversicherung beachten müssen

Die Beschäftigung von Studenten ist grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Versicherungsfreiheit besteht zunächst auch dann nicht, wenn eine 556-€-Teilzeitbeschäftigung (2026: 603-€-Teilzeitbeschäftigung) ausgeübt wird.

Seit dem 01.01.2013 sind Minijobber in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig. Sie können durch einen Antrag gegenüber dem Arbeitgeber ihre Versicherungsfreiheit erreichen.



Tipp

Den Antrag auf Versicherungsfreiheit finden Sie in unserem Onlinebereich.

2-Monats-Frist

Außerdem sind geringfügige kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse ohne besonderen Antrag versicherungsfrei. In diesem Fall muss die Beschäftigung zeitlich befristet sein und darf nicht länger als 3 Monate bestehen (beispielsweise in den Semesterferien).

Es sind also die gleichen Grundsätze anzuwenden wie bei jeder anderen Aushilfskraft auch.

Anmeldung bei der Krankenkasse

Besteht in der Rentenversicherung Versicherungspflicht, müssen Sie den Studenten für diesen Versicherungszweig bei der zuständigen Krankenkasse anmelden. Welche Meldungen nötig sind, können Sie in unserem Kapitel „Meldungen“ nachlesen.

Die Meldungen sind für Studenten, wie in allen anderen Fällen auch, maschinell zu übermitteln.

Eine Meldung ist selbst dann zu erstatten, wenn nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegt. Besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit, weil das Studium „weiter im Vordergrund“ steht (achten Sie hierzu bitte die nachfolgenden Ausführungen), brauchen Sie für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Meldung zu erstatten.

Beitragsgruppe beachten

Hier ist lediglich eine Anmeldung zur Rentenversicherung notwendig (PGR 106). In der Rubrik „Beitragsgruppe(n)“ der Meldung tragen Sie Folgendes ein:

- für die Krankenversicherung eine 0
- für die Rentenversicherung eine 1
- für die Arbeitslosenversicherung eine 0
- für die Pflegeversicherung eine 0

Beispiel

Sie beschäftigen einen Studenten als Fliesenleger. Hier müssen Sie diese Beitragsgruppen angeben:

0 1 0 0

Versicherungspflicht in der Unfallversicherung

In der Unfallversicherung gilt für beschäftigte Studenten wie für alle anderen Aushilfen:

Es besteht immer Versicherungspflicht!

Sie müssen also die an die versicherten Studenten/Aushilfen gezahlten Arbeitsentgelte im Jahreslohnachweis der Berufsgenossenschaft melden.

Entsprechende Angaben haben Sie aber auch in den Sozialversicherungsmeldungen zu machen.

Übt der Student mehrmals im Jahr Aushilfstätigkeiten aus?

Üben die bei Ihnen beschäftigten Studenten im Lauf eines Jahres mehrmals Beschäftigungen bei Ihnen oder anderen Arbeitgebern aus, ist zu prüfen, ob der jeweilige Student noch als ordentlicher Student anzusehen ist.

Andernfalls ist er dem Kreis der Beschäftigten zuzurechnen. Das ist immer dann der Fall, wenn ein Student im Lauf eines Jahres mindestens 26 Wochen beschäftigt ist.

Rechnen Sie dabei vom voraussichtlichen Ende der Beschäftigung ein Jahr zurück. Alle Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden – bei Ihnen und bei anderen Arbeitgebern – sind zusammenzurechnen (also auch Beschäftigungen in den Semesterferien).

Ordentlicher Student

**Höchstgrenze:
26 Wochen**

Die versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigungen spielt keine Rolle.

Ergibt sich aus der Zusammenrechnung, dass insgesamt Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen vorliegen, besteht Versicherungspflicht. Sie setzt mit dem Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung bzw. mit dem Zeitpunkt ein, in dem erkennbar ist, dass der vorgenannte Zeitraum erreicht wird. Für die Vergangenheit bleibt es aber bei der Versicherungsfreiheit.

Ihr Mitarbeiter ist für die Dauer des Studiums beurlaubt und arbeitet weiter

Beurlaubter Mitarbeiter

Beurlauben Sie einen Mitarbeiter bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis für die Dauer des Studiums und arbeitet er während des Studiums in Ihrem Betrieb, ist das Urteil vom 11.11.2003 des Bundessozialgerichts (BSG) für Sie von Bedeutung (Az. B 12 24/03 R).

Danach gelten die Regeln über die Versicherungsfreiheit beschäftigter Studenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auch für die Studenten, die früher in Ihrem Betrieb beschäftigt waren. Es darf sich aber nicht um ein berufsintegriertes oder berufsbegleitendes Studium handeln.

Beachten Sie bitte:

Diplomarbeit

Wollen Sie einem Studenten in Ihrem Betrieb lediglich die Gelegenheit geben, eine Diplomarbeit anzufertigen, liegt keine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vor.

Hierbei besteht Versicherungsfreiheit, ohne dass es auf den Umfang der Tätigkeit ankommt.

Voraussetzung für die Versicherungsfreiheit ist allerdings, dass Sie die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nicht wirtschaftlich verwerten und entlohen.

Tipp

Benutzen Sie zur Prüfung der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unser hierzu konzipiertes Formblatt „Beschäftigung von Studenten“, das Sie kostenlos aus unserem Onlinebereich unter www.personalwissen.de/ ausgaben/1x1 herunterladen können.



Formblatt

Wann für Ihre Studenten Sozialversicherungsbeiträge fällig werden

Für versicherungsfreie Studenten brauchen Sie keine Beiträge an die Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Keine Beitragspflicht

Das gilt sogar für die Pauschalbeiträge, die Sie sonst bei Beschäftigung eines geringfügig entlohnten und damit versicherungsfreien Beschäftigten an die gesetzliche Krankenversicherung zu zahlen hätten.

Grund der Versicherungsfreiheit

Die Spaltenverbände der Sozialversicherungsträger haben in ihren Geringfügigkeits-Richtlinien ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für diese Personen keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung aufzubringen sind.

556-€-Grenze

Beruht die Versicherungsfreiheit des Studenten allerdings nur darauf, dass er geringfügig entlohnt ist (nicht mehr als 556 € im Monat), müssen Sie Pauschalbeiträge an die Krankenversicherung zahlen.

Die Höhe beläuft sich auf 13 % des bezahlten Arbeitsentgelts und bei Beschäftigung im Privathaushalt auf 5 %.

Wichtig

Voraussetzung für die Pauschalbeitragspflicht ist, dass der Student gesetzlich krankenversichert ist.

Tipp

Vergewissern Sie sich, dass der Student bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist. Fragen Sie ihn einfach nach der Versichertenkarte (Chipkarte). Eine Versichertenkarte haben beispielsweise auch Familienversicherte. Sie vermeiden dadurch überflüssige Beitragszahlungen.

Beitrags- zahlung

Ist Ihr Arbeitnehmer z. B. wegen der Dauer seines Studiums oder wegen Überschreitens der 20 Wochenstunden in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig, sind Beiträge nach den für Arbeitnehmer üblichen Grundsätzen zu zahlen. Sie und Ihr Arbeitnehmer zahlen jeweils die Hälfte des Beitrags. Dies bedeutet, dass Sie und Ihr Arbeitnehmer jeweils 7,3 Prozentpunkte zu zahlen haben. Ferner muss der Student, wenn er das 23. Lebensjahr vollendet hat, den Sonderbeitrag für kinderlose Personen zur Pflegeversicherung zahlen.

Beachten Sie bei einem Entgelt zwischen 556,01 und 2.000 € die Ausführungen im Abschnitt „Übergangsreich“.

Rentenver- sicherung

Dies gilt übrigens auch für den Bereich der Rentenversicherung, wenn dort die Versicherungspflicht eintritt, weil die 20-Stunden-Regelung nicht anzuwenden ist.

Gering- fügigkeit

Besteht jedoch Versicherungsfreiheit, weil die Beschäftigung geringfügig ist, sind auch hierbei von Ihnen nur die Pauschalbeiträge zu zahlen.

Das gilt auch, wenn Ihr Minijobber nicht die Versicherungsfreiheit zur Rentenversicherung beantragt. In diesem Fall

zahlen Sie den Pauschalbeitrag zu diesem Versicherungsbeitrag. Ihr Arbeitnehmer trägt die Differenz zum regulären Beitrag (18,6 % – 15 % = 3,6 % des Entgelts). Aber: Ihr Arbeitnehmer muss die Beiträge mindestens aus einem (angenommenen) Entgelt von 175 € zahlen.

Ist Ihr Arbeitnehmer versicherungsfrei, weil er nur eine kurzfristige Beschäftigung ausübt, brauchen Sie keine Pauschalbeiträge zu zahlen. Diese fallen nur bei geringfügig entlohten Beschäftigten an.

Kurzfristige Beschäftigungen sind auch bei Studenten möglich

Der Grundsatz der Versicherungsfreiheit von Tätigkeiten gilt auch für Studenten.

Versicherungsfrei

Tipp

Wollen Sie einen Studenten einstellen, aber Pauschalbeiträge an die Kranken- und Rentenversicherung vermeiden, müssen Sie eine kurzfristige Beschäftigung vereinbaren. Bei der Krankenversicherung tritt eine Ersparnis allerdings nur dann ein, wenn die Tätigkeit mehr als 20 Stunden wöchentlich in Anspruch nimmt. Ansonsten liegt ja in diesem Bereich – wie auch in der Pflege- und Arbeitslosenversicherung – ohnehin Versicherungsfreiheit vor.

In der Rentenversicherung gilt die 20-Stunden-Regelung zwar nicht, bei Kurzfristigkeit besteht aber auch hier Versicherungsfreiheit.

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung kommt es hier allein darauf an, ob die Beschäftigung im Voraus vertraglich oder nach ihrer Eigenart auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage im betreffenden Kalenderjahr beschränkt ist.

Art der Begrenzung

Die Entgelthöhe ist bedeutungslos

Überschreiten der 3-Monats-Frist

Wird der Zeitraum von drei Monaten wider Erwarten überschritten, tritt Versicherungspflicht ab dem Zeitpunkt des Überschreitens ein.

Stellt sich bereits im Lauf der Beschäftigung heraus, dass diese länger als drei Monate dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tag, an dem das Überschreiten der Zeidauer bekannt wird. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Wichtig

Arbeitsverhältnisse, die diese Zeidauer überschreiten, bleiben versicherungsfrei, wenn sie ausschließlich auf die Semesterferien begrenzt sind. Das gilt allerdings nicht in der Rentenversicherung.

Zeitliche Beschränkung

Die Befristung von drei Monaten kann sich aus dem geschlossenen Arbeitsvertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben.

Eine zeitliche Einschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart ist gegeben, wenn sie sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt.

Beispiel

Sie stellen eine Studentin als Aushilfsverkäuferin für die Zeit eines freiwilligen Sommerschlussverkaufs ein. Es ergibt sich aus der Eigenart der Sache, dass eine Beschäftigung hier an weniger als drei Monaten bzw. an weniger als 70 Arbeitstagen stattfindet.

Das gilt natürlich auch für Winterschlussverkäufe. Schließlich dauert ein Saisonschlussverkauf nur zwei Wochen.

Beachten Sie die Sonderregelungen zum Übergangsbereich

Durch die Besonderheiten im Übergangsbereich soll die so genannte Niedriglohnschwelle abgedeckt werden. Denn sie würde nämlich in geringfügig vergüteten Beschäftigungsverhältnissen bei Überschreiten der 556-€-Grenze (2026: 603-€-Grenze) zu einem abrupten Anstieg auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag führen.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt regelmäßig zwischen 556,01 (2026: 603,01 €) und 2.000 € liegt. Die Grenze von 2.000 € im Monat darf regelmäßig nicht überschritten werden.

Bei beschäftigten Studenten sind die Regelungen zum Übergangsbereich nur anzuwenden, wenn im jeweiligen Versicherungszweig Versicherungspflicht besteht. Das gilt insbesondere für die Rentenversicherung; in den anderen Versicherungszweigen nur dann, wenn eine Versicherungsfreiheit als ordentlicher Student ausscheidet.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf das Kapitel „Übergangsbereich“ verwiesen.

Übergangsbereich

Ihr Student ist steuerpflichtig

Dem Grundsatz nach ist Ihr Student immer steuerpflichtig. Aber: Wegen der geringen Höhe des Entgelts werden in der Regel keine Steuern anfallen, bzw. Ihr Arbeitnehmer erhält sie vom Finanzamt wieder zurück.

Lohnsteuer

Ist der Student ein geringfügig entlohnter Beschäftigter, haben Sie die Möglichkeit, die Lohnsteuer pauschal abzugelten.

Pauschal-Lohnsteuer

Der Steuersatz beträgt hierbei 2 % des Entgelts. Diese Möglichkeit gibt es aber nur, wenn Pauschalbeiträge an die Rentenversicherung gezahlt werden.

Kirchen- steuer + Soli

Ansonsten ist eine Pauschalversteuerung mit einem Steuersatz von 20 % möglich.

Bei kurzfristig Beschäftigten können Sie eine Pauschalsteuer von 25 % zahlen. Sowohl bei der 20%- als auch bei der 25%igen Pauschalsteuer muss Kirchensteuer noch extra gezahlt werden.

Beachten Sie zur Pauschallohnsteuer das gleichnamige Kapitel.

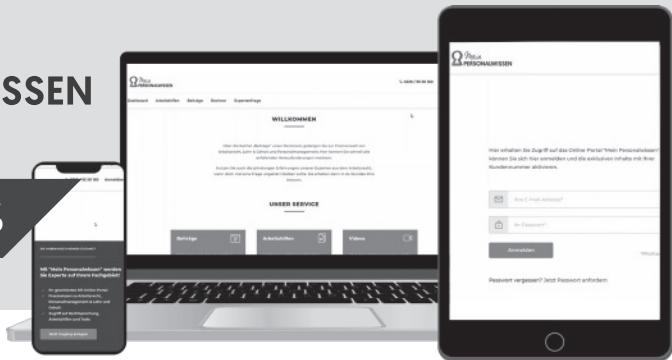
Das gilt für Entgeltfortzahlung und Urlaubsansprüche

Auch Ihre beschäftigten Studenten haben – ohne Rücksicht auf den versicherungsrechtlichen Status – Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Beachten Sie dazu bitte, dass in den ersten vier Wochen einer Beschäftigung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Im Unternehmen beschäftigte Studenten haben auch Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Spezialangebot: 25 %



„Mein Personalwissen“ – Ihr neues Online-Portal: Jetzt 30-Tage-Vollzugang gratis testen

Mit über 1.500 praxisorientierten Fachbeiträgen und Artikeln sowie mehr als 250 einfache Muster-Rechner, Textvorlagen und Arbeitshilfen! „Mein Personalwissen“ beantwortet Ihnen in 60 Sekunden JEDE Frage rund um Personal und Arbeitsrecht.

Das können Sie erwarten

1 Arbeitserleichterung

durch mehr als 250 einfache Muster-Rechner, Textvorlagen und Arbeitshilfen – So bearbeiten Sie jeden Arbeitsrechtsfall und HR-Vorgang in Sekundenschnelle!

2 Jederzeit informiert

durch sofortige Update-E-Mails – So sind Sie jederzeit auf dem aktuellen Stand bei Gesetzesänderungen, Urteilen und neuen Vorschriften.

3 Anwaltliche Praxisfälle

zeigen Ihre Handlungsspielräume als Arbeitgeber bei Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Abmahnung, Kündigungen, Problemmitarbeitern & Co. – So nutzen Sie arbeitsrechtliche Bestimmungen rechtssicher UND in Ihrem Sinne!

4 Sofortige Antworten

und unbürokratische Hilfe erhalten Sie von unseren Fachanwälten innerhalb von 24 Stunden – So kommen Sie gut und sicher durch den HR-Alltag.

„Mein Personalwissen“ wird jeden Tag für Sie aktualisiert!

Weitere Infos und
Anmeldung zum Gratis-Test:

[https://lpm.personalwissen.de
/1/8500/abo_rabatt/](https://lpm.personalwissen.de/1/8500/abo_rabatt/)



Überzeugen
Sie sich selbst von
den vielen Vorteilen
von „Mein
Personalwissen“

1 x 1 der Minijobs

Minijobber, Aushilfen, Teilzeitkräfte & Co. rechtssicher beschäftigen und abrechnen

ISBN 978-3-8125-3974-6

7. Auflage 2025

Steuerlich voll absetzbar, wenn bezahlt (BFH, XR 6/85)

Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s.u.

Verfasser: Oberverwaltungsrat (a. D.) Horst Marburger, Geislingen

Gutachter: Britta Schwalm, Wertingen; Gerald Elts, Berumbur

Produktverantwortliche: Joanna Müller, Bonn

Satz: OtterbachMedien, Freudenberg

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Werner-von-Siemens-Str. 13, 53340 Meckenheim

Herstellungsleitung: Sebastian Gerber, Bonn

Illustrationen: © AdobeStock.com

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://d-nb.de> abrufbar.

Alle Angaben im „1 x 1 der Minijobs“ wurden mit Sorgfalt ermittelt und überprüft.

Die ihnen zugrunde liegenden Regelungen unterliegen allerdings ständigen Veränderungen. Davon sind besonders die angegebenen Beitragssätze, Grenzwerte und Leistungsinhalte tangiert. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG,
Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn

Eingetragen im Handelsregister Bonn HRB 8165

Kundendienst:

Telefon: +49/(0)228/955 01 60

E-Mail: kundendienst@personalwissen.de

<http://www.personalwissen.de/ausgaben/1x1>