



TEILZEITJOBS UND AUSHILFEN.

Antworten auf alle wichtigen Fragen

Herausgegeben von

IKK classic
Tannenstraße 4 b
01099 Dresden

Impressum

Diese Informationsbroschüre ist eine Zusammenfassung des bei Drucklegung geltenden Rechts. Maßgeblich sind stets Gesetz und Satzung der IKK classic.

Ausführliche Informationen zu einzelnen Themen erhalten Sie in Ihrem IKK-Servicecenter oder unter www.ikk-classic.de

41. Auflage • Gültig ab 1. Januar 2025 • GK100202

© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH
www.presto-gk.de

Inhalt

A. Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter

I. Allgemeines	Seite	4
II. Teilzeitjobs.....	Seite	4
III. Aushilfen	Seite	11
IV. Krankenversicherungsschutz.....	Seite	15

B. Beiträge

I. Allgemeines	Seite	16
II. Krankenversicherung.....	Seite	16
III. Rentenversicherung.....	Seite	16
IV. Berechnung und Abführung der Beiträge	Seite	18
V. Haushaltsscheckverfahren.....	Seite	18
VI. Insolvenzgeldumlage	Seite	18

C. Meldungen

I. Allgemeines	Seite	19
II. Meldepflichtiger Personenkreis.....	Seite	19
III. Meldearten	Seite	19
IV. Maschinelle Datenübermittlung	Seite	19
V. UV-Jahresmeldung	Seite	24

D. Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

I. Allgemeines	Seite	25
II. Anspruchsdauer	Seite	25
III. Ausgleichskasse.....	Seite	25

E. Lohnsteuer

I. Einheitliche Pauschsteuer.....	Seite	26
II. Pauschale Lohnsteuer	Seite	26
III. Individuelle Besteuerung	Seite	26

A. Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter

I. Allgemeines

Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigten war lange ein fixer Wert von 450,00 EUR im Monat. Seit dem 1. Oktober 2022 orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze am gesetzlichen Mindestlohn und ist somit dynamisch ausgestaltet. Aufgrund der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf brutto 12,82 EUR je Zeitstunde gilt im Kalenderjahr 2025 eine Geringfügigkeitsgrenze von 556,00 EUR im Monat.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigten ist die Rentenversicherungspflicht die Regel. Die geringfügig Beschäftigten tragen die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil am Rentenversicherungsbeitrag (15 %) und dem vollen Beitrag. Als monatliche Mindestbemessungsgrundlage müssen 175 EUR berücksichtigt werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit zu werden (Opt-out), dann bleibt es beim Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 %).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigten versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

Im Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Hiervon bleibt allerdings eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgenommen, und zwar die zeitlich zuerst aufgenommene. Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigungen.

Während geringfügig entlohnte Beschäftigungen einen regelmäßigen Charakter aufweisen, zeichnen sich kurzfristige Beschäftigung dadurch aus, dass sie nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt werden. Arbeitnehmer in einer kurzfristigen Beschäftigung können 3 Monate oder 70 Arbeitstage beschäftigt sein und sind in allen Versicherungszweigen versicherungs- sowie beitragsfrei, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 556,00 EUR (2025) vorliegt.

Ausgenommener Personenkreis

Die besonderen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten) oder außerbetrieblicher Berufsausbildung,
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten bzw. des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.

II. Teilzeitjobs

1. Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Teilzeit- oder Minijob) liegt vor, sofern das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze (2025 = 556,00 EUR) regelmäßig im Monat nicht überschreitet (Beispiel 1). Die Höhe der Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich seit dem 1. Oktober 2022 an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. So ist sichergestellt, dass ein Minijob mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen auch dann unverändert möglich ist, wenn der Mindestlohn steigt. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind unerheblich. Diese Beschäftigten sind versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht, mit der Option, sich auf Antrag davon befreien zu lassen.

Beispiel 1:

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt 2025:

a) 500,00 EUR b) 556,00 EUR c) 556,01 EUR

- *Beurteilung:* a) und b) geringfügig entlohnte Beschäftigung
c) keine geringfügig entlohnte Beschäftigung

Arbeitslosenversicherung: Für Arbeitslosengeldbezieher (mit Ausnahme der Bezieher von Teilarbeitslosengeld) gilt eine spezielle Grenze von weniger als 15 Stunden wöchentlich, wobei gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer unberücksichtigt bleiben. Die Höhe des Entgelts spielt dabei keine Rolle. Die Arbeitszeiten mehrerer derartiger Beschäftigungen, die nebeneinander ausgeübt werden, sind zusammenzurechnen. (Beispiel 2)

Beispiel 2:

Beschäftigung neben Arbeitslosengeldbezug	
Wöchentliche Arbeitszeit	14 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	900,00 EUR

- *Versicherungspflichtig zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, arbeitslosenversicherungsfrei*

2. Ermittlung des Arbeitsentgelts

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt immer nur dann vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze regelmäßig nicht überschreitet. Der Monatswert (2025 = 556,00 EUR) gilt übrigens auch dann, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht, sondern eine auf Dauer angelegte bzw. regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet; das Arbeitsentgelt aus einer im selben Kalendermonat zuvor beendeten bzw. danach beginnenden geringfügig entlohnten Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber bleibt grundsätzlich unberücksichtigt.

Für die Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (zwölf Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe des Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den Monatsersten abgestellt werden. Dabei darf das Arbeitsentgelt monatlich im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung derzeit 556,00 EUR nicht übersteigen (max. 6.672 EUR pro Jahr bei durchgehender mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beschäftigungsbeginn fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens zwölf Monate gegen Arbeitsentgelt bestehen wird, ist die Entgeltgrenze entsprechend zu reduzieren.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist vorausschauend bei Beschäftigungsbeginn bzw. bei jeder dauerhaften Änderung in den Verhältnissen (z. B. Änderung der Geringfügigkeitsgrenze) vorzunehmen. Darüber hinaus bestehen keine Bedenken, wenn aus abrechnungstechnischen Gründen eine Beurteilung auch zu Beginn eines jeden Kalenderjahres erfolgt.

Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das die Teilzeitkraft einen Rechtsanspruch besitzt (z. B. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelabsprache).

Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Verzichtet der Beschäftigte hingegen schriftlich und in arbeitsrechtlich zulässiger Weise auf künftige Entgeltansprüche, dürfen diese grundsätzlich bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht berücksichtigt werden.

3. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen sowie die in § 3 Nr. 26 und 26a EStG (Einkommensteuergesetz) genannten steuerfreien Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen z. B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 3.000 EUR im Kalenderjahr (sog. Übungsleiterpauschale).

Darüber hinaus sind steuerfreie Vergütungen an ehrenamtlich Tätige unter den in § 3 Nr. 26a EStG näher genannten Voraussetzungen bis zur Höhe von insgesamt 840 EUR im Kalenderjahr gleichermaßen nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zuzurechnen (sog. Ehrenamtspauschale).

WICHTIG: Wird die Übungsleiterpauschale angesetzt, bleibt für die Steuerfreiheit aufgrund der Ehrenamtspauschale kein Raum. Das gilt nicht, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden. (Beispiel 3)

Beispiel 3:

Ein Hausmann arbeitet ehrenamtlich in einem Sportverein als Trainer (6.000,00 EUR/Kalenderjahr) und als Kassenwart (1.200,00 EUR/Kalenderjahr).

● <i>Beurteilung:</i>	
<i>Trainer (6.000,00 – 3.000,00 =)</i>	<i>3.000,00 EUR</i>
<i>Kassenwart (1.200,00 – 840,00 =)</i>	<i>360,00 EUR</i>

Das regelmäßige Arbeitsentgelt des Hausmanns aus seinen Tätigkeiten für den Sportverein beträgt insgesamt 3.360,00 EUR jährlich bzw. 280,00 EUR monatlich.

Beide Pauschalen bleiben in der Folge bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außen vor. Da die Steuerfreiheiten stets kalenderjährlich zu berücksichtigen sind, wird auch das regelmäßige Arbeitsentgelt für die Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, in diesen Fällen für jedes Kalenderjahr im Wege einer Prognose gesondert ermittelt. (Beispiel 4, Seite 6)

Beispiel 4:

Eine Hausfrau hat am 1.4.2024 eine nebenberufliche Lehrtätigkeit aufgenommen. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 820,00 EUR. Der Steuerfreibetrag steht in voller Höhe zur Verfügung.

● *Beurteilung ab 1.4.2024:*

Arbeitsentgelt (9 x 820,00 EUR) =	7.380,00 EUR
./. Steuerfreibetrag =	3.000,00 EUR
SV-rechtliches Arbeitsentgelt =	4.380,00 EUR

Das Arbeitsentgelt beträgt (4.380,00 EUR : 9 =) 486,67 EUR im Monat und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze nicht. Es ist also von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auszugehen.

Beurteilung ab 1.1.2025:

Arbeitsentgelt (12 x 820,00 EUR) =	9.840,00 EUR
./. Steuerfreibetrag =	3.000,00 EUR
SV-rechtliches Arbeitsentgelt =	6.840,00 EUR

Das Arbeitsentgelt beträgt (6.840,00 EUR : 12 =) 570,00 EUR im Monat und übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze. Es ist also nicht länger von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auszugehen.

Soweit der Arbeitnehmer Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt, muss er hierüber den Arbeitgeber informieren. In diesem Fall ist der kalenderjährliche steuerfreie Höchstbetrag von 3.000 EUR bzw. 840 EUR entsprechend zu reduzieren. Im Übrigen steht es dem Arbeitgeber frei, den jeweiligen steuerlichen Freibetrag pro rata (also monatlich) oder en bloc (beispielsweise zum Jahresbeginn) auszuschöpfen.

Im Falle der Berücksichtigung steuerfreier Aufwandsentschädigungen in der en bloc-Variante ist allerdings zu berücksichtigen, dass eine beitrags- und meldepflichtige Beschäftigung erst dann vorliegt, wenn der jeweilige Steuerfreibetrag auch tatsächlich ausgeschöpft ist. Hintergrund ist der Umstand, dass in der Sozialversicherung von einer Beschäftigung grundsätzlich nur dann ausgegangen wird, wenn auch Arbeitsentgelt gezahlt wird – dies ist allerdings in der Zeit, in der zunächst der Steuerfreibetrag ausgeschöpft wird, nicht der Fall. In der Konsequenz können die versicherungsrechtliche Beurteilung einerseits und die beitrags- und meldepflichtige Behandlung andererseits auseinanderfallen. (Fortsetzung Beispiel 4)

Fortsetzung Beispiel 4:

Der Arbeitgeber beabsichtigt, auch im Kalenderjahr 2025 auf das Arbeitsentgelt den als Aufwandsentschädigung vorgesehenen Steuerfreibetrag von jährlich 3.000,00 EUR anzuwenden; der Steuerfreibetrag wird von der Hausfrau auch nicht für andere Zwecke genutzt und steht für das Kalenderjahr 2025 in voller

Höhe zur Verfügung. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt unverändert 820,00 EUR. Der Steuerfreibetrag soll en bloc ausgeschöpft werden.

● *Beurteilung:*

Der Steuerfreibetrag ist im April 2025 aufgebraucht.

Da aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht in den Monaten Januar bis März 2025 keine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt, besteht auch keine Sozialversicherungspflicht. Versicherungspflicht tritt vielmehr erst im April 2025 ein – und zwar ab dem Tag nach Ausschöpfung des restlichen Steuerfreibetrages. Erst von diesem Zeitpunkt an liegt eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung vor. Im Übrigen ist die Beschäftigung auch erst zu diesem Zeitpunkt anzumelden.

Dieses Auseinanderfallen von versicherungs- und melderechtlicher Behandlung kann vor allem in krankenversicherungsrechtlicher Hinsicht zu Problemen für den Beschäftigten führen. Dies insbesondere deshalb, weil bei wiederholter Anwendung der en bloc-Variante Lücken im Versicherungsschutz entstehen, die der Beschäftigte beispielsweise durch eine Familienversicherung oder durch eine freiwillige Mitgliedschaft zu schließen hat. (Fortsetzung Beispiel 4)

WICHTIG: Die Frage, in welcher Weise der Steuerfreibetrag sinnvoll ausgeschöpft werden soll (pro rata oder en bloc), ist nur sehr individuell und abhängig vom Einzelfall zu beantworten. In jedem Fall dürfte jedoch die monatliche Inanspruchnahme für die Arbeitgeber weniger Aufwand hinsichtlich der wiederholt zu treffenden versicherungsrechtlichen Entscheidungen sowie der abzugebenden Meldungen bedeuten. Für die Beschäftigten geht mit dieser Variante eine kontinuierlichere soziale Absicherung einher.

Fortsetzung Beispiel 4:

Der Arbeitgeber beabsichtigt, auch im Kalenderjahr 2026 auf das Arbeitsentgelt den Steuerfreibetrag von jährlich 3.000,00 EUR anzuwenden; der Steuerfreibetrag soll wiederum en bloc ausgeschöpft werden.

● *Beurteilung:*

Die zunächst für das Kalenderjahr 2025 festgestellte Versicherungspflicht endet grundsätzlich mit Ablauf des Kalenderjahres, da aufgrund der en bloc-Variante ab 1.1.2026 erneut kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung vorliegt.

Versicherungspflicht tritt erst wieder nach Ausschöpfen des Steuerfreibetrages ein. Das Beschäftigungsverhältnis ist also zunächst vom Arbeitgeber abzumelden und erneut – nach Ausschöpfen des Steuerfreibetrages – anzumelden. In der Zwischenzeit hat der Beschäftigte seinen Versicherungsschutz in der Krankenversicherung grundsätzlich anderweitig sicherzustellen.

4. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Als regelmäßige Sonderzahlungen sind z. B. auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist, dass die Auszahlung mit hinreichender Sicherheit – beispielsweise aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund von Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung – mindestens einmal jährlich zu erwarten ist.

Für Sonderzahlungen gilt: Verzichtet der Arbeitnehmer im Voraus schriftlich auf den Einmalbezug, entfällt ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit die Anrechnung auf das regelmäßige Arbeitsentgelt.

Zu berücksichtigende Sonderzahlungen werden auf die Kalendermonate aufgeteilt. (Beispiel 5)

Beispiel 5:

Monatliches Entgelt	500,00 EUR
Weihnachtsgeld	750,00 EUR

● Beurteilung:

$500,00 \text{ EUR} \times 12 \text{ Monate} =$	6.000,00 EUR
$6.000,00 \text{ EUR} + 750,00 \text{ EUR} =$	6.750,00 EUR
$6.750,00 \text{ EUR} : 12 \text{ Monate} =$	562,50 EUR
<i>Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV</i>	

Nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartende Sonderzahlungen (z. B. Prämien, die vom Geschäftsergebnis oder von der individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig sind) werden im Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze gewertet. Trotz Überschreitung der für ein Jahr maßgebenden Entgeltgrenze (2025 = 6.672 EUR) stehen sie dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen (vgl. auch A. II. 6). Voraussetzung ist allerdings, dass die nicht vorhersehbare Einmalzahlung zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt im betreffenden Monat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (vgl. A. II. 10).

Einmalige Einnahmen sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts im Übrigen nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Sie bleiben außer Betracht, wenn sie aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. bei Elternzeit gezahlt werden.

5. Unregelmäßige Bezüge

Andere Bezüge wie z. B. Überstundenvergütungen, die der Arbeitnehmer nicht regelmäßig erhält, sind für die Beurteilung der Beschäftigung ohne Belang. Auszunehmen ist der Fall, dass Überstunden pauschal abgegolten werden, weil es sich hierbei dann um regelmäßige Bezüge handelt.

6. Schwankendes Arbeitsentgelt

Ist das Arbeitsentgelt in seiner Höhe unvorhersehbaren Schwankungen unterlegen oder werden im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, dann ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. mittels Durchschnittsberechnung zu ermitteln (Beispiel 6). Bei Neueinstellungen kann dabei auch von den Entgeltansprüchen vergleichbarer Arbeitnehmer ausgegangen werden.

Beispiel 6:

Ein Kellner im Eiscafé erzielt in den Monaten April bis September monatlich 700,00 EUR und in den Monaten Oktober bis März monatlich 450,00 EUR.

● Beurteilung:

$April \text{ bis September } (6 \text{ Monate} \times 700,00 \text{ EUR}) =$	4.200,00 EUR
$Oktober \text{ bis März } (6 \text{ Monate} \times 450,00 \text{ EUR}) =$	2.700,00 EUR
$6.900,00 \text{ EUR} : 12 \text{ Monate} =$	575,00 EUR
<i>Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV</i>	

Im Rahmen der Schätzung ist es zulässig, bei der Jahresprognose allein das Einhalten der jährlichen Entgeltgrenze zu unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Solange die Grenze von derzeit 6.672 EUR nicht überschritten wird, ist es unschädlich, wenn aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte von mehr als 556,00 EUR erzielt werden. (Beispiel 7)

Beispiel 7:

Eine Auspendelhilfe (12,82 EUR/Stunde) soll zwischen 8 und 12 Stunden wöchentlich eingesetzt werden. Die genaue Anzahl und der konkrete Umfang der regelmäßigen Arbeitseinsätze stehen nicht fest.

- *Der Arbeitgeber kann in seiner Jahresprognose davon ausgehen, dass das Arbeitsentgelt 6.672 EUR im Jahr 2025 nicht übersteigt, sodass Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit besteht.*

Die einmal getroffene Feststellung wird nicht rückgängig gemacht, wenn sich die Schätzung später infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände als unzutreffend erweist. Eine Korrektur der versicherungsrechtlichen Beurteilung erfolgt nur für die Zukunft.

Dies gilt allerdings nicht, sofern eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollzeitbeschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil Arbeitszeit und Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres soweit reduziert werden, dass die jährliche

Entgeltgrenze nicht überschritten wird. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden. In diesen Fällen liegt in den Monaten des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

7. SFN-Zuschläge

Dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragspflichtig ist nur der Teil der SFN-Zuschläge, der auf einem den Stundenlohn von 25,00 EUR übersteigenden Betrag beruht, nicht jedoch der vollständige SFN-Zuschlag. Die in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gewährten SFN-Zuschläge dürften also in aller Regel nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sein.

Im Übrigen erfüllen zwar SFN-Zuschläge, die ohne eine tatsächliche Arbeitsleistung während eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz oder im Fall der Entgeltfortzahlung gewährt werden, nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit. Die dann als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden Zuschläge wirken sich jedoch nicht auf den Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. In diesen Fällen sind auch die von dem die Geringfügigkeitsgrenze übersteigenden Betrag anfallenden Abgaben (vgl. B) an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

8. Mehrfachbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer parallel mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus, so werden die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen addiert. Nur dann, wenn nach der Zusammenrechnung das Gesamtentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. (Beispiel 8)

Beispiel 8:

Monatliches Entgelt	
Arbeitgeber A	280,00 EUR
Arbeitgeber B	300,00 EUR
● Gesamtentgelt	580,00 EUR
<i>Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV (Arbeitgeber A und B)</i>	

WICHTIG: Nicht zu addieren sind die Entgelte aus einer geringfügig entlohnten und einer kurzfristigen (vgl. A. III) Beschäftigung.

Übt ein Arbeitnehmer neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, so sind auch diese grundsätzlich zusammenzurechnen. Allerdings gilt hierbei: Die zeitlich

zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt von der Anrechnung ausgenommen. Alle weiteren (später aufgenommenen) sind hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusammenzurechnen.

Eine Addition in der Arbeitslosenversicherung ist grundsätzlich immer dann ausgeschlossen, wenn es sich um verschiedenartige Beschäftigungen handelt. Im Übrigen werden hierbei auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammen gerechnet. (Beispiel 9)

Beispiel 9:

Monatliches Entgelt	
Arbeitgeber A (beschäftigt seit Jahren)	1.500,00 EUR
Arbeitgeber B (seit 1. 4.)	200,00 EUR
Arbeitgeber C (seit 1. 6.)	300,00 EUR

● Arbeitgeber A:
Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV

Arbeitgeber B:
Versicherungsfrei in der KV, PV und ALV
Versicherungspflichtig in der RV (mit Befreiungsoption, vgl. A. II. 11)

Arbeitgeber C:
Versicherungspflichtig in der KV und PV
Versicherungspflichtig in der RV (ohne Befreiungsoption)
Versicherungsfrei in der ALV

Besteht in der versicherungspflichtigen, nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung in einzelnen Zweigen aus anderen Gründen Versicherungsfreiheit, z. B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) in der Krankenversicherung, scheidet die Addition der Arbeitsentgelte aus. Andererseits kann ein Überschreiten der JAE-Grenze erst durch das Zusammenrechnen einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer – bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten – zweiten oder weiteren für sich betrachtet geringfügig entlohnten und damit versicherungspflichtigen Beschäftigung eintreten.

In diesem Fall endet die Versicherungspflicht in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die JAE-Grenze überschritten wird, sofern die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAE-Grenze überschreiten.

Personen, die sich in Elternzeit befinden, stehen im Übrigen nicht in einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, so dass eine Zusammenrechnung nicht erfolgt. Mehrere wäh-

rend der Elternzeit ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind allerdings für die Prüfung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, zusammenzurechnen.

Freiwillig Wehrdienstleistende gelten zwar dem Grunde nach als Beschäftigte im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Allerdings sind sie nicht aufgrund der Beschäftigung bzw. des Dienstes (wie Arbeitnehmer) versicherungspflichtig. Sie sind daher in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nicht als Arbeitnehmer in einer versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung zu betrachten. In der Konsequenz ist eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mit dem freiwilligen Wehrdienst zusammenzurechnen. Mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen müssen für die Prüfung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, hingegen zusammengerechnet werden.

Tritt ein Arbeitnehmer eine neue Beschäftigung an, hat er darüber Auskunft zu geben, ob er bereits bei anderen Arbeitgebern beschäftigt ist. Diese Information ist unbedingt erforderlich, um im Falle einer Mehrfachbeschäftigung eine versicherungsrechtliche Beurteilung durchführen zu können.

PRAXIS-TIPP: Der Arbeitnehmer hat seine Erklärung schriftlich abzugeben und sich außerdem dazu zu verpflichten, später eintretende Veränderungen dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Diese Erklärung gehört in die Entgeltunterlagen, eine Vorlage gibt es unter: www.minijob-zentrale.de (im Download-Center)

Sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats endet und danach eine solche Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber beginnt, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte. Eine typische Mehrfachbeschäftigung wird also in diesem Fall nicht angenommen. Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze in diesem Kalendermonat ist somit unschädlich. Das gilt allerdings nicht, wenn mehrere – für sich betrachtet geringfügig entlohnte – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinander folgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten führt, nicht geringfügig entlohnt.

9. Einheitlichkeit der Beschäftigung

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet. Dieser Grundsatz der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses gilt auch hinsichtlich der Beurteilung von Geringfügigkeit.

Allerdings: Von einer einheitlichen Beschäftigung ist nicht auszugehen, wenn ein auf der Grundlage eines Berufsausbildungsvertrages zur Berufsausbildung Beschäftigter zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines Arbeitsvertrages aufnimmt. Die Eigenart des Berufsausbildungsverhältnisses lässt es nicht zu, die Beschäftigung zur Berufsausbildung mit der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer einheitlichen Beschäftigung zu verbinden.

Die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika von Studenten und Schülern sowie die Teilnahme an einem dualen Studiengang gelten dabei ebenfalls als Beschäftigungen zur Berufsausbildung.

10. Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor (für die zurückliegende Zeit verbleibt es dabei).

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze führt dagegen nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als unvorhersehbar gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, das der Arbeitgeber im Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung nicht berücksichtigen konnte, weil es zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt war – dies ist beispielsweise in den Fällen von Mehrarbeit aufgrund von Krankheitsvertretungen der Fall.

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch im maßgeblichen Jahreszeitraum die jährliche Entgeltgrenze (2025 = 6.672 EUR) nicht überschritten wird. Darüber hinaus ist ein zweimaliges Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze innerhalb eines Zeitjahres nur dann unschädlich, wenn das Arbeitsentgelt in diesen Monaten maximal das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (2025 = 1.112 EUR) beträgt. (Beispiel 10)

Beispiel 10:

Beschäftigung ab 1. 1. 2025, monatliches Entgelt	556,00 EUR
Krankheitsvertretung vom 1.8. bis 30.9.2025	1.112,00 EUR

- Es handelt sich durchgehend um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (1. 1. 2025 bis 31. 12. 2025) zwar die Geringfügigkeitsgrenze.

Allerdings handelt es sich innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (1. 10. 2024 bis 30. 9. 2025) nur um ein gelegentliches (maximal zweimaliges) und unvorhersehbares Überschreiten, zudem hat sich das Arbeitsentgelt in den jeweiligen Kalendermonaten maximal auf das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze erhöht.

Die Ermittlung des Jahreszeitraums erfolgt in der Weise, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von zwölf Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den die Beurteilung erfolgen soll.

Wird die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des Jahreszeitraums in mehr als zwei Monaten überschritten, ist das Überschreiten nicht mehr gelegentlich (es sei denn, die Jahresentgeltgrenze wird nicht überschritten). Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt erst ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an ein unvorhersehbares Überschreiten nicht mehr gegeben ist und das regelmäßige Monatsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Bei der Prüfung der Anzahl der Monate des unvorhersehbaren Überschreitens sind alle Kalendermonate mit einem unvorhersehbaren Überschreiten zu berücksichtigen – und zwar unabhängig von der Höhe des jeweils erzielten Arbeitsentgelts. Unberücksichtigt bleiben allerdings Monate, in denen das unvorhersehbar höhere Arbeitsentgelt nicht zu einem Überschreiten der Jahresentgeltgrenze (2025 = 6.672 EUR) geführt hat.

WICHTIG: Kalkuliert der Arbeitgeber bereits im Vorfeld bei seiner Jahresprognose unvorhersehbare Überschreitungen ein (vgl. A. II. 6), dürfen die vorstehenden Ausführungen zum gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreiten nicht angewendet werden. In diesen Fällen darf also die Jahresentgeltgrenze nicht überschritten werden.

In den Fällen, in denen die Geringfügigkeitsgrenze infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, liegt von dem Tage an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist, z. B. der Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags (für die zurückliegende Zeit verbleibt es dabei). Allerdings sind in diesen Fällen für das nachgezahlte Arbeitsentgelt (auch von dem die Geringfügigkeitsgrenze übersteigenden Betrag) die Sozialversicherungsbeiträge und, sofern sie anfallen, auch die Umlagen U1/U2 zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (vgl. D. III), die Insolvenzgeldumlage sowie die einheitliche Pauschsteuer zu zahlen. Im Übrigen kann der Arbeitgeber die Umstellung – z. B. aus abrechnungstechnischen Gründen – auch bereits zu Beginn des Kalendermonats, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist, vornehmen.

11. Feststellung der Versicherungspflicht

Zu den gesetzlich festgelegten Pflichten des Arbeitgebers gehört es, nach Feststellung des Versicherungsstatus jeden Arbeitnehmer zu melden und Beiträge zu zahlen. Um die Beurteilung korrekt durchführen zu können, ist der Arbeitnehmer zur Mitwirkung verpflichtet – schließlich ist er der

einzigste, der Angaben zu weiteren oder vorherigen Beschäftigungen machen kann.

Stellt sich erst im Nachhinein (z. B. durch eine Betriebsprüfung) heraus, dass eine Beschäftigung versicherungspflichtig zu beurteilen ist, sind die Beiträge erst vom Tag der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder den Rentenversicherungsträger an zu zahlen.

WICHTIG: Die Wirkung ausschließlich für die Zukunft gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

12. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Arbeitnehmern, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, steht es frei, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (Opt-out). Der schriftliche oder elektronische Befreiungsantrag ist in diesen Fällen an den Arbeitgeber zu richten, nicht etwa an die Deutsche Rentenversicherung.

PRAXIS-TIPP: Ein Mustervordruck eines Befreiungsantrags ist Bestandteil der Geringfügigkeits-Richtlinien, er steht im Internet zum Herunterladen bereit unter: www.minijob-zentrale.de (im Download-Center)

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Antragseingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrags mit der Anmeldung zur Sozialversicherung anzeigt (aufgrund Beschäftigungsaufnahme oder Beitragsgruppenwechsel; vgl. C. IV. 6). Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Die Minijob-Zentrale kann dem Befreiungsantrag innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung widersprechen. Der Arbeitgeber hat den Tag des Eingangs des Befreiungsantrags zu dokumentieren und den Antrag zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Der Befreiungsantrag verliert seine Wirkung, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, oder mit Beschäftigungsaufgabe. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen

Arbeitgeber auf, unterliegt er in dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht und muss ggf. erneut einen Befreiungsantrag stellen. Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige anschließt.

Folgt hingegen eine erneute geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, wenn zwischen dem Ende der einen und dem Beginn der anderen Beschäftigung ein Zeitraum von weniger als zwei Monaten liegt. In diesem Fall verliert die Befreiung nicht ihre Wirkung und muss nicht erneut beantragt werden.

Der Befreiungsantrag kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen, deren Arbeitsentgelt zusammen die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, nur einheitlich gestellt werden. Das heißt, der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Befreiungsantrag wirkt zugleich für alle anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen – und zwar unabhängig davon, ob diese bereits zum Zeitpunkt des Antrags bestehen oder erst danach aufgenommen werden. Er verliert seine Wirkung erst dann, wenn keine der Beschäftigungen mehr ausgeübt wird. Die Minijob-Zentrale informiert alle weiteren Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wirkung der Befreiung.

Bezieher einer Altersvollrente sind nach Ablauf des Monats versicherungsfrei in der Rentenversicherung, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Die Beschäftigten haben allerdings die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten. Die nach der Regelaltersgrenze gezahlten Beiträge wirken sich dann weiter rentensteigernd aus. Der Verzicht ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Das bedeutet: Wird dieser Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung erklärt, ist eine spätere Befreiung von der Versicherungspflicht nicht mehr möglich. Umgekehrt kommt ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht in Betracht, wenn geringfügig Beschäftigte bereits früher von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind (Bindungswirkung der Antragsbefreiung).

III. Aushilfen

1. Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit

Tritt zusätzlicher Personalbedarf auf, stellen Betriebe häufig Aushilfen ein, sei es als Urlaubs- bzw. Krankheitsvertretung oder auch für Saisonarbeiten. Ungeachtet der Höhe des Arbeitsentgelts besteht in diesen Fällen Sozialversicherungsfreiheit, sofern die Beschäftigung auf nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet ist.

Die Beschäftigung muss allerdings nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt sein; dies kann auch dann gelten, wenn sie die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. A. II) erfüllt. Das Tatbestandsmerkmal „nach ihrer Eigenart“ ist gegeben, wenn es sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt. Ist die Beschäftigung jedoch unbefristet oder steht ihre Dauer nicht von vornherein fest, besteht keine Versicherungsfreiheit aufgrund von Kurzfristigkeit. (Beispiele 1 und 2)

Beispiel 1:

Von vornherein befristete Beschäftigung vom 1.8. bis 31.8.

- Sozialversicherungsfrei

Beispiel 2:

Unbefristete Beschäftigung ab 1.8.
Ende der Beschäftigung am 31.8.

- Sozialversicherungspflichtig

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Dies trifft auch auf Beschäftigungen zu, in denen z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen die Zeitgrenze nicht überschritten wird.

Selbst wenn eine solche Rahmenvereinbarung für mehr als ein Jahr befristet ist, kann sich der Sachverhalt so gestalten, dass eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass die einzelnen Arbeitseinsätze unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen. Das heißt, die Arbeitseinsätze finden in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen sowie von der Zahl der Arbeitstage her ohne erkennbares Schema statt. Zusätzlich darf der Arbeitgeber nicht strukturell zur Sicherstellung des Betriebsablaufs auf den Einsatz von Aushilfen ausgerichtet sein.

Kurzfristigkeit liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre

hinweg ausgeübt werden soll. Wenn also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht.

PRAXIS-TIPP: In den vorgenannten Fällen ist zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (vgl. A. II) erfüllt.

Eine nachträgliche Festlegung bzw. Änderung ist nicht möglich. Ebenso wenig ist es zulässig, die Probezeit als befristete Beschäftigung anzusehen. Geht ein Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis ein, das dauerhaft angelegt ist, beginnt die Versicherungspflicht am ersten Tag der Beschäftigung. (Beispiel 3)

Im Gegensatz zu den Teilzeitbeschäftigten können Aushilfen Arbeitsentgelt in unbegrenzter Höhe erzielen; auch die wöchentliche Arbeitszeit ist unbedeutend. (Beispiel 4)

Beispiel 3:

Unbefristete Beschäftigung	ab 1. 7.
Probezeit	vom 1. 7. bis 30. 9.

- Sozialversicherungspflichtig

Beispiel 4:

Hausfrau (Keine Vorbeschäftigungen)	
Befristete Aushilfe	vom 1. 5. bis 31. 7.
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Entgelt	2.800,00 EUR

- Sozialversicherungsfrei

HINWEIS: Eine auf längstens 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage befristete Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2025 = 556,00 EUR) kann sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte Beschäftigung behandelt werden.

2. Ermittlung der Beschäftigungszeiten

Um befristete Beschäftigungsverhältnisse beurteilen zu können, ist zunächst zu prüfen, ob die Aushilfe entweder für maximal 3 Monate oder für höchstens 70 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt wird. Welche der beiden Zeitgrenzen ausschlaggebend ist, richtete sich lange Zeit nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Diese Unterscheidung ist aufgrund der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ersatzlos entfallen. Spätestens seit dem 1. August 2021 gilt, dass die Zeitgrenzen von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen für die Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung sind. (Beispiel 5)

Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder

- auf längstens 3 Monate oder
- bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist.

Ein Nachtdienst entspricht bei der 70-Tage-Berechnung immer einem Arbeitstag, selbst wenn davon zwei Kalendertage betroffen sind. Von einem Arbeitstag ist auch auszugehen, wenn an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt werden.

Die Drei-Monats-Frist wird ausgehend von dem Kalendertag berechnet, an dem die Beschäftigung begonnen hat. Die Frist läuft nach drei Monaten mit dem Tag vor dem jeweiligen Kalendertag ab, der seiner Zahl nach dem Beginn der Beschäftigung entspricht (beispielsweise bei Beschäftigungsbeginn am 22. 6. endet der Drei-Monats-Zeitraum am 21. 9.).

Beispiel 5:

Aushilfe im Verkauf	vom 30. 6. 2025 bis 30. 9. 2025
Fünf-Tage-Woche, monatliches Entgelt	1.800,00 EUR

- Die Beschäftigung erfüllt die Voraussetzungen der Kurzfristigkeit. Zwar ist sie auf länger als 3 Monate im Voraus befristet. Die Befristung umfasst jedoch nicht mehr als 70 Arbeitstage.

3. Nicht berufsmäßig Beschäftigte

Versicherungsfreiheit besteht nur, sofern die Aushilfen nicht berufsmäßig arbeiten, d. h. nicht ständig erwerbstätig sind (untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung). Selbst wenn ein Beschäftigungsverhältnis auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist, kann also Versicherungspflicht vorliegen, sofern ein berufsmäßiger Arbeitnehmer eine Aushilfstätigkeit übernimmt. Ein kurzfristiger Aushilfsjob neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bleibt jedoch versicherungsfrei.

Die Versicherungsfreiheit von Aushilfen zielt auf einen begrenzten Personenkreis ab, der noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten ist (z. B. Schüler), für längere Zeit mit der Erwerbstätigkeit aussetzt (z. B. Hausfrauen/-männer) oder bereits aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden ist (z. B. Rentner). Nehmen diese Personen vorübergehend eine Aushilfstätigkeit an, sind sie – unter Einhaltung der genannten Zeitgrenzen – sozialversicherungsfrei.

WICHTIG: Die Prüfung der Berufsmäßigkeit erübrigt sich, wenn bereits die Voraussetzungen für die geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllt sind.

Sofern bereits die 3 Monate oder 70 Arbeitstage überschritten werden, ist die Prüfung der Berufsmäßigkeit ebenfalls entbehrlich, da ohnehin Versicherungspflicht besteht.

4. Wiederholte Beschäftigung als Aushilfe

Werden im Kalenderjahr mehrere Aushilfsbeschäftigungen ausgeübt, kommt es darauf an, ob sie zusammen die Zeitgrenze nicht überschreiten. Es sind alle Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen, die unter Angabe der Personengruppe „110“ gemeldet wurden (vgl. C. IV. 1).

Wurde im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres also an mehr als insgesamt 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen gearbeitet – auch bei verschiedenen Arbeitgebern – und sind die Voraussetzungen für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ebenfalls nicht erfüllt, besteht Versicherungspflicht. Die Ausübung der verschiedenen Beschäftigungen kann dann als regelmäßig angesehen werden.

WICHTIG: Die Minijob-Zentrale meldet dem Arbeitgeber unverzüglich nach Eingang der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten zurück, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung weitere kurzfristig ausgeübte Beschäftigungen bestehen oder in diesem Kalenderjahr bereits bestanden haben. Auf diese Weise erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, die vorgenommene versicherungsrechtliche Entscheidung ggf. erneut zu prüfen.

Bei der Ermittlung der Beschäftigungszeiten ist zu beachten, dass an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage treten. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt; umfasst ein Zeitraum zwar keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen anzusetzen. (Beispiel 6)

Beispiel 6:

Aushilfe in der Gastronomie	vom 4. 8. 2025 bis 30. 9. 2025
Fünf-Tage-Woche, monatliches Entgelt	1.200,00 EUR
Vorbeschäftigung als Aushilfe	vom 2. 5. 2025 bis 28. 6. 2025
Fünf-Tage-Woche, monatliches Entgelt	900,00 EUR

- Die aktuell zu beurteilende Beschäftigung umfasst (28 + 30 =) 58 Kalendertage; die Vorbeschäftigung umfasst (30 + 27 =) 57 Kalendertage. Insgesamt ergeben sich somit mehr als 3 Monate (90 Kalendertage) bzw. 70 Arbeitstage Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2025, sodass die Beschäftigung nicht kurzfristig ist. Es besteht Sozialversicherungspflicht.

Eine Besonderheit ist bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen zu beachten: Beginnt eine für sich betrachtet kurzfristige Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die

in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit zusammen mit den Vorbeschäftigungen die Dauer von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschreitet, liegt für die gesamte Dauer der zu beurteilenden Beschäftigung keine Kurzfristigkeit vor (auch insoweit sie in das neue Kalenderjahr hineinreicht). (Beispiel 7)

Wird die Dauer von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen in einer für sich betrachtet kurzfristigen Beschäftigung bei ihrem Beginn zusammen mit Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr hingegen nicht überschritten, weil lediglich die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit der zu beurteilenden Beschäftigung bei der Zusammenrechnung zu berücksichtigen ist, ist die Beschäftigung für die gesamte Dauer kurzfristig. (Beispiel 8)

Beispiel 7:

Aushilfe im Verkauf	vom 1. 12. 2024 bis 28. 2. 2025
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Entgelt	2.400,00 EUR
Vorbeschäftigung	vom 1. 6. 2024 bis 31. 8. 2024 (mehr als 70 Arbeitstage)

- Die aktuelle Beschäftigung ist durchgehend sozialversicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2024 unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage beträgt. Sie bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Beispiel 8:

Aushilfe im Verkauf	vom 1. 12. 2024 bis 28. 2. 2025 (30 Stunden wtl./2.000,00 EUR mtl.)
Vorbeschäftigung	vom 1. 7. 2024 bis 31. 8. 2024 (40 Stunden wtl./2.400,00 EUR mtl.)

- Die aktuelle Beschäftigung ist durchgehend sozialversicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2024 unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als drei Monate beträgt. Sie bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus versicherungsfrei, weil sie auf nicht mehr als drei Monate befristet ist.

5. Prüfung der Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist nicht mehr als geringfügig anzusehen, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Der Monatswert von 556,00 EUR gilt auch dann, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.

Die Prüfung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, erfolgt für den gesamten Beschäftigungszeitraum – es ist also eine Prognose anzustellen. Beläuft sich das zu er-

wartende Arbeitsentgelt für den Gesamtzeitraum auf durchschnittlich mehr als 556,00 EUR im Kalendermonat, ist eine Prüfung der Berufsmäßigkeit erforderlich.

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht berufsmäßig. Hierbei handelt es sich regelmäßig um Beschäftigungen, bei denen keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass innerhalb absehbarer Zeit weitere Beschäftigungen folgen werden. Im Übrigen gilt dies auch für Aushilfsbeschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden.

Folgt eine Beschäftigung jedoch auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist die Frage der Berufsmäßigkeit näher zu prüfen. Dazu müssen alle vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Kalenderjahres mit mehr als 556,00 EUR im Monat berücksichtigt werden. Der Versicherungsstatus der jeweiligen Vorbeschäftigung spielt keine Rolle. Überschreiten die Zeiten nach der Addition 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage, tritt Versicherungspflicht ein. (Beispiel 9)

WICHTIG: Ist der Arbeitnehmer bereits aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden (z. B. Rentner), sind nur die Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden anzurechnen. (Beispiel 10)

Beispiel 9:

Aushilfe im Verkauf (Hausfrau) vom 11.8.2025 bis 19.9.2025
(30 Stunden wtl./2.000,00 EUR mtl.)
Vorbeschäftigung vom 3.3.2025 bis 13.6.2025
(40 Stunden wtl./2.400,00 EUR mtl.)

- Zunächst keine Zusammenrechnung, da nur Beschäftigungen mit nicht mehr als 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammengerechnet werden.

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind die Beschäftigungen jedoch zusammenzurechnen, weil die Arbeitsentgelte jeweils die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Da die Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr insgesamt mehr als 3 Monate und auch mehr als 70 Arbeitstage betragen, wird die aktuelle Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt.

Beispiel 10:

Aushilfe Arbeitgeber B vom 1.11. bis 31.12.2025
Wöchentliche Arbeitszeit 32 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt 2.100,00 EUR
Vollrente wegen Alters seit 1.8.2025
Vorbeschäftigung Arbeitgeber A
(40 Stunden wtl.) vom 1.4.2008 bis 31.7.2025

- Nicht berufsmäßig und sozialversicherungsfrei

6. Schulabgänger, Beschäftigungslose, Elternzeit

Die recht komplizierte Prüfung der Berufsmäßigkeit kann in manchen Fällen abgekürzt werden. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Arbeitgeber schon anhand der Umstände eine kurzfristige Beschäftigung aufgrund von Berufsmäßigkeit ausschließen kann oder nicht. Während Berufsmäßigkeit beispielsweise neben einer Hauptbeschäftigung zu verneinen ist, kann sie aber bereits im Status des Arbeitnehmers begründet sein. Nachfolgend stellen wir die typischen Sachverhalte dar.

Schulabgänger, die noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind, bleiben bei Ausübung einer Aushilfsbeschäftigung unter Einhaltung der Zeitgrenze grundsätzlich versicherungsfrei. Jedoch ist dabei entscheidend, ob für die nahe Zukunft eine Erwerbstätigkeit vorgesehen ist. Soll sich an die Schulausbildung beispielsweise ein Studium anschließen, besteht während eines zwischenzeitlichen befristeten Aushilfsjobs keine Versicherungspflicht. (Beispiel 11)

Folgt hingegen eine Berufsausbildung bzw. ein Jugendfreiwilligendienst (freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr), Bundesfreiwilligendienst oder freiwilliger Wehrdienst (selbst wenn nach dem Dienst ein Studium beabsichtigt ist), dann gilt der Arbeitnehmer bereits zur Zeit der vorausgehenden Aushilfsbeschäftigung als berufsmäßig und unterliegt dementsprechend der Versicherungspflicht. (Beispiel 12)

Beispiel 11:

Schulabschluss am 30.6., Aushilfe vom 1.7. bis 31.8.
Studienbeginn am 1.10.

- Nicht berufsmäßig und sozialversicherungsfrei

Beispiel 12:

Schulabschluss am 30.6., Aushilfe vom 1.7. bis 31.8.
Ausbildungsbeginn am 1.9.

- Berufsmäßig und sozialversicherungspflichtig

Ebenfalls zu berufsmäßigen Arbeitnehmern sind Aushilfen zu zählen, die Leistungen der Agentur für Arbeit beziehen (z. B. Arbeitslosengeld) und für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung arbeitsuchend gemeldet sind. Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit scheidet bei diesem Personenkreis also aus; es sei denn, die Geringfügigkeitsgrenze wird nicht überschritten. (Beispiele 13 und 14)

Versicherungsfrei ist dieser Personenkreis darüber hinaus nur in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung oder wenn, zumindest hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden unterschreitet (vgl. A. II. 1).

Im Übrigen treffen diese Regelungen auch für Aushilfen zu, die ihr Erwerbsleben für die Dauer der Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs vorübergehend unterbrochen (aber nicht beendet) haben. Sie gelten weiterhin als berufsmäßige Arbeitnehmer und sind versicherungspflichtig. Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Personen, die sich lediglich während ihrer Schulausbildung zur Erlangung eines Ausbildungsplatzes bei der Agentur für Arbeit ausbildungsuchend melden, gelten für die Dauer ihrer Schulausbildung nicht als berufsmäßig.

Beispiel 13:

Arbeitslosengeldbezieher
Aushilfe (600,00 EUR/Monat) vom 1.3. bis 31.3.

- *Berufsmäßig und sozialversicherungspflichtig*

Beispiel 14:

Arbeitslosengeldbezieher
Aushilfe (400,00 EUR/Monat) vom 1.3. bis 31.3.

- *Berufsmäßig, aber Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten
Versicherungsfrei in der KV, PV, RV und ALV*

7. Verlängerung der Aushilfsbeschäftigung

Wird die Aushilfsbeschäftigung wider Erwarten verlängert oder folgt darauf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, tritt mit dem ersten Tag der Überschreitung der Drei-Monats-Frist (bzw. mit dem 71. Arbeitstag) Versicherungspflicht ein. (Beispiel 15)

Ist die Verlängerung jedoch bereits vor Ablauf der Aushilfsbeschäftigung bekannt, setzt die Versicherungspflicht mit sofortiger Wirkung ab diesem Tag ein, wenn in Aussicht steht, dass die Verlängerung zur Überschreitung der Zeitgrenze führt. Eine Beschäftigung, die zuvor versicherungsfrei war, wird dann jedoch nicht rückwirkend zu einer versicherungspflichtigen. (Beispiel 16)

Beispiel 15:

Aushilfe befristet vom 1.3. bis 31.5.
Am 1.6. verlängert bis 30.6.

- *Versicherungsfrei vom 1.3. bis 31.5.
Versicherungspflichtig vom 1.6. bis 30.6.*

Beispiel 16:

Aushilfe befristet vom 1.3. bis 31.5.
Am 15.5. verlängert bis 30.6.

- *Versicherungsfrei vom 1.3. bis 14.5.
Versicherungspflichtig vom 15.5. bis 30.6.*

IV. Krankenversicherungsschutz

Versicherungsfreiheit bedeutet, dass kein Versicherungsschutz besteht, zumindest nicht aufgrund des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses. Damit dennoch jeder im Krankheitsfall abgesichert ist, bestehen verschiedene Möglichkeiten, die auch für geringfügig Beschäftigte einen Krankenversicherungsschutz gewährleisten.

Die Ehegatten bzw. gleichgeschlechtlichen Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und Kinder von Krankenkassenmitgliedern können häufig im Rahmen der Familienversicherung mitversichert werden. Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, müssen für mitversicherte Familienangehörige keine weiteren Beiträge gezahlt werden – bei nahezu identischem Leistungsanspruch. Diese Möglichkeit kommt vor allem für Schüler, Studenten und Hausfrauen/-männer in Betracht.

Bei Kindern ist eine bestimmte Altersgrenze zu berücksichtigen. So sind diese durch die Familienversicherung grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres krankenversichert. Für nicht erwerbstätige Kinder erhöht sich die Altersgrenze auf das 23. Lebensjahr, für studierende Kinder auf das 25. Lebensjahr.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass eine bestimmte Gesamteinkommensgrenze nicht überschritten wird. Diese ist bei geringfügig entlohnten Beschäftigten genauso hoch wie die Geringfügigkeitsgrenze (2025 = 556,00 EUR); im Gegensatz zu der allgemeinen Einkommensgrenze in Höhe von 535,00 EUR im Monat (2025). Auf das Gesamteinkommen angerechnet werden dabei sowohl Einkünfte aus einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit als auch Einnahmen aus Kapitalvermögen (u. a. Zinsen), Mieten, Pachten, Renten etc.

Sofern die Einkommensgrenze der Familienversicherung überschritten ist, kommt eine freiwillige Mitgliedschaft in Betracht.

Studenten unterliegen grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht. Können sie nicht kostenfrei im Rahmen der Familienversicherung mitversichert werden, ist nur ein geringer Beitrag zu zahlen. Dieser günstige Studententarif gilt auch während einer geringfügigen Beschäftigung.

Für die meisten Rentner besteht ebenfalls Versicherungspflicht in der Krankenversicherung. Üben sie eine geringfügige Beschäftigung aus, ist der Versicherungsschutz damit bereits gegeben. Bedingung ist, dass sie eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt haben und auch anspruchsberechtigt sind.

B. Beiträge

I. Allgemeines

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen dagegen keine Pauschalbeiträge an.

HINWEIS: Für versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, und zwar auch dann nicht, wenn die kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht und werden an der Beitragstragung beteiligt.

Geringfügig Beschäftigte zahlen weder den durchschnittlichen noch einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung.

II. Krankenversicherung

Voraussetzungen für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung von 13 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des Arbeitsentgelts geringfügig entlohnter Beschäftigter sind, dass

- eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht und
- der Beschäftigte in der geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist.

Die Versicherung kann eine Pflichtversicherung (z. B. als Rentner, Student oder Arbeitslosengeldbezieher), eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung sein. Es spielt keine Rolle, ob und inwieweit aufgrund der bestehenden Versicherung bereits Krankenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte, die keiner gesetzlichen Krankenkasse angehören, weil sie z. B. privat krankenversichert sind, hat der Arbeitgeber keine pauschalen Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen.

Nicht erforderlich ist, dass die Versicherungsfreiheit auf der geringfügig entlohnten Beschäftigung beruht. Von der Beitragspflicht erfasst werden daher auch die von Beamten und beamtenähnlichen Personen neben ihrem Dienstverhältnis ausgeübten geringfügigen Zweitbeschäftigungen. Entsprechendes gilt für andere versicherungsfreie (z. B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze), von der Versicherungspflicht befreite oder nicht versicherungspflichtige (z. B. hauptberuflich selbstständig Erwerbstätige) Arbeitnehmer, hinsichtlich der von ihnen ausgeübten geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen.

Auch für versicherungsfreie Werkstudenten, die gesetzlich krankenversichert sind und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, ist der Pauschalbeitrag zu zahlen. Er fällt jedoch nicht für Werkstudenten an, die eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, aber trotzdem krankenversicherungsfrei sind, weil sie wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden arbeiten.

III. Rentenversicherung

1. Pauschalbeiträge

Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags zur Rentenversicherung von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des Arbeitsentgelts geringfügig entlohnter Beschäftigter ist, dass der Beschäftigte

- in der geringfügig entlohnten Beschäftigung im Rahmen der Besitzstandsregelung über den 31. Dezember 2012 hinaus rentenversicherungsfrei ist oder
- von der Rentenversicherungspflicht befreit ist (Beispiel 1) oder
- als Bezieher einer Vollrente wegen Alters rentenversicherungsfrei ist (gilt mit Ausnahme von Besitzstandsfällen seit dem 1. Januar 2017 immer erst ab dem Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze) oder
- als Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze (Ruhestandsbeamte und gleichgestellte Personen sowie Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung) rentenversicherungsfrei ist oder
- bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert war bzw. nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus seiner Versicherung eine Beitragserstattung erhalten hat und daher nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei ist.

Beispiel 1:

Von der Rentenversicherungspflicht befreite Verkäuferin.

Monatliches Entgelt 500,00 EUR

Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● *Pauschalbeiträge des Arbeitgebers:*

KV: 500,00 EUR × 13 % = 65,00 EUR

RV: 500,00 EUR × 15 % = 75,00 EUR

2. Pflichtbeiträge

Für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und keinen Gebrauch von ihrem Befreiungsrecht (vgl. A. II. 12) machen, sind Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

Hierbei wird der Beitragssatz von derzeit 18,6 % zugrunde gelegt, hinsichtlich der Beitragslastverteilung ist zu beachten: Der Arbeitgeber hat einen Anteil in Höhe von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag zu tragen; den Restbeitrag, also derzeit 3,6 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 13,6 %), hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen. Der insgesamt zu zahlende Rentenversicherungsbeitrag ergibt sich dabei durch Addition der getrennt berechneten und gerundeten Beitragsanteile. (Beispiel 2)

Beispiel 2:

Nicht von der Rentenversicherungspflicht befreiter Hauswart.

Monatliches Entgelt 350,00 EUR

Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● **Arbeitgeber**

KV: 350,00 EUR × 13 % = 45,50 EUR

RV: 350,00 EUR × 15 % = 52,50 EUR

Arbeitnehmer

RV: 350,00 EUR × 3,6 % = 12,60 EUR

Für die Berechnung der Pflichtbeiträge ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 175 EUR pro Kalendermonat zugrunde zu legen. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Bei Mehrfachbeschäftigten wird die anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für einen vollen Beitragsmonat je Beschäftigung wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Einzelarbeitsentgelt} \times 175 \text{ EUR}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}}$$

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats beginnt oder endet bzw. im Falle von Arbeitsunterbrechun-

gen (z. B. Ablauf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit) kommt ein anteiliger Mindestbeitrag in Betracht. Dazu wird die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 EUR mit der Anzahl der tatsächlichen Kalendertage multipliziert und anschließend das Ergebnis durch 30 Tage dividiert.

Ein unbezahlter Urlaub von nicht mehr als einem Monat führt nicht zu einer Kürzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, weil die Beschäftigung als gegen Arbeitsentgelt fortbestehend gilt. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist sie allerdings entsprechend zu kürzen. Für Kalendermonate, in denen tatsächliches Arbeitsentgelt nicht erzielt wird, ist kein Mindestbeitrag zu zahlen.

Besteht neben der geringfügig entlohnten eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu prüfen. In diesem Fall wird unterstellt, dass die beitragspflichtigen Einnahmen mindestens 175 EUR im Monat betragen. Gleiches gilt, wenn Rentenversicherungspflicht bereits aufgrund anderer Tatbestände besteht.

Hinsichtlich der Beitragstragung führt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (entspricht derzeit einem Mindestbeitrag von 32,55 EUR) dazu, dass der geringfügig entlohnte Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 EUR den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 % (bzw. bei Beschäftigung im Privathaushalt 5 %) zu tragenden Beitragsanteil aufstocken muss. Ein Mindestbeitrag fällt in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung allerdings dann nicht an, wenn diese neben einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird und das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage übersteigt. Der Aufstockungsbetrag wird ermittelt, indem der gerundete Arbeitgeberbeitragsanteil vom Mindestbeitrag abgezogen wird. Im Übrigen ist der Beitragsanteil des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt einzubehalten; reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten. (Beispiel 3)

Beispiel 3:

Privat krankenversicherte Raumpflegerin, nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Monatliches Entgelt 100,00 EUR

Keine weitere(n) Beschäftigung(en)

● **Mindestbeitrag**

RV: 175,00 EUR × 18,6 % = 32,55 EUR

∴ Arbeitgeberbeitragsanteil

RV: 100,00 EUR × 15 % = 15,00 EUR

Arbeitnehmerbeitragsanteil 17,55 EUR

IV. Berechnung und Abführung der Beiträge

Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also ggf. auch aus einem die Geringfügigkeitsgrenze (2025 = 556,00 EUR) überschreitenden Betrag, z. B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten oder bei Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers in einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung gehört wie der des Arbeitgebers zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dies gilt auch für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Die aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlenden Beiträge sind der Minijob-Zentrale im Beitragsnachweis-Datensatz anzuzeigen, und zwar wie folgt:

Beitragsgruppen	KV	RV	ALV	PV
Beitrag zur Krankenversicherung: Pauschalbeitrag	6	0	0	0
Beitrag zur Rentenversicherung: Voller Beitrag bei RV-Pflicht	0	1	0	0
Pauschalbeitrag	0	5	0	0

V. Haushaltsscheckverfahren

Für Arbeitgeber, die ihre geringfügig entlohnten Beschäftigten ausschließlich für Tätigkeiten im Privathaushalt einsetzen, gilt das Haushaltsscheckverfahren. Das heißt, der Arbeitgeber erstattet der Minijob-Zentrale lediglich vereinfachte Meldungen.

Unter dem Begriff „Privathaushalt“ versteht man das weite Spektrum der haushaltsnahen Dienstleistungen wie die Zubereitung von Mahlzeiten, das Reinigen der Wohnung oder die Betreuung von Kindern und alten Menschen.

Voraussetzung für die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist, dass der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Geldbetrag die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet und dass die Teilnahme am Lastschrifteinzug erfolgt. Nach Eingang des Haushaltsschecks prüft die Minijob-Zentrale die Angaben, berechnet die Beiträge einschließlich der Umlagen und Steuern und zieht sie zum 31. Juli (für Januar bis Juni desselben Jahres) bzw. 31. Januar (für Juli bis Dezember des Vorjahres) vom Konto des Arbeitgebers (Privathaushalt) ein.

VI. Insolvenzgeldumlage

Die Mittel für die Zahlung des Insolvenzgeldes werden allein von den umlagepflichtigen Arbeitgebern – Privathaushalte gehören z. B. nicht dazu – aufgebracht. Die Einzugsstellen ziehen die Insolvenzgeldumlage zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein und leiten sie arbeitstäglich an die Bundesagentur für Arbeit weiter.

Als Bemessungsgrundlage gilt für Teilzeitjobs (vgl. A. II) und Aushilfen (vgl. A. III) das Arbeitsentgelt, nach dem die Rentenversicherungsbeiträge im Falle des Bestehens von Rentenversicherungspflicht zu bemessen wären. Maßgebend ist somit das tatsächliche Arbeitsentgelt, also bei schwankenden Bezügen im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ggf. auch ein die Geringfügigkeitsgrenze überschreitender Betrag. Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (vgl. B. III. 2) findet keine Anwendung.

Die Insolvenzgeldumlage ist im Kalenderjahr 2025 nach einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesatz) von 0,15 % zu erheben.

Für geringfügige Beschäftigungen zieht die Minijob-Zentrale die Insolvenzgeldumlage ein. Die Umlagebeträge sind im Beitragsnachweis-Datensatz unter dem Beitragsgruppenschlüssel 0050 anzugeben.

C. Meldungen

I. Allgemeines

Geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte sind in das normale Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV), wie es für alle versicherungspflichtigen Arbeitnehmer gilt, einbezogen. Folgerichtig gelten für diesen Personenkreis grundsätzlich die gleichen Meldearten. Eine Ausnahme bilden lediglich die in Privathaushalten Beschäftigten, hier kommt das vereinfachte Haushaltscheckverfahren (vgl. B. V) zur Anwendung.

Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich bei der Minijob-Zentrale einzureichen. In wenigen Ausnahmefällen kann es vorkommen, dass der Arbeitgeber für ein und dieselbe Beschäftigung Meldungen mit unterschiedlichen Beitragsgruppenschlüsseln an die Minijob-Zentrale einerseits und an die zuständige Krankenkasse andererseits zu erstatten hat.

II. Meldepflichtiger Personenkreis

Durch die Einbeziehung in das Meldeverfahren soll die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze bei geringfügig entlohten Beschäftigten bzw. der Zeitgrenze bei kurzfristig Beschäftigten kontrolliert werden, denn für die versicherungsrechtliche Beurteilung sind mehrere geringfügig entlohnte oder mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Außerdem wird sichergestellt, dass die Pauschalbeiträge zur Kranken- und/oder Rentenversicherung sowie die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung dem richtigen Versicherungskonto zugeführt werden.

Von der Meldepflicht erfasst werden im Übrigen auch die von Beamten und beamtenähnlichen Personen neben ihrem Dienstverhältnis ausgeübten geringfügigen Nebenbeschäftigungen. Entsprechendes gilt für andere versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer hinsichtlich deren geringfügiger Nebenbeschäftigungen.

Für geringfügig beschäftigte Rentner gilt die Meldepflicht unabhängig davon, ob sie in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert oder in der Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind.

Und auch für geringfügig beschäftigte Studenten sind Meldungen zu erstatten.

III. Meldearten

Folgende Meldearten kommen in Betracht:

- Sofortmeldung,
- Anmeldung/Abmeldung bei Beginn/Ende einer geringfügigen Beschäftigung,
- Änderungsmeldung (Beitragsgruppe, Personengruppe),
- Stornierung von Meldungen,
- Meldung bei Unterbrechung der Beschäftigung nach Wegfall des Arbeitsentgelts oder bei Bezug von Verletzten- bzw. Übergangsgeld,
- SV-Jahresmeldung,
- UV-Jahresmeldung,
- Meldung von Sonderzahlungen,
- gesonderte Meldung bei Antrag auf Altersrente.

Alle o. g. Meldungen müssen grundsätzlich auch für kurzfristig Beschäftigte erstattet werden, SV-Jahresmeldungen sind für sie jedoch nicht abzugeben. Auch Elternzeit-Meldungen (mit Abgabegrund „17“ bzw. „37“) sind für geringfügig Beschäftigte nicht zu übermitteln.

Sachverhalte, in denen ein Minijob mit einer weiteren (Haupt-) Beschäftigung zusammentrifft (beide rentenversicherungspflichtig), sind generell vom sog. qualifizierten Meldedialog ausgenommen. Die Arbeitgeber werden für diesen Personenkreis also nicht zur Abgabe von GKV-Monatsmeldungen (Abgabegrund „58“) aufgefordert. Eine Rückmeldung der beitragspflichtigen Entgelte an die Arbeitgeber wäre in diesen Fällen nicht möglich, weil die eine Beschäftigung nur der Krankenkasse und die andere nur der Minijob-Zentrale bekannt ist. Eine Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge ist ggf. auf dem herkömmlichen Wege zu beantragen – parallel bei Krankenkasse und Minijob-Zentrale.

IV. Maschinelle Datenübermittlung

Mit Ausnahme der Beschäftigungen im Privathaushalt gilt auch für die geringfügig Beschäftigten, dass die Meldungen, Beitragsnachweise etc. durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen bzw. systemgeprüften elektronisch gestützten Ausfüllhilfen abgegeben werden.

Arbeitgeber, die im privaten Bereich nichtgewerbliche Zwecke oder mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche bzw. gemeinnützige Zwecke im Sinne des Steuerrechts verfolgen, und Arbeitnehmer geringfügig beschäftigen, können auf Antrag bei der Minijob-Zentrale Meldungen auf Vordrucken erstatten. Sie müssen allerdings glaubhaft machen, dass ihnen

eine Meldung auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung nicht möglich ist.

Einige wichtige Aspekte des Meldeverfahrens sollen im Folgenden näher beleuchtet werden:

1. Personengruppe

Für geringfügig Beschäftigte gelten die Personengruppenschlüssel „109“ (geringfügig entlohnte Beschäftigte) und „110“ (kurzfristig Beschäftigte).

Die „109“ ist für Beschäftigten, die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen werden, unabhängig davon zu verwenden, ob in der Rentenversicherung Versicherungspflicht besteht oder die Befreiung beantragt worden ist.

2. Beitragsgruppen

Als Beitragsgruppen für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind die unter B. IV genannten Beitragsgruppen einzutragen. Für kurzfristig Beschäftigte sind sämtliche Beitragsgruppen mit „0“ zu verschlüsseln.

3. Beginn der Beschäftigung

Der Arbeitgeber hat den Beginn einer geringfügigen Beschäftigung mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens nach Ablauf von sechs Wochen, an die Minijob-Zentrale zu melden. Dabei sind Angaben zur Person des Arbeitnehmers zu machen, die amtlichen Unterlagen (z. B. Personalausweis) zu entnehmen sind. Die Versicherungsnummer ergibt sich aus dem Sozialversicherungsausweis bzw. dem Versicherungsnummernnachweis. Daneben existiert bereits seit 2016 ein elektronisches Abrufverfahren, über das Arbeitgeber die Versicherungsnummer direkt bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abrufen können. Dieses elektronische Abrufverfahren hat sich in der betrieblichen Praxis bewährt und ist daher grundsätzlich verpflichtend anzuwenden. Ist noch keine Betriebsnummer vergeben worden, muss sie unverzüglich beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit elektronisch beantragt werden.

Als „Grund der Abgabe“ ist im Fall der Anmeldung wegen Beschäftigungsaufnahme die Schlüsselzahl „10“ anzugeben. Der Beginn der geringfügigen Beschäftigung ist unter „Beschäftigungszeit von“ sechstellig einzutragen.

In der Anmeldung für kurzfristig Beschäftigte ist anzugeben, wie der Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert ist. Hierbei ist danach zu differenzieren, ob der Arbeitnehmer gesetzlich oder privat krankenversichert bzw. anderweitig im Krankheitsfall abgesichert ist. Der Nachweis über den Krankenversicherungsschutz ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Die Minijob-Zentrale meldet dem Arbeitgeber unverzüglich nach Eingang der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten zurück, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung weitere kurzfristig ausgeübte Beschäftigungen bestehen oder in diesem Kalenderjahr bereits bestanden haben. Auf diese Weise erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, die vorgenommene versicherungsrechtliche Entscheidung ggf. erneut zu prüfen.

4. Ende der Beschäftigung

Der Arbeitgeber hat das Ende einer geringfügigen Beschäftigung mit der folgenden Entgeltabrechnung, spätestens nach Ablauf von sechs Wochen, an die Minijob-Zentrale zu melden. Als „Grund der Abgabe“ ist die Schlüsselzahl „30“ (bei Arbeitsunterbrechungen von länger als einem Monat die Schlüsselzahl „34“, bei Arbeitskampf von länger als einem Monat die Schlüsselzahl „35“ und bei Tod die Schlüsselzahl „49“) einzutragen.

Die Beitragsgruppen und das beitragspflichtige Arbeitsentgelt sind für geringfügig entlohnte Beschäftigte anzugeben, während diese Felder für kurzfristig Beschäftigte mit Nullen aufzufüllen sind. Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten sind, ist darauf zu achten, dass das beitragspflichtige Mindestarbeitsentgelt von 175 EUR monatlich (vgl. B. III. 2) zu melden ist, auch wenn das tatsächliche Arbeitsentgelt darunter liegt.

HINWEIS: An- und Abmeldung können innerhalb der für Anmeldungen maßgebenden Frist auch zusammen erstattet werden, wenn bis zur Abmeldung noch keine Anmeldung erfolgt ist (Schlüsselzahl „40“).

In allen Entgeltmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steuer-Identifikationsnummer des Arbeitnehmers anzugeben. Zusätzlich ist anzugeben, ob für diesen Arbeitnehmer im Meldezeitraum die einheitliche Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale gezahlt wurden. Dabei ist die Ziffer „1“ zu verwenden, wenn die einheitliche Pauschsteuer von 2 % abgeführt wurde; in allen anderen Fällen ist die Ziffer „0“ zu verwenden.

5. Wechsel der Beschäftigungsart

Eine Ab- und eine Anmeldung sind erforderlich, sofern eine bislang geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber umgewandelt wird – oder umgekehrt. Beide Meldungen sind mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung zu erstatten, spätestens jedoch innerhalb von sechs Wochen nach Eintritt der Änderung. (Beispiel 1)

Beispiel 1:

Vollzeitbeschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	2.000,00 EUR
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	ab 1.9.2025
Monatliches Entgelt	500,00 EUR

● **Abmeldung („31“)**

Beschäftigungszeit	von 01 01 2025 bis 31 08 2025
Personengruppe	101
Beitragsgruppen	1111
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 016000

Anmeldung („11“)

Beschäftigungszeit	von 01 09 2025
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Die Abmeldung der versicherungspflichtigen Beschäftigung geht an die zuständige Krankenkasse, Empfänger der Anmeldung ist die Minijob-Zentrale.

Sofern sich die Art der geringfügigen Beschäftigung ändert, also eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine kurzfristige Beschäftigung umgewandelt wird oder umgekehrt, ist dies ebenfalls zu melden. (Beispiel 2)

Beispiel 2:

Kurzfristige Beschäftigung geplant	vom 1.6. bis 31.7.2025
Monatliches Entgelt	1.400,00 EUR
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	ab 15.7.2025
Monatliches Entgelt	500,00 EUR

● **Abmeldung („32“)**

Beschäftigungszeit	von 01 06 2025 bis 14 07 2025
Personengruppe	110
Beitragsgruppen	0000
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000000

Anmeldung („12“)

Beschäftigungszeit	von 15 07 2025
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

6. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigten unterliegen der Rentenversicherungspflicht und sind demzufolge mit dem Beitragsgruppenschlüssel „1“ in der Rentenversicherung bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Eine im laufenden Beschäftigungsverhältnis beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, die nicht bereits ab Beschäftigungsbeginn wirkt (vgl. A. II. 11), wird melde-rechtlich über einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „1“ (Rentenversicherungspflicht) in „5“ (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) angezeigt. Es hat eine Abmeldung („32“) zum Ende der Rentenversiche-

rungspflicht sowie eine Anmeldung („12“) ab Folgetag (erster Tag des Kalendermonats) zu erfolgen. Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber ist kein Bestandteil der Meldedatensätze; er bestimmt in Verbindung mit dem Eingang der Meldung des Arbeitgebers bei der Minijob-Zentrale lediglich den Zeitpunkt, zu dem die Befreiung wirksam wird (Beispiel 3).

Beispiel 3:

Teilzeitbeschäftigung	ab 2.5.2025
Monatliches Entgelt	556,00 EUR

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber:

a) Antragseingang am 6.5.2025
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

b) Antragseingang am 3.6.2025
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

c) Antragseingang am 6.5.2025
Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag erst mit der Anmeldung Ende Juni 2025 zur Minijob-Zentrale.

- Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt bei a) ab 2.5.2025 (Beschäftigungsbeginn) und bei b) ab 1.6.2025 (Beginn des Monats, in dem der Antrag dem Arbeitgeber zugegangen ist). Im Fall c) hat der Arbeitgeber den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach dem Eingang an die Minijob-Zentrale gemeldet. Daher wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab 1.8.2025.

Zu a) Ab 2.5.2025:

Grund der Abgabe	10
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Zu b) Bis 31.5.2025:

Grund der Abgabe	32
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Ab 1.6.2025:

Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Zu c) Bis 31.7.2025:

Grund der Abgabe	32
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6100

Ab 1.8.2025:

Grund der Abgabe	12
Personengruppe	109
Beitragsgruppen	6500

Sollte dem Arbeitgeber die Übermittlung der Meldung(en) für den in der Zukunft liegenden Entgeltabrechnungszeitraum nicht möglich sein, weil das Arbeitsentgelt noch nicht bekannt ist oder die verwendete Entgeltabrechnungssoftware Meldungen in der Zukunft nicht vorsieht, muss er der Minijob-Zentrale den Eingang des Befreiungsantrags zunächst in schriftlicher Form anzeigen. Denn übermittelt er die Daten zum Befreiungsantrag erst dann, wenn eine maschinelle Meldung möglich ist, verschiebt sich der Beginn der Befreiung weiter nach hinten.

Zur Lösung dieses Problems stellt die Minijob-Zentrale das manuelle Formular „Vorabmeldung zur verfristeten Anzeige des Eingangs eines Befreiungsantrags von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung“ zur Verfügung: www.minijob-zentrale.de (im Download-Center). Das Formular ist (in Kopie) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

WICHTIG: Das Formular ist nur dann zu verwenden, wenn die Meldefrist von sechs Wochen bereits überschritten wurde und die elektronische Übermittlung der Meldungen aus den genannten Gründen erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist. Der Arbeitgeber ist dadurch nicht davon entbunden, die erforderlichen Meldungen im Nachgang zu übermitteln.

7. Änderungsmeldungen

Einige Anlässe für Änderungsmeldungen wurden bereits beschrieben, weitere Meldeanlässe können sein:

- Änderung der Beitragsgruppe,
- Änderung des Personengruppenschlüssels,
- Wechsel des Entgeltabrechnungssystems (optional).

In diesen Fällen ist sowohl eine Abmeldung mit dem bisherigen Rechtszustand als auch eine Anmeldung mit dem neuen Rechtszustand zu erstatten. Beide Meldungen sind innerhalb der Frist für Anmeldungen vorzunehmen. Treffen für einen Meldesachverhalt mehrere Abgabegründe zu (z. B. Wechsel der Personengruppe und gleichzeitiger Wechsel der Beitragsgruppe), ist für die Ab- bzw. Anmeldung stets der Abgabegrund mit der niedrigeren Schlüsselzahl zu verwenden.

8. Stornierung von Meldungen

Fehlerhaft abgegebene Meldungen sind unverzüglich zu stornieren, wenn sie

- nicht zu erstatten waren,
- an eine unzuständige Einzugsstelle erstattet wurden oder

- unzutreffende Angaben – z. B. über die Zeit der Beschäftigung, das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, den Abgabegrund, die Beitragsgruppen, den Personengruppenschlüssel, den Tätigkeitsschlüssel oder die Betriebsnummer des Arbeitgebers – enthalten haben.

Zu stornierende Daten und richtige Daten können gemeinsam gemeldet werden (Ausnahme: Stornierung einer Meldung, die bei einer unzuständigen Einzugsstelle eingereicht wurde). (Beispiel 4)

Beispiel 4:

Beschäftigungszeit (falsch gemeldet)	von 07 07 2025 bis 31 12 2025
Richtige Beschäftigungszeit	von 01 07 2025 bis 31 12 2025
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (falsch gemeldet)	EUR 001380
Richtiges beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	EUR 001410

- Die richtigen Daten sind wie folgt zu melden und die falschen wie folgt zu stornieren:

Stornierung – Es wurden gemeldet:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 07 07 2025 bis 31 12 2025
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001380

Abmeldung:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 01 07 2025 bis 31 12 2025
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 001410

9. Weitere Meldungen mit Entgeltangaben

Neben der Abmeldung (vgl. C. IV. 4) umfasst das Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte dieselben Meldungen mit Entgeltangaben wie sie für versicherungspflichtige Arbeitnehmer vorgesehen sind. Für kurzfristig Beschäftigte sind allerdings keine SV-Jahresmeldungen zu erstatten.

WICHTIG: Für alle Meldungen mit Entgeltangaben gilt, dass nur Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres zu melden sind (frühester Beginn 1. Januar, spätestes Ende 31. Dezember) und bereits gemeldete Zeiträume nicht erneut gemeldet werden dürfen.

a) Unterbrechung der Beschäftigung

Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung durch einen Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt unterbrochen (z. B. durch unbezahlten Urlaub oder bei Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung), so ist, wenn die Unterbrechung bis zu einem Monat dauert, keine Meldung zu erstatten. Dauert die Unterbrechung länger als einen Monat, so ist mit dem Ablauf des Monats eine Abmeldung mit dem Abgabegrund „34“ vorzunehmen. Bei Arbeitsaufnahme nach der Unterbrechung ist eine Anmeldung zu erstatten. (Beispiel 5)

Beispiel 5:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	450,00 EUR
Arbeitsunfähigkeit	vom 12.5.2025 bis 13.8.2025
Entgeltfortzahlung	bis 22.6.2025

● **Abmeldung zum 22.7.2025:**

Grund der Abgabe	34
Beschäftigungszeit	von 01 01 2025 bis 22 07 2025

● **Anmeldung zum 14.8.2025:**

Grund der Abgabe	13
Beschäftigungszeit	von 14 08 2025

Wird während der Arbeitsunfähigkeit Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld bezogen, so ist für den Zeitraum bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund „51“ zu übermitteln. Und zwar innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats der Unterbrechung.

Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung, ist eine Abmeldung zu erstatten. Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung in dem auf das Ende der Entgeltzahlung folgenden Kalendermonat, so ist eine Unterbrechungsmeldung für den Zeitraum bis zum Wegfall des Arbeitsentgelts innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsende zu übermitteln. Außerdem ist das Beschäftigungsende mit einer Abmeldung zu melden.

b) Jahresmeldung

Eine SV-Jahresmeldung ist für jeden am 31. Dezember eines Jahres geringfügig Beschäftigten (kurzfristig Beschäftigte ausgenommen) mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber bis zum 15. Februar des folgenden Jahres, zu erstatten. (Beispiel 6)

Beispiel 6:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit 1.5.2024
Monatliches Entgelt	500,00 EUR

● **Jahresmeldung bis spätestens 17.2.2025 (15.2. = Samstag):**

Grund der Abgabe	50
Beschäftigungszeit	von 01 05 2024 bis 31 12 2024
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 004000

WICHTIG: Auch die Jahresmeldung darf keine Meldezeiträume enthalten, die – mit einer anderen Entgeltmeldung – bereits gemeldet worden sind.

Die Jahresmeldung entfällt, wenn zum 31. Dezember eine Abmeldung, Unterbrechungsmeldung oder Änderungsmeldung aufgrund Beitragsgruppen- oder Personengruppenwechsel zu erstatten ist.

c) Meldung von Sonderzahlungen

Erhält ein geringfügig Beschäftigter eine Sonderzahlung (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), so ist diese zusammen mit dem laufend gezahlten Arbeitsentgelt bei der nächsten Meldung zu berücksichtigen. Das kann sowohl mit einer Unterbrechungsmeldung als auch mit einer Abmeldung, spätestens aber mit der Jahresmeldung geschehen. (Beispiel 7)

Beispiel 7:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung	seit Jahren
Monatliches Entgelt	360,00 EUR
Weihnachtsgeld im November	360,00 EUR

● **Meldung der Sonderzahlung mit der Jahresmeldung für 2024:**

Beschäftigungszeit	von 01 01 2024 bis 31 12 2024
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 004680

Hingegen ist eine Sondermeldung zu erstatten, wenn eine Sonderzahlung nicht in die nächste Meldung aufgenommen werden kann, weil

- für das Kalenderjahr der Zahlung keine Ab-, Unterbrechungs- oder Jahresmeldung mehr folgt oder
- die folgende Meldung kein laufendes Arbeitsentgelt enthält oder
- für das laufende Arbeitsentgelt und die Sonderzahlung unterschiedliche Beitragsgruppen gelten oder
- das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt dem Vorjahr zuzuordnen ist (Anwendung der sog. März-Klausel).

Für die Sondermeldung ist der Abgabegrund „54“ zu verwenden. Als Beschäftigungszeit ist der Monat anzugeben, dem die Sonderzahlung zuzuordnen ist (im Beispiel 7 wäre das also: „von 01 11 2024 bis 30 11 2024“). Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist der Betrag der beitragspflichtigen Sonderzahlung einzutragen (im Beispiel 7: „EUR 000360“).

HINWEIS: In allen Entgeltmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steuer-Identifikationsnummer des Arbeitnehmers anzugeben. Zusätzlich ist anzugeben, ob für diesen Arbeitnehmer im Meldezeitraum die einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 % (vgl. E.II) an die Minijob-Zentrale gezahlt wurde oder nicht.

10. Gesonderte Meldung bei Antrag auf Altersrente

Für geringfügig Beschäftigte, die einen Antrag auf Altersrente gestellt haben, ist auf Verlangen vom Arbeitgeber eine gesonderte Meldung („57“) mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung über das beitragspflichtige Arbeitsentgelt abzugeben. Die gesonderte Meldung umfasst den Zeitraum, der im laufenden Jahr noch nicht gemeldet wurde; dieser darf grundsätzlich nicht früher als mit dem letzten Tag des vierten

Kalendermonats vor Rentenbeginn enden. In die Felder „Beschäftigungszeit“ ist deshalb bei „von“ der Beginn des bisher noch nicht gemeldeten Beschäftigungszeitraumes (frühestens 1. Januar) und bei „bis“ der letzte Tag des vierten Monats vor dem Rentenbeginn einzutragen.

Trifft eine gesonderte Meldung mit anderen meldepflichtigen Tatbeständen zusammen (z. B. Änderungsmeldung aufgrund Beitragsgruppenwechsel), hat die Änderungsmeldung immer Vorrang. Lediglich bei Jahrmeldungen gibt es Ausnahmen: Eine Jahrmeldung braucht dann nicht mehr erstattet zu werden, wenn für denselben Meldezeitraum bereits eine gesonderte Meldung erstattet wurde. Ist die Jahrmeldung bereits erstattet, entfällt für denselben Zeitraum die gesonderte Meldung. Ist zum Zeitpunkt der gesonderten Meldung (Meldezeitraum für das laufende Jahr) noch keine Jahrmeldung für das vorangegangene Kalenderjahr abgegeben worden, ist diese zeitgleich mit der gesonderten Meldung zu erstatten.

HINWEIS: Die Anforderung der gesonderten Meldung erfolgt elektronisch durch den zuständigen Rentenversicherungsträger.

11. Mitteilung an den geringfügig Beschäftigten

Hinsichtlich des Inhalts aller erstatteten Meldungen trifft den Arbeitgeber gegenüber dem geringfügig Beschäftigten eine Mitteilungspflicht.

V. UV-Jahresmeldung

Damit die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen der Betriebsprüfung eine Revision der Beitragszahlung an die gesetzliche Unfallversicherung durchführen kann, ist für jeden geringfügig Beschäftigten, der in der Unfallversicherung versichert ist, eine besondere Jahrmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung) abzugeben.

Die UV-Jahresmeldungen sind jeweils bis spätestens zum 16. Februar des Folgejahres zusätzlich zu den sonstigen Entgeltmeldungen mit Abgabegrund „92“ zu übermitteln. Im Falle des Eintritts eines Insolvenzereignisses, der endgültigen Einstellung des Unternehmens oder der Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse sind sie bereits mit der nächsten Entgeltabrechnung abzugeben, spätestens aber innerhalb von sechs Wochen.

In der UV-Jahresmeldung sind alle in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte eines Beschäftigten, bezogen auf das Kalenderjahr, zusammenzuführen. Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungszeitraum ist im Meldezeit-

raum stets „01 01 bis 31 12“ des Kalenderjahres der Unfallversicherungspflicht anzugeben. (Beispiel)

Beispiel:

Für die entsprechenden Beschäftigungszeiträume eines geringfügig entlohnten Beschäftigten waren im Kalenderjahr 2024 die folgenden Entgeltmeldungen zu erstatten:

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 01 03 2024 bis 31 05 2024
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000600

Grund der Abgabe	30
Beschäftigungszeit	von 01 09 2024 bis 30 11 2024
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	EUR 000600

- *Spätestens bis zum 17.2.2025 (16.2. = Sonntag) ist zusätzlich eine UV-Jahresmeldung abzugeben:*

Grund der Abgabe	92
Beschäftigungszeit	von 01 01 2024 bis 31 12 2024
UV-Entgelt	EUR 001200

Mit den UV-Jahresmeldungen sind insbesondere folgende Angaben zu übermitteln:

- die Versicherungsnummer,
- die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes,
- das Kalenderjahr der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung,
- die Unternehmensnummer,
- die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt sowie
- seine Zuordnung zur jeweilig anzuwendenden Gefahr tariffstelle.

HINWEIS: Zum 1. Januar 2023 wurden in der gesetzlichen Unfallversicherung die trägerspezifischen Mitgliedsnummern durch einheitliche Unternehmensnummern ersetzt. Für die UV-Jahresmeldung, den elektronischen Stammdatenabruf und den elektronischen Lohnnachweis bedeutet das, dass für Meldezeiträume seit dem 1. Januar 2023 die Unternehmensnummer zu verwenden ist.

D. Entgeltfortzahlung und Ausgleichskasse

I. Allgemeines

Auch geringfügig Beschäftigte haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht unter den gleichen Voraussetzungen wie für Vollzeitbeschäftigte. Der zeitliche Umfang einer Beschäftigung hat auf diesen Grundsatz keinen Einfluss.

Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen erhalten Entgeltfortzahlung ebenfalls in Höhe von einhundert Prozent (sog. Entgeltausfallprinzip).

II. Anspruchsdauer

Jeder neue Mitarbeiter kann Entgeltfortzahlung bei Krankheit grundsätzlich erst beanspruchen, wenn er eine vierwöchige Wartezeit im Betrieb zurückgelegt hat. Aushilfen, die lediglich für maximal vier Wochen eingestellt werden, können also keine Entgeltfortzahlung erhalten. Für diese sind daher auch keine Beiträge zur Umlage 1 (U1) zu zahlen (vgl. D. IV).

Alle anderen Arbeitnehmer, die während der Wartezeit erkranken, erhalten Entgeltfortzahlung mit Beginn der fünften Woche für insgesamt maximal sechs Wochen. Die Wartezeit wird nicht auf die Sechs-Wochen-Frist angerechnet.

Die Entgeltfortzahlung tritt immer für die durch Krankheit ausgefallene Arbeitszeit und das entsprechende Entgelt ein, das heißt, der Anspruch geht nie weiter. Wenn also die Arbeitsunfähigkeit bei einer befristeten Aushilfsbeschäftigung über das Beschäftigungsende hinaus andauert, endet die Entgeltfortzahlung mit dem letzten Tag der Beschäftigung. (Beispiel)

Beispiel:

Aushilfe	vom 1. 7. bis 31. 8.
Arbeitsunfähigkeit	vom 21. 7. bis 8. 9.

- Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom 29. 7. bis 31. 8. (Wartezeit vom 1. 7. bis 28. 7.)

Bei Mehrfachbeschäftigten müssen alle Betriebe Entgeltfortzahlung leisten, die von der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten betroffen sind.

III. Ausgleichskasse

Allein zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens aller geringfügig Beschäftigten ist die Minijob-Zentrale, und zwar unabhängig davon, welche Krankenkasse den Versicherungsschutz sicherstellt.

Maßgeblich für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 ist der Grenzwert von 30 anrechenbar Beschäftigten. Hat also die Mitarbeiteranzahl im Vorjahr an mindestens acht Monatsersten diesen Wert nicht überschritten, erfolgt die Teilnahme. Die Umlagebeiträge für alle geringfügig Beschäftigten gehen an die Minijob-Zentrale.

Der Umlagesatz für die U1 beträgt für geringfügig Beschäftigte aktuell 1,1 % bei einem Erstattungssatz von 80 % der erstattungsfähigen Aufwendungen. Der Umlagesatz für die U2 beträgt 0,22 % bei einem Erstattungssatz von 100 % der erstattungsfähigen Aufwendungen.

Ob ein Betrieb zur Teilnahme am gesetzlichen Ausgleichsverfahren U1 verpflichtet ist, richtet sich grundsätzlich nach der Anzahl sämtlicher Mitarbeiter. Im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte gilt jedoch eine besondere Regelung, die der im Vergleich zur Vollbeschäftigung geringeren Arbeitszeit Rechnung trägt. So gilt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- von bis zu 10 Stunden der Faktor 0,25,
- von mehr als 10 bis maximal 20 Stunden der Faktor 0,50,
- von mehr als 20 bis maximal 30 Stunden der Faktor 0,75 sowie
- von mehr als 30 Stunden der Faktor 1,00. (Beispiel)

Beispiel:

28 Arbeitnehmer (40 Stunden/Woche) =	28,0
2 Arbeitnehmer (8 Stunden/Woche) =	0,5
1 Arbeitnehmer (20 Stunden/Woche) =	0,5

- Der Betrieb beschäftigt insgesamt 31 Arbeitnehmer, anrechenbar sind 29 Arbeitnehmer. Er nimmt – neben der U2 – auch am Ausgleichsverfahren U1 teil.

E. Lohnsteuer

I. Einheitliche Pauschsteuer

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist grundsätzlich steuerpflichtig. Es kann aber, anstelle der individuellen Steuerberechnung, auch mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz versteuert werden.

Der Arbeitgeber kann – unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen – die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts erheben. Bedingung dafür ist, dass er für das Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % (bzw. 5 % im Privathaushalt) zu entrichten hat.

Für den Einzug ist stets die Minijob-Zentrale zuständig. Die Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer und teilen sie ihr im Beitragsnachweis-Datensatz mit (Ausnahme: Haushaltsscheckverfahren, vgl. B. V).

II. Pauschale Lohnsteuer

Kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mit 2 % versteuern, besteht die Möglichkeit der „normalen“ Pauschalversteuerung mit 20 %. Dies gilt unter bestimmten Voraussetzungen auch für Aushilfen, dann allerdings mit einem Steuersatz von 25 %.

1. Teilzeitjobs

Sind vom Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % (bzw. 5 % im Privathaushalt) zu entrichten, kann der Arbeitgeber – unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen – die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts erheben.

2. Aushilfen

Die Lohnsteuer kann bei kurzfristig Beschäftigten mit 25 % pauschaliert werden, wenn diese

- nur gelegentlich arbeiten,
- maximal 18 Arbeitstage hintereinander beschäftigt werden und
- nicht mehr als 19 EUR je Stunde und 150 EUR je Arbeitstag verdienen.

Eine „gelegentliche“ Aushilfstätigkeit liegt dabei vor, wenn diese sich zwar wiederholt, aber nicht regelmäßig ausgeübt wird. Steht von vornherein fest, dass sich die Tätigkeit wiederholen wird, ist diese nicht als gelegentlich in diesem Sinne anzusehen, sodass eine Pauschalbesteuerung dann nicht in Betracht kommt.

Außerdem darf der Zeitraum von maximal 18 Arbeitstagen in unmittelbarer Folge nicht überschritten werden. Hierzu zählen auch die Tage, an denen wegen Urlaub, Krankheit oder gesetzlicher Feiertage das Arbeitsentgelt fortgezahlt wird.

Das Arbeitsentgelt darf weder 19 EUR je Stunde noch 150 EUR je Arbeitstag überschreiten (es sei denn, die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich). Auszugehen ist von den jeweiligen Durchschnittswerten, sodass der Verdienst an einzelnen Tagen auch höher ausfallen kann.

3. Höhe der Pauschalsteuer

Die Pauschalbesteuerung bedeutet für den Betrieb, dass dieser für seine Beschäftigten Steuern nach einem festen Prozentsatz von 20 bzw. 25 % entrichten muss, ohne dass also eine Berechnung anhand der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale erforderlich ist.

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich die Pauschalsteuer in voller Höhe. Wird sie auf den Arbeitnehmer abgewälzt, mindert sich die Bemessungsgrundlage nicht. Sie gilt als zugeflossener Arbeitslohn. Zusätzlich zur Lohnsteuer fällt ggf. noch die Kirchensteuer nach jeweiligem Landesrecht an.

Die pauschale Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abzuführen – also an das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

III. Individuelle Besteuerung

Wählt der Arbeitgeber nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu berechnen.

PRAXIS-TIPP: Die Höhe hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab, wobei häufig nur in den Steuerklassen V und VI davon ausgegangen werden muss, dass tatsächlich Lohnsteuer anfällt.



IHRE FRAGEN. UNSERE ANTWORTEN.

Sie haben Fragen? Wir sind für Sie da.

Sie erreichen uns telefonisch von 7 bis 20 Uhr:

Kostenlose IKK Firmenkundenhotline
0800 045 5400

Immer up to date

Mit dem Online-Newsletter und dem eMagazin für Firmenkunden sind Sie über alle relevanten Themen topaktuell informiert. Mehr Infos unter www.ikk-classic.de/newsletter-firmenkunden

Alles auf einen Klick

Hilfreiche Infos zum Thema Sozialversicherung, praktische Tools und Rechner sowie zahlreiche Online-formulare und ein aktuelles Nachschlagewerk finden Sie unter www.ikk-classic.de/infoportal



IKK classic-App



Facebook



Instagram



YouTube



TikTok